



**U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T**

H.-Dieter Berdelsmann (Hg.):

In der Bildung und Europa liegt die Zukunft

Referate und Diskussionsbeiträge der regionalen Auftaktveranstaltung
zum EU Programm LEONARDO DA VINCI II 2000 – 2006 in Kassel

Band 34

Schriftenreihe Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Institut für Berufsbildung der Universität Kassel



U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

H.-Dieter Berdelsmann (Hg.):

In der Bildung und Europa liegt die Zukunft

Referate und Diskussionsbeiträge der regionalen Auftaktveranstaltung
zum EU Programm LEONARDO DA VINCI II 2000 – 2006 in Kassel

Band 34

Schriftenreihe Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Institut für Berufsbildung der Universität Kassel

Herausgeber: H. Dieter Berdelsmann
Universität Gesamthochschule Kassel
Fachbereich 16
Kassel Gesamthochschulbibliothek
ISBN 3-89792-080-8
Preis: € 10,-- zuzüglich Versandkosten

<http://www.uni-kassel.de/fb16/bps/leonardo/tagungsband>

Grußwort

Das Zusammenwachsen Europas, die internationale Verflechtung der Wirtschaft und der schnelle technologische Wandel auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten haben die Qualifikationsanforderungen verändert. Unsere Unternehmen brauchen verstärkt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben ihrer beruflichen Fachkompetenz die Fähigkeit besitzen, über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten.

Hessen ist daran interessiert, für die Verbesserung der Qualifikation junger Menschen den europäischen Bildungsraum aktiv zu nutzen. Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst fördert deshalb die fortschreitende Internationalisierung Hessischer Hochschulen: Europaweit modularisierte Studieninhalte, Transparenz der Ausbildungsnachweise, Anerkennung von Abschlüssen, Hochschulpartnerschaften, Austausch der Studierenden, Lehrenden und Forschenden und internationales Hochschulmarketing. Die Qualität des internationalen Angebots, die optimale Ausbildung für einen internationalen Markt, werden in Zukunft die Marktchancen jeder einzelnen Hochschule mitbestimmen.

Das EU Programm Leonardo da Vinci II mit der Laufzeit von 2000 bis 2006 unterstützt Studierende und Hochschulabsolventen bei der Wahrnehmung von studienfachrelevanten Praktika im Ausland und erfüllt damit eine wichtige Funktion bei der Erreichung der o. g. Ziele. In der vergangenen Programmphase wurde die Nutzung des Programms Leonardo da Vinci durch die Projektträger aufgrund des Verwaltungsaufwands bei der Antragstellung, Abwicklungsschwierigkeiten und Verzögerungen bei der Bearbeitung vieler Anträge häufig als problematisch angesehen. Die Programme haben dadurch nicht immer die notwendige Schubkraft für den Austausch der Studierenden entfaltet. Hessen tritt deshalb für eine straffere und nutzerfreundlichere Durchführung ein.

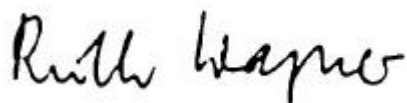
Es ist ein guter Anfang, dass im EU Programm Leonardo da Vinci II in der Programmphase 2000-2006 mehr Dezentralisierung verwirklicht werden konnte. Im Rahmen dieser zweiten Phase von Leonardo werden Mitgliedstaaten für etwa 80 %

der Aufgaben zuständig. Für die Bürger und Bürgerinnen bedeutet dies, dass sie einen schnelleren und besseren Zugang zu den Programmen haben.

Die Hessische Landesregierung begrüßt es, dass Leonardo da Vinci II auch den Beitrittsländern die Teilnahme ermöglicht. Die noch junge Partnerschaft des Landes Hessen mit der Wojewodschaft Wielkopolska seit Dezember 2000 wird damit auch innerhalb dieses Programms durch die Kooperation in der beruflichen Qualifizierung gestärkt.

Die Leitthemen von Leonardo da Vinci II - Bildung und Beschäftigung, Innovationen in Aus- und Weiterbildung, Förderung des Unternehmergeistes und Entwicklung und Nutzung der neuen Informationstechnologien - sind wichtige Achsen für innovative Projekte auch in Hessen.

Die Bilanz der Vermittlungsprogramme der Universität GH Kassel 1995-1999 zeigt die vielen den Studierenden ermöglichten Praktika in ausländischen Firmen. Jede und jeder Studierende wird durch den Auslandsaufenthalt um interessante Erfahrungen bereichert zurückgekehrt sein und mit gesteigerten Chancen auf den Arbeitsmarkt treten. Die durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst geförderte Auftaktveranstaltung in Kassel am 7. April 2000 und diese Publikation zeugen ebenfalls von dem Einsatz der Hochschule. Mit dem Engagement der Hochschulen ist Hessen auf gutem Weg, die Möglichkeiten des Leonardo da Vinci Programms II für sich erfolgreich zu nutzen.



Ruth Wagner

Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort</i>	9
<i>Eröffnung der Tagung</i>	13
<i>Grußwort der Hochschulleitung</i>	15
<i>Gestufte Studiengänge Elektrotechnik und Informatik – Internationalität – Interdisziplinarität</i>	21
<i>EU Programm LEONARDO DA VINCI (LDV) – Möglichkeiten und Chancen</i>	27
<i>Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Europa</i>	35
<i>EU Bildungsprogramm LEONARDO DA VINCI 2000-2006</i>	55
<i>Innovative Berufsbildungsprojekte und die Beteiligungsstrategie an LDV II in Nordhessen</i>	67
<i>Mobilitätsförderung - Vermittlungs- und Austauschprogramme – EUROPASS --</i>	73
<i>Dokumentation von Auslandsaufenthalten – EUROPASS für die Berufliche Bildung</i>	78
<i>Formblatt "Anforderung des EUROPASS Berufsbildung"</i>	79
<i>Podiumsdiskussion: Das EU Programm LDV II - Eine Innovation für Hessen?</i>	83
<i>Referenten</i>	113
<i>Teilnehmer</i>	114
<i>Weitere Informationsquellen</i>	117

Vorwort

Vorgelegt wird die Dokumentation einer Tagung zum Start des EU Programms LEONARDO DA VINCI II 2000 – 2006 an der Universität Kassel. Die Veranstaltung wurde initiiert mit dem Ziel, die neue Programmrunde einem größeren Kreis von potenziellen Akteuren in der Region bekannt zu machen.

In Anlehnung an das Motto: „In der beruflichen Bildung liegt die Zukunft“ der bundesweiten Auftakttagung zu LEONARDO DA VINCI II für die Bundesrepublik Deutschland, zu dem die Bundesbildungsministerin nach Hannover eingeladen hatte, wählten wir für diese Tagung das Motto: „In der beruflichen Bildung und Europa liegt die Zukunft“. Verbunden damit war die Überlegung, dass es für einen europäischen Bildungsraum nicht nur um eine zukunftsorientierte Perspektive geht, sondern die Überwindung der kulturellen und bildungspolitischen Beschränkungen dringend notwendig ist, will man den Schritt nach Europa tun. Zu danken ist der hessischen Wissenschaftsministerin, die durch ihre Unterstützung die Vorbereitung und Durchführung der Tagung erst ermöglicht hat.

Die Dokumentation der Tagungsbeiträge beginnt mit dem Vortrag von Herrn Prof. Dr. Haf, dem Vizepräsidenten der Universität Kassel. Sein Beitrag schließt mit der Vorstellung der gastgebenden Institution und der Besonderheiten insbesondere in Lehre und Studium.

Der folgende Beitrag des Fachbereichsleiters, Herrn Prof. Dr. Hillmer, dokumentiert vor dem Hintergrund der jeweiligen durchaus unterschiedlichen Sichtweisen die Bedeutung von europäischen Aktivitäten. Sie so umfänglich zu dokumentieren, ist legitim, weil sie für die europäische Kooperation durch die Einführung von gestuften Studiengängen einen großen Erfahrungsschatz gewonnen haben, der auch für die weitere Internationalisierungsbemühungen in der Region genutzt werden konnte.

Mit dem Beitrag von Frau Barbara Weiler, MdEP, wird zunächst aus europäischer Sicht die bildungspolitische Zielsetzung des EU Programms LEONARDO DA VINCI II und seine regionale Bedeutung für die Betriebe und die Hochschulen dargestellt. Aufgezeigt werden Möglichkeiten und Chancen, die sich für die beteiligten Akteure durch die Nutzung des Programms ergeben.

Im Focus des Beitrags von Herrn Neumann steht die berufliche und betriebliche Weiterbildung. Zur Komplexitätsreduktion und zur besseren Veranschaulichung des Themas Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Europa wählt er eine exemplarisch vergleichende Vorgehensweise. Seine Schlussfolgerungen sind: Wir können von unseren europäischen Nachbarn lernen und sollten die Chance zur Vernetzung nutzen.

Für den Bereich der gesamten beruflichen Bildung in Europa soll das EU Bildungsprogramm LEONARDO DA VINCI II eine Innovationswerkstatt sein, die die Akteure unterstützt, und einen Beitrag für die Internationalisierung der beruflichen Bildungspraxis leistet. Als seit mehreren Jahren erfahrener Programmverantwortlicher in Deutschland beschreibt Herr Dr. Siegbert Wuttig vom DAAD die Strukturen des neuen EU Programms LEONARDO DA VINCI II und nennt die Ansatzpunkte für eine Nutzung des Programms durch die betrieblichen und hochschulischen Akteure.

In einem Überblick präsentieren zwei Akteure auf der regionalen Ebene, Herr Görlitz, Landkreis Kassel, und Herr Berdelsmann, Universität Kassel, welche innovativen Konzepte und bewährten Praktiken im EU Bildungsprogramm LEONARDO DA VINCI entwickelt wurden. Anhand von Beispielen zeigen sie auf, welche Wirkungen davon für die Region ausgehen und welche Beteiligungsperspektiven sich für die Region durch die Nutzung des neuen EU Programms LEONARDO DA VINCI II 2000 – 2006 ergeben.

Herr Dr. Leonhard Gros von der Europa-Fachhochschule Fresenius, Idstein, führt seit mehreren Jahren mehrere Entwicklungs- und Mobilitätsprojekte im EU Programm LEONARDO DA VINCI durch und fragt die Teilnehmer der abschließenden Podiumsdiskussion nach der Innovation für Hessen und den Chancen und Möglichkeiten für eine europäisch orientierte Berufsbildung durch das EU Programm LEONARDO DA VINCI II.

Dem Wunsch der Teilnehmer entsprechend sind in dieser Publikation einige Literaturhinweise beigefügt.

Mein herzlicher Dank gilt den MitarbeiterInnen, die bei der Vorbereitung und Durchführung der Tagung und bei der Erstellung dieser Publikation mithalfen. Für die Koordination des gesamten Tagungsablaufes und die Überarbeitung der Manuskripte danke ich besonders der Mitarbeiterin der Hochschule, Frau Aref, sowie Frau Volkenant und Frau Crespo für das engagierte Vorbereiten der Tagung, Herrn Frank und Herrn Zabel für die Durchsicht der Manuskripte und der Berufspraktikantin Frau Neuenhagen für die Transkription der Tagungsbeiträge. Durch die gelungene Teamarbeit ist die Durchführung der Tagung und das Erscheinen dieser Publikation erst möglich geworden.

Dieter Berdelsmann, Kassel im April 2002

Tagungsprogramm

EUROPÄISCHE KOMMISSION
GENERALDIREKTION XXII



BILDUNG UND KULTUR

Leonardo – Regionalkontakt



Hochschule-Wirtschaft

EU-Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI II 2000 – 2006 in Hessen

In der Bildung und Europa liegt die Zukunft

9.30	Eröffnung und Grußworte Dipl.-Ing. Hans-Dieter Berdelsmann (LEONARDO Regionalkontaktbüro) Prof. Dr. Herbert Haf (Vizepräsident der Universität GhK) Prof. Dr. Hartmut Hillmer (Dekan des Fachbereichs Elektrotechnik, GhK)
10.00	EU Programm LEONARDO DA VINCI (LDV) - Möglichkeiten und Chancen Bildungspolitische Zielsetzung und regionale Bedeutung für die Betriebe und die Hochschulen <i>Barbara Weiler (MdEP)</i>
10.45	Kaffeepause und Pressegespräch
11.15	Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Europa - Die Perspektiven aus wissenschaftlicher Sicht Prof. Dr. Gerd Neumann (Institut für Berufsbildung, Universität GhK)
12.00	EU- Bildungsprogramm LEONARDO DA VINCI II 2000-2006 Eine Innovationswerkstatt und Beitrag für die Internationalisierung der hochschulischen und betrieblichen Bildungspraxis? <i>Dr. Siegbert Wuttig (DAAD, Arbeitsstelle Europa)</i>
12.30	Diskussion
13.00	Mittagspause
14.00	Bewährte Praktiken und innovative Konzepte in EU- Bildungsprogrammen Mobilitätsförderung, Vermittlungs- und Austauschprogramme, EUROPASS <i>Hans-Dieter Berdelsmann (Universität Kassel)</i> Innovative Berufsbildungsprojekte und die Beteiligungsstrategie an LDV II in Nordhessen <i>Uwe Görlitz (Büro für Projektierung und Beratung)</i>
14.45	Kaffeepause
15.00	Podiumsdiskussion: Das EU-Programm LDV II - Eine Innovation für Hessen? Chancen und Möglichkeiten für eine europäisch orientierte Berufsbildung Podiumsteilnehmer: <i>Richard Brand (DaimlerChrysler), Prof. Dr. Gerd Neumann (Institut für Berufsbildung), Dr. Siegbert Wuttig (DAAD), H.-Dieter Berdelsmann (Universität Kassel)</i> Moderation: Prof. Dr. Leonhard Gros (Private Fachhochschule Fresenius Idstein)
16.00	Ende der Veranstaltung

Eröffnung der Tagung

Dieter Berdelsmann

Sehr geehrte Damen und Herren, ich begrüße Sie recht herzlich zur Auftaktveranstaltung für das EU Bildungsprogramm LEONARDO DA VINCI 2000 – 2006 in Hessen mit dem Titel:

In der Bildung und Europa liegt die Zukunft

Wir wollen heute etwas erfahren über die Bildungspolitik der Europäischen Union, über die bildungstheoretischen Hintergründe der beruflichen Bildung und einer Zusammenarbeit in Europa und natürlich auch ganz pragmatisch über das aktuelle LEONARDO DA VINCI II.

Weiter sollen einige Beispiele der Beteiligung von nordhessischen Initiativen an LEONARDO DA VINCI vorgestellt werden und aus verschiedenen Perspektiven die Sichtweise der Akteure in der Region im Kontext des EU Programms LEONARDO DA VINCI diskutiert werden.

In dieser ersten kurzen Begrüßung möchte ich Ihnen zunächst einmal die Referenten und Referentinnen des Vormittags, Herrn Prof. Haf, Vizepräsident der Hochschule und Herrn Prof. Hillmer, Leiter des Fachbereichs Elektrotechnik vorstellen. Sie sind die Gastgeber.

In der Abfolge der Vorträge, möchte ich zunächst Frau Weiler aus Fulda vorstellen, die uns freundlicherweise aus der Sicht des europäischen Parlaments die Berufsbildungspolitik in Europa vorstellt.

Aus einer bildungstheoretischen und damit kritischen Sicht wird sich Herr Prof. Neumann, Institut für Berufsbildung an der Universität Kassel, der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa nähern.

Und anschließend begrüße ich Herrn Dr. Wuttig, der der erfahrenste „Praktiker“ des europäischen Programms LEONARDO DA VINCI in Deutschland ist.

Gemeinsam mit Herrn Görlitz werde ich Beispiele der regionalen Aktivitäten in Nordhessen vorstellen. Unsere Erfahrungen im Programm LEONARDO DA VINCI sollen sie überzeugen, dass für sie eine Beteiligung sehr wertvoll sein könnte.

Vorgesehen ist zum Abschluss der Veranstaltung eine abschließende Podiumsdiskussion, die Herr Dr. Gros, ein Südhesse und Europäer zu gleich, leiten wird.

Grußwort der Hochschulleitung

Prof. Dr. Haf (Vizepräsident der Universität Kassel)

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich freue mich sehr, dass ich Sie anlässlich Ihrer Tagung LEONARDO in unserer Kasseler Universität begrüßen darf. Ich freue mich ganz besonders über das rege Interesse aus der Wirtschaft, nicht zuletzt deshalb, weil wir über den Anspruch der Praxisorientierung und einer starken Vernetzung dieser Universität mit der Region ein Stück Philosophie unserer Universität verwirklichen wollen.

Auch die Politik ist vertreten durch die Europaabgeordnete Frau Weiler und die Kommunalpolitik durch Vertreter des Landratsamtes. Seien Sie alle herzlich willkommen geheißen!

Das LEONARDO II-Programm wurde, die meisten von Ihnen wissen das ja, während der deutschen und österreichischen EU Ratspräsidentschaft für 7 Jahre mit einem Etat von 1,15 Milliarden Euro beschlossen und gewährleistet damit die Fortführung eines bewährten Bildungsprogramms, welches zunächst als COMETT Programm begann und dann in das LEONARDO DA VINCI - Programm überführt wurde.

Nach der Startveranstaltung zu diesem Programm, die im Dezember des letzten Jahres in Hannover stattfand und vom BMBF organisiert wurde, und nach den Kontakt- und Informationstagen zu LEONARDO in Brüssel im Januar dieses Jahres, freut es uns in Kassel besonders, dass für die erste Tagung, zur ersten Antragsrunde für LEONARDO DA VINCI II die Hochschule in Kassel als Tagungsort gewählt wurde.

An dieser Stelle möchte ich mich im Namen der Universität auch bei dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst für die finanzielle Unterstützung bedanken und die Gelegenheit nutzen, um die gute Zusammenarbeit mit dem Ministerium hier anzusprechen. Namentlich bedanke ich mich bei Frau Regierungsdirektorin Müller-Blass und ihrer Mitarbeiterin Frau Myrzig. Zwischen diesen beiden Mitarbeiterinnen des Ministeriums und unserer Universität findet eine ausgesprochen gute Kooperation statt und ich denke, dass hier der passende Rahmen gegeben ist, dies auch einmal öffentlich zu betonen.

An diese Stelle gehört auch ein ausdrücklicher Dank dem Mitarbeiter unserer Universität, der sich bereits im COMETT und jetzt im LEONARDO-Programm in besonderer Weise und mit sehr viel Einsatz für die Teilnahme der Universität Kassel am Programm engagiert hat. Dies hat vielen Studierenden, nicht nur seines Fachbereiches,

ermöglicht, mit finanzieller Unterstützung der EU ein Praktikum im Ausland zu absolvieren.

Ein besonderes Dankeschön der Hochschulleitung also Herrn Dipl.-Ing. Dieter Berdelsmann vom Referat für Berufspraktische Studien im Fachbereich Elektrotechnik. Wir wissen Herr Berdelsmann, was wir an Ihnen haben.

Aber mein Dank gilt auch dem Engagement der weiteren Mitarbeiterinnen. Es ist ja ein Team, das für das Gelingen dieser Tagung gerade steht, und da nenne ich besonders noch Frau Aref und Frau Volkenant.

Nach diesen Dankesworten möchte ich nun die Referenten und Referentinnen der heutigen Tagung begrüßen. Wir freuen uns sehr, dass Frau Barbara Weiler, Mitglied des Europaparlaments, die Zeit gefunden hat, zu uns zu sprechen. Sie sind, sehr geehrte Frau Weiler, nicht nur Teilnehmerin dieser Tagung, sondern Sie werden insbesondere durch Ihren Vortrag sehr konstruktiv und prägend wirken. Ich bin mir sicher, dass Ihre Erfahrungen, die Sie gerade auf diesem Sektor gewonnen haben, sehr zum Nutzen dieser Tagung sein werden. Herzlich willkommen und vielen Dank für Ihr Engagement in dieser Runde.

Weiterhin begrüße ich Herrn Dr. Wuttig von der Arbeitsstelle der EU des DAAD sowie Herrn Uwe Görlitz vom Büro für Projektierung und Beratung in unserem Haus. Ferner begrüße ich mit Herrn Prof. Dr. Neumann vom Fachbereich Berufsbildung, Sozial- und Rechtswissenschaften, einen bewährten Mitstreiter, der viel Kompetenz mit einbringt, wie wir wissen.

Nach dieser Begrüßung möchte ich noch, wie sich das auch gehört, den auswärtigen Teilnehmern der Tagung, die gastgebende Institution vorstellen. Ich möchte dies in Form eines Kurzporträts unserer Universität tun, was naturgemäß sehr stark verkürzt sein muss und keineswegs den Anspruch von Vollständigkeit besitzen kann.

Die Universität Gesamthochschule Kassel ist mit Ihren 28 Jahren eine sehr junge Universität. Jungsein hat, wie Sie wissen, zwei Seiten. Von Traditionen, wie etwa die der Universitäten Heidelberg und Tübingen, können wir (noch nicht) sprechen. Die andere positive Seite ist, dass Jugend ja gelegentlich den Vorzug größerer Flexibilität hat und so etwas spiegelt sich auch in der Entwicklung unserer Hochschule wieder. Ich denke, dass wir diese Flexibilität an mehreren Stellen recht interessant umgesetzt haben. Ich will nachher kurz darauf eingehen. Natürlich möchte ich Ihnen auch vermitteln, welche Studienangebote wir hier in Kassel machen, und das ist ein weites Spektrum, eine breite Palette.

Das Studienangebot reicht von der Kunst, und hier blicken wir besonders stolz auf bereits zwei Oskar-Preisträger in unseren Reihen auf dem Gebiet des Trickfilms. Von der Kunst also angefangen über die Geisteswissenschaften, als da sind Erziehungswissenschaften, Humanwissenschaft, Psychologie, Musik, Sozialwesen, Gesellschaftswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Anglistik, Romanistik, Germanistik, Berufsbildungs- Sozial- und Rechtswissenschaften, über die Naturwissenschaften Physik, Biologie, Chemie, also die Standard-Naturwissenschaften, zu den Technikwissenschaften Bauingenieurwesen, Maschinenbau und Elektrotechnik, dann über die Architektur, Stadt- und Landschaftsplanung bis hin zur Landwirtschaft und internationale Agrarentwicklung.

An unserer Hochschule sind zur Zeit etwa 17 000 Studierende immatrikuliert und damit sind wir eine ernstzunehmende und von den anderen hessischen Universitäten ernstgenommene Hochschule. Was uns besonders freut und stolz macht ist, dass unter diesen 17 000 Studierenden ca. 2000 ausländische Studierende aus 102 verschiedenen Nationen sind. Wenn Sie 17 000 im Verhältnis zu 2000 nehmen dann rechnen Sie einen Durchschnitt aus der deutlich über 10 Prozent ist. Wir liegen damit weit über dem Bundesdurchschnitt.

Sie wissen, dass wir in der Bundesrepublik, und das wird der DAAD bestätigen können, in den letzten 10 Jahren einen dramatischen Einbruch hatten in der Nachfrage ausländischer Studienbewerber. Die Gesetzgebungen, sowohl Hochschulrahmengesetz als auch die diversen Landeshochschulgesetze wollen ja hier stark diesem Trend entgegenwirken und fordern in den Gesetzestexten die Einführung von international kompatiblen Abschlüssen mit Bachelor und Master.

Diese Diskussion ist Ihnen mit Sicherheit bekannt und wir können sagen, bereits vor 28 Jahren hat Kassel mit einem gestuften Studienmodell begonnen, und die meisten Studiengänge, die wir anbieten, haben diese Struktur, so dass der Übergang zu Bachelor- und Master-Abschlüssen dann leicht fällt. Wir werden auch in zwei DAAD – Projekten gefördert, was noch mal unterstreicht, dass Kassel hier einiges zu bieten hat. Das erklärt zum Teil auch, warum wir so eine hohe Nachfrage ausländischer Studienbewerber haben. In Klammer noch ein Satz. Was ist anders im gestuften Modell im Studienangebot der Gesamthochschulen in Nordrhein Westfalen? Nordrhein Westfalen bietet ein Y-Modell an mit einem Grundstudium und einem kleinen Y-Zweig mit Fachhochschulabschluss und einem längeren Zweig mit einem Universitätsabschluss. Es ist klar, dass diese beiden Abschlüsse nicht ohne Weiteres kompa-

tibel sind. Wenn jemand also seine Neigung auf dem kleinen Y-Ast entdeckt, stärker in die Theorie einzusteigen, dem bleibt nichts anderes übrig als zurück zum Verzweigungspunkt und dann in die andere Richtung des längeren Y-Astes zu marschieren. Nordrheinwestfalen hat dieses Problem erkannt, und die Diskussion dort ist ja derzeit eine hochschulpolitisch sehr heiß geführte. Dieses Modell wird mit Sicherheit Existenzprobleme bekommen. Da sind sich die Hochschulen Nordrhein-Westfalens einig. An der Stelle haben wir als einzige deutsche Hochschule von Anfang an eine relativ gute Ausgangsposition, nämlich ein Angebot, das der politischen Vorgabe weitgehend entspricht. Ein paar Fleißaufgaben sind noch zu machen.. Aber gerade hier im Fachbereich Elektrotechnik, in dem wir heute zu Gast sind, ist besonders schön, dass auf dieser Grundlage die Dinge weiter getrieben werden und wir dort Studiengänge mit einem Masterabschluss anbieten, wobei die Teilnehmer zu 50 Prozent aus dem Ausland kommen und das ist m. E. schon eine beachtliche Sache. In den meisten Studienangeboten an unserer Hochschule bewegen wir uns in Richtung Bachelor- und Masterabschlüsse und liegen damit ganz auf der Linie der derzeitigen hochschulpolitischen Diskussion.

Hinweisen möchte ich noch darauf, dass diese gestuften Studiengänge des konsekutiven Modells von Anfang an einen ganz nahen Praxisbezug herstellen. Hier hat sich Herr Berdelmann ganz besonders engagiert. Praxissemester sind voll integriert in dieses Modell. Ich denke, Sie werden hier Gelegenheit haben mit ihm auch darüber zu diskutieren. Praxisorientierung ist quasi ein Bestandteil der Philosophie dieser Universität.

Ein weiteres großes Anliegen ist für uns die Internationalisierung der Hochschule. Ich denke, da haben wir einen wesentlichen Beitrag geleistet durch unser Konsekutiv-Modell. Neben zweiundzwanzig Partneruniversitäten rund um den Globus bestehen zahlreiche wissenschaftliche Einzelkontakte aus allen Fachbereichen in alle Welt. Eine zweite ganz zentrale Reformsäule unserer Universität soll noch mit wenigen Sätzen angedeutet werden. Wir haben von Anfang an in der Lehrerausbildung eine Konzeption gewählt, bei der wir die Vermittlung von Fachwissen sehr gut verzahnt haben mit fachdidaktischen und allgemein pädagogischen Inhalten. So bieten wir z. B. unmittelbar an eine Fachvorlesung „Experimentalphysik“ eine Lehrveranstaltung „Didaktik der Experimentalphysik“ an, wo gelernt wird, wie dieses Fachwissen in der Schule vermittelt werden kann.

Wenn sie das für die Universität Kassel typische Profil verstehen wollen, sollten Sie diese beiden Reformsäulen, das gestufte Modell in den Diplom - Studiengängen und das reformierte Lehramtsstudienmodell im Auge behalten.

Nun zum LEONARDO - Programm. Wir in Kassel finden, dass das LEONARDO - Programm eine wesentliche Unterstützung zur Verbesserung der Qualifikation junger Menschen für den sich schnell ändernden Arbeitsmarkt leistet. Daneben hat es mit Sicherheit Auswirkungen auf Weiterbildungskonzepte und unterstützt so das Anliegen des lebenslangen Lernens. Wie den DAAD-Mitteilungen vom Januar diesen Jahres zu entnehmen ist, waren die deutschen Antragsteller der letzten Antragsrunde des LEONARDO - Programms besonders erfolgreich, und erhielten mit einer Bewilligung von 10,2 Millionen Mark und 20 bewilligten Projekten die Möglichkeit etwa 1900 Studierende zu Praktika ins Ausland zu schicken. Wir freuen uns sehr, dass die Universität eines dieser Projekte koordiniert. Wir hoffen auch mit dem neuen Projektantrag für die Antragsrunde LEONARDO II wieder erfolgreich zu sein.

Damit will ich meine Begrüßung abschließen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich hoffe, ich habe Sie nicht zu sehr von Ihrem eigentlichen Tagungsinteresse abgelenkt. Ich darf Ihnen eine fruchtbare Tagung wünschen mit gutem Wirkungsgrad, interessante Gespräche, spannende Diskussionen, interessante Vorträge und wertvolle Begegnungen. Ich wünsche Ihnen an unserer Hochschule einen angenehmen Aufenthalt, und soweit der Rahmen das zulässt, in unserer Stadt Kassel.

Ich danke Ihnen sehr für Ihre Aufmerksamkeit

Studiengänge Elektrotechnik und Informatik – Internationalität – Interdisziplinarität

Prof. Dr. Hillmer (Dekan des Fachbereichs Elektrotechnik)

Sehr geehrter Herr Vizepräsident, sehr geehrte Frau Weiler, sehr geehrter Herr Kollege Neumann, sehr geehrter Herr Wuttig vom DAAD, liebe Gäste, meine Damen und Herren!

Zur heutigen Informationsveranstaltung LEONARDO da VINCI II darf ich Sie auf das Herzlichste begrüßen und Sie als Dekan des Fachbereichs Elektrotechnik hier im Hause herzlich willkommen heißen.

Mein besonderer Dank gilt zunächst dem Ministerium für Wissenschaft und Kunst für die finanzielle Unterstützung dieser Veranstaltung. An dieser Stelle aber auch ein ganz besonderes Dankeschön an das Organisationsteam, stellvertretend nenne ich Herrn Berdelsmann. Als Vertreter eines ingenieurwissenschaftlichen Faches möchte ich heute einige Aspekte und Besonderheiten unserer Ausbildung vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung darstellen.

Ich möchte anfangen mit Highlights unseres Studienganges. Das sind zunächst zwei berufsqualifizierende Abschlüsse, ein Modell, welches jetzt international gerade der Renner wird: Gestufte Abschlüsse. Wir sind da schon vor einigen Jahren ganz intuitiv auf der richtigen Schiene gewesen. Mit diesen zwei berufsqualifizierenden Abschlüssen sind wir auch gar nicht so weit weg von den immer mehr verbreiteten Bachelor- und Masterabschlüssen, und da sind wir auch sehr stolz drauf. Auf was wir auch sehr großen Wert legen ist die Praxisnähe, d.h. dass in Studienarbeiten, in Praktika, in Diplomarbeiten, aber auch ganz besonders, - das muss ich hier noch einmal betonen -, in den Berufspraktischen Studien die Nähe zur Industrie gesucht wird. Dasselbe gilt bei uns auch bei der Promotion zum Dr. Ing.

Die internationale Ausrichtung, für uns ein wesentliches Schlagwort, bezieht sich hier ganz konkret auch wieder auf die Berufspraktischen Studien, die auch im Ausland abgeleistet werden können und die durch den DAAD unterstützt werden. Das „ECE“ (Electrical Communication Engineering) ist auch ein Produkt aus dem eigenen Hause. Dann haben wir ein in Kooperationen mit der Universität Reading, das „JDS“ (Joint Degree Study) aufgebautes internationales Studienprogramm.

Und dann ein ganz wesentliches Schlagwort, was hier aus allen Medien momentan zu entnehmen ist: Die Informatik. Dabei möchte ich Ihnen auch sogleich bewusst machen, warum wir hier alle von der Informatik reden und warum wir das hier in der Hochschule auch ganz ernst nehmen. Es geht dabei darum, unsere Informatiker, die bei uns als Fachbereichsinformatiker bereits existieren, zu bündeln und auszubauen. Die Ingenieure und Naturwissenschaftler sind der Innovationsmotor unserer Gesellschaft und aus den Medien entnehmen Sie, dass wir einen sehr großen Ingenieurmangel haben, besonders in der Informationstechnologie. Wir haben z.Zt. 75.000 Experten und für die Zukunft verschiedene Prognosen. Eine Prognose von vielen ist, dass es im Jahr 2002 ca. 190.000 offene Stellen geben wird und im Jahre 2005 ca. 300.000 offene Stellen, und das ist ein ernsthaftes Problem für den Standort Deutschland. Das ist aber auch ein internationales Problem, und ich finde, dass es inzwischen auch schon ganz erstaunliche Blüten treibt. So kommen Headhunter in die Vorlesungen und Seminare und bieten den Studenten schon kurz nach der Aufnahme des Studiums einen lukrativen Vertrag an. Doch selbst davon gibt es schon zu wenig und jetzt werden in der Informatik Headhunter für Headhunter gesucht. Ich finde, das ist inzwischen eine ganz groteske Situation.

Doch was bewirkt nun das LEONARDO-Programm beispielsweise vor diesem Hintergrund? Wie ich bereits gesagt habe, wollen wir unsere Informatik stärken und bündeln. Informatik kommt bei uns in fünf verschiedenen Fachbereichen vor, z.B. in der Mathematik, im Bauingenieurwesen, im Maschinenbau, in der Elektrotechnik und in den Wirtschaftswissenschaften. Diese Bereiche wollen wir unter Nutzung von Synergieeffekten zusammenführen. Doch was kann das LEONARDO - Programm in diesem Zusammenhang bewirken?

Das LEONARDO-Programm, das werden wir nachher in allen Einzelheiten noch hören, fördert den ressourcenziellen Austausch der kommunalen Industrie mit internationalen Partnern auf der Basis besonders innovativer, transnationaler Pilotprojekte. Unser Ziel ist es, die Internationalisierung und die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote zu nutzen und weiter voran zu bringen. Dabei unterstützt uns das Programm LEONARDO. Es ist nämlich ein ganz wesentlicher Beitrag zur Ausbildung von hochqualifizierten Arbeitsplätzen mit internationaler Erfahrung.

Dazu vielleicht mal ein paar Zahlen, soweit da Erfahrungen bereits bei uns vorliegen. Bereits heute absolvieren zehn Prozent der Studierenden des Fachbereichs Elektrotechnik ihre Berufspraktischen Studien in Betrieben anderer Länder Europas. Also in

dem Zusammenhang haben wir auch einen immensen Mobilitätsbedarf. Da ist oft der Geldbeutel des Studenten komplett überfordert, und da sind wir natürlich auch dankbar für die finanzielle Förderung der Berufspraktischen Studien und der Diplomarbeiten im europäischen Ausland. Was wir natürlich im Fachbereich leisten müssen, ist die Anerkennung dieser Studienleistungen. Dies ist bereits umgesetzt z.B. durch Fachbereichsentscheidungen in Abstimmungen mit anderen Universitäten.

Eine ganz interessante Beobachtung am Rande: Diese Studenten, die zu diesen 10 Prozent gehören und im Ausland studiert haben, denen werden später sehr häufig internationale Qualifikationsarbeiten angeboten, wie wir sie hier auch an dieser Universität offerieren. Gerade diese Studenten arbeiten mit Freude in internationalen Forschungsprojekten. Während meiner Industrietätigkeit habe ich eine längere Zeit in Japan verbracht. Das prägt einen Menschen sehr intensiv. Man kann diese Entwicklung, junge Menschen auch früh an das Ausland heran zu führen, nur unterstützen. Die jungen Menschen kommen mit einer sehr weltmännischen Erfahrung zurück. Das ist für die Entwicklung der jungen Studenten und Studentinnen sehr wichtig.

Ich möchte aber noch etwas anderes zu den Spezialitäten bei uns in der Ausbildung sagen. Man muss ja auch seine Vorlesungsinhalte ständig neu ausrichten. Ich erzähle Ihnen mal ein wenig, welche Werte ich in der Lehre für wichtig halte. Die Ingenieurleistungen müssen stets auf höchstem Niveau sein, denn darauf basiert der Fortschritt in der industriellen Produktion. Nur dadurch erhalten wir innovative neue Produkte, nur dadurch erhält die Gesellschaft maximalen Nutzen. Nun, wie arbeiten diese innovativ denkenden Ingenieure und Ingenieurinnen? Die haben zum Einen mal zündende Ideen für völlig neue Wege. Aber ich sage auch immer, was noch dazu gehört: Ein interdisziplinärer Weitblick, also z.B. in die Physik, Chemie, Psychologie, Medizin, Ökonomie, Mathematik, ich kann es endlos weiterführen. Dieser interdisziplinäre Weitblick ermöglicht es den Studenten einmal zu fragen: Wie hat eigentlich die Natur dieses Problem gelöst?

Einer von unseren Schwerpunkten in der Lehre ist die Vermittlung von Methodik. Wir haben ja auf dem Arbeitsfeld eine so ungeheuer rasante Entwicklung vor uns, dass nur derjenige Student bzw. die jeweilige Studentin wirklich optimal vorbereitet ist, wenn dieses solide Grundlagenwissen mitgebracht wird und die Methodik erlernt wurde. Die Methodik ist neben der Vermittlung von Wissen eine wichtige und solide Grundlage.

Jetzt möchte ich zu meinen letzten beiden Punkten und dann auch zum Ende meines Vortrages kommen. Was ist eigentlich dieser interdisziplinäre Weitblick?

Um Ihnen ein Beispiel dazu zu geben, habe ich hier ein Bild eines Schmetterlingsflügels mitgebracht. Diese Schmetterlingsart lebt in einer Umgebung, in der eine große Farben- und Duftvielfalt herrscht. Wir müssen uns dazu für die nächsten Momente in einen tropischen Regenwald versetzen. Dort liegt eine Vielzahl von Farben und Düften und so weiter vor. Dieser Schmetterling will nun in dieser reizüberfluteten Welt dennoch einen Fortpflanzungsvorteil erzielen. Dazu hat sich die Natur folgendes überlegt: Diese Schmetterlingsart produziert die Farbe ihrer Flügel nicht auf konventionelle Art, also beispielsweise durch Pigmente wie Sie sie kennen. Dieser Schmetterling sagt, ich muss einfach besser sein als alle anderen und erzeugt seine Farben anders und nutzt wissenschaftlich ausgedrückt sogenannte photonische Kristalle.

Wenn man diesen Schmetterlingsflügel mal unter ein Mikroskop legt, dann sieht man ganz seltsame Schichtstrukturen, regelmäßige Anordnungen von diesen Schichtstrukturen. Und wenn wir z.B. in unserem Sprachgebrauch von schillernden Farben sprechen, z.B. beim Opal oder bei einem speziellen Schmetterlingsflügel, dann sind immer diese photonischen Kristalle im Spiel. Man kann diese neuartige Methode der Lichterzeugung auch für unseren Anwendungsbereich als Mensch nutzen. So neuartig ist sie nämlich, - wie gezeigt-, nicht. Für uns Wissenschaftler ist sie neu, für die Natur ist sie nicht neu. Die Natur hat es in der Evolution langjährig optimierend zu einer optimalen Lösung gebracht. Genau diesen interdisziplinären Weitblick versuchen wir unseren Studenten und Studentinnen beizubringen, dass Sie erkennen und schauen, wie die Natur eigentlich ein spezielles Problem gelöst hat.

Als Abschluss eine Folie. Diese Art Strukturen, die Sie hier sehen, versuchen wir auch in der modernen Telekommunikation umzusetzen. Hier sehen Sie ein paar Bilder aus meinen Laboratorien. Wir stellen diese Strukturen künstlich her, und die Anwendungen dieser Strukturen werden letztendlich im Telekommunikationsnetz liegen, wo sie zukünftig, das Frequenzmultiplex nutzend, die riesigen Datenmengen bewältigen, die zukünftig anfallen werden.

Ich bedanke mich ganz herzlich für Ihre Aufmerksamkeit.

Schillernde Farben der Schmetterlingsflügel

Entstehung : a) Pigmente liefern die Farben
b) periodische Anordnung von Schuppen / Schichten



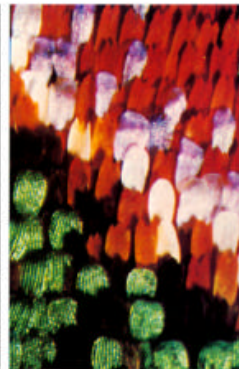
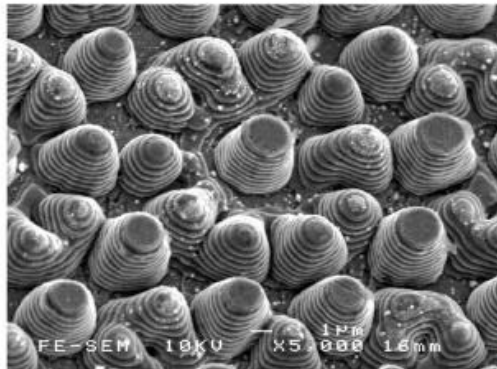
zu a)

südamerikanische Castnienart

Photonische Kristalle

Schillernde Farben der Schmetterlingsflügel

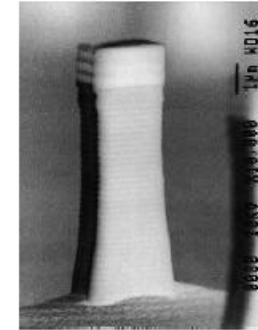
zu b) periodische Schichtanordnung analog den photonischen Kristallen



Wechselnder Farbeindruck unter verschiedenen Betrachtungswinkeln

asiatischer Schwalbenschwanz

Vertical Cavity Surface Emitting Lasers



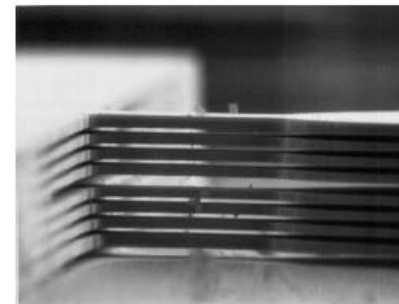
Institut für
Mikrostrukturtechnologie und
Analytik



Technische Elektronik
Universität Kassel

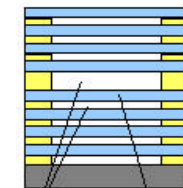
Durchstimmbare Filter

Mikromechanik



1 µm

Prinzip



Luftspalte

Membran



Institut für
Mikrostrukturtechnologie und
Analytik



Technische Elektronik
Universität Kassel

EU Programm

LEONARDO DA VINCI (LDV) – Möglichkeiten und Chancen

Bildungspolitische Zielsetzung und regionale Bedeutung für Betriebe und Hochschulen

Frau Barbara Weiler, MdEP

Zuerst möchte ich mich einmal vorstellen. Ich bin eine derjenigen, die mit jungen Jahren ins Ausland gegangen ist und die das bisher nicht bereut hat. Ich bin mit 16 Jahren für ein halbes Jahr nach England gegangen und dort ein einhalb Jahre geblieben. Dadurch hatte ich die allerbesten Startchancen, in der Industrie zu arbeiten. 20 Jahre war ich im Maschinenbau tätig. Ich war 8 Jahre Abgeordnete des Bundestages und gehöre jetzt in der zweiten Legislaturperiode dem Europäischen Parlament an. Dort bin ich Mitglied im Ausschuss für Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten, der auch zuständig ist für die berufliche Bildung und für das LEONARDO Programm. Soweit wir denn in Europa berufliche Bildung gestalten dürfen.

Da komme ich jetzt auch gleich zu einem kritischen Punkt. Herr Dr. Haf hat so euphorisch gesagt, wie wichtig die europäische Ebene ist, wie wichtig es wäre, vernetzte europäische Politik zu machen. Ich konnte ihm nur zustimmen. Aber Sie wissen, wir sind eingeschränkt in Europa aufgrund der Verträge. Wir haben relativ wenig Kompetenzen, obwohl in diesem Fall wichtige Bevölkerungsgruppen eigentlich viel mehr von Europa erwarten, z. B. die Hochschulen und ganz besonders hier die Kassel-Universität. Ich weiß von vielen Kontakten und vielen Ideen, die Sie von Europa aufnehmen und die Sie in die europäische Diskussion einbringen. Aber das ist mehr oder weniger freiwillig und wird argwöhnisch beäugt, z. B. von den Bundesländern. Ich weiß, daß die Wirtschaft sehr daran interessiert ist, europäischer zu arbeiten. Nicht nur die Anerkennung der europäischen Berufsbildungsabschlüsse steht immer noch auf der Tagesordnung. Es geht viel zu langsam voran. Doch ohne Anerkennung der Abschlüsse steht das Recht auf Freizügigkeit für junge Arbeitnehmer und junge Arbeitnehmerinnen nur auf dem Papier. Denn ohne die Abschlüsse können sie es nicht praktizieren. Selbstverständlich finden die Bürger und die Betroffenen, dass man viel mehr auf europäischer Ebene machen müsste.

In Vorbereitung auf den heutigen Tag habe ich mir noch einmal ein paar Bundesratsbeschlüsse durchgelesen. Das sollte man eigentlich nicht tun, denn die Bundesratsbeschlüsse, die sich mit Bildung, mit Berufsbildung und Hochschulbildung befassen,

sind alle sehr deprimierend. Darum freue ich mich, dass meine drei Vorredner so euphorisch waren. Vielleicht kann ich davon etwas mitnehmen.

Ich will dann gleich zu den berühmten IT Grundkenntnissen kommen und deren Notwendigkeit. Dazu einige Zitate: Der Bundesrat bedauert, dass es die neuen Koordinierungs- und Normierungsbefugnisse im Bildungsbereich in Zukunft auf europäischer Ebene geben soll. Z.B. den Europapass zu den IT Grundkenntnissen. Der Bundesrat bedauert, der Bundesrat bedauert... Also meine Damen und Herren, Sie verstehen, dass ich das aus meiner Sicht nicht teilen kann und dass ich das aus meiner Sicht außerordentlich provinziell empfinde - unabhängig von den Mehrheitsverhältnissen im Bundestag. Wenn wir einmal zurückblicken, erinnern wir uns, dass das LEONARDO Programm in der Tat ins Leben gerufen worden ist als eine Ergänzung zum Sokrates Programm. Sokrates war ein absoluter Renner. Es wurde von vielen Studenten und Studentinnen genutzt, neben allen anderen Austauschmaßnahmen. Man hat festgestellt, dass die Förderung zu einseitig war und wollte auch die berufliche Bildung einbeziehen. Es war damals sehr schwer, das durchzusetzen. Jetzt haben wir LEONARDO II. Viele Erfahrungen, vor allen Dingen aber auch viel Kritik an LEONARDO I ist hier mit eingeflossen. Gerade jetzt im Anfangsstadium stellen wir fest, dass einiges anders läuft, als geplant. Ich komme gleich noch einmal darauf zurück.

Entschuldigen Sie, wenn ich das so offen sage: Wir werden uns in Deutschland von der Vorstellung verabschieden müssen, dass wir das allerbeste System in der Allgemein- und Hochschulbildung haben. Ich will uns nicht vergleichen mit Griechenland, aber ich denke schon, wir können sehr wohl von anderen Ideen etwas aufnehmen. Nachdem, was ich hier eingangs gehört habe, passiert das auch in Kassel mit Quereinstiegsmöglichkeiten. Der starre Bildungsweg in Deutschland, der uns von den anderen 14 bzw. 13 Mitgliedstaaten getrennt hat, war eben sehr einspurig und engstirnig.

Es liegt sicherlich nicht nur an dem bildungspolitischen Konzept, sondern auch an der Organisationsstruktur, die ich für offener halte als anderswo. Auch die starke Praxisorientierung ist genau das, was wir uns im Europäischen Parlament vorgestellt haben. Wenn ich sage „Europäisches Parlament“, meine ich in der Tat die Mehrheit, die beiden großen Fraktionen, die sich in diesen Punkten im Prinzip einig sind. Der Gipfel von Lissabon und die Zukunft der politischen Ausrichtung in Europa. Es ist in der Tat so, dass auch LEONARDO gekoppelt ist mit der neuen Beschäftigungspolitik:

Mit der Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit für junge Leute und mit den Zielvorstellungen, die die beschäftigungspolitischen Leitlinien vorgegeben haben. Das war früher nicht so. Sicher gab es auch Verknüpfungen, aber jetzt haben sie einen anderen Stellenwert. Ich denke, das ist auch richtig. Der Gipfel von Lissabon hat sich zum ersten Mal ganz dezidiert und konkret für die Unterstützung der neuen Kommunikationstechnologien ausgesprochen. Es ist schon ein neuer Schwerpunkt und es ist auch ein ganz mutiger Schritt, den die Regierungen in Lissabon beschlossen haben. In dieser Klarheit hätte ich das gar nicht erwartet.

Die Green-Card, darauf wurde hingewiesen, oder der Mangel an qualifiziert ausgebildeten jungen Leuten für die neuen Technologien ist nicht nur ein deutsches Problem. Das ist in Belgien und in anderen Ländern genauso und es betrifft nicht nur die neuen Technologien. Von Deutschland weiß ich aus meiner früheren Branche, dem Maschinenbau – dort arbeitet meine Tochter – dass dringend qualifizierte Leute gesucht werden. Das ist nicht nur die Schuld der Politik, sondern selbstverständlich auch ein Versäumnis der Industrie. Auch die Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitnehmern in diesem Bereich ist genauso nötig. Diese Aufgabe stellt sich gemeinsam für Industrie und Hochschulen, und ich hoffe, dass man dem auch gerecht wird. Die Initiative, die Bundeskanzler Gerhard Schröder gestartet hat, und die gestern vom Bundestag beschlossen wurde, ist tatsächlich nur als eine Übergangslösung anzusehen. Ich bin der Meinung, selbstverständlich muss es in Europa, nicht nur in Deutschland, genug qualifizierte Menschen geben, die auch diesen Bedarf decken können.

Deshalb auch hier ein kritisches Wort an Deutschland und die Vertreter der Wirtschaft. Die Weiterbildung ist in Deutschland immer noch ein Stiefkind. Das weiß ich durch die Zahlen und Daten, die wir von der Kommission bekommen. Ich habe hier eine aktuelle Analyse von einem Bochumer Ökonomen, der festgestellt hat, dass sich 35 Prozent der Facharbeiter, 30 Prozent der ausführenden Angestellten und nur 17 Prozent der un- und angelernten Arbeiter weitergebildet haben. In der Erstausbildung sind wir im europäischen Vergleich relativ gut, aber in der Weiterbildung sieht das ganz anders aus. Dabei dürfen wir nicht Volkswagen als Maßstab nehmen, sondern wir müssen den Durchschnittsbetrieb und die kleinen und mittleren Unternehmen vergleichen, wo es ganz anders aussieht. Da reicht auch nicht ein deutsches oder ein hessisches Weiterbildungsgesetz. Der Generaldirektor der Kommission in meinem Fachbereich, Allan Larsen, hat kürzlich noch einmal erläutert, dass ca. 80

Prozent des jetzigen „know how“ in der Wirtschaft in 10 Jahren obsolet sein werden. Das gilt nicht nur für die IT Branche, sondern für viele andere. Wenn auch nur annähernd stimmt, was Allan Larsen gesagt hat, dann ist es tatsächlich dringend Zeit, dass alle Möglichkeiten, alle Ressourcen genutzt werden. Dazu gehört die Möglichkeit, dass selbstverständlich auch die Universität Gesamthochschule Kassel an der Weiterbildung und Weiterqualifizierung von Ingenieuren teilnimmt und nicht nur private Einrichtungen.

Die deutsche Bildungsministerin Edelgard Bulmahn hat die allerbesten Vorstellungen. Aber es ist vielleicht noch nicht bekannt, mit welchen Barrieren und Hemmnissen man rechnen muss, um z.B. Partner zu bekommen, und ihnen die Chance zu geben, hier in Deutschland ein Praktikum zu machen. Natürlich, in England ist es leicht, wahrscheinlich auch in Dänemark, aber sonst bringt es einige Schwierigkeiten mit sich. Ich habe kürzlich in einem Gespräch mit der zuständigen Referentin in der EU-Kommission eine Zusage bekommen, nachdem ich diese Schwierigkeiten geschildert habe. Sie will die Botschaften der 15 Mitgliedstaaten in den MOE-Staaten anschreiben, um die Erteilung von Visa und ähnlichen Arbeitserlaubnissen zu erleichtern. Es sind 2 oder 3 Länder, für die Visapflicht besteht. Die Kommission ist auf unserer Seite und möchte das unterstützen. Edelgard Bulmahn hat mir noch mitgeteilt, dass Deutschland die ersten Maßnahmen ergriffen hat, um die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse für Drittstaatler zu erleichtern. Damit wird für arbeitslose junge Menschen die Möglichkeit geschaffen, zur Weiterqualifizierung befristet ins Ausland zu gehen, ohne dass die Ansprüche auf Arbeitslosenleistung verloren gehen.

Ich will an dieser Stelle nicht verhehlen: Sie kennen alle die Probleme, mit denen LEONARDO im letzten Jahr zu kämpfen hatte und die jetzt zu erheblichen Konsequenzen in der Ausführung und Finanzierung geführt haben. Sie wissen, dass die Schließung der technischen Büros damals notwendig war. Wir haben aber kürzlich im Europäischen Parlament diskutiert, dass technische Büros erforderlich sind, und ich bedauere, dass Teile der EVP-Gruppe gar keine technischen Büros wollten. Die Kommission müsse das alleine machen. Dabei wissen alle, dass bei heutigem Personalstand der Kommission so etwas vollkommen undenkbar ist. Die technischen Büros müssen besser geprüft werden und sie müssen das transparenter arbeiten, aber ohne solche Hilfen würde das gesamte Programm lahmgelegt.

Eine Tendenz stellen wir jetzt im Anfangsstadium fest – das kann aber vielleicht auch widerlegt werden – dass nämlich eher die einfachen und großen Projekte gefördert

werden. Das ist nicht die politische Absicht des Parlamentes. Wir wollen auch unkonventionelle Pilotprojekte unterstützen. Die Mobilitätsprojekte wurden von uns auf 40 Prozent reduziert, denn die Kommission hatte ursprünglich einen viel höheren Ansatz. Wir erachten die Pilotprojekte für wichtiger und haben uns dann mit dieser Position auch durchgesetzt. Ich will jetzt noch keine Wertung vornehmen; wahrscheinlich sind die Mobilitätsprojekte auch sehr attraktiv und sehr wichtig - aber bedenken Sie bitte, dass die Europäische Union mit LEONARDO sowieso nur einige wenige interessante Impulse geben kann. Normalerweise ist jedes Mitgliedsland, und in Deutschland die Sozialpartner für die Berufsbildung zuständig. Das kann die EU gar nicht übernehmen. Aber die Modelle und die Impulse, die wir geben, sind auch eine große Hilfe für Veränderungen im deutschen Bildungssystem. Es stellt sich heute die Frage, ob es sinnvoll ist, für einen qualifizierten Beruf 3½ Jahre auszubilden und dann passiert 20 Jahre nichts mehr. Sollte man nicht die Erstausbildung zeitlich reduzieren, was nicht unbedingt Qualitätseinbußen mit sich bringen müsste und dann eine obligatorische Weiterbildung nach 1½ Jahren vorzusehen. Solche innovativen Projekte kann man leichter mit Europa ausprobieren, ohne das das gesamte Gefüge in den Mitgliedsstaaten gänzlich in Frage zu stellen.

Ein weiteres Anliegen war die beabsichtigte Straffung und Vereinfachung des Programms. Ich will nicht behaupten, dass dies in allen Punkten schon gelungen ist. Auch das ist ein Grund, warum ich an Sie appelliere, mir Ihre Schwierigkeiten in den nächsten ein, zwei Jahren mitzuteilen. Ich bin für die Sozialdemokraten im LEONARDO-Ausschuss. Nach 3 Jahren wird es eine Revision geben für bestimmte Aspekte, die nicht funktionieren. Darum ist es sinnvoll, dass wir in Kontakt bleiben.

Ein besonderes Anliegen ist für uns die Dezentralisierung. Nicht nur im Hinblick auf die Subsidiaritätsdebatte, sondern weil unserer Meinung nach Dezentralisierung mit Vereinfachung einhergehen sollte. Projektträger vor Ort sind näher an den Bedürfnissen und können das auch besser organisieren und besser einschätzen. Im Parlament warnen wir aber vor einer Renationalisierung durch die Hintertür. Wir werden die Entwicklung aufmerksam verfolgen. Wir sind für Vereinfachung, aber nicht für Renationalisierung. Der gemeinschaftliche Gedanke darf nicht geschädigt werden. Ein weiterer Punkt, der wichtig ist, das sage ich hier auch mit einem Appell an Herrn Berdelsmann, ist die Beteiligung von Frauen in den Projekten. Für das Europäische Parlament ist es nicht unwichtig, dass Frauen mehr beteiligt werden. Bei Sokrates, einem Programm, welches die individuelle Beantragung erfordert, ist das in keinem

Mitgliedstaat ein Problem. Bei LEONARDO, in der beruflichen Bildung, ist das aber ein Problem. Leider wird der Durchschnitt gewertet auf Bundesebene, also national. Das ist deshalb bedauerlich, weil dann, wenn Hessen diesen Durchschnitt nicht erreicht, z.B. Nordrhein-Westfalen ihn übererfüllen muss. Und wenn Bayern gar nichts tut, muss halt Mecklenburg-Vorpommern oder ein anderes Bundesland besonders aktiv werden. Das ist schade. Mir wäre lieber, im Föderalismus sollte jedes Bundesland die beschlossene Quote umsetzen.

Eine weitere wichtige Möglichkeit, die ich persönlich sehr hoch schätze, ist der Austausch von Firmen z.B. in dieser Region mit Firmen in anderen Regionen. Wir wissen ja, dass der direkte Austausch von Azubis wegen der Sprachkenntnisse natürlich schwieriger ist. Darum ist es sehr hilfreich, wenn VW und andere Firmen, z.B. ihre Partner bzw. Niederlassungen in Brüssel, in Spanien oder auch in den osteuropäischen Staaten in solche Projekte einbeziehen.

Zum Schluss möchte ich ein Problem ansprechen, dass eventuell die Studienflüsse zum Teil reguliert würden. Die Kommission hat vorgeschlagen, dass z.B. die nationale Ebene eingreift und Mindestregeln festsetzt. Großbritannien macht das bereits und Deutschland könnte es ebenso. Diese Entscheidungsfreiheit ist also vorhanden. Wir sollten sie auch nutzen.

Meine Damen und Herren, Sie wissen alle von den Finanzierungsschwierigkeiten durch die Skandale in der Kommission im LEONARDO Bereich. Das muss aufgearbeitet werden, das wird aufgearbeitet. Aber für die Evaluierung dieser Berichte gibt es in Brüssel nur 4 deutsche Experten, und die suchen händeringend nach weiteren. Die anderen Mitgliedstaaten, sogar Großbritannien, haben kein Problem uns ausreichend Fachleute zur Verfügung zu stellen. Die Sprachkenntnisse sind dabei nun einmal erste Priorität. Natürlich gibt es auch andere Gründe, warum bestimmte Abrechnungen so lange dauern. Ich werde bei nächster Gelegenheit die Ministerin Edelgard Bulmahn ansprechen, ob sie nicht eine besondere Unterstützung forcieren kann.

Ich habe noch ein weiteres Anliegen: In diesem Haus werden hochqualifizierte und hochmotivierte Jugendliche für LEONARDO-Projekte gewonnen. Wir Politiker denken bei dem LEONARDO Programm nicht nur an diese Klientel, sondern auch an Jugendliche, die nicht hochqualifiziert und nicht hochmotiviert sind, an Jugendliche, die große Probleme haben, einen Berufsabschluss zu erwerben. Und so bedauerlich es auch ist, dass es zur Zeit mehr und mehr Jugendliche gibt, die keinen Hauptschulab-

schluss erreichen: Das ist nicht nur ein deutsches, sondern ein europäisches Phänomen.

Es gibt darüber hinaus einen verdeckten Analphabetismus, den man leider zu lange ignoriert hat. In diesem Bereich möchten wir gerne eine Unterstützung über LEONARDO. Das ist mit Pilotprojekten möglich. Es ist zwar keine Aufgabe der Gesamthochschule, aber wenn wir einige Projektträger finden, die sich in diesem Bereich engagieren würden, dann wäre das sehr lobenswert. Das ist nicht unbedingt eine Aufgabe der Wirtschaft. Daher möchte ich Sie mit Blick auf Berlin bitten, nicht nur die Top Leute im Auge haben, sondern auch diejenigen, für die wir etwas tun müssen und die auch die Chance haben sollen, ein europäisches Projekt einmal zu erleben. Uns allen ist auch wichtig, dass die europäische Idee von diesen Programmen und Projekten profitiert. Das ist nicht nur ein technischer Austauschvorgang, sondern wir wollen ja den Gemeinschaftsgedanken fördern und die Idee von Europa weiter voranbringen. Das ist uns sehr wichtig, denn es kann nicht angehen, dass in Deutschland und in Europa eine Gesellschaft, die „akademische Elite“, sag ich mal etwas ironisch, europäisch denkt und lebt, und es andererseits große Bevölkerungsgruppen gibt, die mit Europa nur die Gefahr von Globalisierung und Negativem verbinden.

Zum Schluss möchte ich Ihnen wie am Anfang noch einmal Mut machen. Trotz der immer noch existierenden bürokratischen Hindernisse in diesem Programm, die es übrigens in allen Fördermöglichkeiten gibt, ob es Strukturpolitik oder Hochschulpolitik, Forschungspolitik oder Programme für Osteuropa betrifft: Das real existierende Europa ist natürlich eine Bündelung der Bürokratie der 15 Mitgliedstaaten und das deutsche Vorbild steht an oberster Stelle. Also, dennoch möchte ich Ihnen Mut machen, diese Projekte zu erarbeiten, zu konzipieren und dann auch zu beantragen, und ich bin gerne bereit, in diesem Bereich in Brüssel für Sie aktiv zu werden.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Europa

Die Perspektiven aus wissenschaftlicher Sicht

Gerd Neumann

1. Vorbemerkung

Ich werde das umfassende Thema im Wege der Schwerpunktsetzung behandeln. Das Hauptgewicht lege ich auf die betriebliche Weiterbildung in Europa, die wiederum nicht ohne eine Beschreibung der beruflichen Weiterbildung beurteilt werden kann. Dabei kann ich mich nur auf eine Anzahl ausgewählter EU-Staaten stützen. Allein schon die knappe Beschreibung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung aller EU-Staaten übersteigt bei weitem den mir zur Verfügung stehenden Zeitrahmen. Es ist aber unerlässlich, zumindest die Ist-Situation der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten EU-Staaten grob zu erfassen und dabei gelegentlich auf die Berufsbildung insgesamt einzugehen. Das ist notwendig, um den theoretischen Anmerkungen einen konkreten Bezugspunkt zu geben. Zu diesem Zweck werde ich auf Belgien und Dänemark eingehen, zwei kleinere EU-Staaten, die sich im Entwicklungsstand ihrer beruflichen und betrieblichen Weiterbildungssysteme deutlich unterscheiden. Weiter gehe ich auf Spanien, Frankreich und Großbritannien ein. Spanien als großes EU-Land bemüht sich um die Etablierung eines Berufsbildungssystems und steht noch am Anfang, Frankreich zeichnet sich durch ein differenzierteres berufliches Weiterbildungssystem aus, das durch einen erheblichen staatlichen Einfluss geprägt ist und Großbritannien ist durch eine berufliche und betriebliche Weiterbildung charakterisiert, die weitgehend durch die Betriebe und die Arbeitgeber sowie durch eine lockere staatliche Rahmung bestimmt ist. Auf Deutschland gehe ich nicht explizit ein, weil ich davon ausgehe, dass wir mit diesem System vertraut sind.

Ich werde in meinem Vortrag zwar zwischen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung unterscheiden, aber im Sinne eines Über- und Unterordnungsverhältnisses, indem ich die betriebliche Weiterbildung als eine Teilmenge der beruflichen Weiterbildung verstehe. Es erscheint mir nicht zweckmäßig, zwischen beiden Bereichen – mit welchen Unterscheidungskriterien auch immer (unterschiedliche Codierung, partikularistisches Interesse versus universalistisches Interesse) – Dichotomien herauszuarbeiten, weil sich die berufliche Weiterbildung mit ihren Mischstrukturen oder

anders formuliert mit ihrer doppelten Codierung nicht eindeutig klassifizieren und damit von der betrieblichen Weiterbildung kategorial trennen lässt.¹

2. Überblick zur betriebl. Weiterbildung in den Ländern der EU

Die in Artikel 127 des Maastrichter Vertrages von 1992 vorgesehene Abstimmung in der Weiterbildungspolitik der EU-Staaten steht am Anfang. Dabei handelt es sich um eine umfangreiche Aufgabe, die bei aller Anerkennung des Subsidiaritätsprinzips bedeutende Anstrengungen auf der europäischen Ebene einschließen muss. Das gilt gerade angesichts der konvergenten Entwicklungen in Europa. Weiterbildung ist für das Lernen von Personen und Organisationen ein Schlüsselfaktor der weiteren Entwicklung in der EU. Jede Förderung von Schlüsseltechnologien auf europäischer Ebene, jede Aufnahme neuer Mitglieder schließen systematisches Lernen und Weiterbildung ein. Von der beruflichen Weiterbildung sind Unternehmen, Einzelpersonen und Bildungsträger betroffen. Berufliche Weiterbildung hat sich weit über den Bereich des Bildungssystems hinaus bewegt und ist zu einer vitalen Frage im Wirtschaftssystem geworden. Damit unterliegt die Weiterbildung immer mehr ökonomischen Strategien und Handlungslogiken, wird zu einer Grundsatzfrage für die vielfach von den Strukturen des Bildungssystems geprägten Weiterbildungsinstitutionen.

Betriebe, Weiterbildungseinrichtungen, Industrie- und Handelskammern, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Unternehmer und Arbeitnehmer sind in diesem Prozess wirtschaftliche kollektive oder individuelle Akteure. Das hat für viele Weiterbildungseinrichtungen, die bisher als pädagogische Einrichtungen gearbeitet haben, tiefgreifende Auswirkungen auf deren organisatorische und personelle Verfassung. Dennoch liegt im europäischen Weiterbildungssystem immer noch ein Mischsystem vor, das sich teilweise unter den Prämissen des Bildungssystems (mit typischen Elementen der verfahrensbezogenen, professionsbezogenen und normativen Integration² innerhalb des Systems) und teilweise unter den Prämissen des Wirtschaftssystems (Preise und Wettbewerb als Koordinierungsmechanismen) organisiert.

Weiterbildung unter ökonomischer Codierung stellt sich als Wettbewerbsfaktor, Qualifikationsfaktor, als Voraussetzung für Einstellungen, Sicherung der Mobilität, Sicherung des Arbeitsplatzes, als Mittel zum Überwinden von Arbeitslosigkeit dar. Eigenständigkeit, Lernen, Entfaltung von Personen sind Mittel zu ökonomischen Zwecken

¹ HARNEY, K.: Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung. Stuttgart: Hirzel 1998, S. 11.

Harney arbeitet eine strikte Trennung von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung heraus.

² TIPPELT, R. u. a.: Markt und integrative Weiterbildung. Zur Differenzierung von Weiterbildungsanbietern und Weiterbildungsinteressen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt 1996, S. 154 ff.

und finden im Wirtschaftssystem nicht unter der „Intention zu erziehen“ statt, aber auch nicht unter eigenständigen sozialen Zielsetzungen. Das tritt besonders deutlich in Erscheinung, wenn wir innerhalb der beruflichen Weiterbildung auf das Teilgebiet der betrieblichen Weiterbildung eingehen. Pädagogische und gesellschaftliche Ziele werden im europäischen Weiterbildungssystem – ergänzend oder auch gegensteuernd – von staatlichen Weiterbildungsträgern verfolgt, wie es besonders auffällig in Dänemark geschieht. Aber auch damit ist die Hoffnung auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Produktivität verbunden. Für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik bedeutet diese Gesamtentwicklung, dass sie neben der pädagogischen Handlungslogik sich verstärkt ökonomischen Handlungslogiken in der Qualifizierung und Weiterqualifizierung öffnen muss, damit sie nicht aus einem sich dynamisch entwickelnden Bereich, der auch unter wirtschaftlicher Codierung pädagogische professionelle Beratung braucht, verdrängt wird. Weiterbildung als traditioneller pädagogischer Begriff ist zumindest für die betriebliche Weiterbildung, aber auch für ökonomisch agierende Weiterbildungsinstitutionen ein eher programmatischer Begriff als das er für eine Zustandsbeschreibung geeignet wäre.

Der wichtigste Faktor in der europäischen beruflichen Weiterbildung sind die Betriebe. Sie sind es insofern, als sie die Weiterbildung auf innerbetrieblicher Ebene selbst organisieren oder aber externe Weiterbildungsträger (die ich dann dem Gesamtsystem der beruflichen Weiterbildung zuordne) mit entsprechenden Aufgaben betrauen. Sie sind der bedeutendste Impulsgeber vor den individuellen Nachfragern und der Arbeitsverwaltung. Dabei sind die Betriebe in unterschiedlichem Maße in Fragen der Weiterqualifizierung des Personals engagiert. Die wichtigsten Einflussgrößen sind die Größe der Betriebe und die Wirtschaftsbranche.³ Je größer das Unternehmen ist und um so mehr es in einem innovativen Bereich tätig ist, um so eher verfügt es über eigene Weiterbildungsstrukturen. Kleinere und mittlere Betriebe sind vielfach auf unterstützende Strukturen angewiesen. Solche unterstützenden staatlichen Maßnahmen können Weiterbildungskredite für Arbeitnehmer, direkte finanzielle Hilfen für betriebliche Weiterbildungsprogramme in Schlüsselbereichen, professionelle Weiterbildungsberatung sein. Weiterbildungskredite für Arbeitnehmer sind personen- und nachfrageorientierte Strategien, direkte finanzielle Hilfen für betriebliche Weiterbildungsprogramme sind system- oder angebotsorientierte Maßnahmen, das gleiche gilt für den Aufbau von Beratungssystemen. Diese Typik, – große Betriebe haben eigene Wei-

terbildungsstrukturen, kleinere brauchen Unterstützung -, gilt im Übrigen auch für außereuropäische Länder wie z. B. Japan;⁴ weniger allerdings für die USA, hier gibt es nur einige unterstützende Maßnahmen auf der einzelstaatlichen und lokalen Ebene. Als Gesamtbild lässt sich festhalten, dass der in der theoretischen Diskussion betonte Zusammenhang von Organisations-, Personalentwicklung und Weiterbildung in der betrieblichen Praxis in Großbetrieben vorhanden ist, sonst aber mit abnehmender Betriebsgröße eher eine Ausnahme darstellt. Daher gilt die Feststellung, dass die betrieblichen Investitionen in die Weiterbildung ein bedeutender Bestandteil einer Wettbewerbsstrategie sind, nur für einen Teil der Betriebe. Diese selektive Wertschätzung der Weiterbildung verwundert nicht, weil sich selbst bezogen auf die berufliche Erstausbildung erst in den letzten 20 Jahren in Europa ein breiter Konsens über die Bedeutung der beruflichen Erstausbildung herausgebildet hat, der aber in etlichen europäischen Ländern (Spanien, Griechenland z. B.) noch vor einem langwierigen Realisierungsprozess steht. Dieser Prozess hat – ohne unsere selbstverständlich gewordenen, deutschen Erfahrungen – in manchen europäischen Ländern erhebliche Kräfte beim Aufbau der Erstausbildung gebunden und überfordert die kleineren Unternehmen, wenn sie gleichzeitig noch Weiterbildungsstrukturen entwickeln sollen. Angesichts der unterschiedlichen Entwicklungsstadien der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung in Europa ist es nicht verwunderlich, wenn zu diesem Sachverhalt sehr verschiedene Vorstellungen anzutreffen sind. So wird Weiterbildung als Weiterqualifizierung verstanden, die vor allem auf persönliche Motive zurückgeführt werden kann, und die als Weiterbildungsnachfrage sich das beste Angebot herausucht und dafür einen Preis zu entrichten hat und diesen Preis aus eigenem Einkommen bezahlt. Hier wird das Weiterbildungssystem als Marktmodell angesehen, das sich ökonomisch reguliert. Da sich auf diesem Markt nur gute Dienstleistungen behaupten können, führt der Wettbewerb zu einem leistungsstarken Angebot, von dem die Nachfrager am meisten profitieren. Dieser nachfrage- und personenorientierte Steuerungsmechanismus sei staatlicher Regulation oder einem Modell mittlerer Systematisierung, bei dem zum Beispiel das Weiterbildungspersonal bestimmte Qualifikationen formaler Art haben sollte, vorzuziehen.

Teilweise wird auch betont, dass die Weiterbildung vor allem neues Fachwissen im Bereich der Spitzentechnologien vermitteln sollte und dass dies eine originäre Auf-

³ ANT, M. u. a. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in Europa: Zugang, Qualität und Umfang. FORCE, Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand 1996, S. 82.

gabe der betrieblichen Personalentwicklung sei, die durch betriebliche Weiterbildung realisiert werden soll. Betriebe müssen Weiterbildungsangebote bereitstellen und um das zu fördern, sollte wie in Frankreich ein Fond von allen Unternehmen über eine Weiterbildungsabgabe eingerichtet werden. In diesem Zusammenhang sei der Staat als regulierende Instanz notwendig, um entsprechende Angebote breitflächig zu ermöglichen, er muss also angebots- und systemorientiert wirken. Trotz unterschiedlicher strategischer Vorstellungen gibt es inzwischen ein breites Einverständnis über die Bedeutung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung als einer wichtigen Aufgabe des Berufsbildungssystems. Diese Einsichten werden aber zum Teil konterkariert durch die Diskussion einer stärker theorie- und wissenschaftsorientierten Weiterbildung in Colleges, polytechnischen Universitäten (Fachhochschulen) und Universitäten. Weiterbildung ist daher kein exklusiver Gegenstand von Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Berufsbildungssystem. Auch der Allgemeinbildung muss eine steigende Bedeutung eingeräumt werden, weil unter den Bedingungen einer wissensbasierten Wirtschaft der unmittelbare qualifikatorische Wert wissenschaftsorientiertes Lernen einsichtig ist.

3. Einzelne Schwerpunkte und Strukturelemente in EU-Staaten⁵ Belgien

Die berufliche Weiterbildung in Belgien ist gesetzlich nur peripher geregelt. Unternehmen sind lediglich dazu verpflichtet, einen finanziellen Beitrag zur beruflichen Weiterbildung zu leisten. Der Pflichtbeitrag der Unternehmen liegt (1994) bei 0,25 % der Lohn- und Gehaltssumme. Das ist verglichen mit anderen EU-Ländern, die einen ähnlichen Finanzierungsmechanismus kennen, eine geringe Rate. Das Geld wird für die Beschäftigung und Weiterbildung von Risikogruppen verwendet. Hauptakteure in diesem Feld sind die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Nationalen Rat für Beschäftigung, der für die Rahmengestaltung von Weiterbildungsprogrammen für diese Gruppen zuständig ist. Belgien agiert damit ansatzweise systemreferenziell und will das Weiterbildungsangebot beeinflussen, eine Förderung der Nachfrage über personenreferenzielle Maßnahmen stellt in Belgien der Bildungsurlaub dar, dessen Kosten komplett vom Staat übernommen werden.

⁴ MIDDLETON, J.: Skills for Productivity. Vocational Education and Training in Developing Countries. World Bank Book, second printing, New York: Oxford University Press 1996.

⁵ Bei den Informationen dieses Abschnitts stütze ich mich auf ANT, Marc u. a. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in Europa: Zugang, Qualität und Umfang. FORCE, Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand 1996. Die darin enthaltenen Informationen qualitativer und quantitativer Art sind im Wesentlichen noch zutreffend. Die Auswahl und Bewertung der Sachverhalte sind aber meine eigenen Gedanken.

In der betrieblichen Weiterbildung wird der Bedarf nur informell ermittelt. Es gibt keine systematischen Bedarfsanalysen. Auslöser sind technologische Neuerungen oder Neueinstellungen. Die Unternehmensleitung formuliert die Weiterbildungspläne und beschließt die Weiterbildungsmaßnahmen. Sie entscheidet auch über die Teilnahme. Es wird geschätzt, dass die Unternehmen, die Weiterbildung durchführen, dafür im Durchschnitt ca. 1,4 % der Lohn- und Gehaltssumme aufwenden. Auch das liegt deutlich unter dem Durchschnitt vergleichbarer Länder wie zum Beispiel Dänemark. Da Belgien gleichzeitig zu den Ländern zählt, die die berufliche Erstausbildung weit überwiegend in staatlichen beruflichen Vollzeitschulen leisten, also mit Frankreich vergleichbar ist, fällt auf, dass der in Frankreich spürbare kompensatorische Effekt einer intensiven und praxisorientierten beruflichen und betrieblichen Weiterbildung, der auch erhebliche Mittel bindet, in Belgien fehlt. Insgesamt fällt auf, dass die Aktivitäten des Staates in der beruflichen Weiterbildung gering sind. Damit verzichtet der belgische Staat darauf, die Unternehmen stärker für gesellschaftlich-universalistische Aufgaben bei der Qualifizierung der Erwerbsbevölkerung heranzuziehen. Im Wesentlichen wird darauf vertraut, dass das partikularistische betriebliche Einzelinteresse zur Gestaltung der Weiterbildung hinreichend ist. Die system- und personenreferenziellen Elemente staatlicher Weiterbildungspolitik sind nur schwach ausgeprägt. Dieses Verhalten ist aber auch für andere EU-Länder kennzeichnend und gilt am Stärksten für Großbritannien.

Dänemark

Einen Gegentyp zu Belgien stellt in vielerlei Hinsicht Dänemark dar. Die berufliche Weiterbildung in Dänemark wird in umfassender Weise, gleich ob für beschäftigte oder arbeitslose Arbeitnehmer, durch die öffentliche Hand gestaltet. Diese öffentliche berufliche Weiterbildung macht insgesamt mehr als die Hälfte aller Weiterbildungsmaßnahmen aus. Berufliche Weiterbildung gibt es seit langem in Dänemark und sie wurde immer schon als wichtiges Element im Rahmen der Entwicklung der dänischen Gesellschaft angesehen. Dänemark unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von anderen europäischen Ländern, wie u. a. Spanien, das traditionell auf die Allgemeinbildung setzt oder gesetzt hat, aber auch anderen europäischen Ländern wie Griechenland oder auch Belgien, die erst spät die Bedeutung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung erkannt haben, aber auch durch einen sehr hohen Anteil an

staatlicher Einflussnahme und Gestaltung, weniger geprägt von einem etatistischen Denken als vielmehr von der sozial verantwortlichen Rolle des Staates. Wir sehen schon an dieser Stelle, wie viel die europäischen Länder bei der Gestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung voneinander lernen können. Beispielhaft ist für mich in diesem Zusammenhang das Hermes-Projekt, das die dänischen Erfahrungen zum Aufbau von Weiterbildungsstrukturen in Griechenland genutzt hat.

Über die Bildungsangebote von öffentlichen Trägern wird gesichert, dass Unternehmen und Arbeitnehmer mit den notwendigen allgemeinen und beruflichen Qualifikationen ausgestattet werden. Das geht aber weit über eine bloße Grundlagensicherung hinaus und erstreckt sich bis zur fachspezifischen Weiterbildung auf Universitätsniveau. Dafür gibt es ein ausdifferenziertes gesetzliches Rahmenwerk. Hauptakteure in der öffentlich gestalteten beruflichen Weiterbildung sind das Arbeits- und Erziehungsministerium. Darüber hinaus gibt es ein umfassendes System von staatlichen und sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen über die Regulierung des Arbeitsmarktes. Im privaten Bereich der beruflichen Weiterbildung gibt es eine enge Zusammenarbeit der Sozialpartner. Die paritätische Mitbestimmung wird auf allen Ebenen des dänischen Sozialmodells praktiziert – zentral, regional und lokal. Weiter ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad nach wie vor sehr hoch (80 %). Die Sozialpartner spielen aber auch eine wichtige Rolle bei der Kontrolle der öffentlichen beruflichen Weiterbildung. Die Kooperation zwischen Staat und den Sozialpartnern ist ohnehin weitgehend. Dabei sind die einflussreichen Gewerkschaften ein wirklich gleichberechtigter Partner.

Auffällig an Dänemark ist die enge Verzahnung von Sozialpolitik, Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung. Ein Beispiel dafür sind die Arbeitsplatzrotationsprogramme in vielen Unternehmen. Mitarbeiter beginnen mit einer Weiterbildung und werden in dieser Zeit durch Arbeitslose ersetzt. Dabei greifen die Unternehmen auf die öffentliche Weiterbildung zurück. Die vorbereitende Weiterqualifizierung der Arbeitslosen, die für die Rotation vorgesehen sind, wird durch die regionalen Arbeitsmarktbehörden finanziert. Die dänische Gesellschaft und Wirtschaft hat von solchen Koppelungen profitiert. Nach einer Periode der Schwäche und der Selbstzweifel in den 70er und 80er Jahren hat sich in Dänemark wieder Selbstvertrauen auf das eigene Modell und ein erheblicher wirtschaftlicher Aufschwung eingestellt. Die dänische Gesellschaft verfügt über eine traditionell hohe Lernbereitschaft. Wer aber vom Staat gefördert wird, der

muss lernen oder er verliert seine Unterstützung. Auch hier hat Dänemark deutliche Konsequenzen aus den vergangenen Jahrzehnten gezogen.

Eine Studie aus dem Jahr 1994 zur Untersuchung der Gesamtkosten der öffentlich- und privatfinanzierten beruflichen Weiterbildung ergab, dass die direkten Kosten für die berufsbezogene Erwachsenen- und Weiterbildung sich auf 9,9 Milliarden Dkr (ca. 3,4 Milliarden DM) beliefen. Die privat finanzierte Weiterbildung hatte daran einen Anteil von 3,9 Milliarden Dkr (ca. 1,3 Milliarden DM). Der Anteil der Weiterbildungskosten an der Lohn- und Gehaltssumme beläuft sich in Dänemark auf erhebliche 9,4 %.

Die betriebliche Weiterbildung korrespondiert in ihrem Entwicklungsstand mit der beruflichen Weiterbildung. 30 % der Unternehmen verfügen über Weiterbildungspläne und 34 % der Unternehmen haben selbständige Weiterbildungsabteilungen oder zumindest hauptamtliche Weiterbildungsbeauftragte. In 87 % aller Unternehmen haben Arbeitnehmer an öffentlichen, privaten oder innerbetrieblichen Kursen zur Weiterbildung teilgenommen. Weiterbildung in den Unternehmen bevorzugt Akademiker, Führungskräfte und Bürofachkräfte. Sie haben die besten Möglichkeiten, an der Weiterbildung während der Arbeitszeit teilzunehmen, oder diese von den Unternehmen finanzieren zu lassen.

Dänemark will für die Zukunft verstärkt duale Maßnahmen für die berufliche Weiterbildung entwickeln. Insgesamt ist Dänemark ein Beispiel dafür, wie sehr die berufliche und betriebliche Weiterbildung als Ausdruck einer weit zurückreichenden Weiterbildungs- und Lernkultur ist. Früher als in anderen Ländern ist Dänemark eine Lerngesellschaft gewesen. In Dänemark ist die Koppelung von Weiterbildung, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, aber auch die Erwachsenenbildungsgeschichte auffällig. Damit korrespondiert die Dynamik und die Vielfalt der Weiterbildungsangebote. Das erprobte Zusammenspiel zwischen dem Staat und den Sozialpartnern hat jedenfalls ein starres legalistisches Ordnungsmodell der Weiterbildung verhindert. Es könnte als Muster für eine sinnvoll wahrgenommene öffentliche Verantwortung in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung dienen. Es setzt aber starke und kooperationsbereite Sozialpartner voraus, die sich weit von der Funktion bloßer tarifpolitischer Parteien entfernen. Stärker als in anderen europäischen Ländern können die Unternehmen auf das öffentliche berufliche Weiterbildungsangebot zurückgreifen und es in ihre betriebliche Personal- und Organisationsentwicklungspolitik einbetten. Eine sich abschottende betriebliche Aus- und Weiterbildungspolitik – sei es aus Mangel an an-

deren Angeboten, sei es aus elitärer Selbstüberschätzung – gibt es in Dänemark deswegen nicht.

Obwohl in Dänemark eine Nachfrageförderung in der Weiterbildung vorhanden ist (z. B. das Gesetz zur Bildungsunterstützung Erwachsener), so ist die Verbesserung der Angebotsstruktur in der Weiterbildung das bedeutendere Element. Zu diesem Zweck engagiert sich der Staat in der Schaffung einer entsprechenden Infrastruktur und in der Bereitstellung eigener Angebote. Kein nicht-skandinavisches Weiterbildungssystem in Europa ist so sehr einer gesellschaftlich-universalistischen Zielsetzung verpflichtet. Dazu leisten neben dem Staat auch die Sozialpartner erhebliche Beiträge. Verglichen mit Belgien können wir eine Umkehr der Perspektive feststellen: Heißt es dort, dass Einzelinteressen sehr wohl allgemeinen Zwecken dienen, so heißt es in Dänemark, dass die Förderung der gesellschaftlichen Interessen die beste Voraussetzung ist, damit die Einzelinteressen wie die der Wirtschaft erfüllt werden.

Spanien

Spanien ist ein Land, in dem das Berufsbildungssystem noch nicht weit entwickelt ist. und zwar weder als staatliches noch als betriebliches System. Insofern fällt es deutlich hinter das vollschulische Berufsbildungssystem Belgiens und auch gegen das dual geprägte Aus- und Weiterbildungssystem Dänemarks zurück. In Ländern wie Spanien muss – übrigens wie auch in vielen Entwicklungsländern – das berufliche Aus- und Weiterbildungssystem mit dem manifesten oder latenten Vorurteil kämpfen, zweite Wahl zu sein. Vor allem ist es in Spanien nicht einfach, die Betriebe für eine Kooperation mit den Schulen zu gewinnen, um wenigsten eine dreimonatige praktische Phase in den Betrieben während der beruflichen Erstausbildung zu erreichen. Seit 1990 soll die grundlegende Berufsausbildung an weiterführenden Schulen während der Pflichtschulzeit stattfinden und die berufliche Fachausbildung auf mittlerem und höherem Niveau durch modular aufgebaute Weiterbildungskurse mit praktischen Anteilen in den Betrieben stattfinden. Dieses Reformmodell steckt in den Anfängen, muss aber als Fortschritt gegenüber dem bestehenden Zustand – Jugendliche drängen aus dem allgemeinbildenden Schulbereich unvorbereitet auf den Arbeitsmarkt – angesehen werden.

Die berufliche Weiterbildung wurde Anfang der 90er Jahre im sog. Nationalen und Paritätischen Abkommen zur beruflichen Weiterbildung geregelt. Regierung und Sozialpartner haben sich auf dieses Programm verständigt. Die grundsätzliche Zustän-

digkeit fällt den Sozialpartnern zu, sie organisieren, leiten und setzen die Weiterbildung um. Die Ziele und Finanzierungsquellen für die nächsten Jahre sind in diesem Programm umrissen.

Die berufliche Weiterbildung wird aus zwei Quellen finanziert: Durch die Weiterbildungsabgabe der Arbeitnehmer im Rahmen der Sozialversicherung (0,7 % auf Basis der Höhe der Beiträge zur Berufsunfall- und Berufskrankenversicherung). Für 1996 war eine Verteilung von 0,3 % dieser Summe für die Weiterbildung von Beschäftigten und 0,4 % für die Weiterbildung von Arbeitslosen vorgesehen. Für eine Laufzeit von 4 Jahren (1993 – 1996) wurden 2,5 Milliarden DM aufgebracht. Das ist angesichts der hohen Arbeitslosenquote in Spanien ein äußerst geringer Betrag. Damit ist kaum ein Notprogramm zu finanzieren. Im Unterschied zu Dänemark, das am Anfang der 80er Jahre auch von einer erheblichen Arbeitslosigkeit gekennzeichnet war und das in dieser Situation neben wirtschafts- und sozialpolitischen Reformen auf eine umfassende Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer setzte und dafür in angespannter finanzieller Situation erhebliche Mittel aufbrachte, fehlen dazu in Spanien die notwendigen Weiterbildungsstrukturen und vor allem eine Weiterbildungskultur, die von allen gesellschaftlichen Gruppen getragen wird.

Überhaupt zeigt sich an diesem Beispiel, dass sich Systeme in einem evolutionären Prozess herausbilden und dass es selbst bei einer konvergenten Wirtschaftsentwicklung zu sehr divergenten Entwicklungen kommen kann. Bei einer Systemhilfe der europäischen Länder ist es daher fragwürdig, einzelne erfolgreiche Elemente des einen Staates auf den anderen zu übertragen, aber natürlich auch verfehlt, zentralistische Weiterbildungssysteme zu konzipieren und sie zur Richtschnur konzeptionellen Handelns für die Weiterentwicklung nationaler Systeme zu machen. Zumindest vier basale Voraussetzungen müssen bei der innereuropäischen beruflichen Weiterbildungshilfe beachtet werden: Der Partner des Ziellandes muss „Systemeinfluss“ besitzen, das Projekt muss in bestehende Strukturen integriert werden, das Projekt muss die strategische und funktionale Ebene miteinander verbinden, das Projekt muss nachhaltig sein. Ansonsten besteht ein Versandungseffekt, wie wir ihn auch auf nationaler Ebene in Deutschland bei vielen Modellversuchen in der beruflichen Bildung kennen gelernt haben.

Die betriebliche Weiterbildung in Spanien wird von der Geschäftsleitung und den Personalleitern gesteuert, ist hierarchisch bestimmt. Bedarfsanalysen für Weiterbildung gibt es nur in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Das kann als Beleg

dafür dienen, dass Weiterbildung kaum in die Unternehmensstrategie integriert ist. Die Weiterbildung in Spanien konzentriert sich zudem auf die technisch fortgeschrittenen Unternehmen. Aber auch hier gilt generell, dass der Umfang der betrieblichen Weiterbildung in Spanien traditionell gering ist. Wenn Weiterbildung stattfindet, so herrschen die kurzzeitigen Maßnahmen wie Einarbeitung und Einweisung während der Arbeitszeit vor. Weiterbildung hat unter diesen Bedingungen in Spanien einen geringen strukturellen Effekt. Die Schieflichkeit der betrieblichen Weiterbildung zugunsten der größeren und technisch entwickelten Betriebe führt aber dazu, dass die strukturellen Effekte sich zudem einseitig auf diesen Bereich konzentrieren.

Die Wissenslücke zwischen den größeren und kleineren Unternehmen vergrößert sich, damit wird der Diffusionsprozess des Wissens von größeren auf die kleineren Betriebe gehemmt und werden Desintegrationseffekte in der Wirtschaft vergrößert. Um diese Lücke zu schließen, müssen in Spanien Weiterbildungsstrukturen aufgebaut werden, die den kleineren und mittleren Unternehmen Unterstützung bei der Weiterqualifizierung ihres Personals geben. So wie ich es sehe, kommt dem spanischen Staat schon aus traditionellen Gründen, unterstützt von der EU, eine Pilot- und Initialfunktion zu. Das ist in Spanien aber insofern nicht einfach, weil die hohe Arbeitslosigkeit es erfordert, hierauf die Bemühungen zur Weiterbildung zu konzentrieren, also beschäftigungsorientierte Ziele in den Vordergrund zu stellen, und die anstehende Verbesserung der beruflichen Erstausbildung schon für sich genommen eine umfangreiche, komplexe Aufgabe darstellt. Insofern ist es nicht einfach, die Angebotsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung zu stärken. Weil die Unternehmen in Spanien nur 0,6 % der Lohn- und Gehaltssumme für die berufliche Bildung insgesamt aufwenden, müssen hier deutliche Steigerungen erreicht werden. Die insgesamt geringen Aufwendungen sind ein Indiz für das niedrige Niveau der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Spanien und den geringen Stellenwert der Weiterbildung für die Organisations- und Personalentwicklung in den Betrieben. Zum Vergleich: In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten wird in Frankreich gesetzlich vorgeschrieben, dass 1,5 % der Lohn- und Gehaltssumme für die berufliche Weiterbildung aufzubringen sind. Überhaupt würde sich eine bilaterale Zusammenarbeit zwischen Frankreich und Spanien, gefördert durch europäische Projekte, anbieten, weil es viele übereinstimmende strukturelle Elemente zwischen den beiden Ländern gibt. Spanien steht (notwendigerweise) sowohl vor dem Aufbau einer vorwiegend sich auf die schulische Ausbildungsform stützende berufliche Erstausbildung und muss daher,

ähnlich wie in Frankreich, mit einer praxisorientierten Weiterbildung die praxisferne Erstausbildung ausgleichen.

Frankreich

In Frankreich ist die berufliche Weiterbildung in einem eigenen gesetzlichen Rahmen verankert. Die ordnungspolitische Funktion des Staates in der beruflichen Weiterbildung ist typisch für das französische Staatsverständnis. Das System der beruflichen Weiterbildung ist aber innerhalb dieses Rahmens relativ autonom und steht teilweise im Wettbewerb mit der beruflichen Erstausbildung, die in staatlichen beruflichen Vollzeitschulen organisiert ist. Jugendliche, die aus den allgemeinbildenden Schulen in die Betriebe eintreten, werden in einem dual ausgelegten Weiterbildungssystem qualifiziert, das sich im Entwicklungsstadium befindet. Hierzu werden mit den Jugendlichen Qualifikations- oder Anpassungsverträge abgeschlossen. Dieses (neuere) System kann die vollschulische berufliche Ausbildung ersetzen oder sie in praktischer Hinsicht ergänzen.

Hiermit tritt eine Funktion der beruflichen Weiterbildung in den Vordergrund, die durch die fehlende betriebliche Ausbildungskomponente der beruflichen Erstausbildung verursacht wird und die in Ländern mit einem dualen System der beruflichen Erstausbildung (Dänemark, Deutschland, Österreich, Schweiz) keine Rolle spielt. Bei diesen Überlegungen wird auch deutlich, dass es schwierig ist, für alle europäischen Länder eine einheitliche Definition für die berufliche Weiterbildung zu finden und damit eine klare Trennungslinie zwischen der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung festzulegen. Jugendliche, die in Frankreich einen Qualifizierungsvertrag abschließen, fallen dort unter die Kategorie Weiterbildung, das ist dann gerechtfertigt, wenn wir zwischen der Erstausbildung und der Weiterbildung nach dem Gesichtspunkt der staatlichen oder betrieblichen Verfügungsgewalt unterscheiden; aus inhaltlichen Gründen und bezogen auf unser Selbstverständnis würden wir diese Form der beruflichen Qualifizierung unter die Erstausbildung subsumieren.

Die Unternehmen spielen im Gegensatz zur beruflichen Erstausbildung, die der Staat dominiert, in Frankreich eine wichtige Rolle. Sie definieren die Ziele der Weiterbildung und steuern die finanzielle Planung. Wie schon ausgeführt, ist der beruflichen Weiterbildung in Frankreich ein Selbstverständnis eigen, das sich nicht mit unserer Auffassung in Deutschland deckt. Bei den Zielgruppen der Weiterbildung werden daher in Frankreich sowohl Personen in Beschäftigungsverhältnissen angesprochen als

auch Berufsanfänger. Innerhalb des ordnungspolitischen Rahmens werden drei gesetzlich definierte Ziele vorgegeben, die für alle wirtschaftlichen und sozialen Akteure in der Weiterbildung gelten: Sicherstellung der Effizienz des Wirtschaftssystems, Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung und Förderung des sozialen Aufstiegs, Förderung der kulturellen Entwicklung. Um die gesetzlichen Zielvorstellungen zu erfüllen, muss für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen ein Weiterbildungsprogramm entwickelt werden (Ziele, Inhalte, Methoden, Bewertung). Dieses und andere Kriterien sind in den entsprechenden Arbeitsgesetzen selbst definiert, haben also rechtsverbindlichen Charakter.

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen in Frankreich sind schon 1971 formuliert worden: Das Recht aller Arbeitnehmer auf Weiterbildung, die finanzielle Verpflichtung des Arbeitgebers für berufliche Weiterbildung, die mitbestimmende Rolle der Arbeitnehmervertreter und die Schaffung eines Versicherungsfonds für Aus- und Weiterbildung. Zu diesem Versicherungsfond sind 1991 Präzisierungen erfolgt, sie weiten die finanzielle Beteiligung auf Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten aus (Beitrag: 0,15 % der Lohn- und Gehaltssumme) und erhöhen die Beiträge von Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten auf 1,5 % der Lohn- und Gehaltssumme. Die dabei einlaufenden Mittel werden paritätisch verwaltet und an die Unternehmen vergeben. Insofern werden über diesen Verteilungsmechanismus das universalistische staatliche Interesse an beruflicher Weiterbildung und das Interesse der Sozialpartner an konkreten bedarfsorientierten und betriebsspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen zusammengeführt.

Hierbei handelt es sich um ein interessantes Beispiel einer verfahrensbezogenen Integration allgemeiner und spezifischer Interessen. Ein weiterer erheblicher finanzieller Beitrag für die berufliche Weiterbildung fließt aus den öffentlichen Kassen dem System zu, um nicht qualifizierte Jugendliche und Arbeitslose in das Beschäftigungssystem einzugliedern. Neben der verfahrensbezogenen Integration ist an dem französischen System der beruflichen Weiterbildung auffällig, dass die Sozialversicherung (Arbeitslosenversicherung) kaum eine Rolle spielt und dass die Nachfrager als funktionales Element im System der beruflichen Weiterbildung keine Bedeutung haben. Durch die Organisation eines staatlich induzierten, durch die Unternehmen finanzierten und durch die Sozialpartner verwalteten Systems der beruflichen Weiterqualifizierung ist ein spezifischer nicht marktkonformer Angebotsmechanismus an beruflicher Weiterbildung in Gang gesetzt worden, der zwar auf Nachfrage trifft, aber

nicht von dieser Nachfrage ausgelöst wird. Marktmodelle der beruflichen Weiterbildung leben natürlich von dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage. Vom dänischen System der Weiterbildung unterscheidet sich das französische System vor allem dadurch, dass es durch eine Nichtdominanz des öffentlichen Bildungssystems in der Weiterbildung gekennzeichnet ist. Das ist – wie wir sahen – in Dänemark ganz anders: Hier ist der öffentliche Sektor nicht nur der Gestalter des Systems im Verein mit den Sozialpartnern sondern gleichzeitig der bedeutendste Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen, und indem er landesweit angemessene Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung stellt.

Die betriebliche Weiterbildung ist von den spezifischen Finanzierungsmechanismen der beruflichen Weiterbildung in Frankreich nicht unbeeinflusst. Wir haben gesehen, dass die Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten 1,5 % der Lohn- und Gehaltssumme für Weiterbildung verwenden müssen. Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung können die Unternehmen 1 % dieser Summe verwenden, sei es im Wege der direkten Finanzierung oder der indirekten Finanzierung über den paritätisch verwalteten Fond für Aus- und Weiterbildung. In diesem Rahmen bleibt es den Unternehmen überlassen, wie sie die Weiterbildung organisieren. (0,3 % der Lohn- und Gehaltssumme werden für das duale Weiterbildungssystem verwendet, 0,2 % werden für den Bildungsurlaub eingesetzt.)

Der dafür dann aufzustellende betriebliche Bildungsplan muss sich in Übereinstimmung mit den für die Branche aufgestellten Bildungsplänen befinden und Gegenstand von Beratungen mit den Arbeitnehmervertretern sein. Sie müssen mindestens zweimal im Jahr zur Umsetzung des Bildungsplans und zum Entwurf des künftigen Bildungsplans gehört werden. Der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung ist ungleich, qualifizierte Beschäftigte sind bevorzugt, die Zugangstungleichheit nimmt aber mit der Betriebsgröße ab. Um dieses Ungleichgewicht auszugleichen, gibt es seit 1994 Vereinbarungen über Weiterbildungszeitkonten für Arbeitnehmer, die der Arbeitnehmer im Rahmen des innerbetrieblichen Weiterbildungsprogramms in Anspruch nehmen kann. Darin ist ein nachfragerorientierter Ansatz zu erkennen, womit die bisherige Funktionsweise des Weiterbildungssystems um den Akteur des nachfragenden Arbeitnehmers erweitert und anerkannt wird, dass das Recht auf Weiterbildung kein schicht- oder qualifikationsspezifisches Recht ist. Weiterbildung auf der Basis von Zeitkonten wird zum Teil aus den betrieblichen Abgaben für den individuellen Bildungsurlaub finanziert (was als Umverteilung innerhalb der nachfrage- und

personenorientierten Systemsteuerung zu verstehen ist) und muss im betrieblichen Bildungsplan berücksichtigt werden. Die Chance, sich weiter zu qualifizieren, hängt aber auch von der Unternehmensgröße ab, denn die Ausgaben für die Weiterbildung verteilen sich ebenfalls ungleich. In Unternehmen mit mindestens 2000 Beschäftigten liegen die Gesamtaufwendungen für die betriebliche Weiterbildung über 5 % der Lohn- und Gehaltssumme, kleinere Unternehmen kommen nur ihrer gesetzlichen Finanzierungsverpflichtung nach. Die durchschnittliche Rate liegt bei 3,3 % der Lohn- und Gehaltssumme.

Verglichen mit Belgien und Spanien handelt es sich bei dem französischen Weiterbildungssystem um ein ausdifferenziertes System, in das der Staat über die Erhebung von Weiterbildungsabgaben steuernd eingreift. Damit soll die Weiterbildung flächendeckend und als Standardaufgabe der Unternehmen gesichert und die Angebotsstrukturen in der Weiterbildung verbessert werden. Die Unternehmen werden dadurch veranlasst, die Weiterbildung als eine wirtschaftlich und gesellschaftlich wichtige Aufgabe anzuerkennen und wahrzunehmen. Damit werden Mindeststandards gesetzt, die von den mittleren und größeren Unternehmen aber deutlich überboten werden. Der Staat tritt jedoch nicht als Akteur in der Weiterbildung selbst auf, sondern nimmt eine ordnungspolitische Aufgabe für die berufliche Weiterbildung wahr. Auffällig ist auch, dass die Weiterbildung eine Ersatz- und Ergänzungsfunktion gegenüber der beruflichen (staatlichen) Erstausbildung besitzt. Die innere Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung bleibt den Unternehmen überlassen. Das französische Weiterbildungssystem wird in kaum zu überbietender Weise von der Angebotsseite, vom System her gestaltet. Die Nachfrageseite, die nachfragenden Personen werden als Steuerungsinstrument kaum genutzt. Erst über die Einführung von Weiterbildungskonten werden den Arbeitnehmern in bescheidenem Maße zeitliche Ressourcen für die Beeinflussung der Angebotsseite zur Verfügung gestellt.

Die in Deutschland bestehende klare Abgrenzung zwischen der beruflichen Erstausbildung und betrieblichen Weiterbildung existiert in Frankreich nicht. Sie beruht in Deutschland auf der bei der beruflichen Erstausbildung bestehenden Verknüpfung allgemeiner gesellschaftlicher Interessen (Entwicklung des gesellschaftlichen Arbeitspotenzials) und spezifischer betrieblicher Interessen (Personalentwicklung), wie es sich in den Ausbildungsberufen ausdrückt. Die betriebliche Weiterbildung in Deutschland ist dagegen einzelbetrieblich geregelt und von der Erfüllung allgemeiner Ausgaben freigesetzt. Genau das ist in Frankreich in der betrieblichen Weiterbildung

nicht der Fall. Der Staat sichert über die Weiterbildungsabgabe das gesellschaftliche Interesse an der betrieblichen Weiterbildung. In der über die Weiterbildungsabgabe jedenfalls teilweise fondfinanzierten betrieblichen Weiterbildung findet sich die Schnittstelle zwischen den betrieblich-spezifischen und den gesellschaftlich-allgemeinen Interessen. Hierin können wir ein funktionales Äquivalent für die in der Erstausbildung fehlende oder mangelnde Beteiligung der Wirtschaft in Frankreich sehen.

Großbritannien

In Großbritannien bezieht sich die berufliche Weiterbildung wie auch die Erstausbildung auf ein System von fünf aufeinander aufbauenden Qualifikationsstufen, den National Vocational Qualifications (NVQ). Sie stellen ein nationales Rahmenwerk für die Berufsbildung dar, nachdem lange Zeit ausschließlich die Betriebe mit ihren einzelbetrieblichen Interessen die Berufsbildung bestimmt haben. Nach wie vor befinden sich die Arbeitgeber aber in einer Schlüsselrolle, denn die NVQ beschreiben Kompetenzen, die die Arbeitgeber für die Bewältigung der beruflichen Anforderungen für erforderlich halten. Sie stellen ein gestuftes zunehmend komplexeres Kompetenzraster dar, mit dem für die berufliche Aus- und Weiterbildung ein flexibler Rahmen geschaffen wurde, der allgemein formuliert und der ausgestaltungsfähig ist.

Immerhin sind in diesem System an die Stelle des einzelnen Arbeitgebers „kollektive“ Arbeitgeber getreten, die ihre Interessen bei der Beschreibung und Weiterentwicklung der NVQ miteinander abgleichen müssen. Über die Bildung eines „durchschnittlichen“ Arbeitgeberinteresses wird die nur einzelbetriebliche Perspektive überwunden. Dennoch wird mit diesem Ansatz die Dominanz eines partikularistischen Ansatzes in der britischen Berufsbildung deutlich, der nach wie vor die betrieblichen Interessen betont. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist in Großbritannien – da öffentlich rechtliche Eingriffe (wie in Deutschland in der beruflichen Erstausbildung) oder öffentlich veranlasste Finanzierungsbestimmungen fehlen (wie in Frankreich in der betrieblichen Weiterbildung) – eine privatwirtschaftliche Domäne, in der die Regierung ganz am Rande agiert. Deswegen gibt es in Großbritannien keinen gesetzlichen Rahmen für die berufliche Weiterbildung und keine öffentlich durchgesetzten allgemein gültigen Finanzierungsregeln.

Die Regierung ist davon überzeugt, dass die Rolle der Arbeitgeber, die die größten Geldgeber und Anbieter, aber auch die Hauptprofiteure der Weiterbildung sind, das

zentrale Element in der beruflichen Bildung sein müssen. Berufliche Bildung wird als Selbstverwaltungsaufgabe der Wirtschaft gesehen und die Zuständigkeiten sind den Arbeitgebern – krasser als in jedem anderen europäischen Land – lokal, sektoriell und national übertragen oder anders formuliert erneut zugesichert worden. Die Regierung hat ihrem Selbstverständnis nach die ordnungspolitische Aufgabe, das Plateau der beruflichen Bildung für die Unternehmen freizuhalten. Mit der Durchsetzung der NVQ, die einen gemeinsamen und vergleichbaren Bezugspunkt für alle beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen darstellen (können) und der Einrichtung des National Councils for Vocational Qualifications (NCVQ, 1986) sah die Regierung ihre Aufgabe zunächst als erfüllt an.

Ausgehend von der traditionellen Struktur der britischen Gesellschaft und der Bedeutung der Privat- und Eigeninitiative und der darauf beruhenden Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben durch private Organisationen, die sich dem Gemeinwohl verpflichtet fühlen, ist es nicht erstaunlich, dass ein breiter Zugang zur Ausgestaltung der NVQ offengehalten wird. In diesem Zusammenhang spielen die Zertifizierungsgremien eine wichtige Rolle. Sie gestalten die NVQ fachbezogen aus und legen diese dem NCVQ zur Bewertung vor. Erst danach können vorgeschlagene Qualifikationen als NVQ akkreditiert werden. Mitte der 90er Jahre waren bereits an die 700 NVQ anerkannt. Es liegt damit ein breites Spektrum an Modulen vor, an dem sich die Weiterbildungsmaßnahmen orientieren können. Damit besteht zugleich die Möglichkeit, eine entsprechende Zertifizierung zu erwerben. In der Praxis hat sich ergeben, dass nur sechs Zertifizierungsgremien für 75 % aller akkreditierten Qualifikationen zuständig sind, so dass sich eine deutliche Konzentration ergeben hat, die die Übersichtlichkeit des Systems fördert. Insgesamt handelt es sich um ein sehr flexibles System modularisierter Berufsbildung, an dessen Ausformulierung sich ein breites Spektrum an Organisationen beteiligt.

Die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung liegt bei den Unternehmen und in geringem Maße auch bei den Teilnehmern. Regierungsinitiativen gibt es nur im Bereich der Arbeitslosen („Weiterbildung für Arbeit“). Wenn Einzelpersonen sich beruflich weiterqualifizieren wollen, dann stehen ihnen Darlehen für die berufliche Weiterentwicklung zur Verfügung. Diese Darlehen werden in Partnerschaft von Regierung und großen Banken verwaltet und decken bis zu 80 % der Weiterbildungskosten bei einer Weiterbildung von unter einem Jahr Dauer. Weiter gibt es Steuererleichterun-

gen, die für alle 5 Stufen der NVQ gewährt werden (von der Grundqualifizierung Stufe 1 bis hin zur höchsten Qualifizierung Stufe 5).

In der betrieblichen Weiterbildung entscheiden die Unternehmen intern über den Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter. Ein typisch britisches Instrument ist die Verleihung von Preisen in der Weiterbildung. Durch die Vergabe des National Training Award wird versucht, Unternehmen in Fragen der Weiterbildung für vorbildliche Leistungen auszuzeichnen und positive Transfers auf andere Unternehmen auszulösen. Die Gewinner sollen nachweisen, in welchem Maße Unternehmen davon profitieren können, wenn die Weiterbildung richtig geplant, durchgeführt und bewertet wird. Unternehmen können inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und in Großbritannien auf eine sehr breit angelegte Weiterbildungslandschaft zurückgreifen (Universitäten, Industrial Training Organisation, Fachverbände, andere Arbeitgeber, Berater usw.)

Das englische Berufsbildungs- und Weiterbildungssystem ist durch die Schlüsselrolle der Unternehmen und der Arbeitgeber insgesamt gekennzeichnet. Es ist ein weitgehend von direkten staatlichen Eingriffen freies System. Wenn wir uns Dänemark als den einen Pol in der EU vorstellen, dann stellt Großbritannien sicherlich den anderen Pol dar. In Dänemark reguliert der Staat die Weiterbildung erheblich und ist selbst der bedeutendste Anbieter an Weiterbildungsmaßnahmen und einer staatlich finanzierten Infrastruktur. In enger Kooperation mit den Sozialpartnern wird die Effektivität des Systems gesichert. Dem System gelingt es, die für die dänische Gesellschaft und die Unternehmen notwendigen Leistungen zu sichern. Es ist ein System, in dem die gesellschaftlichen Interessen gegenüber den unternehmensspezifischen das wichtigere Element darstellen. Es ist aber auch ein System, das über die systemische, nicht-personale Seite gesteuert wird. Es ist ein angebots- und kein nachfragegesteuertes System. In Großbritannien herrschen dagegen die unternehmensspezifischen Interessen vor, mit dem „mittleren“ Systematisierungselement der NVQ. Die unausgesprochene Prämisse, die dem System unterlegt ist, ist die Hoffnung, dass die Unternehmen, wenn sie für ihre Zwecke effektiv weiterbilden, zugleich ihre gesellschaftliche Aufgabe erfüllen. Eine solche Interessensidentität unterstellt das dänische System nicht und setzt auf Abstimmung durch staatliche Lenkung.

4. Resümee

Es fällt auf, dass die europäischen Systeme, die ich untersucht habe, nur relativ schwach von der Nachfrageseite gesteuert werden. Die Steuerung der Systeme über

Bildungsurlaubsgesetze, Arbeitnehmerfreistellungsgesetze, Ansprüche nach dem Arbeitsförderungsrecht sowie durch tarifvertragliche Regelungen und Weiterbildungszeitkonten, die die Personen betreffen, treten gegenüber dem Gewicht der angebots- und systembezogenen Strategien in den Hintergrund. Die Steuerungselemente über die Weiterbildungsteilnehmer sind in den Systemen nicht nur unterrepräsentiert, sondern auch noch in sich von bescheidenem Umfang (rechtlich, materiell, zeitlich) und fundieren kaum eine Auswahl von effektiven Weiterbildungsangeboten. Wie sehr die nachfragenden Personen in den bestehenden Weiterbildungssystemen in Europa unterrepräsentiert sind, mag das folgende Gedankenmodell verdeutlichen: Wenn die Steuerung der Weiterbildungssysteme sich über den Markt vollziehen soll, dann müsste die Finanzierung vollständig und ohne Auflagen auf den Nachfrager übergehen. Weiterbildung ist unter diesen Gesichtspunkten eine wirtschaftliche Dienstleistung, die sich an den finanziellen Möglichkeiten, Schwerpunkten, Strukturen und Dynamiken der Nachfrage ausrichtet. Dieses radikale Marktmodell gibt es in den EU-Staaten nicht. Wenn aber davon gesprochen wird, dass sich die berufliche wie die betriebliche Weiterbildung durch unterschiedliche Formen und Ebenen der Interaktion zwischen Angebots- und Nachfragesteuerung bewegen⁶, so trifft das für die Gesamtsteuerung der Systeme wenig zu.

Insgesamt scheint mir das skandinavische Modell, exemplarisch an Dänemark erörtert, für die Weiterentwicklung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung ein lohnenswertes Studienobjekt zu sein. Länder wie Frankreich und Spanien könnten von der aktiven Rolle des Staates in der beruflichen Weiterbildung profitieren, Großbritannien könnte davon profitieren, wie sich die Sozialpartnerschaft in der Weiterbildung produktiv realisiert, Belgien könnte von Dänemark lernen, wie sich in den Betrieben eine umfassende Weiterbildungskultur entwickeln ließe und Deutschland schließlich könnte von Dänemark lernen, wie die Weiterbildung mit den allgemeinbildenden und berufsbildenden Bereichen verbunden werden könnte und eine öffentliche Aufgabe darstellt. Alle europäischen Länder können wiederum vom Studium der britischen NVQ's Nutzen ziehen. Die dabei ins Auge gefassten gegenseitigen Lernprozesse müssen aber die jeweiligen systemischen Kontexte wohl erwogen berücksichtigen.

In diesem Sinne müsste die europäische Weiterbildungsforschung intensiver vernetzt werden.

⁶ Harney, K.: Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung. Stuttgart: Hirzel 1998, S. 15.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, in Anbetracht der knappen Zeit berichte ich Ihnen in kompakter Form über Leonardo da Vinci II. Ich werde am Ende meiner Ausführungen auch noch einmal auf Leonardo I zurückgreifen, um die wichtigsten Ergebnisse der ersten Programmphase aus deutscher Sicht aufzuzeigen.

Lassen Sie mich gleich zu Beginn sagen, dass sich an den Maßnahmen, die das Programm LEONARDO II zu bieten hat, im Vergleich zu LEONARDO I nicht so viel geändert hat. Wie Frau Weiler schon richtig bemerkte, hat sich die politische Ausrichtung des Programms nun allerdings stärker auf die Beschäftigungsfähigkeit der Bürgerinnen und Bürger in Europa fokussiert. Vorher bei Leonardo I stand, wie in vielen anderen EU-Programmen übrigens auch, mehr der grenzübergreifende strukturelle und Institutionen-bezogene Ansatz im Mittelpunkt. Er ist natürlich in LEONARDO II nicht verloren gegangen. Er ist hier nur sozusagen anders gewichtet.

Kommen wir zur Laufzeit des Programms. Wir haben die ganze Zeit immer fast selbstverständlich gesagt, LEONARDO II läuft von 2000 bis 2006, also letztlich 7 Jahre. Ich hebe diese Laufzeit aber an dieser Stelle noch einmal hervor, da sie jetzt länger ist als bei LEONARDO I, nämlich um 2 Jahre. Das ist auch ein Vorteil für die Projektteilnehmer in diesem Programm, da sie nun mit einer längerfristigeren Perspektive planen können als bisher und eine stärkere Kontinuität der Projekte möglich wird. Auch die Gültigkeitsdauer der Ausschreibungen hat sich etwas verlängert, was ebenfalls eine größere Planungssicherheit für die Antragsteller bedeutet.

Nächster Punkt: Das Budget. LEONARDO II hat ein höheres Budget, auch das ist eine wichtige Botschaft. Es sind 1,15 Milliarden Euro für die Gesamtlaufzeit veranschlagt. Das ist bezogen auf LEONARDO I unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Laufzeiten ein Aufwuchs von ungefähr 30 Prozent. Daran kann man sehen, dass die Wertschätzung dessen, was in LEONARDO getan wird, bei den Politikern, die das Programm beschließen, sehr hoch ist. Besonders in der Budgetfrage engagiert hat sich, - übrigens auch bei dem anderen EU Bildungsprogramm SOKRATES-, das Europäische Parlament. Der Ministerrat tut sich in den Budgetfragen dagegen eher schwerer. Traditionsgemäß gehört bei den Budgetverhandlungen zu den EU Programmen auch die deutsche Seite eher zu den zurückhaltenden Ländern. Immerhin hat sie aber bei den Programmverhandlungen zu LEONARDO und SOKRA-

TES letztlich einer deutlichen Mittelsteigerung zugestimmt. Bei LEONARDO waren dabei die Verhandlungen (übrigens unter deutscher EU-Präsidentschaft) deutlich eher abgeschlossen als bei SOKRATES.

Kommen wir zu den Zielsetzungen von LEONARDO II. Die Europäische Kommission will und darf mit LEONARDO keine eigene Berufsbildungspolitik machen. Das ist ganz wichtig. Diese Aufgabe liegt in der Kompetenz der Mitgliedstaaten. Die EU stößt mit ihrem Programm und den Fördermitteln nur an, fördert Innovationen und unterstützt die Berufsbildungspolitik in den Mitgliedsstaaten. Sie will das mit LEONARDO besonders in drei Bereichen tun, die ich hier nenne und die auch im Programmabschluss zu finden sind:

1. Verbesserung der Fähigkeiten und der Kompetenzen junger Menschen in der beruflichen Bildung. In diesen Kontext gehört auch die bereits erwähnte Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.
2. Verbesserung der Qualität der beruflichen Weiterbildung, des Zugangs zur Weiterbildung und zum lebensbegleitenden Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen
3. Förderung und Stärkung des Beitrags der Berufsbildung zum Innovationsprozess mit Blick auf eine Verbesserung von Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmergeist sowie auf neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Rahmen dieses dritten Punkts ist auch Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Wirtschaft möglich, die hier an der Gesamthochschule/Universität Kassel eine wichtige Rolle spielt. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) ist als nationale Durchführungsstelle im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) für die Mobilität in diesem Bereich zuständig ist.

Was kann man nun mit dem Programm eigentlich machen? Was ist letztlich in LEONARDO II förderbar? Vor allem wird die transnationale Mobilität gefördert und zwar die Mobilität von Lehrlingen, jungen Arbeitnehmern, Ausbildern aber auch im Hochschulbereich von Hochschullehrern und Studierenden. Ein weiterer großer Förderbereich sind die Pilotprojekte. Wie wichtig die Förderung der Mobilität ist, sehen wir im Budgetansatz für die verschiedenen Programmmaßnahmen. So sind im Programmabschluss mindestens 39 Prozent des Budgets für die Mobilität und 36 Prozent für die Pilotprojekte und der Rest für andere Maßnahmen vorgesehen.

Diese finanzielle Prioritätensetzung für die Mobilität ist gegenüber LEONARDO I neu. Darin kommt die politische Zielsetzung zum Ausdruck, dass die grenzüberschreitende Mobilität in Europa stärker gefördert werden soll als bisher. Bei Leonardo I standen noch die Pilotprojekte im Vordergrund der Förderung, obwohl sich auch dort bereits gegen Ende des Programms eine Verschiebung in Richtung der Mobilität angekündigt hatte.

Welche Länder sind überhaupt am Programm teilnahmeberechtigt? Inzwischen reicht der Geltungsbereich des Programms weit über die 15 Mitgliedstaaten der EU hinaus. Teilnahmeberechtigt sind nämlich zudem die drei EFTA-Länder Island, Liechtenstein und Norwegen, die zehn EU Beitrittskandidaten Mittel- und Osteuropas sowie Zypern, Malta und perspektivisch die Türkei, wie bereits Frau Weiler sagte. Insgesamt können damit bald 31 Länder an LEONARDO II teilnehmen. Damit ist ein großes Spektrum an Möglichkeiten der Zusammenarbeit gegeben. Insbesondere für Deutschland bietet die Teilnahme der mittel- und osteuropäischen Länder eine große Plattform der Kooperation. Bereits in den beiden ersten Jahren ihrer Programmteilnahme hat sich Deutschland für Mittel- und Osteuropa als gefragtester Partner in Europa herauskristallisiert. Dies gilt übrigens nicht nur für LEONARDO, sondern auch für SOKRATES.

Welche Einrichtungen dürfen an LEONARDO teilnehmen? Es sind alle Einrichtungen, die in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig sind, einschließlich der Hochschulen; natürlich auch Unternehmen und dabei vor allem die KMU als besondere Zielgruppe der EU Kommission. LEONARDO bietet für nahezu alle Arten von Einrichtungen und Unternehmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung eine Beteiligungsmöglichkeit und ist so gesehen ein sehr offenes Programm.

Ich gehe nun auf die verschiedenen Mobilitätsmaßnahmen von LEONARDO II ein, die - wie bereits erwähnt - den Förderschwerpunkt des Programms darstellen. Gefördert werden kann die Vermittlung von Personen in der beruflichen Erstausbildung. Auszubildende und Lehrlinge können ein LEONARDO Auslandspraktikum von 3 Wochen bis zu 9 Monaten Dauer absolvieren. Erfahrungsgemäß werden bei den AZuBis und Lehrlingen eher kürzere Auslandsaufenthalte nachgefragt. Mit solchen Projekten, die auch bereits in der Vergangenheit bei Leonardo I förderbar waren, wird eine europäische Komponente in die Ausbildung integriert. Inzwischen gibt es eine Reihe von Erstausbildungen, bei denen der Auslandsaufenthalt ein integrierter und anerkannter Bestandteil der Ausbildung geworden ist. Bei den Projekten im Bereich der beruflichen Erstausbildung steht, wie auch bei den Vorhaben für junge Arbeitnehmer, Hochschulabsolventen und Studierenden, vor allem der Erwerb von fremdsprachlichen, interkulturellen sowie neuen fachlichen Kenntnissen und Kompetenzen im Vordergrund. So hat etwa in einem Projekt eine Gruppe von deutschen Frisörlehrlingen in Italien eine Haarschneidetechnik, die in Deutschland nicht üblich war, während des Aufenthaltes erlernt und in ihre Ausbildung integriert.

Die Studierenden, die nächste Zielgruppe bei den Vermittlungen, können ebenfalls Unternehmenspraktika im Ausland absolvieren. Förderbar ist eine Dauer von drei bis zwölf Monaten. Im Bereich der Studentenpraktika gab es in LEONARDO I zwar nur eine sehr begrenzte Anzahl von Projektträgern in Deutschland und auch in Europa, aber jedes Projekt ist ziemlich groß, so dass alleine in Deutschland in der ersten Programmphase von LEONARDO rund 9000 Studierende gefördert werden konnten. Die durchschnittliche Praktikumsdauer der Studierenden im europäischen Ausland bewegte sich zwischen 5 und 6 Monaten. Es handelt sich also durchaus um eine substantielle Verweilzeit im Gastunternehmen. Es ist nicht nur ein kurzes "Schnupperpraktikum", sondern ein auch für die Betriebe interessantes längeres Praktikum. Erlauben Sie mir, dass ich bei einem Vortrag an einer Universität an dieser Stelle etwas detaillierter auf die Praktika von Studierenden und Hochschulabsolventen eingehe. Wie erfolgt deren Vermittlung eigentlich im Rahmen der LEONARDO-Projekte? Vielen ist das möglicherweise nicht klar. Zunächst ist festzuhalten, dass Studenten oder Hochschulabsolventen selbst keine Einzelanträge in Brüssel oder bei den nationalen Durchführungsstellen einreichen können. Anträge für Austausch- oder Vermittlungsprojekte können nur von antragsberechtigten Einrichtungen oder Unternehmen gestellt werden. Die erfolgreichen Antragsteller sind dann die Projektnehmer, die die Aufgaben der Praktikumsvermittlung administrativ übernehmen und bei denen sich die interessierten Studierenden und Hochschulabsolventen für ein LEONARDO Auslandspraktikum bewerben müssen. Die angebotenen Praktikumsstellen im Ausland werden von den LEONARDO Projektnehmern oft in Zusammenarbeit mit ähnlichen ausländischen Partnern akquiriert. Die Projektnehmer übernehmen für die Unternehmen eine profilgenaue Vermittlung der Praktikanten und klären als regionale oder fachbezogene Kompetenzzentren oft für die Unternehmen auch die administrativen Rahmenbedingungen der Praktika (z.B. Arbeitserlaubnis). Die Projektnehmer vermitteln gemäß dem sogenannten Entsendelandprinzip überwiegend Auslandspraktika für die Studierenden und Hochschulabsolventen ihrer Einrichtung bzw. Region. Sie können aber bisher - wenn auch in kleinerem Umfang - auch Praktika für ausländische Studierende in Unternehmen ihrer Region vermitteln. Es bleibt zu hoffen, dass die Möglichkeit der Vermittlung von Incomings durch die einheimischen LEONARDO Projektnehmer auch weiterhin bestehen bleibt. Gerade diese Aufgabe macht die Projektnehmer zu regionalen Servicezentren für die

Unternehmen. Herr Berdelsmann und sein LEONARDO-Büro haben diese Funktion bisher für den nordhessischen Raum kontinuierlich wahrgenommen. Neben den genannten Vorteilen von LEONARDO ist als ein weiterer Vorteil für kleine und mittelgroße Unternehmen zu nennen, dass durch das Programm ein Teil der Praktikantenvergütung übernommen werden kann. Je nach Beteiligung des Unternehmens kann der monatliche EU-Zuschuss zwischen 50 und 500 EURO betragen. Der maximale Förderbetrag kann auch bei 12 Monaten Praktikumdauer allerdings 5.000 EURO (inklusive Fahrtkostenzuschuss) nicht übersteigen. Zusätzlich zum LEONARDO-Stipendium kann ein Zuschuss für die sprachliche und landeskundliche Vorbereitung der Praktikanten gezahlt werden. Der Grund, einen LEONARDO Praktikanten im Unternehmen aufzunehmen, liegt sicher nicht nur in dem genannten finanziellen Vorteil. Die hoch motivierten und qualifizierten Praktikanten werden vorher ausgewählt und können aufgrund der mehrmonatigen Praktikumdauer im Unternehmen eigenständig spezifische Projekte bearbeiten. Zudem bringen die ausländischen Praktikanten andere Arbeitsmethoden und entsprechende Fremdsprachenkenntnisse aus dem Heimatland in das Unternehmen mit. Der DAAD selbst hat bei seinen Praktikantenprogrammen die Erfahrung gemacht, dass besonders die KMU oft froh über einen Praktikanten waren, der Englisch oder vielleicht auch Französisch sprechen konnte und dann bei bestimmten Anlässen in ihrer Geschäftswelt entsprechend einsetzbar war.

Ich komme nun auf das Fächerspektrum der LEONARDO-Studentenpraktika zu sprechen. Im Unterschied zu LEONARDO I, wo nur Fächer mit Technologiebezug zugelassen waren, öffnet sich LEONARDO II im Prinzip für alle Fächer. Der nationale Programmbegleitausschuss, in dem neben verschiedenen Ministerien die Sozialpartner vertreten sind, hat in Deutschland für die Studentenpraktika eine leichte Beschränkung vorgenommen. Für die erste Programmausschreibung sind die Mediziner (Famulaturen, AIP) ausgenommen. Zudem sind alle Arten von Lehr- und Unterrichtstätigkeiten (z.B. Schulpraktika) ausgeschlossen. Mit der grundsätzlichen Öffnung des Programms für alle möglichen Fächer dürfte sich in LEONARDO II der Teilnahmebereich für Unternehmenspraktika im Ausland erheblich ausweiten. Insbesondere ist zu erwarten, dass sich die Wirtschaftswissenschaftler, aber möglicherweise auch Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften stark am Programm beteiligen werden.

Die dritte förderbare Gruppe sind die jungen Arbeitnehmer und die Hochschulabsolventen, die in LEONARDO II zusammengefasst werden. Diese Gruppe kann mit dem Programm ein Auslandspraktikum zwischen zwei und zwölf Monaten durchführen. In LEONARDO I hatte man noch die jungen Hochschulabsolventen der Gruppe der Studierenden zugeordnet. Für diese gibt es die Vorschrift, dass sie ein LEONARDO-Praktikum nur bis spätestens ein Jahr nach dem Hochschulabschluss wahrnehmen können. Dabei dürfen sie allerdings in der Zeit zwischen dem Hochschulabschluss und dem Aufenthalt über das Programm keine berufliche Tätigkeit ausgeübt haben. Obwohl es nicht immer einfach ist, einen jungen Arbeitnehmer für einige Zeit von seinem Betrieb freizustellen, engagieren sich zunehmend mehr Betriebe und junge Arbeitnehmer in LEONARDO. Wie wirksam solche Projekte sein können, belegt etwa ein Vorhaben, bei dem junge Arbeitnehmer des Hotelfaches mit ihren Kollegen aus anderen europäischen Ländern gemeinsam bestimmte Zusatzqualifikation in Bereich des Hotelgewerbes erworben haben.

Die Aufzählung von interessanten und erfolgreichen Projekten aus diesen und anderen LEONARDO-Programmbereichen könnte beliebig fortgeführt werden. Der Innovationsfreudigkeit und Kreativität bei den Antragstellern sind in LEONARDO kaum Grenzen gesetzt. Das Programm gibt durch seine relativ weitgefassten Rahmenbedingungen Raum für viel Innovation und Kreativität. Die Einengung, die man dem Programm nachsagt, bezieht sich eher und vor allem auf die Verwaltungsaspekte der Programme. Von den Inhalten dagegen bietet es die Chance, sehr kreativ zu sein, sei es in Mobilitäts- oder Pilotprojekten. Einen guten Einblick in das breite Spektrum bisheriger LEONARDO-Projekte bietet das von der Europäischen Kommission publizierte Impaktkompodium. Dort finden sich ausgewählte Projektbeschreibungen aus den verschiedenen Programmbereichen, die das riesige Potenzial an Ideen der Projektträger aus dem Bereich der Aus- und Weiterbildung beeindruckend belegen.

Ehe ich auf die aktuelle Situation in LEONARDO II zu sprechen komme, möchte ich eine Maßnahme im Mobilitätsbereich wenigstens kurz erwähnen, die es bereits in LEONARDO I gab, die aber stets eher nur gering nachgefragt wurde. Es handelt sich um den Personalaustausch zwischen Hochschulen und Unternehmen. Einer der Gründe für die zurückhaltende Nutzung dieses Programmteils in LEONARDO I war die zu hohe minimale Aufenthaltsdauer im Ausland von zwei Wochen. Diese Minimalanforderung hat sich für Hochschullehrer, aber insbesondere für die

Unternehmensvertreter als zu hohe Hürde herausgestellt. Deshalb wurde die minimale Aufenthaltsdauer auf eine Woche abgesenkt. Zudem ist möglicherweise die finanzielle Ausstattung dieses Programmteils zu gering, um größere Attraktivität zu haben. Ich denke, dass dennoch die grundsätzliche Entscheidung zur Beibehaltung dieses Programmteils richtig war und er nicht, wie auch diskutiert, gestrichen wurde. Lassen Sie mich nun auf die aktuelle Situation in LEONARDO II eingehen. Wir haben Anfang April und haben gerade die erste Antragsrunde für LEONARDO II hinter uns gebracht. Der Abgabetermin für die Projektanträge war der 27. März. Erstmals sind alle Anträge zu diesem Termin national bei der Nationalen Agentur bzw. den Durchführungsstellen eingegangen und werden dort jetzt aufbereitet und für die Auswahl vorbereitet. Somit können wir heute bereits schon erste Erfahrungen mit dem Start von LEONARDO II berichten. Ich teile durchaus die von Ihnen vorgetragene Einschätzung, dass nicht alles besser geworden ist. Vieles ist administrativ gleich geblieben und zu beschwerlich. Da muss noch viel daran gearbeitet werden; vor allem auch in der EU Kommission, da die Vorgaben für die Antragstellung und Vertrags- und Berichtsgestaltung von ihr kommen und in verschiedener Hinsicht noch zu kompliziert sind. Aber trotz der Unzulänglichkeiten haben wir festgestellt, und das ist ein erfreuliches Zwischenergebnis der ersten Antragsrunde, dass es nicht weniger, sondern eher mehr Antragsteller gibt. Offenbar haben sich die Kunden weder durch die administrativen Hürden noch durch die Turbulenzen am Ende von LEONARDO I abschrecken lassen. Die Antragslage, das kann ich nur noch einmal unterstreichen, ist ermutigend, wenn auch noch durchaus verbesserungsfähig. Wir hoffen, dass die Beteiligung in den kommenden Ausschreibungsrunden in Deutschland noch weiter steigt. Die nächste europaweite Antragsrunde wird schon im Januar 2001 zu Ende gehen. Möglicherweise wird es sogar vorher noch einen nationalen Ausschreibungstermin geben. So schnell geht das und so schnell muss man auch reagieren als Antragsteller, um möglichst viele Gelegenheiten zu einer Projektakquisition zu nutzen. Damit schließe ich meine Ausführungen zu LEONARDO II und möchte nun noch die Gelegenheit nutzen, Ihnen kurz einige Ergebnisse von LEONARDO I vorzustellen. Ich habe Ihnen dazu einige Zahlen aufgeschrieben. Zunächst zum Mittelrückfluss, der vor allem die Politiker immer interessiert. Etwa 100 Millionen Euro gingen laut deutschem Evaluationsbericht in der ersten Phase von LEONARDO (1995-1999) nach Deutschland. Das sind etwa 13 Prozent der Gesamtmittel. 100 Millionen Euro klingen gut, 13 Prozent dagegen schlecht. Für Deutschland sind 13 Prozent vom Ge-

samtansatz zu gering. Hier muss man sicher noch zulegen. Besonders in den Programmbereichen, in denen keine finanziellen Länderquoten vergeben werden, ist die deutsche Beteiligung ausbaufähig. Gemeint ist vor allem der Bereich der Pilotprojekte, die europaweit im Wettbewerb vergeben werden. Von daher gesehen kann man nur hoffen, wünschen und auffordern, dass mehr und gute Projekte eingereicht werden.

Wie bereits erwähnt, standen zu Beginn des Programms gerade für den Bereich der Pilotprojekte mehr Mittel als für den Mobilitätsbereich zur Verfügung. Europaweit waren für die Pilotprojekte 54 Prozent des Budgets und 46 Prozent für Mobilitätsvorhaben vorgesehen. Gegen Ende von LEONARDO I ist eine Umkehrung der Situation festzustellen. Die Mobilität steht jetzt mehr im Vordergrund. Ihr Mittelanteil stieg 1999 auf 62 Prozent.

Betrachten wir nun die Ergebnisse im Bereich der LEONARDO Studentenpraktika in Deutschland. Es konnten insgesamt in der Zeit von 1995 bis 1999 für Deutschland 88 Projekte bewilligt werden. Dafür standen immerhin rund 19 Millionen Euro zur Verfügung, mit denen etwa 9.000 Studentenpraktika finanziell unterstützt werden konnten. Die genannte Zahl von Projekten macht nur 3,5 Prozent aller für Deutschland bewilligten LEONARDO Projekte aus. Bezogen auf den Anteil an den deutschen LEONARDO Mittelrückflüssen haben diese Projekte jedoch immerhin 18 Prozent der Mittel erhalten. Daraus können Sie schließen, welchen Umfang die einzelnen Projekte haben. Die Studentenpraktika Projekte sind sehr oft regional ausgerichtet, d.h. sie sind nicht nur auf die Hochschule, die das Projekt koordiniert, bezogen, sondern schließen andere Hochschulen und auch auf die Unternehmen der Region mit ein. Oft wird in diesem Zusammenhang die Frage nach dem Wirkungsgrad der Projekte und des Programms gestellt. Gemessen an den Ausgaben, die zum Beispiel in Deutschland für den Bereich der Aus- und Weiterbildung getätigt werden, ist die Finanzausstattung des Programms und der Projekte eher bescheiden. Man kann daher nicht erwarten, dass LEONARDO auch angesichts der eher geringen Projektzahlen auf der Makroebene tiefgreifende systemische Wirkungen zeitigt und die Berufsbildungspolitik Deutschlands "aus den Angeln hebt". Andererseits ist es natürlich auch falsch für den Bereich der Studentenpraktika zu sagen, der Wirkungsgrad bei 1,8 Millionen Studierenden läge nur bei 5 Promille, wie es etwa der deutsche Evaluationsbericht behauptet. Da vergleicht man Äpfel mit Birnen, da natürlich nicht alle deutschen Studierenden potenzielle Praktikanten und aufgrund des eingeschränkten Fä-

cherspektrums in LEONARDO I selbst alle potenziellen Praktikanten kein LEONARDO Praktikum absolvieren können.

Also, systemische Effekte auf der Makroebene gibt es eher nicht. Unbestritten scheinen mir jedoch Wirkungen auf der Mikroebene zu sein. Auf dieser Ebene, und ich meine damit vor allem die Ebene der Projekte und der sie tragenden Einrichtungen, sind Wirkungen und Nebenwirkungen festzustellen. LEONARDO wirkt bei den geförderten Personen und in den Institutionen, die an den Projekten beteiligt sind, wie eine Politik "der kleine Nadelstiche". Die Projekte sind kleine Zentren der Innovation, die nach dem sogenannten bottom-up-Prinzip, gleichsam von unten her bestimmte Veränderungen provozieren. Diese Veränderungen betreffen zum Beispiel das Aus- und Weiterbildungsangebot der beteiligten Hochschulen. So wurden etwa in Zusammenarbeit mit Unternehmen, Handwerkskammern etc. neue Qualifikationsanforderungen und Ausbildungsprofile in die Curricula integriert und das Bewusstsein für die Bedeutung von Auslandspraktika für die Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventen in einem immer international agierenden Markt geschärft. Solche Wirkungen sind vergleichbar mit den bottom-Up-Effekten, die das SOKRATES-/ERASMUS-Programm auf den Hochschulbereich hat. Die Verankerung der gestuften Studiengänge und -Abschlüsse (Bachelor, Master) sowie eines Leistungspunktsystems nach dem Modell des European Credit Transfer System (ECTS) im novellierten Hochschulrahmengesetz von 1998 wäre wohl ohne die zahlreichen positiven SOKRATES-/ERASMUS-Projekte der einzelnen Hochschulen nicht so rasch erfolgt. Die "kleinen" Wirkungen von LEONARDO sind sicher nicht nur im Hochschulbereich zu belegen. Auch bei den beteiligten Betrieben ist eine größere Offenheit für die Integration von Ausbildungsabschnitten, die im Ausland absolviert werden können, zu bemerken. So werden dort Lehrlinge für ein Auslandspraktikum zumindest für eine gewisse Zeit, auch wenn es manchmal nur 3 Wochen sind, selbstverständlicher freigestellt als früher.

Die Projekte im Bereich der Zusammenarbeit von Hochschule und Wirtschaft zeigen, dass deren Wirkungen aufgrund der bereits erwähnten regionalen Ausrichtung auch über die einzelne Einrichtung hinaus in die Region ausstrahlen. Durch die Zusammenarbeit zumindest der Projekte im Bereich der Studentenpraktika über die Regionen hinweg zeigen sich sogar Ansätze zu einem deutschlandweiten Netzwerk. In diesem Zusammenhang der Hinweis, dass sich trotz der geringen Projektzahl und der Vergabe der Projekte nach Qualitäts- und Wettbewerbsgesichtspunkten in

Deutschland im Laufe von LEONARDO I (wie bereits vorher unter COMETT) eine relativ gleichmäßige Projektverteilung über die verschiedenen Bundesländer hinweg etabliert hat. Am Ende von LEONARDO I ist nahezu jedes Bundesland an einem LEONARDO-Mobilitätsprojekt für Studentenpraktika beteiligt. Hessen hat im Moment drei laufende Projekte, eines davon hier in Kassel. Ein weiteres wird von der Fachhochschule Darmstadt und ein drittes von der Europa Fachhochschule Fresenius koordiniert.

Am Ende meiner Ausführungen möchte ich nochmals auf die Gegenwart und die Zukunft von LEONARDO zurückkehren und die Gelegenheit nutzen, an die anwesenden Vertreter aus Hochschule und Wirtschaft zu appellieren, sich trotz mancher "Holprigkeiten" des Programms an LEONARDO II zu beteiligen, sei es an einem Pilotprojekt oder einem Mobilitätsprojekt. Ich denke, dass es eine Reihe von guten Argumenten gibt, dies zu tun. Die Erweiterung der Zusammenarbeit von Hochschule und Unternehmen im Bereich von Aus- und Weiterbildung um eine europäische Komponente, der Erwerb bzw. der Ausbau von internationalen Qualifikationsprofilen, insbesondere die Verbesserung von Fremdsprachenkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen sowie die Förderung der Mobilitätsbereitschaft sind nur einige Stichworte, die in diesem Zusammenhang zu nennen sind. Das alles sind Punkte, warum man wahrscheinlich ohne weiteres dafür stimmen kann, an einem Programm wie LEONARDO mitzumachen. Lassen Sie sich nicht von den administrativen Anforderungen des Programms abschrecken. Wir werden uns gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und Bildung für Europa, der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dafür einsetzen, dass das Programm im Zuge der Dezentralisierung auf die Mitgliedstaaten verwaltungsmäßig einfacher wird. Sollten Sie beabsichtigen, einen Projektantrag in Angriff zu nehmen, so können Sie selbstverständlich die Information und Beratung der Nationalen Agentur beim BIBB oder der LEONARDO- Durchführungsstellen (je nach Zuständigkeit DAAD, CDG oder ZAV) in Anspruch nehmen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Folien von Herr Dr. Wuttig, DAAD

Wer sich
bewegt,
bewegt
Europa

LEONARDO DA VINCI II

- ◆ Laufzeit: 1.1.2000 bis 31.12.2006
- ◆ Budget: 1,15 Mrd. EURO
- ◆ Zielsetzungen:
 - * Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen junger Menschen in der beruflichen Bildung
 - * Verbesserung der Qualität der beruflichen Weiterbildung
 - * Stärkung des Beitrags der Berufsbildung zu Innovation und Wettbewerbsfähigkeit

Wer sich
bewegt,
bewegt
Europa

LEONARDO DA VINCI II

Mobilitätsmaßnahmen (1):

- ◆ Vermittlung von
 - * Personen in beruflicher Erstausbildung
Dauer: 3 Wochen bis 9 Monate
 - * Studierenden zu Unternehmenspraktika
Dauer: 3 bis 12 Monate
 - * Jungen Arbeitnehmern/ jungen Hochschulabsolventen
Dauer: 2 bis 12 Monate

Wer sich
bewegt,
bewegt
Europa

LEONARDO DA VINCI II

Mobilitätsmaßnahmen (2):

- ◆ Austausch von
 - * Personalleitern in Unternehmen, Verantwortlichen für die Planung und Organisation von Berufsbildungsprogrammen, insbesondere Ausbildern, sowie Spezialisten für Berufsbildung
 - * Ausbildern und pädagogischen Betreuern im Bereich Sprachenkompetenz
- Dauer: 1 bis 6 Wochen

Wer sich
bewegt,
bewegt
Europa

LEONARDO DA VINCI II

Änderungen im Mobilitätsbereich im Vergleich zu LEONARDO DA VINCI I

- ◆ Finanzielle Stärkung des Mobilitätsbereichs
- ◆ Dezentrale Verwaltung aller Mobilitätsaktionen
- ◆ Weitgehend einheitliche Antrags- und Verwaltungsverfahren für alle Mobilitätsprojekte
- ◆ Förderung von 2-jährigen Mobilitätsprojekten
- ◆ Besondere Unterstützung d. Teilnahme von KMU
- ◆ Besondere Förderung der Erstantragstellung von KMU

Wer sich
bewegt,
bewegt
Europa

LEONARDO DA VINCI II

◆ Maßnahmen:

- * Transnationale Mobilität (min. 39%)
- * Pilotprojekte (min. 36%)
- * Förderung der Sprachenkompetenz
- * Transnationale Kooperationsnetze
- * Vergleichsmaterial

Wer sich
bewegt,
bewegt
Europa

LEONARDO DA VINCI II

31 teilnahmeberechtigte Länder:

- ◆ 15 EU-Mitgliedstaaten
- ◆ 3 EFTA-Länder (Island, Liechtenstein, Norwegen)
- ◆ 10 EU-Beitrittskandidaten in Mittel- und Osteuropa sowie Zypern
- ◆ Malta, Türkei (perspektivisch)

Innovative Berufsbildungsprojekte und die Beteiligungsstrategie an LDV II in Nordhessen

Uwe Görlitz

Im Vorfeld dieser Veranstaltung haben wir uns überlegt, was wir Ihnen für Projekte präsentieren können. Wir haben uns entschieden für ein Projekt im Bereich LEONARDO, das gefördert worden ist, bei dem die Zusage der Kommission vorliegt. Wir erarbeiten dort seit einem Jahr die inhaltlichen Voraussetzungen für die Weiterbildung von Handwerkern im Bereich der regenerativen Energien. Zum Zweiten wollen wir Ihnen die Europäische Wirtschaftliche Interessengesellschaft (EWIV) als neues Konstrukt für die europäische Zusammenarbeit vorstellen und zum Dritten ein kurzen Überblick über ein Projekt geben, das wir jetzt gerade eingereicht haben.

Es gibt in der Region Nordhessen eine Vielzahl von Aktivitäten, die sich mit dem Bereich der sogenannten regenerativen Energien beschäftigen. Über die politischen Partnerschaften des Landkreises, vor allem mit dem Waldviertel in Österreich und mit den Italienern in Forlì fragten wir uns, was können wir eigentlich für bestimmte Berufsgruppen, z.B. die Handwerker, und ihre Weiterbildung tun. Handwerk heute heißt auch Innovation. Gerade im Bereich der regenerativen Energien ist es eine Chance für das Handwerk in Nordhessen und zur Erschließung zukunfts-fähiger und neuer Märkte.

So ist das Pilotprojekt in LEONARDO DA VINCI entstanden. Es hat den Titel: „Transnationale Informations- und Weiterbildungsmodule für regenerative Energien im Handwerk“. Kann sich kein Mensch merken, wir haben es einfach „TIWM“ genannt.

Die Partner in diesem Projekt, was natürlich transnational ausgelegt ist, sind das dänische Technologie-Institut in Taastrup, das Waldviertel-Management in Niederösterreich. Der Landkreis Kassel ist in diesem Projekt durch eine ausgegliederte Energieagentur mit Sitz in Wolfhagen beteiligt. Wir haben als weiteren Partner den Fachbereich 16 der Gesamthochschule Kassel und als Antragsteller fungierte der Förderverein für neue Techniken Photovoltaik und regenerative Energien im Handwerk e.V.

Dieser Verein, der in der Region kaum bekannt ist, aber über die Grenzen ein hohes fachliches Ansehen genießt, ging aus einer Initiative mit der Handwerkskammer Kassel hervor. Es sind 6 Innungen, die EAM, das ISET und die Städtischen Werke Kassel als Mitglieder vertreten. Sie haben sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildung im Handwerk im Bereich der regenerativen Energien zu fördern.

Das war letzten Endes auch der Ausschlag, für die Entscheidung zur Beteiligung an einem europäischen Berufsbildungsprogramm zur Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsmodulen für Handwerker beim Einsatz von regenerativen Energien auf transnationaler Ebene. Wenn Sie heute, nicht in Kassel, einen Handwerker suchen, der Ihnen eine Photovoltaikanlage baut, dann müssen Sie sich große Mühe geben, um einen kompetenten Betrieb zu finden. Die Österreicher sind wesentlich weiter bei den regenerativen Energien im Handwerk als wir. Die Dänen liegen ungefähr gleich auf mit Deutschland, allerdings sind sie in der Technologie wesentlich weiter entwickelt. Und wir hinken immer in dieser Region so ein bisschen hinterher.

Wir haben diesen Antrag gestellt und waren eigentlich erstaunt, weil wir gar nicht damit gerechnet haben, dass es doch so eine gute Resonanz seitens der Kommission gab. Es gab in dieser Ausschreibungsrunde ca. 3380 Anträge nur im Bereich Pilotprojekte. Es sind in Deutschland meines Erachtens 85 Projekte gefördert worden. Das Projekt begann mit einigen Schwierigkeiten, weil wir mit dem Antragsverfahren durch den Korruptionsskandal der Europäischen Kommission tangiert wurden. Trotz bewilligtem Projekt erhielten wir keine Zahlungen aus Brüssel. Mit einer regionalen Bedarfsanalyse haben wir das vorhandene Know-how und die Ressourcen in den einzelnen Regionen erhoben. Wir konnten die Transparenz des Marktes erhöhen und eine Ressourcenfestlegung treffen. Es wurde die Aufgabenverteilung, wer macht was und aus welchem Bereich, vereinbart.

Aus der Region Kassel ist das komplette Wissen im Bereich Photovoltaik beigesteuert worden, aus Dänemark kam die Solarthermie und ein Teil für die Weiterbildung zum Thema Biomasse. Aus Österreich floss der Bereich Biomasse und deren Vermarktung ein, weil die dafür federführende Institution schon seit Jahren im Bereich der Konzipierung von Blockheizkraftwerke ein großes Know-how besitzt.

Zwischenzeitlich haben wir den Zwischenbericht fast fertig gestellt und gehen im zweiten Teil der Laufzeit des Projekts in die Erprobungsphase der erstellten Materialien. Die Gesamtlaufzeit des Projekts beträgt übrigens insgesamt 24 Monate.

Aus diesem Projekt heraus ist aber auch noch etwas Anderes entstanden und zwar bedingt durch den politischen Willen hier aus dem Landkreis heraus, sich europaweit zu öffnen bzw. die Schritte nach Europa zu gehen, natürlich auch das eine oder andere KMU mit sich zu ziehen. Wir haben auf dieser Basis dann überlegt, wie wir die vielen Akteure hier oder in anderen einzelnen Projekte zusammen bringen können. Wie können wir die Ideen und Projekte für zukünftige Aktivitäten zusammen fassen? Nach langen Recherchen und Gesprächen mit der Kommission, beziehungsweise mit Rechtsanwälten, haben wir uns für die Gründung einer europäischen Unternehmensform mit dem Titel „Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung“ entschieden. Diese kurz genannten EWIV's existieren schon seit 10 Jahren in Deutschland, ca. 100 sind bisher gegründet. Sie kennen alle einen dieser EWIV's, den Kulturkanal Arte. Europaweit existieren derzeit ca. 1100 EWIV's.

Eine EWIV - ganz kurz die Struktur - wird eingetragen ins Handelsregister, hier z. B. mit Sitz des Unternehmens in Kassel; sie hat Mitglieder und keine Gesellschafter; die jedoch gesamtschuldnerisch haften. Das reizvolle an dieser EWIV besteht darin, dass diese Unternehmensform bei der Ausschreibung öffentlicher Aufträge bevorzugt behandelt wird. Mitglieder der gegründeten EWIV regenerative Energien sind diverse KMU's, Ingenieurbüros und eine Körperschaft des öffentlichen Rechtes, sprich der Landkreis Kassel. Wir werden nächste Woche auf einer Mitgliederversammlung über die Aufnahme der Czepele - Region in Ungarn verhandeln. Diese Region ist vergleichbar mit dem Landkreis Kassel als Körperschaft des öffentlichen Rechtes, mit welcher der Landkreis seit Herbst letzten Jahres eine Partnerschaft eingegangen ist. Kommen wir zum zweiten Projekt, denn da spielt der EWIV auch eine Rolle, weil wir auch hier die Innovation in den Vordergrund gestellt haben. Bei dem Projekt geht es um den Einsatz regenerativer Technik und deren Vermarktung im land- und forstwirtschaftlichen Bereich. Experten sehen hier nach einigen Untersuchungen auch einen neuen Markt für Landwirte oder landwirtschaftliche Unternehmen beim Einsatz bzw. auch bei der Produktion von regenerativen Energien. Diese Möglichkeiten ha-

ben wir uns auch in diversen Arbeitsbesuchen in Österreich oder auch in Dänemark näher bringen lassen.

Diese EWIV, mit dem Namen Eservco, mit Sitz in Kassel, ist also Antragsteller in einem LEONARDO - Pilotprojekt im Bereich der Weiterbildung und Qualifizierung der Landwirte und deren Mitarbeiter. Dieser Antrag ist mit einem Vermittlungsprogramm für Studenten in Ungarn gekoppelt. Hintergrund dieses Vorgehens ist der sogenannte Agenda-2000-Prozess der Europäischen Kommission. Der Agenda-2000-Prozess bezieht sich im Wesentlichen auf das Thema der neuen Beitrittsländer oder deren Umstrukturierung. In diesem Fall sind es die zehn sogenannten MOE Staaten.

Wir wussten frühzeitig, dass es dort erhebliche Umstrukturierungen besonders auch im förderrechtlichen und finanztechnischen Bereich geben wird. Es ist heute so, dass das neue Beitrittsprogramm für diese MOE Länder zum 01.01.2000 in Kraft gesetzt worden ist und sich vornehmlich mit drei Schwerpunktprogrammen befasst. Einmal das Programm ISPA, das ist das Investitionsprogramm für die Strukturförderung der Gebietskörperschaften; das Programm SAPARD, es regelt oder unterstützt den Prozess der Anpassung der Landwirtschaft und der ländlichen Entwicklung und das auch schon bekannte Programm PHARE.

Vor diesem Hintergrund haben wir den LEONARDO - Antrag bei der Kommission im Bereich der Erstellung von Aus- und Weiterbildungsmodulen im Bereich der Landwirtschaft gestellt, denn dieser Bereich ist gerade in diesen Ländern, technisch zumindest, weit unterentwickelt. Das heißt, hier wird ein enormer technischer Nachholbedarf im Bereich der Landwirtschaft und natürlich auch im Bereich der ländlichen Entwicklung in Ungarn in der Zukunft absehbar sein. Diesen Prozess wollen wir mit diesem Antrag begleiten.

Wir konnten hier auch mit Unterstützung der Universität Kassel die ökologische Fakultät der Universität Budapest als Projektpartner dafür gewinnen. Als weitere Partner in diesem Projekt fungiert auch eine landwirtschaftliche Fachschule aus Litauen. Wir haben also in diesem Projekt größere und kompetentere Partner, aber auch kleinere Partner. Wir werden auch hier bestimmte Bedarfsanalysen durchführen. Daraus entwickeln sich dann Sollkonzeptionen, Ressourcenfestlegungen und die Pilotanwendungen im Bereich der Landwirtschaft. Die Zielgruppe sind die sogenannten Multiplikatoren in der Landwirtschaft.

Das werden in den MOE - Staaten vornehmlich Lehrer aus den landwirtschaftlichen Fachschulen und auch Personal aus der Universität sein. Wir werden diese Aktivitäten dann mit dem Antrag der Universität Kassel im Bereich der Mobilität von Absolventen kombinieren. D. h., diese Aktivitäten werden ab einem bestimmten Punkt auch hier in diesem „Mobilitätsbereich“ von Herrn Berdelsmann einmünden. Neu an dieser Sache wird sein, dass die Kommission in LEONARDO II es für wünschenswert hält, zukünftig sehr darauf bei den Projektträgern zu achten, was kommt als Output bei diesem Projekt heraus? Wo ist zum Schluss das Ergebnis? Wir werden auch dazu kommen, dass wir darstellen müssen, wie wir dieses Produkt vermarkten wollen, bzw. ob es überhaupt vermarktet werden kann. Das wird auch ein Auswahlkriterium zukünftig vor allem im Bereich der Pilotprojekte sein. Als „Produkt“ steht der Aufbau eines Kompetenzzentrums der Landwirtschaft.

Dieses Kompetenzzentrum der Landwirtschaft ist eigentlich nichts anderes als eine Berufsberatung, eine Berufsbegleitungseinrichtung unter dem Label des SAPARD-Programms für die neuen Beitrittsländer. Das Projekt wird eine Gesamtlaufzeit von 36 Monaten haben. Wir hoffen natürlich, dass die Kommission diesen Vorschlag auch annimmt, und dass wir dann irgendwann mal über den Erfolg und die anderen Dinge, die damit zusammenhängen, berichten können.

Weitere Hinweise auf Projekte zur Qualifizierung und Regionalentwicklung des Landkreises Kassel für die Region Nordhessen finden sie näher beschrieben auf der dritten Umschlagseite dieser Publikation. Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Vielen Dank.

Mobilitätsförderung - Vermittlungs- und Austauschprogramme – EUROPASS⁷ --

Hans-Dieter Berdelsmann

Mobilitätsförderung - Vermittlungs- und Austauschprogramme

Vordergründig wird die Mobilität von Menschen als Bereicherung der individuellen Ausbildung, der Vermittlung von Sprachkompetenz und als eine sozio– kulturelle Erweiterung des persönlichen Umfeldes gesehen. Die nähere Beschäftigung mit den Effekten von Mobilität zeigt, dass die transnationale Mobilität unter bestimmten Umständen mehr sein kann als diese vordergründigen Effekte.

An die Mobilität können nicht nur Erwartungen an eine individuelle Kompetenzerweiterung gestellt werden, für die die notwendigen Beratungsleistungen erbracht und eine Infrastruktur zur Durchführung und Finanzierung von Mobilitätsprogrammen bereitgestellt wird. In diesen Mobilitätsprogrammen sind systematische Effekte zu erzielen, die ziel-, prozess- und strukturelle Innovationen begünstigen. Im Folgenden einige Beispiele dazu.

Die Studierenden der Universität Kassel absolvieren in ihrem Hauptstudium ein mehrmonatiges Praktikum in den Betrieben. Sie werden durch die Hochschule auf diese Ausbildungsphase vorbereitet. Die Beratungsgespräche mit den Studierenden zielen auf eine begründete Auswahl von Praktikumsbetrieben durch Reflexion des Auswahlprozesses, um die Auswahlentscheidungen auf der Basis rationaler Gründe vorzubereiten. Die Hochschulen erwarten über die systematische Einbeziehung von Praktika in einem Betrieb in anderen europäischen Ländern einen Effekt für Studium und Lehre sowie die Befähigung der Studierenden und Absolventen zur Mitarbeit in internationalen Forschungsprojekten.

Will man eine weitere Internationalisierung von Studium und Lehre erreichen, ist es erfahrungsgemäß erforderlich, dass man auf eine ausreichende Zahl von international erfahrenen Studierenden zurückgreifen kann. Die Mobilitätsprogramme der EU werden in einem Netz von ca. 1000 Ausbildungspartnerschaften in ganz Europa vor-

⁷ Aus zeitlichen Gründen wurde der vorbereitete Beitrag auf der Tagung nur zusammen gefasst vorgestellt. Der Abdruck erfolgt auf Wunsch mehrerer Teilnehmer.

bereitet und durchgeführt. Jedes Jahr verlassen mehrere tausend Studierende ihr Studienland, um in einem anderen Land einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren. Sie finanzieren die Mehraufwendungen der Studierenden in ausreichendem Umfang. Um eine derart große Zahl von Vermittlungen zu bewältigen, stellen sie eine funktionsfähige Infrastruktur und geben die erforderlichen Finanzierungszuschüsse. Im folgenden sollen nun einige beispielhafte Vermittlungen beschrieben werden, die die Leistungen des beratungsorientierten Ansatzes und die nachhaltige Wirkungen der Teilnahme an den EU Bildungsprogrammen zur Förderung der Mobilität verdeutlichen.

Nachhaltige Wirkung eines Praktikums

Vor kurzem traf ich den Absolventen der Elektrotechnik Herr Franz B. Er war einer der ersten Studierenden, die im Jahre 1990 in den damals ganz neuen Bildungsprogrammen der EU für ein Praktikum in einen spanischen Betrieb vermittelt wurde.

Dieses erfolgreiche Praktikum sollte seinen weiteren Berufsweg bestimmen.

Nach Abschluss des Studiums arbeite er zunächst bei der Kasseler Alstom als Vertriebsingenieur für die Region Lateinamerika. Eine elektrotechnische Ausbildung mit einem Praktikum in Spanien waren die Schlüsselqualifikationen für seine erste berufliche Tätigkeit in einem spanisch-sprechenden Land. Es folgten die Übernahme von Verantwortung für den Vertrieb eines Produkts in Asien.

Ein persönlicher Grund im familiären Umfeld bewegt ihn zum Wechsel in eine neue Firma. Dort übernimmt er eine für ihn nicht zufriedenstellende kaufmännische Vertriebstätigkeit in Deutschland. Bereits nach kurzer Zeit kommt es wieder zum Anknüpfen an die berufliche Kompetenz mit ihrer sprachlich kulturellen Dimension.

Eine neue Tätigkeit fand er bei der Firma Thyssen Fahrgastbrücken, die vor kurzem die Produktion von Kassel nach Spanien verlagerte. Wieder technischer Vertrieb, Spanisch und Führungsverantwortung.

Auslandspraktika in Tschechien – Start in eine internationale Ausbildung und Berufskarriere

Für Roman N., Student der Elektrotechnik, sollte ein Praktikum mehr als nur die Beschäftigung mit technischen Problemstellungen im späteren Berufsfeld sein. Die Be-

ratung des Studierenden ergab eine Festlegung auf Aufgabenfelder im wirtschaftlichen-technischen Bereich. Es folgten Überlegungen zur Art des Unternehmens, der Branche und der gewünschten Region. In den weiteren Beratungsgesprächen wurde der Einsatz auf einem dispositiven Arbeitsplatz bei einem Automobilhersteller vereinbart. Mit den vorhandenen tschechischen Sprachkenntnissen war die Platzierung bei der Firma Skoda, Mladá Bosleslav möglich. Damit war der Grundstein für eine internationale Karriere gelegt. Es folgten Studien- und Diplomarbeiten beim gleichen Konzern in verschiedenen Ländern, ein Aufbaustudium in Großbritannien und der Berufseinstieg bei einer international agierenden Unternehmensberatung.

Personaltransfer zur Unterstützung gemeinsamer Forschungs- und Entwicklungsarbeiten

Zwischen der Universität Kassel, Fachbereich Elektrotechnik, dem Institut für solare Energietechnik (ISET), Kassel und dem Instituto Tecnológico y de Energias Renovables (ITER) besteht seit Jahren eine intensive Forschungs- und Entwicklungskooperation auf dem Gebiet der Nutzung solarer Strahlungsenergie. Im Rahmen der EU Bildungsprogramme werden seit Anfang der 90er Jahre regelmäßig Studierende der Elektrotechnik beim ITER in Spanien tätig, um konkret definierte Arbeitsaufträge aus Deutschland während des Praktikumaufenthaltes abzuarbeiten. Nach Kassel zurückgekehrt erfolgt anschließend eine mehr oder weniger lange Mitarbeit bis zum Abschluss des Projekts.

Neben der konkreten Erledigung von Aufgabenstellung für die beteiligten Organisationen, ergeben sich zusätzliche Effekte. Die Studierenden können bereits während des Studiums die Besonderheiten einer internationalen Kooperation kennen lernen, als spätere Mitarbeiter sind ihnen die Arbeitssituation und die Rahmenbedingungen im ausländischen Institut vertraut. Für die beteiligten Organisationen ist die regelmäßige Beschäftigung von Praktikanten ein höchst wirksames Personalentwicklungsinstrument. Es bietet ihnen einen großen Pool mit Studierenden, die nach Abschluss des Studiums zu potentiellen Mitarbeitern werden.

Fernweh – aber wie finanzieren?

Die Studentin Britta B. war anfänglich nur an einem Praktikum am Studienort interessiert, weil sie ihrer Familie die Finanzierung ihres Studium nicht zumuten wollte und neben dem Studium als Krankenschwester arbeitete. Mit einem Praktikum außerhalb des Studienortes hätte sie ihren Lebensunterhalt nicht mehr selbst finanzieren können. Im Rahmen der obligatorischen Beratung äußerte sie auf die Frage nach ihren Wünschen, wie sehr sie sich sehne nach einem Ortswechsel. Dass sie ihr Fernweh mit der Durchführung eines Praktikums verbinden konnte, war für sie bisher nicht vorstellbar. Um so mehr überrascht war sie, als sie erfuhr, dass ein Praktikum in Ausland möglich und finanzierbar ist. Ihr Entschluss, das Praktikum im Ausland zu absolvieren, wurde realisiert bei der Firma Philips in Braga/Portugal. Die erworbenen Sprachkenntnisse waren die Basis für eine spätere Mitarbeit in einem deutsch-brasilianischen Forschungsprojekts an der Hochschule.

Dieses sind nur einige typische Beispiele für die nachhaltige Wirkung von EU Programmen und wie sie zur internationalen Zusammenarbeit beitragen. Ein Erfolg des EU Programm LEONARDO DA VINCI ist die Finanzierung von Reisekosten, der zusätzlichen Aufenthaltskosten und der Kosten für die sprachliche Vorbereitung, und zwar nicht für wenige einzelne Studierende, sondern für eine Größenordnung von ca. 10 % der Studierenden. Die Universität Kassel ist eine von ca. 20 regelmäßig aktiven Antragstellern in Deutschland und hat in den vergangenen Jahren nicht unerhebliche Zuschüsse eingeworben. Näheres ist der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Antragsjahr	Projektnummer	EU-Zuschuss
95	EuroMob D/95/2/3024/PL/II.1.2.a/FPI	€ 206.237
96	EuroMobi D/96/2/1175/PL/II.1.2.a/FPI	€ 200.647
97	EuroMobil D/97/2/00998/PL/II.1.2.a/FPI	€ 233.070
99	EuroMobili D/99/2/07097/PL/II.1.2.a/FPI	€ 257.000
2000	EuroMobil 2000 D/2000/PL-02123	€ 197.300

Sollen Auslandspraktika in diesem Umfang durchgeführt werden, lässt sich eine Platzierung der Studierenden in Betrieben in anderen Ländern Europas nicht mehr nur durch eine direkte Vermittlung in einzelne Betriebe realisieren. In EU Programm LE-

ONARDO DA VINCI kann auf ein Netz von regionalen Ansprechpartnern in Organisationen mit den gleichen Aufgaben zurückgegriffen werden. Sie sind die „Kenner“ der betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten für Praktikanten in ihrer Region, sie sind vertraut mit den spezifischen Regelungen zur Beschäftigung in der Arbeitswelt in ihrem Land, sorgen für die Unterbringung der Studierenden und eine Begleitung während des Praktikums.

Im Zusammenhang mit der Durchführung von Praktika im In- und Ausland sind weitere Erfahrungsberichte von Studierenden sind in einer Broschüre⁸ der Hochschule dokumentiert.

⁸ *Aufbruch, „ 20 unvergleichliche Wochen“, Studienaufenthalte und Praktika im Ausland, Hg. Universität Gh Kassel, Akademisches Auslandsamt, Kassel Juli 2001*

Dokumentation von Auslandsaufenthalten – EUROPASS für die Berufliche Bildung

Mit dem wachsenden Interesse an einer Integration von Ausbildungsphasen im Ausland und der weiteren Verbreitung des lebenslangen Lernens, wird die Dokumentation dieser beruflichen Ausbildungsabschnitte immer bedeutender.

Mit der Einführung des EUROPASS ist eine Bescheinigung der Ausbildungszeiten im Ausland möglich.

Die Ausbildungseinrichtung im Heimatland beantragt für den Auszubildenden die Ausstellung des Dokument für den EUROPASS⁹ und trägt die wesentlichen Grunddaten ein. Der Auszubildende legt dem Arbeitgeber im Ausland dieses Dokument vor. Die vorhandenen Einträge werden ergänzt um die absolvierten Ausbildungsinhalte und -zeiten im Ausland.

Weitergehende Informationsquellen sind weiter unten genannt.

⁹ Die Beantragung der Ausstellung eines EUROPASS Dokuments erfolgt unter Verwendung eines Vordrucks. Nähere Informationen zum EUROPASS und der Vordruck kann abgerufen werden auf der URL <http://www.europass.de>.

Formblatt "Anforderung des EUROPASS Berufsbildung"

auszufüllen vom Projektträger für Gruppen von Teilnehmern/Einzel-Teilnehmern

Anfordernde Stelle:

Name der Einrichtung:

Ansprechpartner:

Strasse/Postfach:

Postleitzahl/Ort:

Tel./Fax:

E-Mail:

Art der Einrichtung (Bitte ankreuzen):

- Großunternehmen (>500 MA)
- Klein- und Mittelunternehmen (< 500 MA)
- Berufsschule
- Berufliche Vollzeitschule
- Außerbetriebliche Bildungseinrichtung
- Überbetriebliche Bildungseinrichtung
- Universität
- Fachhochschule
- Organisation der Sozialpartner
- Verband
- Kammer
- Sonstiges:

Verwendung des *EUROPASS Berufsbildung* (Bitte ankreuzen):

- Erstausbildung
- berufliche Weiterbildung
- Hochschulbildung
- Sonstiges:

Der *EUROPASS Berufsbildung* darf nur unter folgenden Kriterien ausgegeben werden.

Bitte stellen Sie sicher, dass die Kriterien erfüllt werden. (Bitte ankreuzen)

Der Auslandsaufenthalt wird von einem Ausbilder/Tutor etc.

Ja Nein

betreut.

Es handelt es sich um eine "alternierende Ausbildung" im Sinne des

Ja Nein

EUROPASS *Berufsbildung*, d.h. eine praxisorientierte Komponente (Praktikum) ist enthalten.

Der Auslandsaufenthalt wird im Rahmen der Ausbildung/des

Ja Nein

Studiengangs/des Bildungsgangs zeitlich bzw. inhaltlich anerkannt oder angerechnet.

Dauer in Wochen	Zielland	Berufsfeld (s. Anlage)	Studienfach	Anzahl Personen männlich	Anzahl Personen weiblich
Gesamtzahl der benötigten Exemplare des <i>EUROPASS Berufsbildung</i>					

P.S.: Sie erleichtern uns die Arbeit, wenn Sie uns einen Adressenaufkleber beilegen!

Ich bestätige, dass ich den *EUROPASS Berufsbildung* für diese Maßnahme noch NICHT erhalten/ angefordert habe

(Datum) (Unterschrift und Stempel)

Bitte nicht bearbeiten!

Bearbeitungsvermerk der Ausgabestelle
Ausgabestelle

--

Anforderung wurde entsprochen		Anzahl bei reduziertem Versand	
Anforderung wurde abgelehnt		Datum	

Bemerkungen (Grund für Ablehnung etc.)

--

Stand 22.05.2001

Anlage

Berufsfelder Ausbildungsberufe	
Code	
B a1	Wirtschaft und Verwaltung
B a2	Metall-, Maschinen-, Elektrotechnik und Elektronik
B a3	Glas, Papier, Keramik
B a4	Holzverarbeitung
B a5	Bekleidung, Design, Textil und Leder
B a6	Chemie, Physik, Biologie
B a7	Druck- und Medienberufe
B a8	Baugewerbe und Ausbau
B a9	Gesundheit
B a10	Körperpflege
B a11	Ernährung und Hauswirtschaft
B a12	Landwirtschaft, Umwelt, Forstwirtschaft, Gartenbau
B a13	Informations- und Kommunikationstechnologie
B a14	Verkehr und Transport
B a15	Hotel-, Gaststättengewerbe und Tourismus
B a16	Sonstige
	Bitte hier nennen:

Podiumsdiskussion:

Das EU Programm LDV II - Eine Innovation für Hessen?

Chancen und Möglichkeiten für eine europäisch orientierte Berufsbildung

Moderation:

Prof. Dr. Leonhard Gros (Private Fachhochschule Fresenius Idstein)

Podiumsteilnehmer:

Richard Brand (DaimlerChrysler), Prof. Dr. Gerd Neumann (Institut für Berufsbildung der Universität Kassel), Dr. Siegbert Wuttig (Deutscher Akademischer Austauschdienst), Dieter Berdelmann (Universität Kassel)

Herr Gros:

Um mich kurz vorzustellen, ich heiße Gros, bin 49 Jahre alt, verheiratet, habe zwei Kinder die zwanzig Jahre alt sind und sich jetzt überlegen, was sie studieren möchten. Zur Freude von Herrn Berdelmann kann es sein, dass wenigstens einer die Richtung Maschinenbau oder Elektrotechnik einschlagen wird. Aber zur Zeit macht er noch Zivildienst und sieht Blut. Das ist ein ganz anderes Fach.

Wir selber haben uns in meiner Hochschule, das ist die Europa Fachhochschule Fresenius in Idstein, die Leuten in meiner Branche - das ist im weiteren Sinne die Chemiebranche - schon bekannt ist, zum Ziel gesetzt, unsere Studenten ganz stark in europäische Bezüge hineinzubringen, und zwar gerne mit LEONARDO, weil wir glauben, dass das Auslandsstudium schön ist, dass aber Arbeiten im Ausland die Menschen noch ganz anders zusammenbringt und noch stärker verändert. Deswegen sind wir grundsätzlich dafür. So haben wir Ihnen in den Prüfungsordnungen die Möglichkeiten gegeben, ausländische Anteile zu erwerben, die an unserer Universität auch voll anerkannt werden und ins Studium integriert sind. Natürlich haben wir sie offiziell nicht alle dazu verpflichtet, ins Ausland zu gehen, weil natürlich zu wenig Mittel dafür bereit stehen. Aber mit Hilfe von LEONARDO konnten wir die Mittel ein Stückchen weiter entwickeln. Außerdem haben wir auch Pilotprojekte gemacht, wovon eins ein Curriculum-Projekt ist, das weitgehend im Sektor Chemie liegt, aber auch angrenzende Sektoren mit bedingt.

Ich will Ihnen nur ein Beispiel aus der Kunststoffindustrie nennen, weil Sie hier größtenteils aus dieser Richtung versammelt sind. Wenn ich meine Kunststoffvorlesung beginne, dann zeige ich den Leuten zuerst die wirtschaftliche Bedeutung. Das soll aber nicht das einzige sein, denn das wäre schrecklich. Aber der finanzielle Aspekt zählt auch. Und dann kann man zeigen, dass von der reinen Kunststoffindustrie im Sinne der Herstellung der Granulate, also der Rohkunststoffe, ein Mehrfaches an Firmen und Arbeitsplätzen abhängt, die die Kunststoffe verarbeiten und die Verarbeitungsmaschinen herstellen. Deswegen haben wir das Projekt auch so angelegt, dass es diese Sektoren, also auch die Verwender von chemischen Produkten, Hersteller von Consumer-Products, mit umfasst. Soweit zu unseren Erfahrungen. Ich will das jetzt nicht weiter ausdehnen, sondern den Vorschlag von Ihnen, Herr Neumann, aufnehmen, dass wir vielleicht so vorgehen, dass jeder von Ihnen Dreien ein kurzes Statement abgibt, wer Sie sind und was Sie mit LEONARDO gemacht haben.

Ich habe hier mal eine Folie, die ich zu solchen Gelegenheiten öfter auflege. Das ist eine Teamwork zwischen meinem Vater, der gut zeichnen kann, in diesem Fall eine eierlegende Wollmilchsau, und unseren Erfahrungen, die sagen, „Schauen Sie mal, das will der Arbeitsmarkt von uns.“ Wir könnten natürlich hier den Kollegen Brand ein bisschen kitzeln und sagen, so etwas wollt ihr. Und ich sage ganz provokant, das ist natürlich von einem Rheingauer Karnevalisten erstellt. Denn so etwas gibt es nicht, solche Menschen gibt es nicht. Die kann man auch nie erzeugen. Aber solche Menschen hätten Sie gerne.

Herr Brand:

Selbstverständlich.

Herr Gros:

Das wäre die Idealfigur. Aber auch beim Klonen wird das nicht herauskommen. Das sage ich aus anderen Gründen. Denn ich habe Kinder, die Zwillinge sind, und die sind so völlig verschieden, dass ich genau weiß, dass jedes Klonen auch in die Hosen geht. Das heißt, wenn Sie dies hier betrachten, dann wissen Sie, es ist unerreichbar. Aber es soll eine kleine Provokation an die Runde sein, zu sagen, wenn wir dies nicht schaffen, was schaffen wir dann mit LEONARDO? Wie sind da Ihre Erfah-

rungen und Meinungen? Sind Sie einverstanden, Herr Neumann, wenn ich mit der Industrie beginne, weil das unsere LEONARDO - Partner im eigentlichen Sinne sind, denn sonst bieten wir im eigenen Saft.

Herr Brand:

Gut, dann will ich mal beginnen. Mein Name ist Richard Brand. Ich bin hier der Personalleiter der Daimler Chrysler Railsystems, eine Tochter der Daimler Chrysler AG in Kassel verantwortlich. .

Sie haben es heute ja schon ein paar Mal gehört, Globalisierung und Wissensgesellschaft, darauf müssen die Unternehmen reagieren. Natürlich hat das auch entsprechende Auswirkungen auf die Mitarbeiter. Wir wünschen uns von den Mitarbeitern interkulturelle Kompetenz, Sprachkenntnisse, Mobilität und auch ein Stück weit so ein Netzwerk auf Wissen und Personen bezogen, und dabei kann uns LEONARDO helfen, weil es einen wichtigen Baustein im Gefüge darstellt. Bis jetzt habe ich allerdings bei der Inanspruchnahme dieses Programms versagt.

Ich habe es bei LEONARDO I einmal probiert und bin kläglich gescheitert, einfach aus Ressourcengründen, an den administrativen bürokratischen Hürden. Deshalb begrüße ich es natürlich, dass wir hier in Herrn Berdelsmann jemanden haben, der bezüglich der Hochschule sehr aktiv in diesem Bereich ist. Wünschenswert wäre es auch speziell für diese Region, wenn eine Person oder eine Institution uns dabei helfen würde, was die Auszubildenden betrifft. Das müsste von der Idee her eigentlich von den Betrieben kommen, ist aber bei den schon genannten Hemmnissen nicht zu leisten. Deshalb versuchen wir, das Problem anderweitig zu lösen, könnten aber auch das Programm LEONARDO nutzen.

Herr Gros:

Sind Sie einverstanden, wenn ich gleich mal zwei Fragen anschließe, damit die der Grundgedanke nicht so zerrissen wird? Die erste Frage: Haben Sie auch beobachtet, dass Firmen, auch Daimler-Chrysler, die hier zwar nur als Tochter eines großen Unternehmens auftritt, jedoch durchaus inbegriffen ist, einerseits an die Börse gegangen sind, Geld eingenommen und viele Beschäftigte eingestellt haben und andererseits über Ressourcenmangel klagen? Das kommt sicher auch daher, dass so eine Firma, wenn sie in Teilfirmen zerlegt wird, nur noch als KMU agieren kann und bei-

spielsweise für LEONARDO - Anträge innerhalb ihres Tagesgeschäfts keine Kapazitäten mehr hat? Die zweite Frage: Beobachten Sie auch, dass die Antragsteller zumeist Schulen oder Hochschulen sind und dass Firmen zumeist eher als Partner agieren? Oder täusche ich mich da? Wie ist das? Oder anders herum, weiß jemand von einer Firma, die den Antrag gestellt hat? Herr Wuttig, wissen Sie etwas?

Herr Wuttig:

Das gibt es schon. Aber ich hatte vorhin schon gesagt, dass es bei KMU's sehr schwierig ist, diese zu motivieren. Was die größeren Firmen betrifft, war Siemens als Projektträger beim Praktikantenaustausch des LEONARDO - Vorgänger - Programms aktiv. In der Regel ist es jedoch sehr schwer, Firmen dazu zu motivieren, sich auf dieses Terrain zu begeben. Auch für die Lehrlinge und Auszubildenden ist es schwer, dies zu organisieren. Es sind zumeist Kammern oder Berufsbildende Schulen, die das organisieren, jedoch nicht die KMU' s, da gebe ich Ihnen völlig recht. Die Frage ist natürlich zurück gestellt, ob Sie als größere Firmen dies in Ihrer Strategiebildung überhaupt als Priorität haben. Oder ob Sie sagen, wir rekrutieren unseren Nachwuchs sowieso ganz anders. Und wenn es uns gelingt, über diese Schiene den einen oder anderen noch zusätzlich zu kriegen, um so besser. Das LEONARDO - Programm ist jedenfalls nicht der Focus Ihrer Personalrekrutierung.

Herr Brand:

Auf jeden Fall. Ich muss da ganz einfach nach Kosten und Nutzen rechnen. Und wenn der Aufwand für mich zu hoch wird, dann versuche ich das Problem anders zu lösen. Nehmen wir mal ein Beispiel, was die Auszubildenden betrifft. Um diese vier Punkte zu realisieren, die ich vorhin genannt habe, habe ich z. B. eine Muttersprachlerin, eine Amerikanerin, eingestellt. Ich habe eine Auszubildende eingestellt, die hat Spanisch studiert. Das sind für mich Maßnahmen, die ganz einfach zutreffend sind. Oder wenn ich Auszubildende zu einer Tochter im Ausland schicke, dann brauche ich nicht LEONARDO dazu. Das kann jedoch eine begleitende, zusätzliche Maßnahme sein.

Herr Gros:

Weil die Frage jetzt schon ganz konkret gestellt worden ist: Weiß jemand von Ihnen in der Region einen möglichen Partner für diese Firma, einen der sich um LEONARDO bezüglich Berufsausbildung oder den beruflichen Bereich gekümmert hat? Es könnte ja eine Berufsschule oder Berufsfachschule in der Region sein, die im einschlägigen Sektor arbeitet.

Einwurf von Herrn Görlitz:

Das ist mit Sicherheit die Berufsschule Wolfhagen.

Herr Gros:

Wenn Sie da einen Kontakt machen, dann hätte dieses Gespräch ja schon mal eine Anregung ergeben. Aber gehen wir vielleicht ein bisschen weiter, um die Runde voranzubringen. Herr Neumann, Sie haben freundlicherweise über Herrn Berdelmann eine Arbeit über berufliche Aus- und Weiterbildung hereingegeben. Das hat mich sehr interessiert, weil bei uns in diesem Bereich auch ein Projekt läuft, wenngleich auch nur auf der Fachhochschulebene. Nach ihren Untersuchungen und Vergleichen bezüglich der verschiedenen europäischen Länder kommen Sie darin zu dem Ergebnis, dass es selten die Nachfrager nach Aus- und Weiterbildung, d.h. letztlich die Betroffenen, „Beneficiaries“ sind, welche die Initiative ergreifen, um ins Ausland zu kommen. Damit bleibt zu fragen: Wo setzt LEONARDO überhaupt an? Wo sehen Sie Chancen?

Herr Neumann:

Ich glaube, dass das LEONARDO - Programm zwar einerseits auf der universitären Ebene an die einzelnen Nachfrager, die Praktikanten, herantritt, die sich im Rahmen solcher Austauschprogramme bewegen, aber auf der anderen Seite eben doch der betriebliche, der systemische Ansatz viel stärker ausgeprägt ist. Man braucht Institutionen, die sich zusammenfinden, Institutionen verschiedener Länder, so dass auch hier von der systemischen Seite an die Lösung der Probleme herangegangen wird. Der Einzelne, der nur einen Antrag stellt, ist sicherlich als Nachfrager von Weiterbildung in diesem System der Förderanträge nicht besonders zentral positioniert, um es einmal ganz vorsichtig zu formulieren. Das scheint mir auch ein Problem zu sein. Um eine Öffnung herbeizuführen, dass auch der individuelle Nachfrager z.B. eine Chan-

ce bekommt, im Rahmen des Programms Anträge zu stellen, müsste man da sicherlich Zwischenstrukturen einziehen, um das Problem zu bündeln. Aber ich denke, dass das auch mit den derzeitigen Organisationsstrukturen so nicht zu bewältigen ist. Natürlich ist es auch bezeichnend, dass die Möglichkeit gar nicht besteht, als Individuum zu sagen, ich habe bestimmte Weiterbildungsinteressen, ich möchte das und das machen und daraus direkt einen Antrag zu formulieren. Auch das ist für mich ein Indiz dafür, wie stark solche Prozesse über die institutionelle Seite aufgezogen werden. Das geht sicherlich nicht in direkter Form, aber Zwischenstrukturen müssten formulierbar sein. Darin besteht ja auch der Widerspruch. Wir stellen ja fest, dass es eine unheimlich starke Individualisierung in Arbeitsprozessen, eine starke Individualisierung in Lernprozessen gibt. Nehmen wir als Beispiel einmal das virtuelle Unternehmen America Online (AOL). Dort geht es gar nicht mehr anders, ohne dass die Selbstorganisation von Arbeitsplätzen stattfindet, weil sich der Arbeitsplatz selbst so stark innerhalb kürzester Zeiträume verändert, dass er in einem halben Jahr nicht mehr da wäre. Also muss man seine Arbeit selber organisieren, man muss selber seine eigene Personalentwicklung betreiben, und man muss für sich selbst die Fähigkeit entwickeln, selbst Lernprozesse zu organisieren. Das heißt, die individuellen Arbeitgeber tragen eine unerhörte Last, was die Bewegung in den Unternehmen angeht. Aber sie sind diejenigen, deren Qualifikation man notwendigerweise will. Wie hieß es doch so schön in einem Aufsatz der Systemtheorie: „Der Mensch, der Gesellschaft fette Beute“. Darin soll zum Ausdruck kommen, dass der Mensch in gewisser Weise so gewollt wird, und dass er diesem System sehr stark nutzt. Ich sage das mal als Pädagoge, der ja vom Individuum, von seiner Persönlichkeitsentwicklung her, denkt.

Dass das in den Programmen fehlt, das ist das eine, was mir auffällt. Die Individualisierung, die wir sehr stark beobachten können findet immer in dem Maße statt, wie die „soziale Organisation“ das Medium ist, durch das das Individuum gehen muss. Das ist das, was mir auffällt und was sich auf die Programme ganz linear durchschlägt. Zweiter Punkt, der mir auffiel sind die Curricula. Ich habe ja nicht nur theoretische Kenntnisse, wie man Curricula macht. Ich habe auch viele praktische Dinge erstellt, bis zu den Entwicklungsländern hin, Programme im Schnittstellenbereich, auch mit Herrn Dröge zusammen, wo technische und ökonomische Ausbildungen

zusammengeführt wurden und diese in den Kontext von Kleingebärförderung einzugliedern war. Es gehört ja ein sehr großes Know-how dazu, Curricula zu machen, die nicht nur so handgestrickt sind, indem man ein bestimmtes Problem mit einem bestimmten Fachwissen koppelt. Weil ich den stark fachlichen und den stark technischen Impuls in diesem Programm spüre, in dem es gleichzeitig um Ausbildung um Weiterbildung geht, bleibt zu fragen, wo eigentlich die Expertise ist, um die damit zusammenhängende curriculare Gestaltung dieser Prozesse auch wirklich professionell zu machen. Das ist eine Frage, die ich immer im Kopf habe, wenn ich hier von den einzelnen Projekten höre.

Und dann noch ein Drittes und Letztes: Es ist ja so, dass es sogenannte Schlüsselpersonen gibt, die sogenannten Multiplikatoren. Dazu gehören nicht die Auszubildenden im Betrieb, sondern auch die Ausbilder. Ich bin ja selber Ausbilder im Betrieb gewesen und frage mich nun, wie man da ein Programm aufziehen kann, dass zur Aufgabe hat, nur die Auszubildenden zu qualifizieren, die Ausbilder haben doch genauso in dieser dynamischen Entwicklung einen unerhörten Nachholbedarf und einen Fortentwicklungsbedarf. Das wäre meiner Meinung nach etwas, was ganz wichtig ist, nämlich konkret, dass die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung über ihre Träger, über die Ausbilder und über die Weiterbildungner, ganz stark in diese Prozesse mit einbezogen werden müssen. Auch das müssten die Projekte beinhalten, auch wenn ich weiß, dass es dies bei LEONARDO jetzt gibt. Schließlich brauchen ja auch die Ausbilder Sprachkompetenz.

Herr Gros:

Es gibt solche Projekte. Aber ich möchte vielleicht mal das tun, was Sie jetzt getan haben. Wir spannen den Bogen jetzt nämlich zurück zur Selbstorganisation. Ich will das mit einer Anekdote eröffnen. Ich habe in meiner alten sozial-katholischen Selbstverliebtheit, geerbt von Nell - Breuning und anderen, gesagt: Das ist doch klar, die IG Chemie, die hatten die richtigen Leute, den Rapp z.B. Die hatten vor 10, 12 Jahren mal die Idee, Fortbildung und Weiterbildung für die Kollegen in den Betrieben zu organisieren, das gehörte da einfach rein. Das gehört sogar in die Tarifverträge. Als wir unser Projekt, dieses Curriculumprojekt machten, habe ich mich auf die Pfade der Gesellschaft deutscher Chemiker gewagt und zwei, drei Leute aus großen Firmen

angesprochen um sie zu fragen, ob man so etwas nicht wie LEONARDO nicht installieren könnte. Warum ich das getan habe? Weil ich stinkfaul bin. Das wäre ja ein automatischer Multiplikator gewesen, wenn so etwas lief. Sind wir doch ehrlich. Das wäre es gewesen. Und da fielen diese beiden Industriekollegen fast über mich her und sagten: „Mensch, Junge, du bist fast 10 Jahre hinterher. Qualifizierung ist die Sache des Einzelnen. Der muss sich qualifizieren. Gegebenenfalls, wenn der Betrieb ein Interesse hat, wird er helfen. Er wird auch 2 Tage Urlaub geben, wenn der Mitarbeiter das auf Samstag, Sonntag ausdehnt und die 4 Tage zwei - zwei liegen.“ Das alles wird sein, aber zunächst mal ist es die Sache der Leute selbst. Das haben Sie eben beschrieben, und ich könnte das ja positiv wenden im Sinne von Subsidiarität, und sagen, auch das ist ein Stück Autonomie für den Einzelnen. Ich habe Ihre erste Einlassung nicht notwendig als eine Kritik an dieser Situation selbst, sondern auch als Frage empfunden: Wie kann man denn die einzelnen Leute dahin führen oder Ihnen ermöglichen, dass sie Zugang zu LEONARDO haben.

Herr Wuttig, ich darf Sie mal fragen. Die Projekte sehen das ja nicht vor, aber Sie haben eine Brücke gebaut und gesagt, es könnte ja Zwischenstrukturen geben. Unsere Studierenden bei uns an der Fachhochschule müssen auch Anträge stellen, wenn sie raus wollen. Das geht nicht einfach so automatisch. Warum kann man so etwas nicht über das Internet vermitteln und dafür Zwischenstrukturen akzeptieren. Ist das denkbar?

Herr Wuttig:

Das ist sicherlich nicht für dieses Programm denkbar. Aber ich gehe noch mal zurück und sage, warum das so ist. Die europäische Kommission und, wie wir also heute gehört haben, das Parlament, denken ja bei der Verabschiedung solcher Programme nicht nur in engen bildungspolitischen Komponenten, sondern sie denken auch europapolitisch. In gewisser Weise denken sie auch global. Im Prinzip geht es Ihnen darum, institutionelle Verflechtungen in Europa zu schaffen, Netzwerke sozusagen, um vor dem Hintergrund der Netzwerke unter anderem auch Personen auszutauschen. Das ist ein Effekt, aber nur einer unter vielen.

Der Haupteffekt ist bei diesen Programmen immer die institutionelle Verflechtung gewesen, um nachhaltige Verbindungen über die Grenzen hinweg zu schaffen. Und

das andere, was man eine Zeitlang zugelassen hat, ist die individuelle Förderung im weitesten Sinne. Man hat relativ rasch gemerkt, dass dieser Effekt relativ schnell verpufft, d.h., man kann zwar einen jungen Menschen qualifizieren, aber es ist keine Nachhaltigkeit, auch vom Qualifizierungsangebot her. Und da sehe ich einen grundsätzlichen Unterschied. Ich sehe das aus meiner eigenen Organisation, die im Jahr so über 60.000 Menschen fördert, aber nach einem anderen Prinzip, nämlich genau nach dem Individualprinzip. Und da sehe ich einen großen Unterschied zum Teil zwischen nationalen Ansätzen hier und europäischen da, weil die europäischen Grundsätze, da gibt es keine Unterschiede, immer auf institutionelle Verbindungen setzen. Egal ob das TEMPUS oder irgend welche anderen Programme sind, immer laufen diese über die Institutionen. Während wir aus unserer Sicht bei der Hochschulförderung, sei es bei den Hochschullehrern oder den Studierenden, immer den Individualqualifizierungsansatz im Hintergrund haben.

Herr Gros:

Das ist auch ganz ideal so. Wenn ich mal unser DAAD-Projekt IAS, das integrierte Auslandsstudium mit Amerika, nehme, wo es gerade nicht so ist, dann empfinde das als etwas, wo kontinuierliche Aufbauarbeit möglich ist, und wo Strukturen helfen, Menschen zu bewegen

Herr Wuttig:

Herr Gros, Sie geben das Stichwort. Wir lernen im nationalen Kontext auch von der EU, und das ist ein Beispiel, wie wir auch ein gewisses Modell, was die EU mal geschaffen hat, hier bei uns wieder übernommen haben. So dass wir in der Tat, ich habe jetzt ein wenig übertrieben, nach wie vor dieses klassische Individualförderungsprinzip haben, aber gleichzeitig versuchen, diese Nachhaltigkeit durch Strukturen mitzubewirken. Das betrifft solche Projekte, wie Sie sie benennen. Das betrifft aber besonders die curricularen Projekte wie Masterstudiengänge, die sie hier an der Hochschule auch haben. Das ist sehr spannend, und ich denke, diese Zweigleisigkeit muss man auch weitergeben. Das eine hat genauso viele Vorteile wie das andere. Wie gesagt, wir haben, wenn man das auf die Praktikanten und die Qualifizierung von Studierenden als Praktikanten für spätere oder Lebensmitarbeiter bezieht, auch bei uns im eigenen Haus zwei verschiedene Modelle installiert. Da ist zum einen die-

ses strukturierte Modell bei LEONARDO, zum anderen aber auch die Individualförderung. Wir fördern ungefähr viereinhalbtausend Praktikanten, und zwar direkt individuell ohne diese ganzen Strukturen. Unser Ansatz oder unsere Erkenntnis ist allerdings auch, dass wenn es in solchen Bahnen läuft wie bei LEONARDO, die Qualitätssicherung besser zu gewährleisten ist. Das heißt, dass die Unternehmen, die diese Praktikanten bekommen, schon mal einen „Filter“ vorgeschaltet haben. Da wird erst einmal geschaut: Bringt er Fremdsprachenkenntnisse mit, bringt er Deutschkenntnisse mit, wenn er aus dem Ausland kommt. Das hat auch solche ganz praktischen Implikationen, die für die Unternehmen wichtig sind.

Herr Berdelsmann:

Ich würde das gerne noch mal unterstützen. In dem Beitrag von Herrn Wuttig war ja ganz klar und deutlich die Makroebene und die Mikroebene. Die dazwischen, die Mesoebene, fehlte. Das denke ich, ist, was der Herr Gros meinte, dass die Strukturförderung ein ganz wichtiger Punkt ist. Dann möchte ich noch eine Frage an Herrn Brand stellen. Ich weiß, dass Herr Brand sozial verantwortlich handelt, keine Frage. Aber trotzdem gestatten Sie mir die Rückfrage. Könnten Sie sich vorstellen, dass im Zusammenhang mit dem Beitrag von Herrn Neumann eine Überlegung möglich wäre, auch in der Bundesrepublik Deutschland dahin zu kommen, dass die Partizipation an europäischen Bildungsprogrammen, bezogen auf Ihre Auszubildenden, bei der Finanzierung entsprechender Strukturen unternehmensextern erledigt werden könnte?

Herr Brand:

Kann ich mit einem einfachen Ja beantworten.

Herr Gros:

Entschuldigung, nur zu meinem Verständnis. Meinen Sie damit so etwas wie Ausbildungsverbände im Bereich der normalen betrieblichen Ausbildung, wo gewisse Teile in Schulen oder Organisationen oder überbetriebliche Bildungsstätten ausgelagert werden, und dies also nun als erweitertes Angebot auf der Ebene der EU-Projekte?

Herr Berdelsmann:

In diesem Kontext könnte ich mir vorstellen, dass das Unternehmen in der eigenen Philosophie deutlich macht, wir wollen in der Ausbildung auch in die europäischen Dimension hinein. Wir sehen aber im Moment nicht die Möglichkeit. Wir bedienen uns externer Projektträger, die im Rahmen von LEONARDO für die Ressourcen, für die Kontakte und für die Überwachung der Durchführung sorgen. So etwas könnte ich mir vorstellen. Das war meine Nachfrage und da sagt Herr Brand ganz klar ja. Und damit gebe ich die Frage hier in den Raum. Welche anderen Unternehmen könnten sich das auch vorstellen? Denn wenn das bekannt ist, welche Bedarfe da bestehen, wo die Möglichkeiten gesehen werden, dann kann man das auch realisieren.

Herr Brand:

Wir hatten beim Mittagessen ein interessantes Gespräch. Die Bedarfe sind da. Die Frage ist, wie kann man sie transferieren? Wie kommt man an Informationen ran? Wie bringt man das Ganze ins Rollen? Frau Schütz hat z.B. das Problem.

Frau Schütz:

Wir möchten uns öffnen und europaweit etwas unternehmen. Doch wo fließen die Informationen zusammen? Wer koordiniert? Welche Betriebe machen da mit?

Herr Wuttig:

Wir haben diese Art von Pilotprojekten, wo solche ausgelagerten europäischen Ausbildungsmodulen auch mit einbezogen sind. Die Ausbildung gibt es schon in Deutschland. Es wäre für Sie nur interessant, wo es das gibt. Kann man mit den Leuten darüber reden, wie sie es gepackt haben, wie sie es finanzieren. Wir haben ja über diese ganzen Projekte auch so etwas wie eine Datenbank. Die nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat selber ein großes Interesse. Ich kann Ihnen den Kontakt gerne vermitteln, weil in diesem Bereich natürlich auch mit dem Projektträger selber Kontakte bestehen. Ich bin sicher, da stehen auch einige Fallbeispiele drin, wo zwei Monate der Ausbildung immerhin ins Ausland verlagert wurden, d.h. wie man das anpackt und wie man diese zwei Monate über LEONARDO finanzieren lässt.

Das wäre ein Angebot, und ich würde sagen, dass ist ja genau das, was Sie brauchen. Ein Kontakt zu denjenigen, die schon in der Praxis etwas machen.

Herr Gros:

Wer es noch nicht gemacht hat, dem ist zu raten auf die Homepages des BIBB zu gehen, wo es eine vernünftige Benutzerführung gibt, und wo man anklicken kann, was man wissen will. Vielleicht finden Sie da Hinweise. Ich weiß, dass es da eine recht aktive Gruppe gibt, die sich „Regionale Partnerschaft Südwest“ nennt und im Raum Saarland, Rheinland-Pfalz und den angrenzenden Gebieten wie Karlsruhe auch Regionaltagungen gemacht hat, bei denen ich die Freude hatte, eingeladen zu sein. Also, solche Dinge, wie Sie es da anregen, gibt es bereits. Natürlich kann ich mir gut vorstellen, hier in der Region um die Gesamthochschule Kassel, wahrscheinlich am besten in Kooperation mit beruflichen Bildungsstätten, sich zu überlegen, etwas gemeinsam auf die Beine zu stellen. Neudeutsch heißt das: Mantelantrag in den neuen Verfahren mit LEONARDO II. Wenn so etwas entsteht, wäre das ein idealer Service für die Betriebe. Natürlich müssten die Betriebe auch etwas mit einbringen, denn als Einzelkämpfer hat man es nicht leicht. Das alte Prinzip nach dem Motto, „dann mach es doch zusammen“ könnte gut funktionieren, doch die Frage, wie man sich findet, bleibt. Wenn so eine Tagung wie diese dazu eine Anregung gegeben hat, dass drei, vier Leute einen Keim bilden, um es in der mir vertrauten „chemischen Sprache“ auszudrücken, dann werden die anderen mitgerissen.

Ich möchte, wenn Sie damit einverstanden sind, noch eine Frage aus dem Podium aufnehmen. Sie sagten, in den Curricula ist der technische „Drive“ sehr stark. Wir haben in einer Curriculumentwicklung genau dort angesetzt und gesagt, dass muss ein Stück umgekehrt gehen, weil wir in unserer Branche gesehen haben, dass dieser tayloristische Aspekt - jeder macht seines - weg ist. Es gibt flache Hierarchien. Wir bilden unsere Leute bewusst nicht mehr nur chemisch aus, und ich denke, das gilt auch für die E-Technik. Unser Curriculum zum Thema Produktentwicklung hat bewusst zum Ausdruck gebracht, dass dieses Problem ganzheitlich zu sehen ist, was Produktentwicklung im Ganzen bedeutet, und dass nicht nur die technischen Aspekte wichtig sind. Schließlich heißt es heute, wir sind „market-driven companies“ und nicht „technical-driven companies“. Das bedeutet, dass der Kunde nicht mehr nur

seine Wünsche äußert und die Techniker eine Lösung zu finden haben, sondern umgekehrt, die Techniker auf den Markt zugehen müssen. Da ist die Frage, wie es sich das auf die Curriculumentwicklung auswirkt, dass dieses Marktgetriebene, Kundenbezogene in den Firmen eine große Rolle spielt. Spiegelt sich das in der Ausbildung wieder? Spielt das da ein Rolle?

Herr Brand:

Eindeutig. Wenn ich nur mal das Thema Ausbildung nehme, wir bemühen uns nicht, das entsprechende Curriculum, das vorgegeben ist, die Ausbildungsinhalte, systematisch abzuarbeiten, sondern wir geben die Auszubildenden, die ein halbes Jahr eingearbeitet wurden, direkt in ein Projekt rein, wo ein bestimmter Kunde mit Lokomotiven beliefert wird, und da übernehmen sie quasi die Sachbearbeiterfunktion. Das führt dann schon dazu, dass z.B. ein Auszubildender im letzten Jahr, das Material für eine Lokomotive, die in Pakistan gefertigt wird, im Hamburger Hafen aufgibt. Er persönlich ist vor Ort, sorgt für die Verladung und nimmt es dann in Pakistan wieder entgegen. Natürlich erhält er schon die entsprechende Unterstützung, aber das muten wir einem Auszubildenden, wenn er gut ist, schon zu.

Herr Neumann:

Es ist ja so. Es wird ja im Grunde genommen nicht nur, wenn ich sage, es wird technisch ganzheitlich geplant, okay. Aber es ist z. B. so, dass ich einfach die Methode, die methodologische Seite von Curriculumentwicklung meinte. Einmal, man muss immer dann, wenn man Curriculumentwicklung betreibt, dann geht es im ersten Schritt um die Konstruktion. Der zweite Schritt, oft werden die Curricula ja nur gemacht, nur entwickelt. Ich bin auch im Zweifel, ob die dafür notwendigen Techniken, die sich inzwischen in langen Diskussion herausgebildet haben, wie oft eine dezentrale Curriculumentwicklung z. B., die bestimmte Entscheidungsstrategien ja benötigt, dass man mit geschlossenen Entscheidungsmodellen nicht mehr erarbeiten kann. Auch solche methodologischen Probleme müssen beachtet werden. Aber es gibt die ersten Schritte der Curriculumkonstruktion. Dann gibt es besondere Techniken, die etwas mit der Curriculum-Implementation zu tun haben. Es gibt besondere Techniken, die etwas mit der Curriculum-Evaluation zu tun haben. Es gibt besondere

Techniken, die etwas Curriculum-Dissemination zu tun haben. Ich frage mich, ob diese Techniken, die auf diesen vier Stufen z. B. entwickelt sind, überhaupt bekannt sind. Dissemination hat eng etwas mit dem Problem der Nachhaltigkeit von Curricula zu tun usw. Und ob also die Dinge, die gelten für eine offene, entscheidungsorientierte, im Kontext von Aktionsforschung zu betreibende Curriculumentwicklung, ob solche Prinzipien überhaupt bekannt sind, die aber auch sehr wichtig sind, wenn man eine richtige Theorie-Praxis-Verbindung herstellen will. Damit das also auch funktioniert.

Herr Gros:

Wo kann ich es nachlesen?

Herr Neumann:

Das ist ganz einfach. Es hat etwas damit zu tun, dass die Hochschule, was Sie vorhin beklagt haben, eine Weiterbildungsfunktion hat. Und sie müsste das Wissen, was sie in ihr, hoffentlich aber über Curriculumentwicklung und bis hin zur Curriculum-Dissemination angehäuft hat, das müsste sie natürlich auch vermitteln. Das müsste sie vermitteln können in einer Theorie-Praxis-Verbindung. Das ist klar. Aber sie könnte es, und ich glaube, dass dieses Wissen auch zumindest in Teilbereiche vorhanden ist, und dass es auch mit praktischen Problemen verbunden werden kann. Da sehe ich eine Funktion, was die Hochschule machen könnte.

Herr Gros:

Gibt es, und ich frage da so naiv, nicht weil ich hinterhältig bin, sondern weil ich es nicht weiß, gibt es das schriftlich im Sinn von Literatur zum Thema? Wir haben in unserer Projektentwicklung, vielleicht instinktiv, ich weiß es nicht, in diesen Schritten aufgebaut und haben sie mit einer Befragung von Firmen verknüpft. Vielleicht meinen Sie das mit offen? Wo wir sagten, wir geben zwar einen Curriculumentwurf vor, aber wir fragen ganz klar, ist das alles relevant für die Praxis. Und wenn nicht, was ist denn dann relevant? Das haben wir zweimal in zwei Stufen gemacht, und das Endcurriculum sieht deutlich anders aus als das, was in unseren Köpfen war. Aber trotz-

dem, wo könnte man über Systematik, Methodik dieser Sache nachlesen oder etwas finden?

Herr Neumann:

Es gibt also ein breiteres Literaturbündel zu diesem Feld. Es gibt auch ein Feld grauer Literatur, was wahrscheinlich viel interessanter ist, in dem also Leitfäden zu Curriculumentwicklung entwickelt worden sind, die in engem Kontext mit solchen Projekten entstanden sind. Dafür gibt es eine Literaturliste, die habe ich auch. Ich kann Ihnen dann also zumindest einige curriculare Leitfäden nennen, in denen das Problem so bearbeitet wird.

Herr Gros:

Ich weiß nicht, wie Sie es sehen, aber uns würde es sehr helfen. Bis zu dem Punkt, warum sagt nicht der DAAD als Multiplikator, wir geben das auch mal an Antragsteller weiter. Vielleicht geschieht das ja auch mal. Also wenn ich beim BIBB nachgefragt habe, habe ich dazu schon eine Auskunft gekriegt. Die Frage ist, kommen wir überhaupt auf die Idee vom technischen Herkommen der Antragsteller, mal eine solche Frage zu stellen. Wie ist das?

Herr Wuttig:

Man muss einfach unterscheiden, wenn es sich, wie Sie sagen, um curriculare Entwicklungen in Hochschulen handelt. Sei es in der Erstausbildung oder sei es auch in der Weiterbildung, dann kann man da nicht so viel hören. Das ist ja auch klar. Mein Eindruck ist in der Tat, das ist schon richtig, dass viele, die bei uns Anträge gestellt haben, sei es in Doppeldiplom-Studiengängen oder anderen Studiengängen, die sich auf eine Marktqualifizierung letztendlich auch berufen wollen, dass die relativ, sozusagen aus der politischen Stimmung heraus, dass so etwas gefordert wird, dass sozusagen etwas von Außen gefordert wird, also vom Markt her, sich darauf eingelassen haben, ohne zunächst zu wissen, auf was sie sich eingelassen haben. Und am Schluss mein Eindruck ist, auch bei dem Programm, was ich selber betreue, dem Doppeldiplomprogramm, den Eindruck habe bei vielen Anträgen, dass nicht das fundierte Wissen, was sie hier systematisch aufgegliedert haben, überhaupt die Sache

ist. Bei den Masterkursen, wo es jetzt auch einen Schritt weitergeht, wo es um Weiterqualifizierung geht, da ist mein Eindruck, da ist schon mehr diese Intention dahinter. Vielleicht in Deutschland noch weniger als in anderen Ländern, aber zumindest in europäischen Projekten, das noch marktgerechter zu machen, auch eine Marktanalyse zu machen und auf den Markt hin zu entwickeln. Vielleicht auch deswegen, das ist ja auch der Vorteil bei diesen multilateralen Masterentwicklungen, im Gegensatz zu den eigenen, die wir in Deutschland machen, weil Länder dabei sind, die diese Dinge auch vermarkten müssen. Während unsere Hochschulen ja nicht darauf angewiesen sind. Sie dürfen in der Regel keine Studiengebühren nehmen, und jetzt beginnt man zumindest in diesem Sektor weich zu werden. Und da ist auch eine ganz andere Intention dahinter. Da müssen sie etwas auf den Markt bringen, was auch auf dem Markt auch gefragt ist. Und daher ist die Marktanalyse ganz wichtig und sie müssen sich noch mehr darauf hin orientieren. Ich habe auch ein bisschen beobachtet, vielleicht können Sie mich korrigieren, in der Zeit, wo jetzt die Studienbrüche waren, bei den Ingenieuren z.B., sind die deutschen Hochschulen mehr so auf die englische Linie eingeschwenkt. Sie sind dann sehr erfinderisch geworden bei der Curricularentwicklung und wollten dann relativ spezifische andere Dinge entwickeln, die so bisher noch nicht auf dem Markt waren, also eine Art Aktionismus auch, wo man sich dann auch fragt, ist das alles so ausgegoren oder nicht? Ich glaube, das ist so ein Wechselspiel zwischen dem, was auf dem Markt vorgeht und wie hingegen die Hochschulen darauf reagieren. Ich teile durchaus die Meinung, dass eine gewisse Unterfütterung theoretischer Art notwendig ist.

Herr Gros:

Können wir das als eine Anregung einfach mal so nehmen, so habe ich das verstanden, an die Runde, die uns selber in einem anderen Projekt gekommen ist. Wir meinen, selber stark genug zu sein, zusammen mit der Industrie, als in der Lehre Erfahrene, so ein Curriculum zu machen. Und dann haben wir in einem Multiplikatorprojekt beantragt, das auf die Ebene der Berufsfachschulen und dieser Qualifizierung zu übertragen. Das haben wir uns nicht alleine zugetraut und haben also einen Hochschuldidaktiker herangeholt. Das heißt, es schreit doch eigentlich danach, dass jemand, wenn der Kalender es zulässt, Sie oder einen Kollegen anruft und sagt, könnt

Ihr denn da einfach als Consultants oder als Mittuende mit hineinkommen und uns ein bisschen helfen, dass das, was wir technisch wissen, auch mit der Methodik, die erprobt ist, angefasst wird. Ich denke, das kann man doch sicherlich davon mitnehmen?

Herr Wuttig:

Ich darf vielleicht noch etwas ergänzen, weil Sie sich auch auf LEONARDO bezogen haben. Wenn man sich in die Auswahl situation solcher Projekte hineindenkt: Wie wird das eigentlich evaluiert bei der Auswahl? Welche Kriterien legt man da eigentlich an, legt der Gutachter an? Da kommen Sie sehr rasch auf die Ebene, dass die gar nicht nachschauen, ob das methodisch gut durchdacht ist. Es wird eher geschaut, ist es eigentlich vom Management des Projektes her gut angelegt, sind die Finanzen gut, ist der zeitliche Ablauf gut geplant, also mehr unter dem Managementaspekt. Es wird nicht geprüft, ob es aus akademischer Sicht sozusagen vertretbar ist, es auf den Markt zu bringen. Das ist eben der Unterschied.

Herr Gros:

Entschuldigung. Mit einer Ausnahme, die ich gleich nennen kann. Wir haben ein Fremdsprachenprojekt beantragt und sind mit der Begründung, „Eure Didaktik ist suboptimal“ rausgeflogen aus dem Vertrag. Wir haben also den Antrag nicht durchbekommen, und daraus haben wir auch gelernt. Wir haben das jetzt auch anders angepackt. Insofern ist dieses Mal ein Fall, wo es so war. Für mehr technisch orientierte Projekte mag das so sein. Ich würde gerne mal ins Publikum rein fragen, wir haben noch etwas Zeit, eine Viertelstunde, ob Sie Fragen, Anregungen oder Wünsche haben, oder zu dem bisher Gesagten noch etwas dazu fügen wollen? Sind die meisten von Ihnen noch nicht in so Projekten drin, wollen sich informieren? Wer von Ihnen hat solche Projekte in LEONARDO schon durchgeführt oder ist dabei? Offenbar in der Runde Niemand. D. h.: Sie haben. Bei den übrigen nicht; d. h., Sie wollen sich informieren. Was ist für Sie noch wichtig zu wissen?

Frage aus dem Publikum:

Wie kann ich erfolgreich einen solchen Antrag durchbringen?

Herr Gros:

Ich sage mal was ganz Freches in zwei Sätzen. Und dann gebe ich das an die anderen Kollegen weiter. Erstens, man hat eine gute Projektidee, was immer gut ist. Man steht dahinter und schaut nicht auf die Uhr, wenn man daran arbeitet. Es sei denn, man ist an einer Stelle, wo man freie Zeit hat und nur an diesen Projekten zu arbeiten. Das ist uns nie vergönnt gewesen. Und das Dritte ist, man kann während, vor, bei der Antragstellung sich bei den nationalen Koordinierungsstellen, jetzt ist es ja ein bisschen anderes in LEONARDO II, beraten lassen. Wenn Sie also früh genug dahin gehen, dahin schreiben, geht das bis zu dem Punkt, dass Sie auch mal dahin fahren können ins BIBB und einen Termin bekommen. Das gelingt natürlich nicht, wenn Sie das eine Woche vor Projektabgabe machen. Dann können Sie höchstens noch technische Fragen stellen. Aber sogar das ist der Fall. Wir haben in einem Fall eine technische Frage zur Projektantragstellung gehabt, haben dort angerufen und Sie bekommen dort eine Antwort. Also, diese Unterstützung auf Seiten der jetzt für uns zuständigen nationalen Stellen BIBB und DAAD ist gegeben.

Herr Wuttig:

Ich ergänze das jetzt noch mal. Einfach für Sie jetzt ganz hilfreich als Anlaufstelle für die Pilotprojekte, also das, was wir gerade gesagt haben, so Curricularentwicklung, Weiterbildungsmaßnahmen, ist das Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn oder jetzt Berlin. Das ist die erste Adresse. Da finden Sie unter www.bibb.de die entsprechenden Ansprechpartner. Das ist also die nationale Agentur. Für die Mobilitäten gibt es dann einmal für die berufsbildnerische Seite, also die Azubis und Lehrlinge, die Carl-Duisberg-Gesellschaft als Ansprechpartner, wahrscheinlich www.cdg.de, und für den Teil Hochschule, Praktikanten, studentische Praktikanten im Personalaustausch, ist es der DAAD: www.daad.de. Wichtig ist, wenn Sie einen Antrag stellen, schauen Sie sich unbedingt zunächst mal die Leitfäden an, die es zu jeder Aktion gibt. Es gibt sie zu den Pilotprojekten, Mobilitätsprojekten. Die haben einen eigenen Leitfaden. Oder es gibt auch einen allgemeinen. Da haben Sie die erste Information. Herr Gros hat die Flyer schon bereit.

Herr Gros:

Also, das sind die kürzesten Schnellinfos. Die liegen da als Ansichtsexemplare. Die können Sie natürlich bestellen. Da stehen gleich die Ansprechpartner und daraus kriegen Sie mehr Detailinformation. Aus den letzten Jahren gibt es kleinere bis dickere Bücher, die vorhandene, laufende oder bereits beendete Projekte beschreiben. Daraus kann man einfach lernen zu sehen, wie die das gemacht haben. Für uns die größte Schwierigkeit bei den Antragsformularen, und die haben sich technisch erheblich verbessert, aber dieser Punkt bleibt. Wer das zum ersten Mal macht, versteht nicht, was die Redundanz darin macht. Sie kriegen die Fragen mehrfach auf andere Weise gestellt. Das ist ein bisschen besser geworden, weil die Antragsabschnitte G und H anders organisiert sind als früher. Sie müssen also dasselbe mehrfach in der Zusammenstellung beantworten, dann in ausführlichen Fragen, und die haben überschneidende Bereiche, und Sie müssen akzeptieren lernen oder verstehen, dass die das lesen, ganz offenbar es lesen sollen, selektiv, indem sie die Wahl haben, sich einen Aspekt herauszugreifen, ohne dass sie auf die jeweils anderen verwiesen werden müssen. Das scheint mir ein wichtiger Punkt, dass man also akzeptiert, eine gewisse Redundanz zu haben und Dinge zweimal zu sagen. Was Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftlern normal ausgetrieben worden ist. Denen wird gesagt, drücke dich klar aus und zwar einmal. Dann ist Ruhe. Das kann man aber lernen. Oder Sie suchen sich Jemanden, der schon ein Projekt gemacht hat, und lassen sich etwas beraten dabei.

Herr Wuttig:

Ich finde es ganz wichtig, wenn Sie also eine Projektidee haben, die sich irgendwo in diese drei Kategorien, wie ich gesagt habe, einordnen lässt, also Hochschule, berufliche Bildung und Pilotprojekte, dann hängen Sie sich einfach an die Strippe, wählen eine dieser Telefonnummern und sagen, da ist meine Idee. Wie kriege ich das in so einen Antrag rein? Das ist immer so eine Sache. Man hat eine schöne Idee, dann muss man es in die Antragslogik bringen. Und das ist meistens die Schwierigkeit. Aber ich denke, da kriegen Sie Hilfestellung. Denken Sie daran, Sie haben jetzt noch ein bisschen Zeit. Der nächste Termin ist der 19. Januar 2001 und dann kommt der 18. Januar 2002, so dass man jetzt schon planen kann. Die Ausschreibungsbedingungen werden für alle drei Jahre die gleichen sein. So dass Sie jetzt schon wissen,

was da gefordert ist. Und glauben Sie nicht, Sie können es in den letzten zwei Monaten machen. Planen Sie etwas großzügiger, sonst kommen Sie fürchterlich ins Gedränge.

Herr Gros:

Ein ganz praktischer Tipp, wenn Sie mit den Leuten vom BIBB z.B. oder DAAD Kontakt haben, dann haben Sie die Chance, ein Projekt auf zwei Seiten zu skizzieren. Diese Projektskizze steht in keinem offiziellen Verfahren drin. Das beginnt da noch gar nicht. Und auf diese Projektskizze kriegen Sie Tipps und kriegen eine Antwort von den entsprechenden Beraterinnen oder Beratern. Also, die sagen Ihnen dann schon was. Dann ist das Antragsverfahren bei einigen, das können Sie dann auch nachlesen, in einigen Verfahren zweistufig, das heißt, Sie machen einen reduzierten Antrag, der noch kein Projektmanagement oder Finanzplanung im Detail enthält. Und das wird Ihnen abgelehnt oder genehmigt. Wenn das genehmigt ist, dürfen Sie die zweite Antragsstufe machen, bei der Sie noch mal eine Hürde nehmen und wieder raus fliegen können. Aber das spart sehr viel Arbeit, denn einen Vollantrag zu stellen, der dann raus fällt, ist etwas schmerzlich. Das haben wir schon erlebt. Glaub ich, alle, die da drin waren, haben das schon erlebt. Die müssen so etwas erleben. Da hat man viel Arbeit investiert. Aber dieses neue Verfahren ist freundlich, und die Projektskizze steht nirgendwo drin. Aber das wird Ihnen gestattet. Sie können denen mal ein, zwei Seiten faxen oder mailen, und dann schauen die Leute sich das an und geben Ihnen Tipps.

Herr Wuttig:

Das kann man dann auch gleich zusammenfassen. Bei Mobilitätsprojekten gibt es keine zweistufigen Verfahren, sondern nur einstufige. Und bei den großen Pilotprojekten, die zweistufig sind, da geht es auch um andere Summen. Wenn Sie die Anträge stellen bei den Pilotprojekten, die drei Jahre laufen, geht es um 200.000 Euro, also insgesamt 600.000 Euro. Das ist eine stolze Summe. Deswegen sind sie auch die Verfahren aufwändiger.

Herr Berdelsmann:

Ich habe noch mal eine Frage hier in den Kreis und auch an das Podium. Warum läuft der Bereich des Ausbildaustausches, Fachkräfteaustausches oder auch anderer Gruppen, die im weitesten Sinne mit Organisationsentwicklung, Personalentwicklung oder beruflicher Bildung zu tun haben, warum läuft das nicht? Gibt es nicht Möglichkeiten dieses Problem anzugehen? Ich kann mir nur einen Punkt vorstellen, weshalb das nicht laufen kann. Das ist die regionale Immobilität von Personen, aufgrund bestimmter Zeitphasen im Leben oder?

Herr Gros:

Entschuldigung, reden Sie jetzt von den Ausbildern?

Herr Berdelsmann:

Ich meine jetzt die Austauschmaßnahmen. Die Ausbilder sowohl im Bereich der beruflichen Bildung als auch im Bereich der Sprachkompetenz.

Herr Gros:

Sollen wir das mal an Sie weitergeben? Waren Sie schon mal mit LEONARDO draußen? Wenn nein, warum nicht?

Herr Brand?

Das größte Problem ist meines Erachtens, das wurde ja schon heute morgen angesprochen, ist die Freistellung der Personen. Das ist der Haken.

Herr Gros:

Wir haben diese Erfahrung gemacht. Wir sind mit einem solchen Projekt voll auf den Bauch gefallen. Wir werden also Geld aus Brüssel, das ist nicht viel, das sind 30.000 DM, für so ein Austauschprojekt nicht bekommen, weil wir nicht genügend Leute wegschicken konnten. Die haben uns zum Teil in letzter Minute betrieblich abgesagt. Das hatte aber auch damit zu tun, dass zwei Wochen die Mindestzeit war, und ich vermute mal, dass für Leute wie Sie, die eine gewisse Verantwortung in so einem

Unternehmen haben, zwei Wochen kaum drin sind. Und das Senken auf eine Woche mindestens sollte die Hürde, da haben Sie völlig recht, ein Stück gesenkt haben. Und jetzt will ich auch was sehen. Jetzt will ich sehen, dass mehr Leute raus gehen. Unseren Partnern habe ich das gesagt, und ich bin gespannt.

Herr Wuttig:

Das ist übrigens auf unser Betreiben auch geschehen mit der einen Woche. Und zwar aus dem Grunde, weil wir das gesehen haben. Aber es gibt trotzdem noch ein Problem, z.B. bei den Austauschhochschullehrern in Unternehmen. Da haben wir genauso gesehen, dass in den Dienstaufgaben eines Hochschullehrer es nicht vorgesehen ist, dass er im Ausland in einem Unternehmen längere Zeit bestimmte Aufgaben wahrnimmt. Da hat man übrigens auch beim ganz normalen Hochschullehrer-austausch innerhalb der Universitäten das gleiche Problem, so dass man eigentlich nur auf eine Stundenzahl von 8 sich geeinigt hat, weil die gesagt haben, 8 Stunden können wir denen auch als Dienstreise verkaufen, so dass da eine gewisse Umgehung der Regeln statt gefunden hat mit Tolerierung der Kommission. Aber hier, das ist genau der Punkt, den Sie genannt haben, eine Woche ist offenbar nicht nur für das Unternehmen schwierig, sondern offensichtlich auch für Hochschullehrer schwierig, wenn sie das nicht als Dienstreise deklarieren.

Herr Gros:

Wie ist das für Sie, Herr Neumann? Waren Sie mal im Rahmen Ihrer Tätigkeit im Ausland, sogar im Betrieb? Und wie ist das gelaufen?

Herr Neumann:

Ich bin einige Male, und über Jahre auch, als Regierungsberater im Ausland tätig gewesen. Gut, da gibt es Verträge eben, die auf der europäischen Ebene wirksam sind. Es gibt Wirtschaftsabkommen und den Wirtschaftsvertrag, z. B den Wirtschaftsvertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Saudi-Arabien. Im Rahmen des Wirtschaftsvertrages gibt es Regierungsberatung, und weil das im öffentlichen Interesse der Bundesrepublik liegt, wird der Hochschullehrer im Rahmen der Regierungsberatung natürlich freigestellt. Das hat zwar gewisse beamtenrechtliche Konse-

quenzen, aber auf die gehe ich hier nicht ein. Das, was übrigens in den Entwicklungsländern wie Indonesien passiert, das Regierungsabkommen, mit dem man das regelt, das ist dann natürlich bilateral. Das zeigt aber auch, dass die europäische Kommission, und auch die europäischen Institutionen, immer noch im Vergleich zu den bilateralen Verträgen unterwertig sind. Und dass sie solche Dinge eben nicht durchsetzen können, sondern dass das bilateral geschehen muss. Aber bilateral muss das in der momentanen Rechtssituation organisiert werden. Mit den Entwicklungsländern wie z. B. Indonesien, Saudi-Arabien ist ja kein Entwicklungsland, läuft das so. Weil eben Regierungsabkommen da sind, und im Rahmen von Regierungsabkommen wegen des politischen Interesses, das man da halt hat, wird man natürlich freigestellt.

Herr Gros:

Heißt das, dass Sie innerhalb Europas, weil es dort kein Regierungsabkommen gibt, nicht freigestellt werden?

Herr Neumann:

Es ist schwieriger in Europa, in ein anderes Land zu gehen und sich freistellen zu lassen, als z.B. in ein Entwicklungsland.

Herr Gros:

Jetzt ist unsere Europa - Abgeordnete gerade weg. Aber sie hat uns ja was da gelassen, die Frau Weiler. Das schreit danach, dass Sie Frau Weiler informieren, und ihre anderen Kolleginnen und Kollegen, und sagen, da haben wir ein Problem. Was kann die EU tun? Das halte ich für einen ziemlich Witz, wenn das so ist. Nichts gegen die Entwicklungsländer. Es ist schön, wenn Sie da hin können. Die können unsere Partnerschaft gut gebrauchen, und wir die ihre wahrscheinlich auch. Aber es ist doch sehr übel, wenn innerhalb Europas Mobilität von Leuten aus Hochschulen behindert wird. Ich kann da nicht mitreden, weil eine private Hochschule hat ein ganz anderes Problem, denn wie finanzieren wir das? Aber ich habe da keine Dienstaufsicht, außer meiner eigenen. Aber wenn Sie so etwas haben, das darf nicht ein Hinderungsgrund sein. Das geht nicht.

Herr Neumann:

Es beleuchtet aber noch ein weiteres Problem, und deswegen ist es ja so, dass die Unternehmen genau wie auch andere Organisationen, wie Hochschulen, mit solchen Problemen überfordert sind, weil das, was ich gesagt habe, in Bezug auf Dänemark z. B., dass es in den Unternehmen Weiterbildungsstrukturen gibt, dass es Weiterbildungspläne gibt, dass es eine Systematisierung dieses Bereiches gibt. Das ist das, was in Deutschland und in vielen Ländern fehlt. Wenn ich natürlich vor einer Ad hoc Situation stehe, ich muss also von meinen Ausbildern so und soviel Leute freistellen, ich habe aber dafür keine Weiterbildungsplanung und keine Weiterbildungszeitkonten. Da fehlt einfach die Struktur. Es wird viel geredet in den Unternehmen, und das wird auch sehr rosig dargestellt. Aber es fehlen einfach die Strukturen, es fehlt eine systematische Planung in diesem Bereich. Das ist doch völlig klar, dass ich ad hoc nicht von heute auf morgen Jemanden freistellen kann. Das kann ich noch nicht mal in meiner Arbeitsgruppe in der Uni, obwohl unsere Arbeitsstrukturen freier sind. Und von daher ist es eben so wichtig, über solche Instrumente, die man Weiterbildungsplanung nennen kann, nachzudenken, auch über Weiterbildungszeitkonten. Das ist wichtig. Denn wenn das eine gewisse Systematik hat, dann hat man es geplant, und wenn man in solche Projekte einsteigt, wird man gewisse Freistellungseffekte erzeugen. Und so arbeitet man ad hoc, bis der Stehkragen voll ist, und dann kann man Niemanden entbehren. Das ist ein Ausdruck mangelnder Systematik.

Herr Gros:

Spielt da Bildungsurlaub eine Rolle?

Herr Neumann:

Das ist gering. Das ist nicht gewichtig genug. Das ist also eine Sache, die im Grunde genommen auch teilweise tarifpolitisch erzwungen worden ist, die zwar von den Unternehmen akzeptiert werden muss, aber das ist meines Erachtens ein so geringer, bescheidener Ansatzpunkt, wo ich eine Differenz sehe zwischen den Betriebsinteressen und denjenigen, die Bildungsurlaub machen wollen.

Herr Gros:

Ist das so in Ihrem Betrieb?

Herr Brand:

Es spielt keine Rolle. Es ist gesetzlich geregelt.

Neumann:

Es gibt eine formelle und eine informelle Organisationsebene. Und warum Leute nicht kommen, kann ja viele Gründe haben. Die Gründe will ich auch nicht eruieren. Es ist auf der anderen Seite so, und darüber haben wir nicht gesprochen, dass wir noch mal daran erinnern, dass wir ja im Weiterbildungsbereich, zumindest was die deutschen Verhältnisse angeht, und das wirkt sich meines Erachtens negativ aus, einen weitgehend unregelmäßigem Bereich vor uns haben. Ich erinnere mich an die Publikationen, die von Anfang der 70-iger Jahre stammen und wo man immer schon gestritten hat über die Flexibilisierung des Weiterbildungsmarktes und der dazugehörigen Intransparenz. Dass das eben Paare sind und wir kämpfen eigentlich. Das sind alle Probleme, die wir hier diskutieren, die was mit der mangelnden Transparenz und dem Weiterbildungsbereich zu tun haben. Das ist also ein Grundsatzschaden und man weiß nicht so genau, wie man diese Intransparenz des Weiterbildungsmarktes in den Griff kriegen will. Deswegen erwähnte ich hier die verschiedenen Systeme, und wenn man sich ein System mittlerer Systematisierung vorstellt, dann muss man eben in einem solchen System Strukturen erzeugen. In Ansätzen ist es ja da, die Weiterbildungsdatenbanken z.B., die hier also eingerichtet worden sind, die Zugriffe, die ich über das Internet habe. Aber im Grunde genommen ist es so, dass also die Intransparenz und die Flexibilisierungsdiskussion bei uns nicht ausgetragen ist. Und es scheitert natürlich auch am Widerstand der wichtigsten Partner im Weiterbildungsmarkt. Daran, dass man sich sperrt gegen eine stärkere Transparenz in diesem Bereich, weil man um die Flexibilisierung fürchtet. Das ist natürlich eine Antinomie, die da ist und die nicht so schnell aufgelöst werden kann. Aber das ist genau der Punkt, den man an dieser Schnittstelle etwas mildern kann. Ich glaube, dass andere Länder, z.B. Dänemark, insofern besser fahren mit ihrer Weiterbildung, weil sie

die mittleren Systematisierungselemente zugelassen haben. Aber das ist bei uns ein stark tabuisierter Bereich.

Herr Gros:

Darf ich mal einen Selbstversuch mit uns allen machen? Wer von Ihnen ist von Hochschule und Schulen? Und wer ist aus der Wirtschaft, den Betrieben? Gegenprobe Hochschule und Schule? Das ist zwar etwas mehr, aber immerhin sind doch viele Leute aus den Betrieben da. Herr Wuttig, Sie haben noch eine Wortmeldung. Ich hätte trotzdem gerne ganz zum Schluss, weil wir in der Hochschule zu Gast sind, auch von Leuten aus den Firmen gehört, was nehmen Sie jetzt mit? Was erwarten Sie von uns in den Hochschulen und auch umgekehrt?

Herr Wuttig:

Meine Frage war noch mal zurück in die Richtung, indem ich Sie fragen wollte, LEONARDO ist ein Programm, das die Internationalität oder das Europa in die Hochschulen, auch in die Unternehmen bringen soll. Meine Frage ist, auch an die Teilnehmer, die hier sitzen, wie können Sie sich das vorstellen? Oder wie machen Sie Ihre Internationalität sozusagen? Wie generieren Sie diese? Wo kann LEONARDO wirklich helfen? Sie haben ja Einiges gehört und sich das so angeschaut. Und ich bin auch ganz sicher, dass Ihre Unternehmen, genauso wie andere, diesen Bezug zu Europa und der Internationalität haben. Sehen Sie eine Möglichkeit, ganz konkret, nachdem was Sie alles gehört haben, dass hier ein Beitrag geleistet wird. Würden Sie sagen, das ist so. Oder sagen Sie, nachdem was diskutiert worden ist, es ist zwar schön, aber schauen wir mal, ob wir da was machen können. Aber im Prinzip lassen wir es erst mal so laufen. Also das ist noch mal die Frage an die anderen. Wo generieren Sie Ihre Internationalität im Moment?

Herr Brand:

Einmal, indem man besondere Charaktere einstellt. Wir haben vorhin schon darüber gesprochen, dass ich nicht den normalen Mitarbeiter von der Hochschule, von der Uni, einstelle, der hier aus Kassel kommt, der hier an der Uni Kassel studiert, weil er

hier in Kassel wohnt, und der dann bei uns anfangen will, weil er in Kassel wohnen bleiben will. Mit dem kommen wir in der Regel nicht zusammen. Wir suchen uns die entsprechenden Leute schon raus. Dann haben wir entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen. Wir haben mittlerweile einen Förderplan. Da wir international aufgestellt sind, lassen wir die Mitarbeiter rotieren. Sie gehen raus. Und wenn sie sich entwickeln wollen, dann müssen sie auch mal raus und in der Tochtergesellschaft arbeiten. Dieses LEONARDO - Programm kann nur einen kleinen Aspekt abdecken. Das kann uns helfen, aber es ist nicht die Haupttaktik.

Herr Gros:

Die andere Schiene, sage ich jetzt mal, Sie haben ja so argumentiert, sozusagen Ihre durch Rausschicken gewonnene Internationalität. Aber es gibt ja auch andere Aspekte, die ganz interessant sind, die ausländische Komponente, die von draußen zu Ihnen kommt.

Herr Brand:

Im Rahmen von LEONARDO I hatte ich das Herrn Berdelsmann angeboten. Da gab es kein Feedback. Aber trotzdem haben wir im Unternehmen jetzt auch wieder außerhalb von Leonardo immer ein, zwei Ausländer. Einmal, unsere Kunden schicken uns ausländische Studenten, bzw. die kommen durch unsere Mitarbeiter rein. Es kommt auch zu so seltsamen Kontakten, dass wir angeschrieben werden aus Argentinien. Ein Mitarbeiter interessiert sich für Lokomotiven, bietet an, hier umsonst zu arbeiten, ohne dass irgendwelche Kosten auftreten, und bittet uns, das irgendwie zuzulassen. Solche nicht normgerechten Abläufe lieben wir eigentlich, und da nehmen wir auch den Kontakt auf und gestatten das auch. Einmal wird der Mitarbeiter aus Argentinien, der dann ein halbes Jahr bei uns ist, befruchtet. Aber gleichzeitig werden unsere Mitarbeiter, die so ein bisschen das engere nordhessische Bild um sich haben, dadurch ebenfalls entsprechend befruchtet.

Herr Gros:

Ich habe gerade eine Hand gesehen. Herr Görlitz, das waren Sie?

Herr Görlitz:

Der Kollege Lecke aus dem Landkreis Kassel, der musste vor Kurzem weg. Möchte in seinem Namen anregen, dass man diese Veranstaltung nicht so einfach auseinandergehen lässt, oder dass das Gesagte einfach verpufft, sondern dass man noch mal zusammen kommt und sich fragt, wo ist der Bedarf, wo wollen die Einzelnen hin. Ich kann Ihnen also anbieten, dass ich die Teilnehmer anschreibe und dass man sich noch einmal an einen Tisch setzt und die Dinge bespricht.

Herr Gros:

Wer von Ihnen, aus der Industrie oder aus Firmen, ist aus KMU's? Da sehe ich jetzt gar keine Hand. Die EU legt großen Wert darauf, wenn Sie in den Anträgen ein oder mehrere KMU-Partner haben, kriegen Ihre Anträge nach einem System, wie immer es die Gutachter machen, in irgendeiner Weise einen Pluspunkt. Und ich halte das auch für richtig. Denn wir wissen, wenn die großen Firmen, ich würde Sie wahrscheinlich nicht unbedingt als Große rechnen, wenn die sagen, wir sind ja eine Einheit, die selbst verantwortlich ist. Aber wenn die großen Firmen das nicht hinkriegen, dann bin ich etwas brutal und sage, gut, dann sollen die mal zu uns kommen, sollen mal fragen. Aber die kleinen Firmen, auf die sollte man zugehen, weil die können diese Partnerschaft gebrauchen. Ist es ein Angebot, was Einige von Ihnen nutzen würden, ob es KMU's sind oder nicht, dass man sich trifft, das hier als einen Anstoß nimmt und sagt, jetzt lassen wir es mal konkret werden. Sie haben vielleicht eine Projektidee. Dann kann man sich auch austauschen, auch mit Leuten, die schon Anträge gemacht und durchgebracht haben und sich regional hier treffen. Ich betrachte so ein großes Forum nur als Anstoß.

Noch Fragen? Sind Sie damit einverstanden, wenn ich mich bei denen bedanke, die hier am Podium mitdiskutiert haben und zum Schluss Ihnen noch Einiges sage, was meine eigene Erfahrung ist. Ich bin aus meiner eigenen persönlichen Überzeugung, aus weltanschaulicher Erfahrung sehr stark davon geprägt, dass ich glaube, die Dinge, die geschehen, werden von Menschen gemacht. Die werden nicht von Strukturen gemacht. Wenn Menschen die richtigen Strukturen erzeugen, die Menschen helfen können, dann sind Strukturen wichtig. Aber zu allererst mal von Menschen. Wir ha-

ben unter unseren Partnern und Partnerinnen im Ausland wahnsinnig begeisterte Leute. Wenn wir uns treffen, dann funkt es. Das ist, wie wenn Sie zwei Steine der richtigen Sorte aneinander schlagen und dann passiert auch etwas. Und wenn Sie am Stammtisch oder beim Tennis von Leuten hören, die sagen, EU ist Mist, LEONARDO ist Mist, geht nur Steuergeld rein, ermutige ich Sie zu meiner kabarettistischen Antwort:

„Ihr habt Recht, Leute. EU ist Mist. Wir sind von Brüssel fremdbestimmt. Die DM ist futsch. Das ganze Geld geht dahin. Ich bin wirklich der Meinung, dass es früher besser gelöst wurde. Mein Großvater durfte sich noch totschießen lassen. Da wurde noch Giftgas in die Gräben gesprüht. Das war einfach die bessere Situation für Europa.“

Auf diese Provokation da kriege ich dann Antworten, die ich sehr interessant finde. Ich muss sagen, uns macht die Arbeit mit LEONARDO sehr viel Spaß, weil wir Menschen kennenlernen, mit denen wir zusammen etwas erreichen können. Ich glaube, das gilt für uns alle, die darin arbeiten, auch wenn sie im Auslandseinsatz waren, kommen sie immer ein Stück reicher zurück, als sie rausgegangen sind, nicht pekuniär, aber eben mit dem, was sie gemacht haben. Und wenn da heute ein Anstoß gegeben worden ist, dann sollten wir dem Veranstalter danken.

Herr Berdelsmann:

Schönen Dank, Herr Gros. Ich nehme das Angebot vom Landkreis Kassel mit, sich zukünftig im Rahmen der Regionalentwicklung und Wirtschaftsförderung mehr um Fragen der beruflichen Bildung zu kümmern. Und vielleicht noch ganz kurz zu Herrn Brand. Es ist ja nicht so, dass Herr Brand nicht partizipiert an LEONARDO: Die besten Leute, die holt er ja wieder zurück, wenn sie mal woanders gewesen sind, und das sind LEONARDO Leute, die ich von der Hochschule her kenne. Ich danke dem Podium und den Teilnehmern dieser Veranstaltung und wünsche Ihnen viel Erfolg beim Nutzen des EU Programms LEONARDO DA VINCI.

Referenten

Organisation	Name	Abteilung	Adresse	E-mail
Büro für Projektierung und Beratung	Uwe Görlitz	Geschäftsführung	Am Garten 21 34121 Kassel	uwe.goerlitz@t-online.de
DaimlerChrysler	Richard Brand	Personalleitung	Holländische Str. 195 34127 Kassel	richard.brand@kas.adtranz.de
Deutscher Akademischer Austauschdienst	Dr. Siegbert Wuttig	Arbeitsstelle Europa	Kennedeyallee 50 53175 Bonn	wuttig@daad.de
Europaparlament	Barbara Weiler	SPD Fraktion	Humboldtstr. 8a 34117 Kassel	bweiler@europarl.eu.int
Private Fachhochschule Fresenius	Prof. Dr. Leonhard Gros	Fachbereich Chemie	Limburger Str. 2 65510 Idstein	
Universität Kassel	Prof. Dr. Herbert Haf	Vizepräsident	Mönchebergstr. 19 34109 Kassel	vizepraesident@uni-kassel.de
Universität Kassel	Prof. Dr. Hartmut Hillmer	Dekan des Fachbereich E-lektrotechnik /Informatik	Wilhelmshöher Allee 73 34109 Kassel	Dekanfb16@uni-kassel.de
Universität Kassel	Prof. Dr. Gerd Neumann	Institut für Berufsbildung	Heinrich-Plett-Str. 40 34109 Kassel	jrichter@hrz.uni-kassel.de
Universität Kassel	Hans-Dieter Berdelsmann	Fachbereich E-lektrotechnik / Informatik	Wilhelmshöher Allee 73 34109 Kassel	berdelsm@uni-kassel.de

Teilnehmer

Organisation	Name	Abteilung	Adresse	E-mail
Autokühler GmbH & Co. KG	Helmut Gockert	Personal	Hohler Weg 31 34369 Hofgeismar	
Bildungswerk der hessischen Wirtschaft	Herr Müller	Geschäftsführung	Schützenstr. 62e 35398 Gießen	giessen.bwhw@t-online.de
DaimlerChrysler AG	Jürgen Möller	Berufsbildung	Mercedesplatz 1 34112 Kassel	
Fachhochschule Darmstadt	Jürgen Linneweber	Technologie-transfer	Haardtring 100 64295 Darmstadt	Linneweber@fh-darmstadt.de
Fachhochschule Gießen-Friedberg	Doris Helf	Referat für Aus-landbeziehungen	Wiesenstr. 14 35390 Gießen	doris.helf@verw.fh-giessen.de
Handwerkskammer Kassel	Erich Hoffmann	Berufliche Bildung	Scheidemannplatz 2 34117 Kassel	
J. Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt	Maria Marchel	Koordinierungsstelle Studium und Beruf	Postfach 11 19 32 60054 Frankfurt/Main	Marchel@em.uni-frankfurt.de
Kali und Salz GmbH	Remmer Hüllsiek	Personalentwicklung	Friedrich-Ebert-Str. 160 34119 Kassel	Remmer.huellsiek@kalisalz.de
Landkreis Kassel	Detlev Lecke	Europa-Referat	Humboldtstr. 22 34117 Kassel	ldkr-ks.hauptamt@t-online.de
Neways Verwaltungs GmbH	Ullrich Mielau	Berufsausbildung	Miramstr. 87 34123 Kassel	
Neways Verwaltungs GmbH	Andrea Schütz	Personalabteilung	Miramstr. 87 34123 Kassel	

Robert Bosch Elektronik GmbH	Dirk Wollentin	Personalabteilung	J.-F.-Kennedy-Str. 43-53 38228 Salzgitter	Dirk.Wollentin@de.bosch.com
SMA Regelsysteme	Corinna Rühle	Personalbetreuung	Hannoversche Str. 1-5 34266 Niestetal	ruehe@sma.de
TI Group Automotive Systems	Marion Elser	Personal	Industriestr. 3 34277 Fulda-brück	elser@technoflow.de
Universität Kassel	Gabriele Gorzka	Ost-West-Zentrum	Kurfürstenstr. 9 34117 Kassel	gorzka@uni-kassel.de
Universität Kassel	Birgit Felmeden	Akademisches Auslandsamt	Mönchebergstr. 19 34109 Kassel	felmeden@uni-kassel.de
Universität Kassel	Helmut Thiel	Fachbereich Maschinenbau	Mönchebergstr. 3 34109 Kassel	
Universität Kassel	Harald Wersich	Fachbereich Elektrotechnik	Wilhelmshöher Allee 73 34109 Kassel	wersich@hrz.uni-kassel.de
Universität Kassel	Raimund Dröge	Berufs- und Wirtschaftspädagogik	Heinrich-Plett-Str. 40 34109 Kassel	droege@uni-kassel.de
Universität Kassel	Jutta Moede	Berufs- und Wirtschaftspädagogik	Heinrich-Plett-Str. 40 34109 Kassel	moede@hrz.uni-kassel.de
Universität Kassel	Isabelle Le Mouillour	Institut für Arbeitswissenschaft	Heinrich-Plett-Str. 40 34109 Kassel	LeMouillour@aw-pc1.aw.uni-kassel.de
Verein für Regionalent. im Lk Kassel	Ute Raband	Geschäftsführung	Bahnhofstr. 26 34369 Hofgeismar	regionkassel_eV@t-online.de
Volkswagen Coaching GmbH	Hermann Hartig		Postfach 14 51 34219 Baunatal	thomas.weigel@volkswagen.de
Volkswagen Coaching GmbH	Thomas Weigel		Postfach 14 51 34219 Baunatal	thomas.weigel@volkswagen.de
Volkswagen AG	Ilona Burkard	Personalwesen	Postfach 14 51 34219 Baunatal	

Weitere Informationsquellen

Leonardo

Berdelsmann, Hans-Dieter 1995: Aus- und Weiterbildung in Europa. In: Loseblattzeitschrift euroguide, 20. Erg.-Lfg., Juli, Köln. S.1 - 120ff

Universität Kassel, Akademisches Auslandsamt (Hg.): Aufbruch –„20 unvergleichliche Wochen“ Studienaufenthalte und Praktika im Ausland. 2001. Kassel.

Kompendien zu LDV

Die jährlichen Kompendien für die Austausch- und Vermittlungsmaßnahmen können Sie bei den zuständigen Durchführungsstellen CDG, DAAD oder ZAV in der Printversion bestellen oder downloaden:

<http://www.na-bibb.de/> und dort im rechten Menü "Veröffentlichungen" anklicken: Kompendien, Austausch- und Vermittlungsmaßnahmen:

DAAD bzw. ZAV (Hrsg.): Kompendium Austausch- und Vermittlungsmaßnahmen 1996, 1997/98, 1998/99, 1999/2000 und 2001

Europass

Uwe Lauterbach / Harry Neß (Hg.)1999: Ausbildung der Ausbilder und berufliche Bildung in Deutschland. Ergebnisse des LEONARDO-Projekts. Berufliche Profile, Ausbildung und Praxis der Tutoren/Ausbilder in Unternehmen. Frankfurter Studien zur Bildungsforschung, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 184 S. ISBN 3-7890-5871-8.

Peter Döbrich / Harry Neß (Hg.) 2000: EUROPASS-Berufsbildung - Anstoß und Projekt im nationalen Reformprozess - Fachtagung am 2.Juni 1999. Materialien zur Bildungsforschung, BAND 6, Gesellschaft zur Förderung Pädagogischer Forschung, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (Hg.). 156 S. ISBN 3-923638-24-8.

Im Internet <http://www.bibb.de/indexpub.htm> über Suchfunktion Eingabe: europass:

Peter Thiele: Im Blickpunkt: Berufsbildung in Europa - Deutsche EU-Präsidentschaft LEONARDO 2000 und EUROPASS. Meilensteine auf dem Wege in die europäische Berufsbildungs-Zukunft. In: BWP 3/1999

Mit EUROPASS fit für Europa. In: BWP 4/1999

oder <http://www.na-bibb.de/> dort im rechten Menü "Veröffentlichungen" anklicken, ganz runter scrollen:

Nationale Startkonferenz zu LEONARDO DA VINCI II und zum EUROPASS am 20. und 21. Dezember 1999 in Hannover

Rede von Dr.Christiane Kühne, Handwerkskammer Berlin, Gesamtberichterstattung EUROPASS-Arbeitsgruppen

Schriftenreihe Berufs- und Wirtschaftspädagogik

des Instituts für Berufsbildung der Universität Kassel

- Bd. 1 DRÖGE, Raimund: Datenverarbeitung und Informationstechnologie im kaufmännisch-verwaltenden Bereich. Kassel 1985. 374 Seiten. EUR 5,00.
- Bd. 2 *Vergriffen*. FREY, Karl: Schulisches BGJ, betriebliche Fachstufe und regionale Erwerbschancen. Kassel 1985. 181 Seiten.
- Bd. 3 *Vergriffen*. GROTE, Martin: Bildungsplanung in Entwicklungsländern als Problem der Entwicklungspolitik. Kassel 1985. 271 Seiten.
- Bd. 4 *Vergriffen*. HOFFHUES/PURSCHE/TÜMMERS: Berufspädagogische Probleme bei türkischen Jugendlichen. Kassel 1986. 170 Seiten.
- Bd. 5 KEMPKES, Hans-Peter: Das Konzept des offenen Schulbuches als Beitrag zur Curriculumentwicklung des Faches Wirtschaftslehre / Wirtschafts-wissenschaften an der Sekundarstufe II. Kassel 1987. 356 Seiten. EUR 7,00.
- Bd. 6 *Vergriffen*. TÜMMERS, Jürgen: Türkei - für Berufspädagogen, Studienmaterialien zur Sonderpädagogik der Berufsbildung unter Mitarbeit von BEYER/CINAR/ FOULADI/HOFFHUES/KOCH/PURSCHE/WILHELM. Kassel 1988. 647 Seiten.
- Bd. 7 E. p. Sode: Schulbuch ohne Schule. 1. Bedürfnisse. Die unterdrückte Lust an der didaktischen Reflexion. Kassel 1989. 334 Seiten. EUR 7,00.
- Bd. 9 *Vergriffen*. LIM, Se Yung: Die Ergebnisse der Lernortdiskussion und ihre Bedeutung für die Qualifizierung von gewerblich-technischen Arbeitskräften in der Republik Korea. Kassel 1989. 263 Seiten.
- Bd. 10 *Vergriffen*. - Zweite, erweiterte Auflage: KIPP, Martin:/MILLER-KIPP, Gisela: Erkundungen im Halbdunkel. Einundzwanzig Studien zur Berufserziehung und Pädagogik im nationalsozialistischen Deutschland. Frankfurt am Main 1995. 594 Seiten. EUR 24,00.
Zu beziehen beim Verlag der G.A.F.B. Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, Am Eschbachtal 50, 60437 Frankfurt am Main.
- Bd. 11 *Vergriffen*. RUNKEL, Jakob: Das Studium saudiarabischer Graduiertes im Magisterstudium an der Gesamthochschule Kassel - Universität. Kassel 1990. 358 Seiten.
- Bd. 12 GERDSMEIER, Gerhard (Hrsg.): Schulbuch ohne Schule. 2. Arbeitsteilung. Vorreden zu einer Wirtschaftsdidaktik. Kassel 1990. 219 Seiten. EUR 7,00.
- Bd. 13 *Vergriffen*. SPRETH, Günter (Hrsg.): Berufsbildung im Jemen. Kassel 1992. 340 Seiten. EUR 7,00.
- Bd. 14 NÖLKER, Helmut (Hrsg.): Berufsbildung in Saudi-Arabien. Kassel 1992. 350 Seiten. EUR 7,00.
- Bd. 15 *Vergriffen*. KIPP, Martin (Hrsg.): Die berufliche Rehabilitation Behinderter in der ehemaligen DDR - Erfahrungen aus einem studentischen Erkundungsprojekt an der Gesamthochschule Kassel von LANGE/NAU/REINHOLD 1993. Kassel 1993.
- Bd. 16 SACHER, Gabriele: Unterrichtliche Lehrverhaltensweisen im Microteaching und die Ausdifferenzierung ihrer inhaltlich-strukturellen Dimension vor dem Hintergrund einer psychologisch-didaktischen Theorie. Kassel 1993. 351 Seiten. EUR 10,00.
- Bd. 17 STACH, Meinhard/WIECHMANN-SCHRÖDER, Gabriele (Hrsg.): 20 Jahre Berufspädagogik an der Gesamthochschule Kassel. Studien- und Forschungsschwerpunkte; Rückblick und Perspektiven. Kassel 1994. 110 Seiten. EUR 5,00.

- Bd. 18 DENSTORFF, Claudia/NEUMANN, Gerd (Hrsg.): Konzepte für die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Kassel 1994. 144 Seiten. EUR 3,00.
- Bd. 19 *Vergriffen*. TÜMMERS, Jürgen/KRAUX, Axel/BARKEY, Friedhelm (Hrsg.): Ganzheitliche Problemorientierung in der sozialpädagogischen Ausbildung von Berufs- und Wirtschaftspädagogen. Kassel 1995. 140 Seiten.
- Bd. 20 ZIMMERHACKL, Silke: Persönlichkeitsentwicklung und Stigmatisierung und ihre Bedeutung für die berufliche Eingliederung Lernbehinderter. Hrsg. von M. STACH und Jürgen TÜMMERS. Kassel 1995. 156 Seiten. EUR 4,00.
- Bd. 21 SEYD, Wolfgang: "Pflege" an der GhK. Kassel 1995. 109 Seiten. EUR 5,00.
- Bd. 22 *Vergriffen*. SCHOENFELDT, Eberhard: Der Edle ist kein Instrument. Bildung und Ausbildung in Korea (Republik), Studien zu einem Land zwischen China und Japan. Kassel 1996. 383 Seiten.
- Bd. 23 *Vergriffen*. WINNEFELD, Manfred: Bedarfsorientierte Managementausbildung in Entwicklungsländern dargestellt - an ausgewählten Organisationen im südlichen Afrika. Kriterien der Curriculumentwicklung unter besonderer Berücksichtigung systemtheoretischer Forschungsansätze. Kassel 1996. 362 Seiten. EUR 10,00.
- Bd. 24 *Verkauf beendet*. BLUM, Werner/FINGERLE, Karlheinz/GERDSMEIER, Gerhard (Hrsg.): Mathematiklehren in der Berufsschule - Fachunterricht und Lehrerbildung. Kassel 1997.
- Bd. 25 GEHLE, Claudia: Strukturkonzept einer handlungsorientierten Fortbildung für steuerberatende Berufe. Kassel 1997. 340 Seiten. EUR 10,00.
- Bd. 26 STACH, Meinhard/KIPP, Martin/WIECHMANN-SCHRÖDER, Gabriele (Hrsg.): Perspektiven und Internationalisierung der Berufspädagogik. Erweiterte Dokumentation einer Fachtagung aus Anlaß des 25jährigen Bestehens der Universität Gesamthochschule Kassel. Kassel 1997. 112 Seiten. EUR 5,00.
- Bd. 27 STACH, Meinhard (Hrsg.): Bildung und Berufsbildung für Behinderte. Vergleich und Darstellung der Systeme ausgewählter Länder. Ergebnisse eines studentischen Projekts. Kassel 1998. 220 Seiten. EUR 4,00.
- Bd. 28 *Vergriffen*. AL-REFAEI, Ibrahim: Grundlegende Aspekte zur Strukturplanung technischer Ausbildung in der Westbank und im Gazastreifen. Kassel 1999. 188 Seiten.
- Bd. 29 GRAF, Alexander: Arbeitsfaktor Mobbing - Ursachen, Folgen, Prävention und Interventionsmöglichkeiten. Hrsg. von Meinhard STACH und Jürgen TÜMMERS. Kassel 1999. 158 Seiten. EUR 5,00.
- Bd. 30 SCHOENFELDT, Eberhard: Dem Lernen widmet sich der edle Mensch. Bildung und Ausbildung in Korea (Republik), Studien zu einem konfuzianisch geprägten Land. Kassel 2000. 408 Seiten. EUR 10,00.
- Bd. 31 BURMESTER, Jeanette: Konzepte für eine Verbesserung und Umstrukturierung des Landwirtschaftlichen Beratungssystems im Südlichen Afrika, dargestellt am Beispiel der Republik Sambia. 223 Seiten. EUR 8,00.
- Bd. 32 KOCH, Thomas/NEUMANN, Gerd/STACH, Meinhard (Hrsg.): Aspekte Internationaler Berufspädagogik. Von der Qualitätssicherung über Länderberichte zur Methodik der Vergleichsforschung. Kassel 2001. 262 Seiten. EUR 8,00.
- Bd. 33 SCHOENFELDT, Eberhard: Berufsbezug, zentrales Merkmal der deutschen Berufsausbildung. Kassel 2002. 100 Seiten. EUR 5,00.
- Bd. 34 BERDELSMANN, Hans-Dieter (Hrsg.): In der Bildung und Europa liegt die Zukunft. Dokumentation zur Auftaktveranstaltung zum EU-Programm Leonardo da Vinci II in Kassel. 1. Auflage. Kassel 2002. EUR 10,00

Bestellungen bzw. Anfragen an: Dr. Raimund Dröge, Universität Gesamthochschule Kassel, Fachbereich 10, Heinrich-Plett-Str. 40, 34109 Kassel

Unverbindliche Preisempfehlungen - Preisänderungen vorbehalten. Bei Abgabe an Nicht-Studierende werden 16 % MWSt erhoben. Bibliotheks- und Verlagsrabatte können nicht gewährt werden. Porto- und Versandkosten werden gesondert berechnet



U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

Internetadressen der Durchführungsstellen und der Kommission

http://europa.eu.int/comm/education/leonardo_de.html

<http://europa.eu.int/comm/education/progr.html>

<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo.html>

http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardo2_de.html

<http://www.na-bibb.de/>

<http://www.na-bibb.de/leonardo/>

<http://eu.daad.de>