

Interregionale Berufsausbildungsk Kooperationen – eine Strategie zur Implementierung einer praxisorientierten Berufsausbildung in Griechenland?



THOMAS FREILING
Dr., Leiter Projektbereich
Ausbildung und Bildungs-
planung, Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb),
Nürnberg



KONSTANTINOS TERZIDIS
Prof. Dr., Faculty of Business
and Economics, Eastern
Macedonia and Thrace Ins-
titute of Technology, Kavala,
Griechenland

Regionale Berufsausbildungsk Kooperationen könnten einen Beitrag leisten, europäische Ausbildungssysteme praxisorientierter zu gestalten. Der Fokus liegt dabei nicht auf dem Export des dualen Berufsausbildungssystems, sondern auf der Zusammenarbeit zwischen regionalen Akteuren bei der Entwicklung umsetzbarer Modelle. Welche Potenziale eine solche Kooperation beinhaltet, um die berufliche Ausbildung arbeitsmarktnah zu gestalten, wurde im Rahmen einer Machbarkeitsstudie für die Tourismusbranche in zwei griechischen Regionen (Kavala und Drama) in Ostmakedonien/Thrakien untersucht. Die Ergebnisse werden im Beitrag vorgestellt.

Veränderte rechtliche Rahmenbedingungen – Chancen für eine praxisorientierte Ausbildung

Das neue griechische Bildungsgesetz vom 17.09.2013¹ schafft die rechtliche Grundlage dafür, die bislang hauptsächlich schulische Berufsausbildung durch Ausbildungsbestandteile in Unternehmen zu ergänzen. Ziel ist die engere Anbindung der Berufsausbildung an die Arbeitswelt. Zwar waren im zuvor gültigen Bildungsgesetz auch praktische Ausbildungsphasen vorgesehen (kürzere Praktika), jedoch nicht in dem jetzt vorgesehenen Umfang von einem Jahr (Praxisjahr). Die in der Berufsschule erworbenen Kompetenzen sollen im Praxisjahr angewendet und vertieft werden. Für den Betrieb wird sich der Ausbildungsaufwand dadurch eher lohnen, da die Auszubildenden länger im Betrieb mitarbeiten.

In Griechenland besteht wie auch in Deutschland eine neunjährige Schulpflicht. Nach sechs Jahren Grundschulzeit (Primarbereich) besuchen die Schüler/-innen das dreijährige allgemeinbildende Gymnasium (Sekundarbereich I) (vgl. CEDEFOP 2014). Im Anschluss daran stehen den Jugendlichen in der Regel drei Bildungswege offen und zwar

1. der Besuch des dreijährigen *allgemeinen* Lyzeums (Geniko Lykeio), der zu einem Studium an einer Universität oder Fachhochschule befähigt und berechtigt (formale Bildung),
2. der Besuch des dreijährigen *beruflichen* Lyzeums (EPA.L.)², der entweder nach einer zwölfmonatigen

Praxisphase Zugang zu einer Fachhochschule/Universität bietet (formale Bildung) oder den direkten Übergang in den Arbeitsmarkt oder an ein weiterführendes Berufsausbildungsinstitut (I.E.K.) (nicht-formale Bildung) ermöglicht,

3. der Besuch der zweijährigen Berufsschule (S.E.K) – ehemals EPA.S (nicht-formale Bildung) mit anschließendem Praxisjahr, der sowohl den direkten Zugang zum Arbeitsmarkt oder eine Weiterbildung/Vertiefung im Ausbildungsberuf in den Berufsausbildungsinstituten (I.E.K) ermöglicht (nicht-formale Bildung).

Die beiden berufsbildenden Bildungswege sind in der Abbildung dargestellt.

Ziel der Machbarkeitsstudie

Angesichts eines hohen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften in der Wachstumsbranche Tourismus (s. u.) wurden für die Machbarkeitsstudie (vgl. Kasten) Berufe aus der Branche Tourismus und Hotellerie ausgewählt, die zukünftig in der neuen Berufsschule S.E.K ausgebildet werden.

Ziel war es, die Bedingungen einer betriebsnahen Berufsausbildung in Griechenland zu untersuchen und zu klären, inwieweit betriebliche Erstausbildungsstrukturen dort gemeinsam mit deutschen Stakeholdern praxisnäher realisiert werden können. Im Kern ging es um dabei die Frage, wie das neue Praxisjahr im Betrieb gestaltet werden kann, denn hierzu enthält das neue Bildungsgesetz keine genauen Vorgaben. Insofern sind noch grundlegende Umsetzungsarbeiten zu leisten. Einzelne Hürden konnten im Rahmen der Machbarkeitsstudie bereits identifiziert werden:

¹ vgl. Gesetz Nr. 4186/2013; Amtsblatt der Republik Griechenland 2013.

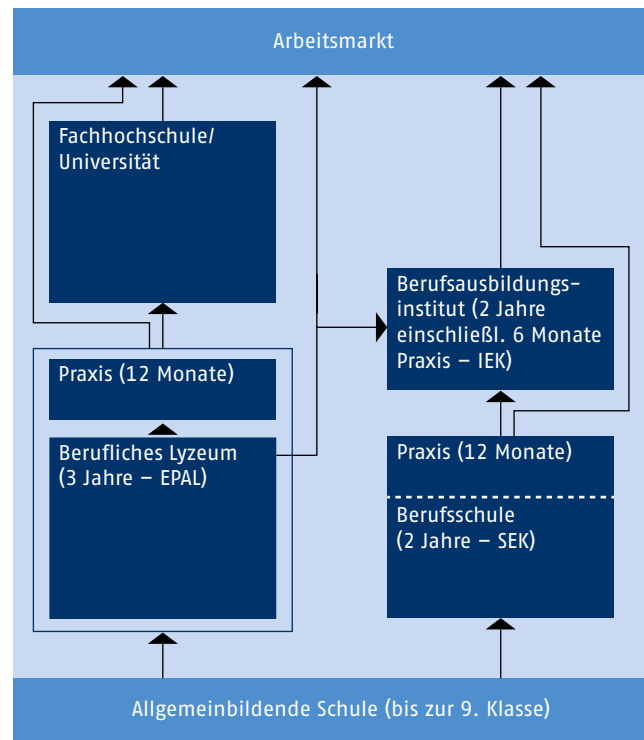
² Einzelne Berufe werden im beruflichen Lyzeum (EPA.L) ausgebildet und nicht in der Berufsschule.

- In der Branche gibt es viele Saisonbetriebe. Dies erschwert die Umsetzung des vorgesehenen Praxisjahres im Block oder macht sie beispielsweise für Saisonbetriebe z.T. unmöglich.
- Unternehmen haben wenig Erfahrung mit einer betrieblichen Ausbildung; zudem fehlen Informationen zur Umsetzung der praktischen Ausbildung im Betrieb oder bei kleinen Unternehmen die Möglichkeiten, Jugendliche auszubilden.
- Die in den Berufsschulen vermittelten Kompetenzen müssen erst noch mit den Anforderungen in Unternehmen abgestimmt werden.
- Unklare Finanzierungsregelungen für Unternehmen und Auszubildende während des praktischen Jahres erschweren die Umsetzung.

Bedarf an qualifizierten Fachkräften in den Regionen Kavala und Drama

Griechenland gehört zu den führenden Reisezielen in Europa. Es zieht jährlich knapp 18 Millionen ausländische Touristen an (Stand: 2013). Im Jahr 2013 erreichte die Branche ein Wachstum von 15,5 Prozent (vgl. UNWTO 2014, S. 8) und kann als das Rückgrat der griechischen Wirtschaft gelten.

Abbildung
Übersicht über das griechische Berufsbildungssystem (Ausschnitt)



Die Wirtschaft in der Region Kavala basierte traditionell auf industriellen und landwirtschaftlichen Sektoren (z.B. Verarbeitung von Tabak, Marmor oder z.B. Fischerei). Die Attraktivität der Region ist allerdings hoch, allein durch die Vielzahl möglicher touristischer Aktivitäten (die Region bietet z.B. attraktive Badeorte, Kulturdenkmäler einschließlich Weltkulturerbe-Stätte wie Philippi). Die Zimmerauslastung in der Präfektur Kavala lag im Jahr 2011 mit 38,1 Prozent (vgl. SETE 2013) etwas unter dem Landesdurchschnitt von 48,3 Prozent (ebd.).

Der Tourismus im Gebiet Drama spielt gegenwärtig noch eine weniger wichtige Rolle als in Kavala. Die durchschnittliche Zimmerauslastung im Jahr 2011 betrug dort 17,7 Prozent und ist damit eher gering. Nach Einschätzung der lokalen Behörden (u.a. der Handelskammer Kavala) bietet der Tourismus aber Potenziale für die weitere Entwicklung, vor allem der Öko-Tourismus, der Wintertourismus sowie der Kulturstättentourismus. Zu den in der Region angebotenen touristischen Aktivitäten gehören beispielsweise Mountainbiking, Klettern, Skifahren und Naturtourismus. Eine erkennbare Entwicklungsbremse für den wirtschaftlichen Aufschwung ist das unzureichend qualifizierte und geschulte Personal mit spezialisiertem Fachwissen (vgl. MARKOU/MANOLOGLOU 2008). Folglich wächst die Nachfrage nach mehr und gut qualifiziertem Personal im Bereich Tourismus (vgl. IOBE 2013). Benötigt werden laut den befragten Hotelverbänden in Kavala und Drama

Hintergrundinformationen zur Machbarkeitsstudie

Die Studie basiert auf

- Sekundäranalysen zur gesetzlichen Grundlage sowie zur Branchenstruktur in den Regionen Kavala und Drama,
- nahezu 50 in Deutschland und Griechenland durchgeführten Expertengesprächen und
- drei Stakeholder-Workshops.

Einbezogen waren die relevanten Akteure beruflicher Bildung aus Deutschland und Griechenland wie Kommunen, Kammern, Berufsschulen/Schulaufsicht, Unternehmen, Sozialpartner und Verbände.

Die Machbarkeitsstudie ist eine von insgesamt fünf durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Studien (vgl. www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/govet_8908.php Stand: 07.10.2014). Jede der fünf Machbarkeitsstudien beinhaltet ein Konzept zur pilothaften Umsetzung.

In dieser Studie wurde ein regionaler Zugang gewählt: Ausgehend von bestehenden Netzwerken wie z.B. deutsch-griechischen Städtepartnerschaften sollten Potenziale ermittelt werden, die in einer solchen interregionalen Partnerschaft für die Weiterentwicklung der Berufsausbildung liegen.

Die Machbarkeitsstudie wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinsam mit dem Institute of Technology in Kavala durchgeführt. Die fachliche Betreuung lag bei der Zentralstelle für internationale Berufsbildungsköoperation (GOVET) beim BiBB.

erweiterte Kompetenzen u. a. in den Bereichen Fremdsprachen (Deutsch, Russisch, Bulgarisch, Türkisch), Quality-service, Sozialkompetenzen (Kommunikation, Kundenorientierung), neue Technologien und IT.

Mit Blick auf den regionalen Fachkräftebedarf gilt es bereits jetzt die Voraussetzungen zu schaffen, dass qualifizierte Arbeitskräfte in der Branche zur Verfügung stehen, um ein Wachstum in der Branche zu befördern. Die geänderte rechtliche Ausgangslage ist die Basis dafür. Die Machbarkeitsstudie benennt Umsetzungsschritte, die im Zusammenwirken mit einem interregionalen Ausbildungszusammenhang ausgeführt werden könnten.

Anknüpfungspunkte in der interregionalen Kooperation

Förderliche Voraussetzung für die dargestellte Machbarkeitsstudie war die bereits zwischen Nürnberg und Kavala sowie zwischen Lauf a. d. Pegnitz und Drama bestehenden regionalen Zusammenschlüsse und Kooperationen (vgl. Kasten).

Bestehende Kooperationen

- Seit dem 14. April 1991 kooperieren offiziell die Technische Hochschule Nürnberg und die Hochschule Kavala (TEI) miteinander, seit dem 1. Juni 1999 besteht die Städtepartnerschaft zwischen Nürnberg und Kavala. Weitere regionale Initiativen wie der 1998 in Nürnberg gegründete Verein zur Förderung der Städtepartnerschaft zwischen Nürnberg-Kavala (Philos e.V.) tragen zur Belebung der Städtepartnerschaft bei.
- Die Städtepartnerschaft zwischen den Städten Lauf a. d. Pegnitz und Drama besteht seit dem 10.4.2008.

Ein zu implementierendes interregionales Ausbildungszusammenhang kann nicht nur auf langjährige institutionelle Kontakte und Partnerschaften, sondern auch auf das Engagement einer Vielzahl griechischer Mitbürger/-innen in den benannten Regionen in Deutschland zurückgreifen. Ansatzpunkte der Kooperation sind auf mehreren Ebenen denkbar und erkennbar. Die Machbarkeitsstudie verweist auf unterschiedliche mögliche Anknüpfungspunkte:

1. Qualifikations- und Ausbildungsbedarf analysieren:

Eine systematische Passung zwischen dem Qualifikationsbedarf der Unternehmen und den angebotenen Ausbildungsberufen und -inhalten ist bislang im System beruflicher Bildung in Griechenland nicht gegeben (vgl. CEDEFOP 2014). Das ist auch ein Grund für die bislang geringere Akzeptanz der Berufsbildung in verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen (vgl. IOANNIDOU/STAVROU 2013). Die Ergebnisse der Studie verweisen beispielsweise auf die Notwendigkeit, Berufsschul-Curricula gemeinsam mit Unternehmen und den benannten Stakeholdern zu überprüfen und anzupassen. Zu klären

ist insbesondere, welche Ausbildungsinhalte im Betrieb und welche in der Berufsschule zu vermitteln sind. Interregionale Kooperationen können bei der Ausführung der anstehenden Aufgaben über ihren fachlichen Input unterstützen, z. B. indem Kammern über die Inhalte vergleichbarer deutscher Berufsbilder und Unternehmen über betriebliche Methoden zur Bedarfsermittlung von benötigten Kompetenzprofilen informieren oder Berufsschulen über Formen der Zusammenarbeit mit Unternehmen berichten.

2. Ausbildung im Unternehmen organisieren:

Die Durchführung von praktischen Ausbildungsphasen ist nicht für alle Unternehmen völlig neu. Erfahrungen bestehen bereits mit der Durchführung betrieblicher Praktika. In der Breite sind aber praktische Ausbildungsprozesse in griechischen Unternehmen eher unbekannt (vgl. COQUET 2014). Erforderlich bei der Einführung des Praxisjahrs im Unternehmen wird es daher sein, die betrieblichen Abläufe so anzupassen, dass Auszubildende systematisch Praxiskompetenzen erwerben und nicht überwiegend als günstige Arbeitskräfte eingesetzt werden. Die Machbarkeitsstudie benennt dazu unterschiedliche Vorgehensweisen: Erfahrungen aus den Unternehmen des Netzwerks können dazu beitragen, das praktische Ausbildungsjahr zu strukturieren und betriebliche Ausbildungsprozesse zu organisieren (u. a. Identifizierung geeigneter Ausbildungsabteilungen, Ausarbeitung eines Pilot-Ausbildungsplans). Kammern können ihre Erfahrungen mit der Qualifizierung betrieblicher Ausbilder/-innen einfließen lassen (u. a. über die gemeinsame Erarbeitung von Qualifizierungskonzepten für betriebliche Ausbilder/-innen in Griechenland). Das Kooperationsnetzwerk kann zudem bei der Organisation eines Auszubildendenaustauschs mitwirken, um während der umsatzarmen Nachsaisonphasen die praktische Ausbildungsphase griechischer Jugendlicher in der deutschen Kooperationsregion weiterzuführen. Auch das in Deutschland bekannte Konzept des externen Ausbildungsmanagements bietet Anknüpfungspunkte bei der Ausarbeitung weiterer unterstützender Dienstleistungen für griechische Unternehmen (vgl. OBERTH/ZELLER/SCHADHAUSER 2010).

3. Berufsberatung und Berufsorientierung ausbauen:

Die Berufsbildung hat in Griechenland ein schlechtes Image; mit ihr verbunden wird eine »anstrengende und zweitklassige« körperliche Arbeit (IOANNIDOU/STAVROU 2013, S. 3). Zweck der Beratung muss es daher sein, die Attraktivität beruflicher Bildung zu betonen und Eltern sowie Jugendliche über Karrieremöglichkeiten jenseits der sonst angestrebten akademischen Laufbahn zu informieren. Dazu bedarf es fundierter Informationen

über Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten auf dem griechischen Arbeitsmarkt mit Abschlüssen der beruflichen Bildung. Angebote der Berufsorientierung und Berufsberatung werden bislang ansatzweise durch den OAED (Arbeitsverwaltung) und die Schulen durchgeführt (z. B. Infoveranstaltungen).

Das Kooperationsnetzwerk kann bei dieser Aufgabe unterstützen, indem Schulen und Arbeitsverwaltung der Kooperationsregion über Strategien der Berufsorientierung bereits während der Schulzeit berichten und Kommunen sowie Kammern über Erfahrungen mit regionalen Ausbildungsmessen und Ausbildungsplatzbörsen informieren. Sinnvoll ist es auch, griechische Eltern- und Absolventenverbände mit einzubeziehen, die Informationsveranstaltungen für potenzielle Auszubildende anbieten und dabei Karrierebeispiele (Erfolgsgeschichten) ehemaliger Auszubildender kommunizieren.

Potenziale und Grenzen interregionaler Kooperationen

Deutlich wird, dass unterschiedliche länderspezifische Rahmenbedingungen sowie heterogene bildungspolitische und sozioökonomische Interessenlagen einen unveränderten Export des deutschen Modells dualer Berufsausbildung ausschließen. Das duale Ausbildungsmodell basiert schließlich auf langjährig historisch gewachsenen Strukturen unter Mitwirkung vielfältiger Interessengruppen wie Sozialpartnern, Kammern, Unternehmen und Verbänden (vgl. ver.di/IG Metall 2014). Die länder- und regionspezifischen Besonderheiten gilt es bei der Modifizierung von Ausbildungssystemen zu berücksichtigen. »Möchte ein Land sein System reformieren, dann importiert es nicht das deutsche oder ein anderes System als Blaupause und führt es anstelle des bestehenden Systems ein, vielmehr werden die Erfahrungen verschiedener Länder verglichen und ggf. jene Elemente aufgenommen und angepasst, die am besten mit den eigenen Zielen, Strukturen und Kulturen harmonisieren« (EULER 2013, S. 6).

Interregionale Kooperationsnetzwerke können vor diesem Hintergrund bei der Modifizierung von Ausbildungssystemen unterstützen:

- *Vielfältiger Know-how-Transfer*: Das Know-how der im Netzwerk eingebundenen Berufsbildungsinstitutionen kann wie aufgezeigt auf unterschiedliche Weise und anknüpfend an bestehende Erfahrungen genutzt werden. Im Vordergrund steht das gegenseitige Lernen als Basis für fachliche Veränderungsprozesse.
- *Vertrauenskultur als Kooperationsbasis*: Die Bereitschaft zur Beteiligung an der Ausbildung junger Menschen wird durch bestehende vertrauensvolle Kontakte gefördert. Abwehrreaktionen lassen sich besser bearbeiten. Bestehende Städtepartnerschaften beruhen schließlich

auf persönlichen Bekanntschaften zwischen unterschiedlichen Akteuren, die grundlegend für eine Kooperation sind.

Nicht alle in der Machbarkeitsstudie identifizierten Problemlagen lassen sich über interregionale Kooperationen lösen. Dazu gehören strukturelle Veränderungen wie die Anpassung des Praxisjahrs an den in der Branche üblichen Saisonbetrieb oder die Konkretisierung unklarer Finanzierungsregelungen des praktischen Ausbildungsjahrs für Betriebe und Auszubildende. Interregionale Kooperationen können aber initiierende Wirkung entfalten und Lösungsansätze anstoßen. Es wird daher erforderlich sein, die relevanten politischen Entscheidungsträger auf überregionaler Ebene mit einzubinden, um identifizierte Lösungsansätze auch umsetzen zu können. ◀

Literatur

CEDEFOP: Vocational education and training in Greece. Short description. Luxembourg 2014

COQUET, B.: The Youth Guarantee Implementation Plan in Greece. Report for the Task Force for Greece. o. O. 2014 – URL: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/pdf/tfgr/youth_guarantee_report_march2014_en.pdf (Stand: 08.10.2014)

EULER, D.: Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland? Gütersloh 2013

IOANNIDOU, A.; STAVROU, S.: Reformperspektiven der Berufsbildung in Griechenland. Hrsg. Friedrich Ebert Stiftung. Berlin 2013

IOBE [Foundation for Economic and Industrial Research]: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών. Η απασχόληση στον τουριστικό τομέα. Αθήνα 2013

MARKOU, A.; MANOLOGLOU, E.: Education and training needs of employees and self-employees in travel agencies. In: The Greek Review of Social Research, 126 (2008), S. 131–160

OBERTH, CH.; ZELLER, B.; SCHADHAUSER, W.: Service für Betriebe. Externes Ausbildungsmanagement. Bonn 2010

SETE [Association of Greek Tourism Enterprises]: Greek Tourism Facts and Figures 2012. Athens 2013

UNWTO [World Tourism Organization]: Tourism Highlights. 2014 Edition. Madrid 2014

VER.DI; IG METALL (Hrsg.): Berufsbildungsperspektiven 2014. Leitlinien für eine gemeinsame, schulische und hochschulische berufliche Bildung. Berlin/Frankfurt/M. 2014