

Geberkomitee für duale Berufsbildung: Gründungsveranstaltung und Fachtagung 14. April 2016, Luzern (Schweiz)

Workshop 2: Gemeinsame Verantwortung von Staat und Privatwirtschaft

Ausgangslage

Gemeinsame Verantwortung in den Kernländern der dualen Berufsbildung (Deutschland, Liechtenstein, Österreich und Schweiz):

- Die gemeinsame Verantwortung von Staat und Privatwirtschaft bzw. von schulischen und betrieblichen Partnern ist ein zentrales Merkmal von dualen Berufsbildungssystemen – die sogenannte Verbundaufgabe. Sie ist in den Gesetzgebungen (Berufsbildungsgesetz und –verordnung) geregelt. Klar definierte Zuständigkeiten und Rollen sowie ein Dialog auf Augenhöhe ist ein wichtiger Ausgangspunkt.
- Die Privatwirtschaft ist grundsätzlich für die betrieblichen Bildungsinhalte und die Prüfungsverfahren zuständig, sowie für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Der Staat ist für die Gewährleistung der Qualitätsstandards, rechtliche Verankerung und Anerkennung der Abschlüsse sowie die schulischen Angebote zuständig.

In den Partnerländern der Entwicklungszusammenarbeit ist die Privatwirtschaft oft gar nicht oder nur minimal involviert. In Berufsbildungsprojekten ist der Einbezug der Privatwirtschaft daher oft ein zentrales Projektziel.

Projektbeispiele (Präsentation und Zusatzinformationen)

Ägypten: *Employment Promotion (EPP)* und *Enhancement of the Egyptian Dual System (EEDS)*, Tanja Lohmann, Programmverantwortliche, GIZ.

- **Platzierung der Jugendlichen:** Die jungen Menschen kommen meistens ohne klaren Vorstellungen zu den *Regional Units for dual System (RUDS)*. Die RUDS entscheiden aufgrund von Gesprächen über Berufswahl und Lernort. Die Schulnoten und die räumliche Nähe spielen eine wichtige Rolle bei der Berufswahlentscheidung und der Platzierung in den Betrieben.
- **Angebot und Nachfrage:** Die Nachfrage der Auszubildenden und der Betriebe ist grösser als das Angebot. Der Angebotsmangel liegt bei den Berufsschulen. Die staatlich finanzierten Berufsschulen können den Bedarf an Ausbildungsplätze nicht decken.
- **Ausbildende Unternehmen:** Es handelt sich dabei vorwiegend um mittelgroße bis große ägyptische und internationale Betriebe.
- **Arbeitsmarktchancen:** Bis anhin wurden 25'000 Personen ausgebildet. 97% haben nach ihrer Ausbildung ein Jobangebot erhalten. Jedoch entscheiden sich viele der Ausgebildeten für ein universitäres Studium, um den bevorstehenden Militärdienst zu verkürzen. Die Durchlässigkeit des Bildungssystems in Ägypten ist groß. Für die Zulassung an der Universität braucht es jedoch einen bestimmten Notendurchschnitt.

Myanmar: *Employment & Vocational Skills Development Programme Myanmar (EVSD)*, Carin Salerno, Vizedirektorin des DEZA Kooperationsbüros in Myanmar.

- **Vertrauensaufbau zwischen Staat und Privatsektor:** Als Geberorganisation involviert die DEZA beide Parteien und versucht durch Dialog die Zusammenarbeit zwischen den beiden Parteien zu stärken.
- **Auswahl der Berufe:** Der Privatsektor teilt der DEZA als Geberorganisation mit, welche Fachkräfte die Privatwirtschaft braucht und ausgebildet werden sollten. Außerdem arbeitet der Privatsektor beim Aufbau der Kursprogramme mit. Weiter wird darauf geachtet, dass die Ausbildungsprogramme sowohl Männer als auch Frauen ansprechen.

Auszüge aus der Diskussion

Vertrauensaufbau und Kommunikation zwischen Staat und Privatwirtschaft

- Für ein gut funktionierendes Ausbildungsprogramm braucht es sowohl den Privatsektor als auch den Staat. Die Privatwirtschaft stellt die Ausbildungsplätze zur Verfügung. Der Staat formuliert die nötigen Gesetze und sorgt für Zertifizierung der Ausbildungen. Es ist deshalb sehr wichtig, dass die Geberorganisationen beide Parteien miteinbeziehen und eine Zusammenarbeit fördern.
- Es ist wichtig in kleinen Schritten zu arbeiten. Die Ziele sollten spezifisch und gut umsetzbar sein. Dies erleichtert die gemeinsame Kommunikation. Weiter helfen auch Arbeitsgruppen mit Vertretern aus Privatwirtschaft und Staat, um das gegenseitige Vertrauen zu stärken.

Anreize für die Privatwirtschaft

- Es gilt die Eigeninteressen der Unternehmen zu wecken. Dafür müssen ihnen die Vorteile der dualen Berufsbildung aufgezeigt werden (u.a. zukünftige Fachkräfte oder Lernende als produktive und kostengünstige Arbeitskräfte).
- Für Kleinbetriebe ist die Unterstützung durch den Staat besonders wichtig. Kleinunternehmen brauchen oft finanzielle sowie inhaltliche Unterstützung wie z.B. bei der Ausbildung der Auszubildenden oder in der Umsetzung der Bildungspläne. So können sie z.B. darin unterstützt werden, sich zu vernetzen und Ausbildungsplätze oder überbetriebliche Kurse gemeinsam anbieten und durchführen.
- Empfehlung wenn der Privatsektor vom Staat nicht miteinbezogen wird: Proaktiver Zusammenschluss des Privatsektors, um ihre Bedürfnisse und Ziele zu formulieren, Berufsbildungsprogramme zu planen und mit der Umsetzung soweit fortzuschreiten, bis der Staat seine Rolle übernehmen kann. Dann soll der Privatsektor auf den Staat zugehen und ihn zur Mitarbeit einladen. Der Staat zeigt sich oft motiviert mitzuarbeiten, wenn das bereits Ziel konkret ist und die Realisierung umsetzbar ist.
- Der Weg über regionale Regierungsvertreter ist ebenfalls zu empfehlen. So können persönliche Beziehungen aufgebaut werden und die Effektivität und Nachhaltigkeit der Bildungsprogramme besser sichtbar gemacht werden. Außerdem kann man mit regionalen Regierungsvertretern im kleinen Rahmen gearbeitet werden ohne gleich ein ganzes System zu reformieren. Der Weg über die regionalen Regierungsvertreter ist kürzer. Die Umsetzung von Berufsbildungsprogrammen kann innerhalb einer „kurzen“ Zeit umgesetzt werden. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn schnell Jobs geschaffen werden müssen.

Berufsbildung und Fluktuation / Migration

- Oft sind die schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen im Heimatland Auslöser für Fluktuation Migration.
- Unternehmen müssen akzeptieren, dass ausgebildete Fachkräfte einen höheren Lohn fordern als vor der Ausbildungszeit. In Myanmar gibt es die Beobachtung, dass kleine Unternehmen, die ihre Angestellten als Teil der Familie aufnehmen und ihnen Handlungsspielräume gewähren, von weniger Fluktuationsproblemen berichten. Diese Art der Führung zeigen vor allem weibliche Unternehmerinnen.
- Hohe Fluktuationsraten können einerseits bekämpft werden indem Unternehmen das Potential von gut ausgebildeten Fachkräften aufgezeigt wird oder durch Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen.
- Bei großen Fluktuationsraten ins Ausland, ist es wichtig Programme für den Migrationsschutz zu entwickeln damit die Arbeitsmigration sicher und zu fairen Bedingungen abläuft, wenn sie sich nicht aufhalten lässt.

Take Home Messages

- Geberorganisationen und Privatsektor sollten nicht auf ein Mitspracherecht auf Einladung des Staates warten sondern ihrerseits den Staat zu Gesprächen und Arbeitstreffen einladen.
- Es gibt für keine Herausforderung eine standardisierte Lösung, die in allen Partnerländern umsetzbar ist. Der Kontext im jeweiligen Land muss stets miteinbezogen werden.
- Es ist beim Entwickeln von Berufsbildungsprogrammen darauf zu achten, dass das Ausbildungsangebot für sowohl für Männer als auch für Frauen attraktiv ist.