

Gisela Dybowski, Michael Gajo

Deutsche Berufsbildungs- kooperation weltweit – Potenziale erkennen, Synergien nutzen



mit ergänzender



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Gisela Dybowski
Michael Gajo

Deutsche Berufsbildungs Kooperation weltweit – Potenziale erkennen, Synergien nutzen

mit ergänzender CD-ROM

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär · Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar

ISBN 3-7639-0995-8



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine
Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite
www.bibb.de/cc-lizenz.

Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01 11

Telefax: (05 21) 9 11 01 19

E-Mail: service@wbv.de

Bestell-Nr.: 110.426

© 2003 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung

Der Generalsekretär, 53043 Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlaggestaltung: MIC GmbH, Köln

Satz: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn

Druck: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 3-7639-0995-8

Vorwort

Der Prozess der Internationalisierung hat in den letzten Jahren eine Dynamik gewonnen, die immer weitere gesellschaftliche Bereiche erfasst und neue Herausforderungen auch an die berufliche Bildung stellt. Bis Ende der 80er-Jahre waren die maßgebenden Rahmenbedingungen für die Gestaltung des Berufsbildungssystems vor allem nationaler Art. Durch die wachsende Globalisierung der Wirtschaft und den beschleunigten Prozess der europäischen Integration hat sich die Situation grundlegend verändert. Als wichtiger Faktor des internationalen Standortwettbewerbs stehen die nationalen Berufsbildungssysteme, deren Qualität und Innovationsfähigkeit auf dem Prüfstand. Entwicklungs- und Modernisierungsbedarfe sowie die in 2001 von Bund und Ländern ins Leben gerufene konzertierte Aktion „Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland“ erfordern transnationale Kooperationen, Partnerschaften und internationale Netzwerke, um daraus sowohl Innovations- und Gestaltungsimpulse für die eigene Arbeit zu gewinnen, als auch die Berufsbildung verstärkt auf internationalen Märkten zu positionieren.

Denn längst hat sich ein internationaler wettbewerbsgeprägter Berufsbildungsmarkt entwickelt, auf dem Systemberatung, Methoden und Instrumentarien zur Standardisierung von Berufsprofilen und Zertifikaten, angepasste Lehr- und Lernmittel etc. angeboten und nachgefragt werden. Um den Anforderungen dieses Marktes gerecht zu werden und sich auch von deutscher Seite strategisch für diese Herausforderungen zu positionieren, bedarf es zielgerichteter Strategien und regionaler Schwerpunktsetzungen in der internationalen Berufsbildungskooperation.

Die nachfolgende Studie setzt an diesem Punkt an. Sie liefert umfangreiche, allerdings noch keineswegs umfassende Daten und Informationen über laufende Projekte, Partnerschaften sowie die Erfahrungen deutscher Institutionen im Bereich der internationalen Berufsbildungskooperation. Des weiteren werden Profile von 44 ausgewählten Ländern vorgestellt, die Ansätze und Strukturelemente „deutscher Berufsbildung“ aufweisen und/oder sich bei der Reformierung ihrer Berufsbildung für Elemente (dualer) beruflicher Bildung interessieren. Damit wird ein erster aktueller und länderspezifischer Überblick über die Vielzahl von fachlichen Kooperationsbeziehungen in der beruflichen Bildung gegeben. Zugleich gibt die Studie Aufschluss über Initiativen, in denen gleichgerichtete Ansätze der dualen Berufsbildung kooperativ verfolgt werden und unterzieht diese einer analytischen Bewertung.

Die vorliegenden Ergebnisse sind als Informationsangebot gedacht, das dazu beitragen kann, Synergien in den unterschiedlichen Rollen, Zielsetzungen, Instrumente und Aktivitäten der internationalen Berufsbildungskoooperation deutscher Institutionen auszuloten und Aktivitäten im Bereich des internationalen Berufsbildungsmarketings zu unterstützen.

Gisela Dybowski
Bundesinstitut für Berufsbildung

Inhalt

1. Struktur der Veröffentlichung	7
2. Methodischer Ansatz der Untersuchung	8
3. Grundelemente Dualer Berufsbildung in Deutschland	10
4. Partizipationsanalyse der an der Förderung beruflicher Bildung im Ausland beteiligten deutschen Institutionen	16
4.1 Bildungspolitische Aktivitäten der internationalen Kooperation in der Berufsbildung	17
4.2 Berufliche Bildung als entwicklungspolitischer Sektorschwerpunkt .	25
4.3 Die wirtschaftspolitisch und unternehmenspolitisch ausgerichtete Förderung deutscher Berufsbildung im Ausland	32
4.4 Kulturelle Elemente zur Förderung der beruflichen Bildung im Ausland	37
5. Analytische Bewertung und Schlussfolgerung	39
5.1 „Alleinstellungsmerkmale“ der deutschen Berufsbildung und internationales Interesse am Dualen System	39
5.2 Internationale Kooperation als entscheidendes Kriterium vorzufindender Ansätze und Elemente der deutschen Berufsbildung im Ausland	41
5.3 Ansätze der deutschen internationalen Berufsbildungs-kooperation	42
5.4 Vorzufindende Ansätze und Strukturelemente der deutschen Berufsbildung im Ausland	46
6. Empfehlungen für die deutsche internationale Berufsbildungs-kooperation	51
6.1 Komplementarität und Synergieeffekte deutscher Institutionen in der internationalen Berufsbildung	51
6.2 Positionierung der Stärken dualer Berufsbildung und deren Transferierbarkeit in andere Länder	53
6.3 Regionale Schwerpunktsetzungen	55
Abkürzungsverzeichnis	57

Literaturverzeichnis	59
Stichwortverzeichnis	63

1. Struktur der Veröffentlichung

Die vorliegende Veröffentlichung basiert auf einer Untersuchung, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im April 2002 in Auftrag gegeben hat. Ziel dieser Untersuchung war es, aktuelle Informationen und Daten über „Ansätze und Strukturelemente deutscher Berufsbildung im Ausland“ zu gewinnen sowie einen Überblick über laufende Projekte, Partnerschaften und die Erfahrungen deutscher Institutionen im Bereich der internationalen Berufsbildungskoooperation zu geben. Die Arbeiten dieser Untersuchung wurden im Zeitraum Mai – Oktober 2002 durchgeführt.

Die Veröffentlichung (Printform) beinhaltet:

- Die methodische Vorgehensweise und Beschreibung des konzeptionellen Rahmens der Untersuchung (Kap. 2).
- Die Grundelemente des Dualen Berufsbildungssystems in Deutschland (Kap. 3).
- Eine Partizipationsanalyse der an der Förderung der beruflichen Bildung im Ausland beteiligter deutschen Institutionen, ihre Ziele, Strategien und Instrumente der internationalen Berufsbildungskoooperation sowie die Art und der Umfang ihrer Aktivitäten und Projekte. Diese Partizipationsanalyse ist insofern wichtig, da das Interesse an oder die Adaptierung von Elementen „deutscher (dualer) Berufsbildung“ in anderen Ländern nahezu ausschließlich auf ehemalige und/oder laufende Kooperationsprojekte deutscher Durchführungsorganisationen im Bereich der beruflichen Bildung zurückzuführen sind. (Kap. 4).
- In Kapitel 5 wird eine analytische Bewertung und Schlussfolgerung der in anderen Ländern vorgefundenen Elemente und Ansätze „deutscher Berufsbildung“ vorgenommen. Diese soll u. a. dazu dienen, Synergien, unterschiedliche Rollen, Zielsetzungen, Instrumente und Aktivitäten der Internationalen Berufsbildungskoooperation deutscher Institutionen auszuloten und Orientierungsgrundlagen für ein stringentes internationales Berufsbildungsmarketing zu geben (Kapitel 6).

Auf der **CD-ROM** werden Profile von 44 ausgewählten Ländern vorgestellt, die Ansätze und Strukturelemente „deutscher Berufsbildung“ aufweisen und/oder sich bei der Reformierung ihrer Berufsbildung für deutsche Ansätze interessieren. Diese Beispiele werden in den jeweiligen Länderprofilen dargestellt.

Im **Anhang (CD-ROM)** finden sich ausführliche Profile der wichtigsten deutschen Institutionen der internationalen Berufsbildungskoooperation sowie die Informationen über deren regionale Schwerpunktsetzungen, Projekte und laufende Vorhaben.

2. Methodischer Ansatz der Untersuchung

Ziel der Untersuchung war es, im Rahmen einer Sekundäranalyse bestehende Informationen zu „*Strukturelementen und Ansätzen deutscher Berufsbildung im Ausland*“ zu gewinnen sowie einen Überblick über laufende Projekte und Vorhaben deutscher Berufsbildungskoope-ration in anderen Ländern zu geben. Eine zukünftige periodische Aktualisierung und Fortschreibung dieser Datenbasis ist entweder in ihrer Gesamtheit oder partiell – bezogen auf einzelne Länder bzw. durch die Ergänzung neu hinzukommender Länder – vorstellbar.

Folgende methodische Elemente wurden zur Sammlung und Auswertung bestehender Informationen angewandt:

1. Eine Internet-Recherche zu Ansätzen und Strukturelementen „deutscher Berufsbildung“ in anderen Ländern.
2. Eine Expertenbefragung in deutschen Institutionen der Berufsbildung und der internationalen Berufsbildungskoope-ration.
3. Die Auswertung einschlägiger Literatur, Jahresberichte, Konzeptpapieren und auch der sogenannten „grauen Literatur“ internationaler Projekte der Berufsbildung.
4. Eine per Email und mit Hilfe eines entwickelten Fragebogens (siehe Anhang) durchgeführte Fernbefragung von GTZ-Projekten der beruflichen Bildung, die in ihren Gastländern systemische Beratungskomponenten mit Elementen des Dualen Systems durchführen.

Die vorliegende Arbeit erhebt weder den Anspruch auf Vollständigkeit noch jenen wissenschaftlichen Anspruch der vergleichenden Forschung von Berufsbildungssystemen oder Länderstudien.¹ Möglichst gründliche und analytische Informationen zu diversen Ausbildungs- und Berufsbildungsstrukturen und -systemen in möglichst vielen Ländern finden sich demnach in dieser Studie nicht. Eine solche Arbeit liegt bereits vor. Im „Internationalen Handbuch der Berufsbildung (IHBB)“² werden seit 1995 in Länderstudien mit jeweils 100 Seiten Umfang Berufsbildungssysteme der Industriestaaten und von wichtigen Schwellen- und Entwicklungslän-

¹ Zur konzeptionellen Herangehensweise und zu Funktionen von wissenschaftlichen Vergleichstudien der Beruflichen Bildung siehe Greinert, Wolf-Dietrich: Organisationsmodelle und Lernkonzepte in der Beruflichen Bildung – Analytische Grundlagentexte, Baden-Baden 2000, S 17.

² LAUTERBACH, Uwe: Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB), Loseblattwerk, 2 Ordner, 2.900 Seiten, in der : Schriftenreihe der Carl-Duisberg-Gesellschaft e. V. Band 9, ISBN 3-7890-3730-3, Nomos-Verlag, Baden-Baden, 1992 bis 2002.

Das IHBB entstand 1995 in einem Forschungsprojekt, das im Auftrag der Carl Duisberg Gesellschaft (CDG) und gefördert durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) von einem Projektteam im Deutschen Institut für Pädagogische Forschung (DIPF) durchgeführt wird. Seit 1992 wurde in diesem Zusammenhang ein weltweites Netzwerk IHBB mit über 80 Experten aus Wissenschaft, Verwaltung und Berufsschulpraxis aufgebaut. In der Zusammenarbeit zwischen diesen Experten und einem Projektteam im DIPF werden Länderstudien neu entwickelt und vorhandene revidiert.

dern umfassend dargestellt, analysiert, verglichen und in den internationalen Kontext gestellt. Die kontinuierliche Auswertung von Primärquellen und Literatur, die Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Experten und Organisationen gewährleistet die ständige Aktualität und fachliche Konsistenz des IHBB.

Mit der Frage nach „Ansätzen und Strukturelementen der deutschen Berufsbildung im Ausland“ sollen Informationen und Daten gewonnen werden, die für einen Ausbau der internationalen Berufsbildungskoooperation hilfreich sind.

Mit dieser Zielsetzung wird ein wichtiges, aber keineswegs hinreichendes Kriterium der internationalen Berufsbildungskoooperation in den Mittelpunkt gerückt, nämlich das der „gleichen oder ähnlichen Elemente und Ansätze dualer Berufsbildung in anderen Ländern“.

Dieses Kriterium kann jedoch nicht als Alleinstellungsmerkmal deutscher Berufsbildungskoooperation gelten. Vielmehr muss das hier herausgestellte Kriterium in den Kontext weiterer wichtiger Kriterien zur Entwicklung von Kooperationsstrategien und eines weltweiten Berufsbildungsdialogs integriert werden.

Vorliegende Analysen machen deutlich, wie wichtig es ist, dass „jeweils länder- und kulturspezifische Systemerfordernisse berücksichtigt und analysiert werden.“³ Stockmann zeigt auf der Grundlage von weltweit 17 evaluierten Projekten zur Einführung eines dualen bzw. kooperativen Berufsbildungssystems auf, welche Prämissen hierfür unbedingt eingehalten werden müssen:

- die Durchführung einer Träger- und Systemanalyse sowie Studien der Nachhaltigkeit im Vorfeld eines Projektes,
- die Zielakzeptanz aller betroffenen Akteure,
- die Leistungsfähigkeit der Organisationsstrukturen im Berufsbildungswesen,
- das Technologieniveau der Betriebe und des Handwerks,
- Wechselbeziehungen einzelner Berufsbildungssysteme im Land zueinander und im Hinblick auf das propagierte Duale System,
- die Grenzen zwischen Berufsbildungssystem(en) und dem formalen Bildungssystem,
- kulturelle und soziale Attraktivität der Berufsbildung,
- Variabilität bei der dualen Aufteilung der Lernorte nach landespezifischen Erfordernissen,

³ STOCKMANN, Reinhard; KOHLMANN, Uwe: Transferierbarkeit des Dualen Systems – Eine Evaluation dualer Ausbildungsprojekte in Entwicklungsländern, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Diskussionsbeiträge und Materialien zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit*, Berlin, 1998, S. 29

- Rolle der Betriebe beim Zertifizierungsverfahren, ihre Beteiligung bei der Auswahl der Ausbildungsberufe, bei der Entwicklung der Ausbildungsinhalte oder der Steuerung des Berufsbildungsprozesses.⁴

Sowohl in der entwicklungspolitischen Diskussion⁵ als auch in der Ausrichtung von bildungspolitischen Konzeptionen des Berufsbildungsmarketings⁶ sind klare Orientierungen festzustellen, die genau diesen Erfahrungen Rechnung tragen.

Auch das BIBB stellt in seiner Konzeption der internationalen Berufsbildungskooperation drei wichtige Prinzipien voran:⁷

- Voneinander lernen
- Miteinander zusammenarbeiten
- Erfahrungen an andere weitergeben,

und plädiert für eine zu entwickelnde „nationalen Gesamtstrategie“, in der die Akteure der internationalen Berufsbildungsarbeit eingebettet sind und sich in einer arbeitsteiligen Zusammenarbeit und im Spektrum ihrer Instrumente ergänzen.

3. Grundelemente Dualer Berufsbildung in Deutschland

Im Vergleich dreier Grundmodelle von Berufsbildungssystemen wird das „Duale Berufsbildungssystem“ vom „Schulmodell“, bei dem die Planung, Organisation, Finanzierung und Kontrolle der beruflichen Ausbildung allein dem Staat obliegt und dem „Marktmodell“, bei dem Fachqualifikationen durch innerbetriebliche Ausbildungsprozesse erworben werden, unterschieden.⁸

Aufgrund der vielen Ausprägungen des Dualen Systems ist die Kennzeichnung dieses doch feststehenden Begriffs ungenau und wird in der Literatur insofern als problematisch bezeichnet, „als es das Duale System nicht gibt“, „(..) ledig-

⁴ ebenda, S. 281 bis 281

⁵ siehe *Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung, Förderungsgrundsätze des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung auf der Grundlage des Sektorschwerpunkts Berufliche Bildung*, April 1999, Seiten 3 und 12 ff.

⁶ Vgl. MASLANKOWSKI, Willi: *Deutsche Internationale Berufsbildung*, in: Greinert, Wolf-Dietrich, Heitmann, W.; Stockmann, R.; Vest, B. (Hrsg.): *Vierzig Jahre Berufsbildungszusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt – Die Förderung der beruflichen Bildung in den Entwicklungsländern am Wendepunkt?*, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Studien zur Vergleichenden Berufspädagogik*, Nomos-Verlag, Baden-Baden, 1997, S. 347 – 366

⁷ BIBB, *Berufliche Bildung im internationalen Kontext, Konzeption für die mittelfristigen Aktivitäten des BIBB*, S. 5

⁸ Vgl. GREINERT, Wolf-Dietrich: *Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Geschichte, Organisation, Perspektiven*. Baden-Baden, Nomos-Verlag, 1993 und Greinert, Wolf-Dietrich: *Regelungsmuster der beruflichen Berufsbildung: Tradition – Markt – Bürokratie*. In: BWP 24/5, Fachbeiträge S. 31–35

lich spezifische Ausformungen in den Mutterländern des Dualen Systems, nämlich in Deutschland, der Schweiz und Österreich“ existieren und das „deutsche Duale System selbstverständlich nur einen Spezialfall dualer Ausbildung“ darstellt.⁹

Sein Name „Duales System“ wird irrtümlich oft auf die beiden Lernorte bezogen, an denen die berufliche Ausbildung stattfindet: den Betrieb und die Berufsschule. Doch auf dieses alleinige Merkmal lässt es sich nicht reduzieren, findet sich doch dieses Charakteristikum in unterschiedlichen Formen und in vielen Berufsbildungssystemen dieser Welt wieder, ob als betriebliche Ausbildung flankiert durch staatliche Maßnahmen oder als staatliche Ausbildung mit einer betrieblichen Komponente. Vielmehr sind gerade das zugrundeliegende „korporatistische Steuerungsmodell“ oder andere wesentliche Strukturmerkmale wie die für das Grundmodell stehende Dualität in der Verantwortung und Mitwirkung der Sozialpartner an der Ausbildung prägend.¹⁰

Greiner stellt heraus, dass „das charakteristische Merkmal dualer Berufsbildungssysteme nicht die Zahl der Lernorte (Betrieb und Schule), sondern „eine duale Organisationsstruktur“ sei, die „aus einem nach privatwirtschaftlichen, d. h. nach Marktregeln funktionierenden Ausbildungssektor und einem staatlich gesetztem Berufsbildungsrecht, das diesen Markt steuert bzw. flankiert“, besteht.¹¹

Sowohl die betriebliche als auch die schulische Ausbildung besteht aus verschiedenen Grundelementen, die im Schaubild 1 skizziert und in Tabelle 1 synoptisch beschrieben werden.

Für das deutsche duale Modell der Berufsbildung sind folgende Aspekte charakteristisch:

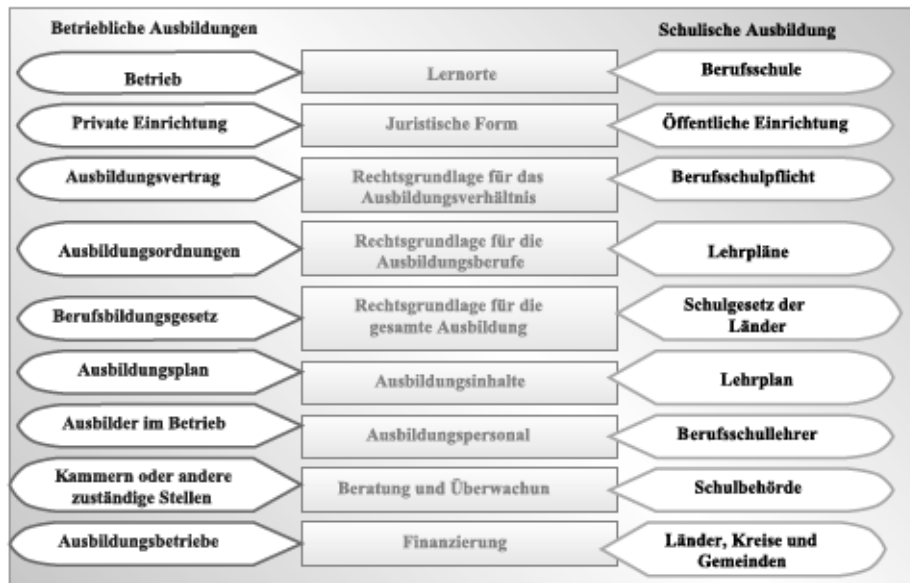
- (1) Das **Berufsbildungssystem und das allgemeine öffentliche Schulsystem sind deutlich voneinander abgegrenzt**. Im allgemeinen Schulsystem findet keine Berufsbildung statt.
- (2) Im dualen System findet die Ausbildung **zum großen Teil im Betrieb und das Lernen vielfach am Arbeitsplatz und/oder in Prozessen** statt. Die Betriebe übernehmen somit im deutschen Dualen System die Hauptaufgabe bei der praktischen Bildung. Die Auszubildenden lernen in einem Betrieb, einer Praxis der freien Berufe oder im öffentlichen Dienst.

⁹ STOCKMANN, Reinhard; KOHLMANN, Uwe: Transferierbarkeit des Dualen Systems – Eine Evaluation dualer Ausbildungsprojekte in Entwicklungsländern, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Diskussionsbeiträge und Materialien zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit*, Berlin, 1998, S. 18 ff.

¹⁰ ebenda, S. 20

¹¹ Vgl. GREINERT, Wolf-Dietrich: Organisationsmodelle und Lernkonzepte in der Beruflichen Bildung – Analytische Grundlagentexte, Baden-Baden 2000, S 25 f.

Schaubild 1: Grundelemente Dualer Berufsbildung in Deutschland



- (3) Gleichzeitig sind die Auszubildenden auch Berufsschüler. Für den Besuch der **Berufsschule** sind sie vom Ausbildungsbetrieb frei zu stellen. Etwa 70 % der Jugendlichen erlernen nach Beendigung der Schule einen **staatlich anerkannten Ausbildungsberuf** im dualen System. Weil hierfür kein bestimmter Schulabschluss erforderlich ist, steht somit allen Bewerbern eine Ausbildung im dualen System offen.
- (4) Die betriebliche Berufsbildung wird in der Bundesrepublik Deutschland durch Bundesgesetze und -verordnungen geregelt. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen sind im **Berufsbildungsgesetz** und **BerBFG** sowie zusätzlich im Bereich des Handwerks in der **Handwerksordnung** festgelegt.
- (5) Zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden bzw. dessen gesetzlichen Vertreter ist ein schriftlicher **Ausbildungsvertrag** abzuschließen. Die Ausbildung dauert je nach Vorbildung des Auszubildenden und Ausbildungsberuf zwischen 2 und 3,5 Jahren.
- (6) Um eine bundeseinheitliche gleichwertige betriebliche Berufsausbildung zu sichern, werden für jeden Ausbildungsberuf entsprechende **Ausbildungsordnungen** in enger Zusammenarbeit von staatlichen Stellen und den Sozialpartnern festgelegt. Anschließend werden sie vom zuständigen Fachminister, z. B. dem Wirtschaftsministerium, mit dem zuständigen Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen. Die Erarbeitung der Ausbildungsordnungen und

Tabelle 1: Kurzbeschreibung der Grundelemente des Dualen Systems in Deutschland in der Übersicht

Lernorte	Betrieb Das Lernen findet zum großen Teil im Betrieb statt. Die Ausbildung erfolgt in weiten Phasen arbeitsplatznah und prozessorientiert.	Berufsschule Der Berufsschulunterricht findet ein- oder zweimal wöchentlich oder als Blockunterricht statt und hat die Aufgabe, die betriebliche Ausbildung fachtheoretisch zu fördern und zu ergänzen sowie die Allgemeinbildung der Auszubildenden zu vertiefen.
Juristische Form	Private Einrichtung (Unternehmen oder Körperschaft)	Öffentliche Einrichtung
Rechtsgrundlagen für die gesamte Ausbildung	Berufsbildungsgesetz Die betriebliche Berufsbildung wird durch Bundesgesetze und -verordnungen geregelt. Die Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen sind im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung festgelegt.	Schulgesetz des Landes Weil das Schulwesen nach dem Grundgesetz Angelegenheit der einzelnen Bundesländer ist, legen diese die Lehrpläne für die Berufsschulen fest.
Rechtsgrundlagen für das Ausbildungsverhältnis	Ausbildungsvertrag Zwischen dem Betrieb und dem Auszubildenden ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen. Die Ausbildung dauert zwischen 2 und 3 1/2 Jahren.	Berufsschulpflicht Die Auszubildenden sind zum Besuch der Berufsschule nach den Schulgesetzen der einzelnen Bundesländer verpflichtet.
Rechtsgrundlagen für den Ausbildungsberuf	Ausbildungsordnung Für jeden Ausbildungsberuf werden Ausbildungsordnungen festgelegt und vom zuständigen Fachministerium mit dem BMBF erlassen, um eine bundeseinheitliche gleichwertige betriebliche Berufsausbildung zu sichern.	Rahmenlehrplan Bundeseinheitliche Rahmenlehrpläne werden auf Bundesebene mit den Ausbildungsordnungen abgestimmt. Auf deren Grundlage werden die Lehrpläne in jedem Bundesland gesondert erlassen.
Ausbildungsinhalte	Ausbildungsplan Jede Ausbildungsordnung enthält einen Ausbildungsrahmenplan. Er legt fest, in welcher Reihenfolge und welchem Zeitraum die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse im Ausbildungsbetrieb zu vermitteln sind.	Lehrplan Die Lehrpläne für die Berufsschulen werden von den Ländern festgelegt. Sie beinhalten die Curricula für alle Berufe.

Fortsetzung Tabelle 1:

Ausbildungs- personal	Ausbilder Die betriebliche Ausbildung wird von haupt- und nebenberuflichen Ausbildern durchgeführt. Hierfür müssen sie eine Abschlussprüfung in einem entsprechenden Ausbildungsberuf bestanden und berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse in einer Prüfung nachgewiesen oder im Handwerk die Meisterprüfung erfolgreich abgelegt haben.	Berufsschullehrer Lehrer an Berufsschulen verfügen über einen Hochschulabschluss, ein Betriebspraktikum und haben ein Referendariat an einer berufsbildenden Schule absolviert. Lehrkräfte für fachpraktische Fächer müssen eine Meisterprüfung oder einen Fachhochschulabschluss, mehrjährige Berufserfahrung und eine daran anschließende theoretische und schulpraktische Ausbildung nachweisen.
Beratung und Überwachung	Zuständige Stelle Nach dem Berufsbildungsgesetz überwacht die zuständige Stelle (z. B. IHK, Handwerkskammer) die Durchführung der Ausbildung im Betrieb und fördert sie durch Beratung der Auszubildenden. Sie bilden die Prüfungsausschüsse und stellen die Facharbeiter- bzw. Gesellenbriefe aus.	Schulbehörde Der Lehrtätigkeit in den Berufsschulen wird von den Schulbehörden der Länder beaufsichtigt.

ihrer Abstimmung mit den Rahmenplänen der Berufsschulen erfolgt in einem Vorverfahren, an dem der zuständige Bundesminister, die Spitzen- und Fachorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die ständige Konferenz der Kultusminister der Länder beteiligt sind. Aus den hier erarbeiteten Eckdaten konzipiert das BIBB eine entschlussfähige Vorlage.¹²

- (7) Jede Ausbildungsordnung enthält auch einen **Ausbildungsrahmenplan**, in dem im einzelnen festgelegt wird, in welcher Reihenfolge und in welchem Zeitraum die für den Ausbildungsberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse im Ausbildungsbetrieb zu vermitteln sind. Ebenso sind in der Ausbildungsordnung die Prüfungsanforderungen festgelegt. Zur Zeit gibt es 348 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe.
- (8) Nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung **überwacht die zuständige Stelle** (z. B. die Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) **die Durchführung der Ausbildung im Betrieb** und fördert sie durch Beratung der Auszubildenden und der Auszubildenden. Sie hat auch Prüfungsaus-

¹² zu der laufenden Modernisierung und Anpassung der rund 360 Berufe vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Neuordnungen der beruflichen Bildung, vom 1. August 1999

schüsse für die Abnahme der Zwischen- und Abschlussprüfung zu bilden. Ebenso stellen sie die Facharbeiter- bzw. Gesellenbriefe aus.

- (9) Die betriebliche Ausbildung wird von haupt- und nebenberuflichen **Ausbildern** durchgeführt. Hierfür müssen sie eine Abschlussprüfung in einem entsprechenden Ausbildungsberuf bestanden und berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse in einer Prüfung nachgewiesen oder im Handwerk die Meisterprüfung erfolgreich abgelegt haben.
- (10) Komplementär zur betrieblichen Ausbildung findet der Unterricht in Berufsschulen statt. Die Auszubildenden sind zum Besuch der **Berufsschule nach den Schulgesetzen der einzelnen Bundesländer** verpflichtet. Je nach Bundesland erfolgt der Berufsschulunterricht an ein oder zwei Tagen pro Woche oder als Blockunterricht, d. h. für einige Wochen im Jahr als Vollzeitunterricht. Der Berufsschulunterricht hat die Aufgabe, die betriebliche Ausbildung fachtheoretisch zu fördern und zu ergänzen sowie die Allgemeinbildung der Auszubildenden zu vertiefen.
- (11) Weil das Schulwesen nach dem Grundgesetz in die Hoheit der Bundesländer fällt, werden auch die **Lehrpläne für die Berufsschulen** von ihnen festgelegt. Für die Fachtheorie gibt es jedoch bundeseinheitliche Rahmenlehrpläne, die mit den Ausbildungsordnungen abgestimmt sind und auf deren Grundlage die Lehrpläne in jedem Bundesland gesondert erlassen werden.
- (12) Die **Lehrer an den Berufsschulen** verfügen in der Regel über einen Hochschulabschluss, ein Betriebspraktikum und haben ein Referendariat für den Unterricht an einer berufsbildenden Schule absolviert. Lehrkräfte für fachpraktische Fächer, müssen eine Meisterprüfung oder einen Fachhochschulabschluss, mehrjährige Berufserfahrung und eine daran anschließende theoretische und schulpraktische Ausbildung nachweisen.

Die Berufsbildung im Dualen System ist in der Bundesrepublik Deutschland der quantitativ bedeutendste Bereich der beruflichen Qualifizierung. Gegenwärtig streben ca. 55 % der Schulabgänger eine Lehre mit einem Berufsabschluss im Dualen System an.

Bei der Finanzierung kommt den Betrieben eine überragende Bedeutung zu, denn sie tragen etwa 85 Prozent der gesamten Kosten des Dualen Systems.

Diese hier aufgeführten Grundelemente können weitgehend unabhängig voneinander erörtert und im Hinblick auf eine angepasste Übertragung bzw. Anpassung in andere Länder diskutiert werden.

4. Partizipationsanalyse der an der Förderung beruflicher Bildung im Ausland beteiligten deutschen Institutionen

Die Förderung von Kooperationen sowie die Durchführung von Projekten und Aktivitäten der beruflichen Bildung bundesdeutscher Institutionen im Ausland sind äußerst heterogener Natur. Vor dem Hintergrund diverser Förderstrukturen führen mehrere Akteure weltweit Kooperationen oder Projekte der internationalen Berufsbildung mit unterschiedlichen Zielsetzungen und regionalen Schwerpunkten und einer Variabilität von Instrumenten durch. Innerhalb dieses internationalen Kooperationsgeflechts können Projekte zur Förderung der Dualen Berufsbildung unterschiedlicher Förderinstitutionen und Projektträger identifiziert werden, die es im Hinblick auf ihre Entstehung, Zielsetzung und Strategie differenziert zu betrachten gilt.

In der Bundesrepublik Deutschland können vier grundsätzliche Ausrichtungen der internationalen Berufsbildung festgestellt werden:

- die bildungspolitisch orientierte internationale Kooperation, insbesondere im Rahmen der Europäischen Union und mit Industrie- und Schwellenländern;
- die entwicklungspolitische Ausrichtung mit dem Sektorschwerpunkt und den konzeptionellen Fördergrundsätzen der beruflichen Berufsbildung in Schwellen- und Entwicklungsländern;
- die wirtschaftspolitisch und privatwirtschaftlich ausgerichtete Förderung des deutschen Dualen Systems im Ausland sowie
- kulturelle Elemente zur Förderung der beruflichen Bildung.

Neben den relativ klaren Grundpositionen, Leitlinien und Konzeptpapieren dieser vier Ausrichtungen gibt es darüber hinaus auch institutionelle und förderpolitische Querverbindungen und Schnittpunkte. Das unten dargestellte Schaubild 2 zeigt die heterogene Ausrichtung der internationalen Berufsbildung in seinen wesentlichen Grundzügen und seiner institutionellen Ausprägung. Die folgende Ausführung in diesem Kapitel kommentiert in detaillierter Form Schaubild 2 in seinen vier Grundausrichtungen und der an der Förderung der beruflichen Bildung beteiligten deutschen Institutionen. *Zu den einzelnen Profilen der darin aufgeführten Institutionen sei auf die Anhänge 1.1 bis 1.9 verwiesen, wo diese nach ihrer juristischen und organisatorischen Form, ihren Leitbildern, Zielen, Strategien, Aufgaben und Projekte ausführlich vorgestellt werden.*

4.1 *Bildungspolitische Aktivitäten der internationalen Kooperation in der Berufsbildung*

Neben seinen im Grundgesetz festgelegten nationalen Zuständigkeiten (u. a. für Grundsatz- und Koordinierungsaufgaben, der Bildungsplanung, Forschungsförderung und Rechtssetzung für die Ausbildungsförderung, der außerschulischen beruflichen Bildung und deren Finanzierung in Kooperation mit den Ländern) ist das **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** auch für die internationale Zusammenarbeit in diesem Ressort verantwortlich.

Das BMBF fördert die internationale Zusammenarbeit in Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie mit europäischen – zunehmend auch mittel- und ost-europäischen – und außereuropäischen Staaten und innerhalb internationaler Organisationen wie der Europäischen Union, der UNESCO und dem Europarat. In Zusammenarbeit mit den Ländern führt es die Verhandlungen in der EU zu Programmbeschlüssen und anderen Maßnahmen und koordiniert die Durchführung der Programme.

Es beaufsichtigt für Deutschland die Berufsbildungsprogramme der EU,¹³ insbesondere die Programme

- SOKRATES zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung und
- das Aktionsprogramm LEONARDO da VINCI, das die Verbesserung der Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten und die Erhöhung der Leistungsschulzeit über Berufsbildungssysteme zum Ziel hat.

Als Nationale Agentur für das Programm fungiert die Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Innerhalb der von LEONARDO da VINCI durchzuführende Aktion COMENIUS 1, mit dem Schwerpunkt für die berufliche Bildung, wird das duale System von der Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) betreut.

Das BMBF fördert darüber hinaus die Beratung beim Aufbau- und Ausbau von Berufsbildungssystemen in Partnerländern, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Carl Duisberg Gesellschaft (CDG)¹⁴ durchgeführt werden.

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** ist eine bundeseigene juristische Körperschaft und untersteht der Rechtsaufsicht des Bundesministers für Bildung und Forschung.

¹³ Vgl. BMBF (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2002, Seite Kap. 6.1.2 Entwicklung in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen der EU, S. 1–7

¹⁴ Ab dem 09.10.2002 InWEnt gGmbH. Die InWEnt -Internationale Weiterbildung und Entwicklung gemeinnützige GmbH ist eine Organisation für internationale Personalentwicklung, Weiterbildung und Dialog. Sie ist aus der Fusion von Carl Duisberg Gesellschaft (CDG) e. V. und Deutscher Stiftung für internationale Entwicklung (DSE) entstanden (www.inwent.org).

Schaubild 2: Übersicht über die an der Förderung beruflicher Bildung im Ausland beteiligten deutschen Institutionen (BIBB/Gajo 2002)

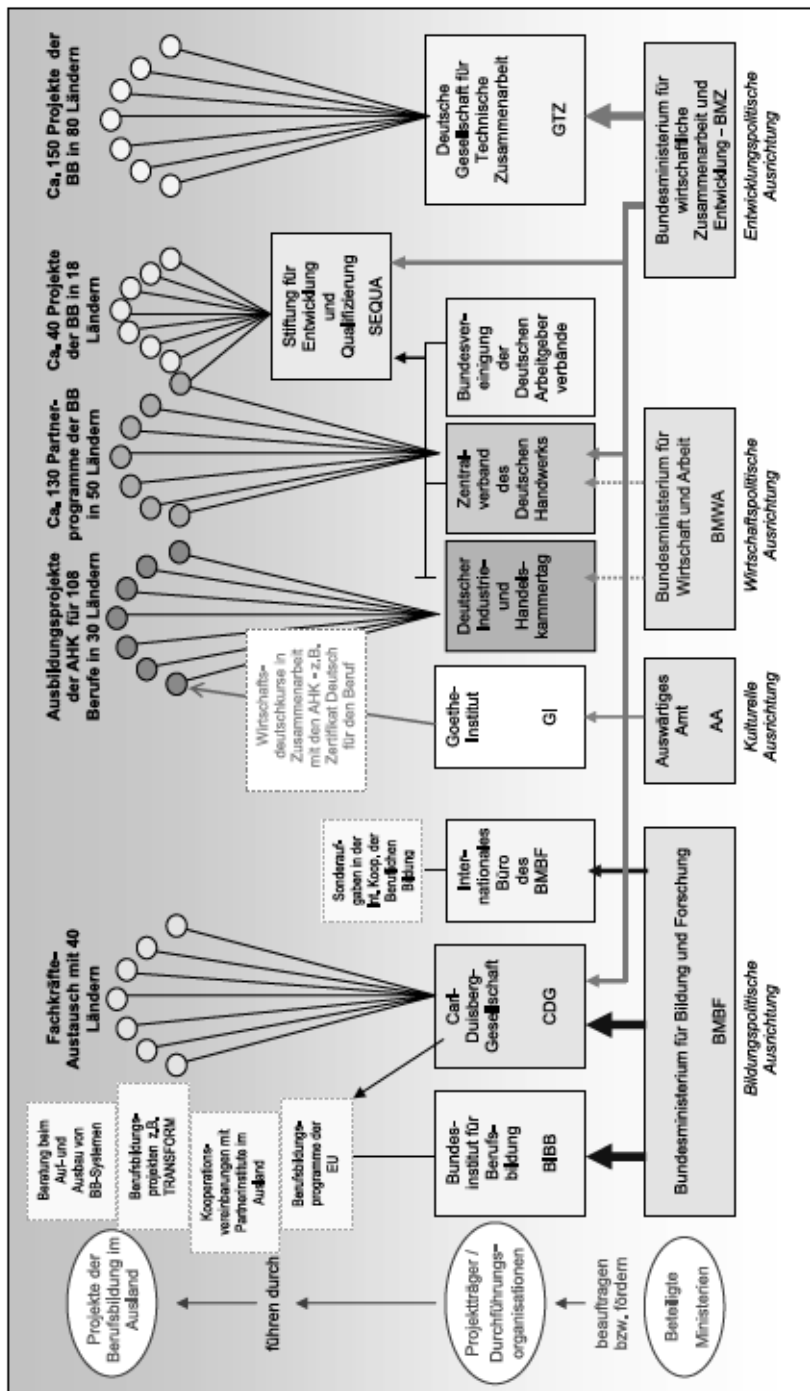


Tabelle 2: Synoptische Übersicht über Ziele, Strategien und Instrumente der wichtigsten Durchführungsinstitutionen der internationalen Berufsbildung

	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Carl Duisberg Gesellschaft (CDG)	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)	Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung (SEQUA)	Auslandshandelskammern (AHK)	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
Art und Umfang der internationalen Kooperation	Nationale Koordinierungsstelle von EU-Programmen Beratung und Betreuung von Förderprojekten in 11 Reformstaaten Mittel- und Osteuropas Durchführung intern. Projekte Projekte der intern. Vergleichsforschung mit der OECD	Internationaler Fachkräfteaustausch mit ca. 40 Ländern; zwischen 1978 und 2002 nahmen ca. 10.000 Berufsbildungsexperten daran teil	Ca. 150 Projekte der Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung in 80 Ländern	Ca. 40 Projekte der beruflichen Bildung in 18 Ländern	108 Ausbildungsprojekte in ca. 30 Ländern; z. Zt. sind weltweit ca. 3.000 Lehrringe im Ausbildungsverhältnis im Jahre 2001 ca. 1.200 Prüfungen	Ca. 130 Partnerprogramme der berufl. Bildung in 50 Ländern zwischen deutschen u. ausländischen HK, davon 28 Projekte der systemischen Beratung
Regionale Schwerpunkte	Australien, China, EU, F, GUS, I, NL, Korea, Türkei, Osteuropa, Ungarn, USA	Industrie- und Schwellenländer, Asien/Pazifik, Nordamerika, Südamerika, Europa, Südafrika	Schwellen-, Transformations- und Entwicklungsländer in Afrika, Asien, Lateinamerika, Osteuropa	Vorrangig in den Reformstaaten Ost- und Südosteuropas	Industrie- und Schwellenländer, vorrangig in Europa, Südostasien u. Südamerika	Mittel-, Ost- und Südosteuropa, China, Entwicklungsländer
Ziele der internationalen beruflichen Bildung	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung, Ausbau und Organisation der internationalen Zusammenarbeit im Bereich der Beruflichen Bildung 	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Kompetenzen der einzelnen Fachkraft als Multiplikator Förderung von Unternehmen u. Institutionen durch intern. Erfahrungen in BB-Netzwerken Stärkung des Qualifizierungsstandorts Deutschland durch internationale Mobilität und Kooperation der BB 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der beruflichen Bildung als zentrale Voraussetzung für eine leistungsfähige Wettbewerbsfähige Wirtschaft und somit als wichtiger Beitrag zur Entwicklung einer chancenorientierten, gerechten und friedlichen, humanen und sozialen sowie ökologisch nachhaltigen Gesellschaft. 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der marktwirtschaftlichen Ziele und der beruflichen Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen Versorgung deutscher und einheimischer Unternehmen mit Fachkräften Sicherung des Technologietransfers von und nach Deutschland 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung marktwirtschaftlicher Strukturen mit einem breiten Mittelstand und vor allem einem leistungsfähigen Handwerk

Tabelle 2: (Fortsetzung)

	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Carl Duisberg Gesellschaft (CDG)	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)	Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung (SEQUA)	Auslandshandelskammern (AHK)	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
Strategien/ Instrumente	<ul style="list-style-type: none"> • Internationale Vergleichs- und Transferforschung • Entwicklung von strategischen Konzepten auf europäischer Ebene • Kooperationsabkommen mit Partnerinstitute in 12 Ländern • Vermittlung internationaler Inhalte in der deutschen Berufsbildung • Offensive für das Duale • Marketing für die deutsche Berufsbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Fachkräfteaustausche • Organisation eines regelmäßigen weltweiten Berufsbildungsdialogs • Aufbau eines weltweiten Netzwerkes von BB-Experten 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung von Systemreformen in der Berufsbildung • Unterstützung beim Aufbau von Forschungs-, Planungs- und Steuerungsinstitutionen der BB • Rehabilitation, Erweiterung und Aufbau von Ausbildungsstätten • Qualifizierung von Führungskräften und Ausbildungspersonal • Entwicklung von Lehr- und Lernmittel 	<ul style="list-style-type: none"> • Systemberatung bei der Reform und Konzeption von BB-Systemen • Aufbau von Bildungseinrichtungen • Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung der Berufsausbildung im Ausland nach dem deutschen Dualen System 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsausbildungsprojekte/Beratung • Qualifizierungsmaßnahmen • Austausch von Handwerkern und Kammern • Lehrlingsaustausch • Unterstützung beim Aufbau von Selbstverwaltungen
Projektträger/Kooperationspartner	Partnerinstitute, CEDEF, UNESCO, UNEVOC, u. a.	CDG in bilateralen Verträgen mit ausländischen Kooperationspartner	Vorrangig staatliche Projektträger z. B. (Berufs-) Bildungsministerien, aber auch Kammern und Berufsverbände	Kammern und Unternehmensverbände	Mitglieder der AHK (dt. und einheimische Unternehmen);	Ausländische Handwerkskammern
Finanzierung/Förderung	BMBF	BMBF, BMZ, EU	BMZ Sektorprogramm Berufliche Bildung	Privat und öffentliche Förderung (BMZ, BMBF, EU, GTZ, u. a.)	Deutsche und einheimische Unternehmen im Ausland, BMWi-Zuschüsse	Dt. HW-Kammern, BMZ, BMBF

Mit der Novellierung des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBFG) wurde dem Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 1994 der Auftrag zur Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung erteilt.¹⁵ Seither hat es die internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zunehmend gestärkt und durch zahlreiche Aktivitäten ein Kompetenzprofil der internationalen Berufsbildung entwickelt, das auf drei Säulen basiert:

- der internationalen Vergleichsforschung
- der wissenschaftlichen Begleitung der europäischen Berufsbildungspolitik und -programme
- der internationalen Kooperation.¹⁶

Das BIBB führt vielfältige Aktivitäten im Rahmen seines internationalen Auftrages durch. Dazu gehören insbesondere

- seine langjährige Tätigkeit (seit 1989) als **nationale Koordinierungsstelle von EU-Berufsbildungsprogrammen** und Gemeinschaftsinitiativen und deren Überführung in eine **Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim BIBB** in 2000;
- die Beteiligung verschiedener Fachabteilungen des Instituts an **europäischen Vorhaben und Projekten** (u. a. von der Europäischen Kommission über das EU-Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI mitfinanziert)

die **Beratung, Betreuung und Durchführung von Förderprojekten** in elf Reformstaaten Mittel- und Osteuropas im Rahmen des deutschen TRANSFORM-Beratungsprogramms der Bundesregierung;

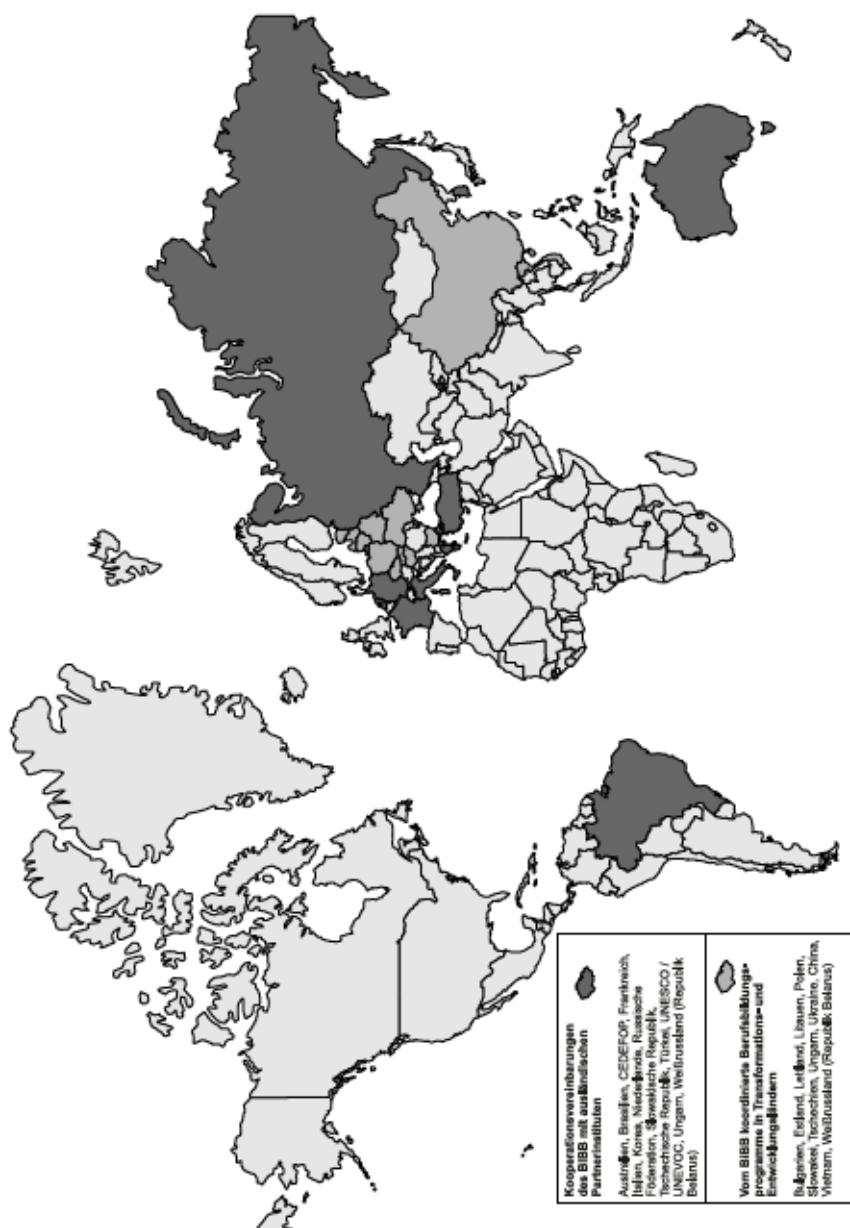
- als verantwortliche **Koordinierungsstelle** steuert das BIBB in Zusammenarbeit mit der CDG und der SEQUA **Berufsbildungsprojekte** im Ausland,
- **internationale Projekte** mit der Türkei, der Volksrepublik China, den USA und Australien,
- **Projekte internationaler Vergleichsforschung** und wichtige Studien in Zusammenarbeit mit der OECD, dem *European Centre for the Development of Vocational Training*, Thessaloniki (CEDEFOP) und der *European Training Foundation* (ETF) in Turin sowie
- eine Reihe bilateraler wissenschaftlicher und berufsbildungspolitischer **Seminare**, zahlreiche Vortragsaktivitäten im Ausland, **Wissenschaftler austausche** und die **Entsendung von Kurzzeitexperten in Entwicklungs- und Schwellenländer**.

Die **Carl Duisberg Gesellschaft/InWent** gewährleistet den vom BMBF finanzierten Austausch von Fachkräften der Berufsbildung und von Berufsbildungswissenschaftlern, sowie Lehrlingen. Sie verfügt über 20 Jahre Erfahrung im Marketing und in der Organisation eines regelmäßigen weltweiten Berufsbildungsdialogs

¹⁵ Vgl. Berufsbildungsförderungsgesetz § 6 Abs. 2 Nr. 1e

¹⁶ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Geschäftsbericht 2000, Seite 37 ff.

Schaubild 3: Kooperationspartnerschaften und internationale Berufsbildungsprojekte des BIBB



zwischen 40 Industrie- und Schwellenländern in Europa und Übersee. Bisher konnten weltweit insgesamt ca. 10.000 deutsche und ausländische Berufsbildungsexperten an Fortbildungsmaßnahmen¹⁷ teilnehmen, Ideen und Erfahrungen austauschen und Anregungen zur Weiterentwicklung beruflicher Qualifizierungs- und Personalentwicklungssysteme aufnehmen und geben.

Im Rahmen ihrer Austauschprogramme stehen das Kennenlernen und die Auseinandersetzung mit anderen Berufsbildungssystemen aus einer praxisnahen Perspektive im Vordergrund. Neben dem eigentlichen beruflichen, fachlichen und persönlichen Austausch von Berufsbildungsexperten, wie z. B. Entscheidungsträgern, Funktionsträgern, Berufsbildungsforschern, Berufsschullehrern, Aus- und Weiterbildungsberatern, Personalleitern und –entwicklern, Berufsausbildern und Systemberatern, hat die CDG folgende Schwerpunkte entwickelt:

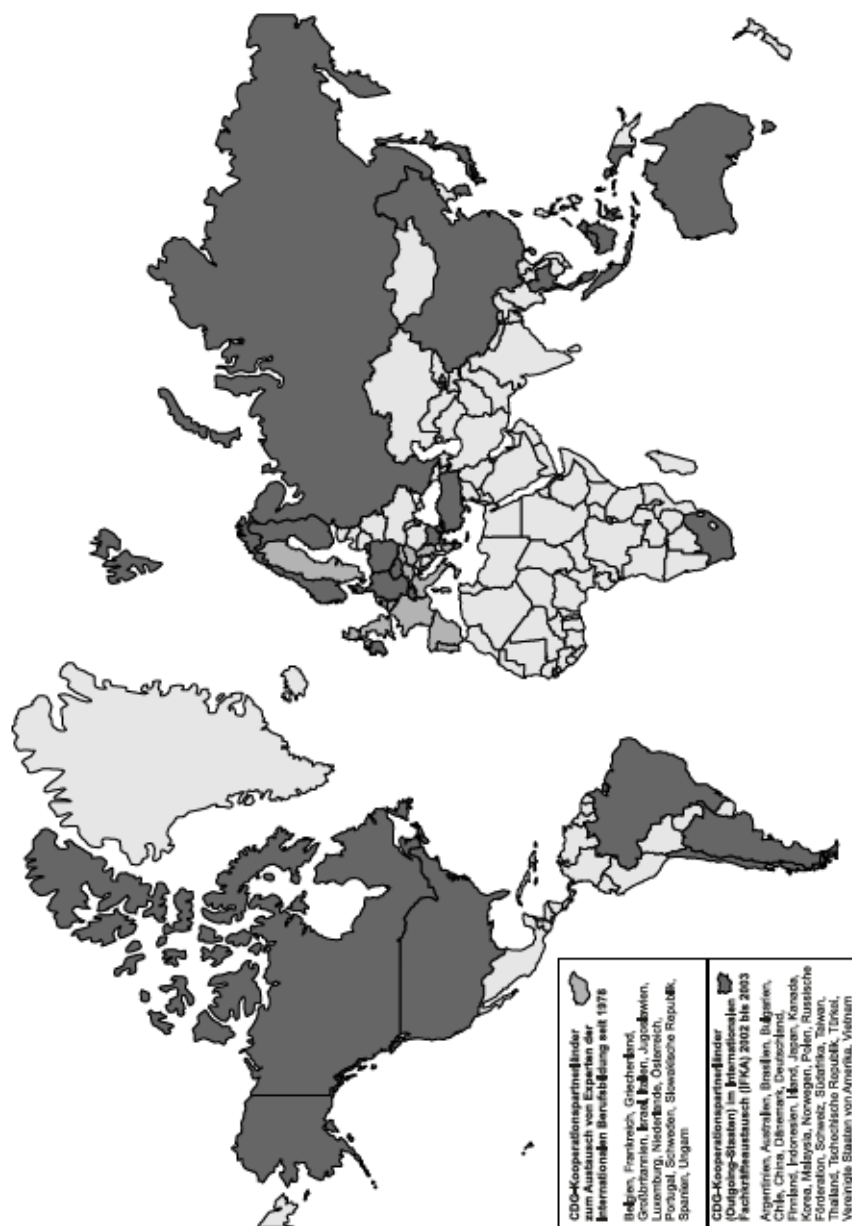
- der Aufbau eines stabilen **nationalen und internationalen Netzwerks** zwischen CDG und Ministerien, Arbeitgeber- und Arbeitnehmer- sowie Berufsverbänden, Kammern, Forschungs- und Berufsbildungseinrichtungen, Unternehmen, Berufsschulen und Durchführungsorganisationen;
- die **Dokumentation und Publikation** von aktuellen Erfahrungs- und Ergebnisberichten zu Themen der beruflichen Qualifizierung in den besuchten Ländern sowie die Erstellung und Verbreitung von fremdsprachigem Informationsmaterial zum Dualen System der Berufsbildung in Deutschland;
- die aktuelle und einheitliche Beschreibung sowie ein **analytisch-funktionaler Vergleich von 40 Bildungs- und Berufsbildungssystemen** in Europa und Übersee (Internationales Handbuch der Berufsbildung).

Im Auftrag des BMBF ist die InWEnt gGmbH gleichzeitig Durchführungsorganisation bzw. Nationale Agentur für bilaterale Austauschprojekte für Auszubildende (Großbritannien, Japan, Niederlande, Norwegen und USA) sowie europäische Austauschprojekte im Rahmen von LEONARDO da VINCI II und SOKRATES II.

Das Internationale Büro (IB) unterstützt das BMBF bei der internationalen Zusammenarbeit. Als Organisationseinheit des Projektträgers beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) betreut es die Zusammenarbeit mit Asien, Australien und Neuseeland, Nord- und Südamerika, Europa und den Ländern der GUS. Die Zusammenarbeit mit Afrika, den nicht-afrikanischen arabischen Ländern und der Türkei und Israel wird vom Internationalen Büro im Forschungszentrum Jülich (FZJ) betreut.

¹⁷ Die einzelnen Austauschprogramme der CDG sind: der Berufswissenschaftleraustausch (BBWA), das EU-Studienbesuchsprogramm für Fachleute der Berufsbildung (EUS), der Internationale Fachkräfteaustausch in der Berufsbildung (IFKA) Internationale Fachkräfteaustausch in der Berufsbildung (IFKA)", 4>, und der deutsch-israelische Austausch für Fach- und Führungskräfte der Berufsbildung (ISRA-EL).

Schaubild 4: CDG-Kooperationspartnerländer im Internationalen Fachkräfteaustausch der CDG



Das Internationale Büro ist im Auftrag des BMBF in bestimmten Ländern und ausgewählten fachlichen Schwerpunktbereichen der Zusammenarbeit, insbesondere im Bereich der Wissenschaftlich-Technischen Zusammenarbeit (WTZ) aktiv. Es unterstützt insbesondere im Vorfeld von und flankierend zu den Fachprogrammen des BMBF Kontakte von Institutionen und Wissenschaftlern verschiedener Länder, um die **Kooperations-interessen zu identifizieren und gemeinsame Forschungsprojekte vorzubereiten** sowie durchzuführen.

Projektpartner in der Zusammenarbeit sind neben Universitäten und Forschungsinstituten vermehrt auch Unternehmen, die mit Forschungseinrichtungen kooperieren. Ziel ist eine Kooperation zum wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Nutzen.

Rechtlicher Rahmen für die Arbeit der Internationalen Büros sind in der Regel bilaterale Abkommen auf Regierungsebene zur Wissenschaftlich-Technologischen Zusammenarbeit mit anderen Staaten. **Die Internationalen Büros unterstützen das BMBF auch bei seiner Zusammenarbeit mit anderen Staaten in der beruflichen und der Hochschulbildung.** Dies erfolgt in engem Kontakt zu den einschlägigen Mittlerorganisationen (z. B. dem BIBB) in Deutschland,

Das Internationale Büro beim DLR ist darüber hinaus Informations- und Kontaktstelle für internationale Förderprogramme und erfüllt eine Reihe weiterer Sonderaufgaben für das BMBF.

4.2 Berufliche Bildung als entwicklungspolitischer Sektorschwerpunkt

Die in den 60er-Jahren bezeichnete „Berufsbildungshilfe“ und die mit dem deutschen Berufsbildungsgesetz und der partnerschaftlichen Orientierung der Entwicklungszusammenarbeit umbenannte „Berufsbildungscooperation mit Entwicklungs- und Schwellenländern“ hat in den letzten vier Dekaden einen starken Wandel erfahren.

Das erste „Sektorkonzept für die Berufsbildungshilfe“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) von 1969 unterlag dem Modernisierungsansatz „nachzuholender Industrialisierung in Entwicklungsländern“. Die Übertragung deutscher Berufsbildungspraxis wurde als schlüssiges Pendant begriffen. Rückblickend lässt sich dieses Konzept als „euro-zentristisch, technisch-funktionalistisch und modernitätsgläubig mit seiner einseitigen Ausrichtung auf die Industrie sowie die Steigerung des Wirtschaftswachstums“ charakterisieren.¹⁸

¹⁸ STOCKMANN, R.: Zum Wandel der deutschen Berufsbildungshilfe: Ein Vergleich zwischen Entwicklungs- und Bildungstheorie, Förderprogrammatik und Implementation, in Greinert, W.-D./W. Heitmann u. a. (Hrsg.): Vierzig Jahre Berufsbildungszusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt, Baden-Baden 1997, S. 95–128

Mit der überarbeiteten Fassung des Sektorkonzeptes von 1986 wird das deutsche Duale System der Berufsbildung als Leitbild – in Bezug auf Bedarfsorientierung und Finanzierbarkeit vorbildlichen Ausbildungsmodells – der Berufsausbildung in Entwicklungs- und Schwellenländern quasi verordnet. „Damit war die Systemorientierung der deutschen Berufsbildungskoooperation offiziell zum Programm erhoben, mit einseitiger Fixierung auf die Vorbildwirkung des eigenen nationalen Systems.“¹⁹

Das neue und aktuelle Sektorkonzept des BMZ von 1992 markiert einen weitgehenden Korrekturversuch der deutschen Berufsbildungskoooperation. U.a. beseitigt es bei der nach wie vor gültigen „Unterstützung der Systementwicklung“ die Fixierung auf das duale System. Um der wirtschaftlichen und einkommensrelevanten Bedeutung des informellen Sektors gerecht zu werden, steht nicht gemeinhin die Entwicklung des dualen Systems nach deutschem Vorbild im Vordergrund, sondern vielmehr eine diversifizierte Systementwicklung, die eine die sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen und die berufliche Bildung für die Mehrheit der Bevölkerung eines Landes mit einbezieht, die nicht im modernen Industriesektor Beschäftigung findet.²⁰ Als Reaktion auf die vorausgegangene Kritik nahm 1992 das BMZ den informellen Sektor in das „Sektorkonzept Berufsbildung“ auf.

Im Rahmen der offiziellen staatlichen Berufsbildungszusammenarbeit der Bundesrepublik Deutschland, die weitgehend von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in konkrete Projekte gefasst und vor Ort umgesetzt wird, wurden seit 1980 ca. 30 bis 40 % der jährlichen Ausgaben für gewerbliche Berufsbildungsförderung zugunsten „dual“ orientierter Projekte aufgewendet.²¹

Greinert unterscheidet bei der Vielzahl der geförderten Projekte entsprechend ihrem programmatischen Ansatz zwischen dem

1. *Modellschulansatz*, d. h. „die innovative Intervention erfolgt auf der unteren Ebene der Ausbildungszentren in der Erwartung, dass sich nach der Reform der operativen Basis auch Systemveränderungen anbahnen“, und dem
2. *Systemberatungsansatz*. D. h. „die innovative Intervention erfolgt hier auf der oberen Politikberatungsebene mit dem Ziel der Systemveränderung über legislatives und administratives Handeln“.²²

Bei der Differenzierung und Typologisierung der Förderprojekte im Bereich der Berufsbildung unterscheidet Stockmann nach dem Merkmal „Reichweite des beabsichtigten Systemwandels“

¹⁹ Vgl. GREINERT, Wolf-Dietrich: Organisationsmodelle und Lernkonzepte in der Beruflichen Bildung – Analytische Grundlagentexte, Baden-Baden 2000, S.9.

²⁰ ebenda, S. 212 ff.

²¹ Vgl. STOCKMANN, R., 1997a

²² Vgl. GREINERT, 2000, S. 214 ff.

- (1) Projekte, mit denen eine konzeptionelle Modifikation des bestehenden Ausbildungswesens vorgenommen,
- (2) Projekte, mit denen das bestehende Ausbildungswesen durch Einführung neuer Ausbildungsmodelle ergänzt, und
- (3) Projekte, durch die das gesamte Ausbildungssystem eines Landes bzw. einer Region eine Neugestaltung erfahren soll.²³

Diese strategische Grundposition wurde Ende der 90er Jahre bereits in ein kohärentes Programmangebot zur Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung erweitert und sektorübergreifend vernetzt. Die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) entwickelte ein integratives Förderkonzept, in das die Berufsbildung „interdisziplinär“ eingebunden ist, zusammen mit Wirtschafts- und Sozialpolitik, Wirtschaftsberatung (in den Bereichen integrierter Beratungsdienst, Qualitätsmanagement, Technologien und Privatisierung), Kleingewerbeförderung, sowie Finanzsektorentwicklung und Kreditwesen.

Das **Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)** ist für die Planung und Umsetzung der Entwicklungspolitik der Bundesregierung zuständig. Seine Kernaufgaben konzentrieren sich auf die Mitgestaltung globaler Rahmenbedingungen sowie auf die Entwicklung bilateraler und multilateraler Förderstrategien und Unterstützung von Entwicklungsprogrammen und -projekten der Partnerländer.

Die Förderung der Bildung im allgemeinen und die berufliche Bildung im besonderen sind dabei ein Schwerpunkt der deutschen Entwicklungszusammenarbeit.

In vielen Ländern mangelt es nach wie vor an gut ausgebildeten Fachkräften – Facharbeiter, Handwerker, Meister und Techniker – als Voraussetzung für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt. Häufig ist ein eigenes System beruflicher Bildung nur rudimentär vorhanden beziehungsweise die vorhandenen Einrichtungen sind uneinheitlich oder nicht funktional in das Bildungs- und Beschäftigungssystem integriert.

Das vorhandene tertiäre Bildungssystem kann in vielen Ländern weder den wachsenden Ausbildungsbedarf befriedigen noch einen relevanten Beitrag zur Entwicklung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft durch Forschung und wissenschaftliche Beratung leisten. Angesichts unangepasster Fächerstruktur, fehlendem Praxisbezug in der Lehre und generell unzureichender materieller und finanzieller Ausstattung sind die wenigsten Hochschulen in der Lage, am internationalen Wissensaustausch teilzunehmen.

²³ Vgl. STOCKMANN, Reinhard; KOHLMANN, Uwe: Transferierbarkeit des Dualen Systems – Eine Evaluation dualer Ausbildungsprojekte in Entwicklungsländern, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Diskussionsbeiträge und Materialien zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit*, Berlin, 1998, S. 246 ff.

Die Grundsätze des Sektorkonzeptes sowie die Förderinstrumente sind flexibel genug, um auf die weltweiten Veränderungen im Berufsbildungssektor einzugehen. Angesichts der Schlüsselrolle und der Schnittstellenfunktion dieses Sektors für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung eines Landes ist und bleibt die Förderung der beruflichen Bildung ein wichtiger Bereich der Zusammenarbeit für das BMZ. So wurden zwischen 1950 und 1997 insgesamt nahezu acht Mrd. DM hierfür aus dem Einzelplan 23 zur Verfügung gestellt. Für 1999 waren allein für die sogenannte Technische und Finanzielle Zusammenarbeit (s. Kap. 3.2) 126 Mio. DM vorgesehen. Das BMZ hat den Bildungssektor 2000 insgesamt mit rund 385 Mio. DM gefördert.²⁴

Das seit 1992 gültige Sektorkonzept des BMZ beschreibt den konzeptionellen Rahmen und Fördergrundsätze für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung.²⁵

Das Konzept nimmt Bezug auf die Bedeutung der beruflichen Bildung, die Ausgangslage in den Entwicklungsländern sowie die Ziele und Förderungsgrundsätze der Berufsbildungshilfe.

Diese Grundsätze beinhalten zwei wichtige Eckpfeiler: *Erstens* Fördermaßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen der beruflichen Bildung gleichzeitig anzusetzen, also Berufsbildungspolitik, Ausbildungsplanung und Durchführung miteinander zu vernetzen, und *zweitens* Fördermaßnahmen der beruflichen Bildung mit andere Sektoren, wie etwa Gewerbeförderung oder Regionalentwicklung, zu verbinden.

Das Sektorkonzept schreibt keine spezielle *Angebotsform* vor: Kooperative, schulische, formale, non-formale oder informelle Ausbildung können gefördert werden. Vielmehr werden der Nutzen für die Personen, die Betriebe und die Gesellschaft über die Wahl der jeweiligen Ausbildungsformen gestellt. Ausdrücklich bezieht sich das Sektorkonzept auf verschiedene Ansatzpunkte bei der Förderung und unterstreicht dadurch auch den Anspruch, die Kapazität der Berufsbildungssysteme zu stärken, um bessere Berufschancen für mehr Menschen zu ermöglichen:

- Unterstützung der Systementwicklung;
- Rehabilitierung und Aufbau von Ausbildungsstätten;
- Förderung von Zielgruppen im informellen Sektor;
- Personalqualifizierung und Lehr- und Lernmittelversorgung.

Das Sektorkonzept stellt heraus, dass der deutsche Beitrag zur Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern nicht mehr einfach im Export des „dualen Systems“ der Berufsbildung besteht und die Bedingungen

²⁴ Vgl. BMZ, Sektorale Aufteilung der bilateralen öffentlichen Entwicklungszusammenarbeit (ODA-Zusagen) der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1999 und 2000, aus: BMZ, Statistik und Berichtswesen, [su]www.bmz.de

²⁵ BMZ, Sektor- und sektorübergreifende Konzepte II, Materialien Nr. 85, BMZ, 1993

für eine angepasste Übertragbarkeit hier im Einzelfall genauso geprüft werden müssen wie für alle anderen Modelle. Einen von vornherein favorisierten „deutschen Weg“ könne es bei der unterschiedlichen Situation in den Entwicklungsländern nicht geben. Die an die Erwartungen und Potentiale in den Partnerländern angepasste Lösung kann aus einer Kombination von Aus- und Weiterbildungsangeboten bestehen:

- Kooperative Ausbildungsformen als Erstausbildung oder Umschulung;
- Kurzzeitkurse für die spezifische Vorbereitung auf Arbeitsplätze oder als Angebot der Weiterbildung;
- Ausbildungskurse zur Förderung der Beschäftigung innerhalb einer Strategie der aktiven Arbeitsmarktpolitik;
- Ausbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Förderung des informellen Sektors;
- Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen von Existenzgründungen;
- Ausbildung am betrieblichen Arbeitsplatz;
- Fernkurse und interaktives Lernen mit modernen Medien und Netzwerken.

Als Antwort auf die unterschiedlichen Herausforderungen bedient sich das BMZ mehrerer Instrumente und beauftragt zahlreiche Organisationen, die unabhängig voneinander, aber doch sich gegenseitig ergänzend ein breites Spektrum abdecken können. Die Instrumente können folgendermaßen eingeteilt werden:

- Finanzielle Zusammenarbeit (Finanzierung wirtschaftlicher und sozialer Infrastruktur),
- Technische Zusammenarbeit (Projekte zur Vermittlung von technischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Kenntnissen und Fähigkeiten),
- Kooperationsvorhaben (Technische und Finanzielle Zusammenarbeit kombiniert),
- Aus- und Fortbildung für Fachkräfte der Entwicklungsländer auf allen Ebenen,
- Personelle Zusammenarbeit durch den Einsatz von Entwicklungshelfern und Integrierten Experten,
- Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen, wie z. B. den kirchlichen Entwicklungsdiensten oder den politischen Stiftungen.

Die **Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)** ist ein weltweit tätiges Bundesunternehmen für internationale Zusammenarbeit. Sie arbeitet mit dem Ziel, die politische, wirtschaftliche, ökologische und soziale Entwicklung in den Ländern des Südens und Ostens positiv zu gestalten und damit die Lebensbedingungen und Perspektiven der Menschen zu verbessern. Mit ihren Dienstleistungen unterstützt sie komplexe Entwicklungs- und Reformprozesse und trägt zur nachhaltigen Entwicklung in der Welt bei.

In über 120 Ländern Afrikas, Asiens, Lateinamerikas, in den Transformationsländern Osteuropas und den GUS-Staaten realisiert die GTZ rund 2.700 Entwicklungsprojekte und -programme, vornehmlich im Auftrag der deutschen

Bundesregierung, davon ca. 150 Projekte der beruflichen Bildung in ca. 80 Ländern.

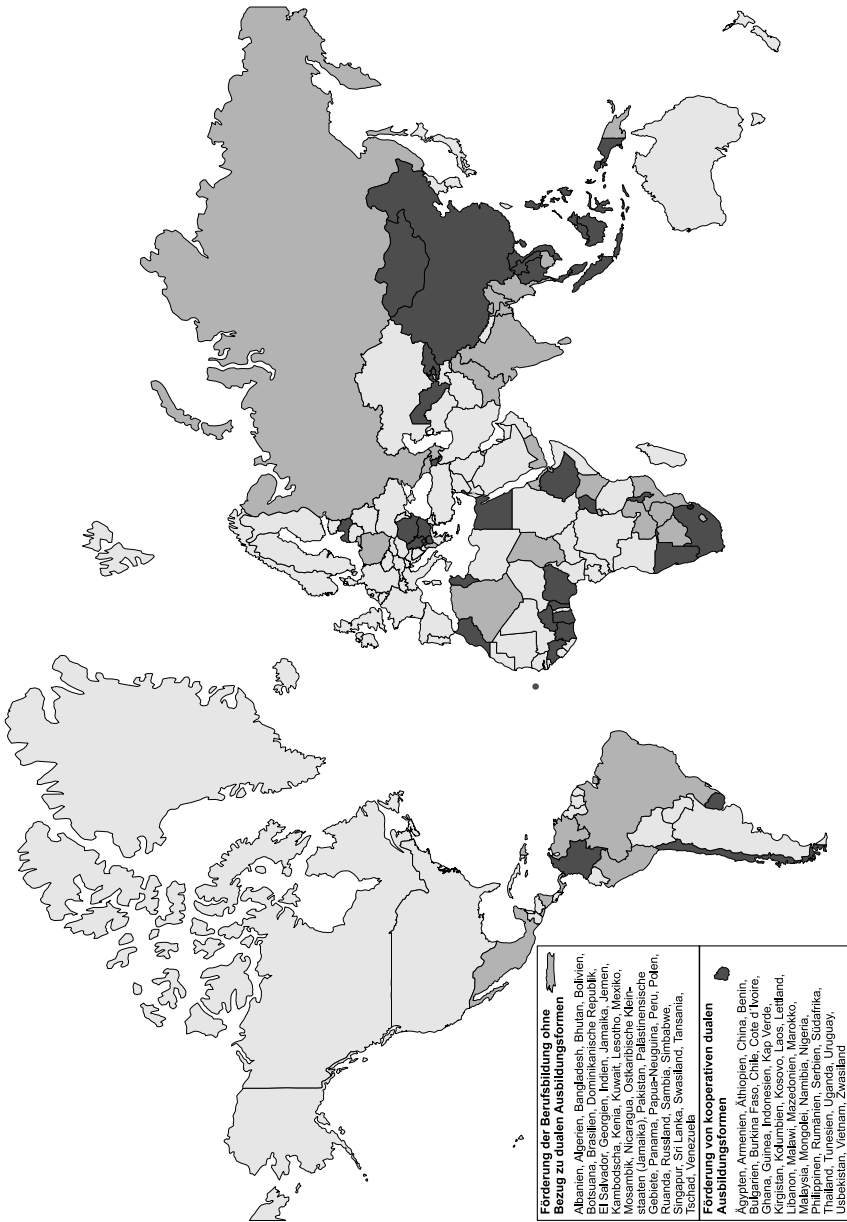
Das Konzept der technischen Zusammenarbeit im Bereich der internationalen Berufsbildung propagiert nicht den simplen „Export von Systemen“, sondern stellt die Notwendigkeit eines maßgeschneiderten Mix aus (angepassten) Teilkomponenten verschiedener Systeme in den Vordergrund, um durch gezielte Interventionen Funktionalität und Effizienz der Berufsbildungssysteme zu erhöhen. Dennoch lassen sich im Ansatz der technischen Zusammenarbeit die komparativen Vorteile der deutschen Berufsbildungsk Kooperation aus ihrem Bezugssystem ableiten.

Dazu gehören insbesondere: die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, eine konsequente Bedarfsorientierung und das Primat der Handlungskompetenz.

Entsprechend der Ausgangssituation und entwicklungspolitischen Zielsetzungen kann die deutsche Berufsbildungszusammenarbeit auf eine breite Leistungspalette zurückgreifen. Diese umfasst unter anderem die Beratung und Unterstützung bei

- Systemreformprozessen im Bereich der beruflichen Bildung,
- dem Aufbau nachhaltiger Strukturen für die Qualifizierung von Ausbildungspersonal,
- dem Auf- bzw. Ausbau von Technologiekompetenz- und Dienstleistungszentren,
- der Einführung kooperativer Ausbildungsgänge im postsekundären Sektor,
- der Entwicklung und Implementation von Qualifizierungsprogrammen für existenzsichernde (selbstständige) Beschäftigung, und der Entwicklung und Implementation von Qualifizierungsprogrammen für Wiederaufbau und Selbstbestimmung.

Schaubild 5: Projekte der technischen Zusammenarbeit der GTZ im Bereich der internationalen Berufsbildung



4.3 *Die wirtschaftspolitisch und unternehmenspolitisch ausgerichtete Förderung deutscher Berufsbildung im Ausland*

Die unmittelbaren Auslandsinvestitionen deutscher Unternehmen haben sich im Zeitraum 2000 bis 2001 von 513 Mrd. auf 767 Mrd. DM um 25 Prozent erhöht. Aus der Perspektive der deutschen Unternehmen im Ausland erfordern diese Investitionen in ausländischen Produktionsstätten und der damit verbundene Transfer von Technologie und Know-how in zunehmenden Maße mehr und besser ausgebildete Fachkräfte als auf dem Arbeitsmarkt dieser Länder rekrutiert werden können. Vielfach besteht für deutsche Unternehmen bzw. Unternehmen mit deutscher Beteiligung ein Mangel an diesen nachgefragten Qualifikationen, weil die Bildungssysteme dieser Länder praxis- und betriebsnahe Berufsqualifikationen nicht zur Verfügung stellen. Aus diesem Grund investieren deutsche Unternehmen in die Ausbildung ihrer benötigten Fachkräfte nach dem Vorbild der dualen beruflichen Bildung in Deutschland.²⁶

Die deutschen **Auslandshandelskammern (AHKs)** organisieren diese berufliche Bildung und der **Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK)** unterstützt und koordiniert die Ausbildungsaktivitäten der AHKs.²⁷

Derzeit verfügen 52 Auslandshandelskammern (AHKs) des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) über ca. 41.500 Mitglieder, die sich aus Unternehmen in den jeweiligen Gastländern und jenen der Bundesrepublik Deutschland zusammensetzen und die die AHKs finanziell tragen. Zusammen mit 20 Delegiertenbüros und weiteren 10 Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft sind die AHK in ca. 80 Ländern vertreten, zumeist in Staaten, in denen marktwirtschaftliche Strukturen relativ stark ausgeprägt sind. Insgesamt werden in diesen AHK-Vertretungen rund 1.300 Mitarbeiter/-innen beschäftigt, die ein Bilanzvolumen von ca. 102 Millionen EURO erwirtschaften.²⁸

Im Rahmen ihres Dienstleistungsangebots für ihre Mitglieder nimmt die berufliche Aus- und Fortbildung einen wichtigen Stellenwert ein. Die AHKs führen in 32 Ländern duale Berufsbildungsgänge für kaufmännische und technische Berufe in Anlehnung an das deutsche Duale System durch. Zur Zeit werden von den AHKs rund 3.000 Ausbildungsverhältnisse betreut. Im Jahre 2001 wurden in 26 Ländern Abschlussprüfungen in 21 Ausbildungsberufen durchgeführt, hiervon 11 kaufmännische und 10 technische Berufe. Die Zahl der Abschlussprüfungen bei den AHKs ist im Jahr 2001 auf 1.233 angestiegen. Von den Prüfungsteilnehmern entfielen 625 auf kaufmännische Berufe und 608 auf technische Berufe. 1.194 Teil-

²⁶ Vgl. DIHK, Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 2000/2001, S. 62 ff.

²⁷ Vgl. AHK, Leitfaden zur Organisation dualer Berufsbildung durch die Auslandshandelskammern, in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001, S. 17 ff.

²⁸ Vgl.: „Die Auslandshandelskammern, Delegierten und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft – ein wichtiges Informations- und Beratungsinstrument – als Motor der Außenwirtschaft“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001, S. 6

nehmer bestanden die Prüfung, was einer Abschlussquote von 96,8 Prozent entspricht.²⁹

Die Zahl der kaufmännischen Prüfungsteilnehmer ist gegenüber dem Vorjahr um 18,9 % gesunken, die Anzahl der Prüfungsteilnehmer bei den technischen Berufen um 38,5 % gestiegen. Die Steigerung der Prüfungen insgesamt beträgt gegenüber 2000 knapp 2%. Dagegen ist die Quote der bestandenen Prüfungen gegenüber dem Vorjahr um mehr als 30 % gestiegen: 813 bestandenen Prüfungen im Jahr 2000 stehen 1.194 bestandene Prüfungen im Jahr 2001 gegenüber.³⁰ *Zu den einzelnen Ausbildungsberufen in den jeweiligen Ländern siehe Tabelle im Anhang.*

Neben dem Qualifikationsinteresse deutscher Unternehmen im Ausland sehen die AHKs ihre Berufsbildungsaktivitäten als wesentlichen Teil zur Pflege außenwirtschaftlicher Beziehungen, als Teil langfristiger und praxisorientierter Entwicklungspolitik und als ein wichtiges Element auswärtiger Kulturpolitik auch in Verbindung mit der Förderung der deutschen Sprache.

Im **Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)** sind die 55 Handwerkskammern, 46 Zentralfachverbände des Handwerks sowie bedeutende wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland zusammengeschlossen. Der ZDH dient der einheitlichen Willensbildung in allen grundsätzlichen Fragen der Handwerkspolitik. Er vertritt die Gesamtinteressen des Handwerks gegenüber Bundestag, Bundesregierung, zentralen Behörden, der Europäischen Union (EU) und internationalen Organisationen.

Der ZDH und seine Mitglieder unterhalten ein Netz von Partnerschaften mit vergleichbaren Organisationen in Mittel- und Osteuropa und in Entwicklungsländern. In diesem Rahmen wird „Hilfe zur Selbsthilfe“ praktiziert, die die Partner in die Lage versetzt, die Interessen kleiner und mittlerer Betriebe und des Handwerks zu vertreten.

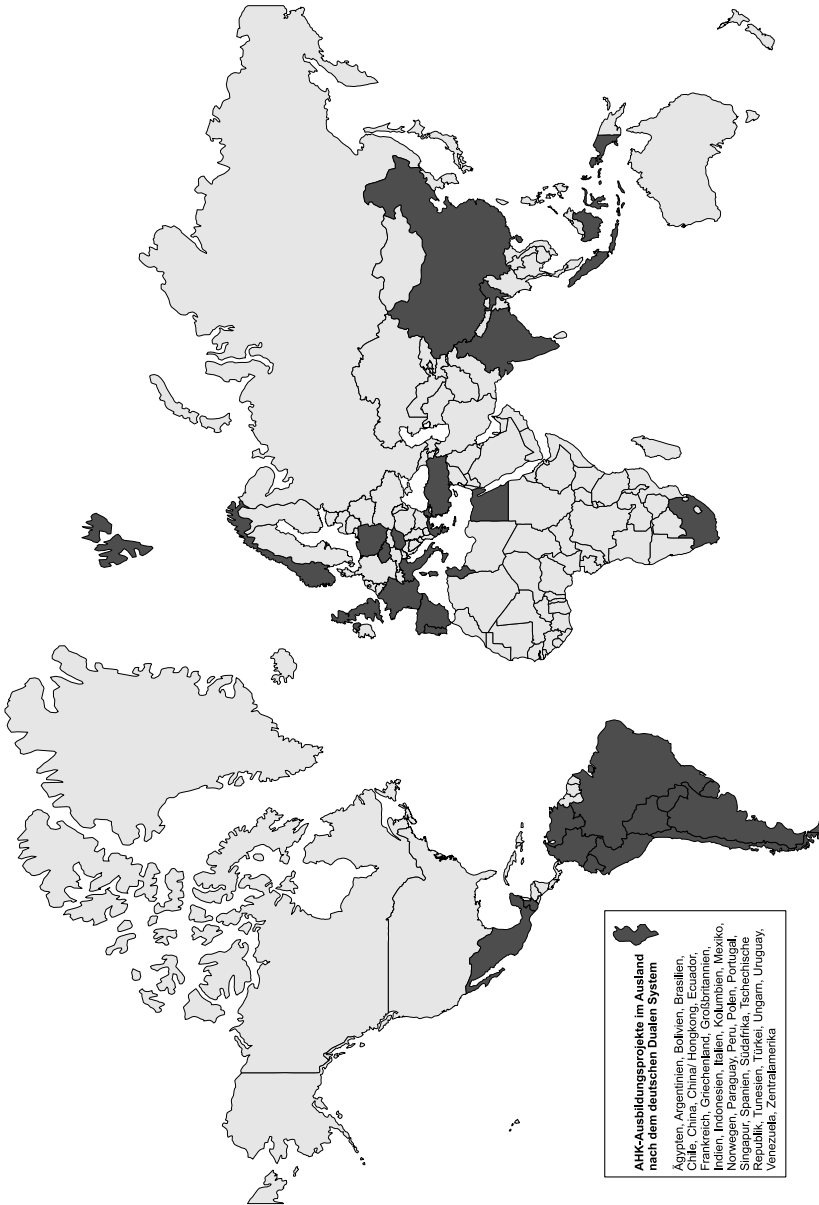
Über Handwerkskammern und Berufsverbände als Projektträger in Schwellen-, Transformations- und Entwicklungsländern führt der ZDH Projekte und Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Bildung für Handwerkerberufe in Zusammenarbeit mit den Handwerkskammern und den handwerklichen Fachverbände durch, die sich seit Beginn der 80er Jahre verstärkt in der Entwicklungszusammenarbeit engagieren.

Im Mittelpunkt des Engagements steht die **Förderung marktwirtschaftlicher Strukturen** mit einem **breiten Mittelstand** und vor allem einem **leistungsfähigen Handwerk**.

²⁹ Quelle: AHK-Berufsbildungsstatistik 2001, [su]www.ahk.de

³⁰ ebenda, [su]www.ahk.de

Schaubild 6: Ausbildungsprojekte der Außenhandelskammern des DIHK nach dem deutschen Dualen System der beruflichen Bildung



Ziele der Entwicklungszusammenarbeit sind v.a.:

- die Anzahl handwerklicher Klein- und Mittelbetriebe zu vergrößern,
- die Wettbewerbsfähigkeit von KMU zu erhöhen und
- die notwendigen Rahmenbedingungen bei den politischen Entscheidungsträgern, zur besseren Entfaltung handwerklicher Klein- und Mittelbetriebe zu schaffen.

Das wichtigste Instrument zur Umsetzung dieser Ziele sind **Partnerschaften zwischen deutschen und ausländischen Handwerkskammern**. Diese sind langfristig angelegte Beziehungen zwischen Einrichtungen mit vergleichbaren Aufgabenstellungen und Interessen, die in der Regel auf einem Vertrag oder einer formellen Vereinbarung beruhen.

Finanzielle Unterstützung leistet hier vor allem das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), aber auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Zur Zeit bestehen ca. 130 Partnerschaften deutscher Handwerksorganisationen in ca. 50 Ländern in Europa, Asien, Afrika und den USA. 28 dieser Partnerschaftsprojekte widmen sich – insbesondere in Ländern Ost- und Südosteuropas – schwerpunktmäßig der systemischen Beratung im Bereich der Berufsbildung bzw. der betrieblichen Ausbildung ausgewählter Handwerkerberufe.³¹

Die inhaltlichen **Schwerpunkte** der Partnerschaften liegen in drei eng miteinander verzahnten Bereichen:

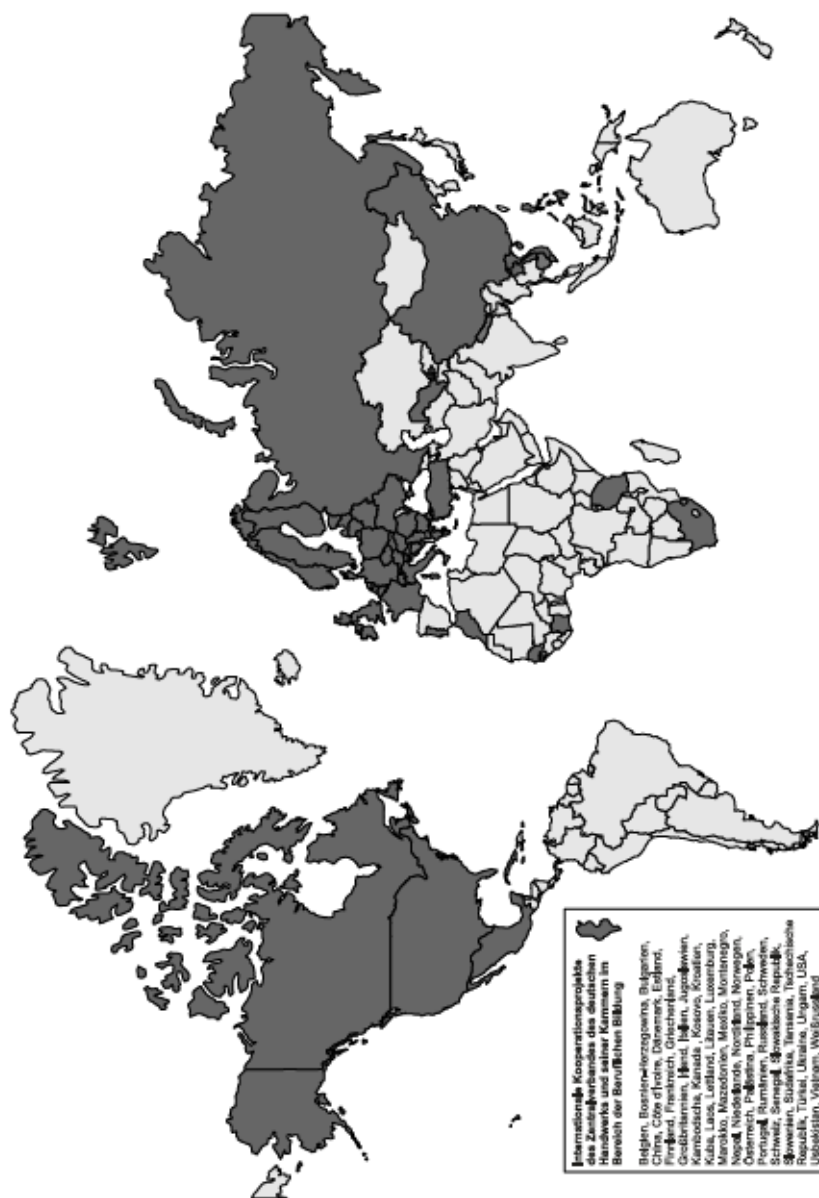
- Berufsbildung
- Gewerbeförderung
- Stärkung der Institutionen

Die **berufliche Bildung** spielt dabei eine entscheidende Rolle. Die deutschen Handwerksorganisationen bieten hier vor allem **Qualifizierungsmaßnahmen** für Fach- und Führungskräfte sowie Multiplikatoren an. Sie helfen auch bei Aufbau und Einrichtung von Bildungsstätten, bei der Entwicklung von Lehr- und Lernmaterialien und Ausbildungsplänen. Oberstes Gebot ist dabei die Orientierung der beruflichen Qualifizierung an der betrieblichen Praxis.

Die Partnerschaftsprojekte des Handwerks im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit werden zum großen Teil von der **Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung (SEQUA)** betreut, einer Gemeinschaftseinrichtung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

³¹ Vgl. Interne Statistik des ZDH laut Projektliste im Anhang x

Schaubild 7: Internationale Kooperationsprojekte des Zentralverbandes des deutschen Handwerks und seiner Kammern im Bereich der Beruflichen Bildung



Seit ihrer Gründung im Jahre 1991 unterstützt die SEQUA die weltweiten Entwicklungsaktivitäten der deutschen Wirtschaft. Als schnelle und flexible Serviceorganisation in Fragen der Projektakquisition und -durchführung mobilisiert sie das Know-how und Engagement von Wirtschaftsorganisationen und Unternehmen zugunsten der internationalen Zusammenarbeit.

Mit ihren Projekten leistet die SEQUA einen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in den Reformstaaten Mittel- und Osteuropas sowie in den Entwicklungsländern des Südens. Projektschwerpunkte sind die Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen, der Aufbau von Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft sowie die Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Partnerländern. Bislang hat die SEQUA weltweit über 200 Projekte implementiert und führt z. Zt. ca. 40 Projekte der beruflichen Bildung in 18 Ländern durch (siehe Projektliste im Anhang 3.8).

Als gemeinnützige Tochtergesellschaft des DIHK, des ZDH und der BDA kooperiert die SEQUA eng mit dem Netzwerk ihrer Gesellschafter. Netzwerkpartner sind die deutschen Industrie- und Handelskammern sowie die bilateralen Auslandshandelskammern, die Handwerkskammern, Arbeitgeberverbände, Bildungswerke der Wirtschaft und deren Unternehmen. Da die SEQUA bei der Projektumsetzung auf die Experten und Ressourcen ihres Netzwerkes zurückgreifen kann, konzentrieren sich ihre Mitarbeiter schwerpunktmäßig auf das Projektmanagement.

Im Rahmen der Institutionen- und Unternehmensförderung erstrecken sich die Aktivitäten und Dienstleistungsangebote auf die drei Bereiche

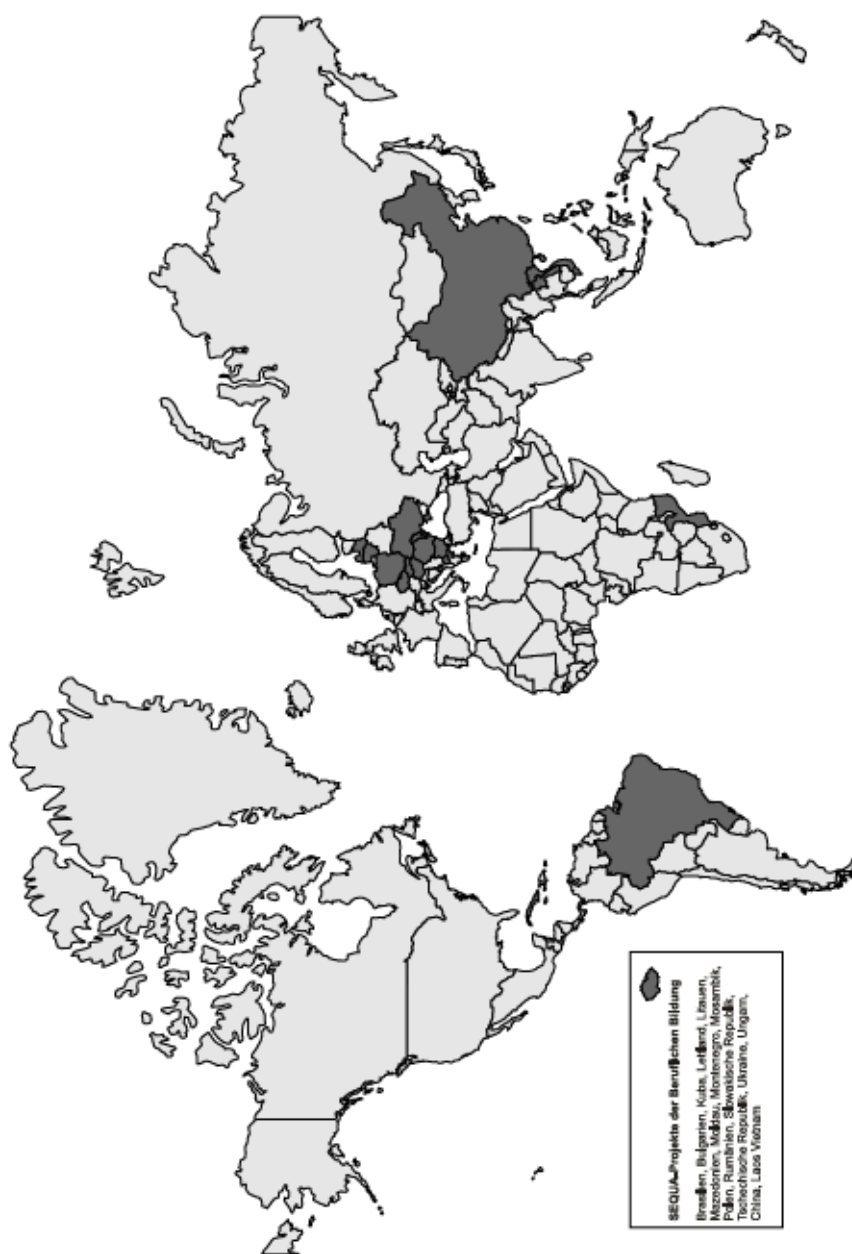
- Systemberatung,
- Aufbau von Bildungseinrichtungen und
- Weiterbildung.

Im Rahmen ihrer Projekte wird die SEQUA direkt finanziert (z. B. durch Fördermittel des BMBF, BMZ, BMWA oder der Europäischen Kommission etc.). Sie tritt andererseits als Projektpartner und Beratungsunternehmen, z. B. für die GTZ, auf.

4.4 Kulturelle Elemente zur Förderung der beruflichen Bildung im Ausland

Die Auslandshandelskammern verstehen ihr Engagement im Bereich der dualen Berufsbildung im Ausland auch als Beitrag der auswärtigen Kulturpolitik. In Zusammenarbeit mit dem **Goethe-Institut** und den **Carl Duisberg Centren** fördern sie weltweit mit der für die angebotenen kaufmännischen Berufe integrierte Prüfung „Wirtschaftsdeutsch International“ auch die deutsche Sprache.

Schaubild 8: Projekte des SEQUA im Bereich der internationalen Berufsbildung



So ist im Leitfaden zur Organisation dualer Berufsbildung durch die Auslandshandelskammern festgehalten, dass in der Regel die Ausbildung im Unternehmen in der Landessprache und in der Berufsschule in der deutschen Sprache erfolgen soll.³² Die Berufsschule ist in der Regel eine deutsche Auslandsschule, an der deutsche Diplom-handelslehrer bzw. Gewerbelehrer unterrichten, oder ein von den AHK gegründeter Schulverein.

Wo diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, soll Deutsch mindestens als Fremdsprache verpflichtend im Berufsschulunterricht angeboten werden. Das Auswärtige Amt unterstützt deutsche Schulen finanziell und fördert sie durch die Entsendung qualifizierter Lehrer.³³

5. Analytische Bewertung und Schlussfolgerung

5.1. „Alleinstellungsmerkmale“ der deutschen Berufsbildung und internationales Interesse am Dualen System

Bildung und insbesondere berufliche Bildung sind, wenn auch nicht allein hinreichende, so doch unverzichtbare Faktoren einer jeden Entwicklung. Aus- und Fortbildung dient der Qualifizierung von Menschen in einer Gesellschaft und fördert somit den wichtigsten Produktionsfaktor humaner Ressourcen. Qualifizierte Menschen in den unterschiedlichsten Qualifikationsstufen mit unterschiedlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten bilden die Grundlage jeder wirtschaftlichen Tätigkeit und volkswirtschaftlicher Existenz von Gesellschaft und Staat. In den Industriegesellschaften haben sich im Laufe des letzten Jahrhunderts unterschiedliche Berufsbildungssysteme herausgebildet.³⁴

Das Duale Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland ist vor dem Hintergrund seiner historischen, kulturellen und sozio-politischen Entwicklung ein-

³² Die „Leitlinien zur Organisation dualer Berufsbildung durch die Auslandshandelskammern“ des DIHK sind für die einzelnen AHK jedoch nicht verpflichtend

³³ Anmerkung: Seit 1997 erreichte der Schultitel des Auswärtigen Amtes mit ca. 190 Mio. EURO seinen höchsten Stand. Seit Beginn der laufenden Legislaturperiode werden die Haushaltsmittel jedoch jährlich um rund 5 Mio. EURO gekürzt und werden bis 2004 gegenüber 1997 um rund 25 Mio. EURO gefallen sein, Quelle: DIHK, Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 2002/2001, S. 65

³⁴ STOCKMANN (1998, S. 18 ff.). Stockmann unterscheidet dabei folgende drei Grundtypen: 1. das „Schulmodell“, bei dem die Planung, Organisation und Kontrolle der beruflichen Ausbildung allein oder fast ausschließlich dem Staat obliegt, wie z. B. in Frankreich. 2. dem „Marktmodell“, bei dem der Staat nur eine marginale Rolle spielt und fachliche Qualifikationen durch innerbetriebliche Ausbildungsprozesse erworben werden, wie z. B. in Großbritannien, den USA oder Japan, und 3. dem „Dualen System“.

Siehe auch: Georg W., Berufliche Bildung zwischen Internationalisierung und nationaler Identität, in Kodron, Kopp, Schäfer & Schmidt (Hrsg.), Köln, 1997, Lauterbach, Uwe: Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHHB), Loseblattwerk, 2. Ordner, 2.900 Seiten, in der: Schriftenreihe der Carl-Duisberg-Gesellschaft e. V. Band 9, ISBN 3-7890-3730-3, Nomos-Verlag, Baden-Baden, 1992 bis 2002.

zigartig. Selbst in den „Mutterländern des Dualen Systems“, Deutschland, Österreich und der Schweiz finden sich bereits besondere Ausformungen³⁵ desselben.

Die bestehenden Alleinstellungsmerkmale und Charakteristika des Dualen Systems, wie z. B. das Berufsprinzip, das Prinzip der dualen (heute eher pluralen) Lernorte, das Prinzip der korporativen Partnerschaft zwischen Staat und Wirtschaft, etc. entsprangen nicht etwa pädagogischen Überlegungen, sondern resultieren vielmehr aus seiner historischen Genese. Sie entstammen ursprünglich der deutschen Gewerbe- und Mittelstandspolitik und der Organisation des Handwerks bzw. der Gilden und Zünfte im 19. Jahrhundert und führten über mehrere historische Perioden ins industrielle Zeitalter zum Dualen System, einem Produkt der Selbstverwaltung der Wirtschaft durch Industrie-, Handels- und Handwerkskammern, das heute durch die Sozialpartnerschaft geprägt ist.³⁶

Einerseits zeigt die historisch gewachsene und spezifische Ausprägung des deutschen Berufsbildungssystems in der Umkehrung, dass ein Transfer dieses Systems in andere Länder unmöglich ist. Die Unverträglichkeit mit der spezifischen historischen Entwicklung des jeweiligen Landes, den sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen und Anforderungen des Arbeitsmarktes, wird in zahlreichen Studien, die sich auf Konzepte und Erfahrungen aus den 80er und Anfang der 90er Jahre beziehen, belegt.³⁷

Andererseits zeigt die Praxis, dass das deutsche Modell dualer Berufsbildung in anderen Ländern auf ein hohes Interesse stößt. Allein quantitativ belegt wird dieses Interesse mit ca. 500 weltweit laufenden Projekten der Berufsbildungskooperation, die, unterschiedlich in ihrer Zielsetzung, ihren Strategien und Ansätzen, Finanzvolumina und Laufzeiten, gegenwärtig durchgeführt werden. Zudem fragen viele Länder deutsche Expertise im Bereich der Beruflichen Bildung nach, gerade mit Blick auf die Verbindung von theoretischer und schulischer Ausbildung einerseits und praktischer betrieblicher Ausbildung andererseits. Regelmäßig werden Anfragen und Anträge an deutsche Geberinstitutionen zur Zusammenarbeit, Unterstützung und/oder systemischen Beratung der nationalen Berufsbildungspolitik gerichtet, insbesondere an das *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)* und das *Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)*.

In den vorgefundenen Problemanalysen und Beratungsansätzen bei denen deutsche Kooperationspartner eingebunden sind, zeigt sich, dass insbesondere folgende Vorteile des Dualen Systems immer wieder positiv bewertet werden:³⁸

³⁵ STOCKMANN (1998: S. 20)

³⁶ Vgl. GREINERT (1992: S. 33), Stockmann (1998: S. 24 ff.),

³⁷ HELLWIG, LAUTERBACH, KOPP (Hrsg.), Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern, Baden-Baden, 2001, S. 50

³⁸ STOCKMANN führt diese Vorteile näher aus und stellt sie auch Nachteilen gegenüber in Stockmann, Transferierbarkeit des Dualen Systems, Baden-Baden, 1998, S. 15 ff.

- die geringe finanzielle Belastung des Staates,
- die hohe Übereinstimmung von Arbeitsmarktanforderungen und Ausbildungsprofilen,
- die Aufnahmekapazitäten des Systems, da insbesondere die betrieblichen Kapazitäten entscheidend sind,
- die hohe Arbeitstugend der Jugendlichen durch die Einbindung der Lehrlinge in den Produktionsprozess und deren Identifikation mit dem Betrieb,
- die Existenz von einheitlichen nationalen Qualitätsstandards für die betriebliche Ausbildung, sowie die Institutionalisierung der Abschlüsse,
- die hohe Arbeitsproduktivität und Produktqualität sowie das Leistungsniveau der deutschen Wirtschaft, die zumindest teilweise auf das Duale System zurückgeführt wird,
- die zweitniedrigste Rate an jugendlichen Arbeitslosen im europäischen Vergleich nach Österreich.

5.2 *Internationale Kooperation als entscheidendes Kriterium vorzufindender Ansätze und Elemente der deutschen Berufsbildung im Ausland*

Einzelne Elemente einer dualen oder kooperativen Berufsbildung gibt es in zahlreichen heterogenen Erscheinungsbildern nationaler Berufsbildungssysteme unabhängig davon, auf welchem der drei Grundmodelle der Berufsbildung es basieren mag.³⁹ Jene Elemente sind auch nicht auf die Beteiligung oder Initiative deutscher Kooperationspartner zurückzuführen. Dem Dualen System ähnliche Formen und Varianten der Erstausbildung, wie z. B. die „*apprentissage*“ in Frankreich, das „*Leerlingswezen*“ in den Niederlanden, das „*apprentisti*“ in Italien, das „*modern apprenticeship*“ in England und Wales oder die Mittelstandsausbildung und das industrielle Lehrlingswesen in Belgien oder die Lehrlingsausbildung in Dänemark, Polen, Österreich, Ungarn und der Schweiz, liegen als gemeinsame Basis das Zunftwesen mit der Stufung Lehrling, Geselle, Meister im mittelalterlichen Europa zugrunde.⁴⁰

In vielen Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern ist ein Nebeneinander mehrerer Modelle und Konzepte festzustellen, wie z. B. ausschließliche informelle Ausbildung am Arbeitsplatz neben beruflicher Bildung an polytechnischen Schulen, Training-on-the-Job-Module in Betrieben neben vollzeitschulischer

³⁹ Vgl. GREINERT (1995a) und Stockmann (1998, S. 18 ff.)

⁴⁰ LAUTERBACH, Uwe: Exportschlager Duale Ausbildung? – Erfahrungen aus dem Internationalen Fachkräfteaustausch (IFKA) der Carl Duisberg Gesellschaft und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, CDG, 2002

Ausbildung, betriebliche Qualifizierungseinrichtungen neben postsekundären Ausbildungsgängen der beruflichen Bildungseinrichtungen etc . . .

Diese Parallelität von Systemen oder Strukturen der Berufsbildung in einer Gesellschaft wird von Experten nicht unbedingt als unvereinbar angesehen. Die Pluralität von Gebern in einzelnen Ländern verhindert darüber hinaus, dass sich im Rahmen des internationalen Austausches und der Berufsbildungsk Kooperation das Modell nur eines Geberlandes durchsetzt.

Gerade in den Transformationsländern Ost- und Südosteuropas ist festzustellen, dass bei bevorstehenden oder begonnenen Reformen und der Entwicklung ihrer Berufsbildungssysteme, im Zuge des europäischen Integrationsprozesses und ihrer EU-Mitgliedsanwärterschaft, „Best-Practice“-Beispiele mehrerer Berufsbildungssysteme herangezogen werden. Im Rahmen einer Fernumfrage kam mehrfach zum Ausdruck, die „besten europäischen Erfahrungen bei der Reform des Systems sinnvoll zusammenführen“ zu wollen. In diesem Kontext konzentriert sich der deutsche Beitrag immer wieder auf kooperative Ansätze, den wichtigen Austausch und die enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen sowie die soziale Partnerschaft. Dies spiegelt sich auch in den Erwartungen der betreffenden Länder an die deutschen Partner wieder.

Bei der zentralen Fragestellung der Studie und der Auswertung der erhobenen Daten zeigt sich deutlich, dass das ursächliche und **entscheidende Kriterium** im Hinblick auf die Frage, ob und in welcher Form Ansätze und Elemente der deutschen Berufsbildung in anderen Ländern vorzufinden sind bzw. zur Zeit geplant und in Erwägung gezogen werden, das der **Kooperationsbeziehungen jener Länder mit deutschen Institutionen der Berufsbildung** ist.

5.3 Ansätze der deutschen internationalen Berufsbildungsk Kooperation

Die von deutschen Institutionen und Organisationen durchgeführte Berufsbildungsk Kooperation hat im Hinblick auf ihre jeweiligen Ziele, Strategien und Instrumente bei der Umsetzung von Berufsbildungsprogrammen und -projekten ein äußerst heterogenes Erscheinungsbild.

Grundsätzlich ist dabei zwischen folgenden bestehenden Kooperationsmodellen der deutschen internationalen Berufsbildungszusammenarbeit zu unterscheiden:

- Die bildungspolitisch orientierte internationale Kooperation des BMBF und des BIBB im Rahmen seiner Aufgaben u. a. der nationalen Koordinierungsstelle von EU-Programmen, der Beratung und Betreuung von Förderprojekten in Reformstaaten Mittel- und Osteuropas, der Durchführung internationaler Projekte sowie Projekten der internationalen Vergleichsforschung mit der OECD

haben das vorrangige Ziel, die internationale Zusammenarbeit im Bereich der Beruflichen Bildung zu stärken, auszubauen und effektiv zu organisieren.

Beispielsweise leistete das BIBB im Rahmen der in Osteuropa und Russland durchgeführten TRANSform-Projekte und Maßnahmen der Berufsbildung wesentliche Beiträge zur konzeptionellen Vorbereitung länderspezifischer Programme auf deutscher Seite, beriet einheimische Partner aus fachlicher Sicht bei der Systementwicklung, steuerte, koordinierte, begutachtete, vergab Projekte oder Teilaufgaben an Dritte in Deutschland oder führte Projekte und Maßnahmen selbst durch. Allein in Russland wurden insgesamt 21 komplexe Projekte koordiniert bzw. selbst durchgeführt. Erfahrungen des Dualen Systems wurden im System der Berufsbildung verbreitet und werden heute verwendet.⁴¹ Hierbei ist besonders interessant zu beobachten, wie BIBB-Aktivitäten auf mehreren Ebenen positiv zusammenwirkten. Die mit Beginn der 90er Jahre auf der Meso-Ebene aufgenommene Kooperationspartnerschaft und der Austausch mit dem russischen *Institut für die Entwicklung der Berufsbildung (IRPO)* konnte vom BIBB konstruktiv genutzt werden, um Bedarf und Prioritäten bei der Identifizierung und Planung von Projekten, die das BIBB in den Folgejahren auf Mikro-Ebene koordinierte, zu definieren und in der jeweiligen Projektstrategie zu berücksichtigen. Die Umsetzung der Projekte befruchtete wiederum die Kooperationspartnerschaft mit dem IRPO. Russland und andere Partnerstaaten in Mittel- und Osteuropa verknüpften im Rahmen der TRANSform-Programme innovative Elemente der Berufsbildung mit traditionellen Systemkomponenten. Ebenso wie in Deutschland, orientiert sich Russland am Berufsprinzip in der Ausbildung. Hieraus ergaben sich zahlreiche Ansätze für die Übertragung von Elementen eines kooperativen Ausbildungssystems.

- Der internationale Fachkräfteaustausch der CDG verfolgt das Ziel, Kompetenzen der einzelnen Fachkraft als Multiplikator zu stärken, Unternehmen u. Institutionen durch internationale Erfahrungen in Berufsbildungs-Netzwerken zu fördern und den Qualifizierungsstandort Deutschland durch internationale Mobilität und Kooperation der Beruflichen Bildung zu stärken.

Die CDG/InWEnt verfügt über 20 Jahre Erfahrung im Marketing und in der Organisation eines regelmäßigen weltweiten Berufsbildungsdialogs zwischen 40 Industrie- und Schwellenländern in Europa und Übersee. Bisher konnten insgesamt ca. 10.000 deutsche und ausländische Berufsbildungsexperten an Fortbildungsmaßnahmen⁴² weltweit teilnehmen, Ideen und Erfahrungen austauschen und Anregungen zur Weiterentwicklung beruflicher Qualifizierungs- und Personalentwicklungssysteme aufnehmen und geben. Während in den

⁴¹ BIBB, TRANSform, Mittel- und Osteuropa Berufsbildung. Projekte und Maßnahmen der deutsch-russischen Berufsbildungszusammenarbeit 1993 bis 2000 – eine Bilanz, Bonn 2001

⁴² Die einzelnen Austauschprogramme der CDG sind: der Berufswissenschaftler Austausch (BBWA), das EU-Studienbesuchsprogramm für Fachleute der Berufsbildung (EUS), der Internationale Fachkräfteaustausch in der Berufsbildung (IFKA), und der deutsch-israelische Austausch für Fach- und Führungskräfte der Berufsbildung (ISRAEL).

Anfangsjahren des internationalen Fachkräfteaustauschs noch die Einstellung überwog, dem Ausland müsse man das Duale System näher bringen, rückten Elemente des Lernens vom Ausland mehr und mehr in den Mittelpunkt. Der Berufsbildungsdialog fokussierte sich auf das Verstehen und Kennenlernen des anderen Systems. Im Zuge der Internationalisierung der Beruflichen Bildung nahm die CDG 1998 in einem weiteren Schritt den wechselseitigen Innovationstransfer als ein wesentliches Kernziel mit auf und empfiehlt die jeweilige Maßnahme, mit zentralen Themen der bildungspolitischen Diskussion in Deutschland zu verknüpfen.⁴³

- Die vom BMZ geförderten und von der GTZ durchzuführenden Projekte der Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung haben das Ziel, eine leistungs- und wettbewerbsfähige Wirtschaft zu fördern und dadurch einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung einer chancenorientierten, gerechten und friedlichen, humanen und sozialen sowie ökologisch nachhaltigen Gesellschaft zu leisten.

Die GTZ verfügt über 40 Jahre Erfahrung in der internationalen Berufsbildungskoooperation, führt umfangreiche Evaluierungsverfahren durch und arbeitet kontinuierlich ein internes Wissensmanagement auf.⁴⁴ Insbesondere die Erfahrungen bei Versuchen der Übertragung des „deutschen“ dualen Systems der achtziger Jahre wurden systematisch ausgewertet.⁴⁵ Der Kritik an der entwicklungspolitischen Sektorausrichtung der internationalen Berufsbildungskoooperation der 70er-Jahre mit dem Ziel, das Duale System zu übertragen, wurde in der entwicklungspolitischen Praxis Rechnung getragen. Aus den Erfahrungen mit verschiedensten Programmen der Berufsbildungsförderung und den in Entwicklungs- und Schwellenländern vor Ort vorgefundenen Bedingungen hat beispielsweise die GTZ seit Anfang der 80er-Jahre zunehmende kooperative Ausbildungskonzepte entwickelt und deren Umsetzung in den verschiedensten Ländern erprobt. Dabei dominiert heute ein sektorübergreifend vernetzter Ansatz zur Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung. Mit der Vorgabe des neuen Sektorkonzepts des BMZ von 1992 hat die GTZ neue Förderinstrumente entwickelt, die den beiden zentralen Zielen „Systemberatung und -entwicklung“ und „Förderung der Zielgruppen aus dem informellen Sektor“ entsprechen. Weder die deutsche Berufspädagogik, noch die internationale Berufsbildungshilfe-Praxis haben in diesen beiden Bereichen ähnlich konzipierte oder gar erprobte Instrumente anzubieten.⁴⁶

⁴³ Vgl. HELLWIG, LAUTERBACH, KOPP: (Hrsg.): Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern – Berufsbildungsprofile des Internationalen Fachkräfteaustauschs (IFKA), Baden-Baden, 2001, S. 38

⁴⁴ GREINERT, HEITMANN, STOCKMANN, VEST (Hrsg.): Vierzig Jahre Berufsbildungszusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt, Baden –Baden, 1997

⁴⁵ STOCKMANN, KOHLMANN: Transferierbarkeit des Dualen Systems, Eine Evaluierung dualer Ausbildungsprojekte in Entwicklungsländern, Berlin, 1998

⁴⁶ Vgl. GREINERT, W.-D.: Das Strategieproblem in der Berufsbildungszusammenarbeit und die Rolle von Wissenschaft und wissenschaftlicher Theorie in: Greinert, Heitmann, Stockmann, Vest (Hrsg.): Vierzig Jahre Berufsbildungszusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt, Baden –Baden, 1997, S. 53–63

- Die von der SEQUA vorrangig in Reformstaaten Ost- und Südosteuropas durchgeführten Projekte der beruflichen Bildung beabsichtigen marktwirtschaftliche Ziele und die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern.
- Die Ausbildungsprojekte der AHKs im Ausland zielen darauf, die bilateralen Wirtschaftsbeziehungen zu fördern, deutsche und einheimische Unternehmen im Ausland mit Fachkräften zu versorgen und den Technologietransfer von und nach Deutschland zu sichern.

Im Kontext der internationalen Berufsbildungsk Kooperation ist die AHK die einzige Institution, die das deutsche Duale System in ca. 30 Ländern für ihre Mitgliedsunternehmen eins zu eins im Ausland umsetzt. Allerdings werden diese Ausbildungsprojekte völlig losgelöst vom jeweiligen nationalen Berufsbildungssystem durchgeführt. Ein Anspruch, das Duale System in das nationale Berufsbildung einzubringen besteht von Seiten der AHK nicht. Die AHK-Projekte der beruflichen Bildung werden somit weder von den in den jeweiligen Ländern vorzufindenden Rahmenbedingungen beeinflusst, noch beeinflussen sie die bestehenden Berufsbildungssysteme in diesen Ländern.

- Die Partnerprogramme zwischen deutschen und ausländischen Handelskammern unter der Schirmherrschaft des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) haben das Ziel, international marktwirtschaftliche Strukturen durch einen breiten Mittelstand und vor allem einem leistungsfähigen Handwerk zu fördern.

Die hier aufgeführten Ansätze der internationalen Berufsbildungsk Kooperation deutscher Akteure existieren weitestgehend nebeneinander und sind nur sporadisch miteinander verknüpft.

Zwar liegen aus dem Jahre 1996 rudimentäre *Leitlinien der Zusammenarbeit deutscher Institutionen bei der Förderung der beruflichen Bildung im Ausland* vor, die in Zusammenarbeit aller betroffenen Ministerien und Institutionen erstellt wurden⁴⁷. Vereinzelt sind bilaterale Arbeitszusammenhänge zu erkennen und regelmäßige Kontakte zwischen einzelnen Institutionen auszumachen⁴⁸. Doch fehlen ein themenübergreifender, zielorientierter Erfahrungsaustausch und zusammenwirkende Konzepte der deutschen internationalen Berufsbildungsk Kooperation, wie sie zum Beispiel in der konzertierten Aktion „Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland“ vorgesehen

⁴⁷ AA, BMBF, BMWi, BMZ, Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder, DIHK, ZDH: *Leitlinien der Zusammenarbeit deutscher Institutionen bei der Förderung der beruflichen Bildung im Ausland*, Bonn, 1996

⁴⁸ So treten beispielsweise das BIBB oder die SEQUA als beratende Institution im Auftragsverhältnis der GTZ in einigen Projekten auf (z. B. China, Südosteuropa). Darüber hinaus kooperiert die GTZ in einzelnen Ländern mit der dort ansässigen AHK im Rahmen von Projekten der technischen Zusammenarbeit mit spezifischer Zielsetzung kooperativer Modelle, bei denen verstärkt Unternehmen in die Berufsbildung einbezogen werden (z. B. Thailand, Tunesien), oder das BIBB kooperiert mit deutschen Handwerkskammern, z. B. bei der Durchführung der TRANSformprojekte in Mittel- und Osteuropa.

sind. Die dafür zuständige, im BIBB verankerte Arbeitsstelle *International Marketing of Vocational Education (iMOVE)* hat sich beispielsweise das Ziel gesetzt, „... deutsche Angebote der beruflichen Weiterbildung für den internationalen Wettbewerb fit zu machen und verstärkt auf dem internationalen Weiterbildungsmarkt zu positionieren“. ⁴⁹ Hierbei ist ein stärkeres Zusammenwirken deutscher Institutionen der internationalen Berufsbildung notwendig.

Eines haben die obengenannten Institutionen in ihrer konzeptionellen Ausrichtung der internationalen Berufsbildungs Kooperation gemeinsam: **ihr Ziel ist es nicht, das Duale Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland als „Blaupause“ in andere Länder zu übertragen bzw. zu kopieren.** Diese Aussage ist insofern wichtig, als zuweilen von einem „Export“ des dualen Systems gesprochen wird. Indessen zeigt sich immer stärker, dass es darauf ankommt, die Potenziale methodisch instrumenteller und inhaltlicher Kooperation in den Mittelpunkt der Betrachtung zu stellen und diese Kooperationspotenziale unter Berücksichtigung der spezifischen kulturellen und sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen eines Landes auszuloten.

5.4 Vorzufindende Ansätze und Strukturelemente der deutschen Berufsbildung im Ausland

Ungeachtet dieser Diskussion ist jedoch das Interesse an der Übernahme dualer (kooperativer) Ausbildungsformen weiterhin ungebrochen. Wie diese Untersuchung in der Auflistung von Projekten unterschiedlicher Akteure aufzeigt, haben seit Beginn der 90er Jahre eine nicht geringe Anzahl von Ländern Kooperationsabkommen mit der Bundesrepublik Deutschland im Bereich der beruflichen Bildung getroffen, im Rahmen derer eigene duale Berufsbildungsmodelle entwickelt werden, die sowohl Elemente der deutschen dualen Berufsbildung integrieren als auch auf die jeweiligen kulturellen, politischen und sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen des Landes abgestimmt sind.

Die Verlagerung der Produktion, insbesondere der Konsumgüterproduktion in die Entwicklungsländern und die Konzentration der Industrieländer auf Hi-Tech, Dienstleistungen, Internet, E-Commerce etc. führt zu einem Auseinanderdriften der Lebensverhältnisse und auch der Anforderungen an die berufliche Bildung. Während sich in den Industrieländern die Anforderungen an Flexibilität der Arbeitskraft auf Basis einer hohen Allgemeinbildung steigern, dürfte in den Entwicklungsländern noch länger ein lokaler Bedarf an Arbeitskräften für repetitive Arbeit in der Produktion – insbesondere im informeller Sektor – zunehmen. Dies

⁴⁹ Zitiert aus einem internes iMOVE-Papier (ohne Erscheinungsdatum). iMOVE ist vorläufig bis zum 31.12.2002 befristet beim BIBB eingerichtet, dem Generalsekretär des BIBB unmittelbar zugeordnet und untersteht der fachlichen Aufsicht des BMBF.

erfordert Bildungs- und Ausbildungsangebote, die nicht unbedingt in ein einziges Berufsbildungssystem eingegliedert werden können.

Bei der Betrachtung der Profile von Ländern,⁵⁰ **in denen Ansätzen und Strukturelementen der deutschen Berufsbildung vorzufinden sind, sind folgende Auffälligkeiten festzustellen: Neben den historisch, kulturell und traditionell spezifischen – und somit nicht übertragbaren – Faktoren der dualen Berufsbildung in Deutschland beinhaltet jene auch gewisse grundsätzliche Elemente und Prinzipien, die unabhängig von Geschichte und Kultur eines jedweden Landes zu bewerten sind. Das nachstehende Schaubild zeigt dies auf.**

Elemente der dualen kooperativen Berufsbildung, die sich in vielen Projektansätzen der GTZ, des BIBB oder der SEQUA aber auch bei den Kooperationsprojekten der Handwerkskammern als konzeptionell strategische Komponenten wiederfinden, sind insbesondere:

- Die Ausbildung erfolgt an zwei Lernorten, der Berufsschule und dem Betrieb (Lernortprinzip).
- Der Wirtschaftssektor übernimmt die führende Rolle der beruflichen Bildung.
- Die Wichtigkeit adäquat qualifizierter Berufsschullehrer und Ausbilder im Betrieb, sowie deren Weiterbildung in didaktisch-methodischer Hinsicht.
- Die Partnerschaft zwischen Betrieben und Berufsschulen.
- Abgestimmte Berufsbildungspläne und Curricula der Schulen mit jenen der Berufsschulen.
- Die Erarbeitung von Konzepten zur Planung und Ausstattung von modellhaften Lehrinrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
- Gesetzliche Rahmenbedingungen gewährleisten bzw. favorisieren die duale Berufsbildung.

Diese Erkenntnisse sind für die internationale Berufsbildungsk Kooperation insofern von Bedeutung, als sie heute in bilaterale Projekte der Anpassung, Entwicklung und Umsetzung von nationalen dualen Berufsbildungsmodellen konzeptionell einfließen.

Bei den für einzelne Länder vorgestellten Fallbeispielen wird weiterhin deutlich, dass bei ähnlichen oder nahezu gleichen Projektansätzen der dualen Berufsbildung unterschiedliche Ergebnisse in der beabsichtigten Zielsetzung und Wirkung wiederzufinden sind. So ist einerseits festzustellen, dass in der Folge von initiierten Projektansätzen zur Einführung kooperativer dualer Berufsbildung auf Ebene von Kleinstbetrieben – wie z. B. in Nigeria – keine nennenswerten Wirkungen auf der bildungspolitischen Ebene erfolgten. Teile des recht erfolgreichen Projekts auf Mikroebene konnten keinen Eingang in die Richtlinien und Aktionspläne der Nationalen Behörde für Beschäftigung finden.





⁵⁰ Die Länderprofile dieser Untersuchung befinden sich auf der diesem Band beiliegenden CD-ROM

Schaubild 9: Ansätze und Strukturelemente der deutschen Berufsbildung (ausgewählte Länderbeispiele)

	Lernprinzip: Berufsschule und Betrieb	Partnerschaft zwischen Betrieben und Berufsschulen	Qualifizierung von Berufsschullehrern und Ausbildern im Betrieb	Abstimmung der BB-Pläne / Curricula der Schulen mit jenen der Berufsschulen	Berufsprinzip / Ausbildungsordnungen	Wirtschaftssektoren/ Übernahme führender Rolle in der Berufsbildung	Gesetz, Rahmenbedingungen gewährleisten / favorisieren die duale Berufsbildung	Duale BB ist in die nationale Berufsbildungspolitik integriert	Einführung der Reformen zur kooperativen dualen Berufsbildung (Jahr)
Ägypten						Bau, DL, Tex, HW, LW, VW			1993
Benin						HW			2001
Chile									
Kap Verde						HW, Tour, Kfz			2001
Kosovo									2002
Laos									k.A.
Malaysia						HT, HW			1998
Marokko						Ind, LW, Tour			1987
Namibia									1994
Nigeria									1991
Rumänien									2000
Russland						MB, Kaufmann, Ind, HW, Banken, Verw.			1993
Serbien									2002
Südafrika						Bergbau, Ind, LW, u.a.			
Thailand						Ind, IT, EI			
Tunesien						Tex			1991
Philippinen						Bau, EI, HT, HW, IT, Kfz, LW, MB, NMI, SF			1995
Uruguay									1997

Legende:

Bau = Bauwesen, Bauindustrie
 DL = Dienstleistung
 EI = Elektronik
 HW = Handwerk
 Ind = Industrie
 IT = Informationstechnologie
 Kfz = Kraftfahrzeugindustrie
 LW = Landwirtschaft
 MB = Maschinenbau
 NMI = Nahrungsmittelindustrie
 SF = Schifffahrt
 Tex = Textil
 Tour = Tourismus
 VW = Verwaltung

	= geplante Vorhaben
	= (teilweise) eingeführt
	= erfolgreich und nachhaltig eingeführt
	= Reformversuche gescheitert

Andere Beispiele, wie z. B. in Malaysia und den Philippinen, aber auch in Tunesien und Marokko verdeutlichen dagegen, wie es gelang, die kooperative duale Berufsbildung, die sich am deutschen Modell orientiert, auf die jeweilige spezifische Situation des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes auszurichten und in das bestehende Berufsbildungssystem zu integrieren.

Bei der qualitativen Bewertung des Schaubildes ist hervorzuheben, dass eher erfolgreiche Vorhaben bei der Einführung von Elementen des dualen Berufsbildungssystems in jenen Ländern vorzufinden sind, die den Herausforderungen eines tiefgreifenden Strukturwandels im Zuge der Globalisierung, der zunehmenden Ausdifferenzierungen der nationalen Arbeitsmärkte und der Koexistenz mehrerer Technologiegenerationen und Wirtschaftssektoren im Lande in besonderem Maße begegnen. Die Reformierung der Berufsbildung ist in diesen Fällen in das Zielgefüge, die einheimische Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, integriert.

Zum Beispiel wird das Freihandelsabkommen mit der EU den Marktzugang europäischer Firmen nach Marokko und Tunesien spätestens ab dem Jahre 2010 erheblich erleichtern. Die Existenz zahlreicher marokkanischer und tunesischer Klein- und mittelständischer Unternehmen (KMU), die bisher in einem geschützten Markt operiert haben, ist hierdurch gefährdet. Seitens beider Regierungen wurde deshalb jeweils ein Förderprogramm für Strukturanpassungsmaßnahmen gestartet, dessen organisatorische Umsetzung im Rahmen der sogenannten *Mise-à-Niveau-Programme* des Industrieministeriums zur Anhebung des wirtschaftlichen Niveaus und der Produktqualität zentral koordiniert wird. Im Rahmen von begleitenden Reformvorhaben der Berufsbildung ist es seit 1998 in Marokko und seit 1991 in Tunesien das Ziel, die Vermittlung von Unternehmerkompetenzen in die duale Berufsausbildung und Beschäftigungsförderung zu integrieren, so dass die erworbenen Kenntnisse von den Auszubildenden und Kleinunternehmern zu Betriebsgründungen sowie einer verbesserten Betriebsführung genutzt werden. Effizienz und Effektivität neuer Technologien, innovativer Produktionsverfahren und alternativer Formen der Arbeitsorganisation – und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen – stehen so in unmittelbarem Zusammenhang mit der Qualifikation des Personals.

Vergleichbar dazu haben die Philippinen im Jahre 1985 ein duales Berufsbildungssystem, das den kulturellen und sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen des Landes angepasst ist, eingeführt. Die *Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)* führte zunächst im Rahmen einer Berufsbildungsreform ein System zur Beschäftigungsqualifizierung und – zertifizierung ein, das im wesentlichen auf dem modularisierten berufsbildenden Kompetenzansatz (competency-based approach) beruhte. In der Folge hat die philippinische Regierung diesen Ansatz mit dem deutschen Modell des Dualen Systems kombiniert und die Vorteile beider Konzepte miteinander verschmolzen. Im Rahmen der philippinischen Bildungspolitik wurde die duale Berufsbildung als das zu präferierende Berufsbildungsmodell und als eine der sieben Strategien zur Schaffung höher

qualifizierter Arbeitskräfte der mittleren Laufbahn identifiziert und befindet sich in Umsetzung. Im Jahre 2000 wurde der Ansatz dahingehend erweitert, als sich sein Ziel auf die Institutionalisierung des Dualen Systems in Unternehmen, Trainings Centern und Berufsschulen als integrierter Bestandteil des philippinischen Erziehungswesens konzentriert. Strategien zur landesweiten Verbreitung des Dualen Systems sind hierzu entwickelt.

Im Rahmen der vom BIBB koordinierten und durchgeführten TRANSFORM-Projekte in Russland bot das Berufsprinzip der Ausbildung von Lehrlingen zahlreiche Ansatzpunkte für die Übertragung von Elementen eines kooperativen Ausbildungssystems, welche in einer Vielzahl von Modellprojekten erprobt wurden. Ein 1994 erlassenes neues Verzeichnis der staatlich geregelten Ausbildungsberufe definierte als wichtigen Schritt 257 Berufe für die verschiedensten Wirtschaftssektoren, die sich in ca. 800 Spezialisierungen unterteilen.

Bei den erst jüngst aufgenommenen Reformversuchen der südosteuropäischen Ländern Rumänien, Serbien, Kosovo, u. a., in denen ebenfalls Elemente der kooperativen Berufsbildung integriert wurden, muss sich deren Nachhaltigkeit erst noch beweisen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Einführung der kooperativen dualen Berufsbildung dann erfolgreich ist, wenn insbesondere folgende Faktoren zusammentreffen bzw. berücksichtigt werden:

- die Integration der dualen Berufsbildung in die nationale Berufsbildungspolitik;
- die entsprechende Aufhängung von Pilotprojekten bei Entscheidungsträgern. Nur so können Reformansätze die entscheidende politische Nachhaltigkeit erfahren. Dabei ist es unerheblich, ob der programmatische Ansatz des Projektes dem *Modellschulansatz* auf der unteren Ebene der Ausbildungszentren oder dem *Systemberatungsansatz* auf der oberen Politikberatungsebene folgt.

Eine der häufigst gestellten Fragen im Rahmen von Projekten der internationalen Berufsbildungsk Kooperation – insbesondere jenen, die von Seiten der Berufsschulen initiiert wurden – ist, wie können Unternehmen für Partnerschaften mit den Berufsschulen und/oder dem öffentlichen Sektor motiviert werden?

Wichtige Elemente der aktiven Einbindung von Unternehmen in die berufliche Bildung sind:

- Ein systematisches Marketingprogramm des Dualen Systems für weitsichtige und innovationsfreudige Unternehmen. Je systematischer und zielgerichteter das Marketingprogramm der Schule, desto größer die Anzahl der Industriepartner.
- Der Umfang der Beteiligung von Industrie- und Unternehmerverbänden. Je größer die Partizipation von Industrieverbänden in der Konzeptualisierung und Planung eines dualen Berufsbildungsprogramms, desto größer die Anzahl der Industriepartner.

- Die zeitliche Dauer. Je länger das duale Berufsbildungsprogramm durchgeführt wird, desto größer die Anzahl der Industriepartner.
- Die Orientierung des Berufsbildungsprogramms an dem spezifischen Qualifikationsbedarf der Partnerunternehmen. Je enger die Orientierung ist, desto größer die Bereitschaft zur aktiven (finanziellen) Beteiligung des Unternehmens.
- Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen. Je kostengünstiger konkurrierende Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere On-the-Job-Training, den Bedarf der Unternehmen decken, desto geringer ist die Bereitschaft der Betriebe, sich für eine systematische (duale) Berufsbildung zu engagieren.

6. Empfehlungen für die deutsche internationale Berufsbildungsk Kooperation

Erste Schlussfolgerungen aus den bisherigen Informationen und Ergebnissen sind focussiert auf

- Empfehlungen zur Abstimmung und Synergie deutscher Institutionen der internationalen Berufsbildungsk Kooperation,
- Empfehlungen zur Positionierung der Stärken dualer Berufsbildung und deren Transferierbarkeit in andere Länder,
- Empfehlungen zu regionalen Schwerpunktsetzungen.

6.1 *Komplementarität und Synergieeffekte deutscher Institutionen in der internationalen Berufsbildung*

Die Landschaft deutscher Institutionen im Bereich der internationalen Berufsbildungs-koope ration ist gekennzeichnet von einer äußerst heterogenen Struktur weltweiter Kooperationen und Projekte mit unterschiedlichen Instrumenten, Zielen, Strategien und regionalen Schwerpunkten.

Die Aktivitäten deutscher Institutionen sind gerade auf der operativen Ebene vielseitig und zeichnen sich durch eine hohe fachliche und regionale Kompetenz aus. Die Erfahrungen erstrecken sich auf staatliche Strukturen und Einrichtungen der Berufsbildung, Fachkräfte in der beruflichen Bildung, Experten und Multiplikatoren, Unternehmen, Wirtschaftsverbände und Organisationen des privaten Sektors. Im Rahmen ihrer Kooperationsprojekte und des Dialogs mit den Partnerländern haben diese Institutionen ihre Erfahrungen ziel- und wirkungsorientiert ausgewertet und ihre Ansätze auf der Grundlage neuer Erkenntnisse – gerade auf dem Hintergrund der Übertragbarkeit von Elementen und Ansätze der deutschen

Berufsbildung – überprüft, konzeptionell weiterentwickelt und teilweise neuen Paradigmen unterworfen.

Diese angehäuften und anerkannten Kompetenzen und Instrumentenvielfalt wird jedoch im Hinblick auf internationales Marketing der Berufsbildung bisher nur ansatzweise zusammengeführt. Synergien werden wenig genutzt. Gründe liegen in der fehlenden Koordinierung aber auch in der institutionellen „Konkurrenz“ und vermeintlich gegensätzlichen Strategiediskussionen. Zwar gibt es bilaterale Arbeitskontakte und Zusammentreffen, die allerdings nicht zielorientiert genutzt werden. Der im Jahre 1996 aufgenommene Ansatz der „*Leitlinien der Zusammenarbeit deutscher Institutionen bei der Förderung der beruflichen Bildung im Ausland*“ wurde in seiner Zielsetzung, das deutsche Engagement in der internationalen Berufsbildungskoope-ration zu stärken, nicht konsequent weiter verfolgt.

Vielversprechend ist die im Jahre 2001 unter fachlicher Aufsicht des BMBF eingerichtete Arbeitsstelle, *International Marketing of Vocational Education (iMOVE)* beim BIBB. Sie hat die Aufgabe, deutsche Angebote der beruflichen Weiterbildung für den internationalen Wettbewerb zu stärken und sie auf dem internationalen Weiterbildungsmarkt zu positionieren.

Vor diesem Hintergrund werden folgende Empfehlungen gegeben:

- Generell gilt es, die Kompetenz deutscher Institutionen auf dem internationalen Berufsbildungsmarkt gezielt anzubieten und offensiv zu vermarkten. Marketingstrategien erschöpfen sich dabei nicht nur in der Übertragung von Elementen des deutschen Berufsbildungssystems. Nichtsdestoweniger muss das deutsche Know-how zu dualen kooperativen Systemkomponenten deutlich und konzeptionell gestärkt auf dem internationalen Markt positioniert werden.
- Hierfür müssen die Synergien unterschiedlicher Rollen, Zielsetzungen, Instrumente und Aktivitäten der internationalen Berufsbildungskoope-ration deutscher Institutionen stärker zusammengeführt und stringenter verfolgt und ihre gegenseitige Ergänzung deutlicher dargestellt werden. Der Grundsatz **Komplementarität statt** (konzeptionelle) **Gegensätzlichkeiten** muss in den Vordergrund der Diskussion aller beteiligten Institutionen treten und gehört auf die Agenda im Rahmen von Strategien des Bildungsmarketings.
- Ziel dieser Zusammenführung ist es, potenziellen Partnern im Ausland das gesamte Instrumentarium der deutschen internationalen Berufsbildungskoope-ration in seinem Gesamtbild und in seinen Alternativen vorzustellen und anzubieten. Vor dem Hintergrund der potentiellen Nachfrage im Bereich der Berufsbildung von Partnerländern kann das Berufs-bildungsangebot deutscher Institutionen effizienter und zielorientierter ausgerichtet werden. Mit dieser Zielrichtung sollte das BIBB gemeinsam mit deutschen Bildungsträgern und Durchführungsorganisationen Fragen des Bildungsmarketings konsistenter dahingehend beraten, das Gesamtspektrum vorhandener Instrumente der internationalen Berufsbildungskoope-ration international zu positionieren.

- Nicht nur in der eigentlichen Zusammenarbeit mit ausländischen Partnerstrukturen, sondern auch unter den deutschen Institutionen der internationalen Berufsbildung müssen die Grundsätze und Handlungsmaxime „*voneinander lernen, partnerschaftlich miteinander kooperieren, Erfahrungen an andere weitergeben und über „good practice“ – Beispiele miteinander kommunizieren*“ gelten und angewandt werden.
- Um einen stringenten Informations- und Erfahrungsaustausch zu gewährleisten, muss im Vorfeld eine kontinuierliche Koordinierung bzw. Netzwerkbildung der Akteure initiiert werden. Diese Initiative sollte in konzentrierter Aktion durch BMBF, BMZ und BMWA unterstützt werden.

6.2 Positionierung der Stärken dualer Berufsbildung und deren Transferierbarkeit in andere Länder

Mittlerweile liegen in detaillierter Form Kriterien für die Transferierbarkeit von Ansätzen und Elementen dualer Berufsbildung in Projekte anderer Länder vor, die auf der Grundlage sorgfältiger Evaluierungen von Länderbeispielen erarbeitet wurden.⁵¹ In Stichworten sollen hier die wichtigsten zitiert werden:

- Erprobte Instrumente zur Projektträgeranalyse, quantitativen und qualitativen Bedarfsermittlung, Bildungsstrukturanalyse, Beschäftigungsstrukturanalyse und Politikfeldanalyse nutzen.⁵²
- Empirische Erhebungen über die Bedürfnisse und Vorstellungen der Zielgruppe durchzuführen.
- Zielakzeptanz insbesondere bei systemischen Reformvorhaben bei allen betroffenen Gruppen (z. B. Bildungsbehörden, Wirtschaftsbehörden, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Auszubildende, etc.) einholen und Planung des Projektes partizipativ mit diesen Gruppen gestalten. Akzeptanz bei den wichtigsten Akteuren eines Programms erkennen und als unverzichtbaren Indikator in die Planung aufnehmen.
- Personalqualifizierung nicht auf berufsbildendes Fachpersonal (Lehrkräfte, Bildungsplaner, Curriculumplaner, etc.) beschränken, sondern auch auf die Verwaltungs- und Führungskräfte des Projektträgers und seine organisatorische Leistungsfähigkeit ausweiten.
- Leistungsfähigkeit der Organisationsstrukturen des Trägers vor der Projektplanung erheben und sie in die Projektaktivitäten einbeziehen und fördern.

⁵¹ STOCKMANN, KOHLMANN: Transferierbarkeit des Dualen Systems, Eine Evaluierung dualer Ausbildungsprojekte in Entwicklungsländern, Berlin, 1998, S. 281–286

⁵² Vgl. GREINERT, HEITMANN, STOCKMANN, VEST, 1998, S. 60

- Betriebswirtschaftliche Kostenanalysen zur Bestimmung der durchschnittlichen Ausbildungskosten durchführen und Kostenvorteile der dualen gegenüber einer vollschulischen Ausbildung belegen.
- Im Falle der Projektförderung bzw. -durchführung Finanzierungsfragen, insbesondere die Entwicklung autonomer Selbstfinanzierungsmechanismen und haushaltsrechtliche Bestimmungen, die einer Selbstfinanzierung im Wege stehen, klären.
- Kapazitätsauslastung der Ausbildungseinrichtungen der Träger prüfen und überwachen.
- Engen Kontakt zwischen Betrieben und Ausbildungseinrichtungen konzeptionell vorsehen und umsetzen.
- Mindeststandards für die betriebliche Ausbildung formulieren und deren Einhaltung bei der Auswahl der Betriebe und der Durchführung der Ausbildung in kooperativer Form kontrollieren. Lehrbetrieben umgekehrt Einfluss auf die Ausbildung in den Berufsbildungszentren einräumen.
- Projektmonitoring für die betriebliche Ausbildung einrichten und entsprechende Informationen einholen. Defizite in der praktischen Ausbildung der Lehrlinge systematisch erheben und in Ausbildungszentren aufarbeiten.
- Bestehendes Bildungs- und Ausbildungssystem und das eingeführte kooperative Ausbildungsmodell im Hinblick auf die Wechselbeziehungen der einzelnen Systeme zueinander analysieren. Definieren, mit welcher Strategie und Interventionen auf welchen Ebenen das Modell zu einer Systemmodifizierung oder gar Etablierung eines alternativen Ausbildungssystems beiträgt.
- Innerhalb des Bildungssystems Aufstiegsmöglichkeiten garantieren (z. B. Facharbeiter, Meister, Techniker) und Grenzen zwischen Berufsbildungssystem und formalem Bildungssystem durchlässig machen, um die Attraktivität der beruflichen Bildung deutlich zu erhöhen.
- Betriebe immer formell in die Lehrverträge einbinden, damit sie ihre Ausbildungsverpflichtungen anerkennen und erfüllen.
- Nach dem Lernortprinzip kann die duale Aufteilung nach den unterschiedlichen Mustern erfolgen. Diese Variabilität sollte nach den landesspezifischen Erfordernissen erhalten bleiben.
- Betriebe in das duale Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren einbinden, um die betriebliche Anerkennung des Abschlusses zu erhöhen.
- Betriebe sollten das Angebot an Ausbildungsplätzen steuern und stärker zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen animiert werden.
- Betriebe direkt an der Auswahl der geförderten Ausbildungsberufe und Entwicklung der Ausbildungsinhalte beteiligen.

- Betriebe stärker in die Planung und Steuerung des Berufsbildungsprozesses einbinden, damit die Ausbildung den Anforderungen der Wirtschaft im Hinblick auf die Ausbildungsinhalte, Qualifikationserfordernisse und zeitliche Dauer der Ausbildung entspricht.
- Betriebliche Ausbildungsrahmenpläne entwickeln und deren Einhaltung kontrollieren, damit Betriebe stärker curricularen Vorgaben folgen und Ausbildungsstandards gesichert werden. Landespezifische Verhältnisse sind dabei zu beachten.

Zusammenfassend gilt, dass die Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur eines Landes intensiv untersucht werden muss, bevor Berufsbildungsprojekte konzipiert und geplant werden. Duale Berufsbildungsprogramme sollten an den Arbeitsmarktbedingungen in dem betreffenden Land orientiert und flexibel gestaltet sein.

Unternehmensverbände und Kammern können die Rolle als Promotoren zur Umsetzung dualer Berufsbildungsprogramme im Umfeld ihrer jeweiligen Mitgliedsunternehmen leisten. Sie sind deshalb frühzeitig und partizipativ in die Planung und Umsetzung entsprechender Aktivitäten einzubeziehen.

Im Prinzip können alle Unternehmen (gleich welcher Größe) praxisnah ausbilden, auch Kleinunternehmen in ländlichen und städtischen Regionen können Ausbildung im Rahmen vorhandener Technologien leisten. Ferner können verbesserte Ausbildungsmodalitäten in traditionellen Berufen (z. B. durch Lehrlingsprogramme) positive Wirkungen auf Beschäftigung und Einkommen haben.

Unternehmen müssen dahingehend sensibilisiert werden, dass Auszubildende gleichzeitig lernen und produzieren. Dies reduziert für das Unternehmen die Kosten der Ausbildung im Betrieb. Für die Wirtschaft ist die Qualifikation ihrer Mitarbeiter/innen eine entscheidende Variable für den Grad ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Für die öffentliche Hand sind berufliche Qualifizierungsmaßnahmen ein wichtiges wirtschafts- und sozialpolitisches Instrument. Die hieraus resultierende Schnittmenge gemeinsamer Interessen macht aus der beruflichen Bildung ein ideales Feld für *Public Private Partnership*.

6.3 Regionale Schwerpunktsetzungen

In Bezug auf Entscheidungen über Schwerpunktsetzungen in der internationalen Kooperationen lassen sich aus den vorliegenden Erfahrungen erste Schlussfolgerungen ziehen:

Als wichtige Prämisse für eine Kooperation ist die an das Ministerium oder eine Institution der Berufsbildung direkt gerichtete Interessensbekundung eines Lan-

des an der Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildungskoope-
ration zu bewerten. Dieses Interesse kann in unterschiedlicher Form (z. B. Anfrage, Informationsbedarf, Wunsch nach Erfahrungsaustausch, Projektantrag, etc.) und in unterschiedlichen Stadien (Projektidentifizierung, Kooperationsmöglichkeiten, Planung, Unterstützung beim bereits eingeführten dualen kooperativen Berufsbildung, etc.) erfolgen.

Vor Aufnahme konkreter Durchführungsmaßnahmen sollten Kooperationspotenziale unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen des betreffenden Landes zunächst identifiziert werden (siehe auch Kap. 6.2). Unter anderem sollten neben der Systemanalyse in Bereichen der Beschäftigung und Bildung auch Partizipationsanalysen im Bereich der beruflichen Bildung durchgeführt werden, um die Potenziale aufzunehmender Projekte entsprechend präzisieren zu können.

Bei Vorhaben, die sich auf Elemente der dualen Berufsbildung konzentrieren, sollte eine Integration in die nationale Bildungspolitik oder in nationale Entwicklungspläne angestrebt werden.

Sowohl beim „Modellschulansatz“ auf Mikroebene als auch beim „Systemberatungsansatz“ auf Makroebene sollten bei der Auswahl des Projektträgers (Pilot-)projekte bei Entscheidungsträgern aufgehängt sein, um die entsprechende politische Vertretung und Rückendeckung des Vorhabens zu gewährleisten.

Diese Aspekte legen eine engere Kooperation mit folgenden drei Ländergruppen nahe:

1. Länder, in denen bereits Berufsbildungsprojekte durchgeführt wurden sollen die entstandenen Kooperationsbeziehungen aufrecht erhalten werden. Die dadurch gewonnenen Erfahrungen können als Basis und Ausgangspunkt der weiteren Zusammenarbeit und neuer Schwerpunkte in der Kooperation dienen, z. B. auf dem Gebiet der Berufsbildungsforschung und Wirkungsbeobachtungen neuer kooperativer Ausbildungsmodelle der geleisteten Beratungsarbeit. Hierzu gehören insbesondere die Länder Mittel- und Südosteuropas, sowie Russland, die am TRANSFORM-Programm teilgenommen haben.
2. Länder, mit denen erste Kontakte und Kooperationspartnerschaften bestehen und in denen sich Komponenten des dualen Systems in einer fortgeschrittenen Implementationsphase befinden, wie z. B. Malaysia, Philippinen, Thailand, Vietnam, Marokko und Südafrika,
3. Länder, die am Anfang von Berufsbildungsreformvorhaben stehen und ein Interesse an deutscher Expertise äußern, ohne jedoch ihre konzeptionellen Vorstellungen konkretisiert zu haben. Dies betrifft beispielsweise Algerien, Äthiopien und die Vereinigten Arabischen Emirate.

Abkürzungsverzeichnis

AHK	Auslandshandelskammer(n)
BB	Berufsbildung (diese Abkürzung findet sich insbesondere in Tabellen)
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CDG	Carl Duisberg Gesellschaft e.V., Köln
CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung in Thessaloniki
DED	Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH, Bonn
DSE	Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin
EU	Europäische Union
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH, Eschborn
IB	Internationales Büro des BMBF
IHBB	Internationales Handbuch der Berufsbildung (Schriftenreihe der CDG, Band 9)
IFKA	Internationaler Fachkräfteaustausch der CDG
IHBB	Internationales Handbuch der Internationalen Beruflichen Bildung (Hrsg.: CDG)
ILO	International Labour Organisation, Genf
IMOVE	International Marketing of Vocational Training Education (Arbeitsstelle im BIBB unter fachlicher Aufsicht des BMBF)
SEQUA	Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung
TZ	Technische Zusammenarbeit (ein Instrument der EZ)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation, Paris
UNEVOC	International Project on Technical and Vocational Education of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO), Bonn
WTZ	Wissenschaftlich-Technische Zusammenarbeit
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks, Berlin

Literaturverzeichnis

- AA, BMBF, BMWi, BMZ, Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder, DIHK, ZDH: *Leitlinien der Zusammenarbeit deutscher Institutionen bei der Förderung der beruflichen Bildung im Ausland*, Bonn, 1996
- ARNOLD, Rolf (Hrsg.): *Qualitätssicherung in der Berufsbildungszusammenarbeit*, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Studien zur Vergleichenden Berufspädagogik*, Nomos-Verlag, Baden-Baden, 2002
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Geschäftsbericht 2000, Bonn
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Förderpolitischer Schlussbericht des BIBB über die Unterstützung der Staaten Mittel- und Osteuropas bei der Reform beruflicher Bildung im Rahmen des TRANSFORM-Programms, Bonn, Februar/März 2001
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, TRANSform Projekte und Maßnahmen der deutsch-russischen Berufsbildungszusammenarbeit 1993 bis 2000 – eine Bilanz, Bonn 2001
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Information and Communication Technologies (ICT) in Vocational Education and Training – Project Cooperation between Germany and South Africa, Bonn (ohne Erscheinungsdatum)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – Zeitschrift des BIBB, Sonderheft aus 4/2001: Berufliche Bildung im internationalen Kontext*
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Pressespiegel Nr. 23 vom 08. Februar 2002, S. 8 „Weiterbildungsmarkt: Ein Banker investiert weltweit in Trainingsinstitute“.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Pressespiegel Nr. 39 vom 07. März 2002, S. 9 „Fernost setzt auch auf das duale System“.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.), *Berufsbildungsbericht 2002*, Kapitel 6. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung, Bonn 2002.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE, *Neuordnungen der beruflichen Bildung*, vom 1. August 1999
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (BMZ), *Entwicklungs-zusammenarbeit im Bereich der Beruflichen Bildung*, herausgegeben anlässlich des Zweiten Internationalen UNESCO-Kongresses zu Fragen beruflicher Bildung in Seoul vom 26. bis 30. April 1999, BMZ aktuell Nr. 96, April 1999

- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (BMZ), Berufsbildung, Qualifikation für die Praxis, Perspektiven für die Menschen – Chancen für die Wirtschaft, Beitrag zur Entwicklung, März 1996
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (BMZ), Journalistenhandbuch 2002
- BUND-LÄNDER-KOMMISSION, Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland, Bonn Okt. 2000
- CARL DUISBERG GESELLSCHAFT, Geschäftsbericht 2001, Köln
- CARL DUISBERG GESELLSCHAFT, Praxiserfahrung in Deutschland, Programme zur beruflichen Qualifizierung, CDG, Köln.
- CARL DUISBERG GESELLSCHAFT, Berufsbildung im europäischen Dialog, Studie über das EU-Studienprogramm: Ergebnisse und Perspektiven, Köln
- CARL DUISBERG GESELLSCHAFT, Berufsbildung im weltweiten Dialog, 20 Jahre Internationaler Fachkräfteaustausch in der Berufsbildung, CDG, Köln.
- CARL DUISBERG GESELLSCHAFT, Internationaler Innovationstransfer und berufliche Qualifizierung am Beispiel des Internationalen Fachkräfte-Austausches in der Berufsbildung (IFKA), Dokumentation, Berlin Oktober 2001
- CARL DUISBERG GESELLSCHAFT, TRAINING BRIDGE, Deutsch-Britischer Austausch in der Beruflichen Bildung, DCG, Köln.
- CARL DUISBERG GESELLSCHAFT, BAND, Deutsch-Niederländischer Austausch in der Beruflichen Bildung, CDG, Köln
- CARL DUISBERG GESELLSCHAFT (CDG), Weiterbildung ohne Grenzen, Mit 59 Organisationen zur beruflichen Qualifizierung ins Ausland, CDG, Köln, 2002
- DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR TECHNISCHE ZUSAMMENARBEIT, Info-Scout zur Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Redaktion: Dieter Gagel, Eschborn 1/2002.
- DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR TECHNISCHE ZUSAMMENARBEIT, Tout savoir sur la formation en alternance en Tunisie, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi et GTZ, Tunis, November 1999
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG, Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 2002/2001, DIHK, Berlin, August 2001.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG, Auslandshandelskammer – Im Dienste der Berufsbildung, Berlin, Oktober 2001
- GÖBEL, Kerstin; HESSE, Hermann-Günter; LAUTERBACH, Uwe: Die beruflichen Bildung braucht den Dialog mit dem Ausland – Der Internationale Fachkräfte-Austausch (IFKA) und seine Folgewirkungen – Forschungsstudie, CDG, Nomos-Verlag, Baden-Baden, 1998

- GREINERT, Wolf-Dietrich: Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Geschichte, Organisation, Perspektiven. Baden-Baden, Nomos-Verlag, 1993
- GREINERT, Wolf-Dietrich: Regelungsmuster der beruflichen Berufsbildung: Tradition – Markt – Bürokratie. In: BWP 24/5, Fachbeiträge
- GREINERT, Wolf-Dietrich; HEITMANN, Werner: Zur Strategie der Entwicklung von Berufsbildungssystemen in Ländern der Dritten Welt, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Diskussionsbeiträge und Materialien zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit*, Berlin, 1996
- GREINERT, Wolf-Dietrich; HEITMANN, Werner; STOCKMANN, Reinhard (Hrsg.): Ansätze betriebsbezogener Ausbildungsmodelle, Beispiele aus dem islamisch-arabischen Kulturkreis, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Diskussionsbeiträge und Materialien zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit*, Berlin, 1996
- GREINERT, Wolf-Dietrich; HEITMANN, W.; STOCKMANN, R.; VEST, B. (Hrsg.): Vierzig Jahre Berufsbildungszusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt – Die Förderung der beruflichen Bildung in den Entwicklungsländern am Wendepunkt?, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Studien zur Vergleichenden Berufspädagogik*, Nomos-Verlag, Baden-Baden, 1997
- GREINERT, Wolf-Dietrich: Organisationsmodelle und Lernkonzepte in der beruflichen Bildung – Analytische Grundlagentexte, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Studien zur Vergleichenden Berufspädagogik*, Nomos-Verlag, Baden-Baden, 2000
- HEITMANN, Werner; GREINERT, Wolf-Dietrich (Hrsg.): Analyseinstrumente in der Berufsbildungszusammenarbeit, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Diskussionsbeiträge und Materialien zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit*, Berlin, 1996
- HELLWIG, Wolfgang; LAUTERBACH, Uwe ; VON KOPP, Botho (Hrsg.): Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern, Berufsbildungsprofile im Blickfeld des Internationalen Fachkräfteaustausches (IFKA), CDG, Nomos-Verlag, Baden-Baden, 2001.
- SCHOENFELDT, Eberhard,: Dem Lernen widmet sich der edle Mensch. Bildung und Ausbildung in Korea (Republik). Studien zu einem konfuzianisch geprägten Land. Universität Kassel (Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 30), 2000
- SCHRÖTER, Hans-Günter (Hrsg.): Curriculum- und Berufsbildungszusammenarbeit, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Diskussionsbeiträge und Materialien zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit*, Berlin, 1996

- STOCKMANN, Reinhard; LEICHT, René: Implementierungsbedingungen eines kooperativen Ausbildungssystems in Ägypten, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Diskussionsbeiträge und Materialien zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit*, Berlin, 1997
- STOCKMANN, R.: Zum Wandel der deutschen Berufsbildungshilfe: Ein Vergleich zwischen Entwicklungs- und Bildungstheorie, Förderprogrammatik und Implementation, in Greinert, W.-D./W. Heitmann u. a. (Hrsg.): *Vierzig Jahre Berufsbildungszusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt*, Baden-Baden 1997, S. 95–128
- STOCKMANN, Reinhard; KOHLMANN, Uwe: Transferierbarkeit des Dualen Systems – Eine Evaluation dualer Ausbildungsprojekte in Entwicklungsländern, Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in der Reihe *Diskussionsbeiträge und Materialien zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit*, Berlin, 1998
- THOMAS, Alexander; ABDALLAH-PRETCEILLE, Martine (Hrsg.): *Interkultureller Austausch – Deutsche und Französische Forschungen zum inter-kulturellen Lernen*, Nomos-Verlag, Baden-Baden, 1995

Stichwortverzeichnis

- Abschlussprüfung 14
Äthiopien 56
AHKs 32, 45
Algerien 56
Ausbildungsberufe 12, 33
Ausbildungsordnungen 12
Ausbildungsrahmenpläne 14, 55
Ausbildungsstandards 55
Ausbildungsvertrag 12
Australien 21
- Berufsbildungsgesetz 12
Berufsbildungskooperation 42, 45
Berufsprinzip 40, 43
Berufsschulen 12, 15
Beschäftigungsstrukturanalyse 53
BiBB 14, 17, 42, 46, 50, 52
Bildungspolitisch orientierte internationale Kooperation 16
Bildungsstrukturanalyse 53
BMBF 17, 21, 23, 35, 37, 40, 42, 53
BMWV 37, 53
BMZ 25, 27–28, 37, 40, 44, 53
- Carl Duisberg Centren 37
CDG 17, 21, 43–44
CEDEFOP 21
China 21
COMENIUS 17
- Deutschland 11
DIHK 32
Duales Berufsbildungssystem 10
Duales System 10, 11
- Entwicklungspolitische Ausrichtung 16
EU 17
Evaluierungsverfahren 44
- Goethe-Institut 37
GTZ 26, 29, 37, 44
- Handwerkskammern 33, 40
Handwerksordnung 12
- iMOVE 46, 52
Internationales Büro 23
Internationaler Fachkräfteaustausch 43
Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland 45, 52
InWEnt 23
- Kooperationsbeziehungen 42
Kooperationsmodelle 42
Kooperationspartnerschaften 56
Kooperationspotenziale 56
Kooperative Berufsbildung 41
Kosovo 50
Kriterium der internationalen Berufsbildungskooperation 9, 42
- Lehrpläne 15
LEONARDO da VINCI 17, 23
Lernorte 9, 40, 47
Lernortprinzip 54
- Malaysia 49, 56
Marktmodell 10
Marokko 49, 56
Modellschulansatz 26, 50, 56
- Nationale Agentur Bildung für Europa 21
Nationale Koordinierungsstelle von EU-Berufsbildungsprogrammen 21
Nigeria 47

- OECD 21, 42
Österreich 11
- Partizipationsanalyse 7, 16, 56
Personalqualifizierung 53
Philippinen 49, 56
Politikfeldanalyse 53
Prämissen 9
Projektmonitoring 54
Projektträgeranalyse 53
Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren 54
Public Private Partnership 55
- Rahmenpläne 14
Rumänien 50
Russland 56
- Schulgesetze 15
Schulmodell 10
Schweiz 11
Sektorkonzept 28
Sektorkonzept des BMZ 26, 44
Sektorkonzept für die Berufsbildungshilfe 25
SEQUA 21, 37, 45
Serbien 50
SOKRATES 17, 23
- Systemberatungsansatz 26, 50, 56
Südafrika 56
- Thailand 56
TRANSFORM-Beratungsprogramm 21
TRANSFORM-Programm 56
TRANSform-Projekte 43, 50
Tunesien 49
Türkei 21
- UNESCO 17
USA 21
- Vereinigte Arabische Emirate 56
Vietnam 56
- Wirtschaftspolitisch und privatwirtschaftlich ausgerichtete Förderung 16
Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung 27
Wissensmanagement 44
- ZDH 33, 45
Zertifizierungsverfahren 10
Zielakzeptanz 9

Increasing globalisation has a sustained and intensifying impact on the international competition for locations. The national vocational training systems as well have to face the challenge of this competition. International partnerships and networks will be indispensable for both gaining innovation impetus for the educational work accomplished by these systems and for placing German providers of initial and continuing vocational training on the international market of education services. This publication and the CD-ROM included provide the reader with a wealth of information on German vocational training co-operations in 44 selected countries.

Michael Gajo, Gisela Dybowski

Deutsche Berufsbildungs Kooperation weltweit – Potenziale erkennen, Synergien nutzen

Anhang

**Profile, Projektlisten und regionale Schwerpunkte der an der
Förderung der internationalen Berufsbildung beteiligten
Institutionen**

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Anhangverzeichnis

Anhang 1 : Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	3
Anhang 2 : Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)	5
Anhang 3: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)	9
Tabelle A 3 : Kooperationsvereinbarungen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BiBB) mit ausländischen Partnerinstituten	12
Anhang 4 : Das Internationale Büro	13
Anhang 5 : Carl Duisberg Gesellschaft (CDG) / InwEnt	15
Anhang 6 : Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)	18
Tabelle A 6 : Liste der internationalen Projekte der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung	22
Anhang 7 : Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung (SEQUA) ...	27
Tabelle A 7 : Liste der internationalen Projekte der SEQUA im Bereich der Berufsbildung	30
Anhang 8 : Die Auslandshandelskammern des Deutschen Industrie- und Handelskammertages	33
Tabelle A 8 : Ausbildungsprojekte der deutschen Auslandshandelskammern im Ausland nach dem deutschen Dualen System	37
Anhang 9 : Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)	40
Tabelle A 9 : Internationale Kooperationsstrukturen und -projekte der deutschen Handwerksorganisationen im Bereich der Beruflichen Bildung (Stand: 04.07.2002)	43

Anhang 1 : **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)**

Ziel der Arbeiten des BMBF ist es, ein hochwertiges Bildungswesen zu gewährleisten, das junge Menschen in Schulen, Hochschulen und Betrieben so ausbildet, dass sie auf zukünftigen Herausforderungen vorbereitet sind. Neben der Bildung sollen die Leistungsfähigkeit der Forschung gesichert werden, deren Einrichtungen exzellente Wissenschaft betreiben und neue Erkenntnisse rasch zur Anwendungsreife und Nutzbarmachung gebracht werden.

Das BMBF erfüllt im Rahmen seiner Zuständigkeiten nach dem Grundgesetz insbesondere folgende Aufgaben:

- Die Grundsatz- und Koordinierungsaufgaben sowie Rechtssetzung für die außerschulische berufliche Bildung und Weiterbildung
- Gesetzgebung zur Ausbildungsförderung und deren Finanzierung in Kooperation mit den Ländern
- Regelung der allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens
- Ausbau und Neubau von Hochschulen, einschließlich der Hochschulkliniken in Kooperation mit den Ländern
- Förderung begabter Schüler, Auszubildender und Studierender; Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Förderung des Austausches von Auszubildenden, Studierenden, Weiterbildungsteilnehmer/-innen, Ausbilder/-innen und Wissenschaftler/-innen mit anderen Staaten
- Bildungsplanung und Forschungsförderung in Kooperation mit den Ländern

Darüber hinaus fördert das BMBF die internationale Zusammenarbeit in Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie mit europäischen - zunehmend auch mittel- und osteuropäischen - und außereuropäischen Staaten und innerhalb internationaler Organisationen wie der EU, der UNESCO und dem Europarat.

Das BMBF führt - zusammen mit den Ländern - die Verhandlungen in der EU zu Programmbeschlüssen und anderen Maßnahmen und koordiniert die Durchführung der Programme.

Es beaufsichtigt für Deutschland die Berufsbildungsprogramme der EU, insbesondere die Programme SOKRATES und LEONARDO da VINCI.

SOKRATES, das Programm zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung mit einer Laufzeit von 2000 bis 2006 hat neben weiteren gemeinsamen Aktionen folgende Bestandteile: COMENIUS (Schulbildung), ERASMUS (Hochschulbildung), GRUNDTVIG (Erwachsenenbildung), LINGUA (Fremdsprachenerwerb) und MINERVA (Multimedia im Bildungsbereich).

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (ERASMUS), der Pädagogische Austauschdienst (COMENIUS), die Carl-Duisberg-Gesellschaft (außerschulische Mobilität in COMENIUS und Mobilität in GRUNDTVIG) sowie die Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sind in Deutschland die Nationalen Agenturen zur Betreuung der einzelnen Aktionen im Rahmen des Programms. Der in

der Aktion COMENIUS 1 gesetzte Schwerpunkt für die berufliche Bildung wird von der Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) betreut.

Das Aktionsprogramm LEONARDO da VINCI hat die Verbesserung der Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten und die Erhöhung der Leistungsschulzeit über Berufsbildungssysteme zum Ziel. Als Nationale Agentur für das Programm fungiert die Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Maßnahmen zur Förderung der Mobilität werden von der CDG unterstützt.

Das BMBF fördert, darüber hinaus u.a.:

- die Beratung beim Aufbau und Ausbau von Berufsbildungssystemen in Partnerländern, die vom BIBB und der CDG durchgeführt wird;
- die Umsetzung von Berufsbildungsprojekten, die das BIBB als verantwortliche Koordinierungsstelle in Zusammenarbeit mit der CDG und der SEQUA steuert;
- den Austausch von Fachkräften der Berufsbildung und Berufsbildungswissenschaftlern sowie Lehrlingen, der von der CDG gewährleistet wird;
- den Fremdspracherwerb in EU-Ländern mit dem die CDG beauftragt ist.

Anhang 2 : **Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)**

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ist für die Planung und Umsetzung der Entwicklungspolitik der Bundesregierung zuständig. Seine Aufgaben konzentrieren sich auf folgende vier Hauptbereiche:

- Mitgestaltung globaler Rahmenbedingungen
- Entwicklung bilateraler und multilateraler Förderstrategien und Unterstützung von Entwicklungsprogrammen und -projekten der Partnerländer
- Förderung der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit nichtstaatlicher Organisationen
- Erfolgskontrolle und Kontrolle der Mittelverwendung.

Ziel der deutschen Entwicklungspolitik ist es, die gemeinsame Zukunft für alle Menschen zu sichern. Ihre Aufgabe ist deshalb vor allem die Schaffung menschenwürdiger Lebensbedingungen und Minderung der Armut - vor allem in Entwicklungsländern. Entwicklungszusammenarbeit (EZ) soll Unterstützung in einem Prozess leisten, bei dem die Ziele der Kooperation zugleich die Voraussetzung für eine Verbesserung politischer, ökonomischer und sozialer Strukturen stärken sollen.

Für die entwicklungspolitische Berufsbildungshilfe in Entwicklungsländern gilt das „Sektorkonzept Berufliche Bildung“ von 1992 und die anlässlich des Zweiten Internationalen UNESCO-Kongresses zu Fragen beruflicher Bildung in Seoul im April 1999 herausgegebenen Leitlinien und konzeptionelle Ansätze der EZ in der Berufsbildung.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit unterstützt solche Staaten, die aus eigenem Vermögen ein ausreichendes Bildungssystem nicht unterhalten können. Vor allem solche Menschen gewinnen neue Chancen, die besonders benachteiligt sind. Dazu zählen häufig Familien mit sehr niedrigem Einkommen, ethnische Minderheiten oder Mädchen und Frauen. Nach Berechnungen der Weltbank ist keine Investition so lohnend wie die in die Bildung von Mädchen.

Die Wirkungen beruflicher Bildung entfalten sich weitgehend außerhalb der Sphäre der Bildungssysteme: Wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen entscheiden vor dem jeweiligen historischen und kulturellen Hintergrund über Investitionsklima, das Funktionieren der Märkte, die rechtliche Ordnung von Arbeit und Beschäftigung und das Verhältnis zwischen Staat und Privatwirtschaft. Die sozialen Rahmenbedingungen sind in vielen Entwicklungsländern durch ähnliche Einflüsse gekennzeichnet: hoher Bevölkerungsdruck vor allem junger Menschen, schrumpfende Beschäftigung in den öffentlichen Diensten und sich verschärfende Konkurrenz um die Arbeitsplätze in stagnierenden Arbeitsmärkten. Daraus resultiert vielfach hohe Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung.

Berufliche Bildung kann dazu beitragen, die sozialen und wirtschaftlichen Kosten der Anpassung an technologischen und gesellschaftlichen Wandel zu minimieren und durch Verbesserung der Qualität der Arbeitskräfte die Chancen für profitable Wirtschaftstätigkeit zu erhöhen. Die Regelung des Zugangs zu Bildung und Ausbildung bildet einen entscheidenden Faktor auf dem Wege zu einer gerechteren Verteilung der Berufs- und Lebenschancen vor allem für benachteiligte Gruppen.

Die Situation in vielen Entwicklungs- und Transformationsländern ist zudem geprägt durch Polarisierungstendenzen:

- In den kleinen, modernen Arbeitsmarktsegmenten ist häufig ein überproportionales Wachstum bei den hochqualifizierten Arbeitskräften zu beobachten. Bei geringem oder keinem Beschäftigungswachstum des Gesamtarbeitsmarktes ist Substitution bzw. Verdrängung der Niedrigqualifizierten wahrscheinlich.
- Niedrigqualifizierte und Arbeitskräfte des informellen Sektors sind stärker von zyklischen Konjunkturschwankungen betroffen und haben häufig weder eigene Ressourcen noch Sponsoren für die Weiterbildung und die Verbesserung ihrer Qualifikationen.
- Der Wert von Weiterbildung ist in Sektoren mit hohem Technologieniveau leichter darzustellen und die Lohndifferentiale zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten klaffen deshalb zunehmend auseinander. Dies trifft vor allem wieder die Klein- und Kleinstbetriebe mit niedrigem Technologieniveau, für die sich Weiterbildung kurzfristig nicht bezahlt macht oder wo die Infrastruktur neue Arbeitstechniken nicht unterstützt.

In den Entwicklungs- und Transformationsländern gilt es vor allem, das Dilemma von hoher sozialer Nachfrage, schnell wachsenden Anforderungen in den modernen Wirtschaftssektoren und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit - insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit - zu lösen. In der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (EZ) werden deshalb integrierte Ansätze und folgende Strategien verfolgt:

- Förderung einer Ausbildungspolitik, die auf die Beteiligung der Betriebe und insbesondere von privaten Anbietern von Ausbildungsgängen zielt;
- Beteiligen von Repräsentanten der Sozialpartner - ggf. nur auf lokaler Ebene - beim Design, der Durchführung und der Bewertung von Ausbildung;
- Einführen von national anerkannten Ausbildungsstandards und Akkreditierungsregeln für Ausbildungsgänge und Ausbildungsinstitutionen;
- Einbeziehen der wachstumsfähigen Betriebe des informellen Sektors in integrierte Förderkonzepte, in denen Ausbildung hilft, die Qualität und die Produktivität zu steigern;
- Verteilung der Ausbildungskosten auf Staat, Betriebe und Auszubildende nach Maßgabe ihrer finanziellen Möglichkeiten.
- Hilfen beim Übergang vom Schul- ins Beschäftigungssystem oder in Berufsausbildung durch Berufsberatung und Vermittlungsdienste für Ausbildung und Beschäftigung.

Wachstumsorientierte Betriebe erwarten zunehmend vielseitig einsetzbare Arbeitskräfte, die sich zudem an technologische und organisatorische Veränderungen rasch anpassen können. Dies fordert eine solide allgemeine Grundbildung und begünstigt eine breite berufliche Qualifikation.

Die Praxisrelevanz von Ausbildung ist gefragt und diese ist nur in Kooperation mit Betrieben zu erreichen. Die Bereitschaft der Betriebe in Ausbildung zu investieren, hat jedoch in den Entwicklungsländern keine Tradition und es erfordert staatliche Intervention, um die mangelnde Ausbildungsleistung der Wirtschaft auszugleichen und/oder Anreize für betriebliche Ausbildung zu schaffen.

Partizipation ist ein Schlüsselwort, um Reformbemühungen die gewünschte Richtung zu geben. Partizipation bedarf jedoch der Vereinbarung akzeptierter Standards. Wege dazu können sein:

- Einführung von konsensfähigen Ausbildungsstandards, Prüfungsrichtlinien, transparenten Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren,
- Schaffung von Ausbildungsanreizen, Beratung von ausbildungswilligen Betrieben und Fortbildung von betrieblichen Ausbildern,
- Demonstration von funktionierenden Modellen als Pilotprojekte,
- Stärkung der Konkurrenz im Ausbildungsmarkt durch Ermutigung auch privater Anbieter – allerdings innerhalb nationaler Standards.

Der Wandel von *Produktionstechniken und Kommunikationstechnologien* beeinflusst Arbeitsteilung, Arbeitsorganisation und konkrete Arbeitsplätze in vielfältiger Weise. Die Zyklen der Anpassung werden dabei kürzer und die Anforderungen an die Arbeitskräfte höher. Gerade hier gewinnt die Formel vom "lebenslangen Lernen" ihre besondere Bedeutung: Es gilt einmal, die allgemeine und die berufliche Lernfähigkeit zu erhöhen und zum zweiten dieselbe zu erhalten. Es wird deutlich, dass die *Kombination von Erstqualifizierung und periodischer Weiterbildung* eine Notwendigkeit ist, wenn die Produktivität der Arbeitskräfte in den sich schnell entwickelnden Sektoren gehalten oder gar gesteigert werden soll. Mögliche Strategien der beruflichen Bildung umfassen:

- Arbeitsmarktinformationssysteme, die helfen, **Signale aus dem Arbeitsmarkt** aufzunehmen und in veränderte oder neue Ausbildungsgänge umzusetzen.
- **Netzwerke** aus öffentlichen und privaten Ausbildungsinstituten, die elastischere Reaktionen auf die Nachfrage möglich machen.
- Angebote von Aus- und Weiterbildung für wachstumsfähige Betriebe des informellen Sektors, welche unter Einbindung der Eigentümer helfen, die Kluft zum organisierten Wirtschaftssektor zu überbrücken.
- Die maßvolle Nutzung moderner Medien und Netzwerke, die in ausgewählten Bereichen einen Mehrwert an Ausbildungsqualität schaffen und Breitenwirkung erzielen.

Das Sektorkonzept berufliche Bildung stellt deutlich heraus, dass der deutsche Beitrag zur Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern nicht mehr einfach im Export des "dualen Systems" der Berufsbildung besteht. Die Bedingungen für eine angepasste Übertragbarkeit müssen hier im Einzelfall genauso geprüft werden wie für alle anderen Modelle. An die Potentiale in den Partnerländern angepasste Lösung können aus einer Kombination von Aus- und Weiterbildungsangeboten bestehen:

- Kooperative Ausbildungsformen als Erstausbildung oder Umschulung;
- Kurzzeitkurse für die spezifische Vorbereitung auf Arbeitsplätze oder als
- Angebot der Weiterbildung;
- Ausbildungskurse zur Förderung der Beschäftigung innerhalb einer Strategie der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- Ausbildungsmaßnahmen zur Förderung des informellen Sektors;
- Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen von Existenzgründungen;

- Ausbildung am betrieblichen Arbeitsplatz;
- Fernkurse und interaktives Lernen mit modernen Medien und Netzwerken.

Das seit 1992 gültige Sektorkonzept des BMZ beschreibt den konzeptionellen Rahmen und Fördergrundsätze für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung.

Das Papier nimmt Bezug auf die Bedeutung der beruflichen Bildung, die Ausgangslage in den Entwicklungsländern sowie die Ziele und Förderungsgrundsätze der Berufsbildungshilfe.

Diese Grundsätze beinhalten zwei wichtige Eckpfeiler: Erstens Fördermaßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen der beruflichen Bildung gleichzeitig anzusetzen, also Berufsbildungspolitik, Ausbildungsplanung und Durchführung miteinander zu vernetzen und zweitens Fördermaßnahmen der beruflichen Bildung mit andere Sektoren, wie etwa Gewerbeförderung oder Regionalentwicklung, zu verbinden.

Das Sektorkonzept schreibt keine spezielle Angebotsform vor: Kooperative, schulische, formale, non-formale oder informelle Ausbildung können gefördert werden. Ausdrücklich bezieht sich das Sektorkonzept auf verschiedene Ansatzpunkte bei der Förderung und unterstreicht dadurch auch den Anspruch, die Kapazität der Berufsbildungssysteme zu stärken, um bessere Berufschancen für mehr Menschen zu ermöglichen:

- Unterstützung der Systementwicklung;
- Rehabilitierung und Aufbau von Ausbildungsstätten;
- Förderung von Zielgruppen im informellen Sektor;
- Personalqualifizierung und Lehr- und Lernmittelversorgung.

Anhang 3: ~~Bundesinstitut für Berufsbildung~~(BBB)

Das auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes von 1969 im Jahre 1970 gegründete Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist eine bundesunmittelbare juristische Körperschaft und untersteht der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Im Bundesinstitut für Berufsbildung arbeiten Arbeitsgeber, Arbeitnehmer, Bund und Länder an der Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zusammen. Hierzu sind auf der rechtlichen Grundlage des Berufsbildungsförderungsgesetzes Gremien eingerichtet worden, die sogenannten „Organe“ des BIBB.¹ Es sind dies der Hauptausschuss, der Ständige Ausschuss und der Generalsekretär.

Die Aufgaben des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) umfassen Forschung, Entwicklung, Dienstleistung und Beratung auf dem Gebiet der beruflichen Bildung. Die Berufsbildung der Facharbeiter, Fachangestellten, Gesellen und Meister steht im Mittelpunkt der im Berufsbildungsförderungsgesetz festgelegten Forschungs- und Dienstleistungsarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Das BIBB beobachtet und untersucht die Aus- und Weiterbildungspraxis in den Betrieben, erprobt neue Wege in der Aus- und Weiterbildung, modernisiert gemeinsam mit Arbeitgebern und Gewerkschaften die betrieblichen Regelungen für Ausbildung und beruflichen Aufstieg, unterstützt die betriebliche Berufsbildungspraxis mit modernen Ausbildungsunterlagen und Ausbildungsmedien, entwickelt Konzepte für die Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder, fördert moderne Ausbildungszentren als Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, begutachtet die Qualität des beruflichen Fernlehreangebots und betreut internationale Programme zur Weiterentwicklung der Berufsbildung.

Die Mitwirkung des Bundesinstitut für Berufsbildung an der Internationalen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Beruflichen Bildung ist heterogener Natur.

Mit der Novellierung des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerFG) wurde dem Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 1994 der Auftrag zur Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung erteilt.² Wesentliche Aufgaben des BIBB erstrecken sich auf

- die internationale Vergleichsforschung

- die wissenschaftliche Begleitung der europäischen Berufsbildungspolitik und –programme

- die internationale Kooperation und Berufsbildungsberatung.³

Transnationaler Projekte innerhalb und außerhalb der Europäischen Union, Partnerschaften und internationalen Netzwerken tragen dazu bei, den internationalen Austausch zu fördern und darüber auch Impulse für die Weiterentwicklung der eigenen Berufsbildung zu gewinnen. Als Maximen der Zusammenarbeit gelten:

¹ Vgl. Berufsbildungsförderungsgesetz § 7

² Vgl. Berufsbildungsförderungsgesetz § 6 Abs. 2 Nr. 1e

³ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Geschäftsbericht 2000, Seite 37 ff.

Voneinander lernen,
 partnerschaftlich miteinander kooperieren,
 Erfahrungen an andere weitergeben und über "good practice" - Beispiele miteinander kommunizieren.

Das BIBB führt vielfältige Aktivitäten im Rahmen seines internationalen Auftrages durch. Dazu gehören insbesondere

Die nationale Koordinierung von EU-Berufsbildungsprogrammen und Gemeinschaftsinitiativen durch die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim BIBB, die Beteiligung verschiedener Fachabteilungen des Instituts an europäischen Vorhaben und Projekten (u. a. von der Europäischen Kommission über das EU-Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI mitfinanziert);

die Beratung und Betreuung von Förderprojekten in elf Reformstaaten Mittel- und Osteuropas im Rahmen des deutschen TRANSFORM-Beratungsprogramms der Bundesregierung;

internationale Projekte mit der Türkei, der Volksrepublik China, den USA und Australien;

Projekte internationaler Vergleichsforschung und wichtige Studien in Zusammenarbeit mit der OECD, dem *European Centre for the Development of Vocational Training*, Thessaloniki (CEDEFOP) und der *European Training Foundation* (ETF) in Turin sowie

eine Reihe bilateraler wissenschaftlicher und berufsbildungspolitischer Seminare, zahlreiche Vortragsaktivitäten im Ausland, Wissenschaftler austausche und die Entsendung von Kurzzeitexperten in Entwicklungs- und Schwellenländer.

Wie im mittelfristigen Strategiepapier zur internationalen Arbeit des BIBB im Bereich der beruflichen Bildung dargelegt, soll sich die Arbeit in den nächsten Jahren auf folgende Aktionsfelder zu konzentrieren:

Internationale Vergleichs- und Transferforschung Internationale Vergleiche der Berufsbildung sind ein anerkannter Ansatz, um Strukturen, Inhalte und Methoden der nationalen Berufsbildung zu verbessern oder zu erneuern. Das BIBB will durch internationale Vergleichs- und Transferforschung vordringliche Reformerfordernisse aufzeigen und Anregungen für geeignete Problemlösungen erarbeiten.

Entwicklung von strategischen Konzepten auf europäischer Ebene Die EU ist ein wichtiger Rahmen für die deutsche Berufsbildung. Das BIBB will die Politik dabei unterstützen, aus deutscher Interessensperspektive strategische Konzepte auf europäischer Ebene einzubringen und damit das Problembewusstsein für die Wirkung von Gemeinschaftsmaßnahmen auf die deutsche Berufsbildung stärken.

Vermittlung internationaler Inhalte in der deutschen Berufsbildung Zunehmend wird in Industrieländern die konsequente Internationalisierung zur nationalen Strategie erhoben. Dem kann sich auch das deutsche System nicht

entziehen. Das BIBB will dazu beitragen, durch die Vermittlung internationaler Inhalte das deutsche System der Berufsbildung kompatibel zu machen.

- **Ausbau der internationalen Zusammenarbeit:** Das BIBB steht in einem Geflecht von Beziehungen mit anderen Ländern und ausländischen Partnerinstitutionen.⁴ Die Zusammenarbeit mit ihnen soll intensiviert und internationale Netzwerke aufgebaut werden.
- **Weiterentwicklung der methodologischen Voraussetzungen für die internationale Berufsbildungsberatung:** Zur kompetenten Wahrnehmung der genannten Aufgaben muss das BIBB die methodologischen Voraussetzungen für die internationale Berufsbildungsberatung kontinuierlich weiterentwickeln. Nur so kann ein hoher Standard von Professionalität und Qualität in der Beratungsarbeit gewährleistet werden.
- **Marketing für die deutsche Berufsbildung:** Im Rahmen der Konzertierten Aktion „Internationales Bildungsmarketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland“ will das BIBB auf dem Gebiet der beruflichen Bildung dazu beitragen, die deutsche Berufsbildung international kommunizierbar zu machen.

⁴ siehe hierzu Anlage A 3: Kooperationsvereinbarungen des BIBB mit ausländischen Partnerinstitutionen

Tabelle A 3 : Kooperationsvereinbarungen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIB) mit ausländischen Partnerinstituten

Staat / supranationale Organisation	Institution / Ort	Abgeschlossen am:	Gültigkeit / Dauer:
Australien	Nationale Centre for Vocational Education, Research (NCVER), Adelaide	26.07.2000	unbefristet
Brasilien	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Brasília	01.07.1998	unbefristet
CEDEFOP	Europäischer Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), Thessaloniki (Dokumentationskooperation)	1977	Jährliche Verlängerung
Frankreich	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ), Marseille	05.09.1990	unbefristet
Italien	Instituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL), Rom	04.05.1990	3 Jahre, automatische Verlängerung um weitere 3 Jahre
Korea	Korean Research Institute for Vocational Education (KRIVET), Seoul	23.09.2000	unbefristet
Niederlande	Centrum voor Innovatie van Opleidingen (CINOP), s-Hertogen-Bosch	04.04.1989	unbefristet
Russische Föderation	Institut für Berufsbildung des Ministeriums für Bildung (IRPO), Moskau	03.12.1993	2 Jahre, automatische Verlängerung um 2 Jahre
Slowakische Republik	Staatliches Institut für Berufsbildung der Slowakischen Republik (SIOV), Bratislava	07.09.1995	3 Jahre, automatische Verlängerung um weitere 3 Jahre
Tschechische Republik	Forschungsinstitut für Berufs- und Fachausbildung (VÚOS), Prag	01.07.1993; Neufassung vom 18.09.2000	3 Jahre, automatische Verlängerung um weitere 3 Jahre
Türkei	Weltbank, türkische Arbeitsverwaltung, Ankara	01.10.1994	Befristet bis 30.06.2000
UNESCO / UNEVOC	UNEVOC-Centre, Bonn	30.04.1999	3 Jahre, automatische Verlängerung um 2 Jahre
Ungarn	Nationalinstitut für Berufsbildung (NIVE/NSZI), Budapest	16.04.1993; derzeit in Überarbeitung	3 Jahre, automatische Verlängerung um weitere 3 Jahre
Weißrussland (Republik Belarus)	Republikanisches Institut für Berufsbildung Minsk (RIPO), Minsk	03.12.1993	3 Jahre, automatische Verlängerung um weitere 3 Jahre

Anhang 4 : **Das Internationale Büro**

Das Internationale Büro (IB) unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bei der internationalen Zusammenarbeit. Als Organisationseinheit des Projektträgers beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) betreut es die Zusammenarbeit mit

- Asien, Australien und Neuseeland,
- Nord- und Südamerika,
- Europa und den Ländern der GUS.

Die Zusammenarbeit mit

- Afrika, den nicht-afrikanischen arabischen Ländern und
- der Türkei und Israel

wird vom Internationalen Büro im Forschungszentrum Jülich (FZJ) betreut.

Das Internationale Büro ist im Auftrag des BMBF in bestimmten Ländern und in ausgewählten fachlichen Schwerpunktbereichen der Zusammenarbeit aktiv. Es unterstützt insbesondere im Vorfeld von und flankierend zu den Fachprogrammen des BMBF Kontakte von Institutionen und Wissenschaftlern verschiedener Länder, um die Kooperationsinteressen zu identifizieren und gemeinsame Forschungsprojekte vorzubereiten sowie durchzuführen. Dies soll in einer Zeit zunehmender Globalisierung auch zu einer stärkeren strategischen Orientierung der Arbeit der Internationalen Büros bei der Gestaltung der Wissenschaftlich-Technologischen Zusammenarbeit (WTZ) führen.

Projektpartner in der Zusammenarbeit sind neben Universitäten und Forschungsinstituten vermehrt auch Unternehmen, die mit Forschungseinrichtungen kooperieren. Ziel ist eine Kooperation zum wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Nutzen.

Rechtlicher Rahmen für die Arbeit der Internationalen Büros ist in der Regel das bilaterale Abkommen auf Regierungsebene zur Wissenschaftlich-Technologischen Zusammenarbeit mit anderen Staaten. Das Internationale Büro unterstützt das BMBF auch bei seiner Zusammenarbeit mit anderen Staaten in der beruflichen und der Hochschulbildung. Dies erfolgt in engem Kontakt zu den einschlägigen Mittlerorganisationen in Deutschland.

Das Internationale Büro beim DLR ist darüber hinaus Informations- und Kontaktstelle für internationale Förderprogramme und erfüllt eine Reihe weiterer Sonderaufgaben für das BMBF.

Aufgaben des Internationalen Büros:

- Beobachtung und Analyse der für die Wissenschaftlich-Technologische Zusammenarbeit relevanten Entwicklungen in wichtigen Partnerländern
- Kontaktpflege zu ausländischen Partnerorganisationen
- Konzeptionelle Vorbereitung der Wissenschaftlich-Technologischen Zusammenarbeit

- Anregung und Unterstützung von bilateralen Kooperationsprojekten
- Vorbereitung und Unterstützung von fachlichen und politischen Delegationsreisen, Workshops und Seminaren
- Koordination und Administration von BMBF-Förderprogrammen
- Dokumentation und Statistik
- Sonderaufgaben für Fachreferate des BMBF

Das Internationale Büro (IB) hat als Organisationseinheit des Projektträgers beim DLR am 01.01.1996 seine Arbeit aufgenommen.

Anhang 5 : Carl Duisberg Gesellschaft (CDG) / InwEnt ¹

Die Carl Duisberg Gesellschaft e.V., Köln, ist eine gemeinnützige Organisation für internationale Weiterbildung und Personalentwicklung. In einem Netzwerk mit in- und ausländischen Partnern richtet sie weltweit praxisorientierte Trainings-, Austausch- und Fremdsprachenprogramme aus.

Ziele der CDG-Arbeit sind: Know-how-Transfer zwischen Nord und Süd, Ost und West, internationaler Erfahrungsaustausch, Anregung von Entwicklungsprozessen und weltweite Zusammenarbeit. Das Weiterbildungsangebot der CDG konzentriert sich auf drei Schwerpunkte:

- Fortbildung für Fach- und Führungskräfte aus Entwicklungsländern,
- Berufliche Fortbildung im Ausland für junge Deutsche und Teilnehmer aus Industrieländern,
- Unterstützung des Reformprozesses in Mittel- und Osteuropa.

Seit der Gründung der Carl Duisberg Gesellschaft 1949 haben ca. 300.000 Menschen aus aller Welt an ihren Programmen teilgenommen.

Die CDG ist eine Gemeinschaftsaktion von Wirtschaft und Staat. Sie wird von etwa 750 Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonlichkeiten der Wirtschaft als Mitgliedern getragen. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, andere Bundes- und Landesministerien und die Europäische Union gehören zu den wichtigsten Auftraggebern und tragen überwiegend die Programm-, Personal- und Sachkosten der CDG von rund 190 Millionen DM im Jahr.

Die Carl Duisberg Gesellschaft (CDG) gewährleistet den vom BMBF finanzierten Austausch von Fachkräften in der Berufsbildung und von Berufsbildungswissenschaftlern sowie Lehrlingen. Sie verfügt über 20 Jahre Erfahrung im Marketing und in der Organisation eines regelmäßigen weltweiten Berufsbildungsdialogs zwischen 40 Industrie- und Schwellenländern in Europa und Übersee. Bisher konnten insgesamt ca. 10.000 deutsche und ausländische Berufsbildungsexperten an Fortbildungsmaßnahmen² weltweit teilnehmen, Ideen und Erfahrungen austauschen und Anregungen zur Weiterentwicklung beruflicher Qualifizierungs- und Personalentwicklungssysteme gewinnen.

Im Rahmen ihrer Austauschprogramme stehen das Kennenlernen und die Auseinandersetzung mit anderen Berufsbildungssystemen aus einer praxisnahen Perspektive im Vordergrund. Neben dem beruflichen, fachlichen und persönlichen Austausch von Berufsbildungsexperten, wie z.B. Entscheidungsträger, Funktionsträger, Berufsbildungsforscher, Berufsschullehrer, Aus- und Weiterbildungsberater, Weiterbildner, Personalleiter und -entwickler, Berufsausbilder und Systemberater, hat die CDG folgende Kompetenzen entwickelt:

¹ Ab dem 09.10.2002 InWEnt gGmbH. Die InWEnt –Internationale Weiterbildung und Entwicklung gemeinnützige GmbH ist eine Organisation für internationale Personalentwicklung, Weiterbildung und Dialog. Sie ist aus der Fusion von Carl Duisberg Gesellschaft (CDG) e.V. und Deutscher Stiftung für internationale Entwicklung (DSE) entstanden (www.inwent.org).

² Die einzelnen Austauschprogramme der CDG sind: der Berufswissenschaftleraustausch (BBWA), das EU-Studienbesuchsprogramm für Fachleute der Berufsbildung (EUS), der Internationale Fachkräfteaustausch in der Berufsbildung (IFKA), und der deutsch-israelische Austausch für Fach- und Führungskräfte der Berufsbildung (ISRAEL).

- der Aufbau eines stabilen **nationalen und internationalen Netzwerks** zwischen CDG und Ministerien, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Berufsverbänden, Kammern, Forschungs- und Berufsbildungseinrichtungen, Unternehmen, Berufsschulen und Durchführungsorganisationen;
- die **Dokumentation und Publikation** von aktuellen Erfahrungs- und Ergebnisberichten zu Themen der beruflichen Qualifizierung in den besuchten Ländern sowie die Erstellung und Verbreitung von fremdsprachigem Informationsmaterial zum Dualen System der Berufsbildung in Deutschland (www.inwent.org/ifka und www.inwent.org/israel);
- die aktuelle und einheitliche Beschreibung sowie ein **analytisch-funktionaler Vergleich von 40 Bildungs- und Berufsbildungssystemen** in Europa und Übersee (Internationales Handbuch der Berufsbildung).

Im Auftrag des BMBF ist die InWEnt gGmbH gleichzeitig Durchführungsorganisation oder Nationale Agentur für bilaterale Austauschprojekte für Auszubildende (Großbritannien, Japan, Niederlande, Norwegen und USA) sowie für europäische Austauschprojekte im Rahmen von LEONARDO da VINCI II und SOKRATES II.

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH

InWEnt ist eine Organisation für internationale Personalentwicklung, Weiterbildung und Dialog. Im Jahr 2002 hervorgegangen aus der Fusion von Carl Duisberg Gesellschaft e.V. und Deutscher Stiftung für internationale Entwicklung, baut sie auf deren jahrzehntelanger Erfahrung in der weltweiten Zusammenarbeit auf. Ihre praxisorientierten Fortbildungsprogramme richten sich an Fach- und Führungskräfte sowie Entscheidungsträger aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft aus aller Welt.

Mit ihren Bildungs-, Austausch- und Dialogprogrammen für jährlich rund 35.000 Menschen ist InWEnt *die* große Gemeinschaftsinitiative von Bund, Ländern und Wirtschaft für weltweite Bildung und Zusammenarbeit. Sie zählt in ihren Zentralen in Bonn und Köln und an rund 30 weiteren Standorten im In- und Ausland etwa 900 Mitarbeiter und verfügt über ein Finanzvolumen von rund 130 Mio. Euro. Hauptgesellschafter ist die Bundesrepublik, wichtigster Auftraggeber das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Geschäftsfelder von InWEnt sind:

- Fortbildung von Fach- und Führungskräften aus Entwicklungsländern,
- internationale berufliche Qualifizierung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften aus Deutschland, anderen Industrie- sowie Transformationsländern,
- internationaler Erfahrungsaustausch und Dialog,
- entwicklungsbezogene Bildungs- und Informationsarbeit in Deutschland,
- Vorbereitung von Fachkräften der deutschen Entwicklungszusammenarbeit und
- Politikdialog mit internationalen Organisationen.

Im Bereich der internationalen Qualifizierung von deutschen Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften fördert InWEnt in der Nachfolge der Carl Duisberg Gesellschaft insbesondere im Auftrag des BMBF jährlich über 7.000 Teilnehmer, die mit den unter-

schiedlichen Fortbildungsprogrammen Auslandserfahrung erwerben, sich fachlich und interkulturell weiterbilden und zur Verständigung und Zusammenarbeit über Grenzen hinweg beitragen.

InWEnt stützt sich bei dieser Arbeit auf die Partnergesellschaften in

- USA: CDS International, Inc. (Carl Duisberg Society), New York,
- Japan: Nippon Carl Duisberg Gesellschaft, Tokyo, und Brasilien: CD Brasil Ltda., Sao Paulo.

Anhang 6 : **Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)**

Die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH ist ein weltweit tätiges Bundesunternehmen für internationale Zusammenarbeit. Sie arbeitet für das Ziel, die politische, wirtschaftliche, ökologische und soziale Entwicklung in den Ländern des Südens und Ostens positiv zu gestalten und damit die Lebensbedingungen und Perspektiven der Menschen zu verbessern. Mit ihren Dienstleistungen unterstützt sie komplexe Entwicklungs- und Reformprozesse und trägt zur nachhaltigen Entwicklung in der Welt bei.

Die GTZ wurde 1975 als privatwirtschaftliches Unternehmen gegründet. Ihr Hauptauftraggeber ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Darüber hinaus ist sie tätig für andere Bundesressorts, für Regierungen anderer Länder, für internationale Auftraggeber wie die Europäische Kommission, die Vereinten Nationen oder die Weltbank sowie für Unternehmen der privaten Wirtschaft. Die GTZ nimmt ihre Aufgaben gemeinnützig wahr. Überschüsse werden ausschließlich wieder für eigene Projekte der Entwicklungszusammenarbeit verwendet.

In über 120 Ländern Afrikas, Asiens, Lateinamerikas, in den Transformationsländern Osteuropas und den GUS-Staaten realisiert die GTZ rund 2.700 Entwicklungsprojekte und -programme, vornehmlich im Auftrag der deutschen Bundesregierung, davon ca. 150 Projekte der beruflichen Bildung in ca. 80 Ländern.

Ausschlaggebend für die Identifikation sinnvoller Interventionspunkte und deren Ausgestaltung sind

- die sozioökonomischen und kulturellen Rahmenbedingungen,
- die entwicklungspolitischen Zielsetzungen,
- das Zusammenspiel mit anderen laufenden oder geplanten wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Programmen und Maßnahmen,
- die Leistungsfähigkeit bzw. das Leistungspotential der existierenden Strukturen, und
- die Interessenlage der beteiligten Akteure.

Ein wesentliches Merkmal der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit ist die angestrebte *Vernetzung*. Politikberatung soll immer auch Interventionen auf der Durchführungsebene beinhalten und vice versa. Darüber hinaus sollen Maßnahmen der beruflichen Bildung als integraler Bestandteil entwicklungspolitischer Anstrengungen auf anderen Gebieten konzipiert werden. Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang Wirtschaftsförderung und Technologietransfer, ländliche und Regionalentwicklung, Dezentralisierung und Aufbau der Zivilgesellschaft sowie der Umwelt- und Ressourcenschutz.

Die Aktivitäten der GTZ beinhalten unter anderem Beratung und Unterstützung bei

- Systemreformprozessen im Bereich der beruflichen Bildung,
- dem Aufbau nachhaltiger Strukturen für die Qualifizierung von Ausbildungspersonal,
- dem Auf- bzw. Ausbau von Technologiekompetenz- und Dienstleistungszentren,
- der Einführung kooperativer Ausbildungsgänge im postsekundären Sektor,

- der Entwicklung und Implementation von Qualifizierungsprogrammen für existenzsichernde (selbstständige) Beschäftigung, und
- der Entwicklung und Implementation von Qualifizierungsprogrammen für Wiederaufbau und Selbstbestimmung.

Leistungsangebot der GTZ erstrecken sich auf die Bereitstellung von Fachexpertise in Form von internationalen und nationalen Lang- und Kurzzeitexperten, Fortbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte der Partnerorganisationen, Beschaffungen, Finanzierungsbeiträge, Qualitätssicherung und Wirkungsmonitoring.

Die Unterstützung und Beratung von Systemreformprozessen im Bereich der beruflichen Bildung kombiniert eine auf der Steuerungsebene angesiedelte Politik- und Organisationsberatung mit Pilotvorhaben auf der Durchführungsebene. Je nach Bedarf wird das Angebot aus folgenden Leistungsmodulen zusammengestellt:

- Innovative Konzepte, Verfahren und Instrumente zur Flexibilisierung beruflicher Qualifizierung
- Methoden zur Gestaltung der Durchführung von Qualifizierung (Standardisierung, Zertifizierung, Curriculumentwicklung, Ausbildungsorganisation etc.)
- Aufbau von Strukturen des Life-Long-Learning
- Qualifizierung von Ausbilder/innen
- Gesetzgebung und Ordnungsmittel
- Finanzierungsmodelle beruflicher Qualifizierung
- Aufbau / Stärkung von Koordinations- und Steuerungsstrukturen
- Aufbau / Stärkung von Durchführungsorganisationen beruflicher Qualifizierung
- Moderation / Konfliktmanagement in der Gestaltung der Zusammenarbeit von Akteuren der Zivilgesellschaft und des Staates
- Dezentralisierung und Privatisierung.

Der Aufbau nachhaltiger Strukturen für die Qualifizierung von Ausbildungspersonal bedient ein Kernelement für die Umsetzung von Innovationen und Veränderungen in Berufsbildungssystemen. Bedient wird der Aus- und Fortbildungsbedarf von Lehrpersonal an Schulen und Zentren wie der von betrieblichen Ausbildern. Der Fokus liegt auf dem Aufbau von Institutionen und Steuerungskapazitäten, die auch mittel- und langfristig ein bedarfsgerechtes Angebot auf hohem Niveau gewährleisten. Das Angebot umfasst die

- Unterstützung bei der Durchführung von Qualifizierungsbedarfsanalysen
- Beratung bei der Entwicklung und Implementierung von Steuerungs-, Finanzierungs- und Qualitätssicherungsmechanismen
- Beratung bei der Konzept- und Programmentwicklung für die fachliche und methodische Aus- und Fortbildung von Ausbildungspersonal
- Unterstützung bei der organisationalen, materiellen und personellen Befähigung ausgewählter Partnereinrichtungen
- Unterstützung beim Aufbau internationaler Netzwerke und Kooperationen.

Technologiekompetenz- und Dienstleistungszentren sind konzipiert als Kristallisationspunkte für sektorale oder regionale Entwicklung. Neben flexiblen und maßgeschneiderten, eng am Bedarf der Industrie orientierten Qualifizierungsangeboten und Trainingsmodulen insbesondere im High-Tech-Bereich bieten sie komplementäre Dienstleistungen wie Auftragsrecherchen, Produktion von Werkstücken, Start-Up-Beratung, Organisationsentwicklung u.a. Beratung und Unterstützung der GTZ erfolgt je nach Bedarf bei

- der Durchführung von Marktstudien
- der Entwicklung von Geschäftsmodellen und Business-Plänen
- der Produktentwicklung, z.B. im Bereich der Qualifizierung durch die Erstellung von Tätigkeits- und Kompetenzprofilen, der (Fort-)Entwicklung von Curricula und Lehrplänen sowie von Lehr- und Lernmaterialien
- der Anpassung von Infrastruktur und Ausstattung
- der Qualifizierung von Fach- und Führungskräften
- der Organisationsentwicklung
- der Entwicklung und Umsetzung von Marketingstrategien.

Mit der **Einführung kooperativer Ausbildungsgänge im postsekundären Sektor** wird den veränderten Anforderungen und Rekrutierungspraktiken der Unternehmen in den Partnerländern Rechnung getragen und die Erfahrungen der deutschen Berufsakademien und praxisorientierten Fachhochschulen aufgegriffen. Die in diesem Kontext angebotenen Leistungen umfassen die

- Beratung bei der Entwicklung nachhaltiger Finanzierungskonzepte (inkl. Public Private Partnership)
- Unterstützung bei der Entwicklung und Vermarktung bedarfsgerechter Ausbildungsprogramme (inkl. Analysen des Qualifizierungsbedarfs)
- Unterstützung bei der Erarbeitung und / oder Anpassung von Ausbildungsmodulen und Lehr-/Lernmaterialien mit Schwerpunkt mittleres Management
- Beratung bei der Organisationsentwicklung
- Qualifizierung von Fach- und Führungskräften
- Unterstützung beim Aufbau regionaler und internationaler Partnerschaften und Kooperationen sowie der Vermittlung international anerkannter Abschlüsse.

Durch die Entwicklung und Implementation von **Qualifizierungsprogrammen für existenzsichernde (selbständige) Beschäftigung** werden Handlungsoptionen und Lebensqualität benachteiligter Individuen und Gruppen verbessert – ein wesentlicher Schritt zu mehr Chancengleichheit und zur strukturellen Armutsminderung. Das Angebot an Beratung und Unterstützung beinhaltet

- Kontext-, Zielgruppen- und Faktoranalysen

- die partizipative Entwicklung sozio-kulturell angepasster und personenzentrierter Qualifizierungskonzepte zur Erweiterung der allgemeinen, unternehmerischen und technischen Kompetenzen
- flexible Implementierungsmodelle dieser Konzepte
- eine Stärkung der Strukturen (Organisation, Rechtsrahmen, Finanzierung, Politik) zur nachhaltigen Fortführung bzw. -entwicklung.

Die Entwicklung und Implementation von **Qualifizierungsprogrammen für Wiederaufbau und Selbstbestimmung** kommt in Post-Krisen-Situationen zum Tragen. Durch sie wird ein wesentlicher Beitrag zur Friedenssicherung und dem Aufbau bzw. der Konsolidierung demokratischer Strukturen nach Naturkatastrophen oder gewalttätigen Konflikten geleistet. Die Leistungen der GTZ konzentrieren sich auf

- die Durchführung von Quick Impact Appraisal Missions (QUIAM) zur Situations-Analyse im Kontinuum von „relief – recovery – rehabilitation/(re-) integration“
- die Durchführung vertiefender Zielgruppen-/Potenzialanalysen;
- die Entwicklung angepasster, personenzentrierter, regional oder lokal fokussierter Qualifizierungsmaßnahmen, die die Befähigung von Individuen mit dem strukturellem (Wieder-)Aufbau der Krisenregion zeitnah verbinden
- eine flexible Implementierung dieser Qualifizierungskonzepte mit Blick sowohl auf Rehabilitation und/oder (Re)konstruktion physischer und sozialer Infrastruktur wie auch deren Instandhaltung und Weiterentwicklung
- die zeitgleiche Stärkung des institutionellen Rahmens in der Krisenregion zur nachhaltigen Fortführung bzw. Entwicklung der Maßnahmen.

Tabelle A 6 : Liste der internationalen Projekte der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung

– aufgelistet nach Kontinenten bzw. Weltregionen / Ländern / Projekt-
titel –

Zur Zeit führt die GTZ in ihrem Arbeitsfeld Berufliche Bildung 178 Projekte durch. Davon sind bisher 158 identifizierte Projekte aufgeführt, die sich wie folgt auf die einzelnen Kontinente bzw. Regionen verteilen:

Afrika

1. Äthiopien: Programm zur Förderung der Berufsbildung
2. Benin: KV-Berufliche Bildung
3. Botsuana: Förderung der beruflichen Bildung / Erziehungsministerium - DVE
4. Botsuana: Industrielles Ausbildungs- und Prüfzentrum:
5. Botsuana: Reform der beruflichen Bildung
6. Burkina Faso: Förderung der beruflichen Bildung
7. Cote d'Ivoire: Förderung der beruflichen Bildung
8. Ghana: Förderung des Takoradi Technical Institute (TTI)
9. Guinea: Modernisierung der Lehrlingsausbildung
10. Kap Verde: Förderung der beruflichen Bildung
11. Kenia: Ausbildung von Wasserwerkspersonal
12. Kenia: Förderung der beruflichen Bildung
13. Kenia: Förderung von Produktionseinheiten in technischen Ausbildungszentren
14. Lesotho: Arbeitsmarktgerechte Reorientierung des Berufsbildungssystems
15. Malawi: Förderung der beschäftigungsrelevanter beruflicher Aus- und Fortbildung
16. Mosambik: Unterstützung bei Auf- und Ausbau einer beschäftigungsorientierten beruflichen Bildung
17. Namibia: Windhoek Vocational Training Centre (WVTC)
18. Nigeria: Stärkung des Nationalen Lehrlingsprogramms (NOAS)
19. Nigeria: Stärkung des nationalen Ausbildungsprogramms
20. Ruanda: Unterstützung von technischen Sekundärschulen
21. Sambia: Beschäftigungsförderung für erwerbslose Zielgruppen (STEP)
22. Simbabwe: Netzwerk zur Unterstützung des informellen Sektors Masvingo - ISTARN
23. Simbabwe: Förderung der beruflichen Bildung
24. South African Development Community, SADC: Förderung der Berufsbildung
25. Südafrika: Förderung der berufsvorbereitenden Fachausbildung im Baugewerbe (TATS)
26. Südafrika: Khuphuka Step - Ausbildung für den informellen Sektor
27. Südafrika: Handwerkliche und unternehmerische Grundqualifikation in den Provinzen Free State and Eastern
28. Südafrika: Reform des Berufsbildungswesens (NTSI)
29. Südafrika: Berufsbildungsfonds
30. Südafrika: Datenbank „Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten“
31. Südafrika: Angepasste duale Berufsausbildung (Learnership)
32. Swasiland: Berufsausbildung Matsapha (VOCTIM)
33. Tansania: Förderung der beruflichen Bildung

34. Tschad: Berufliche Bildung Sahr
35. Uganda: Unterstützung des Berufsbildungszentrum Lugogo
36. Uganda: Förderung des nationalen Berufsbildungs-Systems

Asien

37. Bangladesh: Förderung der Beruflichen Bildung
38. Bhutan: Beratung der National Technical Training Authority (NTTA)
39. China: Förderung der formalen Grundbildung in Suzhou, Provinz Jiangsu
40. China: Ausbildungszentrum für mittlere und betrieblich-technische Führungskräfte Wuxi
41. China: Ausbildung von Berufsschullehrern Tongji-Universität in Shanghai (ABT-S)
42. China: Aus- und Fortbildung für Berufsschulleiter (AFBL)
43. China: Ausbildungszentrum für Drucktechnik Hefei
44. China: Berufsbildung im ländlichen Bereich (BLB)
45. China: Aus- und Fortbildungszentrum Tianjin (AFZ)
46. China: Zentrum Prüfungswesen Zertifizierung
47. China: Aus- und Fortbildung im Forstwesen
48. China: Ausbildung von Fach- und Führungskräften im Eisenbahnwesen
49. China: Wiedereingliederung arbeitsloser Frauen in das Erwerbsleben
50. China: Ausbildung von Managern in mittelgroßen Unternehmen (AMMU)
51. China: Berufs-Ausbildungszentrum für Automatisierungstechnik FH Nanjing (BAN)
52. China: Zentralinstitut für Berufsbildung Beijing (ZIBB)
53. China: Ländliche Infrastruktur und Berufsausbildung Tibet
54. China: Fortbildung von Fach- und Führungskräften im Kohletagebau:
55. Indien: Tool Rooms Ahmedabad, Aurangabad, Indore und Ludhiana
56. Indien: Centre for Electronic Test Engineering (CETE)
57. Indien: Central Instructional Media Institute (CIMI), Madras
58. Indien: Beratung bei der Restrukturierung und Erweiterung des National Vocational Training Systems (NVTs)
59. Indien: Restrukturierung des Zentralen Ausbildungs- und Forschungsinstituts (CSTARI), Kalkutta
60. Indien: Centre for Research and Industrial Staff Performance (CRISP) Bhopal
61. Indonesien: Ausbilder-Ausbildungsstätte Bandung (BLIP)
62. Indonesien: Indonesian-German-Institute-Projektvorbereitung (IGI)
63. Indonesien: Berufliche Bildung
64. Jemen: Beratung im Berufsbildungssektor
65. Jemen: Nationales Institut für Techniker und Instruktorausbildung (NITI), Aden
66. Kambodscha: Förderung non-formaler beruflicher Aus- und Fortbildung im informellen Sektor
67. Kuwait: Ausbildung im Baubereich (CTJ)
68. Kuwait: Special courses training center

- 69. Laos: Programm zur beschäftigungsorientierten Aus- und Fortbildung aus dem informellen Sektor
- 70. Laos: Systemberatung berufliche Bildung
- 71. Laos: Berufliche Bildung Laos (TVET)
- 72. Laos: Bildungsförderung für Kinder/Jugendliche ethnischer Minderheiten im Sub-Distrikt Nam Nhou/Provinz Bokeo
- 73. Malaysia: German-Malaysian Institute (GMI)
- 74. Malaysia: Duale/ kooperative Berufsbildung
- 75. Mongolei: Förderung der beruflichen Bildung
- 76. Pakistan: Beratung bei der Instruktorenaus- und –fortbildung und dem Prüfungswesen in Baluchistan
- 77. Papua-Neuguina: Förderung der Berufsbildung
- 78. Philippinen: Förderung der beruflichen Bildung
- 79. Philippinen: Förderung der Klein- und Mittelindustrie
- 80. Philippinen: Ausbildung von Kleinunternehmern
- 81. Singapur: German-Singapore Institute (GSI)
- 82. Sri Lanka: Berufsbildungs- und Wirtschaftsförderungsprogramm
- 83. Sri Lanka: Stärkung der Berufsbildung
- 84. Sri Lanka: Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen und Jugendlichen in ländlichen Gebieten Sri Lankas
- 85. Thailand: Einführung der dualen Berufsbildung
- 86. Thailand: Entwicklung einer leistungsfähigen Berufsberatung
- 87. Thailand: KV - Thai-German-Institute (TGI)
- 88. Vietnam: Berufsbildungsprogramm Vietnam (BBPV)
- 89. Vietnam: Unterstützung der Berufsbildung in der Provinz Ha Tinh: Grunwald
- 90. Vietnam: Berufsbildungsprogramm Vietnam (BBPV):
- 91. Vietnam: Abschlussphase des Berufsbildungsvorhabens "Ausbau des College of Teacher Training (CTTT)":

Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) und Osteuropa

- 92. Albanien: Förderung der gewerblichen Berufsausbildung
- 93. Armenien: Erstausbildung für kaufmännische Berufe (Bankkaufmann/frau)
- 94. Bulgarien: Förderung der Beruflichen Bildung:
- 95. Georgien: Tiflis Business School
- 96. Kirgistan: Förderung der beruflichen Bildung
- 97. Kosovo: Erneuerung der Beruflichen Bildung und Weiterbildung
- 98. Lettland: Berufsbildungszentrum Vlamiera:
- 99. Mazedonien: Förderung der Berufsbildung
- 100. Polen: Berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- 101. Rumänien: Förderung der Beruflichen Bildung (NATB):
- 102. Russland: BMI-Fördermaßnahmen für Rußlanddeutsche im DNR Halbstadt u. in der Region Altaj im Bereich der Gewerbeförderung
- 103. Russland: Förderung beruflicher Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Oblast Omsk

104. Russland: Förderung beruflicher Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Oblast Novosibirsk
105. Serbien: Reform der beruflichen Bildung
106. Usbekistan: Förderung der beruflichen Erstausbildung in Usbekistan

Mittelamerika und Karibik

107. Dominikanische Republik: Regierungszusammenarbeit zur Stärkung der Berufsbildungssysteme
108. Dominikanische Republik: Nicht-traditionelle Handwerksberufe für Frauen (CE-Mujer)
109. Dominikanische Republik: Partnerschaft der Handwerkskammer Niederbayern/Oberpfalz mit INFOTEP
110. El Salvador: Förderung des Berufsbildungssystems
111. El Salvador: Förderung des Berufsbildungssystems
112. Jamaika: Reform der beruflichen Bildung
113. Mexiko: Umweltorientierte Berufsbildung
114. Nicaragua: Berufliche Bildung/Beschäftigungsförderung (INATEC)
115. Ostkaribische Kleinstaaten (Jamaika: Beratung der OECS im Berufsbildungsbereich)
116. Panama: Förderung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen zum Ausbildungsmarkt
117. Venezuela: Berufsbildungsprogramm im Bereich Industrie, INTCEC/Valencia

Mittelmeerraum

118. Ägypten: Einführung von kooperativen (dualen) Ausbildungsformen
119. Ägypten: Einführung einer kooperativen (dualen) Berufsausbildung in 10th of Ramadan City
120. Ägypten: Einführung einer dualen Berufsausbildung in Sadat City
121. Ägypten: Duale Berufsausbildung in 6th of October City
122. Ägypten: Förderung des ITI des PVTD
123. Ägypten: Ausbildung im Bauwesen
124. Ägypten: Aus- und Weiterbildungszentrum für Automatisierungstechnik (AZAT)
125. Algerien: Förderung der Lehrlingsausbildung
126. Algerien: Ausbildung von Fachkräften für die algerische Zementindustrie
127. Algerien: Berufliche Integration von Behinderten
128. Algerien: Förderung des Berufsforschungszentrums Algier (CERPEQ)
129. Libanon: Einführung kooperativer (dualer) Berufsausbildung
130. Libanon: Lehreraus- und -fortbildung
131. Libanon: Einführung der kooperativen /dualen) Ausbildung im Süd-Libanon
132. Libanon: Überregionale Vorarbeiter-/ Meisterfortbildung an der EISA
133. Marokko: Verbreitungsstrategie für alternierende (duale) Berufsbildung
134. Palästinensische Gebiete: Unterstützung der Technischen Fachschule Nablus
135. Palästinensische Gebiete: Non-formale Ausbildung

136. Palästinensische Gebiete: Gewerblich technische Aus- und Fortbildung (VTET)
137. Tunesien: MANFORM
138. Tunesien: Förderung der dualen Berufsausbildung
139. Tunesien: Aufbau einer Steuerungseinheit im Berufs- und Beschäftigungsministerium
140. Tunesien: Förderung der Nachhaltigkeit der unternehmensorientierten (alternierenden) Berufsausbildung (in Vorbereitung)
141. Tunesien: Berufsbildung und selbstständige Integration

Südamerika

142. Bolivien: Förderung der dualen Berufsausbildung (INFOCAL)
143. Brasilien: Förderung der Textil- und Bekleidungscentren, Alvarez
144. Brasilien: Modernisierung des SENAI
145. Chile: Ausbildung der Ausbilder/-innen
146. Chile: Duale Berufsausbildung
147. Dominikanische Republik: Nicht-traditionelle Handwerksberufe für Frauen (CE-Mujer)
148. Kolumbien: Postsekundäre duale Berufsbildung
149. Lateinamerika: Betriebsorientierte Berufsbildung in Lateinamerika
150. Lateinamerika: Integration von Arbeitsschutz und Umwelt in der Beruflichen Bildung - Lateinamerika und der Karibik
151. Peru: Ausbildung der Ausbilder/-innen für die Berufsausbildung in Peru
152. Uruguay: Entwicklung und Konsolidierung einer bedarfsorientierten Berufsbildung in Uruguay

Überregionale Welt

153. Überregionale Welt: CRYSTAL
154. Überregionale Welt: Neue integrierte und angepasste Projektansätze in der Berufsbildungszusammenarbeit
155. Überregionale Welt: Überregionale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung (kaukasische und zentralasiatische Länder)
156. Überregionale Welt: Überregionale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung (Lehrerbildung)

Anhang 7 : **Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung (SEQUA)**

Seit ihrer Gründung im Jahre 1991 unterstützt die Stiftung für Entwicklung und Qualifizierung (SEQUA) die weltweiten Entwicklungsaktivitäten der deutschen Wirtschaft. Als schnelle und flexible Serviceorganisation in Fragen der Projektakquisition und -durchführung mobilisiert sie das Know-how und Engagement von Wirtschaftsorganisationen und Unternehmen zugunsten der internationalen Zusammenarbeit.

Mit ihren Projekten leistet die SEQUA einen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in den Reformstaaten Mittel- und Osteuropas sowie in den Entwicklungsländern des Südens. Projektschwerpunkte sind die Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen, der Aufbau von Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft sowie die Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Partnerländern. Bislang hat die SEQUA über 200 Projekte weltweit durchgeführt (siehe Projektliste).

Als gemeinnützige Tochtergesellschaft des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) kooperiert die SEQUA eng mit dem Netzwerk ihrer Gesellschafter. Netzwerkpartner sind die deutschen Industrie- und Handelskammern sowie die bilateralen Auslandshandelskammern, die Handwerkskammern, Arbeitgeberverbände, Bildungswerke der Wirtschaft und die von ihnen vertretenen Unternehmen. Da die SEQUA bei der Projektumsetzung auf die Experten und Ressourcen ihres Netzwerkes zurückgreifen kann, konzentrieren sich ihre Mitarbeiter schwerpunktmäßig auf das Projektmanagement.

Finanzierung

Die Projekte und Programme der SEQUA werden aus öffentlichen und privaten Mitteln gefördert. Wichtigste Zuwendungs- und Auftraggeber sind zur Zeit:

- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA)
- Bundesministerium des Innern (BMI)
- Europäische Kommission
- Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)
- Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)
- Otto Wolff-Stiftung
- Eberhard-Schöck-Stiftung.

Aktivitäten und Dienstleistungsangebot im Bereich der Privatsektorförderung

- ***Institutionenförderung***

Leistungsfähige Wirtschaftsorganisationen, die unternehmerische Initiativen fördern und sichern, stellen ein unverzichtbares Element marktwirtschaftlicher Ordnung dar.

Die SEQUA fördert in den Partnerländern den Auf- und Ausbau von Selbstverwaltungsorganisationen der Wirtschaft, wie Kammern, Verbänden und Bildungseinrichtungen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen profitieren von der Interessenvertretung und dem Dienstleistungsangebot dieser Organisationen.

- ***Unternehmensförderung***

In Ergänzung zur Institutionenförderung führt die SEQUA Maßnahmen zur direkten Unterstützung von Unternehmen durch. Die Förderung auf Unternehmensebene macht dann Sinn, wenn über das betriebliche Interesse hinaus zusätzliche Entwicklungseffekte erzielt werden. Aktivitäten der SEQUA beinhalten Betriebs- und Existenzgründungsberatung, Messe- und Außenwirtschaftsförderung sowie die Anbahnung von Unternehmenskooperationen.

Aktivitäten und Dienstleistungsangebot im Bereich der beruflichen Bildung:

- ***Systemberatung***

Die SEQUA berät Staat und Wirtschaft der Partnerländer bei der Reform und Konzeption von Berufsbildungssystemen. Die Beratung wird ergänzt durch die Entwicklung von modellhaften Ausbildungsgängen, die von der Erarbeitung entsprechender Lehrpläne bis zur Prüfungsabnahme reichen.

- ***Aufbau von Bildungseinrichtungen***

Überbetriebliche Bildungszentren sind eine wichtige Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Sie stellen für eine Vielzahl von Betrieben die Berücksichtigung neuester technischer Entwicklungen in der Berufsbildung sicher. Die SEQUA unterstützt den Bau und die Einrichtung dieser Zentren, berät beim Aufbau betriebsnaher Trägerstrukturen und schult die Ausbilder.

- ***Weiterbildung***

Die SEQUA berät ausländische Partner beim Aufbau eigener, nachfragegerechter Weiterbildungsangebote. Sie organisiert außerdem Weiterbildungsmaßnahmen für ausländische Fach- und Führungskräfte und fördert Praktika für junge Berufstätige im europäischen Ausland.

Leistungen der SEQUA

Die Projektdurchführung erfolgt arbeitsteilig zwischen der SEQUA und den deutschen Wirtschaftseinrichtungen, die in der Regel als Projektträger fungieren. Die Projektträger bringen ihr fachliches Know-how ein und stimmen die Projektinhalte mit dem ausländischen Partner ab. Die SEQUA bringt ihr Know-how in der Entwicklungszusammenarbeit ein und agiert als zentrale Schalt- und Servicestelle für die Zuwendungs- und Auftraggeber sowie die deutschen und ausländischen Projektpartner.

Die SEQUA

- stellt Kontakte her,
- prüft Projektvorschläge und klärt staatliche oder private Fördermöglichkeiten,
- erarbeitet Projektkonzeptionen und erstellt entsprechende Projektanträge,
- berät die Partner in der Projektsteuerung und -durchführung,
- übernimmt die Verwaltung, Weiterleitung und Abrechnung der Projektmittel,
- erstattet dem Geldgeber regelmäßig Bericht zum Projektfortschritt und
- erfasst und koordiniert die Aktivitäten der verschiedenen Projekte und Programme.

Tabelle A 7 : Liste der internationalen Projekte der SEQUA im Bereich der Berufsbildung

Hier sind ausschließlich die internationalen Projekte der SEQUA im Bereich der Berufsbildung mit ihren jeweiligen ausländischen und deutschen Kooperationspartnern, zumeist regionale und kommunale Kammern in Deutschland, sowie die bundesdeutschen Institutionen, die diese Projekte finanzieren, aufgeführt (Quelle: www.sequa.de).

Mittel- und Osteuropa / Südosteuropa

1. Bulgarien: Qualifizierungsmaßnahmen für Inhaber von KMU durch das BMBF, 1992-1998
2. Bulgarien: Errichtung und Betrieb von Berufsbildungszentren in drei bulgarischen Städten in Zusammenarbeit mit der [HwK Koblenz](#), der GOPA sowie bulgarischen Wirtschaftsorganisationen und öffentlichen Stellen; 1992 - 1998, BMI.
3. Lettland: Qualifizierungsmaßnahmen für Inhaber von KMU durch BMBF, seit 1995.
4. Lettland: Stärkung der HwK Lettland als selbstverwaltete Wirtschaftsorganisation lettischer Handwerker in Zusammenarbeit mit der [HwK Frankfurt/Oder](#), 1996-2001, BMZ.
5. Lettland: Förderung des Aufbaus von Sozialpartnerstrukturen durch institutionelle Stärkung sowie Ausbau des Dienstleistungsangebots der Konföderation der lettischen Arbeitgeberverbände in Zusammenarbeit mit der Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V., 1997 - 1998, EU/PHARE sowie BMA.
6. Litauen: Modellhafte Einführung des dualen Berufsausbildungssystems (Berufsausbildung Industriemechaniker/Maschinen- und Systemtechnik), Curricula, investive Maßnahmen, Ausbilderschulungen; 1993 - 1998, BMBF.
7. Litauen: Modellhafte Einführung des dualen Berufsausbildungssystems (Berufsausbildung Werkzeugmechaniker / Stanz- und Umformtechnik, Energieelektroniker-Betriebstechnik), Curricula, investive Maßnahmen, Ausbilderschulungen, 1998 - 2002, BMBF.
8. Litauen: Entwicklung von Sozialpartnerstrukturen in Litauen, 1998, BMA.
9. Litauen: Strategieprojekt "Ganzheitliche Qualifizierung in exportorientierten Bereichen, Modellelehrgänge im kaufmännischen Bereich", 1999-2001, BMBF.
10. Mazedonien: Förderung der Handwerkerverbände Skopje und Ohrid durch ein Partnerschaftsprojekt mit der [HwK Koblenz](#), 2000-2003, BMZ.
11. Moldau: Umstrukturierung und Neuaufbau der Handels- und Industriekammer Moldau durch ein Partnerschaftsprojekt mit der [IHK zu Leipzig](#); 1994 - 1997, BMZ.
12. Montenegro: Förderung der praxisnahen Berufsausbildung durch ein Partnerschaftsprojekt zwischen der [HwK Koblenz](#) und der Wirtschaftskammer Montenegro, 2001-2004, BMZ.
13. Polen: Qualifizierungsmaßnahmen für Inhaber von KMU durch das BMBF, seit 1992.
14. Polen: Qualifizierungsmaßnahmen für Mitglieder von Prüfungsausschüssen zur Vorbereitung der Einführung der Meisterprüfung, seit 1995, BMBF.
15. Rumänien: Prüfung eines Partnerschaftsprojektes zwischen der Nationalen Union Rumänischer Arbeitgeber und dem Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V.; 1996, BMZ.

16. Slowakische Republik: Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilder und Inhaber von KMU/Vorbereitung auf die Meisterprüfung, seit 1993, BMBF.
17. Tschechische Republik: Modellprojekt der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer: Einführung einer kooperativen (dualen) Berufsausbildung - Industriekaufmann (Curriculumentwicklung, Schulungen für betriebliche Ausbilder, Ergänzung der technischen Ausstattung); seit 1994, BMBF.
18. Ukraine: Weiterbildung für ukrainische Multiplikatoren aus dem Bereich der staatlichen Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung durch ein Seminar der [HwK Koblenz](#); 1994, BMA.
19. Ungarn: Praktikantenaustausch im Handwerk für deutschstämmige Ungarn und für Ungarn; seit 1992, BMI.
20. Ungarn: Modellprojekt der Deutsch-Ungarischen Industrie- und Handelskammer: Einführung einer kooperativen (dualen) Berufsausbildung – Bankkaufmann; seit 1994, BMBF.
21. Ungarn: Einrichtung einer Kfz-Karosseriebauwerkstatt in Eger durch die [HwK Münster](#); 1995, BMBF.
22. Ungarn: Modelllehrgang ungarische Meisterprüfung im Maurerhandwerk in Zusammenarbeit mit der [Hanns-Seidel-Stiftung](#) und der [Handwerkskammer für Schwaben](#), seit 1996, BMBF.
23. Ungarn: Kaufmännisches Modellprojekt in Zusammenarbeit mit der ungarischen IHK: Einrichtung von Lernbüros an zwei Standorten, integriert in Kammerpartnerschaften, seit 1997, BMBF.
24. Ungarn: Modelllehrgang ungarische Meisterprüfung in Bauberufen in Zusammenarbeit mit der [Hanns-Seidel-Stiftung](#) in Pecs, 1999-2001, BMBF und Eberhard-Schöck-Stiftung.
25. Verschiedene Länder Mittel- und Osteuropas: Austauschmaßnahmen mit Polen und Tschechien für Auszubildende und junge Arbeitnehmer aus Deutschland sowie Personen, die im Bereich der beruflichen Bildung tätig sind, 2001, BMBF/ESF.
26. Verschiedene Länder Mittel- und Osteuropas: Qualifizierungshilfen im Rahmen bestehender Partnerschaften zwischen deutschen Kammern, Bildungswerken der Wirtschaft und Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft in Belarus, Bulgarien (bis 1997), Estland, Lettland, Litauen, Polen, Russland, Slowakei, Tschechien, Ukraine, Ungarn. Austauschmaßnahmen im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich, Ausrüstungshilfe, Curriculumentwicklung; 1992-2000, BMBF

Westeuropa /Kooperations- und Austauschprojekte

27. Deutsch-Französische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung; Praktika für Berufsbildungsexperten, 1992, BMBF.
28. SAMIS: Europaweites Austauschprogramm für Fachkräfte aus HwK- und IHK-Berufen (Betriebspraktikum, Sprachkurs und Weiterbildung); seit 1993, Otto Wolff-Stiftung
29. SESAM: Europäisches Vermittlungsprogramm für Junghandwerker (Betriebspraktikum, Sprachkurs und Weiterbildung); seit 1995 über EU/LEONARDO (vorher über BMBF und BMA).
30. SESAM Netzwerk: Aufbau eines europäischen Netzwerks nationaler SESAM-Koordinatoren (Entwicklung von Leitfäden, Informationsunterlagen, Datenbank) über die EU/DG XXIII, 1996 – 1997
31. Pilotprojekt CCCPME: Sozialer Dialog und seine Rolle bei der Entwicklung von Aus- und Weiterbildung für junge Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen, koordiniert über UEAPME, 1996 - 1997, EU/LEONARDO

32. Pilotprojekt NEW TEAM (New East West Transfer for European Access to Mobility), ergänzende Maßnahmen zu SESAM (neues Handbuch, Beitritt von Ländern Mittel- und Osteuropas, innovativer Ausbau der Programmstruktur), 2000-2001, EU/LEONARDO.

Asien

33. China: PPP-Projekt: Qualifizierung und Mobilisierung chinesischer Unternehmer in der Anwendung umweltgerechter Reinigungsmittel, 2001-2003, BMZ.
34. Laos: PPP-Projekt: Herstellung, Vertrieb und Einbau von Bauklempnereiprofilen sowie entsprechende Ausbildungsmaßnahmen, 2001-2002, BMZ.
35. Vietnam: Förderung der Organisations- und Weiterbildungsstrukturen des Handwerks in Vietnam in Zusammenarbeit zwischen dem Directorate for Standards and Quality (STAMEQ), Hanoi, und der [HwK Koblenz](#); 1993 - 2001, BMZ
36. Vietnam: PPP-Projekt: Aufbau einer Schulungsstätte für Kunststoffschweißen, 2001, BMZ

Afrika

37. Mosambik: Partnerschaftsprojekt zwischen den [Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft](#) und dem Industrie-, Handels- und Landwirtschaftsverband ACIANA in Mosambik, 1998 - 2004, BMZ.

Lateinamerika

38. Brasilien: Partnerschaftsvorhaben zwischen den [Beruflichen Fortbildungszentren \(bfz\) der Bayerischen Wirtschaft](#) und dem [Verband der textilverarbeitenden Industrie in Pernambuco](#), 1996 - 2003, BMZ
39. Brasilien: Orientierungsphase eines Partnerschaftsprojektes zwischen den [Beruflichen Fortbildungszentren \(bfz\) der Bayerischen Wirtschaft](#) und dem Verband der beratenden Ingenieure und Architekten (SINAENCO) in Pernambuco zum Aufbau von (Umwelt-)dienstleistungen und zur Stärkung der Mitgliedervertretung, 2002, BMZ.
40. Kuba: Partnerschaftsprojekt zwischen der [HwK Dortmund](#) und der Berufsschule José Ramón Rodríguez in Havanna zur Förderung der Aus- und Weiterbildung im Bereich der Kfz-Elektrik, 1999-2004, BMZ.

Länderübergreifende Projekte / Auftragsstudien

41. Handbuch über die Rolle von Kammern in der Berufsbildung, im Auftrag des Center for International Private Enterprise (CIPE), einer Tochter der US-Chamber of Commerce; 1996, CIPE

Anhang 8: **Die Auslandshandelskammern des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)**

Derzeit verfügen 52 Auslandshandelskammern (AHKs) des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) über ca. 41.500 Mitglieder, die sich aus Unternehmen in den jeweiligen Gastländern und jenen der Bundesrepublik Deutschland zusammensetzen und die die AHKs finanziell tragen. Zusammen mit 20 Delegiertenbüros und weiteren 10 Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft sind die AHKs in ca. 80 Ländern vertreten, zumeist in Staaten, in denen marktwirtschaftliche Strukturen relativ stark ausgeprägt sind. Insgesamt werden in diesen AHK-Vertretungen rund 1.300 Mitarbeiter/innen beschäftigt, die ein Bilanzvolumen von ca. 102 Millionen EURO erwirtschaften.¹

Zur Umsetzung seiner Kernaufgabe, der Förderung der bilateralen Wirtschaftsbeziehungen, erfüllt das Auslandshandelskammernetz zwei wesentliche Funktionen:

Den direkten Auskunfts-, Beratungs- und Organisationsdienst für die am bilateralen Wirtschaftsverkehr beteiligten Unternehmen und Organisationen.

Die Forumsfunktion und Vertretung von Wirtschaftsinteressen für die bilaterale Wirtschaft und Politik.

Im Rahmen des ersten Funktionsbereichs nimmt die berufliche Aus- und Weiterbildung – neben weiteren Dienstleistungen wie beispielsweise kommerzieller Auskunftsdienst, Rechtsberatung, Messevertretungen, Markt- und Wirtschaftsanalysen, Technologietransfer, Umweltschutz, Handelsförderung und Öffentlichkeitsarbeit – einen wichtigen Stellenwert im Aufgabenspektrum der AHKs ein. Die AHKs führen in 32 Ländern duale Berufsbildungsgänge für kaufmännische und technische Berufe in Anlehnung an das deutsche System durch.

Antriebskräfte zur Organisation und Durchführung dualer Berufsbildung in ausgewählten Berufen sind einheimische, vor allem aber deutsche Unternehmen im Ausland, die qualifiziertes Fachpersonal nachfragen. Der Export hochtechnisierter deutscher Anlagen und Maschinen ist in vielen Fällen nur möglich, wenn am Standort geeignetes Fachpersonal für Betrieb und Wartung der Anlagen und Maschinen vorhanden ist. Vor allem in Entwicklungs- und Schwellenländern besteht häufig ein Mangel an Personal mit dem entsprechenden beruflichen Standard. Aber auch in hochtechnisierten Ländern treten Personalprobleme auf, da dort das „on-the-job-training“ vorherrscht und keine breite berufliche Bildung, insbesondere Ausbildung, besteht, die die Fachkräfte in die Lage versetzt, kurzfristig andere oder qualifizierte Tätigkeiten auszuüben. Im Hinblick auf diese Nachfrage durch den Arbeitsmarkt versuchen die AHKs durch ein entsprechendes Dienstleistungsangebot zu entsprechen.

Vor diesem Hintergrund investieren die im Ausland produzierenden deutschen Unternehmen in die qualifizierende Berufsbildung mit dem Ziel, die Versorgung mit Fachkräften und den Technologietransfer zu sichern. Im Gegensatz zum deutschen Modell, bei dem Berufsbildung als gemeinsame Aufgabe von Wirtschaft und Staat begriffen wird, tragen die deutschen Unternehmen im Ausland vielfach auch die Kosten für die schulische Seite der Ausbildung, was einen relativ hohen personellen und finanziellen Aufwand bedeutet. Sie leisten damit einen beachtlichen Beitrag zur An-

¹ Quelle dieser und folgender Daten und Informationen: „Die Auslandshandelskammern, Delegierten und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft – ein wichtiges Informations- und Beratungsinstrument – als Motor der Außenwirtschaft“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001, S. 6

hebung des beruflichen Qualifikationsniveaus, weil über das eigene Unternehmen hinaus Fachkräfte für Betriebe des Partnerlandes qualifiziert werden.

Der DIHK unterstützt diese Aktivitäten in der beruflichen Bildung durch fachliche, personelle und finanzielle Hilfe.

Neben dem Qualifikationsinteresse deutscher Unternehmen im Ausland sehen die AHKs ihre Berufsbildungsaktivitäten als wesentlichen Teil zur Pflege außenwirtschaftlicher Beziehungen, als Teil langfristiger und praxisorientierter Entwicklungspolitik und als ein wichtiges Element auswärtiger Kulturpolitik auch in Verbindung mit der Förderung der deutschen Sprache.²

Konzeption und Elemente der Beruflichen Bildung im Ausland

Die beruflichen Bildungsmaßnahmen werden von den AHKs im Rahmen des dualen Systems unter Berücksichtigung der Verhältnisse und Strukturen in dem jeweiligen Land organisiert. Diese Elemente der Berufsbildung im Ausland hat der DIHK in einem *Leitfaden zur Organisation dualer Berufsbildung durch die Auslandshandelskammern*³ mit dem Ziel festgeschrieben, den AHKs Hilfestellungen und Anhaltspunkte für eine Optimierung ihrer Aufgaben in der Berufsbildung zu geben und durch Organisationshinweise den Einstieg in die duale Berufsbildung zu erleichtern. Sie sind jedoch für die einzelnen AHKs nicht verpflichtend.

Konzeptionell entspricht die Ausbildung dem dualen System der Lehrlingsausbildung in Deutschland. Die Ausbildungsinhalte entsprechen im Kern den deutschen Ausbildungsberufen, werden jedoch den wirtschaftlichen, rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen des Sitzlandes angepasst. Das Prüfungsniveau entspricht den IHK-Prüfungen in Deutschland. Der DIHK bestätigt diese Gleichwertigkeit durch Anerkennungsvermerke auf den Zeugnissen der AHKs.

Die Lernziele der AHK-Berufsbildung im Ausland konzentrieren sich auf fünf Bereiche:

- Verantwortungsbewusst die in zunehmenden Maße multidisziplinären Aufgaben im Beruf sowohl individuell als auch im Team zu erfüllen,
- die theoretischen Grundlagen und Arbeitsläufe zu kennen, sowie sich die zur aktiven Teilnahme an den Arbeitsabläufen notwendigen Fähigkeiten anzueignen,
- einen Arbeitsplatz gemäß den Gegebenheiten der einzelnen Firmen auszufüllen,
- die globalen Funktionsmechanismen eines Unternehmens zu verstehen.
- sich an wechselnde Anforderungen infolge struktureller Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen.

Partner der AHKs bei der Organisation der Berufsbildung im Ausland sind die Mitgliedunternehmen und die Berufsschule. Die jeweilige AHK vertritt die ausbildenden Unternehmen in allen die Ausbildung betreffenden Fragen gegenüber nationalen Be-

² siehe hierzu: „Positionspapier zur beruflichen Aus- und Weiterbildung“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001, S. 14

³ „Leitfaden zur Organisation dualer Berufsbildung durch die Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001, S. 17

hörden, gegenüber der Berufsschule und dem DIHK in Deutschland. Sie entscheidet in Abstimmung mit den dazu berufenen Gremien über alle wesentlichen inhaltlichen und organisatorischen Fragen der Ausbildung. Sie betreut und berät die Ausbildung in Betrieb und Schule, überprüft die Eignung des Betriebs für die gewählte Ausbildung, bildet die betrieblichen Ausbilder aus, schult ehrenamtliche Prüfer, führt die Zwischen- und Abschlussprüfungen durch und erteilt die Abschlusszeugnisse mit dem Gleichwertigkeitsvermerk des DIHK.

Um diese Aufgaben zu erfüllen, bildet die Kammer einen Berufsbildungsausschuss, in dem die maßgeblichen Ausbildungsunternehmen durch ihre verantwortlichen Ausbildungsleiter, sogenannte Tutoren, und die Kammer vertreten sind. Aufgabe des Bildungsausschusses ist es, alle wesentlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten und im Einvernehmen mit der Kammer zu entscheiden.

Daneben beruft die Kammer für jeden Ausbildungsberuf auf Vorschlag der Ausbildungsunternehmen ein Expertengremium, das sich aus qualifizierten Praktikern zusammensetzt und dessen Aufgabe es z.B. ist, in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben, Rahmeninhalte für den betrieblichen Teilbereich vorzugeben, didaktisches Material der betrieblichen Ausbildungsphasen den örtlichen Gegebenheiten anzupassen, handlungsorientierte Fallbeispiele zu entwickeln oder den Berufsschulunterricht durch die Präsentation betriebsrelevanter Themen anzureichern.

Zum Abschluss der Ausbildung legt jeder Auszubildende eine Abschlussprüfung vor einem Prüfungsausschuss ab, der sich aus den Vertretern der AHK, der Unternehmen und der Berufsschule zusammensetzt. Inhalt und Form der Prüfung sind in den Ausbildungsvorschriften festgelegt. Auf Wunsch der AHK bescheinigt der DIHK auf den Abschlusszeugnissen die Gleichwertigkeit mit entsprechenden Abschlüssen in Deutschland.

Unternehmen als Ausbildungsbetrieb

In jedem der beteiligten Unternehmen ist ein Ausbildungsleiter („Tutor“) für die Fragen der Ausbildung verantwortlich. Zu seinen Aufgaben gehört u.a. die Kommunikation zwischen Kammer, Berufsschule und Unternehmen und Auszubildenden, die Koordination innerhalb der Unternehmungen gegenüber den an der Ausbildung beteiligten Bereichen hinsichtlich des Ausbildungsplans und der Methodik der Ausbildung, die Auswahl, Betreuung und Beratung der Auszubildenden sowie alle didaktischen und organisatorischen Belange zur Umsetzung der Berufsbildung im Betrieb.

Neben dem Ausbildungsleiter gibt es in jeder von den Auszubildenden zu durchlaufenden Abteilung einen verantwortlichen Ausbilder, dessen Aufgaben es u.a. sind, den Ausbildungsrahmenplan an den Arbeitsbereich der Abteilung anzupassen, die Auszubildenden in den Arbeitsbereich einzuführen, Ausbilder innerhalb des Arbeitsbereiches zu bestimmen, Leistungen des Auszubildenden zu bewerten sowie die Praxisrelevanz der Ausbildungsinhalte zu überprüfen. Aufgabe der Ausbilder in den einzelnen Abteilungen ist es die Wissensvermittlung gemäß der im Ausbildungsrahmenplan festgelegten Lernziele zu gewährleisten.

Die im Unternehmen und in der Berufsschule vermittelten praktischen und theoretischen Ausbildungsinhalte basieren auf Ausbildungsordnungen aus Deutschland, die an die Verhältnisse im jeweiligen Land angepasst werden. Das gilt im Wesentlichen für die Inhalte der Wirtschafts-, Rechts-, und Sozialkunde.

Ausbildungsberufe und Abschlussprüfungen der AHK im Ausland

Im Jahre 2001 wurden in 26 Ländern Abschlussprüfungen in 21 Ausbildungsberufen durchgeführt, hiervon 11 kaufmännische und 10 technische Berufe. Von 1.233 Prüfungsteilnehmer entfielen 625 auf kaufmännische Berufe und 608 auf technische Berufe. 1.194 Teilnehmer bestanden die Prüfung, was einer Abschlussquote von 96,8 Prozent entspricht.⁴

Die Zahl der kaufmännischen Prüfungsteilnehmer ist gegenüber dem Vorjahr um 18,9 % gesunken, die Anzahl der Prüfungsteilnehmer bei den technischen Berufen um 38,5 % gestiegen. Die Steigerung der Prüfungen insgesamt beträgt gegenüber 2000 knapp 2%. Dagegen ist die Quote der bestandenen Prüfungen gegenüber dem Vorjahr um mehr als 30% gestiegen: 813 bestandene Prüfungen im Jahr 2000 stehen 1.194 bestandenen Prüfungen im Jahr 2001 gegenüber. Zu den einzelnen Ausbildungsberufen in den jeweiligen Ländern siehe Tabelle A 3.8 und Karte xx.

⁴ Quelle: AHK-Berufsbildungsstatistik 2001, www.ahk.de

Tabelle A 8 : **Ausbildungsprojekte der deutschen Auslandshandelskammern im Ausland nach dem deutschen Dualen System**

Land	Ausbildungsberuf	TN an der Abschlussprüfung	davon bestanden	Neue Abschlussprüfungen für folgende Berufe geplant
Ägypten	Fremdsprachensekretärin	10	10	Industrie Kaufmann
	Energieelektroniker	131	125	Industriemechaniker/-elektroniker
Argentinien	Industrie Kaufmann	14	12	
	Kaufmann für Bürokommunikation	6	3	
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	7	5	
Bolivien	Industrie Kaufmann	3	3	Büro Kaufmann
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	6	6	
Brasilien	Fremdsprachensekretärin	13	13	Informatik Kaufmann Hotelfachmann
	Industrie Kaufmann	28	28	
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	10	10	
	Speditions Kaufmann	19	19	
	Versicherungs Kaufmann	7	7	
Bulgarien	Brauer und Mälzer Verlags Kaufmann	24	24	Prüfung 2003
Chile	Kauffrau für Bürokommunikation	5	5	
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	9	9	
	Schiffahrts Kaufmann	5	5	
	Speditions Kaufmann	5	5	
China	Kommunikationselektroniker	207	207	
	Energieelektroniker	55	55	
	Industrie elektroniker	16	15	
	Industriemechaniker	19	18	
	Mechatroniker	30	30	
	Brauer und Mälzer	40	40	
China/ Hongkong	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	6	6	Speditions Kaufmann
Ecuador	Büro Kaufmann	8	8	Speditions Kaufmann
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	16	16	
Frankreich	Industrie Kaufmann	20	13	
Griechenland	Industrie Kaufmann	5	5	Kaufmann im Groß- und Außenhandel
Großbritannien	Bank Kaufmann	17	17	
Indien	Industrie Kaufmann	22	22	
Indonesien	Bank Kaufmann	3	2	IT System-Kaufmann
	Industrie Kaufmann	9	8	Speditions Kaufmann
Italien	Bank Kaufmann	1	1	
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	3	3	
	Industrie Kaufmann	5	5	
Kolumbien	Industrie Kaufmann	12	12	Versicherungs Kaufmann
	Kaufmann für Bürokommunikation	0	0	
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	7	7	

Land	Ausbildungsberuf	TN an der Abschlussprüfung	davon bestanden	Neue Abschlussprüfungen für folgende Berufe geplant
Mexiko	Bürokaufmann	4	3	
	Industriekaufmann	9	9	
Norwegen				IT-System-Kaufmann
Paraguay	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	4	4	
	Fremdsprachensekretärin	1	1	
Peru	Industriekaufmann	7	7	Bürokaufmann
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	9	9	
	Bürokaufmann	5	5	
Polen				Industriekaufmann
				Kaufmann im Einzelhandel
				Versicherungskaufmann
				Bankkaufmann
				Kaufmann im Groß- und Außenhandel Verlagskaufmann
Portugal	Buchhaltungskaufmann	22	22	
	Hotelfachmann	3	3	
	Industriekaufmann	17	17	
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	10	10	
	Speditionskaufmann	15	15	
	Industrieelektroniker	32	32	
	IT-System-Elektroniker	14	14	
	KFZ-Elektriker	24	24	
	KFZ-Mechaniker	14	14	
	Elektromechaniker	2	2	
Singapur	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	11	11	
Spanien	Bankkaufmann	6	6	
	Industriekaufmann	33	29	
	Speditionskaufmann	15	15	
Südafrika	Industriekaufmann	57	52	
				Bankkaufmann
				Speditionskaufmann
				Versicherungskaufmann
				Kaufmann im Groß- und Außenhandel Bürokaufmann
Tschechien	Industriekaufmann	13	13	Kaufmann im Einzelhandel
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	11	11	
	Bankkaufmann	10	9	
Tunesien				Industrienäherin
Türkei	Industriemechaniker			
	Industrieelektroniker			
Ungarn	Bankkaufmann	7	7	Industriemechaniker
	Industriekaufmann	19	17	Bürokaufmann
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	9	8	

Land	Ausbildungsberuf	TN an der Abschluss- prüfung	davon bestande n	Neue Abschlussprüfungen für folgende Berufe geplant
Uruguay				Kaufmann im Groß- und Außenhandel
				Kaufmann für Bürokommunikation
				Schiffahrtskaufmann
Venezuela	Industriekaufmann	22	21	Informatikkaufmann
	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	12	12	
Zentralamerika	Industriekaufmann	13	13	
Gesamt 2001		1.233	1.194	
Vorjahr 2000		1.210	813	

Anhang 9: Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Im Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) mit Sitz im Berliner Haus des Deutschen Handwerks sind die 55 Handwerkskammern, 46 Zentralfachverbände des Handwerks sowie bedeutende wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland zusammengeschlossen.

Der ZDH dient der einheitlichen Willensbildung in allen grundsätzlichen Fragen der Handwerkspolitik. Er vertritt die Gesamtinteressen des Handwerks gegenüber Bundestag, Bundesregierung und anderen zentralen Behörden, der Europäischen Union (EU) und internationalen Organisationen.

In Brüssel unterhält der ZDH ein eigenes Büro. Darüber hinaus ist er Mitglied der UEAPME (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe) in Brüssel, die zahlreiche Aktivitäten mit Partnerorganisationen auf EU-Ebene initiiert und koordiniert.

Außerdem unterhalten der ZDH und seine Mitglieder ein Netz von Partnerschaften mit vergleichbaren Organisationen in Mittel- und Osteuropa und in Entwicklungsländern. In diesem Rahmen wird "Hilfe zur Selbsthilfe" praktiziert, die die Partner in die Lage versetzt, die Interessen kleiner und mittlerer Betriebe und des Handwerks zu vertreten.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks, die Handwerkskammern und die handwerklichen Fachverbände engagieren sich seit Beginn der 80er-Jahre verstärkt in der Entwicklungszusammenarbeit.

Der Grundsatz lautet dabei, dass eine funktionierende Wirtschaft der Schlüsselfaktor für eine dauerhafte Armutsbekämpfung und für soziale sowie gesellschaftliche Entwicklung ist. Im Mittelpunkt des Engagements steht die **Förderung marktwirtschaftlicher Strukturen** mit einem **breiten Mittelstand** und vor allem einem **leistungsfähigen Handwerk**.

Ziele der Entwicklungszusammenarbeit sind v.a.:

- die Anzahl handwerklicher Klein- und Mittelbetriebe zu vergrößern
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU
- Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen bei den politischen Entscheidungsträgern, zur besseren Entfaltung handwerklicher Klein- und Mittelbetriebe.

Das wichtigste Instrument zur Umsetzung dieser Ziele sind **Partnerschaften**. Diese sind langfristig angelegte Beziehungen zwischen Einrichtungen mit vergleichbaren Aufgabenstellungen und Interessen, die in der Regel auf einem Vertrag oder einer ähnlichen formellen Vereinbarung beruhen.

Partnerschaften ermöglichen einen bedarfsgerechten, effizienten **Transfer von Know-how**. Handwerkskammern und -verbände werden mit ähnlichen Institutionen zur Handwerks- und Mittelstandsförderung in den Partnerländern zusammengeführt. Die Struktur des deutschen Handwerks mit ihrem großen Pool bzw. Netzwerk von Experten und Know-how eignet sich besonders für diese Art von Kooperation.

Finanzielle Unterstützung leistet hier vor allem das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ([BMZ](#)), aber auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung ([BMBF](#)).

Zur Zeit bestehen **113 Partnerschaften** deutscher Handwerksorganisationen in **vier Kontinenten**, insbesondere Partnerschaften der Handwerkskammern. Den Schwerpunkt bilden die Staaten Mittel- und Osteuropas. Aber auch die klassischen Entwicklungs- und Schwellenländer sind zahlreich vertreten.

Neben den Partnerschaften gibt es vielfältige informelle Beziehungen, z. B. über Städtepartnerschaften oder Außenwirtschaftskontakte. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Partnerschaften liegen in drei eng miteinander verzahnten Bereichen:

- Berufsbildung
- Gewerbeförderung
- Institutionenstärkung.

Ziel der **Institutionenstärkung** ist es, über die Schaffung leistungsfähiger Kammern und Verbände eine möglichst effiziente und nachhaltige Hilfe zur Selbsthilfe (Stichwort: 'sustainable development') für die Handwerksbetriebe in den Entwicklungsländern umzusetzen. Dazu gehört auch der Politikdialog mit den verantwortlichen staatlichen Stellen. Er soll dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für kleine und mittlere Unternehmen zu verbessern.

Die **Gewerbeförderung** bildet einen integrierten Bestandteil der Institutionenstärkung. Keine Kammer und kein Verband können ohne eine leistungsfähige Gewerbeförderung für die Mitgliedsunternehmen attraktiv sein. Hierzu zählen im wesentlichen Existenzgründungs- und Betriebsberatung, Anbahnung von Unternehmenskooperationen sowie Messesförderung.

Die berufliche Bildung spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle. Die deutschen Handwerksorganisationen bieten hier vor allem Qualifizierungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte sowie Multiplikatoren an. Sie helfen aber auch bei Aufbau und Einrichtung von Bildungsstätten, bei der Entwicklung von Lehr- und Lernmaterialien und Ausbildungsplänen. Die Orientierung der beruflichen Qualifizierung an der betrieblichen Praxis ist dabei oberstes Gebot.

ZDH-Partnerschaftsprogramm

Die Partnerschaftsprojekte des Handwerks im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit werden zum großen Teil von der Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung ([SEQUA](#)) betreut, einer Gemeinschaftseinrichtung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, des Deutschen Industrie- und Handelstaes und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Der ZDH engagiert sich mit dem ZDH-PP seit 1989 in der Unterstützung von Selbstverwaltungsorganisationen kleiner und mittlerer Unternehmen in ausgewählten Ländern Asiens. Dazu gehören Indien, Indonesien, die Philippinen, Thailand, Vietnam, Nepal und China.

Übergeordnetes Ziel des mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für technische Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) durchgeführten Programms ist die Selbsthilfe und Leistungsfähigkeit des KMU-Sektors dauerhaft zu verbessern. Dies soll durch eine Stärkung der überbetrieblichen Organisation der KMU, die in den asiatischen Entwicklungsländern relativ schwach ist, erreicht werden. Kernziele der Zusammenarbeit sind in der Regel:

- Verbesserung der Interessenvertretung zugunsten von KMU
- Aufbau und Entwicklung eines attraktiven Dienstleistungsangebotes für KMU durch Kammern und Verbände

Verbesserung der institutionellen und organisatorischen Strukturen von Kammern und Verbänden

Erhöhung der Mitgliedschaft und Beteiligung von KMU in Kammern und Verbänden.

Zielgruppen des ZDH-PP sind

Repräsentanten und Mitarbeiter von Kammern und Verbänden

Inhaber und Mitarbeiter von KMU

politischen Entscheidungsträger und Mitarbeiter staatlicher Instanzen.

Je nach Ausgangssituation z.B. Bedarf und Leistungsfähigkeit der einzelnen Projektpartner werden z.B. folgende Projektmaßnahmen durchgeführt:

Seminare und Workshops zum Management von Kammern und Verbänden

Trainingsmaßnahmen für Mitarbeiter und Ehrenamtsträgern von Kammern und Verbänden

Aufbau von Informationssystemen

Einnahmesteigerung durch den Aufbau attraktiver Dienstleistungsangebote

Entwicklung von Schulungs- und Trainingsmaterialien

Durchführung von Konferenzen zur KMU-Politik und Förderung.

Die Tendenz in der Entwicklungszusammenarbeit geht immer mehr in Richtung des neuen Förderungskonzepts des BMZ, der sogenannten „Public-Private Partnership“ (PPP).

Tabelle A 9 : Internationale Kooperationsstrukturen und –projekte der deutschen Handwerksorganisationen im Bereich der Beruflichen Bildung (Stand: 04.07.2002)

N	St	St	St	K	K	St	St	St
1	A	B		0		St		St
		B	A	0	St			St
2	B	B	K	0	St		St	St
		B	K		St			St
		B	K	A	0			St
3	B	B		0	St		St	St
		B	K	0	St		St	St
		B	K		0	St		St

N	Beschreibung	Menge	Einheit	Preis	Anmerkungen	Menge	Einheit	Preis
		1	Stk	0	1.000	1	Stk	1.000
		1	Stk	0	1.000	1	Stk	1.000
		1	Stk	0	1.000	1	Stk	1.000
4	1.000	1	Stk	0	1.000	1	Stk	1.000
	1.000	1	Stk	0	1.000	1	Stk	1.000

Nr	Name des deutschen Partners	Kooperation mit (Land)	Name des ausländischen Partners	Kooperation seit	Inhalte der Kooperation	laufende oder abgeschlossene Projekte	nützliche Internetlinks	Ansprechpartner in Ihrer Organisation
		Frankreich	Chambre de Metiers de Paris	26.09.1980	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Austausch technischer Kenntnisse und Fertigkeiten mit dem Ziel der Optimierung; ➤ Lehrlings-, Gesellen- Facharbeiter- und Kammermitarbeiteraustausch; 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fachgespräche (sowohl auf Arbeits- als auch auf Vorstandsebene); ➤ Lehrlingsaustausche; ➤ Vorbereitung von grenzüberschreitenden Kooperationen (Polen, Frankreich, Deutschland); ➤ Modell Handsim 		Herr Sven Liebscher, Tel.: 030/ 25903 – 357, e-Mail: liebscher@hwk-berlin.de
6	OWL	Norwegen	Romsdal Videregående Skole Molde	2002	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Austausch von Kfz-Mechaniker-Auszubildenden ➤ Besuch von Berufsschule ➤ Besuch überbetrieblicher Lehrgänge ➤ Betriebspraktikum 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Derzeit läuft Gegenbesuch in Molde ➤ Fortführung der Maßnahme im Jahr 2003 	www.handwerk-owl.de	Herr Jörg Strathmann Tel. (05 21) 56 98-3 13 joerg.strathmann@handwerk-owl.de
		Norwegen	Sogn Videregående Skole, Oslo	1998	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Austausch von Kfz-Mechaniker-Auszubildenden ➤ Besuch von Berufsschule ➤ Besuch überbetrieblicher Lehrgänge ➤ Betriebspraktikum 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Derzeit läuft Gegenbesuch in Oslo ➤ Fortführung der Maßnahme im Jahr 2003 	www.handwerk-owl.de	Herr Jörg Strathmann Telefon (05 21) 56 98-3 13 joerg.strathmann@handwerk-owl.de
		Frankreich	Chambre de Métiers de la Vendée	seit mehr als 25 Jahren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Austausch von Lehrlingen, Gesellen und Meistern verschiedener Handwerksberufe ➤ Besuch eines Kurses im Handwerksbildungszentrum ➤ Betriebspraktikum 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortführung der Maßnahme im Oktober 2002 ➤ 	www.handwerk-owl.de	Herr Jörg Strathmann Tel. (05 21) 56 98-3 13 joerg.strathmann@handwerk-owl.de
		Frankreich	Chambre de Métiers de la Loire-Atlantique	seit mehr als 25 Jahren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Austausch von Lehrlingen, Gesellen und Meistern verschiedener Handwerksberufe ➤ Besuch eines Kurses im Handwerksbildungszentrum ➤ Betriebspraktikum 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortführung der Maßnahme im Oktober 2002 	www.handwerk-owl.de	Herr Jörg Strathmann Tel. (05 21) 56 98-3 13 joerg.strathmann@handwerk-owl.de
		Irland	St. Helen's Bay Language School (seit 2002: The Slaney Language Centre)	2001	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Austausch von Automobilkaufmann/-frau-Auszubildenden ➤ berufsspezifischer Sprachlehrgang ➤ Betriebspraktikum 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortführung der Maßnahme im September 2002 	www.handwerk-owl.de	Herr Jörg Strathmann Tel. (05 21) 56 98-3 13 joerg.strathmann@handwerk-owl.de
7	Braunschweig	Frankreich	Chambre de Métiers du Gard	1962	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lehrlingsaustausch 			Sandra Jutsch Tel.: (0531) 480 13-13 sandra.jutsch@hwk-braunschweig.de
8	Bremen	Schweden	Holavedscolan, Tranås	1994	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lehrlings- und Meisteraustausch 			Gabriela Schierenbeck Tel. 0421 / 30500-29 schierenbeck@hwk-bremen.de

N	க	ந	க	க	க	க	க	க
		க	க	0	✓			க
		க	க	0	✓			க
9	க	க	க	0	✓	க	w	க
		க	க	0	✓	s t ä	w	க
		க	க	0	✓		w	க
0	க	க	க	9	✓	க	w	க

N	கு	பு	பு	பு	பு	பு	பு	பு
		பு	பு		பு	பு		பு
		பு	பு	0	பு	பு		பு
		பு	பு	9	பு	பு		பு
		பு	பு	0	பு	பு		பு
1	பு	பு	பு	0	பு	பு		பு

N	கி ச எ	ப ச எ	க ச எ	க ச எ	க ச எ	க ச எ	க ச எ	க ச எ
2	க ச எ		க ச எ	0	✓ க ச எ	<p>க ச எ : க ச எ : க ச எ t க ச எ : க ச எ t க ச எ h e</p>		<p>க ச எ க ச எ</p>
		க ச எ		0	✓ க ச எ	க ச எ		<p>க ச எ க ச எ</p>
		க ச எ	க ச எ	0	✓ க ச எ	<p>✓ ✓ ✓ ✓ க ச எ க ச எ</p>	<p>க ச எ</p>	<p>க ச எ க ச எ</p>
		க ச எ	க ச எ	0	✓ க ச எ			<p>க ச எ க ச எ</p>

N	பெயர்	வா.பெ.	பெயர்	வா.பெ.	பெயர்	வா.பெ.	பெயர்	வா.பெ.
		வா.பெ.	பெயர்	வா.பெ.	பெயர் வா.பெ.	வா.பெ. பெயர்	வா.பெ.	பெயர் வா.பெ.
		வா.பெ.	பெயர்	வா.பெ.	பெயர் வா.பெ.	வா.பெ. பெயர்	வா.பெ.	பெயர் வா.பெ.
		வா.பெ.	பெயர்	வா.பெ.	பெயர் வா.பெ.	வா.பெ. பெயர்	வா.பெ.	பெயர் வா.பெ.

N	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி
		பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி
	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி		பகுதி	பகுதி
3	பகுதி		பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி		பகுதி

N	Beschreibung	Menge	Einheit	Preis	Bemerkungen	Menge	Preis	Bemerkungen
		1	Stk	0	1. Einheitspreis			1. Einheitspreis
		1	Stk	0	2. Einheitspreis			2. Einheitspreis
		1	Stk	0	3. Einheitspreis			3. Einheitspreis
		1	Stk	0	4. Einheitspreis			4. Einheitspreis

N	Beschreibung	Menge	Einheit	Preis	Anmerkungen	Menge	Preis	Anmerkungen
		1	m	0	✓		1	1
		1	m	0	✓	1	1	1
		1	m	0	✓		1	1
4	E	1	m	0	✓	1	1	1
	E	1	m	0	✓	1	1	1

N	பெயர்	தலைப்பு	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்
		பு	பு	பு	பு பு பு	பு பு		பு பு பு
	பு	பு	பு	பு	பு	பு		பு பு
5	பு	பு	பு	பு	பு பு	பு பு	பு பு	பு பு பு பு பு
		பு	பு	பு	பு பு	பு	பு	பு பு பு பு

N	Kategorie	Code	Name	Code	Code	Code	Code	Code
6	D	B	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorców w Gorzowie Wlkp.	0	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01 ▶ 02 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01 ▶ 02 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01 ▶ 02 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01 ▶ 02
		B	Izba Rzemieśnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Szczecinie	0	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01
		B	Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw	0	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01 ▶ 02 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 01 ▶ 02

N	Kod	Kod	Nazwa	Kod	Kod	Kod	Kod	Kod
		0	Kujawsko-Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości	0	0			0
		0	Izba Rzemieśnicza Mazowska, Kurpi i Podlasia w Warszawie	0	0			0
		0	Latvijas Amatniecības Kamera	0	0			0
		0	Latvijas Amatniecības Kameras	0	0			0

N	பெயர்	முகவரி	தொலைபேசி	பி.டி.என்	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு
	பெயர்	முகவரி	தொலைபேசி	பி.டி.என்	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு
	பெயர்	முகவரி	தொலைபேசி	பி.டி.என்	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு
	பெயர்	முகவரி	தொலைபேசி	பி.டி.என்	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு
	பெயர்	முகவரி	தொலைபேசி	பி.டி.என்	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு
	பெயர்	முகவரி	தொலைபேசி	பி.டி.என்	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு	பிற்பாடு

N	குறிப்புகள்	பெயர்	தகவல்	பெண்	பெண்	பெண்	பெண்	பெண்
2	ப	ப			>>> >>> >>>			>>> >>> >>>
		ப	ப	ப	>>> >>> >>>			>>> >>> >>>
2	ப	ப	ப	0	ப	ப		>>> >>> >>>
		ப	ப	0	>>> >>> >>>	>>> >>> >>>		>>> >>> >>>
		ப	ப	9	>>> >>> >>>			>>> >>> >>>
ப	>>> >>> >>>	>>> >>> >>>	>>> >>> >>>	9	>>> >>> >>>			>>> >>> >>>
	ப	ப	ப	0	>>> >>> >>>			>>> >>> >>>

N	Kategorie	Beschreibung	Menge	Einheit	Anzahl	Bemerkungen	Preis	Gesamt
		K	K	K	1			A B
2	K	K	K	K	1	K	K	A B
	K	K	K	K	1	K	K	A B
	K	K	K	K	1	K	K	A B
	K	K	K	K	1	K	K	A B
	K	K	K	K	1	K	K	A B

N	Kategorie	Beschreibung	Menge	Einheit	Anzahl	Bemerkungen	Preis	Währung
		Kategorie	Menge	Einheit	Anzahl	Bemerkungen	Preis	Währung
2	Kategorie	Beschreibung	Menge	Einheit	Anzahl	Bemerkungen	Preis	Währung
		Beschreibung	Menge	Einheit	Anzahl	Bemerkungen	Preis	Währung
		Beschreibung	Menge	Einheit	Anzahl	Bemerkungen	Preis	Währung
		Beschreibung	Menge	Einheit	Anzahl	Bemerkungen	Preis	Währung
		Beschreibung	Menge	Einheit	Anzahl	Bemerkungen	Preis	Währung

N	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி
	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி
	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி
	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி	பகுதி

N	Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung
		Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung Abteilung	Abteilung	Abteilung Abteilung Abteilung Abteilung Abteilung	Abteilung Abteilung
		Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung Abteilung	Abteilung	Abteilung Abteilung	Abteilung Abteilung

Nr	Name des deutschen Partners	Kooperation mit (Land)	Name des ausländischen Partners	Kooperation seit	Inhalte der Kooperation	laufende oder abgeschlossene Projekte	nützliche Internetlinks	Ansprechpartner in Ihrer Organisation
		Vietnam	STAMEQ Directorate for Standards and Quality	1995	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aufbau des Handwerk Centers (HwC) Hanoi ➤ Weiterbildung und Beratung für Betriebe in Schweißtechnik, Steuerungstechnik und Kfz-Technik <p>Anm: Engagement in Vietnam seit Anfang der neunziger Jahre</p>	<p>abgeschlossen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ HWC wurde Ende 2001 unter dem Dach Stameqs als Zentrum für den Deutsch-Vietnamesischen Technologietransfer rechtlich verselbständigt; vom Deutschen Verband für Schweißtechnik anerkannt. ➤ Dieses Partnerschaftsprojekt ist abgelaufen <p>laufend:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ die Handwerkskammer Koblenz und STAMEQ kooperieren aber weiterhin in verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der KMU Vietnams. ➤ Seit Anfang 2002 fungiert der schweißtechnische Bereich des HwC als Außenstelle der Schweißtechnischen Lehranstalt Koblenz. Die Einrichtung kann damit international anerkannte Zeugnisse für Schweißer ausstellen. 	<p>www.tcvn.gov.vn www.suedostasien.uni-koeln.de www.auswaertiges.amt.de</p>	<p>Peter Rechmann</p> <p>Tel.: 0261/398-121 e-mail: peter.rechmann@hwk-koblenz.de</p>
	Balkanbüro: Bulgarien	Bulgarien	Bulgarische Wirtschaftskammer / Bulgarien	1991	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusammenarbeit in der Berufsausbildung (Qualifizierung, Aufbau eines Berufsbildungszentren 		<p>http://www.hwk-koblenz.de/internationale/bulgarien/start.html</p>	<p>Fr. Dr. Evalina Parvanova 0261 / 398-128</p>

N	Beschreibung	Menge	Einheit	Preis	Bemerkungen	Menge	Preis	Anmerkungen
		1	m	10	10 10 10 10 10 10	10 10 10 10 10 10		10 10
		1	m	10	10 10 10	10 10 10		10 10 10
		1	m	10	10 10	10 10 10 10 10 10		10 10 10 10 10 10
		1	m	10	10 10	10 10 10 10 10 10		10 10 10 10 10 10
		1	m	10	10 10 10	10 10 10 10 10 10		10 10 10 10 10 10

N	Abteilung	Funktionsbereich	Aufgabenbereich	Kategorie	Maßnahmen	Ergebnisse	Bemerkungen	Anmerkungen
		Technik	Technische Aufgaben	9	Maßnahmen	Ergebnisse		Ergebnisse
		Technik	Technische Aufgaben	9	Maßnahmen	Ergebnisse		Ergebnisse
		Technik	Technische Aufgaben	9	Maßnahmen	Ergebnisse		Ergebnisse
		Technik	Technische Aufgaben	9	Maßnahmen	Ergebnisse		Ergebnisse
8	Technik	Technik			Maßnahmen		Technik	Ergebnisse
	Technik	Technik			Maßnahmen			Ergebnisse
	Technik	Technik			Maßnahmen			Ergebnisse

N	Abteilung	Funktionsbereich	Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung	Abteilung
		A/B	C		A/B/C	A/B/C		A/B/C
2	A/B	C			A/B/C			A/B/C
8	A/B		C	D	E	A/B/C	A/B/C	A/B/C

N	Beschreibung	Menge	Einheit	Preis	Anzahl	Werkstoff	Menge	Einheit
		1	m	0	1		1	m
		1	m	0	1		1	m
		1	m	0	1		1	m
2	1	1	m	0	1	1	m	

Nr	Name des deutschen Partners	Kooperation mit (Land)	Name des ausländischen Partners	Kooperation seit	Inhalte der Kooperation	laufende oder abgeschlossene Projekte	nützliche Internetlinks	Ansprechpartner in Ihrer Organisation
30	Rheinessen Projektentwicklung über Tochtergesellschaft „Internationale Handwerkspartnerschaften (IHP) GmbH“	Nepal	Pokhara Chamber of Commerce and Industry (PCCI), Pokhara, Nepal	Oktober 1994	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwicklung des Privatsektors: Institutionenförderung (Organisationsentwicklung), Auf- und Ausbau von Kammer- bzw. Verbandsnetzwerken sowie Unterstützung von Unternehmen (Beratungs- und Fortbildungsangebote) ➤ Förderung der beruflichen Bildung: Systemberatung, Unterstützung von Bildungseinrichtungen und Beratung zu beruflichen Aus- sowie Weiterbildungsmaßnahmen 			Internationale Handwerkspartnerschaften GmbH Rainer Kubera Susanne Löhlein Tel.: 06131-999217 Fax: 06131-9992901 E-Mail: ihp@hwk.de
		Polen	HwK Opole		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berufliche Bildung 			Internationale Handwerkspartnerschaften GmbH Rainer Kubera Susanne Löhlein Tel.: 06131-999217 Fax: 06131-9992901 E-Mail: ihp@hwk.de
		Rumänien	Camera de Comert, Industry si Agricultura Sibiu (CCIA Sibiu), Sibiu, Rumänien	September 1994	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwicklung des Privatsektors: Institutionenförderung (Organisationsentwicklung), Auf- und Ausbau von Kammer- bzw. Verbandsnetzwerken sowie Unterstützung von Unternehmen (Beratungs- und Fortbildungsangebote) ➤ Förderung der beruflichen Bildung: Systemberatung, Unterstützung von Bildungseinrichtungen und Beratung zur beruflichen Aus-, Fort- sowie Weiterbildungsmaßnahmen 			Internationale Handwerkspartnerschaften GmbH Rainer Kubera Susanne Löhlein Tel.: 06131-999217 Fax: 06131-9992901 E-Mail: ihp@hwk.de
		Usbekistan	Tadbirkor Ayol, Taschkent (Verband der Geschäftsfrauen Usbekistans)	Oktober 1996	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwicklung des Privatsektors: Institutionenförderung (Organisationsentwicklung), Auf- und Ausbau von Kammer- bzw. Verbandsnetzwerken sowie Unterstützung von Unternehmen (Beratungs- und Fortbildungsangebote) ➤ Förderung der beruflichen Bildung: Systemberatung, Unterstützung von Bildungseinrichtungen und Beratung zur beruflichen Aus-, Fort- sowie Weiterbildungsmaßnahmen 			Internationale Handwerkspartnerschaften GmbH Rainer Kubera Susanne Löhlein Tel.: 06131-999217 Fax: 06131-9992901 E-Mail: ihp@hwk.de

N	செயல்பாடு	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்
2	செயல்பாடு	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்
		பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்
		பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்
		பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்
3	செயல்பாடு	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்
3	செயல்பாடு	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்	பெயர்

N	A	B	C	D	E	F	G	H
		9	9	9	9	9		9
5	5	5	5	5	5	5		5
6	6	6	6	6	6	6	6	6

N	Beschreibung	Menge	Einheit	Preis	Bemerkungen	Menge	Preis	Anmerkungen
7	Korn	100	kg	0	Korn			Korn
		100	kg	0	Korn			Korn
8	Korn	100	kg	0	Korn		100	Korn
		100	kg	0	Korn			
		100	kg	0	Korn		100	
		100	kg	0	Korn		100	
9	Korn	100	kg	0	Korn	100		Korn

N	Beschreibung	Menge	Einheit	Preis	Anmerkungen	Menge	Preis	Abrechnung
	K...	K...	K...	0	K...	K...		K...
	K...	K...	K...	0	K...			K...
	K...	K...	K...	0	K...	K...		K...
	K...	K...	K...	0	K...	K...		K...
	K...	K...	K...	0	K...			K...

Nr	Name des deutschen Partners	Kooperation mit (Land)	Name des ausländischen Partners	Kooperation seit	Inhalte der Kooperation	laufende oder abgeschlossene Projekte	nützliche Internetlinks	Ansprechpartner in Ihrer Organisation
40	Reutlingen	Tansania (Rombo-Distrikt)	DALTA (District Assembly Local Trade Association),	1994	Partnerschaft mit denHandwerkerInnen im Rombo Distikt (Art Kreishandwerkerschaft), auch nach Projektende	Partnerschaftsprojekt 1994-1999 ➤ Institutionenstärkung ➤ Aus- und Weiterbildung ➤ ca. 20 Innungen sind aus dem Projekt entstanden mitsamt DALTA (Dachorganisation)	www.gewerbeakademie-tu.de -> kursort tübingen -> Projekte -> Rombo Dalta	Wilhelm Link Tel. 07473-27 34 84 Email: link@hwk-reutlingen.de
41	des Saarlandes	Luxemburg-Frankreich-belgien	Interregionaler Rat der handwerkskammern Saar-Lor-Lux	1989	➤ Gemeinsame Veranstaltungen der HWKs im Saar-Lor-Lux-Raum ➤ Gemeinsame Durchführung von EU-Projekten	Übersicht über abgeschlossene Projekte liegt vor		Georg Brenner Tel.: 0681-5809-101 Mail: g.brenner@hwk-saarland.de
		Frankreich	Chambre des Metiers de la Manche	1984	➤ Lehrlingsaustausch	Austausch wird jährlich durchgeführt	www.artisans-vikings.org	Georg Brenner Tel.: 0681-5809-101 Mail: g.brenner@hwk-saarland.de
		Elfenbeinküste	Chambre Nationale de Metiers deCôte d'Ivoire	1996	➤ Partnerschaftsprojekt zur Förderung der Organisationsstruktur der ivorischen Handwerkskammer und zur Verbesserung der Handwerker Ausbildung, ➤ Bau von 2 Ausbildungszentren	Entwicklungsprojekt: 2. Phase steht kurz vor Abschluss, 3. Phase ist beantragt	www.sequa.de	Ulrich Plein Tel.: 0681-5809178 u.plein@hwk-saarland.de
		Südafrika	National Crafts Council of South Africa	1995	➤ Partnerschaftsprojekt zur Förderung der Organisationsstruktur des südafrikanischen Kunsthandwerks	abgeschlossen: Vorprojekt laufend: Hauptprojekt	www.sequa.de	Ulrich Plein Tel.: 0681-5809178 u.plein@hwk-saarland.de
		Polen	HWK Zielona Gora	1993	➤ Durchführung von Schulungsmaßnahmen	abgeschlossen: Durchführung von technologie- und Bildungsmaßnahmen für Multiplikatoren aus dem polnischen Handwerk i.R. des EU-Programms Ouverture		Georg Brenner Tel.: 0681-5809-101 Mail: g.brenner@hwk-saarland.de
42	Schwerin	Frankreich	Les Compagnons du Devoir Jarville-La-Malgrange	2001	➤ Lehrlingsaustausch für Tischler, Gas- und Wasserinstallateure, Metallbauer			Manfred Marschand Tel. (0385) 7417-131 hwk-schwerin@t-online.de
		Polen	Handwerkskammer Bydgoszcz: Kujawsko-Pomorska	27. März 1995	➤ Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Handwerksorganisation in Bydgoszcz ➤ Lehrlingsaustausch		http://www.hwk-schwerin.de	Hauptgeschäftsführer Edgar Hummelsheim e-mail: HWK-schwerin@t-online.de

Nr	Name des deutschen Partners	Kooperation mit (Land)	Name des ausländischen Partners	Kooperation seit	Inhalte der Kooperation	laufende oder abgeschlossene Projekte	nützliche Internetlinks	Ansprechpartner in Ihrer Organisation
43	Südthüringen		HWK Poznan /Polen	1991	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusammenarbeit in der Berufsausbildung und Fortbildung 		http://www.hwk-suedthueringen.de	Dr. Günter Dreßler Tel.: 03681 / 370-200
44	Trier	Saar-Lor-Lux Umweltzentrum Trier	Stredné odborné učiliste stavebné Slowakei	1999	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berufsausbildung (Aufbau von Weiterbildungsmodulen im Umweltschutz) ➤ Unterstützung beim Aufbau von standardisierten Ausbildungsverfahren in der Steinmetzbranche ➤ Wissenstransfer zwischen den Ländern 		http://www.hwk.trier.de	Frau Schiff (06 51 207-254)
		Slowakei	Gewerbeverband Slowakei		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Durchführung gemeinsamer Projekte 		Rthieles@hwk-trier.de	Rainer Thieles Tel: 0651-207 130
	Luxemburg	HwK Luxemburg		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusammenarbeit im Rahmen europ. Interreg/Großregion etc. ➤ Gemeinsame Durchführung von Projekten 			Michele Kaesler Tel: 0651-207 107	
45	Ulm	Polen	Handwerkskammer Olstzyn	1983	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusammenarbeit in der Berufsausbildung (Qualifizierung, abgeschlossener Aufbau eines Berufsbildungszentrums in Olstzyn) ➤ Lehrlingsaustausch ➤ Arbeitnehmersaustausch 		http://www.hk-ulm.de	Hermann Stangier (HGF) Tel.: 07 31-14 25-101
46	für Unterfranken	Frankreich	HwK Calvados, Caen	seit 35 Jahren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Austausch von Lehrlingen und jungen Arbeitnehmern ➤ 1998 -2001: Leonardo-Projekt 'Handwerks-Design' : kombinierte Berufsausbildung in den Berufen Schreiner, Zimmerer, Gas- und Wasserinstallateur und Heizungsbauer 		www.handwerks-design.de	Rudolf Lauer (stv. GF) Tel: 0931-309 08-16 Email: r.lauer@hwk-ufr.de
		Irland	FAS-Training and Employment Authority FAS-Training Center, Cork	1992	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1998 -2001: Leonardo-Projekt 'Handwerks-Design' ➤ Projekte in der berufl. Aus- und Weiterbildung 			Karl-Heiz Feser (GF) Tel. 0931-30908-28 Email: kh.feser@hwk-ufr.de
		Belgien	HwK 'Brabant Wallon-Bruxelles', Brüssel	1998	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Handwerkspolit. Zusammenarbeit ➤ Projekte der berufl. Bildung ➤ 1998 -2001: Leonardo-Projekt 'Handwerks-Design' 			Karl-Heiz Feser (GF) Tel. 0931-30908-28 Email: kh.feser@hwk-ufr.de
		Türkei	HwK Istanbul	1995	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekte in der beruflichen Bildung ➤ Projekte zur wirtschaftl. Unterstützung von Einrichtungen des Handwerks 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausbildung von türkischen Ausbildern ➤ Aufbau des dualen Systems in der Türkei 		Karl-Heiz Feser (GF) Tel. 0931-30908-28 Email: kh.feser@hwk-ufr.de
		Polen	HwK Danzig	2001	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekte der Berufsbildung 	konkrete Projekte noch in der Entwicklung		Franz Josef Kleespies, HGF Tel. 0931-30908-28 fj.kleespies@hwk-ufr.de

Michael Gajo, Gisela Dybowski

Deutsche Berufsbildungskoooperation
weltweit – Potenziale erkennen,
Synergien nutzen

Länderprofile

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

I. Mitteleuropa / Europäische Union	4
Frankreich	4
Griechenland	5
Großbritannien	6
Italien	7
Norwegen	8
Portugal	9
Spanien	10
II. Mittelmeerraum, Naher und Mittlerer Osten	11
Ägypten	12
Algerien	15
Marokko	24
Tunesien	27
Türkei	30
III. Afrika südlich der Sahara	31
Benin	32
Kap Verde	35
Namibia	37
Nigeria	40
Südafrika	42
IV. Asien und Ozeanien	46
China	47
Indien	50
Indonesien	51
Laos	52
Malaysia	54
Philippinen	57
Singapur	60
Thailand	61
V. Mittel-, Osteuropa, Gemeinsame Unabhängige Staaten (GUS)	64
Armenien	65
Kosovo	69
Polen	72
Rumänien	73
Serbien	76

Tschechische Republik	78
Ungarn	79
VI. Lateinamerika, Karibik	81
Argentinien	82
Bolivien	83
Brasilien	84
Chile	85
Ecuador	86
Kolumbien	87
Mexiko	88
Paraguay	89
Peru	90
Uruguay	91
Venezuela	93
Zentralamerika	94

Frankreich



Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK:</u> ¹ Duale Berufsbildung für 1. Industriekaufmann (seit 1985)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte seit 1985
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Ecole Franco-Allemande de Commerce et d'Industrie
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen:	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Ecole Franco-Allemande de Commerce et d'Industrie
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	20 Abschlussprüfungen, davon 13 bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Griechenland



Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK:</u> Duale Berufsbildung für 1. Industriekaufmann (seit 1988) 2. Groß- und Außenhandelskaufmann (seit 1994)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte seit 1988
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsche Auslandsschule
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Griechische Industrie- und Handelskammer
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	5 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Großbritannien



Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1988) 2. Bankkaufmann (seit 1988) Die Berufsbildung für Versicherungskaufmann ist geplant.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte seit 1988
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	European College of Business and Management
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	European College of Business and Management
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	17 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Italien



Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Mailand:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1989) 2. Bankkaufmann (seit 1989) 3. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1990) Die Berufsbildung für Versicherungskaufmann ist geplant.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte seit 1989
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Friedrich-List-Schule, Karlsruhe Ludwig-Erhard-Schule, Karlsruhe
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Berufsbildungszentrum
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	9 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Norwegen



Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK:</u> Duale Berufsbildung für IT System-Kaufmann ist ab 2002 geplant.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte ab 2002
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	- keine Angaben -
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Prüfende Kammer ist die Deutsch-Norwegische Handelskammer
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Portugal



Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Lissabon, Porto und Portmao:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1983) 2. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1983) 3. Kfz-Elektriker (seit 1985) 4. Geräte-Elektroniker bzw. IT System-Elektroniker (seit 1988) 5. Kfz-Mechaniker (seit 1996) 6. Kaufmann für Bürokommunikation (seit 1996) 7. Buchführungskaufmann (seit 1997) 8. Speditionskaufmann (seit 1988) 9. Hotelfachmann (seit 1999) 10. Betriebselektriker (seit 1999) Die Berufsbildung für Informationselektroniker ist ab 2002 geplant.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte seit 1983
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Portugiesische Industrie- und Handelskammer
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	153 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Spanien



Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Barcelona und Madrid:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1980) 2. Bankkaufmann (seit 1980) 3. Speditionskaufmann (seit 1980)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte seit 1980
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungscooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	ASET
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	ASET Deutsche Handelskammer für Spanien
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	54 Abschlussprüfungen in 2001, davon 50 bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

II. Mittelmeerraum, Naher und Mittlerer Osten.....	11
Ägypten.....	12
Algerien.....	15
Marokko	24
Tunesien	27
Türkei	30

Ägypten



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	64,0		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ pro Jahr)	214,3		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	1.490		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000 (%)	4,6 %		
Analphabetenrate	Gesamt: 45,4%	Frauen: 57,2%	Männer: 33,9%
Lebenserwartung	Gesamt: 67 J.	Frauen: 68 J.	Männer: 65 J.
Human Development Index	0,635		
Human Development Index Rank	105		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>Im Jahr 1993 begann Ägypten mit einer anhaltenden Berufsbildungsreform unter aktiver Beteiligung der Wirtschaft. Wichtige Elemente dieser Reform sind die Entwicklung rechtlicher, organisatorischer und finanzieller Aspekte der dualen Berufsbildung sowie deren Integration in das nationale berufliche Bildungssystem. Der ägyptische Ansatz des Dualen Systems ist am deutschen Modell orientiert. Dies ist insbesondere an folgenden Elementen zu erkennen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachfrageorientierte Ausbildung. • Wirtschaft und Staat - vertreten durch die Schulen - als Partner. • Beteiligung der Wirtschaft an Lehrplanentwicklung und Ausbildung. • 2 Lernorte: Schule und Betrieb. <p>Ein ägyptisch-deutsches Beratungsprojekt der technischen Zusammenarbeit zur Einführung von kooperativen (dualen) Ausbildungsformen wird mit Unterstützung der GTZ im Rahmen einer dezentralen Durchführungsstruktur auf drei Ebenen (Makro-, Meso-, und Mikroebene) umgesetzt. Ziele des Projektes ist die Durchführung praxisnaher, am aktuellen und zukünftigen Bedarf der ägyptischen Wirtschaft ausgerichtete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden von den am kooperativen System Beteiligten, d.h. den Schulen und Betrieben, umgesetzt. Das kooperative duale System selbst ist in der nationalen Berufsbildungspolitik verankert.</p> <p>Konzeptionelle Elemente des Projektes sind folgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ausbau der Sadat City (SC), Sixth of October City (SoC), Tenth of Ramadan City (TRC) unter der systemischen Leitung der <i>Program Planning Implementation Unit (PPIU)</i> zu organisatorisch-rechtlichen und finanziellen selbständigen Verbreitungszentren des dualen Systems. 2. Die signifikante Verbreitung des dualen Systems in regionaler, sektoraler und quantitativer Hinsicht. 3. Die Entwicklung und Einführung angepasster Aus- und Weiterbildungsangebote für ausgewählte Zielgruppen, Betriebsformen und Regionen sind von TRC, SC, SoC und PPIU. 4. Die abgeschlossene Systementwicklung des Dualen Systems als ägyptische Ausprägung einer kooperativ vom Erziehungsministerium und der Wirtschaft gemeinsam getragenen beruflichen Bildung. <p>Projektpartner des Projektes sind das nationale Erziehungsministerium einerseits und die durch die Wirtschaft vertretenen regionalen Zentren für die duale Berufsbildung (<i>Regional Units for Dual Training</i>) andererseits. Diese</p>
--	---

	<p>gemeinsame Trägerschaft des Projekts unterstreicht das (duale) Prinzip der Partnerschaft. Entscheidungsträger des Projektes somit das Ministerium sowie Unternehmen vertreten durch die <i>Investor's Association</i>.</p> <p>Zielgruppe des Projektes sind Auszubildende, Lehrer, Ausbilder und das jeweilige Schulmanagement.</p> <p>Laufzeit: Voraussichtliche Gesamtförderzeit : 15 Jahre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Phase 1993 – 1996 2. Phase 1997 – 2000 3. Phase 2001 – 2004 4. Phase 2004 – 2008 <p><u>Davon abgekoppelt existieren in Ägypten Berufsbildungsprojekte der AHK:</u></p> <p>Mit der dualen Berufsbildung für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fremdsprachensekretärin (seit 1995) 2. Energieelektroniker (seit 1998) 3. <i>Office Management Assistant</i> - entspricht dem früheren kaufmännischen Gehilfen (seit 2000) <p>Darüber hinaus ist die Berufsbildung für Industriekaufmann und Industriemechaniker/-elektroniker geplant.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<p>Das bestehende staatliche Berufsbildungssystem ist zum großen Teil rein schulisch angelegt und berücksichtigt nicht die Nachfrage der Industrie.</p> <p>Im Vordergrund steht eine verbesserte Versorgung des Arbeitsmarktes mit qualifizierten Arbeitskräften, was auch im Oberziel des o.g. Projektes deutlich zum Ausdruck kommt.</p>
Jahr der Einführung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Reformen zur kooperativen (dualen) Berufsbildung wurden 1993 begonnen. • AHK Ausbildungsprojekte bestehen seit 1995 in Ägypten.
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungs-kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Eine Zusammenarbeit besteht auch mit der Deutsch-Arabischen Handelskammer. • AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<p>Die Duale Berufsbildung findet sich in folgenden wirtschaftlichen Sektoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktion und Wartung (manufacturing) • Textilindustrie • Dienstleistungen • Landwirtschaft (agricultural mechanic) • Bauindustrie • Verwaltung <p><u>Folgende Berufe werden nach dem Dualen System ausgebildet:</u></p> <p>Schlosser, Elektriker, Textilmaschinen-Fachkräfte, Landmaschinenmechaniker, Bürokaufleute, Speditionskaufleute, Krankenschwestern</p>
Berufsschulen	<ul style="list-style-type: none"> • 28 Technical and Commercial Secondary Schools (Stand 2000) • für die AHK-Projekte: Deutsche Schule der Borromäerinnen in Alexandria und die Egyptian-European Association for Economic and Social Development (EEAESD), ein an die AHK angeschlossener Verein.
Anzahl der Betriebe	<p>525 hauptsächlich private Unternehmen.</p> <p>Bei den Firmen handelt es sich um kleine, mittelständische und Großunternehmen bis zu 500 Mitarbeiter (Stand 2000)</p>
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	<p>Bei der dualen Berufsbildung handelt es sich um einen integrierten Bestandteil der nationalen Berufsbildung.</p> <p>Regionale Ausweitung des Programms auf über 20 Städte.</p>
Rechtsgrundlagen	<p>Entsprechende Gesetzesvorlagen sind entwickelt worden bzw. werden noch entwickelt – siehe oben.</p> <p>Ausbildungsordnung und Rahmenlehrpläne sind vom Erziehungsministerium genehmigt.</p>

Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Vertreter der Industrie (Investors Association) Reformwillige Mitarbeiter des Erziehungsministeriums.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Mubarak-Kohl-Program zur Einführung der dualen Berufsbildung, mki@menanet.net <u>Im Rahmen der AHK-Projekte:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Deutsche Schule der Borromäerinnen in Alexandria • Technical Centre for Automation Engeneering • Mubarak-Kohl Commercial Secondary School and Egyptian-European Association for Economic and Social Development / Regional Unit for Dual System Greater Cairo
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Eltern und Schüler (lediglich 10 % der Bewerber können zur Ausbildung aufgenommen werden) Die teilnehmenden Firmen stellen Ausbildungsplätze zur Verfügung und bezahlen eine Lehrlingsvergütung.
Wirkungsbeobachtungen	<u>Zum o.g. Projekt der GTZ:</u> Projektfortschrittskontrollbericht aus dem Jahre 2000, eine Pilotmaßnahme zum Wirkungsmonitoring wurde durchgeführt. Die Ergebnisse sind vertraulich. <u>Zur AHK:</u> 141 Abschlussprüfungen in 2001, davon 135 bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	<ul style="list-style-type: none"> • ¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001 • GTZ, Ägypten

Algerien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	30,4		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ pro Jahr)	151,6		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	1.580		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000	1,87 %		
Analphabetenrate	Gesamt: 33,4%	Frauen: 44,3%	Männer: 22,6%
Arbeitslosenrate	Gesamt: 30,0% Frauen: über 50% Arbeitslose jünger als 30 Jahre (Quelle: World Fact Book www.odci.gov)		
Lebenserwartung	Gesamt: 71 J.	Frauen: 73 J.	Männer: 70 J.
Human Development Index	0,693		
HDI Rank	100		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>Das algerische Berufsbildungssystem orientierte sich traditionell an dem stark schulisch ausgerichteten französischen Berufsbildungssystem, das seine wesentlichen Defizite einer fehlenden an der betrieblichen Praxis orientierten berufspraktischen Ausbildung durch die Organisation von Betriebspraktika und einer in der Berufsschule organisierten „formation-production“ bzw. durch spätere berufliche Weiterbildung und Anpassung zu kompensieren versucht. Eine Beschäftigungsfähigkeit („employability“) der Absolventen ist nach Abschluss der „residenziellen“ Erstausbildung (Lernort - Ausbildungszentrum) nur begrenzt gegeben.</p> <p>Die Hauptformen beruflicher Erstausbildung von Facharbeitern, Technikern und höheren Technikern (algerisches Qualifikationsniveau 2 bis 5) sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die residenzielle Ausbildung in staatlichen Zentren (zum 31.12.01: neu 87.413 Auszubildende, kumuliert 303.435) • die Lehrlingsausbildung in Betrieb und Ausbildungszentrum (zum 31.12.01: neu 119.144 Lehrlinge, kumuliert 184.968) • die residenzielle Ausbildung in privaten Ausbildungsstätten (31.12.2001: insgesamt 23.361 Teilnehmer) • die Ausbildung in Abendkursen (31.12.2001: insgesamt 16.610 Teilnehmer); • die Ausbildung im Fernunterricht (31.12.2001: insgesamt 16.610 Teilnehmer); <p>Folgende Ausbildungskapazitäten stehen zur Verfügung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staatliche Ausbildungszentren (462 <i>Centres de formation professionnelles et d'apprentissage</i> - CFPA mit zusätzlichen 199 Ablegern, 54 <i>Instituts nationaux spécialisés de formation professionnelle</i> - INSFP mit zusätzlichen 29 Ablegern); • Ausbildungsstätten anderer Fachministerien (Landwirtschaft, Wasserwirtschaft, Gesundheit, Industrie, Öffentliche Arbeiten, Jugend und Sport); • Private Ausbildungsstätten (Entwicklung seit 1991 auf 643 Einrichtungen mit 46.100 Ausbildungsplätzen); • Betriebliche Ausbildungszentren (mit gegenwärtig ca. 13.000 Ausbildungsplätzen).
--	--

Der Berufsbildungssektor steht auf Grund der demografischen Entwicklung permanent vor der Herausforderung einer wachsenden sozialen Nachfrage Jugendlicher nach beruflicher Erstausbildung. Die potenzielle Nachfrage liegt aktuell bei ca. 400.000 Jugendlichen jährlich. In der Sektorpolitik wurde deshalb die extensive Erweiterung des Netzes staatlicher Ausbildungszentren zur Erweiterung der Ausbildungsmöglichkeiten und der Anzahl von Ausbildungsplätzen in den Mittelpunkt gestellt, die fortgesetzt wird.

Andererseits wurde mit einer auf nationaler Ebene eingeführten Lehrlingsausbildung - seit 1981 gesetzliche Pflichtaufgabe für Betriebe- der starken sozialen Nachfrage Jugendlicher, insbesondere der Nachfrage einer hohen Zahl von Schulabbrechern des formalen schulischen Systems, Rechnung getragen.

In der Lehrlingsausbildung wird von jährlichen Wachstumsraten bei Ausbildungsplätzen von 5-7% ausgegangen. Die Aufnahmebereitschaft der Betriebe wird sich jedoch nur mit verbesserter wirtschaftlicher Lage erhöhen.

In der Lehrlingsausbildung ist das **Dualitätsprinzip der Lernorte** gegeben. Ebenso wird das **Berufsprinzip** im gesamten Berufsbildungssektor angewandt.

Ein Ansatz bzw. eine **Erfahrung die über den aktuellen Projektkontext hinausgeht** besteht im Vorhandensein eines Potenzials betrieblicher Ausbildungszentren. In den 70er und 80er Jahren entstanden in großen Staatsbetrieben betriebliche Aus- und Fortbildungszentren, die modern ausgestattet wurden. Heute sind deren Kapazitäten jedoch vielfach obsolet und werden insbesondere auch auf Grund der schwierigen wirtschaftlichen Lage der Betriebe nicht mehr oder nur noch begrenzt genutzt. Die anstehende Privatisierung ist in der Regel mit Personalabbau verbunden. Dennoch besteht eine erhebliche Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften, die aktuell jedoch zum kleineren Anteil durch Erstausbildung neu rekrutiert, insbesondere aber durch intensive Weiterbildung und Umschulung vorhandenen Personals.

Eine Ausnahme bilden die gut funktionierenden betrieblichen Ausbildungszentren der SONATRACH (Erdöl- Erdgassektor) und SONELGAZ (Energieverteilungssektor).

In Bezug auf die Entwicklung eines **Konsensprinzips der Sozialpartner** kann man vorläufig von ersten Ansätzen sprechen. Es gibt drei Unternehmerverbände und verschiedene Berufsverbände, die jedoch noch über keinen hohen Organisationsgrad verfügen, und darüber hinaus eine nationale Gewerkschaftsorganisation, die in Branchengewerkschaften untergliedert ist.

Es existieren eine nationale Handwerkskammer und eine nationale Industrie- und Handelskammer, die sich jedoch noch in einer Aufbau- und Entwicklungsphase befinden. Seit einigen Jahren werden auch regionale Kammerstrukturen aufgebaut (20 regionale Handwerkskammern, 20 regionale Industrie- und Handelskammern).

Die **Kammern** haben im Hinblick auf die Lehrlingsausbildung formaljuristisch eine Mitwirkungsrolle bei der Festlegung der Ausbildungsdauer und der Ausbildungsberufe sowie der Ausarbeitung von Lehrprogrammen, der Auswahl und der Ausbildung der betrieblichen Ausbilder, die bisher jedoch in der Praxis kaum wirksam wird. Die im ersten Gesetz über die Lehrlingsausbildung 1981 noch vorgesehene Mitwirkung an den Prüfungen wurde im novellierten Gesetz über die Lehrlingsausbildung 1990 herausgenommen.

Eine weitergehende Rolle der Kammern ist die Überwachung und Zertifizierung der Berufsbildung.

Durch den schwachen Organisierungsgrad vor allem der Kammern aber auch der Verbände werden sichtbare Ergebnisse für deren Mitwirken bei der Organisation einer kooperativen Berufsausbildung erst auf längere Sicht realisierbar sein. Die Bereitschaft dazu beginnt sich zu entwickeln.

Derzeit übernehmen die bei der Kommunalverwaltung angesiedelten Kommissionen für Lehrlingsausbildung die Rolle der Registrierung und Überwachung der Lehrverträge, was lediglich administrativ erfolgt.

Ein Kernproblem der betrieblichen Lehrlingsausbildung in Algerien besteht darin, dass deren Inhalte und Organisationsformen nicht den Anforderungen der Wirtschaft entsprechen. Die Lehrlingsausbildung ist damit nicht ausreichend beschäftigungsrelevant, obwohl die Berufseinsteigerzahlen von Absolventen der Lehrlingsausbildung drei mal höher ist, als bei Absolventen der residenziellen beruflichen Erstausbildung in den staatlichen Ausbildungszentren, die nach wie vor einem vorwiegend „schulischen“ Ansatz folgen.

Das Vorhaben sieht die Förderung von kooperativen (angepassten dualen) Ausbildungsformen vor, von der auch Arbeitskräfte des informellen Sektors profitieren können. Angestrebt wird eine Diversifizierung des Ausbildungsangebotes, die Leistungssteigerung des Systems und damit verbunden die Anpassung von Organisation und Instrumenten an sozioökonomische Veränderungen. Im Vordergrund stehen Belange und Interessen Jugendlicher, die mit oder ohne Schulabschluss ihrem Leben oftmals perspektivlos entgegensehen. Dabei sind mehr Möglichkeiten zur Beschäftigung von Mädchen und Frauen zu entwickeln.

Im Rahmen der algerisch-deutschen Zusammenarbeit wird mit Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) ein **Projekt zur Förderung der Lehrlingsausbildung** (Promotion de a Formation Professionnelle par Apprentissage) durchgeführt.

Das **Projektziel** lautet: Jugendliche sind durch einen neuen betriebs- und Beschäftigungsorientierten Ansatz der Lehrlingsausbildung besser für eine abhängige oder selbstständige Beschäftigung qualifiziert.

Das Vorhaben setzt auf drei miteinander verbundenen Ebenen an:

- Auf lokaler Ebene werden Mitarbeiter/-innen der im Rahmen des Projektes geschaffenen sechs lokalen Zentren zur Förderung der Lehrlingsausbildung (CAAL) dahingehend weiterqualifiziert, dass sie für ausgewählte Ausbildungsberufe eine Bedarfsorientierte Ausbildung in Zusammenarbeit mit der lokalen Wirtschaft konzipieren, koordinieren und evaluieren können.
- Auf institutioneller Ebene werden die Mitarbeiter/-innen des bei INDEFOC angesiedelten nationalen Zentrums zur Förderung der Lehrlingsausbildung (CAAN) dahingehend qualifiziert, die lokalen Zentren zur Förderung der Lehrlingsausbildung bei Planung, Finanzierung und Durchführung von Maßnahmen zu unterstützen.
- Auf Sektorebene sollen in Zusammenarbeit von INDEFOC, dem Berufsbildungsministerium und den Sozialpartnern die Integration und die rechtliche und soziale Anerkennung des neuen Ansatzes in die algerische Berufsbildung erreicht werden.

Zielgruppen des Vorhabens sind:

- Jugendliche beiderlei Geschlechts, im Alter von 14-25 Jahren, die eine Berufsausbildung anstreben, bzw. bereits eine betriebliche Lehre absolvieren.
- Betriebliche Lehrmeister/-innen und Ausbilder/-innen der Berufsbildungszentren, die fachpädagogisch und fachdidaktisch für den neuen Lehrlingsausbildungsansatz vorbereitet bzw. aus- und fortgebildet werden müssen, sowie
- Betriebsinhaber und Mitarbeiter berufsständiger Organisationen, die es verstärkt für den Ansatz zu gewinnen gilt.

Angestrebte **Ergebnisse** und Indikatoren der gegenwärtigen zweiten **Förderungsphase** sind:

- Die Integration des neuen betriebs- und beschäftigungs-orientierten Ansatzes der Lehrlingsausbildung in die Politik und Praxis des Berufsbildungssektors.
- Die Stärkung der Dienstleistungskapazität von INDEFOC in bezug auf die Nachfrage der lokalen Zentren zur Förderung der Lehrlingsausbildung (CAAL).
- Die Stärkung der lokalen Einheiten zur Förderung der Lehrlingsausbildung (CAAL) in der Umsetzung des neuen betrieblichen und beschäftigungsgerechten Ansatzes der Lehrlingsausbildung.
- Ein einzurichtendes und funktionierendes Informations- und Kommunikationsnetzwerk für die Lehrlingsausbildung ist eingerichtet und funktioniert.

- Die Entwicklung und Erprobung einer Strategie zur Generalisierung des neuen betriebs- und beschäftigungsorientierten Ansatzes der Lehrlingsausbildung.
- Die Entwicklung eines funktionsfähigen Systems des Managements, des Monitoring und der Evaluierung des Projektes.

In der aktuellen zweiten Phase sollen die positiven Ansätze vervollständigt, konsolidiert und institutionell abgesichert werden, um somit die schrittweise Generalisierung des Ansatzes auf nationaler Ebene vorzubereiten.

Partnerorganisationen: Politischer Träger ist das Ministerium für berufliche Bildung (Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels – MFEP), Durchführungsorganisation des Projektes ist das Nationale Institut zur Entwicklung und Förderung der Berufs- und Weiterbildung, das *Institut National de Développement et de Promotion de la Formation Continue (INDEFOC)*.

Laufzeit des Projektes:

1. Phase: 04/1997 bis 03/2001 (überwiegend ferngesteuert)

2. Phase: 04/2001 bis 03/2004

Das Projekt ist Teil und Beitrag zur Reform des bestehenden Berufsbildungssystems und ein zentrales Element der algerischen Bemühungen zur betriebs- und beschäftigungsorientierten Neuausrichtung der Lehrlingsausbildung. Es unterstützt den Aufbau eines arbeitsmarktorientierten kooperativen Berufsbildungssystems, das in enger Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Stellen die Qualifikation von Arbeitskräften regelmäßig neuen technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen anpasst. Im Vordergrund des neuen Ansatzes der Lehrlingsausbildung steht die Konzipierung und Durchführung von Ausbildungsprogrammen nach wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen und im Rahmen vorgegebener Qualitätsstandards.

In der aktuellen Sektorpolitik für das Berufsbildungswesen der algerischen Regierung wird der betrieblichen Lehrlingsausbildung ein höherer Stellenwert eingeräumt mit dem Ziel, die Anzahl der Lehrlinge und die Qualität der Ausbildung zu erhöhen, sowie die gesellschaftliche Anerkennung dieses Ausbildungsganges zu verbessern.

Ein Reformkonzept für den Berufsbildungssektor befindet sich noch in der Ausarbeitung. Die Reformen orientieren sich auf:

- Die Umwandlung von einem Angebotssystem, das sich insbesondere an der sozialen Nachfrage orientiert, zu einem auf den Bedarf und die Nachfrage der Betriebe gerichtetem System beruflicher Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung.
- Die Entwicklung der Berufsausbildung mit seiner Zielstellung, den Lernenden Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln, die zur Berufsausübung notwendig sind.
- Das vielfältige Ausbildungsangebot in Übereinstimmung mit der Nachfrage der Betriebe zu entwickeln, einschließlich der sozialen Nachfrage.
- Die Inhalte der Curricula und Ausbildungsprogramme mit den technologischen Entwicklungen, der Entwicklung der Berufe und des Arbeitsmarktes in Übereinstimmung zu bringen.
- Durch umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung des administrativen, finanziellen und pädagogischen Managements die Leistungsfähigkeit der Ausbildungsstätten und der öffentlichen Strukturen der Berufsbildung zu erhöhen.
- Die Finanzierung der Berufsbildung zu diversifizieren mit dem Ziel die öffentlichen Ausgaben zu reduzieren.
- Das Netz der Ausbildungsstätten zu erweitern, um der wachsenden sozialen Nachfrage entsprechen zu können;
- Die Schaffung eines Umfeldes des Dialoges, der Konzertierung, der intersektoriellen Koordinierung, der Zusammenarbeit der Akteure und deren Mitwirkung an der Entscheidungsfindung und der Gestaltung adäquater rechtlicher Rahmenbedingungen auf dem Gebiet der Berufsbildung.

Das sogenannte MEDA-Programm "Mise à niveau de la formation professionnelle" das die Standards und die Qualität der beruflichen Bildung anheben soll, steht unmittelbar vor Beginn seiner Realisierung (Schwerpunkte: Systemberatung zur Verbesserung des Sektormanagement – Verbesserung der Relevanz der Aus- und Weiterbildungsangebote bezogen auf den Bedarf der Wirtschaft – Stärkung privatwirtschaftlich organisierter Aus- und Weiterbildung).

Das Projekt stützt sich auf die bestehende traditionelle Form betrieblicher **Lehrlingsausbildung**, die kooperativ an den zwei **Lernorten Betrieb und Berufsschule** (Ausbildungszentrum) durchgeführt wird (80% praktische Ausbildung im Betrieb, 20% theoretische Ausbildung im Ausbildungszentrum).

Erklärtes Ziel ist, die Lehrlingsausbildung zur vorherrschenden Form der beruflichen Erstausbildung zu entwickeln. Das Projekt zielt auf die Einbringung von Ansätzen, Elementen und Erfahrungen der dualen Berufsausbildung, die hinsichtlich ihrer Durchführbarkeit im algerischen Kontext überprüft und entsprechend angepasst werden.

Trotz vielfacher politischer Willenserklärungen zur Stärkung der Lehrlingsausbildung vollzieht sich das Umdenken in der Gesellschaft für eine betriebsbezogene und beruflich qualifizierende Ausbildung anstelle der bevorzugten schulischen und akademischen Ausbildung nur langsam. Nach wie vor werden die finanziellen und Humanressourcen zu weit über 90% in der residenziellen schulischen Berufsausbildung in den Berufsbildungszentren eingesetzt, und es erfolgt eine extensive Ausdehnung der Ausbildungszentren. Traditionell wurde die betriebliche Lehrlingsausbildung bisher nur als Option für Aussteiger und Leistungsschwache des formalen schulischen Bildungssystems und als soziale Aktion gesehen.

Die Organisation der Lehrlingsausbildung erfolgte bisher überwiegend mit Vorgaben aus quantitativer Sicht (Quota) zur Erhöhung des Angebotes an Ausbildungsplätzen; qualitative Aspekte finden bisher nicht ausreichend Berücksichtigung. Während Berufsbilder und Lehrpläne für die residenzielle Berufsausbildung auch für die Lehrlingsausbildung Anwendung finden (diese werden zurzeit durch nationale Branchen- und Berufskommissionen aktualisiert oder neu ausgearbeitet), sind die Lehrpläne nicht der Spezifika der Lehrlingsausbildung angepasst. Darüber hinaus sind kaum berufspädagogische Instrumentarien für die Lehrlingsausbildung entwickelt worden.

Die Akteure der beiden Lernorte kooperieren selten inhaltlich-fachlich, um eine bessere Betreuung und Ausbildung der Lehrlinge zu erreichen. Die Begleitung der Lehrlinge während der Ausbildung erfolgt in erster Linie aus administrativer Sicht, weniger aus der Sicht einer pädagogischen Betreuung.

Andere wichtige Akteure der Lehrlingsausbildung, wie Unternehmerverbände, Gewerkschaften, Kammern, andere Berufsverbände und die öffentliche Hand arbeiten nicht ausreichend zusammen.

Häufig sind sowohl in der betrieblichen Ausbildung als auch in der berufstheoretischen Ausbildung im Ausbildungszentrum erhebliche organisatorische und berufspädagogische Defizite zu verzeichnen, die zu einer eingeschränkten Qualität der Ausbildung und damit begrenzter beruflicher Kompetenz der Absolventen führen.

Der Ausbildungsbeginn für Lehrlingen konnte bisher in den Betrieben über das ganze Jahr erfolgen, was die Durchführung der theoretischen Ausbildung erheblich erschwerte.

Das Projekt greift wesentliche Ansätze, Elemente und Erfahrungen der dualen Berufsbildung auf, insbesondere durch die Mitwirkung bei:

- der Entwicklung von Qualitätsstandards für die Lehrlingsausbildung;
- der Organisation einer verbesserten Kooperation der zwei Lernorte Betrieb und Schule;
- der Entwicklung eines Konsensprinzips der Sozialpartner;
- der Einbindung von Kammern und Berufsverbänden und deren schrittweise Übernahme von Verantwortung für die Lehrlingsausbildung; etc.

Der institutionelle Ansatz des Projektes beruht auf der Schaffung eines Netzwerkes lokaler Förderzentren für die Lehrlingsausbildung, die zunächst in einer Experimentierphase in sechs Pilotregionen aufgebaut werden.

Die Aufgaben der im Aufbau befindlicher **lokalen Foerderzentren der Lehrlingsausbildung (CAAL)**, die den neuen Ansatz für die betriebliche Lehrlingsausbildung umsetzen und organisieren sollen, bestehen insbesondere darin:

- Motivierend, fördernd und organisatorisch-fachlich unterstützend mit den verschiedenen Akteuren der Lehrlingsausbildung zusammen zu arbeiten und gemeinsame Aktionen zu koordinieren, um ein verbessertes Management und eine verbesserte Organisation und Qualität der Lehrlingsausbildung zu erreichen.
- Weitere betriebliche Ausbildungsplätze zu erschließen,
- Eine bessere Nutzung der Ressourcen der staatlichen Ausbildungszentren für die Lehrlingsausbildung durch Kooperation zwischen den Zentren (Lehrpersonal, Lehrwerkstätten, etc.) zu fördern;
- Mit den Betrieben und Ausbildungsstätten eine Harmonisierung des Ausbildungsbeginns im Betrieb mit zwei bzw. drei Terminen im Jahr, eine verbesserte Organisation des theoretischen Unterrichtes mit der Bildung homogener Gruppen und dem Einsatz von Fachlehrern des Fachgebietes, eine Harmonisierung der Prüfungen und eine intensivere Kooperation von Ausbildungsstätte und Betrieb zu erreichen, um die Qualität der Ausbildung zu verbessern und die Abwesenheits- und Aussteiger-Quoten wesentlich zu reduzieren,
- Beizutragen, eine berufspädagogische Konzeption, Inhalte und Organisationsformen und Methoden am Beispiel ausgewählter, von der Wirtschaft vorrangig angefragte Berufe, zu entwickeln,
- Beizutragen, die fachliche und vor allem die berufspädagogische Qualifikation der betrieblichen Ausbilder und der Fachlehrer zu verbessern (Ausarbeitung und Implementierung eines modularen berufspädagogischen Fortbildungsprogramms);
- Ein Kommunikationssystem und ein Netzwerk des Informationsaustausches aufzubauen.

Das Projekt trägt mit konkreten Aktionen auf nationaler und lokaler Ebene zur Entwicklung eines Dialogs zu Berufsbildungsfragen zwischen zuständigen staatlichen Stellen, Betrieben, Ausbildungsstätten, Verbänden, Kammern und lokalen Kommissionen

Der CAAL- Ansatz ist ein lokaler Ansatz und ermöglicht eine Dezentralisierung von Verantwortung, wenngleich der Staat aufgrund des schwachen Organisiertheitsgrades der Verbände und Kammern noch omnipräsent ist.

Im Interesse der Sicherung der Funktionsfähigkeit der CAAL, ihrer nachhaltigen finanziellen Lebensfähigkeit und der Bereitstellung eines kompetenten Fachpersonals soll die administrativ- organisatorische Unterstellung der CAAL unter die jeweilige Regionalverwaltung für Berufsbildung erfolgen, bei gleichzeitiger Schaffung eines mitbestimmenden Gremiums, in dem vor allem auch Vertreter der Betriebe, Kammern und Verbände Mitglied sind, die Einfluss auf einen betrieblich orientierten Ansatz und auf Entscheidungen nehmen können. Damit soll ein möglichst hoher Grad an Autonomie und Handlungsfreiheit der CAAL gesichert werden. Auf diese Weise können Kammern, Verbände und mehr und mehr auch die Sozialpartner schrittweise Verantwortung für die Berufsbildung übernehmen. Darüber hinaus ist die fachlich koordinierende Rolle des CAAN/ INDEFOC festgeschrieben.

Darüber hinaus ist die fachlich koordinierende Rolle des **Nationalen Foerderzentrums für die Lehrlingsausbildung (CAAN/ INDEFOC)** festgeschrieben.

	<p>Die Projektkonzeption ist seit März 2002 verabschiedet. Entwürfe rechtlicher Dokumente zur Institutionalisierung der Förderzentren und deren Positionierung im Berufsbildungssystem, deren detaillierte Aufgabenstellung, Kompetenz, Funktionsweise, Organisationsstruktur und Arbeitsorganisation sowie die personelle Besetzung, Finanzierung, Unterstellung, sowie das herzustellende Kooperationsnetzwerk mit den verschiedenen Akteuren der Lehrlingsausbildung, die größere Verantwortung in der Lehrlingsausbildung übernehmen sollen, wurden ausgearbeitet und befinden sich in der Prüfung durch das MFEP.</p> <p>Der Projektansatz ist am deutschen Modell orientiert. Das Projekt hat durch seine Existenz und Aktionen (Organisation von Studienreisen, Seminaren, etc.) zur Verbreitung von Erfahrungen des dualen Berufsbildungssystems in Deutschland beigetragen.</p> <p>Der duale, kooperative Ansatz wird u.a. daran deutlich, dass in der betrieblichen Lehrlingsausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zwei Lernorte bestehen; • Durch die Nutzung vorhandener Ausbildungskapazitäten der Betriebe des formellen und informellen Sektors eine Praxisorientierung der Ausbildung nach betrieblichen Anforderungen erfolgt; • Lehrverträge durch die Betriebe geschlossen werden; • Die öffentliche Hand die Vermittlung des ausbildungsrelevanten fachtheoretischen Wissens im ergänzenden Schulunterricht in Theorie-Klassen der Ausbildungszentren sicherstellt; • Alle Berufe der nationalen Berufsnomenklatur auch durch Lehrlingsausbildung erlernt werden können; • Ansätze zur Entwicklung eines Dialogs der Sozialpartner zu Berufsbildungsfragen vorhanden sind.
<p>Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung</p>	<p>Die im Zusammenhang mit der Öffnung der Märkte durch den angestrebten Beitritt zur Welthandelsorganisation und die Schaffung einer euro-mediterranen Freihandelszone für die algerischen Betriebe unumkehrbare Herausforderung, sich für den internationalen Wettbewerb zu stärken, geht einher mit der Aufgabe, die Qualität seiner Produkte und damit in engem Zusammenhang stehend die beruflichen Qualifikationen seiner Arbeitskräfte und seines Führungspersonals wesentlich zu verbessern.</p> <p>In den Reformbemühungen der algerischen Regierung um die "mise à niveau" der algerischen Betriebe auf dem Weg zur Marktwirtschaft stellt deshalb die Entwicklung von Humanressourcen und die Verbesserung der Qualifikation der Arbeitskräfte ein Schlüsselement zur Modernisierung der Wirtschaft und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe dar.</p> <p>Im Rahmen des im April 2001 verabschiedeten „Entwicklungs- und Reformprogramm“, das <i>Programme Général de Développement et de Réforme</i>, sind u.a. umfangreiche finanzielle Mittel für die Modernisierung der Berufsbildung vorgesehen. Es wird angestrebt, dass sich die Maßnahmen des Berufsbildungssektors und sein Ausbildungs- und Weiterbildungsangebot stärker als bisher am Bedarf der Betriebe orientieren.</p> <p>Die Arbeitslosenquote beträgt ca. 30% und betrifft 2,1 Mio. Menschen, davon 80% unter 30 Jahre. Ein wesentlicher Beitrag zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit kann vor allem durch eine Bedarfsbezogene Ausbildung der Jugendlichen und damit die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit geleistet werden.</p> <p>Hauptsächliche Schwachstellen des Berufsbildungssystems sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine schwache Orientierung auf die Wirtschaft und eine schwache Einbindung der Betriebe in die berufliche Aus- und Weiterbildung, • Eine vorrangig soziale Funktion der beruflichen Erstausbildung im Berufsbildungssystem mit der Übernahme der Aussteiger und Versager aus dem allgemeinen Schulsystem - dadurch geringes Ansehen - schwaches Sozialprestige der Absolventen in der Gesellschaft (insgesamt Abwertung des Sektors), • Ein quantitativ orientierter Ausbildungsansatz anstelle eines pro-aktiven Ansatzes, mit dem das System nicht in der Lage ist, Entwicklungen zu antizipieren; • Dominanz der verschulten residenziellen Berufsausbildung in staatlichen Zentren, deren vermittelte Qualifikationen wenig beschäftigungsrelevant sind;

	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Stagnation der betrieblichen Lehrlingsausbildung (bei ca. 110.000 Lehrlinge). Obwohl wesentlich höhere Berufseinsteigerzahlen nachweisbar sind als in der residenziellen Ausbildung, ist die Qualität der Ausbildung und die pädagogische Betreuung der Lehrlinge sowohl im theoretischen Unterricht als auch in der praktischen Ausbildung im Betrieb unzureichend; • Die obsoletere Berufspädagogik (Berufsprofile sind zu überprüfen, Ausbildungsinhalte und -programme sind zu aktualisieren); • Das Vorhandensein wesentlicher Mängel in der Organisation der Berufsausbildung, • Eine weiterhin starke Zentralisierung und daraus resultierend eine unzureichende Autonomie der staatlichen Ausbildungszentren • Eine unzureichende Artikulation zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, • Unzureichend qualifizierte Humanressourcen, die in der Lage sind, Reformen durchzuführen. <p>Wesentliche Beweggründe sind ebenfalls, die Effizienz des Berufsbildungssystems zu verbessern und dessen Finanzierung zu diversifizieren mit dem Ziel die öffentlichen Ausgaben zu reduzieren. Die Lehrlingsausbildung ist vergleichsweise vor allem für die öffentliche Hand kostengünstig.</p>
Jahr der Einführung	Mit dem Gesetz über die Lehrlingsausbildung 1981
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoope-ration	<p>Deutsche Stiftungen sind seit einiger Zeit präsent bzw. haben ihre Tätigkeit wieder aufgenommen (Friedrich-Ebert-Stiftung, Konrad-Adenauer-Stiftung), agieren jedoch nicht speziell im Kontext der Berufsbildung. Eine deutsche Auslandshandelskammer besteht noch nicht. Außer der GTZ sind gegenwärtig keine weiteren deutschen Akteure auf dem Gebiet der Berufsbildung in Algerien aktiv.</p> <p>Eine Zusammenarbeit des MFEP wurde mit dem Land Baden-Württemberg begonnen (Besuch des algerischen Berufsbildungsministers in Stuttgart im November 2001 - Symposium in Algier im Juni 2002). Schwerpunkte:</p> <p>(a) Unterstützung beim Aufbau einer Hotel- und Gastronomiefachschule (Einrichtung, Ausbildungsprogramme, Ausbilderfortbildung),</p> <p>(b) Aufbau einer Partnerschaft der Industrie- und Handelskammern,</p> <p>(c) Lieferung technisch- didaktischer Ausstattungen.</p>
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<p>Die Lehrlingsausbildung erfolgt in allen Wirtschaftssektoren.</p> <p>In allen 21 Berufsfeldern und im wesentlichen in allen 369 Ausbildungsberufen.</p>
Anzahl der Berufsschulen	<p>Alle staatlichen Berufsschulen (CFPA/INSP - Ausbildungszentren) sind mit der Organisation der Lehrlingsausbildung in Zusammenarbeit mit den Betrieben und Verwaltungen sowie mit der Durchführung des theoretischen Unterrichtes (Formation théorique et technologique complémentaire – FTTC, ca. 20% der Ausbildungszeit) beauftragt. Ausbildungsverträge schließt der Betrieb mit dem Lehrling. Insofern sind alle Berufsschulen in die Lehrlingsausbildung als Form einer kooperativen Berufsbildung integriert.</p>
Anzahl der Betriebe	<p>Alle Betriebe sind per Gesetz aufgefordert, Lehrlinge auszubilden (Gesetz von 1981, novelliert 1990 und 2000). Dabei werden Quoten nach Anzahl der Beschäftigten vorgegeben. 1999 wurde eine Berufsbildungsabgabe für Lehrlingsausbildung in Höhe von 0,5% der Bruttolohnsumme eingeführt, die von Betrieben zu entrichten ist, die die vorgegebenen Auflagen nicht erfüllen.</p>
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	<p>Die kooperative Lehrlingsausbildung in Algerien erfolgt landesweit und in allen Wirtschaftssektoren und ist mit einem Anteil von ca. 40% signifikant.</p>
Rechtsgrundlagen	<p>Für die betriebliche Lehrlingsausbildung gibt es seit 1981 gesetzliche Grundlagen und ein umfangreiches Regelwerk entsprechender Verordnungen. Die Wichtigsten sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loi n° 81-07 du 27 Juin 1981 relative à l'apprentissage; • Décret n° 81-392 du 26 Décembre 1981 portant application des dispositions de la loi n° 81-07 du 27 Juin 1981 relative à l'apprentissage; • Loi n° 90.34 du 25.12.90 modifiant et complétant la loi n°81.07 du 27 Juin 1981 relative à l'apprentissage; • Décret exécutif n° 91.519 du 22.12.91 modifiant le décret n°81-392 du 26.12.81 portant application des dispositions de la loi n° 81-07 du 17.06.81

	<p>relative à l'apprentissage modifiée et complétée par la loi n° 90-34 du 25.12.90;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décret exécutif n° 98-355 du 10.11.98 portant création, organisation et fonctionnement du fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continu; • Loi n° 2000- 01 du 18 Janvier 2000 modifiant et complétant la loi n° 81-07 du 27 Juin 1981 relative à l'apprentissage. <p>Es besteht eine Nomenklatur der Ausbildungsberufe mit 21 Berufsfeldern und gegenwärtig 369 Berufen. Zur Aktualisierung und Neuausarbeitung von Berufsbildern und Rahmenlehrplänen wurden im Jahr 2001 nationale Lehrplankommissionen für die verschiedenen Wirtschaftssektoren sowie Berufsfachkommissionen gebildet, die ihre Arbeit aufgenommen haben.</p> <p>Ausbildungsordnungen im deutschen Sinne gibt es nicht. Berufsbilder und Rahmenlehrpläne sind vorhanden, die jedoch in der Regel einer weitgehenden Überarbeitung und Aktualisierung bedürfen.</p>
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	<p>Insbesondere die öffentliche Hand: MFEP sowie einige Fachministerien. Unternehmerverbände, Handwerkskammern und Berufsverbände beginnen stärker zu fordern, den betriebsorientierten Ansatz zu erweitern und den Verbänden und Kammern finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.</p>
Träger von Projekten der Berufsbildung	<p>MFEP INDEFOC, CERPEQ, INSFP, IFP</p>
Wirkungsbeobachtungen	<p>Finden sich in Berichterstattungen im Rahmen des Projektes Förderung der Lehrlingsausbildung</p>
Quellen der o.g. Daten	<p>Unterlagen des Projektes Lehrlingsausbildung Studien GTZ/CERPEQ sowie ETF Projektdokument MEDA - Mise à niveau de la formation professionnelle</p>

Marokko



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	28,7
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	96,5
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	1.180
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	2,3 %
Analphabetenrate	Gesamt: 52,0% Frauen: 64,9% Männer: 38,9%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A. Frauen: k. A. Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 67 J. Frauen: 69 J. Männer: 65 J.
Human Development Index	0,596
HDI Rank	112

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>Das Ministerium für Beschäftigung, Berufsbildung, soziale Entwicklung und Solidarität führt mit der GTZ ein Projekt zur Verbreitung der alternierenden (dualen) Berufsausbildung in Marokko durch.</p> <p>Ziel des Projektes der technischen Zusammenarbeit ist es, ein angepasstes System alternierender (dualer) Berufsausbildung zu verbreiten, das Jugendlichen und Beschäftigten die Steigerung ihrer beruflichen Kompetenz eröffnet und ihnen bessere Perspektiven für eine verstärkte Teilhabe an den Vorteilen der wirtschaftlichen Öffnung Marokkos schafft.</p> <p>Das Projekt konzentriert sich dabei auf die folgenden vier strategischen Schwerpunkte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wichtige Systempartner, insbesondere Berufsschulen, Unternehmer, Kammern, Verbände und Gewerkschaften werden für die alternierende Berufsbildung sensibilisiert und beteiligen sich an ihrer Durchführung. 2. Die pädagogische und bildungsverwaltungstechnische Aus- und Fortbildung der Mittler ist auf den neuesten Stand gebracht. 3. Spezifische alternierende Ausbildungsprogramme sind mit kompetenzbasierten Bildungsansätzen abgestimmt. 4. Beiträge sind erbracht zur weiteren Konsolidierung und Verbreitung eines angepassten Systems alternierender Berufsbildung für Marokko, basierend auf dem Gesetz N°36-96 und unter besonderer Berücksichtigung der notwendigen Wirtschaftsreformen im Hinblick auf die Freihandelszone der EU. <p>Zielgruppen sind Jugendliche für eine Erstausbildung unterhalb der akademischen Ebene, Arbeitnehmer/innen in der Fort- und Weiterbildung, Mitarbeiter/innen des zuständigen und anderer Ministerien, Unternehmer/innen, Leiter und Angestellte von Unternehmerverbänden, Kammern, Gewerkschaften und Betrieben (betriebliche Ausbilder), Ausbildungs- und Verwaltungspersonal von Berufsschuleinrichtungen.</p> <p>Seit Anfang des Jahres 2002 wird im Hinblick auf die duale Berufsbildung, die bis dato in ihrer Verbreitung quantitativ orientiert war, einer Reorientierung im Hinblick auf die qualitative Ausrichtung des Systems vorgenommen.</p> <p>Die deutschen Kooperationsprojekte werden entsprechend angepasst.</p> <p>Das Projekt wurde im Mai 1998 begonnen und befindet sich in der zweiten Phase, die bis September 2003 dauert.</p> <p>Die Ansätze des Dualen Systems sind am deutschen Modell orientiert. Für den Test der Systemkomponente „alternierende Berufsausbildung“ wurden staatliche Berufsschulen und Industrieverbände als Dualpartner bestimmt. Das geordnete</p>
--	---

	<p>und lehrplangestützte Zusammenspiel zwischen schulischen und betrieblichen Ausbildern und deren berufsständigen Organisationen wurden als ein zentrales Problem erkannt.</p> <p>Eine gesetzliche Grundlage wurde durch Verabschiedung entsprechender Gesetze, Dekrete und Verordnungen gelegt.</p> <p>Weitere Elemente des dualen Systems sind folgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrvertrag zwischen Betrieb und Lehrling mit Visa der Schule; • Koordinierungsgremien zwischen dem staatlichen Berufsbildungsamt (OFPPT) und verschiedenen Industrieverbänden; • Ausbildungsprogramme für schulische und betriebliche Ausbilder; • abgestimmte, bedarfsorientierte Lehrpläne, Berichtsheft, • staatlich anerkannte Prüfungen.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<p>Das Projekt soll im Rahmen der Reform einen Beitrag zur Mobilisierung der Betriebe im Zuge der Anpassung von Ausbildungsinhalten (Qualität) an den betrieblichen Bedarf erbringen.</p> <p>Die Kernprobleme der Reform betreffen die Anpassung von Erziehung, Bildung und Beschäftigung.</p> <p>Anpassung von Erziehung – Berufsbildung - Beschäftigung; verschulte Ausbildung ohne betriebliche Beteiligung erfüllt nicht die gewünschten Qualitätsstandards (vgl. EU – Assoziierung; GATT)</p>
Jahr der Einführung	<ul style="list-style-type: none"> • Planung : Mitte der 80er Jahre • Test und Durchführungsphase: seit 1987
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	<p>Das Projekt UGEFA der GTZ basiert auf den Projekten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hotelfachschule Agadir (GTZ; 80er Jahre) • Partnerschaftsprojekt der IHKn Bochum und Kenitra (88-98) • Partnerschaftsprojekt der HWKn Rhein/Main und Fes (87-98) • Überbetriebliches Ausbildungszentrum Casablanca (Dualpartner) • OFPPT/FIMME mit der Unterstützung durch die GTZ (1992-2002) <p>Alternierende Ausbildung in der Landwirtschaft (GTZ; 90er Jahre), zwischen den einzelnen Projekten wurde eng zusammengearbeitet u.a. in der Nationalen Kommission er Berufsbildung und anderen Arbeitskreisen</p>
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Industrie : metall- und elektroverarbeitende Industrie; Kraftfahrzeugindustrie (als Basis für viele Untersektoren) • Tourismus : Hotel- und Gaststättengewerbe (Wachstumssektor) • Landwirtschaft : insbes. Bewässerungskulturen für den Export • im Jahr 1988 wurde mit zwei Industrieberufen in einer Schule mit ca. 20 Schülern begonnen • im Schuljahr 2000/2001 wurden in 139 Schulen knapp 3.000 Betrieben und ca.130 Berufsbildern etwa 13800 Lehrlinge ausgebildet
Anzahl der Berufsschulen	In ca. 130 Berufsschulen des Landes ist die duale Berufsbildung integriert.
Anzahl der Betriebe	<p>Ca. 3.000 Betriebe, davon</p> <ul style="list-style-type: none"> • ca. 1900 in Industrie und Tourismus • ca.1100 im Landwirtschaftsbereich
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Die „Formation Professionnelle Alternée“ (FPA) wurde im Rahmen der deutsch-marokkanischen Zusammenarbeit konzipiert, getestet und im marokkanischen Berufsbildungssystem partiell eingeführt. • 6 Jahre lang wurde an zwei Standorten im Industriebereich und 3 Jahre im Landwirtschaftsbereich getestet, bevor mit der Verabschiedung eines Gesetzes die Verbreitung der Aktivitäten in manchen Bereichen zu schnell-landesweit begonnen wurde.
Rechtsgrundlagen	Die gesetzliche Grundlage (Loi 36/96; décret, arrêté), Lastenhefte für Schule und Betrieb, bedarfsorientierte Lehrpläne existieren und werden weiterentwickelt (z. B. Berücksichtigung des „Approche par Compétence“; Qualitätsorientierung; etc.)

Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Für Marokko: Unternehmerverband CGEM und der Industrieverband FIMME im Zusammenspiel mit dem staatlichen Berufsbildungsamt OFPPT als treibende Kraft für die Industrie. Wichtig zu nennen sind auch die Initiativen des Vorläuferprojekts der Industrie- und Handelskammern der Städte Kenitra und Bochum.
Träger von Projekten der Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Département de la Formation Professionnelle (DFP) im Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle ,du Développement Social et de la Solidarité (MEFPDSS) in Rabat</i> • <i>Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail(OFPPT) in Casablanca</i> • DERD im Landwirtschaftsministerium in Rabat
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Unternehmer und betriebliche Angestellte suchen eine bedarfs- und Qualitätsorientierte Aus- und Weiterbildung für die Förderung der Betrieblichen Belange (Produktivität und Arbeitsplatzsicherung).
Wirkungsbeobachtungen	Evaluierungsberichte der GTZ und des BMZ Studie des DIE, Bonn (2001) „ L'Implication des Entreprises dans la Formation Professionnelle au Maroc.
Quellen der o.g. Daten	GTZ, Marokko Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (DIE), Bonn

Tunesien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	9,6		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	56,3		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	2.100		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	4,7 %		
Analphabetenrate	Gesamt: 30,1%	Frauen: 40,7%	Männer: 19,6%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k.A.	Frauen: k.A.	Männer: k.A.
Lebenserwartung	Gesamt: 73 J.	Frauen: 74 J.	Männer: 71 J.
Human Development Index	0,714		
HDI Rank	89		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>1991 entschied sich die tunesische Regierung zur offiziellen Einführung einer auf tunesische Bedürfnisse zugeschnittenen dualen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild unter der Bezeichnung „<i>Formation en Alternance</i>“. Diese sollte sich von der bisherigen, rein schulischen und als zu praxisfern angesehenen Ausbildung abheben. Seither wird die duale Berufsbildung schrittweise nach Wirtschaftssektoren und regional erweiternd verbreitet.</p> <p>Zur Zeit plant die Deutsch-Tunesische Industrie- und Handelskammer in Zusammenarbeit mit der GTZ die duale Berufsbildung für Industriemäherin einzuführen</p> <p>Das herkömmliche tunesische Berufsbildungssystem entspricht weder quantitativ noch qualitativ der Nachfrage von Betrieben und Jugendlichen. Die vom Staat organisierte Berufsausbildung weist u.a. folgende Defizite auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) zu teure und praxisferne Ausbildung in verschulden Bildungssystemen (2) unzureichendes und ungenügend differenziertes Ausbildungsangebot, (3) geringe Beteiligung der Sozialpartner, (4) zu geringe Bereitschaft der Unternehmer/-innen, ihre Arbeitskräfte auszubilden. <p>Wesentliche Ursachen für diese Defizite sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Unternehmen sehen eine aktive Partizipation an der Qualifizierung ihrer Arbeitskräfte als zusätzliche Belastung an und erkennen noch kaum die Vorteile für ihren Betrieb. - Viele berufsständische Verbände vermuten zwar, dass die neue Form der alternierenden beruflichen Ausbildung für die Unternehmen Vorteile bringt, sind jedoch nicht in der Lage, Strategien zur Einbindung der Unternehmen in die Ausbildung zu entwickeln und ihren Mitgliedern Empfehlungen und Konzepte anzubieten. - Es sind zwar wichtige Grundlagen für die Einführung der alternierenden Berufsausbildung geschaffen worden, für die landesweite Verbreitung fehlt aber noch eine nach Sektoren differenzierte Strategie mit Angaben zu den quantitativen und qualitativen Zielen der Verbreitung, den im Rahmen der Verbreitung prioritären Ausbildungsberufen und den vorrangig anzusprechenden Unternehmenstypen.
--	--

Diese Defizite tragen auch wesentlich dazu bei, dass die Eingliederung von ausgebildeten Jugendlichen ins Berufsleben gering und schwierig ist. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften im Zusammenhang mit neuen Qualitätsansprüchen, die bei einer zukünftigen Mitgliedschaft in der europäischen Freihandelszone gestellt werden.

Die tunesische Regierung ist sich dieser Problematik sehr bewusst und hat im Rahmen ihrer umfassenden Reform von Staat und Wirtschaft („*Mise à niveau*“) sich bereits im Jahr 1991 entschlossen, die berufliche Bildung unternehmensorientiert („*approche client*“) auszurichten.

Die GTZ hat mit dem Ministerium für Berufsbildung und Beschäftigung (Ministère de la Formation Professionnelle et d'Emploi - MFPE) angebotenen Vorhaben „Förderung der dualen beruflichen Bildung“ in den Jahren 1990 bis 1999 einen wesentlichen Beitrag zu diesem Ansatz geleistet. Eine an tunesische Verhältnisse angepasste duale Ausbildungsform wurde entwickelt und gesetzlich verankert, die sogenannte „alternierende Ausbildung („*formation en alternance*“).

Im Mai 1995 wurde von Regierung, Unternehmer- und Gewerkschaftsdachverband eine Rahmenvereinbarung unterzeichnet, womit die Zusammenarbeit staatlicher Stellen mit den Sozialpartnern formal gesichert wurde.

Dieser Entwicklungsprozess wurde und wird im Rahmen des Programms „MANFORME“ zur Reform der Berufsbildung berücksichtigt. Die Reform orientiert sich an vier wesentlichen Paradigmen:

- ⇒ Partnerschaft mit der Privatwirtschaft in der Planung und Durchführung von beruflicher Bildung,
- ⇒ Erstellung von Ausbildungsprogrammen nach dem Ansatz der Kompetenz-bezogenen Bildung (*Formation par compétence - competency-based training - CBT*),
- ⇒ Durchführung der beruflichen Bildung in alternierender Form (*formation en alternance*),
- ⇒ Autonomie der Berufsbildungszentren in berufspädagogischer, administrativer und finanzieller Hinsicht.

Verschiedene Geber (EU, Weltbank, *Agence de Coopération Française*) unterstützen massiv die tunesische Berufsbildungsreform und sehen den alternierenden Ausbildungsansatz in den von ihnen finanzierten Ausbildungszentren vor.

Der politische Wille der tunesischen Regierung, die alternierende Ausbildung als berufliche Regel-Ausbildungsform einzurichten, ist somit nicht nur gesetzlich verankert, sondern auch unumkehrbar.

Projekt zur Berufsbildung und selbständigen Beschäftigung (FORTI)

Nachdem in der ersten Phase des tunesisch-deutschen Projektes mit Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) am "Zentrum für Berufsbildung und Förderung selbständiger Arbeit" in dem Gouvernorat Kasserine miteinander verknüpfte Programme zur (1) gewerblich-technischen Berufsausbildung und (2) zur Existenzgründungsförderung durchgeführt wurden, soll diese neue Ausbildungsform in der zweiten Projektphase auf weitere fünf Zentren in wirtschaftlich unterschiedlich entwickelten Regionen Tunesiens übertragen werden.

Das Projektziel lautet: Die Vermittlung von Unternehmerkompetenzen ist in die unternehmensorientierte Berufsausbildung und Beschäftigungsförderung integriert und wird von den Auszubildenden und Kleinunternehmern zu Betriebsgründungen und verbesserten Betriebsführungen genutzt.

Die einzelnen Komponenten des Projektes haben sich folgende Ziele gesetzt:

- Die Vermittlung von Unternehmerkompetenzen ist in die unternehmensorientierte Berufsausbildung integriert.
- Die Ausweitung der Vermittlung von Unternehmerkompetenzen auf sechs Berufsausbildungszentren ist sichergestellt.
- Die Leistungsfähigkeit der ergebnisverantwortlichen Stellen ist verbessert.
- Die bestehenden Einrichtungen zur Existenzgründungs- und Kleinunternehmensförderung sind besser einbezogen.

Das Projekt nahm seine Arbeit im September 1988 auf, eine bereits dritte Phase von voraussichtlich 3 Jahren wird im Januar 2003 beginnen.

Die bisherigen Umsetzungsversuche der alternierenden Ausbildung bleiben jedoch weitgehend noch Insellösungen ohne strukturierte Begleitung und

	<p>Unterstützung von Seiten des zuständigen Ministeriums und nachgeordneten Durchführungsinstitutionen. Die staatlichen Akteure in den Behörden und Ausbildungszentren sehen sich nicht verpflichtet, die Berufsbildung alternierend und nachfrageorientiert in Zusammenarbeit mit den beteiligten Unternehmen zu gestalten. Darüber hinaus ist bisher die Einbindung des Privatsektors in Planung und Durchführung mangelhaft. Diesem Mangel sucht das vorliegende Vorhaben strukturell und methodisch zu begegnen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund ist es Ziel eines Neuvorhaben der GTZ (Laufzeit 2002 bis 2008), dass das tunesische Berufsbildungsministerium in Partnerschaft mit dem Privatsektor qualifizierte Arbeitskräfte durch eine unternehmensorientierte (alternierende) Berufsausbildung ausbildet und sie in den Arbeitsmarkt integriert.</p> <p>Strategische Ziele dieses Projektes sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Schaffung und Umsetzung notwendiger organisatorischer und rechtlicher Bedingungen zur Verbreitung der alternierenden Berufsausbildung. 2. Stärkung der Partnerschaft zwischen den staatlichen Ausbildungszentren und den Betrieben und Generalisierung der alternierenden Berufsausbildung. <p>Beteiligung der Unternehmerverbände (Föderationen) beteiligen an der Entwicklung und Umsetzung der alternierenden Berufsausbildung.</p> <p>Laufzeit des in Vorbereitung befindlichen Projektes ist von Juni 2002 bis Juni 2008.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Die Berufsbildungspolitik Tunesiens zielt darauf ab, unternehmensorientierten (dualen) Formen der Berufsausbildung eine wichtige Rolle zuzuweisen und diese mit der Förderung selbständiger Beschäftigung zu verbinden. Oberziel ist es die Wettbewerbsfähigkeit der tunesischen Unternehmen zu stärken.
Jahr der Einführung	Ende der 80er Jahre wurden im Rahmen der tunesisch-deutschen Zusammenarbeit Projekte der dualen Berufsbildung begonnen, 1991 die duale Berufsbildung offiziell eingeführt und in die bestehende Berufsbildung integriert.
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) • AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Textilindustrie
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die alternierende (duale) Berufsbildung ist in Tunesien gesetzlich verankert und Bestandteil der tunesischen Berufsbildungspolitik.
Rechtsgrundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Das Gesetz Nr.1993 vom 17. Februar 1993 gibt allgemeine Grundorientierungen zur dualen Berufsbildung vor. • Die Verordnung Nr. 93-696 vom 5. April 1995 stellt Kriterien und Modalitäten zur Gebührenbefreiung von Unternehmen für Kosten der beruflichen Bildung im Betrieb auf. • Der Erlass des Ministeriums für Berufsbildung und Arbeit vom 30. Mai 1995 schreibt Bedingungen und Modalitäten für die duale Berufsbildung fest. • Die Rahmenkonvention der Tarifpartner zur Förderung der dualen Berufsbildung vom 23. Mai 1995 wird unterzeichnet. Konventionen für Partnerschaften zwischen einzelnen Wirtschaftssektoren und Berufsschulen folgen. • Die Verordnung Nr. 95-293 vom 20. Februar 1995 legt die Einschreibungsbedingungen und Ausbildungsordnung der Ausbildungszentren für berufliche Bildung fest, die dem Tunesischen Amt für Berufsbildung unterstehen.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerium für Berufsbildung und Arbeit • Tunesisches Amt für Berufsbildung • Bildungszentren
Träger von Projekten der Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerium für Berufsbildung und Arbeit • Tunesisches Amt für Berufsbildung
Wirkungsbeobachtungen	Siehe Projektberichte und Projektfortschrittskontrollen, Evaluierung der GTZ
Quellen der o.g. Daten	¹ Projet Alternance MFPF-GTZ: Tout savoir sur la formation en alternance en Tunisie, Tunis, November 1999

Türkei



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	65,3		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	410,8		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	3.100		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	3,7 %		
Analphabetenrate	Gesamt: 15,4%	Frauen: 24,1%	Männer: 6,8%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 70 J.	Frauen: 72 J.	Männer: 67 J.
Human Development Index	0,735		
HDI Rank	82		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Bursa:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriemechaniker 2. Industrieelektroniker
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK-Ausbildungsprojekte seit 2001
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Anzahl der Berufsschulen	Nationale Berufsschule
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	BSH Profio Elektrikli Gereeler A. S.
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	
Quellen der o.g. Daten	„Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

III. Afrika südlich der Sahara.....	31
Benin.....	32
Kap Verde.....	35
Namibia.....	37
Nigeria.....	40
Südafrika.....	42

Benin



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	6,3		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	5,7		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	370		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	4,7		
Analphabetenrate	Gesamt: 61,0%	Frauen: 76,4%	Männer: 44,6%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 53 J.	Frauen: 55 J.	Männer: 51 J.
Human Development Index	0,420		
HDI Rank	147		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>Die schrittweise Einführung einer dualen Lehrlingsausbildung ist eine wesentliche Strategie einer - im Rahmen eines beninisch-deutschen Projektes der technischen Zusammenarbeit - ausgearbeiteten Berufsbildungsreform.</p> <p>Nebenstehende Prinzipien müssen nun näher im beninischen Kontext beschrieben und umgesetzt werden. Während der ersten Projektphase leistete das Projekt einen Beitrag zur Ausarbeitung einer nationalen Berufsbildungsreform (offizielle Verabschiedung im März 2001) und eines Aktionsplans zu ihrer Umsetzung (offizielle Bestätigung im November 2001)</p> <p><u>Kernelemente dieser Reform sind u.a.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Öffnung der öffentlichen beruflich-technischen Schulen gegenüber neuen Zielgruppen (Lehrlinge im Handwerkssektor, Beschäftigte im informellen und formellen Sektor, benachteiligte Jugendliche) • Professionalisierung der technischen Initialausbildung ("Enseignement technique") • Einführung einer dualen Lehrlingsausbildung (insbesondere für Lehrlinge im Handwerkssektor) • Erweiterung der Fortbildungsangebote der beruflich-technischen Schulen • Ausarbeitung eines nationalen Systems für berufliche Qualifizierungen ("Modulnetzpläne" für verschiedene Abschlüsse Zertifizierungen) • Etablierung einer Partnerschaft zwischen allen Akteuren der Beruflichen Bildung (Staat, Wirtschaft, Zivilgesellschaft) • Etablierung von neuen Mechanismen zur Finanzierung der Beruflichen Bildung. <p>Der Ansatz des Dualen Systems in Benin ist am deutschen Modell orientiert und kommt in zwei wesentlichen Elementen zum Ausdruck:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Etablierung der Ko-Verantwortlichkeit von Staat und Wirtschaft für die Berufsausbildung, b) Einführung einer begleitenden schulischen Komponente zur traditionellen praktischen Lehrlingsausbildung in den Werkstätten, insbesondere im informellen Handwerkssektor (zum bestehenden Lernort Betrieb unter Verantwortung der Unternehmer soll der Lernort (öffentliche) Schule hinzugefügt werden. <p>Zielgruppen sind demnach insbesondere: Lehrlinge im informellen Handwerkssektor</p>
--	--

	<p>Bislang kümmerte sich der Staat nicht um die informelle Lehrlingsausbildung. Es geht darum, zu der in den Ateliers stattfindenden praktischen Ausbildungen eine schulische begleitende Komponente, unter Mitverantwortung und -finanzierung des Staates, hinzuzufügen</p> <p>Weiter geht es um die Entwicklung der Kooperation auf nationaler und lokaler Ebene zwischen Staat und Wirtschaft, insbesondere um die Einbeziehung von Wirtschaftsverbänden in Entscheidungen zur Beruflichen Bildung und ihrer Finanzierung.</p> <p>Ziel des benisch-deutschen Projektes mit Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) ist, dass Zielgruppen verstärkt die Angebote der angepassten dualen Berufsbildung nutzen, um einkommensschaffende Beschäftigung zu finden bzw. zu konsolidieren.</p> <p>Das strategische Konzept richtet sich auf 4 zu erreichende Ergebnisse aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konzepte und Gesetze für eine angepasste duale berufliche Bildung sind ausgearbeitet und zur Verabschiedung vorgelegt. 2. Die technischen Direktionen des Ministeriums für Berufsbildung verfügen über angemessene Strukturen sowie Kapazitäten zur Umsetzung der Berufsbildungsreform. 3. Verschiedene Elemente der Reformumsetzung sind entwickelt: Einrichtungen und Personal öffentlicher technischer Schulen sind für angepasste duale Lehrlingsausbildung, Fortbildung und Dienstleistungen für Betriebe geeignet. 4. Aus- und Fortbildung sowie Dienstleistungen für Betriebe werden von öffentlichen technischen Schulen durchgeführt und entsprechen der Marktnachfrage. <p>Projekträger ist das Ministerium für technische Lehre und Berufsbildung, das <i>Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP)</i></p> <p>Zielgruppen sind männliche und weibliche Auszubildende, Beschäftigte und Unternehmer/-innen des formellen und informellen Sektors, Arbeitssuchende, sowie sozial Schwache</p> <p><u>Mittler</u> sind Mitarbeiter/innen und Ausbilder/-innen staatlicher Institutionen (Ministerien, Departementsdirektionen der Ministerien, technische Schulen und Ausbildungszentren</p> <p>Laufzeit: 1. Förderphase 1999 - 2001 2. Förderphase 01/2002 – 12/2004.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<p>Im neuen Regierungsprogramm Benins rangiert die Berufsbildung nicht mehr unter dem Titel "Erziehung", sondern unter dem Titel "Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft". Die Berufsbildung soll arbeitsmarktbezogener gestaltet werden, um so mittelbar und langfristig zur Leistungsstärkung der Betriebe beizutragen. Außerdem ist sich der Staat mittlerweile bewusst, dass er sich der Mitverantwortung für die Ausbildung der großen Masse der jugendlichen Lehrlinge im informellen Handwerkssektor nicht mehr entziehen kann.</p>
Jahr der Einführung	<p>Das Strategiedokument zur Reform der beruflichen Bildung in Benin das <i>Document politique et d'orientations portant sur la réforme de l'ETFP</i>, wurde vom Ministerrat im März 2001 bestätigt.</p> <p>Die Umsetzung dieser Reform wurde im einem entsprechenden nationalen Aktionsplan (<i>Plan d'Action pour la Mise en Oeuvre de la Réforme de l'ETFP</i>) durch den Ministerrat im November 2001 bestätigt.</p>
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoopeation	<p>Hanns-Seidel-Stiftung (HSS), die seit 1993 in dem öffentlichen "<i>Centre de Formation Professionnelle</i>" in Abomey die Einführung der dualen Ausbildung für Lehrlinge des Handwerkssektors aktiv unterstützt.</p> <p>Außerdem der Deutsche Entwicklungsdienst, der in einigen Berufsschulen Fortbildungsaktionen insbesondere für Handwerkssektor fördert.</p> <p>Seit 3 Jahren trifft sich monatlich ein "Arbeitskreis Handwerk und Berufsbildung" (GTZ-Projekt BB, GTZ-Projekt Kleingewerbeförderung, HSS und DED)</p>
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<p>Bislang erst im industriellen Handwerkssektor. Dieser zumeist informelle Sektor sichert derzeit noch vielen Beschäftigten ein (bescheidenes) Einkommen.</p> <p>z.Z. sind dies Tischler (Schreiner), Automechaniker, Zweiradmechaniker, Metallbauer/Schweißer, geplant auch in anderen Berufen, wie z.B. Elektriker, Klempner, Maurer</p>

Anzahl der Berufsschulen	Derzeit in einer Berufsschule, geplante schrittweise Integration in allen 15 öffentlichen Berufsschulen Benins
Anzahl der Betriebe	Keine genauen Zahlen verfügbar, schätzungsweise etwa 50 kleinere private Handwerksbetriebe
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Einführung der dualen Berufsausbildung ist integrierter Bestandteil der nationalen Reform der beruflichen Bildung in Benin. Es braucht allerdings noch viele Jahre, bis in Benin eine flächendeckende duale Berufsausbildung gemäß den Reformzielen erreicht werden kann
Rechtsgrundlagen	Solche gesetzliche und landesweit gültige Grundlagen müssen erst noch erarbeitet werden. Ein Gesetz zur Regelung der Lehrlingsausbildung im Handwerkssektor (insbesondere betreffs arbeitsrechtlicher Fragen) ist derzeit eingereicht, aber noch nicht angenommen.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Der nationale Handwerkerverband « <i>Fédération Nationale des Artisans du Bénin</i> »
Träger von Projekten der Berufsbildung	Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Der nationale Handwerkerverband « <i>Fédération Nationale des Artisans du Bénin</i> » auf zentraler Ebene und Berufsvereinigungen (Handwerkergruppen der verschiedenen Metiers) auf lokaler Ebene
Wirkungsbeobachtungen	Im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der Reform der BB, sollen jetzt, mit Unterstützung des GTZ-Projektes Förderung der BB, die bisherigen Erfahrungen ausgewertet und Leitlinien für die Einführung der dualen Lehrlingsausbildung in Benin erarbeitet werden
Quellen der o.g. Daten	„Document politique et d'orientations portant sur la réforme de l'ETFP“ (Strategiedokument zur Reform der beruflichen Bildung in Benin) "Plan d'Action pour la Mise en Oeuvre de la Réforme de l'ETFP", (Planungsunterlagen zum Projekt Förderung der Beruflichen Bildung Benin) GTZ, Benin

Kap Verde



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	k.A.		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	1,9		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	k. A.		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%) (%)	k. A.		
Analphabetenrate	Gesamt: 26,4%	Frauen: 34,9%	Männer: 15,5%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 69 J.	Frauen: 72 J.	Männer: 66 J.
Human Development Index	0,708		
HDI Rank	91		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>In Kap Verde besteht noch kein Berufsbildungssystem. Es soll erst, unter anderem im Rahmen eines nationalen Berufsbildungsprojektes der kapverdisch-deutschen technischen Zusammenarbeit, initiiert und geschaffen werden.</p> <p>So führt das Nationale Institut für Beschäftigung und Berufsbildung im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Solidarität (Projekträger) und in Zusammenarbeit mit der GTZ auf nationaler Ebene ein Projekt der Beruflichen Bildung mit dem Ziel durch, dass Schulabgänger, junge Arbeitskräfte und Arbeitslose betrieblich orientierte Ausbildungsangebote für eine einkommenssichere Beschäftigung nutzen.</p> <p>Oberziel des Projektes ist es, ein Berufsbildungssystem zu schaffen, das Männern und Frauen gleiche berufliche Chancen bietet und den Bedarf von Wirtschaft und Gesellschaft an adäquat ausgebildeten Arbeitskräften befriedigt.</p> <p>Konzeptionelle Schwerpunkte des Projektes sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) in Bereichen der Organisations- und Institutionenentwicklung stärken. 2. Berufsbildungszentren und Lehrbetriebe in die Lage versetzen, Ausbildungsprogramme in prioritären Fachbereichen effizient durchzuführen. 3. Ein Prüfungs- und Zertifizierungssystem für die berufliche Bildung erarbeiten und von der Regierung genehmigen lassen. 4. Ein Statut des Berufsschullehrers und Ausbilders sowie ein Programm zur Lehrer-Bildung ausarbeiten und anwenden. 5. Ein System zur nachhaltigen Finanzierung der beruflichen Ausbildung mit Betrieben, Gewerkschaften und anderen Parteien vereinbaren. <p>Das Projekt bindet sich nach 5 ½ Jahren Laufzeit am Ende der 2. Phase.</p> <p>Orientiert am deutschen dualen Berufsbildungssystem werden dessen folgende Elemente angestrebt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Dualitätsprinzip der Lernorte in angepasster Form: Einbeziehung der Betriebe in die Ausbildung mittels mehrerer zwischengeschalteter Praktika ▪ Konsensprinzip der Sozialpartner bei Erarbeitung der Berufsbilder und Zertifikate, ▪ Berufsprinzip mit Betonung von Niveau 1 und 2. <p>Zur Zeit sind diese Elemente noch wenig umgesetzt. Am Ende von Ausbildungskursen wird normalerweise ein unprogrammiertes Praktikum durchgeführt.</p>
--	---

	Das Projekt hat in 2 Pilotkursen die Variante zwischengeschalteter, vom Ausbildungszentrum inhaltlich vorbereiteter und begleiteter Praktika mit Erfolg erprobt.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Der enorme Bevölkerungsdruck (70 % der Bevölkerung sind 0 – 30 Jahre alt, ca. 17% der Bevölkerung haben keinerlei Bildung) führten dazu, dass im Jugendprogramm der Regierung Bildung und Beschäftigung äußerste politische Priorität haben.
Jahr der Einführung	Mit Antritt der derzeitigen Regierung 02/2001, obwohl nicht ausdrücklich von dualer Berufsbildung gesprochen wird.
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	GTZ
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Die 1999 vom Projekt begonnenen Pilotkurse betrafen Automechaniker, Tischler, Kellner und Fremdenführer. Ihre volkswirtschaftliche Bedeutung ist beträchtlich: der Autoverkehr mit den neuesten Modellen nimmt stark zu, Tischler mit einer Vielzahl kleiner Betriebe versorgen den Hauptteil der Bevölkerung mit Möbel und der Tourismusbereich soll der Motor der gesamten volkswirtschaftlichen Entwicklung werden.
Anzahl der Berufsschulen	2 Ausbildungszentren
Anzahl der Betriebe	12 kleine und mittelständische Betriebe, 10 Hotels und Gaststätten, mit einer Ausnahme handelt es sich dabei um Privatbetriebe
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Bisherige Aktivitäten auf Projektebene haben bisher initiativen Charakter sowie die gesamte Berufsbildung noch „punktuell“, vor allem im Rahmen geberfinanzierter Projekte, erfolgt.
Rechtsgrundlagen	Rechtsgrundlagen der beruflichen Bildung bestehen noch nicht. Das kapverdisch-deutsche Projekt der technischen Zusammenarbeit ist zur Zeit an der Erarbeitung des Berufsbildungsgesetzes, des Lehrer- und Ausbilderstatuts, der Regelung der Zertifizierung und des Statuts des Ausbildungszentrums beteiligt.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Initiatoren sind schwer auszumachen bzw. zu definieren. Im Prinzip zwingen die volkswirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse dazu, eine geregelte, bedarfsgerechte berufliche Bildung einzuführen, um den Schulabgängern eine Alternative zu den wenigen Auslandsstipendien und der Wirtschaft qualifizierte Arbeitskräfte. bieten zu können.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Ministerium für Arbeit und Solidarität, (Ministério do Trabalho e Solidaridade) Praia, Tel.: (00238) 60 07 11/12/13 Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (Instituto do Emprego e Formação Profissional) Ausbildungszentrum der Zentralen Autoreparaturwerkstatt der Armee (CFP da Oficina Central de Reparação Auto das Forças Armadas) E-mail: ocra@cvtelecom.cv
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Nachfrager sind vor allem die Schulabgänger und ihre Familien. Zu jedem angekündigten Kurs melden sich wesentlich mehr Bewerber an als Plätze zur Verfügung stehen. Daneben ist objektiv der Weiterbildungsbedarf sehr hoch. Größere Betriebe versuchen diesen von selbst zu decken. Kleinere Betriebe erkennen zunehmend, dass ihre Wettbewerbsfähigkeit an das Humankapital gebunden ist. Aber die „Unterentwicklung“ auch die des Unternehmertums ließ sie noch nicht zur treibenden Kraft bei der Einführung des Berufsbildungssystems werden. Die beiden bestehenden Industrie- und Handelskammern befinden sich noch in einer Findungsphase und versuchen sich zunehmend zu profilieren.
Wirkungsbeobachtungen	Liegen noch nicht vor.
Quellen der o.g. Daten	Fortschrittsbericht 2002 des Projektes Regierungsprogramm 2001- 2005 (Programa do Governo para a VI legislatura 2001 – 2005) veröffentlicht in Boletim Oficial, I Série – Número 6, 13 de Março de 2001

Namibia



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	1,8		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	9,3		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	2.030		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	4,1		
Analphabetenrate	Gesamt: 18,6%	Frauen: 19,6%	Männer: 17,6%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 50 J.	Frauen: 51 J.	Männer: 50 J.
Human Development Index	0,601		
HDI Rank	111		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<p>Das <i>Windhoek Vocational Training Centre (WVTC)</i> wurde vor 14 Jahren gegründet und hat sich seither mit deutscher Unterstützung zu einer der herausragendsten Institutionen im Berufsbildungssystem Namibias entwickelt. Bisher benachteiligten Bevölkerungsgruppen werden gewerbliche Ausbildungsstellen angeboten und die Qualität der Ausbildung ist auf einem hohen Niveau. Darüber hinaus werden unternehmerische Initiativen unterstützt und der gewerblich-technische Fertigungs- und Dienstleistungssektor gestärkt.</p> <p>Das WVTC hat eine führende Rolle im Bereich Entwicklung und Fortschreibung von Curricula sowie Erstellung einheitlicher Lehr- und Lernmittel. Damit wird angestrebt, die Qualität der Berufsausbildung in allen nach dem WVTC gegründeten Berufsschulen (<i>Vocational Training Centres</i>) auf den gleichen Stand zu bringen.</p> <p>Das Ziel der bisherigen deutschen Förderung dass die vom WVTC ausgebildete Fachkräfte eine ihrer Fertigkeiten und Kenntnissen entsprechende Position in der namibischen Wirtschaft bzw. dem namibischen Arbeitsmarkt besetzen wurde erreicht.</p> <p>Trotz der unbestrittenen Erfolge des WVTC ist es dem Zentrum bisher nicht gelungen, die Ausbildung in Augen der Öffentlichkeit und der Regierung ausreichend am Bedarf der Wirtschaft zu orientieren. Hierfür gibt es eine Reihe von Gründen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ausbildung ist lang und teuer. Schüler unterliegen daher der Versuchung, die Ausbildung entweder aus finanziellen Gründen oder vor Abschluss abubrechen. Dieser Trend wird teilweise durch die Firmen selbst begünstigt, da sie offensichtlich Schüler mit geringerer beruflicher Qualifikation zu einem niedrigen Gehalt als Arbeitskräfte vorziehen. • Die vom WVTC gebotene Qualität der Ausbildung ist in den Augen der Wirtschaft vermeintlich für viele Tätigkeiten nicht erforderlich. Diese Fehleinschätzung der Wirtschaft hat bereits einen schleichenden Produktivitätsverlust in der Wirtschaft ausgelöst. • Außerdem sind die Firmen nicht immer bereit die für das erreichte Ausbildungsniveau angemessene Entlohnung zu zahlen und ziehen eine Teilqualifikation bei geringerem Lohn vor. • In einer im Jahre 2000 vom Ministry of Higher Education, Training and Employment Creation (MHETEC) in Auftrag gegebene Studie wurde dem gesamten Ausbildungswesen bescheinigt, nicht ausreichend auf den Bedarf von Handel und Industrie einzugehen, zu wenig ausbalanciert, nicht genügend differenziert und zu spezifisch zu sein. Diese Pauschalkritik ist angesichts der oben dargelegten Gründe nur begrenzt richtig. Es ist nicht zu
---	---

	<p>verhehlen, dass die Industrie selber nicht in der Lage ist, ihre Bedürfnisse klar zu definieren oder zumindest im Firmenkreis unterschiedlicher Auffassung über das vorlegt, was gebraucht wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die namibische Regierung selber befindet sich in einem Dilemma, da sie auf der einen Seite eine Berufsbildung nach internationalen Standards anstrebt auf der anderen Seite aber wegen der fehlenden Finanzmittel über die teure Ausbildung lamentiert. Das für das Jahr 2001 beantragte Budget für das WVTC von 7,4 Mio. namibischen Dollar ist eine erhebliche Belastung für das MHETEC, und es werden berechtigt Wege gesucht, diese Belastung zu reduzieren. <p>All dies führte zu den Überlegungen, das Berufsbildungssystem in Namibia landesweit auf „Competency Based Education and Training (CBET)“ ein kompetenzorientiertes modulares Ausbildungssystem umzustellen. Zum Ende der letzten Phase des bisherigen Projektes wurde bereits mit ersten Flexibilisierungen begonnen. Um die Ausbildung insgesamt auf CBET umzustellen und mit den Entwicklungen bzw. des Polytechnic mithalten zu können sowie die Vorreiterrolle für die anderen VTCs auch zukünftig ausfüllen zu können, bedarf das WVTC nochmals einer fachlichen Unterstützung. Da in der letzten Phase des bisherigen Projektes erhebliche Personalkosten eingespart wurden, sollen die vorhandenen Restmittel hierfür in einer abschließenden Nachbetreuung eingesetzt werden.</p> <p>Ziel des GTZ-Projektes ist es, das Ausbildungsangebot und die Organisationsstruktur des <i>Windhoek Vocational Training Centres (WVTC)</i> entsprechend den sozio-ökonomischen Bedarfe auszurichten und sie nachhaltig zu konsolidieren.</p> <p>Dabei konzentriert sich das Projekt auf folgende strategischen Komponenten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortbildung des Managements und des Lehrpersonal des WVTC für die Entwicklung und Durchführung von „<i>Competency Based Education and Training (CBET)</i>“. 2. Klare Definition des WVTC-Angebots unter Berücksichtigung der sozio-ökonomischen Bedarfe in Namibia und der komparativen Vorteile des Zentrums. 3. Umstellung ausgewählter Fachrichtungen auf „<i>Competency Based Education and Training (CBET)</i>“. 4. Verbesserung der Zusammenarbeit im Netzwerk der namibischen <i>Vocational Education and Training (VET)</i>-Institutionen (inkl. dem WVTC) untereinander und mit der namibischen Wirtschaft. <p>Zielgruppen des Projektes sind Schulabgänger mit Eingangsvoraussetzungen „<i>Grade 13</i>“ und Auszubildende ohne diese Voraussetzung, sowie Lehrkräfte und Management-Personal als Mittler. Das Projekt wurde im Juli 1996 aufgenommen seine Laufzeit ist bis September 2004 vorgesehen.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Vordergrund steht das Ziel der allgemeinen Verbesserung des Ausbildungsniveaus.
Jahr der Einführung	1994
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) SEQUA und CDG sind vertreten durch Ausbildungsmaßnahmen, eine Abstimmung erfolgte mit GTZ-Projekt. Darüber hinaus besteht eine Zusammenarbeit mit dem Deutschen Entwicklungsdienst und politischen Stiftungen.
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Insbesondere für das Handwerk, ein wichtiger Bereich wegen vorgegebenen Betriebsgrößen klein und mittelständischen Betrieben.
Anzahl der Berufsschulen	6 Berufsschulen
Anzahl der Betriebe	Parastaatliche und mittlere Unternehmen, ca. 100 Unternehmen mit mehr als 80 Mitarbeiter/innen.
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Es handelt sich um eine landesweite Implementierung des dualen Systems.
Rechtsgrundlagen	Bisher sind gesetzliche Rahmenbedingungen noch nicht vollständig geschaffen.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Einheimische Wirtschaft

Träger von Projekten der Berufsbildung	Ministry of Higher Education, Training and Employment Creation
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Wirtschaft
Wirkungsbeobachtungen	<ul style="list-style-type: none">• Projektfortschrittsberichte der GTZ-Projektleitung• Bericht der Europäischen Union über das Vocational Education und Training Sub-Sector, EU-Delegation in Windhoek, Oktober 2001
Quellen der o.g. Daten	GTZ, Namibia

Nigeria



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	126,9		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	105,7		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	260		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	2,4		
Analphabetenrate	Gesamt: 37,4%	Frauen: 45,8%	Männer: 28,7%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 48 J.	Frauen: 48 J.	Männer: 47 J.
Human Development Index	0,455		
HDI Rank	136		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<p>Bislang hat das National Directorate of Employment (NDE) in Nigeria keine Zeichen gesetzt, Formen des dualen Berufsbildungssystems umzusetzen. Nigeria ist noch sehr weit von derartigen Überlegungen entfernt. Reformansätze sind nicht vorzufinden. Außerhalb des GTZ-Projektes gibt es keine Anzeichen dualer Berufsbildung.</p> <p>Im Rahmen des GTZ-Projektes zur Förderung der beruflichen Bildung wurde allerdings gehofft, dass Teile des erfolgreichen Projektes in die Richtlinien und Aktionspläne des NDE Eingang finden würde.</p> <p>Die Elemente in Bezug auf ein duales Berufsbildungssystem beschränken sich lediglich auf das Förderprogramm von Auszubildenden in Klein(st)-Betrieben, denen nach der Arbeitswoche Samstags berufs begleitender theoretischer Unterricht angeboten wurde. Dieses Element wurde von den Auszubildenden angenommen.</p> <p>Die Realisierung des theoretischen Unterrichts hat wenig mit dem deutschen System gemein, wenn es auch als Idee die Ausformung des Systems im unten genannten GTZ-Projekt beeinflusst haben mag.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Auf staatlicher Ebene keine.
Jahr der Einführung	-
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	<p>Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit</p> <p>Die GTZ führte von 1991 bis März 2002 ein Berufsausbildungsprogramm für arbeitslose Jugendliche in Nigeria durch. Dabei erfolgt die berufliche Qualifizierung durch die Kombination von betrieblicher Ausbildung und ergänzendem Schulunterricht. Es handelt sich dabei um die Einführung einer „kooperativen“ Berufsausbildung. Träger des Projektes ist das <i>National Directorate of Employment (NDE)</i> das dabei die Rolle des Vermittlers zwischen den Jugendlichen und den Betrieben übernimmt und den Schulunterricht organisiert.</p> <p>Daneben gesteht ein Existenzgründungsprogramm mit dem Ziel, die Ausgebildeten mit Beratungsleistungen und Existenzgründungsbeihilfen in Form von Werkzeugen zu unterstützen.</p> <p>Zielgruppen sind Jugendliche in der Berufsausbildung, arbeitslose Jugendliche und Existenzgründer in Lagos.</p> <p>Partnerorganisationen waren die Technical School of Laos, Nigerian Railways Corporation und das National Directorate of Employment.</p> <p>Daneben gibt es einige Tochterfirmen deutscher, nunmehr multinationaler Unternehmen, wie z.B. die Daimler-Benz-Tochter Anammco, die betriebliche Ausbildung betreiben, allerdings keine überbetriebliche Institution für den</p>

	theoretischen Fachunterricht haben. Diese Ausbildungsstätten haben keine Verbindung zum Projekt.
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	-
Anzahl der Berufsschulen	Es gibt in einigen Staaten („States“) Nigerias Government Technical Colleges, welche ihrerseits keinen Kontakt zu Betrieben haben.
Anzahl der Betriebe	-
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Initiatoren waren nigerianische Fachkräfte, die in Deutschland das duale System kennengelernt hatten. Als „gesellschaftliche Kräfte“ können diese jedoch nicht angesehen werden.
Träger von Projekten der Berufsbildung	National Directory of Employment: Evarist House in Abuja
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Es sind keine derartigen Gruppen präsent, oder haben ein solches Interesse manifestiert.
Wirkungsbeobachtungen	Die wenigen Ansätze aus den GTZ-Projektaktivitäten heraus sind angesichts der Größe des Landes insignifikant.
Quellen der o.g. Daten	Projektfortschrittsberichte der GTZ, Projektschlussbericht GTZ, Nigeria

Südafrika



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	42,8		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	375,1		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	3.020		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	2,0		
Analphabetenrate	Gesamt: 15,1%	Frauen: 15,8%	Männer: 14,3%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 49 J.	Frauen: 50 J.	Männer: 57 J.
Human Development Index	0,702		
HDI Rank	94		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>Mit der Überwindung des Apartheidregimes und den damit einhergehenden Reformbestrebungen des neuen Südafrika unterliegt der Berufsbildungsbereich einem völligen Umstrukturierungsprozess.</p> <p>Eine neue Gesetzgebung zur beruflichen Bildung wurde entwickelt und in den Jahren 1998 und 1999 verabschiedet. Eine ganzheitliche Nationale Entwicklungsstrategie der beruflichen Bildung (National Skills Development Strategy) wurde bis Ende 2000 erarbeitet. Die National Skill Authority wurde ins Leben gerufen und neue Institutionen, die für die Umsetzung der neuen Berufsbildungsordnung in den einzelnen Sektoren verantwortlichen <i>Sector Education and Training Authorities</i> (SETA) wurden im März 2000 gegründet. Der neue Ansatz der beruflichen Bildung hat in allen Bereichen des südafrikanischen Erziehungs- und Berufsbildungssystems Einzug gehalten.</p> <p>In der deutschen Entwicklungszusammenarbeit mit Südafrika ist die Berufsbildung ein Schwerpunkt. Den Reformprozess unterstützt die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit durch Beratung, Systementwicklung und Prozessbegleitung und führt seit 1997 im Rahmen der zur Unterstützung der Nationalen Entwicklungsstrategie der beruflichen Bildung das sogenannte südafrikanisch-deutsche Skill Development Strategy Initiative Support Programme“ mit der Partnerbehörde, der National Skill Authority, durch.</p> <p>Ziel dieses Programms ist es, neue Ansätze der Grunderziehung und der beruflichen Bildung in der Vielzahl handwerklicher und industrieller Sektoren Südafrikas zu fördern. Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Förderung ist die Beratung von Entscheidungsträgern bei der Berufsbildungsreform des Systems und Qualifizierung der Akteure, die bei der Umsetzung der Reform eine entscheidende Rolle spielen.</p> <p>Das „<i>Skills Development Strategy Initiative Support Programme</i>“ setzt deshalb strategisch in allen Bereichen der beruflichen Bildung an, von der Politikberatung zur Transformation des südafrikanischen Berufsbildungssystems bis hin zur Umsetzung einzelner Bildungsaktivitäten auf der Durchführungsebene.</p> <p>Der Programmansatz arbeitet demnach parallel auf drei Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Politik- und Strategieberatung auf Makroebene • Der System- und Modellberatung der beruflichen Bildung auf Meso-Ebene (hier sind u.a. Elemente der dualen Berufsbildung vorzufinden, siehe nachstehende Projekte) • Der operationalen Unterstützung in der Umsetzung auf Mikroebene
--	---

	<p>In Ergänzung dieses bilateralen Vorhabens ist die GTZ auch in die Umsetzung des von der Europäischen Union finanzierten „Labour Market Skills Development Programme“ involviert.</p> <p>Im Rahmen des Schwerpunkts der Berufsbildungscooperation und der Unterstützung des „<i>Skills Development Strategy Initiative Support Programme</i>“ unterstützt die GTZ folgende Projekte der technischen Zusammenarbeit, die synergetisch zusammenwirken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handwerkliche und unternehmerische Grundqualifikation in den Provinzen Free State und Eastern Cape • Datenbank zur beruflichen Bildung • Entwicklung eines Konzepts für die Aus- und Fortbildung von Lehrern und Ausbildern im berufsbildenden Bereich • Khuphuka Skills Training and Employment Programme (STEP) - Produktionsbezogene gewerblich-technische Ausbildung für den informellen Sektor • EU-Berufsbildungsprogramm • Angepasste duale Berufsausbildung – Einführung praxisbezogener Ausbildungssysteme in Schlüsselsektoren der südafrikanischen Wirtschaft • Lehrerfortbildung in den Provinzen Free State und Western Cape • Ausbildungszuschüsse für SEIFSA (Innerbetriebliche Fortbildung) • Reform des Berufsbildungswesens • Entwicklung des Prüfungswesens in der Grundbildung • Science Education Centre - Verbesserung des mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterrichts in den Schulen durch Lehrerfortbildung • Förderung der berufsvorbereitenden Fachausbildung im Baugewerbe • Berufsbildungsfonds • Konfliktmanagement in urbanen Zentren • Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung • Wissenschaft und Technologie - Verbreitung neuer Technologien über technische Hochschulen (in Planung) <p>Das oben genannte Projekt Angepasste duale Berufsausbildung hat zur Zielsetzung angepasste duale Ausbildungsmodelle (sogenannte „learnerships“) in Schlüsselsektoren der südafrikanischen Industrie in Anlehnung an Ausbildungsbedarfe im informellen und informellen Sektor zu entwickeln, einzuführen, modellhaft zu erproben und diesen Prozess konzeptionell und strategisch zu begleiten.</p> <p>Dieses Projekt unterteilt sich wiederum in 5 Komponenten, die auf folgende Ergebnisse abzielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für ausgewählte Wirtschaftssektoren werden in Abstimmung mit dem <i>National Qualifications Framework</i> (zuständig für die Modularisierung von Lernfelder und -einheiten und die Zertifizierung von Berufsbildungsstandards, sog. <i>unit standards</i>) Standards für die Berufsbildung formuliert und entwickelt. • Curricula und Lernprogramme werden in Zusammenarbeit mit Anbietern und Einrichtungen der beruflichen Bildung und Unternehmen entwickelt und erprobt. <p>Ausbilder in der Praxis und Management Personal ausgewählter Einrichtungen und Unternehmen der dualen beruflichen Bildung werden darin ausgebildet und qualifiziert, ihrer Rolle und Anforderungen bei der Umsetzung der beruflichen Bildung gerecht zu werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhebungsverfahren und Qualitätssicherungssysteme der beruflichen dualen Bildung werden erprobt und eingeführt.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsplätze in pilothaften Einrichtungen der dualen Berufsbildung („learnerships“) werden ausgestattet, um der berufsschulischen und betrieblichen Ausbildung gerecht zu werden. • Diesem Projekt sind Sub-Projekte untergeordnet, in denen Initiativen und einzelne Pilotprojekte der dualen Berufsbildung bei der Umsetzung unterstützt werden, sogenannte „<i>Learnerships Support Services</i>“. <p>Chancengleichheit in Südafrika bedeutet auch, dass die schwarze Bevölkerung nun selbst Führungsaufgaben übernimmt. Gemeinsam mit dem <i>Black Management Forum</i>, einem Berufsverband schwarzer und farbiger Manager, nimmt sich InWEnt (ehemals Carl-Duisberg- Gesellschaft) diesem Bereich an und bietet eine fünfzehnmonatige Ausbildung zum Thema „Internationales Management“ an.</p> <p>Auch der Deutsche Entwicklungsdienst entsendet Entwicklungshelfer nach Südafrika, die beim Aufbau des Berufsbildungssystems mitwirken.</p> <p><u>Daneben gibt es Berufsbildungsprojekte der AHK:</u></p> <p>Duale Berufsbildung für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1984) 2. Bankkaufmann (seit 1992) 3. Speditionskaufmann (seit 1993) 4. Versicherungskaufmann (seit 1993) 5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1994) 6. Bürokaufmann (seit 2001) <p>Bereits 1985 hat die <i>Deutsch-Südafrikanische Industrie und Handelskammer</i> das sogenannte <i>Commercial Advancement Training Scheme (CATS)</i> gegründet. Als Business College basiert CATS auf dem deutschen dualen Berufsbildungssystem mit einer betrieblichen Ausbildung von 4 Tagen pro Woche und Berufsschulkursen, die an einem Tag pro Woche durchgeführt werden. Am Ende des Zwei-Jahres-Programms, erhalten die Auszubildenden ein Zertifikat der AHK in den o.g. Berufen <u>und</u> das entsprechende süd-afrikanische Diplom („N5-Diploma“).</p> <p>Seit 1985 haben ca. 1.300 Auszubildende das CATS-System durchlaufen. Die meisten der Abgänger sind heute in Management-Positionen. Neben dem <i>CATS-Main-College</i> in Johannesburg gibt es in Kapstadt, East London, und Durban weitere CATS-Colleges. Seit April 2000 bezahlen die Unternehmen den Auszubildenden ein Ausbildungsgeld. Für die nahe Zukunft beabsichtigt CATS sich in das neue süd-afrikanische duale Berufsbildungsmodell „Learnership“ (siehe oben) zu integrieren, wie es im neuen Berufsbildungsgesetz festgelegt ist.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Mit der Überwindung des Apartheidregimes und den damit einhergehenden Reformbestrebungen des neuen Südafrika soll im Bereich der Bildung bzw. der Berufsbildung die Segmentierung zwischen theoretischer und praktischer Bildung, also zwischen <i>education</i> und <i>training</i>, sowie zwischen den Bildungsmöglichkeiten und –chancen verschiedener Bevölkerungsgruppen aufgehoben werden. • <i>Redress</i> und <i>integration</i> sind die Schlagwörter, die die Reformen bestimmen. Sie sollen besonders im <i>National Qualifications Framework (NQF)</i> – der sich in ein <i>General, Further and Higher Education</i> and Training Band untergliedert - realisiert werden. Dem NQF kommt eine Schlüsselrolle zu: Kerngedanke des Qualifizierungsrahmens ist eine Aufteilung des Lernens in 12 Lernfelder. Die Modularisierung des Systems durch weitere einzelne Lerneinheiten („unit standards“) ist ein weiterer Bestandteil des NQF. Diese <i>unit standards</i> können wiederum zu Teilkomponenten, sog. <i>Qualifications</i> kombiniert werden. Die einzelnen <i>unit standards</i> sollen zertifiziert werden. Dual angelegte <i>Learnerships</i> sollen diese Qualifizierungsmöglichkeiten (<i>Qualifications</i>) theoretisch und praktisch in Betrieb und Berufsschule bieten. • Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	<ul style="list-style-type: none"> • 1994 wurde der Prozess zur Reformierung des gesamten Bildungssystems begonnen • 1998/1999 wurde der <i>Skills Development Act</i> verabschiedet,

	<ul style="list-style-type: none"> • 2000 wurde die <i>National Skills Development Strategy</i> entwickelt und verabschiedet • AHK-Ausbildungsprojekte bestehen seit 1984
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	GTZ, InWEnt, DED, AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<p>In Schlüsselsektoren der südafrikanischen Wirtschaft (z.B. Bergbau, Handel, Kunststoffherzeugnisse, Metallurgie, Mineralien, Chemie, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 22 unterschiedliche <i>Sector Education and Training Authorities (SETA)</i> bereiten das dual-orientierte <i>Learnership-Modell</i> in ihren Sektoren vor. • 422 duale Learnership-Programme wurden festgelegt. • Weitere 177 befinden sich in unterschiedlichen Stadien der Vorbereitung und Planung für die Umsetzung • 36 befinden sich seit 2001 in der Durchführung.
Berufsschulen	Ausgewählte Einrichtungen der Berufsbildungen erproben das „learnership-Modell“
Anzahl der Betriebe	Ausgewählte Unternehmen erproben das „Learnership-Modell.“
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	<p>Die dualen Ansätze des dualen „Learnership-Modells sind integrierter Bestandteil der offiziellen Berufsbildungspolitik Südafrikas.</p> <p>Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK im Rahmen des seit 1985 existierenden <i>Commercial Advancement Training Scheme (CATS)</i> sind z.Zt. noch nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was aber in Zukunft geplant ist.</p>
Rechtsgrundlagen	<p>Skills Development Act (1998/1999)</p> <p>National Skills Development Strategy zur Umsetzung des Skills Development Act (2000)</p>
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Südafrikanische Regierung (Department of Education) • National Skill Authority (NSA) • <i>National Qualifications Framework (NQF)</i>, zuständig für die Modularisierung von Lernfelder und -einheiten und die Zertifizierung von Berufsbildungsstandards, (sog. <i>unit standards</i>) • <i>Sector Education and Training Authorities (SETA)</i> • <i>Southafrican Society for Co-operative Education (SASCE)</i> • Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten und nutzen die AHK-Angebote.
Träger von Projekten der Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • National Skill Authority (NSA) • <i>Sector Education and Training Authorities (SETA)</i> • Commercial Advancement Training Scheme (C.A.T.S.)
Nachfragende Interessenten der BB	<ul style="list-style-type: none"> • Schulabgänger, Industriebetriebe
Wirkungsbeobachtungen	Für das GTZ-Programm liegen noch keine Evaluierungen vor, AHK: 57 Abschlussprüfungen in 2001, davon 52 bestanden ¹ , seit 1985 ca. 1.300 Abgänger
Quellen der o.g. Daten	<p>Veröffentlichte GTZ-Projektliteratur,</p> <p>Beck-Reinhardt, Kennerknecht: Südafrika in: Hellwig, Lauterbach, von Kopp (Hrsg.): Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern, Baden-Baden, 2001, S.175 ff.</p> <p>¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen AHK“ in: AHK – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001</p>

III. Asien und Ozeanien	46
China	47
Indien	50
Indonesien	51
Laos	52
Malaysia	54
Philippinen	57
Singapur	60
Thailand	61

China



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	1.262,6		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	4.534,9		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	840		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	10,3		
Analphabetenrate	Gesamt: 16,5%	Frauen: 24,5%	Männer: 8,8%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 70 J.	Frauen: 72 J.	Männer: 69 J.
Human Development Index	0,718		
HDI Rank	87		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>In der Volksrepublik China hat sich in den letzten 15 bis 20 Jahren ein dramatischer Wandel vollzogen. Der Übergang von der zentralen Verwaltungswirtschaft zur Sozialistischen Marktwirtschaft wirkt sich auf nahezu alle relevanten gesellschaftlichen Bereiche aus. Für die Beschäftigung stellt der Einstieg in eine am Wettbewerb und dem Markt ausgerichtete Wirtschaftsform eine Zäsur dar. Die politisch-administrative Arbeitslatzuweisung von „oben“ für Arbeitskräfte weicht zwar langsam aber zunehmend einem Angebot-Nachfrage-Prinzip von Fachkräften.</p> <p>Eine historisch gewachsene Tradition beruflicher Bildung besteht lediglich für das Handwerk. In der Produktion herrscht das Anlernen am Arbeitsplatz vor.</p> <p>Unter produktions- und absatzbezogenen Aspekten hat die Qualität beruflicher Bildung letzten Jahrzehnt eindeutig an Gewicht gewonnen. Die neuen Prinzipien und Ziele der Reform sind vielfältig. U.a. sollte sich die Berufsausbildung stärker als bisher nach dem praktischen Bedarf und produktionsorientierten Kriterien richten.</p> <p>In diesem Zuge sind die Unternehmen angehalten, berufliche Bildung eigeninitiativ zu institutionalisieren und damit zu privatisieren. So wird durch das Arbeitsgesetz (und das Berufsbildungsgesetz) einerseits stärkeres Gewicht auf lokale Gegebenheiten, betriebliche Anforderungen und Flexibilisierung gelegt, auf der anderen Seite strebt die Zentralregierung immer noch ein einheitliches Berufsbildungssystem mit landesweiten (dualen/kooperativen) Strukturen an.</p> <p>Hierbei lassen sich drei Vorgehensweisen identifizieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementierungsversuche ausländischer Modelle oder Modellkomponenten (in erster Linie aus Deutschland und Japan), • Übernahme von Systemkomponenten, die auf regionale oder branchenspezifische Gegebenheiten in China angepasst werden, • Entwicklung eigener neuer Ansätze durch die Erfahrungen aus den Unternehmen und der vorhandenen beruflichen Bildung. <p>Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Entwicklung der Berufsbildung hin zu einem einheitlichen Berufsbildungssystem noch nicht abgeschlossen ist.</p> <p>Die seit Anfang der 90er Jahre begonnene deutsch-chinesische Kooperation im Bereich der Berufsbildung umfasst heute neben konkreten Ausbildungsprojekten (vornehmlich im Bereich der gewerblich-technischen Ausbildung) auch die Einrichtungen und den Unterhalt von Institutionen der angewandten Berufsbildungsforschung (wie z.B. das Zentralinstitut für Berufsbildung in Beijing</p>
--	---

	<p>und die Regionalinstitute für Berufsbildung in Shanghai und Shenyang), der Lehreraus- und fortbildung, sowie der System- und Politikberatung für die Reform der Struktur der beruflichen Bildung auf allen Ebenen.</p> <p>Zur Verbesserung der beruflichen Bildung sollten in einem Modellversuch folgende Ziele verwirklicht werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung einer berufsfeldbreiten Grundbildung, um die Flexibilität der Absolventen zu erhöhen. • Stärkere Einbeziehung der Betriebe, um die Ausbildung praxisbezogener zu gestalten. • Einsatz handlungsorientierter Lehr- und Lernformen, um Absolventen auszubilden, die den immer schneller wachsenden Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht werden. • Erprobung deutscher Lehrpläne und Lernmaterialien mit dem Ziel stärker anwendungsbezogen und weniger theorieelastig sowie mehr übergreifend und weniger einseitig spezialisiert auszubilden. <p><u>Berufsbildungsprojekte des Delegiertenbüros der Deutschen Wirtschaft :</u></p> <p>Duale Berufsbildung für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriemechaniker (in Shanghai seit 2001) 2. Industriekaufmann (in Shanghai seit 2001) 3. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (in Hongkong seit 1987) 4. Speditionskaufmann (in Hongkong seit 2001)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<p>a. Während die deutsche Seite auf der politischen Ebene hoffte, das duale Modell der beruflichen Bildung verbreiten zu können und dadurch u.a. das für die in China operierenden deutschen Joint-Venture-Unternehmen dringend benötigtes Fachpersonal ausbilden zu können, sah China in der deutschen Berufsbildung eine Chance zur Umsetzung von Berufsreform und den maßgeblichen Faktor der ökonomischen Potenz der deutschen Volkswirtschaft, welchen es zu verstehen und für die eigene Entwicklung zu nutzen galt.</p> <p>b. Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.</p>
Jahr der Einführung	Deutsch-chinesische Berufsbildungskoooperation seit 1993 <u>AHK:</u> seit 1987 in Hongkong, seit 2001 in Shanghai
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Die meisten deutsch-chinesischen Kooperationsprojekte werden durch das BMZ, einige Einzelvorhaben auch durch einzelne Bundesländer, so wie in jüngster Zeit auch verstärkt über Mittel der Europäischen Union finanziert. Mit der konkreten Durchführung betraut sind vor allem die GTZ und die Hanns-Seidel-Stiftung. • AHK: Delegiertenbüros der Deutschen Wirtschaft
Wirtschaftliche Sektoren / Berufsgruppen	Industriemechaniker, Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik
Berufsschulen	(Keine quantitativen Angaben) Hanns-Seidel-Stiftung in Shanghai Deutsche Schweizerische Internationale Schule in Hongkong
Anzahl der Betriebe	k.a.
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die o.g. Maßnahmen haben bislang Modellversuchcharakter. Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	Arbeitsgesetz und Berufsbildungsgesetz
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Regierung • Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Hanns-Seidel-Stiftung in Shanghai Deutsch-Schweizerische Internationale Schule in Hongkong

Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Nationale Regierung
Wirkungsbeobachtungen	<p>Im Rahmen der deutsch-chinesischen Entwicklungskooperation auf dem Gebiet der beruflichen Bildung spielen Modellerprobungen von Ausbildungsgängen unter Zugrundlegung deutscher Erfahrungen eine wichtige Rolle. Die Wirkungen eines von 1993 bis 1996 durchgeführten Modellversuches zur Ausbildung von Industriemechanikern wurden in einer von chinesischen Berufsbildungsfachleuten selbst durchgeführten Erhebungen untersucht. Dabei wurden außer der Arbeits- und Beschäftigungssituation auch Beurteilungen der Leistungen der Absolventen durch Vorgesetzte sowie Selbsteinschätzungen und Zufriedenheitspotentiale erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass nur ein geringer Teil der Absolventen überhaupt die Chance hat, die in der Ausbildung erworbenen breiten Fertigkeiten wirklich einzusetzen. So bestätigen die Untersuchungsergebnisse Erfahrungen anderer und es stellt sich die Frage nach möglichen Konsequenzen für eine künftige Entwicklungszusammenarbeit und Systemberatung.</p> <p>AHK: 373 Abschlussprüfungen in 2001, davon 371 bestanden ¹</p>
Quellen der o.g. Daten	<p>XU Ying, Wagner, Zinke: Berufe deutscher Prägung in der VR China – Ergebnisse einer Absolventenverbleibsstudie im Rahmen eines Modellversuchs zur Ausbildung von Industriemechanikern nach deutschem Modell, in Zeitschrift für internationale erziehungs- und sozialwissenschaftliche Forschung (ZieS), 16 (1999), S. 287-302</p> <p>Ziehm, Stefan: Volksrepublik Chinas in: Hellwig, Lauterbach, von Kopp (Hrsg.): Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern, Baden-Baden, 2001, S.79 ff.</p> <p>¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: AHK – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001</p>

Indien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	1.016.000
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	2.375
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	450
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	3,9
Analphabetenrate	Gesamt: 44,5 Frauen: 56,5 Männer: 23,2
Arbeitslosenrate	Gesamt: k.A. Frauen: k.A. Männer: k.A.
Lebenserwartung:	Gesamt: 62,9 Frauen: 63,3 Männer: 62,4
Human Development Index	0,571
HDI Rank	115

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Bombay:</u> 1. Industriekaufmann Duale Berufsbildung für Industriekaufmann (Diplom in Business Administration) ist ab 2002 in Bombay geplant.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	ab 2002 geplant
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Indo-German Training Centre (IGTC), Deutsch-Indische Handelskammer
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Indische Handelskammer
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	22 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Indonesien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	210,4		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	591,5		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	570		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	4,2		
Analphabetenrate	Gesamt: 13,7%	Frauen: 18,7%	Männer: 8,5%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 66 J.	Frauen: 68 J.	Männer: 64 J.
Human Development Index	0,677		
HDI Rank	102		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Jakarta:</u> Duale Berufsbildung 1. Industriekaufmann (seit 1987) 2. Bürokaufmann (seit 1991)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte seit 1987
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsch-Indonesische Industrie- und Handelskammer in Jakarta
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Ayasan Bina Eksekutif
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	12 Abschlussprüfungen in 2001, davon 10 bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Laos



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	5,3		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	7,5		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	290		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	6,5		
Analphabetenrate	Gesamt: 52,7%	Frauen: 68,3%	Männer: 37,1%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 54 J.	Frauen: 56 J.	Männer: 53 J.
Human Development Index	0,476		
HDI Rank	131		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<p>Systemberatung berufliche Bildung</p> <p>Das gegenwärtige System beruflicher Bildung in Laos entspricht weder den Erfordernissen des laotischen Arbeitsmarktes noch der sozialen Nachfrage der Zielgruppen nach beruflicher Bildung. Laos befindet sich in einem Transformationsprozess mit weitreichenden Konsequenzen auf die ordnungspolitischen Grundlagen und Orientierungen im Bildungs-, Beschäftigungs- und Wirtschaftssystem.</p> <p>Ein Strategiepapier zur Entwicklung eines integrierten Berufsbildungssystems, das die Subsysteme der formalen und non-formalen beruflichen Bildung umfasst und zukünftig wirtschafts- und beschäftigungsfördernd orientiert ist, liegt vor, ist aber noch nicht umgesetzt. Deshalb soll in einem integrierten Berufsbildungsansatz mit drei eigenständigen Vorhaben der technischen Zusammenarbeit mit Unterstützung des GTZ die berufliche Bildung in Laos auf unterschiedlichen Ebenen (Systemebene und Durchführungsebene) und für unterschiedliche Zielgruppen (formeller und informeller Sektor) unterstützt und verbessert werden.</p> <p>Das Projekt ist die Fortführung der Komponente "Systemberatung" aus dem "Berufsbildungsprogramm Laos" (TVET).</p> <p>Das Projektziel des Vorhabens besteht darin, berufsbildende Systementwicklungsarbeit im Sinne einer nachhaltigen Wirtschafts- und Beschäftigungssituation zu leisten.</p> <p>Projekträger ist das <i>Ministry of Education (MoE)</i>. Eine entscheidende Komponente des Projektvorhabens besteht darin, die Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern sowie der Wirtschaft herzustellen. Das Entwicklungszentrum für berufliche Bildung (VEDC) ist zu einem Innovations- und Kommunikationszentrum auszubauen. Die im Projekt involvierten Entscheidungsträger sind auf unterschiedlichen Systemebenen zu befähigen, wesentliche Elemente eines am Arbeitsmarkt orientierten integrierten Systems formaler und non-formaler beruflicher Bildung zu implementieren und neuen Anforderungen gemäß weiterentwickeln zu können.</p> <p>Zur Erreichung dieser Zielsetzung sollen zunächst folgende Komponenten beitragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schlüsselemente eines integrierten Systems für formale und non-formale Berufliche Ausbildung sind implementiert und nachhaltig fördern, • Zusammenwirken von Staat und privater Wirtschaft bei der Erarbeitung und Einführung von Trainingsstandards, Lehrplanunterlagen und der Zertifizierung von Berufsabschlüssen ist sicherstellen,
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> Planungs- und Managementkapazität auf zentraler Ebene (vor allem im MoE, aber auch bei andere Trägerinstitutionen) und auf Provinzverwaltungsebene verbessern, Leistungspotential des Entwicklungszentrum für berufliche Bildung (VEDC) ist nachhaltig gestärkt.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Das gegenwärtige System beruflicher Bildung in Laos entspricht weder den Erfordernissen des laotischen Arbeitsmarktes noch der sozialen Nachfrage der Zielgruppen nach beruflicher Bildung. Laos befindet sich in einem Transformationsprozess mit weitreichenden Konsequenzen auf die ordnungspolitischen Grundlagen und Orientierungen im Bildungs-, Beschäftigungs- und Wirtschaftssystem.
Jahr der Einführung	Keine Angaben
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	k.A
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	k.A
Anzahl der Berufsschulen	k.A
Anzahl der Betriebe	k.A
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	k.A
Rechtsgrundlagen	k.A
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	k.A
Träger von Projekten der Berufsbildung	k.A
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	k.A
Wirkungsbeobachtungen	k.A
Quellen der o.g. Daten	GTZ, Laos (Homepage)

Malaysia



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	23,3		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ pro Jahr)	186,4		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	3.380		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000	7,0		
Analphabetenrate	Gesamt: 13,0%	Frauen: 17,2%	Männer: 8,9%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 72 J.	Frauen: 75 J.	Männer: 70 J.
Human Development Index	0,774		
HDI Rank	56		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<p>Einer der prioritären Schwerpunkte der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in Malaysia, die Berufliche Bildung, trägt dem Wandel Malaysias vom Rohstoffexporteur hin zum exportorientierten Industriestaat Rechnung.</p> <p>Im technischen Berufsbildungssystem Malaysias fehlt ein Ausbildungsgang für qualifizierte industrielle Arbeitskräfte. Dies erweist sich gegenwärtig als deutlicher Engpass für zusätzliches wirtschaftliches Wachstum.</p> <p>Im Rahmen der deutsch-malaysischen Zusammenarbeit werden intensive Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen für Fachkräfte der mittleren Ebene in allen Bereichen der modernen Technologie (German-Malaysian-Institute) durchgeführt.</p> <p>Darüber hinaus bietet das Vorhaben "Duale / Kooperative Berufsbildung" Beratungsleistungen für die Reform des malaysischen Berufsbildungssystems, insbesondere bei der nationalen Ausrichtung von Zertifizierungssystemen, Qualifizierung von Institutionen, Traineraus- und -fortbildung sowie der curricularen Entwicklung. Hierbei wird auch der Privatwirtschaft eine wichtige Funktion zukommen.</p> <p>Im Kontext des dualen Systems in Malaysia bedeutet „dual“ in erster Linie „zwei Ausbildungsorte“: Betriebe und Schule. Alle anderen Elemente des dualen Systems können sich in Malaysia vom deutschen System unterscheiden.</p> <p>Es geht um die Einführung dualer Strukturen in der Ausbildung zur Schaffung einer „Dual Culture“ in Malaysia. Der Privatsektor (Industrie, kleine und mittlere Betriebe) sollen aktiv an der Ausbildung beteiligt werden und als dualer Partner für die Ausbildungsinstitutionen eine Führungsrolle übernehmen. Dazu wird auch eine sogenannte Koordinationsagentur „Coordinating Agency“ eingeführt werden. Hierbei wird es sich aber nicht wie in Deutschland um die Kammern handeln. Es geht insgesamt NICHT um die Übertragung des deutschen Dualen Systems, sondern um die Schaffung eines auf Malaysia angepassten Berufsbildungssystems mit einem dualen Ansatz.</p> <p>Das Ziel des Projektes „Duales System“ ist wie folgt festgelegt: „Das Arbeitskräftepotential Malaysias profitiert von einem durch die Stärkung eines dualen/kooperativen Ansatzes verbesserten Berufsbildungssystem.“</p> <p>Das Projekt soll ein Beitrag dazu leisten, dass Profile und auch die Anzahl (Qualität und Quantität) der ausgebildeten Fachkräfte dem Bedarf der Wirtschaft entsprechen.</p> <p>Fünf Komponenten konzentrieren sich auf die Erreichung folgender Ergebnisse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die duale Ausbildungsorientierung der Industrie einschließlich Klein- u. Mittelbetriebe und der Ausbildungsinstitutionen intensivieren.
---	--

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Die Qualität von Curricula und Ausbildungsmaterialien verbessern und die Kapazität in der Entwicklung dieser Curricula und Materialien erhöhen. 3. Eine dem Bedarf angepasste Anzahl von technischen Lehrern auf der Grundlage anerkannter Qualitätskriterien ausbilden. 4. Entscheidende Bereiche des Berufsbildungsnetzwerks stärken, um die Effizienz und Effektivität von Berufsbildung zu verbessern. 5. Arbeitstugenden, der soziale Wert von Arbeit und das Image von Berufsbildung verbessern. <p>Die Projektträgerschaft ist entsprechend hoch in der <i>Economic Planning Unit (EPU)</i> im <i>Prime Minister's Office</i> aufgehängt.</p> <p>Zielgruppe sind Jugendliche Auszubildende im schulischen und betrieblichen System, Fortzubildende der Betriebe und arbeitssuchende Erwachsene.</p> <p>Die Laufzeit des Projektes ist zunächst von März 2000 bis Februar 2005 auf fünf Jahre festgelegt.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<p>Malaysia strebt mit seiner „<i>Vision 2020</i>“ bis zum Jahre 2020 an, den Status einer Industrienation zu erreichen. Die in der Industrie benötigten Arbeitskräfte (K-Worker) werden aber im momentanen Ausbildungssystem nicht ausgebildet.</p> <p>Es herrscht Unzufriedenheit mit dem vorherrschenden Ausbildungssystem, das auf dem Prinzip des angelsächsischen Modells „<i>Competency Based Training (CBT)</i>“ folgt.</p> <p>Mit Hilfe des dualen Ansatzes und dem <i>Dual System Project</i> als Beratungseinheit für die <i>Economic Planning Unit (EPU)</i> im <i>Prime Minister's Office</i> soll daher eine grundlegende Reform des Berufsbildungssystems auf nationaler Ebene durchgeführt werden.</p> <p>Die Ziele sind in den staatlichen Entwicklungsplänen „<i>Eighth Malaysia Plan (MP8- 2000-2005)</i>“ und „<i>Third Outline Perspective Plan (OPP3- 2000-2010)</i>“ explizit festgehalten.</p> <p>In der Präsentation des Projekts vor dem <i>Dual System Project Steering Committee</i> im Mai 2002 hat das Projekt in jeder Komponente explizit Bezug auf diese Pläne genommen.</p>
Jahr der Einführung	<p>Schon in den 60er und 70er Jahren gab es in Malaysia einen ausgeprägten „<i>Apprenticeship Scheme</i>“, der aber dann vom „<i>Competency Based Training (CBT)</i>“ verdrängt wurde. 1998 wurde dann die Basisstudie zur Systemreform mit einem dualen Ansatz durchgeführt und in das im Jahre 2000 gestartete <i>Dual System Project</i> aufgenommen. Die malaysische Seite hat sich im Hinblick auf das Reformprojekt ausdrücklich für den deutschen Vorschlag - und nicht für den konkurrierenden australischen Vorschlag - entschieden.</p>
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	<p>CDG/CDC, Adenauer Stiftung, Malaysian-German Chamber of Commerce and Industry (MGCC), DAAD, u.a.</p> <p>Das DSP ist Mitglied bei der MGCC. CDG/CDC unterstützt die Projekte der beruflichen Bildung in Malaysia (DSP und GMI) im Bereich Partnerfortbildung und Studentenaustauschprogramme-</p>
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<p>Die duale Berufsbildung soll sektorübergreifend angewandt werden, mit Schwerpunkt auf dem Manufacturing und High-Tech Sektor, der in Malaysia eine entscheidende Rolle spielt.</p>
Anzahl der Berufsschulen	Erste Ansätze vorhanden.
Anzahl der Betriebe	Erste Ansätze vorhanden.
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	<p>Die Reformansatz des dual System ist auf höchster politischer Ebene (Projektpartner EPU im Prime Minister's Department) angesiedelt und ist integraler Bestandteil der nationalen Bildungspolitik (festgehalten in den Entwicklungsplänen „<i>Eighth Malaysia Plan (MP8- 2000-2005)</i>“ und „<i>Third Outline Perspective Plan (OPP3- 2000-2010)</i>“).</p>
Rechtsgrundlagen	<p>Ein Berufsbildungsgesetz ist seit längerer Zeit in Arbeit, aber noch nicht verabschiedet.</p> <p>Ein wichtiger Schritt für das <i>Dual System Project</i> und wichtige Grundlage für die weitere Arbeit war die Sitzung des <i>National Development Planning Council (NDPC)</i> am 12.06.2002 im Anschluss an die Sitzung des <i>Dual System Project Steering Committee</i> im Mai, wo die Vorschläge des DSP Projektteams am Übergang von der Konzeptionalisierung zur Umsetzung diskutiert wurden. Die Sitzung endete mit der Entscheidung, dass sich die politischen Entscheidungsträger für das Duale System ausgesprochen haben. („that Malaysia is going dual“).</p>

	Im November 2002 wurde auf einer weiteren Sitzung des <i>Steering Committees</i> diese Entscheidung an die in berufliche Bildung involvierten Institutionen zur Implementierung weitergetragen und die <i>Technical Committees</i> für die einzelnen Projektkomponenten ins Leben gerufen.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Allgemeine Unzufriedenheit mit der aktuellen Situation bei allen Beteiligten, Initiative von Regierungsseite (Ministerien, EPU)
Träger von Projekten der Berufsbildung	Die Adressen der in Berufsbildung involvierten Ministerien und Durchführungsorganisationen, sowie die der Kammern und Trainingsinstitutionen sind im Internet zu finden. Das Projekt selbst wird demnächst seine Homepage ins Netz stellen. DSP: www.dualsystemproject.net ; info@dualsystemproject.net EPU: www.epu.jpm.my ; epu@epu.jpm.my (mit Links zu den Ministerien)
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Durch Präsentationen in Industrieverbänden, bei Besuchern und Konferenzen wurde die Botschaft vom Dualen Ansatz verbreitet. Dies führte zu positivem Feedback und Bekundung von Interesse an dem Ansatz und Kooperationsbereitschaft. Die in berufliche Bildung involvierten Ministerien (<i>Ministry of Entrepreneur Development, Ministry of Youth and Sports, Ministry of Education, Ministry of Human Resources</i>) und deren nachgeordnete Behörden und Durchführungsorganisationen (<i>MARA, National Vocational Training Council,...</i>) zeigen Interesse am Ansatz und kommen aktiv auf das Projekt zu, ebenso wie die ersten Betriebe.
Wirkungsbeobachtungen	Für das <i>Dual System Projekt</i> wurde im September 2001 ein Projektfortschrittsbericht erstellt, der der GTZ Zentrale vorliegt. Der nächste Projektfortschrittsbericht DSP ist gerade in Arbeit. Ein Monitoring-System im Projekt ist im Aufbau.
Quellen der o.g. Daten	GTZ, Malaysia

Philippinen



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	75,6		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	282,6		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	1.040		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	3,3		
Analphabetenrate	Gesamt: 4,9%	Frauen: 5,1%	Männer: 4,7%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 69 J.	Frauen: 71 J.	Männer: 67 J.
Human Development Index	0,749		
HDI Rank	70		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>Die Philippinen haben im Jahre 1985 ein duales Berufsbildungssystem, das den kulturellen und sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen des Landes angepasst ist, eingeführt.</p> <p>Die <i>Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)</i> führte zunächst im Rahmen einer Berufsbildungsreform ein System zur Beschäftigungsqualifizierung und -zertifizierung (das sogenannte TESDA Occupation Qualification and Certification System, TOQS) ein, das im wesentlichen auf dem modularisierten berufsbildenden Kompetenzansatz (competency-based approach) beruhte.</p> <p>In der Folge hat die philippinische Regierung diesen Ansatz mit dem des deutschen Modells des dualen System kombiniert und die Vorteile beider Konzepte miteinander verschmolzen.</p> <p>Die (TESDA) hat im Rahmen der philippinischen Bildungspolitik die duale Berufsbildung als das zu präferierende Berufsbildungsmodell und es als eine der sieben Strategien zur Schaffung höher qualifizierter Arbeitskräfte der mittleren Laufbahn identifiziert.</p> <p>Folgende wichtige Elemente der dualen Berufsbildung sind dabei integriert worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ausbildung erfolgt an zwei Lernorten, der Berufsschule und dem Betrieb (Lernortprinzip). Zwei Tage in der Woche (20% der Ausbildung) erfolgt der Unterricht in der Berufsschule, 4 Tage (80%) im Betrieb. • Der Wirtschaftssektor übernimmt die führende Rolle der beruflichen Bildung. • Der adäquaten Qualifizierung von Berufsschullehrern und Ausbildern im Betrieb wird eine hohe Priorität eingeräumt. • Die Partnerschaft zwischen Betrieben und Berufsschulen. • Abgestimmte Berufsbildungspläne und Curricula der Schulen mit jenen der Berufsschulen. • Gesetzliche Rahmenbedingungen gewährleisten bzw. favorisieren die duale Berufsbildung. <p>Mit TESDA als Partnerbehörde und Projektträger hat die GTZ bereits im Jahre 1996 ein Projekt zur Förderung der dualen Berufsbildung in den Philippinen unterstützt.</p>
--	--

	<p>Im Jahre 2000 wurde das Projekt dahingehend erweitert, als sich sein Ziel auf die Institutionalisierung des Dualen Systems in Unternehmen, Trainings Center und Berufsschulen als integrierter Bestandteil des philippinischen Erziehungswesens konzentriert. In diesem Kontext hat es sich zur Aufgabe gemacht, Strategien zur landesweiten Verbreitung des Dualen Systems zu entwickeln. Seine Strategie konzentriert sich auf 4 Zielebenen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unternehmen sollen in erhöhtem Maße dual ausgebildetes Personal einstellen. 2. Training Center und Berufsschulen sollen in der Lage sein, duale Ausbildungsprogramme zu entwickeln und auf dem Markt anzubieten. 3. Unterstützungsmechanismen zur Förderung und Umsetzung der dualen Berufsbildung werden von TESDA eingerichtet und fortlaufend verbessert. 4. Eine spezifische Zielgruppe ehemaliger Befreiungskämpfer der <i>Moro Nationale Liberation Front MNLF</i> in der <i>Zone für Frieden und Entwicklung Special Zone for Peace and Development (SZOPAD)</i> sollen sich durch die duale Berufsbildung qualifizieren. <p>Laufzeit der aktuellen Projektphase ist bis März 2004.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Die Ausbildung qualifizierter Arbeitskräfte steht im Vordergrund, um dem Bedarf der Unternehmen und der Wirtschaft an qualifiziertem Personal gerecht zu werden.
Jahr der Einführung	1985
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Metallverarbeitung und Maschinenbau • Elektronikbranche • Informationstechnologien • Kraftfahrzeug(zuliefer)industrie • Tourismus • Bauwesen • Landwirtschaft • Schifffahrt • Möbelherstellung • Nahrungsmittelindustrie
Anzahl der Berufsschulen	<p>Eine Aussage über die quantitative Zunahme von Schulen und Zentren, die duale Ausbildungsprogramme durchführen, ist nur bedingt möglich, da das für die Berufliche Bildung eingerichtete Monitoring- und Evaluierungssystem, das <i>National Manpower Information System (NAMIS)</i> lediglich die Graduiertenzahlen, getrennt nach Regionen, sammelt.</p> <p>Die genannten 3.093 Graduierten für 2001 lassen aber darauf schließen, dass ca. 100 Schulen (bei ca. 30 Schülern pro Klasse) z.Zt. duale Trainingsprogramme anbieten. Danach ist die vorgegebene, jährliche Steigerung von 5 bis 10 Schulen (Basiszahl 1998: 10 Schulen) bereits zu diesem Zeitpunkt erreicht.</p>
Anzahl der Betriebe	<p>Da dem Projekt für 2001 keine aktuelleren Daten bezüglich Ausbildungsbetrieben und Schulen aus dem M+E System vorliegen, werden im folgenden Angaben verwendet, die durch <i>TESDA's National Manpower Information System (NAMIS)</i> ermittelt wurden. NAMIS wurde von TESDA in Zusammenarbeit mit der Weltbank aufgebaut und hat die Aufgabe, landesweit relevante Berufsausbildungsdaten zu sammeln und zu analysieren, um daraus zukünftige Berufsbildungsstrategien abzuleiten.</p> <p>Im Mai 2002 wurden die ersten Statistiken veröffentlicht. Danach gab es 2001 insgesamt 3.093 dual ausgebildete Graduierte. Aus den Daten geht nicht hervor, wie viele Betriebe und Schulen (private und öffentliche) involviert waren. Basierend auf dem Verhältnis von Lehrlingen zu Betrieben im Rahmen des projektbezogenen M+E in 2000 (1.449 Graduierte bei 543 Betrieben) lässt darauf schließen, dass bei 3.093 Graduierten in 2001 die Zahl der involvierten Betriebe ca. 1000 umfasst.</p> <p>Dies entspräche einer Zunahme von insgesamt 100%, angestrebt ist eine jährliche Zunahme um 20% (Basiszahl für 1999: 500). Damit wäre die zum</p>

	Phasenende des o.g. philippinisch-deutschen Projektes im März 2004anzustrebende Zahl dual ausbildender Betriebe bereits jetzt weitgehend erreicht.
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Integration der dualen Berufsbildung in die nationale Erziehungs- und Bildungspolitik ist Ziel der philippinischen Regierung.
Rechtsgrundlagen	Rechtsgrundlage für die Integration des dualen Systems in die Bildungspolitik des Landes ist, das am 25. Februar 1994 verabschiedete Gesetz zur Dualen Berufsbildung, <i>Dual Training System Act of 1994, Republic Act No. 7686</i> . Dort wird im Artikel 4 definiert, was unter dem dualen System verstanden wird: „...The word „dual“ refers to the two parties providing instructions; the concept „system“ means that the two instructing parties do not operate independently of one another. But rather coordinate their efforts.. (...)“
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Ehemalige Regierung unter Präsident Ramos und heutige Regierung unter Präsident Estradas, • <i>Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)</i>; • Wirtschaft;
Träger von Projekten der Berufsbildung	<i>Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)</i>
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Unternehmen
Wirkungsbeobachtungen	<p>In Studien (s. unten) wurde in 2001/2002 die Implementierung dualer Trainingsstrukturen in der Industrie dokumentiert und analysiert. Dabei wird deutlich, dass nahezu alle befragten Betriebe die duale Ausbildung favorisieren und die Graduierten als Arbeitskräfte sehr schätzen.</p> <p>Demgegenüber wird die eher schwache Konjunktur des Landes dafür verantwortlich gemacht, dass bereits dual ausbildende Firmen ihre Ausbildungszahlen nach unten revidieren. Das existierende, sehr eng ausgelegte duale Ausbildungsgesetz wird ebenfalls als ein Hindernis angesehen, duale Ausbildungsverträge einzugehen: Danach verpflichtet sich der Arbeitgeber einen Dreijahresvertrag einzugehen und monatlich 75% des Mindestlohnes an den Auszubildenden zu zahlen. Hier wird seitens der Unternehmer mehr Flexibilität bezüglich Ausbildungszeiten und Entgelt gefordert.</p> <p>TESDA hat sich bereit erklärt, noch in diesem Jahr das Gesetz mit Hilfestellung des Projekts zu überarbeiten und mit dem bestehen Lehrlingsgesetz <i>“Apprenticeship Law“</i> zu verschmelzen, so dass zukünftig nur noch ein gültiges und flexibleres Berufsausbildungsgesetz Anwendung findet.</p> <p>Die Studie wird z.Zt. ausgewertet, um durch „Success Stories“ und entsprechend aufbereitete Werbematerialien die Industrie gezielt anzusprechen. 543 Betriebe, die duale Berufsausbildung durchführen, wurden im Rahmen des projektbezogene Monitoring- und Evaluierungs-Systems (M+E) in die Untersuchung miteinbezogen. Hinzu kommen 15 ausgewählte Schulen und die mit den Schulen kooperierenden Betriebe. Das M+E ist besonders darauf fokussiert, qualitative Indikatoren zu erheben und auszuwerten..</p> <p>Die Anzahl der Absolventen dualer Programme, ermittelt durch das projekteigene M+E, nahm im letzten Berichtszeitraum um 1.449 zu. Angestrebt wird eine jährliche Zunahme um 20% (Basiszahl für 1999: 1000). Da NAMIS für 2001 insgesamt 3.093 Absolventen dualer Trainingsprogramme ermittelte, ist für diesen Indikator für die bis zum Phasenende vorgesehene Sollzahl bereits jetzt überschritten und somit erreicht.</p>
Quellen der o.g. Daten	<ul style="list-style-type: none"> • Krapp, Stefanie; Gräber Christian (on behalf of TESDA/GTZ): Expansion of Dual Education and Training in the Philippines, revised Version, March 2002 • Ocampo, Danilo: Documentation of Practices and Perspectives of Industry Partners in Dual Training Programs and Approaches, November 2001(on behalf of TESDA/ GTZ • GTZ, Philippinen

Singapur



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	4,0		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	82,1		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	24.740		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	7,8		
Analphabetenrate	Gesamt: 7,9%	Frauen: 12,0%	Männer: 3,8%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 78 J.	Frauen: 80 J.	Männer: 76 J.
Human Development Index	0,876		
HDI Rank	26		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK:</u> Duale Berufsbildung für Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1995)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK-Ausbildungsprojekt seit 1995
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsche Schule Singapur
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Delegation der Deutschen Wirtschaft in Singapur
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	11 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Thailand



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	60,7		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ pro Jahr)	369,4		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	2.000		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000	4,2		
Analphabetenrate	Gesamt: 4,7%	Frauen: 6,5%	Männer: 3,0%
Lebenserwartung	Gesamt: 69 J.	Frauen: 71 J.	Männer: 67 J.
Human Development Index	0,757		
HDI Rank	66		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>In Thailand wird das <i>"Thai-German Dual Vocational Training Project" (DVT)</i> nach vierzehnjähriger Zusammenarbeit zwischen dem thailändischen Ministry of Education und der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) im Jahr 2002 erfolgreich beendet. Es hat wesentlich zur stärkeren Einbindung der Wirtschaft in die berufliche Qualifizierung junger Menschen in Thailand beigetragen.</p> <p>Seit August 1988 unterstützt die Bundesrepublik Deutschland das Vorhaben <i>"Einführung dualer Berufsausbildung"</i> mit dem Ziel, dessen landesweite Einführung in Thailand zu fördern. 1995 wurde das Thai-German Institute (TGI) mit dem Ziel gegründet, durch die berufliche Aus- und Fortbildung und technischen Service den Technologietransfer in die Unternehmen Thailands zu fördern. Das TGI basiert auf einer Initiative des thailändischen Industrieministeriums und der deutschen Bundesregierung.</p> <p><u>Das Vorhaben <i>Thai-German Dual Vocational Training Project" (DVT)</i> trägt dazu bei, eine größere Zahl besser qualifizierter Facharbeiter entsprechend dem Bedarf der thailändischen Wirtschaft auszubilden, sowie die Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen zu erweitern und ihre beruflichen Chancen zu verbessern.</u></p> <p><u>Das Ziel des Projektes konzentriert sich darauf, die duale Berufsausbildung in Thailand landesweit in verschiedenen Berufsfeldern und mit verschiedenen Abschlüssen der formalen beruflichen Bildung, durchzuführen</u></p> <p>Zur Zielerreichung wurden folgende Ergebnisse angestrebt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das <i>Dual Vocational Training (DVT)</i> ist durch nachfragegerechte Ausweitung, Diversifizierung und die Anwendung von Standards konsolidiert. • Der <i>Dual Vocational Training</i> -Beratungsdienst arbeitet effizient. • Die <i>Dual Vocational Training</i> -Organisation ist dauerhaft im DOVE etabliert und durch Personal und Ausrüstung verstärkt. • Die Umsetzung eines Konzepts für die 100% <i>Dual Vocational Training</i> -College ist verstärkt. <p>Die deutsche Förderung gliedert sich in 4 Phasen: Orientierungsphase (08/88 bis 07/91); erste Förderungsphase, (08/91 bis 07/95); zweite Förderungsphase (08/95 bis 12/00) und die Konsolidierungsphase 01/01 bis 12/02.</p> <p>Im Verlauf der ersten Förderungsphase, die sich auf die landesweite Einrichtung dualer Berufsausbildung als anerkannter neuer Weg beruflicher Bildung richtete, wurde bis Juli 1994 die Beteiligung von 14 Colleges mit 158 betrieblichen Ausbildungspartnern erreicht. Insgesamt 649 Jugendliche befanden in 15 Berufsfeldern in der dualen Ausbildung auf der Facharbeiterstufe.</p>
--	---

	<p>Das Vorhaben erarbeitete Curricula und eine Prüfungsordnung, unterstützte Lehrer und Ausbilder mit Schulungsmaßnahmen, ergänzte die Werkstattausstattung von Schulen und organisierte Promotionsaktivitäten.</p> <p>Der wirkliche Durchbruch aber blieb aus. Die Zahl Schüler in DVT-Kurse blieb im Vergleich zu 100.000 Anfängern im vergleichbaren schulischen "Certificate"-Program allzu bescheiden.</p> <p>Eine Evaluierung durch das BMZ stellte im Juni 1994 vor allem Schwächen in der Implementierungsstrategie fest. Mit Blick auf die Evaluierungsergebnisse traf der Partner im November 1994 die strategische Entscheidung, "Duale Berufsausbildung" ab Frühjahr 1995 als Regelangebot in das bestehende Berufsbildungssystem zu integrieren. Damit wurde eine kräftige Ausweitung des DVT-Programms ausgelöst.</p> <p>Zum Beginn des Schuljahrs im Mai 1995 eröffneten 127 Colleges DVT-Kurse. Die Zahl der Anfänger in DVT schnellte auf rd. 10.000 hoch, die Zahl der Betriebe auf rd. 1.500. Die meisten Colleges richteten ein "DVT-Office" ein und ernannten eine(n) DVT-Koordinator(in), oft mit einem oder mehreren Helfern. Das DVT-Büro im DOVE erhielt somit eine ständig wachsende Zahl von "Außenstellen".</p> <p>Im Verlauf der 2. Förderungsphase ab 08/95 wurde die Ausweitung weiter vorangetrieben und DVT zu einem flächendeckenden und gewichtigen Programm ausgebaut. Die Einschreibzahlen in 1996 und 1997 bewegten um die 10.000. Sie gingen im Zuge der Wirtschaftskrise 1998 leicht zurück, stiegen 1999 aber wieder auf 9.000 an. Im Jahr 2000 erreichte die Zahl Colleges, die DVT Kurse anbieten, den Stand von 242. Die Anzahl der Ausbildungsbetriebe nahm seit 1995 beständig zu und erreichte nun den Stand von 4.775.</p> <p>Um der Politik des DOVE zur Umsteuerung von der beruflichen Vollzeitschule auf die duale Berufsausbildung Rechnung zu tragen, wurde im Juni 1997 eine konzeptionelle Planfortschreibung vorgenommen und in ein Änderungsangebot über den weiteren Verlauf der 2. Förderungsphase 08/97-12/00 eingearbeitet, das mit der zusätzlichen Einführung dualer Berufsbildung auf der nächst höheren Qualifikationsstufe und dem Aufbau eines Beratungsdienstes wesentliche neue Elemente enthielt.</p> <p>Mit der Einführung dualer Berufsbildung in der höheren beruflichen Bildung reagiert das Vorhaben auf die Nachfrage von Ausbildungsbetrieben, die DVT systematische in ihre Personalentwicklung einbeziehen wollen.</p> <p>Durch die neue Komponente Beratungsdienst („Extension Service“) werden Ressourcen verfügbar, um Berufsschullehrer und Ausbilder in den privaten Betrieben gezielt für ihre Aufgaben in der dualen Berufsausbildung fortzubilden. Bisher hat das Vorhaben 80 Ausbildungsberater ausgebildet, die in fünf dezentral operierenden Teams organisiert sind und in ihren jeweiligen Regionen Unterstützungsnetzwerke für DVT aufbauen.</p> <p>Unter der seit Februar 2001 amtierenden Regierung wird die Finanzierung der Schulgeldfreiheit bis zur 12. Klasse, einem Kernstück der Reform, zunehmend kritisch gesehen und der Fortgang des Reformprozesses ist ins Stocken geraten. Die im National Education Act festgelegten und bis Mitte 2002 laufenden Übergangsfristen werden vermutlich nicht eingehalten. Demzufolge verzögern sich auch die der Lösung der Finanzierungsfrage nachgeordneten Entscheidungen und Maßnahmen für die Implementierung der zukünftigen Organisationsstruktur der beruflichen Bildung im Allgemeinen und von DVT im Speziellen. Die Bereitschaft, DVT als ein Programm der beruflichen Bildung in jeder Hinsicht nachhaltig zu verankern, ist davon unberührt. Für das Haushaltsjahr 2001/2 sind 20 Mio. Baht für DVT-Förderungsmaßnahmen in den Haushalt des Projektpartners DOVE eingestellt und bestätigt worden.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<p>Die verarbeitende Industrie in Thailand wird auf dem asiatischen Markt nicht konkurrenzfähig sein können, wenn sie ihr Defizit in der effektiven Anwendung moderner Produktionstechniken nicht überwindet.</p> <p>Aufgrund der schnellen und komplexen Veränderungen in der Arbeitswelt reichen Standardprodukte und -lösungen für eine zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung allein nicht mehr aus. Erforderlich ist vielmehr ein flexibles und arbeitsplatzorientiertes Angebot. Anwendungsorientierung ist heute gefragt, d.h. der Transfer des Gelernten für die spezifischen Arbeitsplatzanforderungen steht im Mittelpunkt. Durch berufliche Aus- und Fortbildung und technischen Service soll der Technologietransfer in die Unternehmen Thailands gefördert werden. Im Mittelpunkt stehen dabei praxisnahe Aus- und Fortbildung für technische</p>

	Fachkräfte insbesondere der mittleren Ebene sowie die Beratung und technische Dienstleistung für die Industrie.
Jahr der Einführung	1988
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungscooperation	GTZ / DIHK / AHK / InWEnt Um auch in Thailand Interesse bei Unternehmen, Entscheidungsträgern aus dem öffentlichen Bereich aber auch Einzelinteressenten für berufliche Weiterbildung "Made in Germany" zu wecken, präsentierte iMOVE im Rahmen der Sonderschau "Study, Research and Training" im Oktober 2002 auf dem "German Technology Symposium & Exhibition" in Bangkok eine Auswahl renommierter deutscher Weiterbildungsanbieter aus verschiedenen Fachbereichen. Im Einzelnen sind dies: Bosch Rexroth AG, Düsseldorfer Consult GmbH, Ingenatic GmbH, InWEnt (ehemals Carl Duisberg Gesellschaft), Lucas Nülle, RAG BILDUNG Lehrsysteme GmbH, TÜV Bildung und Consulting GmbH, VDI Verein Deutscher Ingenieure und das Thai-German Institute.
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Die beruflichen Ausbildungsprogramme aller Niveaus werden in fünf Hauptbereichen durchgeführt: Industrie, Landwirtschaft, kaufmännischer Bereich, Handwerk, Kunstgewerbe. Diese fünf Hauptgebiete werden in Spezialisierungsgebiete aufgeteilt. Beispielsweise wird das Programm Industrie aufgefächert in Gebiete wie Elektrik, Elektronik, Blechverarbeitung und Schweißen, Kfz-Mechanik u.a. Die Ausbildungsprogramme werden ständig aktualisiert, um mit der technologischen Entwicklung Schritt zu halten und um neue Beschäftigungsprofile zu erstellen.
Anzahl der Berufsschulen	242 <i>Dual Vocational Training</i> -Colleges im Jahr 2000
Anzahl der Betriebe	4.775 Ausbildungsbetriebe im Jahr 2000
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Ende 2000 legte das DOVE dem Kabinett den Entwurf für ein Berufsbildungsgesetz vor, in dem die enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen als wesentliches Strukturelement der beruflichen Bildung genannt wird und DVT als Regelangebot verankert ist. Das DVT-Projekt hat den Willensbildungsprozess zur Verankerung der dualen Berufsbildung im DOVE gefördert und war aktiv an der Ausarbeitung des Entwurfs zum Berufsbildungsgesetz beteiligt, mit dem die angelaufene Bildungsreform im Berufsbildungssektor umgesetzt werden soll. Die in den Planungs- und Policypapieren des Bildungsministeriums und des DOVE enthaltenen Aussagen lassen die Entschlossenheit erkennen, dem Ausbau von DVT in der anstehenden Reorganisation der formalen Berufsbildung eine besondere Bedeutung zu geben. Hierzu gehört die bereits 1999 erfolgte Ausweisung von 3 neuen Berufsschulen als sog. „100% DVT-Colleges“, Institute, in denen ausschließlich DVT-Studenten aufgenommen werden.
Rechtsgrundlagen	Das Inkrafttreten des o.g. neuen Berufsbildungsgesetzes wird für das Jahr 2002 erwartet.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Ministry of Education Ministry of Industry Thailändische Privatwirtschaft
Träger von Projekten der Berufsbildung	Ministry of Education
Wirkungsbeobachtungen	Projektmonitoring, Evaluierungen und Projektbeichterstattung des <i>"Thai-German Dual Vocational Training Project"</i> (DVT), GTZ
Quellen der o.g. Daten	GTZ

IV. Mittel-, Osteuropa, Gemeinsame Unabhängige Staaten (GUS).....	64
Armenien	65
Kosovo.....	69
Polen	72
Rumänien	73
Serbien	76
Tschechische Republik	78
Ungarn.....	79

Armenien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	3,8		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ pro Jahr)	8,4		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	520		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000	- 1,9 %		
Analphabetenrate	Gesamt: 1,7%	Frauen: 2,5%	Männer: 0,8%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k.A.	Frauen: k.A.	Männer: k.A.
Lebenserwartung	Gesamt: 75 J.	Frauen: 78 J.	Männer: 71 J.
Human Development Index	0,745		
HDI Rank	72		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>In Armenien bestehen in der Praxis nur beschränkte Ansätze einer dualen Berufsbildung. Die traditionellen Beziehungen zwischen Berufsschule und Unternehmen wurden mit dem Niedergang der Wirtschaft seit der Unabhängigkeit unterbrochen.</p> <p>Eine weit vorangeschrittene „stille“ Privatisierung des Bildungssystems bei Rückzug des Staates aus der Wirtschaft engen seine Handlungsfähigkeit ein. Wie auch in Russland, das nach wie vor eine überragende Vorbildfunktion ausübt, begrenzen die staatlichen Strukturen mehr und mehr ihre Tätigkeit auf Zertifizierung und formelle Koordinierung der Ausbildung.</p> <p>Ein institutionalisierter Dialog zwischen den Sozialpartnern existiert nicht. Der Anteil der staatlichen Finanzierung an den Gesamtausgaben in der Berufsbildung ist auf einen einstelligen Prozentbetrag zurück gegangen.</p> <p>Das von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) unterstützte armenisch-deutsche Projekt der Erstausbildung für kaufmännische Berufe (Bankkaufmann/-frau) hat zum Ziel den Kern einer marktwirtschaftlich orientierten, kooperativen (dualen) Erstausbildung von Bankkaufleuten zu schaffen.</p> <p>Als Oberziel des Projektes wird angestrebt, dass das armenische Bank- und Finanzsystem über eine ausreichende Anzahl qualifizierter Bankkaufleute zur Abwicklung der nationalen und internationalen Bankgeschäfte verfügt und damit die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Reformen unterstützt.</p> <p>Indikatoren, die dieses Ziel qualitativ überprüfen sollen lauten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die berufliche Ausbildung für Bankkaufleute ist etabliert und die Mehrzahl der Absolventen dieses Ausbildungsganges werden vom Banksektor aufgenommen. • Die Grundlagen für die Ausbildung in einer weiteren kaufmännischen Erstausbildung sind gelegt. • Verantwortungsträger verallgemeinern die Projekterfahrungen beim Aufbau kooperativer Aus- und Fortbildungsformen im kaufmännischen Bereich für den Reformierungsprozess der beruflichen Bildung in Armenien. <p>Das Projekt leistet als Bestandteil der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit einen Beitrag zur Schaffung notwendiger institutioneller und organisatorischer Voraussetzungen für die Modernisierung des Bildungssystems und seine Anpassung an die postkommunistischen, marktwirtschaftlich orientierten Verhältnisse.</p>
--	---

	<p>In den letzten Jahren betrafen wichtige Reformansätze die Gesetzgebung (Gesetz über Bildung verabschiedet), die Beeinträchtigung von Wildwuchs und staatliche Zertifizierung von Ausbildungsgängen sowie die Neugründungen von Universitäten (American University of Armenia, Französische Wirtschaftsuniversität, Slawische Universität.)</p> <p>Eine explizite Reform zur Reformierung der Berufsbildung, auch als strategische Absichtserklärung, besteht in Armenien nicht.</p> <p>Folgende Elemente des dualen Systems werden im Rahmen des Projekts genutzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anteil der praktischen Ausbildung beträgt über 30 Prozent und wird in den Unternehmen und Banken durchgeführt • Ausbildungsinhalte werden in enger Zusammenarbeit mit Partnern aus der Wirtschaft und den Banken abgestimmt • Strenge Markt- und Bedarfsorientierung. Curricula werden in enger Zusammenarbeit mit der Zentralbank und dem Bankenverband entwickelt • Lehrkräfte sind ausschließlich Praktiker, wurden intensiv im Ausland qualifiziert und nehmen an regelmäßigen Ausbildungsveranstaltungen des Projekts teil • Durchführungsorganisation ist armenischer Marktführer bei Weiterbildungsveranstaltungen und hat modernes, bedarfs- und leistungsorientiertes Management eingeführt • Durchführungsorganisation ist in einen institutionellen Rahmen, bestehend aus Zentralbank, Bankenverband und Bildungsministerium, eingeschlossen, was Koordinierung erleichtert und einen natürlichen Multiplikatoreffekt ermöglicht. <p>Die Partner und späteren Arbeitgeber sind in die Vorbereitung und Durchführung der Ausbildung umfassend einbezogen. Unternehmen/Banken stellen für alle Auszubildende Praktikumsplätze zur Verfügung. Die Ausbildungsunternehmen stellen die Berufslehrer. Inhaltliche Festlegungen und Evaluierung der Ausbildung werden in enger Abstimmung mit den Partnern vorgenommen. Die Ausbildung wird monatlich evaluiert, einschließlich der Befragung der Auszubildenden zur Qualität der Ausbildung, Performance der Lehrkräfte und Qualität der Lehrmaterialien. Die Ergebnisse sind durch Aushang offen zugänglich. Die Ausbildungsbetriebe erhalten jedes Quartal schriftliche Informationen zu den Leistungen der jeweiligen Auszubildenden, teilweise finden ausführliche Leistungsgespräche statt. Die Bedeutung von „soft skills“, kommunikativen Fertigkeiten und Problemlösungsfähigkeiten, steht immer wieder im Mittelpunkt.</p> <p>Im Rahmen seiner Strategie hat sich das Projekt folgende zu erreichende Ergebnisse und Indikatoren geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Aus- und Fortbildung von Fach- und Führungskräften aus Banken und anderen Finanzinstitutionen ist in kooperativer Form werden weiterentwickelt. (<i>Indikator:</i> Das Personal am FBC nutzt die geschaffenen Möglichkeiten zur Aus- und Fortbildung für Fach- und Führungskräfte aus Banken und anderen Finanzinstitutionen und führt alle Aktivitäten eigenständig durch.) • Lehr- und Lernmaterialien stehen für die Ausbildung von Bankkaufleuten vollständig zur Verfügung. (<i>Indikatoren:</i> 1. In der Erstausbildung von Bankkaufleuten bzw. in der Fortbildung bereits erprobter Lehr- und Trainingsmaterialien sind bis 11/2002 vollständig überarbeitet. 2. Bis 11/2002 sind die Ausbildungsmaterialien für die berufspraktische Aus- und Fortbildung erarbeitet und stehen zur Verfügung.) • Eine weitere kaufmännische Erstausbildung in Kooperation mit der Wirtschaft wird eingeführt. (<i>Indikator:</i> Nach positiver Prüfung ist bis 11/2002 die Erstausbildung in einem weiteren kaufmännischen Beruf begonnen. • Lehr- und Leitungspersonal werden aufgabenadäquat qualifiziert. <i>Indikator:</i> Bis 11/2002 ist das am Projekt beteiligte Personal (Lehrer / Trainer, und Ausbilder) so qualifiziert, dass alle Aus- und Fortbildungsmaßnahmen unter Nutzung moderner Methoden eigenständig durchgeführt werden können.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> Die positiven Erfahrungen beim Aufbau kooperativer Aus- und Fortbildungsformen im kaufmännischen Bereich werden im Land verbreitet. <i>Indikator:</i> Bis 11/2002 haben die armenischen Partner mindestens an zwei Workshops / Seminaren zur Verallgemeinerung der Erfahrungen beim Aufbau kooperativer Aus- und Fortbildungsformen teilgenommen. <p>Projektlaufzeit: Dezember 2000 – November 2002.</p> <p>Projekträger ist ein vom Bildungsministerium, der Zentralbank und dem Bankenverband 1998 neu gegründete Bankberufsschule, das Financial Banking College.</p> <p>Zielgruppe sind Bank- und Finanzkaufleute, indirekt andere Berufsschuleinrichtungen in Armenien sowie das institutionelle Umfeld.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Es gibt auf der politischen Ebene gegenwärtig kein Ziel, eine duale Berufsbildung zu implementieren. Aber das im Jahr 2000 erlassene Gesetz zur Bildung thematisiert die Notwendigkeit der Förderung der Berufsbildung und seines Umbaus auf marktwirtschaftliche Erfordernisse.
Jahr der Einführung	1998 im Rahmen des Beginns eines armenisch-deutschen Projektes der Berufsbildung mit Unterstützung der GTZ
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoope-ration	GTZ
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Banken und Bankenausbildung, seit 2000 auch im kaufmännischen Bereich mit der Industrie (Ausbildung zum Finanzkaufmann) im Rahmen der Projektarbeit. Banken und Bankensystem haben eine Schrittmacherfunktion für die Wirtschaft.
Anzahl der Berufsschulen	Eine
Anzahl der Betriebe	Mehr als 20 Die Ausbildungsbanken verfügen über 15 bis 100 Beschäftigte mit Ausnahme der Sparkasse mit 600 Beschäftigten. Ausbildungsunternehmen aus der Industrie beschäftigen 50 – 80 Arbeitnehmer, wiederum eine Ausnahme, die Juwelierfabrik, hat 800 Angestellte.
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Es besteht ein punktueller Ansatz in der Hauptstadt, die ca. 40% der Bevölkerung auf sich vereint und auch das Finanzzentrum mit dem Sitz aller Banken ist. Verschiedene Initiativen zur überregionalen Ausdehnung des kooperativen Ansatzes scheiterten an der geringen Wirtschaftskraft. So wird das Filialnetz der Banken konsequent ausgedünnt und Beschäftigung außerhalb Eriwans kontinuierlich abgebaut. Wettbewerbsfähige Unternehmen mit Ausnahme der Rohstoffförderung, bestehen nur hier.
Rechtsgrundlagen	Keine modernen gesetzlichen Grundlagen für duale Berufsbildung, jedoch bestehen verschiedene kooperative Formen und Ansätze, die teilweise in Eigeninitiative von Ausbildungseinrichtungen praktiziert oder durch die zahlreichen, vor Ort ansässigen Hilfsorganisationen und Projekte unterstützt werden.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Zentralbank Armeniens und Bankenverband in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium, die ein großes Interesse an der Verbesserung der Ausbildung und Qualifikation von Bankmitarbeitern und allgemein der finanziellen Qualifikation der Arbeitnehmer haben. Die Entscheidungsträger verbinden damit eine langfristige Steigerung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit. Die Ausbildung zum Industriekaufmann wird mit dem Unternehmerverband Armeniens als Repräsentant des nationalen privatwirtschaftlichen Sektors durchgeführt.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Ministerium für Bildung und Wissenschaften Yerevan 375010
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Arbeitgeber, vertreten durch Banken und ihre Institutionen, sind an qualifizierten Mitarbeitern interessiert, um im zunehmenden Wettbewerb zu bestehen. Jedoch ist die Neigung der Führungskräfte, Eigenverantwortung bei der Qualifikation der Arbeitnehmer zu übernehmen und in ihre Ausbildung zu investieren, nur begrenzt ausgeprägt. Ursachen könnten neben mentalen Besonderheiten und dem hohen Risiko einer solchen betriebswirtschaftlichen Investition auch die Arbeitslosigkeit sein, die besonders bei Hochschulabsolventen sehr hoch ist. Ein sehr wichtiges

	<p>Unterscheidungskriterium im Verhältnis zur dualen Berufsausbildung ist das Kriterium nationalen oder internationalen Managements und die Ausrichtung auf den nationalen Markt oder die Weltmärkte. Unternehmen und Banken, die sich auf den nationalen Markt begrenzen und deren Management nicht durch internationale Impulse geprägt ist, stehen dem Konzept einer dualen Berufsbildung in der Regel skeptisch gegenüber.</p> <p>Das Interesse manifestiert sich durch intensive Mitarbeit in allen Stufen des Ausbildungsprozesses, die Bereitstellung der Lehrkräfte, die Durchführung der praktischen Ausbildung, die teilweise Finanzierung der Ausbildung und eine hohe Nachfrage an kurzfristigen Ausbildungslehrgängen, die auf der Grundlage der Ausbildung zum Bankkaufmann/-frau entwickelt wurden.</p> <p>Die Berufsbildung ist auch für Jugendliche attraktiv, die ihre Ausbildung unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsmarktchancen betrachten.</p> <p>Viele Lehrkräfte, die zugleich auch Führungskräfte in den Banken sind, haben das Prinzip des kooperativen Handelns verinnerlicht. Sie sehen in ihm einen langfristigen Ansatz, die Leistungsfähigkeit ihrer Unternehmen langfristig zu stärken. Ihr Engagement als Honorarkräfte bei der Erstellung von Lehrmaterialien, der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen und die Einbeziehung des unternehmerischen Alltags in das Ausbildungsgeschehen geht über ein Vertragsverhältnis hinaus.</p>
Wirkungsbeobachtungen	<p>Berichte über GTZ-Projekte</p> <p>Projektfortschrittsberichte</p> <p>Abschlussberichte</p> <p>Projektverlaufskontrollen der GTZ</p>
Quellen der o.g. Daten	<p>GTZ</p> <p>ABU Consult GmbH, Berlin</p>

Kosovo

Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	k. A.
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	k. A.
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	k. A.
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	k. A.
Analphabetenrate	Gesamt: k. A. Frauen: k. A. Männer: k. A.
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A. Frauen: k. A. Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: k. A. Frauen: k. A. Männer: k. A.
Human Development Index	k. A.
HDI Rank	k. A.

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<p>Das gesamte Bildungssystem im Kosovo, inklusive Lernorte, Erstellung von Berufsprofilen, Sozialpartnerschaft, Schaffung von Institutionen, Curricula, Zertifizierung usw. ist momentan in der Entstehung begriffen und befindet sich in einer Art Embryonalstadium.</p> <p>Nachhaltige Prinzipien sind noch nicht voll entwickelt. Das Bildungsministerium existiert erst seit dem 6. März 2002, ein Bildungsgesetz wurde noch nicht verabschiedet. In den Gesetzesentwürfen zum Bildungssystem ist die berufliche Bildung mit einem Absatz erwähnt, der wenig mehr als eine Platzhalterfunktion für rechtliche Grundlagen hat, die zukünftig noch zu entwickeln sind.</p> <p>Im Kosovo setzten alle gesellschaftlichen Reformen, die andere Ost- und Südosteuropäischen Länder schon länger durchlaufen erst vor kurzem, d.h. nach Ende des Krieges im Juni 1999 und der daran anschließenden Nothilfe- und Wiederaufbauphase, ein.</p> <p>Insofern ist unter anderem auch das Bildungs- und Berufsbildungssystem von Grund auf und in allen seinen Elementen zu reformieren.</p> <p>Im Moment ist die Einbindung von Praxiselementen in die berufliche Ausbildung und die Ausrichtung der Ausbildungsangebote auf den bestehenden und sich entwickelnden Arbeitsmarkt sowie die methodisch-didaktische Fortbildung von Berufsschullehrern prioritär. Berufliche (Erst-)Ausbildung obliegt im Kosovo den berufsbildenden Sekundarschulen. Als Kosovo noch Teilrepublik Jugoslawiens war, gab es häufig Praktika/ Teilausbildung in den staatlichen oder öffentlichen Betrieben und Kooperativen. Erhöhung des Praxisanteils in der Ausbildung kann durch schuleigene Werkstätten und/ oder durch Praktika in den (noch sehr wenigen funktionierenden) Betrieben erreicht werden.</p> <p>Eine genuin duale/ kooperative Ausbildungsordnung ist derzeit nicht in Sicht. Allerdings wird es im Jahre 2003 eine Privatisierungswelle von künstlich entschuldeten sogenannten „<i>socialy owned enterprises</i>“ (nicht zu verwechseln mit „<i>public owned enterprises</i>“ geben, was den Qualifizierungsbedarf und damit eventuell das Interesse der Wirtschaft an Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen erhöhen könnte.</p> <p>Der relativ hohe Anteil von Jugendlichen in der Gesellschaft, (d.h. mehr als 50% der Bevölkerung unter 25 Jahren/ mehr als 30% unter 16, Quelle: UNDP) zusammen mit einer krisenhaften Wirtschaftslage stellt die praktische Ausbildung vor extrem große Herausforderungen.</p> <p>Voraussetzung ist ein Paradigmenwechsel im Denken und Handeln der Verantwortlichen, weg von einer ressourcen-orientierten hin zu einer bedarfsorientierten, zukunftssträchtigen und flexiblen Ausbildungsgestaltung.</p> <p>Angesichts der internationalen Präsenz (UNMIK) in allen Ministerien und den Geberinstitutionen (Weltbank, EU, UN-Sonderorganisationen, Regierungsorganisationen usw.) ist keine eindeutig an einem nationalen Beispiel angelehnte Berufsbildungspolitik, z.B. dem deutschen dualen System, ersichtlich.</p>
---	---

	<p>In fast allen Projektkonzepten ist von sogenannten „europäischen Standards“ die Rede.</p> <p>Angeichts der großen Herausforderungen und der knappen Ressourcen scheint ein pragmatisches Vorgehen angezeigt, das offen für alle zielführenden Beiträge ist.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	k.A.
Jahr der Einführung	2000
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	<p>Die GTZ ist von der UNMIK/ dem Bildungsministerium mit der sogenannten - „Lead-Agency“-Funktion im Berufsbildungsbereich betraut und ist über diese Regierungsberatungs- und Geberkoordinierungsfunktion der derzeit bedeutendste deutsche Akteur im Bereich der Berufsbildung im Kosovo.</p> <p>Darüber hinaus sind die GTZ Berufsbildungsprojekte in der Region Südosteuropas miteinander vernetzt und befinden sich im wechselseitig befruchtendem Erfahrungs-, Informations- und Ressourcenaustausch.</p> <p>Das Ziel des GTZ-Projektes ist es, die Berufsbildung entsprechend dem Bedarf des Arbeitsmarktes zu stärken mit dem Oberziel, das Berufsbildungssystem Kosovos, den veränderten wirtschaftlichen Bedingungen anzupassen. Das Projekt, das voraussichtlich bis mindestens Ende 2003 durchgeführt wird, konzentriert sich bei seiner Umsetzung auf fünf Schwerpunkte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verbesserung der Grundlagen für die fachpraktische Ausbildung in den Pilot-Trainingszentren. 2. Die aufgabenadäquate Qualifizierung von Fachpraxislehrer sowie weiterem ausgewähltem Personal. 3. Die Einleitung erster Maßnahmen zur Einführung eines Studienganges für Berufspädagogen. 4. Die Einordnung von Bildungsmaßnahmen der Pilot-Trainingszentren in die Maßnahmen zur Entwicklung eines tragfähigen, arbeitsmarktrelevanten Berufsbildungssystems. 5. Die Nutzung positiver Wirkungen (Synergien) durch Zusammenarbeit und Vernetzung der verschiedenen nationalen und internationalen Projekte. <p>Projektträger: ist die UNMIK Provisional Institution of Self-Government Ministry of Education, Science and Technology in Prishtina/ Priština.</p>
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Keine Angaben
Anzahl der Berufsschulen	<p>Es gibt derzeit neun, in naher Zukunft 10 sogenannte „Pilotschulen“ im GTZ Programm, die mit Werkstätten ausgerüstet wurden und die aktiv in die Curriculumentwicklung in zunächst 6 technischen „Pilotberufen“ eingebunden sind.</p> <p>In diesen Schulen wird die Erhöhung des praktischen Unterrichts systematisch gefördert und ist dort – wegen der Werkstätten – auch möglich. Das Pilotschulenprogramm hat modellhaften Charakter und wird beispielhaft in die Entwicklung eines kosovoweiten Berufsbildungssystems eingehen. Die Pilotschulen sind über die gesamte Fläche des (kleinen) Landes verteilt.</p>
Anzahl der Betriebe	Keine Angaben
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	
Rechtsgrundlagen	Rechtsgrundlagen bestehen noch keine sind aber in Vorbereitung.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	<p>Die 90er Jahre waren für die überwiegende Mehrheit der Einwohner Kosovos und ihrer gesellschaftlichen Institutionen Jahre im „Untergrund-“, oder im „Parallelsystem“. Der zunächst friedliche Widerstand der Bevölkerungsmehrheit der Kosovo-Albaner gegen die zunehmenden Repressalien serbischer Paramilitärs und Militärs mündete in der zweiten Hälfte der 90er Jahre in eine kriegerische Auseinandersetzung mit den durch die Medien bekannten Gräueln und Schrecken für die Zivilbevölkerung.</p> <p>Im Juni 1999 wurde mit dem Einmarsch der Nato und der übergangsweisen Übernahme der Verwaltung durch die UN der Krieg zwischen der Kosovo-albanischen Guerillaarmee UÇK und den militärischen und para-militärischen Einheiten des von Milosevic geführten Serbiens beendet und eine Phase des Wiederaufbaus und der Nothilfe eingeleitet. Darüber hinaus muss das Land, das bis zur Lösung der Statusfrage unter UN-Protectorat steht, den Systemwandel</p>

	<p>(Transformationsprozess) leisten und funktionierende Institutionen und Prozesse der demokratischen Selbstverwaltung aufbauen.</p> <p>Mit den ersten kosovoweiten Parlamentswahlen im November 2001 und der Regierungsbildung im März 2002 ging die Nothilfephase in eine entwicklungsorientierte Phase über, die alle gesellschaftlichen Bereiche umfasst, so auch der Sektor der Bildung und der Berufsbildung.</p> <p>Seither befindet sich Kosovo in einem ungeheuer begonnen dynamischen Entwicklungsprozess.</p>
Träger von Projekten der Berufsbildung	<p>Head of Division of Vocational Education, UNMIK Provisional Institutions of Self-Government Ministry of Education, Science</p> <p>Division of Vocational Training/ Ministry of Labor and Social Welfare: shabaniy@un.org</p>
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Keine Angaben
Wirkungsbeobachtungen	Liegen noch nicht vor.
Quellen der o.g. Daten	GTZ, Kosovo

Polen



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	38,7		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	326,6		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	4.190		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	4,6		
Analphabetenrate	Gesamt: 0,3%	Frauen: 0,3%	Männer: 0,3%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 73 J.	Frauen: 78 J.	Männer: 69 J.
Human Development Index	0,828		
HDI Rank	38		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK:</u> Geplante duale Berufsbildung ab 2001/2002 für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann 2. Einzelhandelskaufmann 3. Versicherungskaufmann 4. Bankkaufmann 5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	Geplante AHK-Projekte ab Oktober 2001 bzw. Februar 2002
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Von der Kammer gegründet und organisiert.
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Unternehmen, d.h. Mitglieder der Deutsch-Polnischen Industrie- und Handelskammer
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	Bislang keine Abgänger
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: AHK – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Rumänien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	22,4		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	135,7		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	1.670		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	- 0,7		
Analphabetenrate	Gesamt: 2,0%	Frauen: 2,9%	Männer: 1,0%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 70 J.	Frauen: 74 J.	Männer: 66 J.
Human Development Index	0,772		
HDI Rank	58		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<p>Berufsbildungsansätze wie das Dualitätsprinzip der Lernorte, das Berufsprinzip, das Konsensprinzip der Sozialpartner, die Überwachung und Zertifizierung durch Kammern, etc sind gering bis gar nicht ausgebildet, allerdings teilweise im (neuen) Erwachsenenbildungsgesetz verankert, weshalb mit Änderungen in diesem Sektor zu rechnen ist. Insbesondere wird auch durch den europäischen Integrationsprozess (Rumänien ist Anwärtlerland der EU) ein Ausbau der Sozialpartnerschaft erwartet.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<p>Staatliches Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von betroffenen Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Jugendlichen zu verbessern und sich den EU Standards anzunähern. Zudem besteht ein großer Bedarf an Umschulung. Es besteht der Trend, diese Ziele durch die Einführung einer modularen Struktur zu erreichen.</p> <p>Nicht jedoch wird man mit einer <u>dualen</u> Reform rechnen dürfen. Nicht das deutsche duale Modell, sondern die besten europäischen Erfahrungen sucht man beim Aufbau bzw. der Reform des Systems sinnvoll zusammenzuführen.</p> <p>Im Beratungsansatz des GTZ-Projektes wird immer wieder auf den wichtigen Austausch und die enge Zusammenarbeit mit den Unternehmern hingearbeitet (Praxis-Lernen). Die Sozialpartnerschaft wird ebenfalls beachtet. Eine möglichst kompatible Zusammenführung von Arbeitsanforderungen und Qualifizierung ist letztlich ausschlaggebend für den Erfolg des Qualifizierungssystems.</p> <p>Sinnentsprechend werden diese Ansätze auch im Bereich der Trainerqualifizierung (in Lehrveranstaltung und am Arbeitsplatz) angewandt und bei der anstehenden Novellierung der Grundsätze für die Trainerqualifizierung (Ausbildereignungszertifikat) umgesetzt.</p>
Jahr der Einführung	<p>In den drei unten genannten Rumänisch-Deutschen Stiftungen (FRG) wurden von Beginn ihrer Projektarbeit an seit 1992 Elemente der dualen Berufsbildung angewandt. Dabei handelt es sich aber nicht um eine flächendeckende Reform.</p>
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	<p>Die Rumänisch-Deutschen Stiftungen (FRG) wurden zunächst von 1992 -1997 vom BMI gefördert. Die Ausbildungskonzeption der FRG war stark am deutschen Dualen System ausgerichtet, indem eine enge Koppelung von theoretischer und praktischer Ausbildung mit unterschiedlichen Lernorten verankert war. Bei den Ausbildungs- und Qualifizierungsangeboten handelte es sich überwiegend um Langzeitkurse, meist bis zu zwei Jahre.</p> <p>Zunehmend, vor allem in der jetzigen Durchführungsphase zeigte sich, dass diese starke duale Orientierung nur sub-optimal der Bedarfssituation in einem Transformationsland entspricht.</p> <p>Insbesondere werden heute verstärkt Kurzzeitkurse (einige Wochen bis Monate) angeboten, denn die Qualifizierung soll möglichst rasch zu einer unmittelbar nachweisbaren Beschäftigung führen. Die FRG sind – wegen ihrer</p>

	<p>Teilfinanzierung aus Mitteln des Arbeitslosenfonds insbesondere auf die Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitsämtern verwiesen. Diese fördern maximal 9 Monate andauernde Maßnahmen.</p> <p>Für den Zeitraum Januar 1998 bis Dezember 2003 führt die GTZ ein Projekt der Berufsbildung mit dem Ziel durch, drei Aus- und Weiterbildungszentren zu reorientieren, konsolidieren und als Anbieter bedarfsadäquater Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie von Beratung und Dienstleistungen in einem kohärenten und effektiven System der beruflichen Erwachsenenqualifizierung zu integrieren</p> <p>Das Projekt soll somit einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung eines effizienten nationalen Systems nachfrageorientierter und beschäftigungsrelevanter Erwachsenenqualifizierung leisten.</p> <p>Projekträger ist das Ministerium für Arbeit und Soziale Solidarität (MMSS). Das Projekt konzentriert sich überwiegend auf zwei Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf der Makroebene berät es den Nationalen Rat für berufliche Erwachsenenbildung. • Auf der Mikroebene unterstützt es drei Rumänisch-Deutsche Stiftungen(FRG). Diese Qualifizierungszentren bieten berufliche Aus- und Fortbildung an. Das Projekt arbeitet nicht im Bereich der beruflichen Erstausbildung, sondern im Bereich der Erwachsenenbildung (Weiterbildung). Allerdings sind genaue Trennungen nicht immer möglich und es wird eine Harmonisierung des gesamten Berufsbildungssystems angestrebt. <p>Das Projekt berät bei der Reorganisation der Erwachsenenbildung in Rumänien und trägt zur neuen Strukturen bei. Im Bereich der Erwachsenenbildung wird eine modulare Struktur angestrebt, da eine Notwendigkeit für den Erhalt von Teilqualifikationen besteht, um der Zielgruppe die Möglichkeit zu geben, flexibel auf den Arbeitsmarkt zu reagieren. Weitere Elemente sind die Zulassung von Bildungsträgern (bzw. deren Programme) und der breite Bereich der Qualitätssicherung.</p> <p>Weitere aktive deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation sind die <i>Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung (DSE)</i> im Rahmen eines Schulleiterprogramms, sowie die <i>Rumänische Handelskammer</i>, die mit der <i>Handwerkskammer Koblenz</i> kooperiert.</p>
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<p>In den drei FRG werden Qualifizierungskurse im Bereich der gewerblich-technischen Berufe sowie im kaufmännischen Bereich angeboten: Bauwesen und Installationsbereich, Elektronik, Elektrotechnik, Textilverarbeitung, Informationstechnologien, Holzverarbeitung, KFZ-Mechanik, Gastronomie sowie kaufmännische Berufe. Während der Bausektor eine wesentliche Bedeutung auch im volkswirtschaftlichen Kontext hat (der Bedarf an Gebäudesanierung und Neubauten ist enorm!), gilt dies für den Holz- und Elektronikbereich nur eingeschränkt. Aus diesem Grund wurde in allen Zentren das Programmangebot diversifiziert.</p>
Anzahl der Berufsschulen	<p>(Keine)</p> <p>Zwar wird wie oben beschrieben in den drei Stiftungen (FRG) nach dem dualen Lernortprinzip ausgebildet.</p> <p>Im Bereich der Erstausbildung jedoch, für die das Erziehungs- und Forschungsministerium zuständig ist, trifft dies nicht zu.</p>
Anzahl der Betriebe	<p>Keine.</p> <p>Die großen Betriebe bilden für den eigenen Bedarf in autonomer Regie aus.</p>
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	<p>Eine durchgehend sektorielle und berufsbezogene Orientierung durch duale Ausbildung gibt es in Rumänien nicht.</p>
Rechtsgrundlagen	<p>Das kürzlich verabschiedete Gesetz für die berufliche Erwachsenenbildung sieht eine verstärkte Lehrlingsausbildung vor, allerdings nicht mit ausdrücklicher Erwähnung dualer Strukturen, die wie oben erwähnt, eben nicht vorhanden sind.</p>
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	<p>Die Initiatoren sind auf deutscher Seite anzutreffen: BMI, BMZ, GTZ, GOPA</p>
Träger von Projekten der Berufsbildung	<p>Ministerium für Arbeit und Soziale Solidarität (MMSS) National Adult Training Board, www.natfb.ro</p>

Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Es besteht kein Trend in Rumänien zur flächendeckenden Einführung des dualen Berufsbildungssystems. Jedoch wird gemeinhin anerkannt, dass ein praktischer Anteil in der Ausbildung von Vorteil ist.
Wirkungsbeobachtungen	In den FRG werden regelmäßig Absolventenverbleibsstudien erhoben. Praxisorientierung und dichte Kooperation mit den Trägern im Beschäftigungssystem sind die besten Garanten für nachhaltige ausbildungsadäquate Platzierung von Absolventen, das haben auch Entscheidungsträger in Rumänien erkannt.
Quellen der o.g. Daten	Projektberichterstattung der GTZ GTZ, Rumänien

Serbien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	10,6		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	k.A.		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	940		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	0,6		
Analphabetenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 72 J.	Frauen: 75 J.	Männer: 70 J.
Human Development Index	k. A.		
HDI Rank	k. A.		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<p>Serbien strebt eine Berufsbildungsreform an, die insbesondere folgende Elemente enthält:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachfrageorientierte Angebotsausrichtung; • Dezentralisierung; • Aufbau administrativer Kapazitäten zur Entwicklung von Standards, • Curriculumentwicklung; • Demokratisierung durch Stakeholderbeteiligung <p>Im Rahmen dieser Reform sind zwar Ansätze angestrebt wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Dualität der Lernorte • Das Berufsprinzip mit differenzierten Abschlussniveaus • Eine Stakeholderbeteiligung • Eine Rollklärung der Kammern. <p>Diese Aspekte bedeuten jedoch nicht, dass die Reform auf die Einführung eines dualen Systems der Berufsbildung abzielt. Geplant ist bisher, Betriebe für die Ausbildung zu öffnen um ein mit Deutschland vergleichbares Mischsystem (dual + Berufsfachschulen) zu erhalten, allerdings - anders als das deutsche Modell - in integrierter statt unverbundener Form.</p> <p>Es gilt vielmehr die positiven Elemente des bestehenden Systems, die innerbetriebliche Ausbildung und berufliche Sozialisation in einen Kontext einzubringen, der anders als das duale System in Serbien auch politisch steuerbar ist!</p> <p>Ein serbisch-deutsches Projekt der GTZ unterstützt die Systemreform mit einer Systemberatungskomponente sowie einer Branchen- und Regionalkomponente. Das Projekt befindet sich noch in einer Startphase.</p> <p>Träger des Projektes ist das Erziehungsministerium.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	k.A.
Jahr der Einführung	k.A.
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	k.A.

Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	k.A.
Anzahl der Berufsschulen	k.A.
Anzahl der Betriebe	k.A.
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	k.A.
Rechtsgrundlagen	k.A.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	k.A.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Ministerium für Erziehung und Sport
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	
Wirkungsbeobachtungen	Liegen noch nicht vor
Quellen der o.g. Daten	GTZ, Serbien

Tschechische Republik



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	10,3
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	133,8
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	5.250
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	0,9
Analphabetenrate	Gesamt: k. A. Frauen: k. A. Männer: k. A.
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A. Frauen: k. A. Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 75 J. Frauen: 78 J. Männer: 71 J.
Human Development Index	0,844
9. HDI Rank:	33

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Prag:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1995) 2. Kaufmann im Außenhandel (seit 1995) 3. Bankkaufmann (seit 1995) 4. Kaufmann im Einzelhandel (seit 1999)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK-Projekte seit 1995
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	<ul style="list-style-type: none"> • Tschechische Bankakademie Prag • Private Höhere Fachschule des Managements, Prag
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	34 Abschlussprüfungen in 2001, davon 33 bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: AHK– Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Ungarn



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	10,0		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	115,1		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	4.710		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	1,5		
Analphabetenrate	Gesamt: 0,7%	Frauen: 0,8%	Männer: 0,5%
Lebenserwartung	Gesamt: 71 J.	Frauen: 75 J.	Männer: 66 J.
Human Development Index	0,829		
HDI Rank	36		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>Ungarns Berufsschulen verbinden die allgemeine mit der beruflichen Bildung. Dabei gibt es drei Haupttypen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine fünfjährige Berufsausbildung zu einem Techniker mit Zertifikat. • Die vier- bis fünfjährigen Ausbildungsgänge für den öffentlichen Dienst. • Die vierjährige Ausbildung an der beruflichen Oberschule mit einer Verbindung von allgemeiner und beruflicher Bildung, die zur Reifeprüfung und zum Berufsabschluss führt. Eine dreijährige Technikerschule führt eine Berufsbildung durch, die nicht zur Reifeprüfung führt und den Abschluss „Techniker“ beinhaltet. <p>Das ungarische Berufsbildungssystem hat in seiner Struktur Parallelen zur deutschen Rahmgestaltung der beruflichen Bildung, insbesondere durch das Berufsprinzip und die Sozialpartnerschaft. Kernelement ist dabei das „<i>Nationale Berufsregister</i>“ (<i>Országos Képzési Jegyzék, OKJ</i>). Dieses Register organisiert und benennt die staatlich anerkannten Berufe und bestimmt ihre (sektor-)spezifischen Charakteristika. Das „<i>Nationale Berufsregister</i>“ beinhaltet u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stufen der beruflichen Qualifikationen und Abschlüsse (diese sind in Anlehnung an die <i>International Classification of Education -ISCED</i> klassifiziert). • Die Organisation der beruflichen Bildung • Die Dauer der beruflichen Bildung • Die Gewichtung der praktischen und der theoretischen Berufsbildung • Die Aufnahmebedingungen zur beruflichen Ausbildung. • Maßnahmen des Lifelong Learning <p>Die Liste der Berufe wird seit 1999 jährlich vom Ministerium für Bildung aktualisiert.</p> <p>Die Verantwortung, Berufsbildung anzubieten und durchzuführen wird in der Dreier-Partnerschaft zwischen Staat, Regierungsbezirken bzw. Kommunen und dem Berufsbildungsfond nach dem Prinzip der Sozialpartnerschaft getragen.</p> <p>Das Prinzip der Sozialpartnerschaft ist gesetzlich verankert und verpflichtet die Sozialpartner an der Entwicklung und Umsetzung der Berufsbildung zu partizipieren.</p> <p>Über den Berufsbildungsfonds tragen die Unternehmen zur Finanzierung der Berufsbildung bei. Der von den Unternehmen in den Fond abzuführende (sogenannte) „Berufsbildungsbeitrag“ entspricht 1,5% ihres Lohnaufkommens und wird für die Erstausbildung und für Weiterbildungsmaßnahmen („Lifelong Learning“) verwendet.</p>
--	---

	<p><u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Budapest:</u></p> <p>Duale Berufsbildung für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1994) 2. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1985) 3. Bankkaufmann (seit 1995) 4. Europai üzleti aszisztens (seit 1994) 5. Banki Ügyintéző (seit 1995) <p>Die duale Berufsbildung für Industriemechaniker ist ab 2001 geplant.</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<p>Ungarn hat in den zurückliegenden Jahren einen kontinuierlichen und konsequenten Weg der wirtschaftlichen und politischen Reformen zurückgelegt.</p> <p>Dank der erreichten Fortschritte bei der wirtschaftlichen Stabilisierung und der Demokratisierung des politischen Systems gehört Ungarn in die Spitzengruppe der Kandidaten für die Erweiterung der Europäischen Union. Auf der Grundlage eigener Bildungstraditionen und vorhandener Transformationspotentiale konnte durch strukturelle und inhaltliche Reformen eine Modernisierung des Bildungs- und Berufsbildungswesen eingeleitet werden.</p> <p>Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.</p>
Jahr der Einführung	<p>Neue Gesetzgebung des allgemeinen Schulwesens, der beruflichen Bildung und des Hochschulwesens tritt 1993 in Kraft.</p> <p>AHK-Ausbildungsprojekte seit 1994</p>
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	k.A.
Berufsschulen	Deutsch-Ungarisches Bildungszentrum e.V. in Kooperation mit der AHK
Anzahl der Betriebe	k.A.
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	<p>Berufsbildungsgesetz von 1993</p> <p>Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.</p>
Rechtsgrundlagen	Berufsbildungsgesetz von 1993
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Ungarisches Bildungszentrum e.V. (Tochter der Deutsch Ungarischen Industrie- und Handelskammer)
Wirkungsbeobachtung	35 Abschlussprüfungen in 2001, davon 32 bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	<p>Europäische Union: Review of Progress in Vocational Education and Training Reform in Hungary, 2002</p> <p>Arnswald Ulrich, Ungarn, in: Hellwig, Lauterbach, von Kopp (Hrsg.): Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern, Baden-Baden, 2001, S.195 ff.</p> <p>¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: AHK – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001</p>

V. Lateinamerika, Karibik.....	81
Argentinien.....	82
Bolivien	83
Brasilien	84
Chile.....	85
Ecuador	86
Kolumbien.....	87
Mexiko	88
Paraguay.....	89
Peru	90
Uruguay	91
Venezuela	93
Zentralamerika	94

Argentinien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	37,0
Bruttoinlandsprodukt Mrd. US \$ / Jahr)	449,1
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	7.460
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	k. A.
Analphabetenrate	Gesamt: 3,3% Frauen: 3,3% Männer: 3,2%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A. Frauen: k. A. Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 74 J. Frauen: 77 J. Männer: 70 J.
Human Development Index	0,842
HDI Rank	34

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Buenos Aires:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaumann (seit 1979) 2. Groß- und Außenhandelskaufmann (seit 1993) 3. Kaufmann für Bürokommunikation (seit 1998) 4. Chemielaborant (seit 1994) 5. Verbundausbildung mit Universität (seit 2000)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte seit 1979
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungscooperation	
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsche Auslandsschule
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Argentinische Industrie- und Handelskammer , Goethe-Institut
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	27 Abschlussprüfungen in 2001, davon 20 bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: AHK – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Bolivien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	8,3		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	19,2		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	990		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	4,0		
Analphabetenrate	Gesamt: 15,0%	Frauen: 21,4%	Männer: 8,3%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 62 J.	Frauen: 64 J.	Männer: 60 J.
Human Development Index	0,648		
HDI Rank	104		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in La Paz und Santa Cruz:</u> Duale Berufsbildung für 1. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1992) 2. Industriekaufmann (seit 1996) Darüber hinaus ist die Berufsbildung für Bürokaufmann ab 2002 geplant.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK – Ausbildungsprojekte seit 1992
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsche Auslandsschule
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Centro Escolar Alemán (CEA)/ Deutscher Schulverein
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	9 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Brasilien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	170,4		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	1.182,0		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	3.580		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	2,9		
Analphabetenrate	Gesamt: 15,1%	Frauen: 15,1%	Männer: 15,2%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 67 J.	Frauen: 71 J.	Männer: 63 J.
Human Development Index	0,750		
HDI Rank	69		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK:</u> Duale Berufsbildung für 1. Industriekaufmann (in Sao Paulo seit 1982 / in Rio de Janeiro seit 2001) 2. Brauer und Mälzer (in Rio de Janeiro seit 1995) 3. Speditionskaufmann (in Sao Paulo seit 1987) 4. Fremdsprachensekretärin (in Sao Paulo seit 1987) 5. Versicherungskaufmann (in Sao Paulo seit 1983) 6. Groß- und Außenhandelskaufmann (in Sao Paulo seit 1994) 7. Luftverkehrskaufmann (in Sao Paulo seit 2001) Darüber hinaus ist die Berufsbildung für Informatikkaufmann ab 2002 geplant.
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK - Ausbildungsprojekte seit 1995
Deutsche Akteure der internationalen BB-koop.	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsche Auslandsschule
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Brasilianische Industrie- und Handelsammer
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtung	101 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: AHK – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Chile



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	15,2		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	129,9		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	4.590		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	6,8		
Analphabetenrate	Gesamt: 4,4%	Frauen: 4,6%	Männer: 4,2%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 76 J.	Frauen: 79 J.	Männer: 73 J.
Human Development Index	0,825		
HDI Rank	39		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Santiago:</u> Duale Berufsbildung für 1. Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel (seit 1979) 2. Schifffahrtskaufmann/-frau (seit 1979) 3. Speditionskauffrau (seit 1993) 4. Kaufmann/-frau für Bürokommunikation (seit 1998)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK - Ausbildungsprojekte seit 1979
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungscooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Instituto Superior Alemán de Comercio (INSALCO)
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Fundación INSALCO
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	24 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Ecuador



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	13
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	1.210
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	2.910
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	2,3
Analphabetenrate	Gesamt: 9,0 Frauen: 10,9 Männer: 7,2
Arbeitslosenrate	Gesamt: k.A. Frauen: k.A. Männer: k.A.
Lebenserwartung	Gesamt: 69,8 Frauen: 72,8 Männer: 67,6
Human Development Index	0,726
HDI Rank	84

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Quito:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1989) 2. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1989) 3. Bürokaufmann (seit 1993)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK Ausbildungsprojekte seit 1989
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsche Auslandsschule
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Schulverein der Deutschen Schule
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	24 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Kolumbien



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	42,3		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	238,8		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	2.020		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	3,0		
Analphabetenrate	Gesamt: 8,5%	Frauen: 8,5%	Männer: 8,5%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 70 J.	Frauen: 74 J.	Männer: 67 J.
Human Development Index	0,765		
HDI Rank	62		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Bogota:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1987) 2. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1987) 3. Kaufmann für Bürokommunikation (seit 1991) 4. Administrador de Empresa (seit 2001)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK - Ausbildungsprojekte seit 1987
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungscooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsche Auslandsschule
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	zu 1 bis 3.: Corporacion Instituto Colombo-Aleman para la Formacion Tecnologica (ICART) zu 4.: Universidad Empresarial (Modell Berufsakademie)
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	19 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: AHK – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Mexiko



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	98,0		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	801,3		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	5.070		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	3,1		
Analphabetenrate	Gesamt: 8,9%	Frauen: 10,9%	Männer: 6,9%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 72 J.	Frauen: 75 J.	Männer: 69 J.
Human Development Index	0,790		
HDI Rank:	51		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Mexiko-City:</u> Duale Berufsbildung für 1. Industriekaufmann (seit 1985) 2. Bürokaufmann (seit 1985)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK-Ausbildungsprojekte seit 1985
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsche Schule
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsche Schule
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	13 Abschlussprüfungen in 2001, davon 12 bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Paraguay



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	5		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	24		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	1.440		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	-0,3		
Analphabetenrate	Gesamt: 69,9	Frauen: 72,3	Männer: 67,8
Arbeitslosenrate	Gesamt: 7,0	Frauen: 8,1	Männer: 5,8
Lebenserwartung	Gesamt:	Frauen:	Männer:
Human Development Index	0,738		
HDI Rank	80		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1989) 2. Industriekaufmann (seit 1998) 3. Zwei- und dreisprachige Fremdsprachensekretärin (seit 1998) 4. Speditionskaufmann (seit 1998) 5. Versicherungskaufmann (seit 1998)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK-Ausbildungsprojekte seit 1989
Deutsche Akteure der internationalen BB-kooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Instituto de formação Colégio Humboldt, Sao Paulo
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Paraguayische Industrie- und Handelskammer
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtung	5 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: AHL– Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Peru



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	25,7		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	116,6		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	2.080		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	4,7		
Analphabetenrate	Gesamt: 10,4%	Frauen: 15,1%	Männer: 5,6%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 69 J.	Frauen: 71 J.	Männer: 66 J.
Human Development Index	0,734		
HDI Rank	73		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Lima:</u> Duale Berufsbildung für <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1983) 2. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1987) 3. Büroassistentin (seit 1993)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK-Ausbildungsprojekte seit 1983
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungscooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Instituto Superior Tecnológico „Alexander von Humboldt“
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Instituto Superior Tecnológico „Alexander von Humboldt“
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	21 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Uruguay



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	3,3		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	29,4		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	6.000		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	3,4		
Analphabetenrate	Gesamt: 2,3%	Frauen: 1,9%	Männer: 2,7%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 74 J.	Frauen: 78 J.	Männer: 70 J.
Human Development Index	0,828		
HDI Rank	37		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

<p>Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte</p>	<p>Es gibt keine systematisch festgelegten Ansätze einer dualen Berufsausbildung. Vielmehr gewinnen der Bedarf und die Bedeutung einer außerschulischen Komponente der Ausbildung zunehmend an Bedeutung, einzelne Schulen starten eigenständige Experimente und die Bildungsreform im Sekundarschulwesen steht vor der Frage, wie sie dieses Problem angeht.</p> <p>Die Nationaldirektion der öffentlichen Erziehungsverwaltung führt mit Unterstützung der GTZ ein Projekt zur Förderung der Berufsbildung in Uruguay mit dem Ziel durch, dass Unternehmer/-innen, Beschäftigte, Privatpersonen, öffentliche und private Einrichtungen die vom Projekt bedarfsorientiert angebotenen Dienste in den Bereichen Ausbildung, Fortbildung und duale Berufsbildung nutzen (Laufzeit: 1994 - 30.09.2002).</p> <p>Die einzelnen Komponenten des Projektes konzentrieren sich auf folgende Bereiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ausbildung, Fortbildung und duale Berufsbildung sollen an den Bedarf und die Nachfrage der gender-differenzierten Zielgruppen angepasst werden. 2. Gesprächsinstanzen zur gemeinsamen Verständigung und stärkeren Beteiligung der wichtigsten Sektoren in den Bereichen Ausbildung, Fortbildung und duale Berufsbildung sollen gegründet und operationalisiert werden. 3. Eine Organisations- und Finanzierungsstruktur als Voraussetzung zu einem effizienten Management wird aufgebaut und operational gestaltet. 4. Strategische Allianzen und Kooperationen mit den für die verschiedenen Berufsbildungsprogramme zuständigen Institutionen werden realisiert. <p>Zielgruppen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jugendliche Schulabgänger, die eine nachfrageorientierte Erstausbildung anstreben. • Arbeitskräfte aus Industrie- und Dienstleistungsbetrieben, die durch Fortbildungsmaßnahmen ihre Qualifikationen und damit verbundenen Einkommensaussichten verbessern wollen. • Unternehmer/-innen, insbesondere des KMU-Sektors • Lehrer/-innen aus dem Berufsbildungsbereich. <p>Weniger als ein Reformbeitrag ist das Projekt ein Beitrag um für bestimmte Problemfelder – hier die Beziehung Ausbildung und Arbeitswelt – beispielhafte Vorgehensweisen vorzuschlagen und zu erproben.</p> <p>Elemente des dualen Systems sind auf Prozesse und Methoden, die die pädagogische Zusammenarbeit an zwei Lernorten (Schule- Betrieb) vermitteln und versuchen beschränkt.</p>
--	---

	<p>Ursprünglich orientierte sich der Ansatz des Projektes am deutschen Modell, wurde aber dann den Bedingungen vor Ort weitgehend angepasst.</p> <p><u>Daneben führt die AHK Berufsbildungsprojekte in Montevideo für folgende Berufe durch:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1985) 2. Kaufmann für Bürokommunikation (seit 1996) 3. Schifffahrtskaufmann (seit 2000).
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> • der Arbeitswelt angepasste Ausbildungsprofile und Ausbildungsmethoden; • die Dynamik des Arbeitsmarktes entspricht nicht dem des Bildungsangebots.
Jahr der Einführung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Berufsbildung wurde noch nicht spezifisch aufgenommen, eher im Ansatz der Problemstellung seit 6 – 7 Jahren • Ausbildungsprojekte gibt es seit 1985
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungs Kooperation	GTZ AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	<p>In allen wirtschaftlichen Sektoren, jedoch nur im nicht regulierten Ausbildungswesen, sondern als duale Kurzausbildung (bis zu 400 Ausbildungsstunden).</p> <p>Vorwiegende Bereiche sind Dienstleistungen wie Küchenhilfen, Computerbediener, Verkäufer, aber auch Baugehilfen, Forstarbeiter, Wartungstechniker, Personal für bestimmte agroindustrielle Betriebe.</p>
Anzahl der Berufsschulen	<p>Formal wird in keiner Berufsschule das duale System der Berufsbildung angewandt, außerhalb des formalen Systems sind jedoch ca. 120 private Berufsschulen mit sehr kleinen Einrichtungen auf dem Markt.</p> <p><u>Berufsschulen der AHK:</u> Instituto Ballester Buenos Aires CENNAVE</p>
Anzahl der Betriebe	Die Einrichtungen des regulären Systems in ca. 5.000 Unternehmen, vornehmlich nichtstaatliche Klein und mittlere Unternehmen (KMU).
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Nur in einigen urbanen Zentren und ländlichen Regionen.
Rechtsgrundlagen	Seit 1998 wurden zwei Gesetze für Betriebspraktikum unter schulischen Beteiligung bzw. Aufsicht erlassen, bisher jedoch wenig umgesetzt.
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Arbeitsministerium und Bildungsinstitutionen außerhalb des offiziellen Schulwesens. Auch viele Betriebe neigen zu der Modalität, sehen aber noch kein effizientes Durchführungsangebot. Die wirtschaftliche Lage und Entwicklung Uruguays, in der nicht hinreichend deutlich wird, wie weit Ausbildung zur Wettbewerbsfähigkeit beiträgt, hemmt den Ansatz.
Träger von Projekten der Berufsbildung	<ol style="list-style-type: none"> a) Universidad del Trabajo (UTU), San Salvador 1674 – Montevideo b) PROJOVEN, 18 de Julio 1865 – Montevideo c) Proyecto Ministerio Educación y Cultura- Unión Europea d) Programa PAPUM – Unión Europea, 18 de Julio 1516 of. 901 – Montevideo e) Deutsch-Uruguayische Handelskammer
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger, Beschäftigte, KMU, Berufsschulen
Wirkungsbeobachtungen	Schlussbericht PRONAFOD / GTZ
Quellen der o.g. Daten	<p>Dokumente des Projektes, Förderung der beruflichen Bildung in Uruguay (PN 93.2159.7-011.00)</p> <p>„Capacitación e inserción laboral para jóvenes en situación de exclusión social: Projovent y Ojovent, dos experiencias en Uruguay“ (IVETA-Konferenz Jamaika 31.07.-02.08.01)</p> <p>„Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001</p>

Venezuela



Allgemeine Entwicklungsindikatoren des Landes

Einwohner (Mio.)	24,2		
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. US \$ / Jahr)	130,3		
Pro-Kopf-Einkommen (Jahr 2000 in \$ US)	4.310		
Durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1990 bis 2000: (%)	1,6		
Analphabetenrate	Gesamt: 7,7%	Frauen: 8,2%	Männer: 7,1%
Arbeitslosenrate	Gesamt: k. A.	Frauen: k. A.	Männer: k. A.
Lebenserwartung	Gesamt: 73 J.	Frauen: 76 J.	Männer: 70 J.
Human Development Index	0,765		
HDI Rank	61		

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<p><u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Caracas:</u> Duale Berufsbildung für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Industriekaufmann (seit 1993) 2. Kaufmann im Groß- und Außenhandel (seit 1995) <p>Die duale Berufsbildung des Informationskaufmanns ist ab 2002 geplant</p>
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK-Projekte seit 1993
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Schulabgänger, Beschäftigte, KMU, Berufsschulen
Berufsschulen	Centro Venezolano-Aleman de Capacitation (CEVAC)
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Venezolanische Industrie und Handelskammer
Nachfragende Interessenten der BB	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	24 Abschlussprüfungen in 2001, davon 23 bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Zentralamerika

Ansätze und Elemente der dualen Berufsbildung

Vorgefundene Ansätze, Elemente und Projekte	<u>Berufsbildungsprojekte der AHK in Guatemala:</u> Duale Berufsbildung für 1. Industriekaufmann (seit 199)
Beweggründe, Motivation und Ziele der initiierten Berufsbildung	Im Rahmen seiner Kernaufgabe, der Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen, führt die AHK duale Berufsbildung ausgewählter Berufsbildungsgänge für seine Mitglieder, einheimische und deutsche Unternehmen, durch.
Jahr der Einführung	AHK-Projekt seit 1998
Deutsche Akteure der internationalen Berufsbildungskoooperation	AHK
Wirtschaftliche Sektoren/ Berufsgruppen	Siehe oben
Berufsschulen	Deutsche Schule Guatemala
Anzahl der Betriebe	
Integrationsgrad der Ansätze zur dualen Berufsbildung	Die Maßnahmen zur dualen Berufsbildung der AHK sind nicht in das staatliche Berufsbildungssystem integriert, was auch nicht Anspruch und Zielsetzung der AHK ist.
Rechtsgrundlagen	
Initiatoren bzw. treibenden Kräfte zur Einrichtung der dualen Berufsbildung	Deutsche Unternehmen und Joint-Ventures wollen durch qualifiziertes Personal die Qualitätsstandards ihrer Produktion, Wartung, Dienstleistung etc. aufrecht erhalten.
Träger von Projekten der Berufsbildung	Deutsch-Regionale Industrie- und Handelskammer für Zentralamerika und die Karibik
Nachfragende Interessenten der Berufsbildung	Schulabgänger
Wirkungsbeobachtungen	13 Abschlussprüfungen in 2001, davon alle bestanden ¹
Quellen der o.g. Daten	¹ „Aus- und Weiterbildung bei deutschen Auslandshandelskammern“ in: Auslandshandelskammern – Im Dienste der Berufsbildung, DIHK, Berlin, Oktober 2001

Die fortschreitende Globalisierung hat den internationalen Standortwettbewerb nachhaltig verschärft. Diesem Wettbewerb haben sich auch die nationalen Berufsbildungssysteme zu stellen. Internationale Partnerschaften und Netzwerke werden unverzichtbar, um daraus sowohl Innovationsimpulse für die eigene Bildungsarbeit zu gewinnen, als auch deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung auf dem internationalen Markt der Bildungsdienstleistungen zu positionieren. In der Veröffentlichung und auf beiliegender CD-ROM findet der Leser eine Fülle von Informationen über die deutsche Berufsbildungsk Kooperationen in 44 ausgewählten Ländern.

ISBN 3-7639-0995-8



9 783763 909957

W. Bertelsmann Verlag
Bielefeld

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn