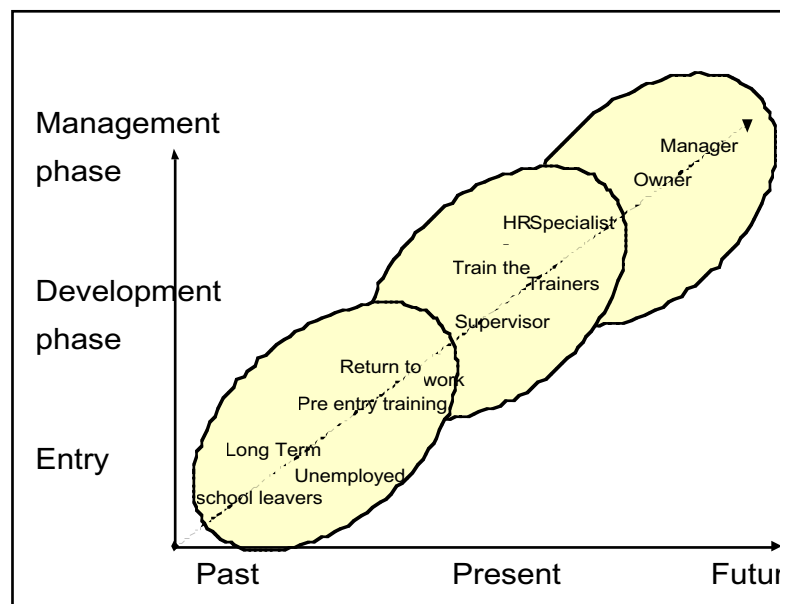
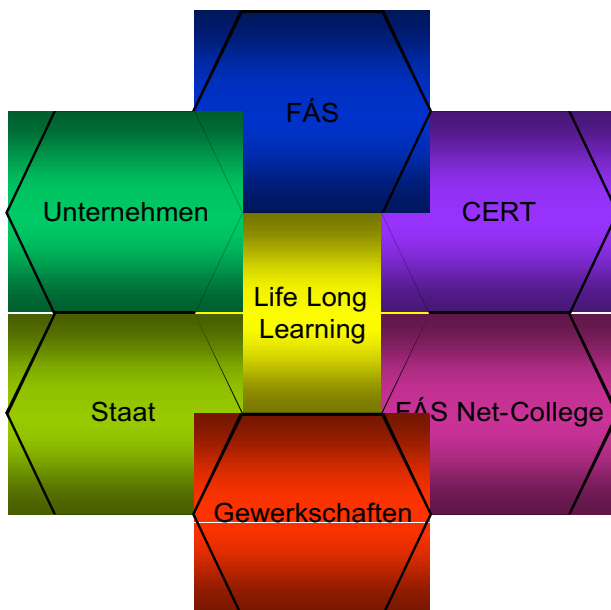


**Internationaler Fachkräfteaustausch ( IFKA )  
Berufsbildung – Menschen im weltweiten Dialog**

**Fachinformationsaufenthalt**

**deutscher Fach- und Führungskräfte  
der Berufsbildung  
vom 13. – 23. Mai 2003 in Irland**

**Ergebniszusammenfassung zum  
Thema : Bedarfsorientierung und Lebenslanges Lernen**



Das Programm wurde durchgeführt von der  
**InWent gGmbH (internationale Weiterbildung - Köln)**  
in Zusammenarbeit mit dem  
**FAS-Training & Employment Authority – Ireland**



## Übersicht



Verantwortlich InWent :

**Ralf Panse**  
Projektleiter

**Anja Speicher**  
Programmplanung und Organisation

**Georg Schilfarth**  
Prozessmanager

Verantwortlich FAS :

**Tony Hannigan**  
Director – Training Dublin Region

**Alan Stewart**  
Planing and Organisation

**Joe Doyle**  
Planing and Organisation

Teilnehmer :

**Johannes Blum**  
**Annemarie Cordes**  
**Peter Gierlinger**  
**Wolf-Dietrich Giesche**  
**Roland Görlitz**  
**Gerwin Kohlbecker**  
**Eckhard Kuhle**  
**Dr. Wolfgang Langner**  
**Kai Michaelis**  
**Norbert Moch**  
**Joachim Neumann**  
**Lore Reimann**  
**Heike Traut**

Arbeitgeber :

BBW Heinrichshaus Neuwied  
Life e.V.  
Wacker-Chemie GmbH  
Selbstständiger Handwerksmeister  
Bäckerei R.Görlitz  
DaimlerChrysler AG  
TÜV Akademie GmbH  
IHK Südthüringen  
Handwerkskammer Südthüringen  
Siemens AG  
Jugendhilfezentrum Bernardshof  
BBZ e.V., Bildungsstätte Berlin  
HypoVereinsbank AG

Übersetzung :

**Martina Burba**

Tourism Ireland, Dublin

## Fachthemen / Gliederung der Zusammenfassung

Ireland Study Visit 2003



## Ireland Study Visit 2003

### Fachthemen unter :

<http://www.gc21.de/ibt/opengc21/ibt/public/IFKA/2003/irland.html>

1. Beschreiben Sie die Ausrichtung der irischen Erstausbildung im Hinblick auf die Bedürfnisse am Arbeitsmarkt, v.a. im Hinblick auf die Vermittlung von fachlichen und methodisch-sozialen Kompetenzen
2. Welche Strategien entwickeln Staat und Privatwirtschaft, um die Erfordernisse des „Lifelong Learning“ umzusetzen ? An welchen Bedarfen orientiert man sich hierbei ?
3. Welche Rolle spielt die halbstaatliche Organisation FAS (Foras Aiseanna Saothair) im irischen Berufsbildungssystem ? Welche Konzepte kommen in den FAS-Trainingszentren zum Tragen ?
4. Welche flexiblen Konzepte im Aus- und Weiterbildungsbereich sind in Irland vorzufinden, um die Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit zu bewältigen ? Welche Ansätze finden sich in der Benachteiligtenförderung ?

### Gliederung der Ergebniszusammenfassung :

- I. Situationsbeschreibung für das deutsche Bildungssystem
- II. Der „irische Weg des keltischen Tigers“
  - a) Rahmenbedingungen / Bildung / Ausbildung
  - b) Bedarfsorientierung in der Erstausbildung
  - c) Verhinderung von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit / Ansätze in der Benachteiligtenförderung
  - d) Life Long Learning / Rolle von FÁS
- III. Ansatzpunkte für Reformen und Veränderungen in Deutschland
  - a) Ein früher Schulbeginn fördert die Bildungsqualität
  - b) Staat, Wirtschaft , Verbände und Organisationen ziehen am gleichen Strang
  - c) Bildung ist der Schlüssel zu einem nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg
  - d) Kammern und Arbeitsvermittlung haben eine vergleichbare Mission
  - e) Modularisierung und Verbindung von Aus- und Weiterbildung

## I. Situationsbeschreibung für das deutsche Bildungssystem Ireland Study Visit 2003



Das Berufsbildungssystem in Deutschland ist geprägt durch das duale Ausbildungssystem, d.h. die Mischung aus betrieblicher Ausbildung und schulischer Ausbildung an den Berufsschulen. Allein in der Industrie werden über 350 Berufsbilder unterschieden. Dazu kommen im Handwerk noch einmal ca.130 anerkannte Berufsabschlüsse.

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland wird weltweit immer noch als vorbildlich angesehen, aus mehreren Gründen:

1. der guten Verbindung von Theorie und Praxis
2. der Sicherung von Ausbildungsstandards auch für Auszubildende aus Betrieben, die nicht das ganze Ausbildungsspektrum anbieten können
3. der optimalen „Allokation“ der Auszubildenden, d.h. die flexible Steuerung der Ausbildungsbereiche und –zahlen am Bedarf der Wirtschaft
4. der Kostenteilung für die Ausbildung zwischen Wirtschaft und Staat

Faktisch ist das duale System jedoch längst erodiert:

1. In Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit und mit mangelnder Wirtschaftskraft, d.h. insbesondere in den neuen Bundesländern, gibt es bei weitem nicht genügend Ausbildungsplätze, um alle ausbildungsfähigen Jugendlichen zu versorgen
2. Jugendliche mit sozialen und schulischen Defiziten, insbesondere ausländische Jugendliche, finden keinen Platz mehr im dualen beruflichen Ausbildungssystem

So haben sich neben den Betrieben immer mehr außerbetriebliche Ausbildungsstätten entwickelt, die in einigen Regionen Deutschlands bis zu 40 % der Jugendlichen beruflich ausbilden.

Nur gut qualifizierte, flexible und motivierte Fachkräfte sind heute auf dem Arbeitsmarkt vermittelbar.

Je nach Ausbildungsberuf endet die 2 bis 3,5-jährige Ausbildung mit der Facharbeiterprüfung vor der Industrie- und Handelskammer bzw. der Handwerkskammer. Nach bestandener Prüfung (*Notendurchschnitt besser als Ø 4,5*) darf sich der Azubi nun Facharbeiter/-in bzw. Geselle/-in nennen. Ein gesetzlich geregelter Rahmenplan legt sowohl die zu vermittelnden Inhalte als auch die zeitliche Dauer der Ausbildung fest.

Die Facharbeiter- bzw. Gesellenprüfungen werden im Kenntnisteil für ganz Deutschland bundeseinheitlich, durch paritätisch besetzte Fachausschüsse (*Arbeitnehmer / Arbeitgeber / Lehrerschaft*) erstellt.

In den Industrieberufen ist der praktische Teil der Prüfung in mehrere Teile gegliedert. Er besteht aus zwei, bundesweit einheitlichen Prüfstücken und aus den regionalen Bedürfnissen angepassten Arbeitsproben. Diese werden durch Prüfungsausschüsse in den jeweiligen Industrie- und Handelskammern bedarfsgerecht erstellt.

Ähnliches gilt für die Handwerksberufe, wo eine erfolgreiche Ausbildung mit dem

Gesellenbrief abgeschlossen wird. Durch über weite Teile bundeseinheitliche Prüfungsanforderungen ist ein einheitliches Prüfungsniveau in ganz Deutschland gewährleistet.

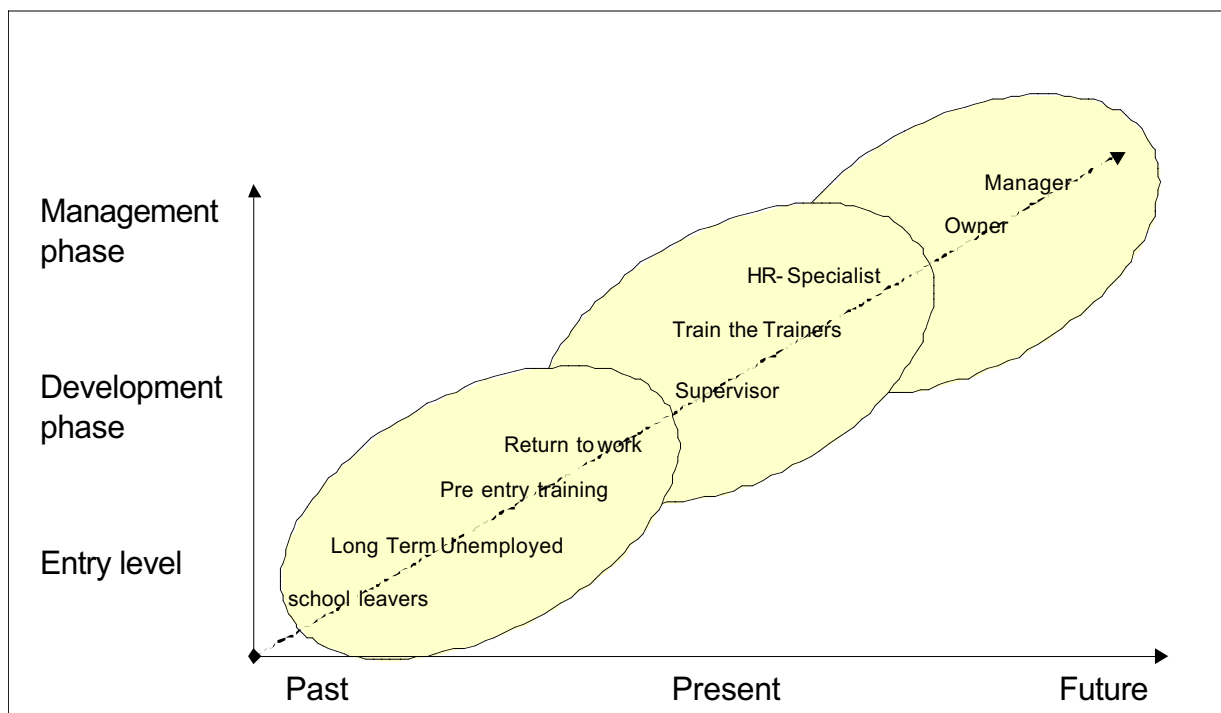
Zur Zeit ist eine Neuordnung der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe und der Handwerksberufe in vollem Gange. Hier werden sowohl die zu vermittelnden Inhalte, die Berufsbezeichnung, als auch die Prüfungsstruktur und die Prüfungsanforderungen neu geregelt. Dies geschieht in den zuständigen Fachgremien, die sich aus u.a. Mitgliedern des DIHK, des BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) und der Sozialpartner zusammensetzen.

## II. Der „irische Weg des keltischen Tigers“ Ireland Study Visit 2003



### Rahmenbedingungen / Bildung / Ausbildung

In den vergangenen zehn Jahren hat die Republik Irland und ganz besonders Dublin einen rasanten wirtschaftlichen Aufschwung erlebt. Eine Tatsache, die der Insel im europäischen Norden den Ruf als "keltischer Tiger" einbrachte, frei nach dem Modell der „Tigerstaaten“ an der asiatischen Pazifikküste. Nur ein kleiner Teil des Kapitals, das für den wirtschaftlichen Aufschwung notwendig war, wurde im Land selbst aufgebracht, der Rest kam von außen. Aber es gab viel zu wenig und zudem nicht ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte. Daher wurden Programme angeboten, um Hausfrauen oder auch Langzeitarbeitslose zu aktivieren.



Damit das kleine Irland seinen relativ hohen Lebensstandard aufrechterhalten kann, ist es auf Touristen, ausländische Investoren und EU-Subventionen angewiesen. Die nächste Phase der Entwicklung von Trainern, Supervisoren und Human Resource-Spezialisten zur Bewältigung des Qualifizierungsbedarfes ist zur Zeit im Gange. Für die Zukunft müssen die Manager überzeugt und in die Lage versetzt werden, Qualifizierung in ihren Unternehmen zu implementieren.

Die Rolle der Gewerkschaften im Irischen Bildungs- und Sozialsystem wurde bei unserem Besuch aus historischer Sicht beleuchtet. Dabei ist diese Entwicklung stark auf Personen fokussiert (James Larkin und Paddy Cardiff mit Nachkommen). In den vergangenen 15 Jahren hat die Mitbestimmung bzw. im irischen Sprachgebrauch „National Agreements“ eigentlich erst richtig Fuß gefasst und entsprechende Erfolge erzielt, die durch das stetige Wirtschaftswachstum der letzten 10 Jahre begünstigt oder erst bedingt wurden.

Einige von Regierung, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen beschlossene Programme waren und sind :

- Programme for National Recovery (1987 - 1990)
- Programme for Economic and Social Progress (1990 - 1993)
- Programme for Competiveness and Work (1993 – 1996)
- Partnership 2000 (1997 – 2000)
- Programme for Prosperity and Fairness (2000 – 2002)
- Sustaining Progress (2003 – 2005)

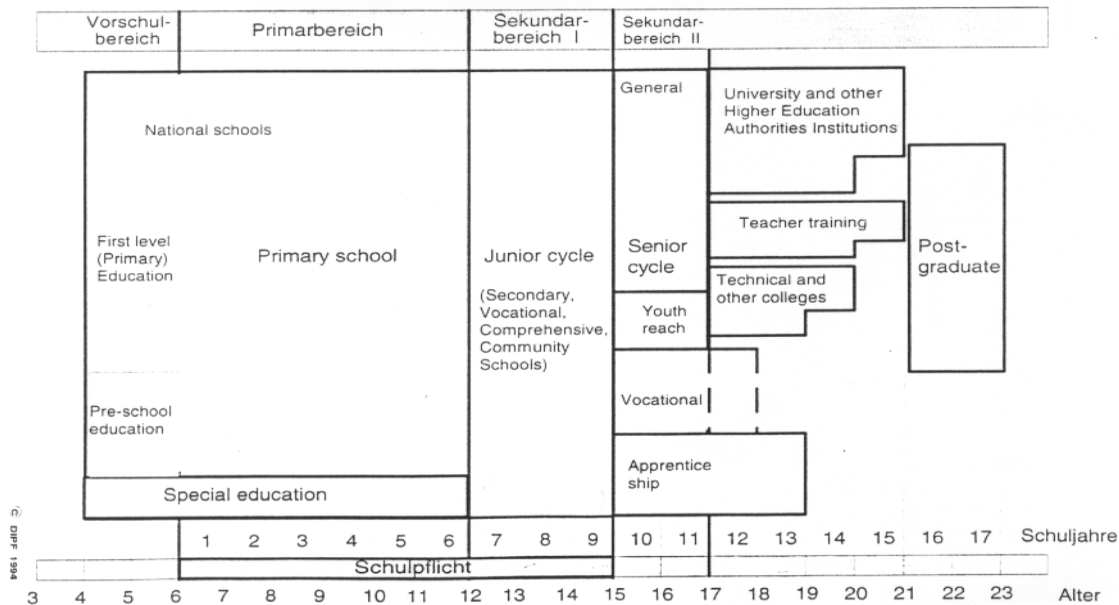
Siehe, <http://www.ictu.ie/html/publications/pubagr.html>

Die Arbeitslosigkeit in Irland ist von ca. 16 % im Jahre 1993 bis auf ca.4,5 % im Jahr 2003 gesunken.

Gründe hierfür waren :

- Europäische Finanzierung von Arbeits- und Infrastrukturprojekten
- Ansiedlung von international operierenden Unternehmen (z.B. Intel)
- Soziale Partnerschaft (Programme for Prosperity and Fairness)
- Verstärkte Ausbildung und verbessertes Training von Jugendlichen und Arbeitslosen

Übersicht Bildungswesen :



Ein kompletter Überblick zum Thema „Berufsbildung in Irland“ kann aufgrund der gewonnenen Eindrücke und des Besuchsprogramms nicht gegeben werden. Das Besuchsprogramm war auf den Aufgaben- und Einflussbereich von FAS in Irland abgestimmt. Die drei Buchstaben stehen für „Foras Áiseanna Saothair, Training and Employment Authority“.

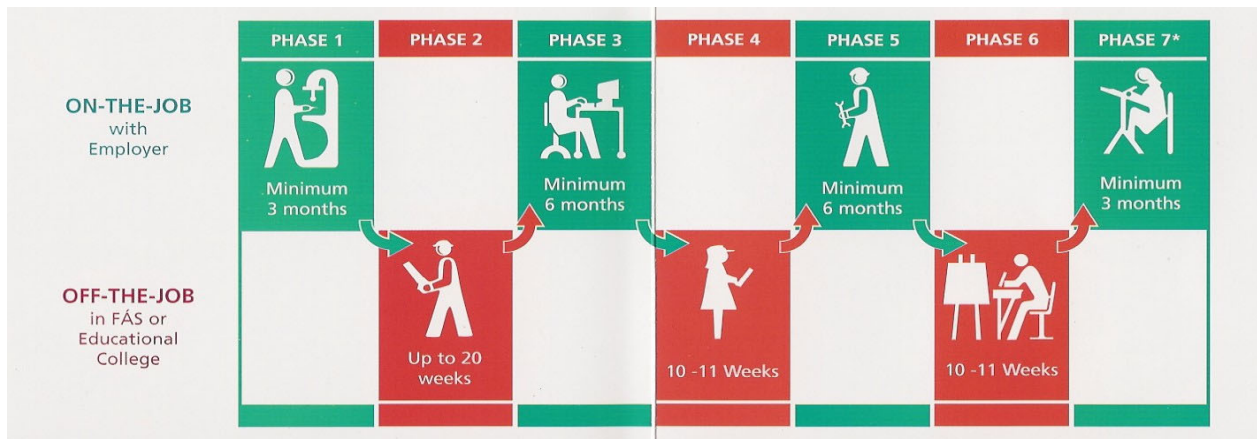
Diese Organisation ist dem Irischen Arbeitsministerium unterstellt und wird auch von diesem finanziert. Aufgaben sind, Arbeitssuchende bei der Jobsuche, der Weiterbildung oder Ausbildung zu unterstützen sowie den Unternehmen bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften und neuen Mitarbeitern zu helfen.

Grundlegende Aussagen :

- jeder irische Jugendliche strebt als Abschluss seiner Schullaufbahn einen erfolgreichen College/University - Abschluss an ( Strukturzahlen : ca. 50 % der Jugendlichen gehen zur Universität / College, 15 % in eine Ausbildung und ca.35 % direkt nach der Secondary School in ein Arbeitsverhältnis mit entsprechender Einarbeitung und „Further Training“ )
- wer diesen Weg nicht geradlinig begeht bzw. aussteigt macht entweder eine Berufsausbildung (New Apprenticeship) oder wird in den Unternehmen angeleitet teilqualifiziert
- die Basisstrategie im irischen Bildungssystem beruht auf einer frühen Einschulung der Jugendlichen, keiner Differenzierung in der Schullaufbahn bis zur 10.Klasse und dem anschließenden Start einer beruflichen Basisqualifizierung mit der Option im Berufsleben weitere Qualifizierungsbausteine in modularer Form erwerben zu können. Besondere Angebote an verschiedenen Schulen (Beispiel: St.Aidan`s in Dublin) sind :
  - Transition Year ( [www.transitionyear.ie](http://www.transitionyear.ie) )
  - Leaving Certificate Applied, für praktisch begabte Jugendliche, ([www.ica.ie](http://www.ica.ie))

- die Eigenverantwortung der Menschen für ihren individuellen Qualifizierungsstand ist sehr ausgeprägt
- der enge Schulterschluss von Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften erlaubt ein sehr flexibles und schnelles Agieren auf gesamtwirtschaftliche Erfordernisse
- die Phasenausbildung mit dem variablen Einstieg und der Option der zeitlich individuell bestimmbaren Lage der einzelnen Phasen bietet hohe Flexibilität

Übersicht zur Phasenausbildung :



## Bedarfsorientierung in der Erstausbildung

Irland ist ein kleines Land: Bei einer Bevölkerung von 3,6 Mio. Einwohnern ist die Steuerung zwischen Ausbildungsanforderungen und dem Bedarf der Wirtschaft in ganz anderer Weise möglich als in einem Land wie Deutschland mit mehr als 80 Mio. Einwohnern und einem komplexen, föderalen schulischen Bildungssystem. Deutlich ist geworden, dass man das berufliche Bildungssystem nicht getrennt vom gesamten Bildungssystem betrachten kann. Anders als in Deutschland ist der „Regelweg“ in Ausbildung und Qualifizierung über die Schulen und Universitäten (siehe oben). In der Ausbildung in Irland wurde vor etwas mehr als 10 Jahren ein neuer Weg eingeschlagen. Hatte man in den 50er / Anfang der 60er Jahre eine Regelausbildungszeit von ca. 7 Jahren, ist sie bereits 1964 / 1965 auf 5 Jahre verkürzt worden. Am Ende dieser Zeit wurde eine *Union Card* ausgestellt, ein Zertifikat ohne Wertung und Zensuren. Es wurde die Teilnahme bestätigt. Der Bedarf wurde einfach durch die Nachfrage geregelt. Soziale Kompetenzen wurden vor allem in den katholischen Schulen und durch die frühe Einschulung in Vorschulen entwickelt. Dann wurde seit 1990 das *New Apprenticeship* eingeführt; Die Ausbildung wurde weitestgehend standardisiert. Das heißt: Die Regelausbildungszeit wurde auf mindestens 3 Jahre festgelegt. Zudem wurden die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse sachlich und zeitlich gewichtet und geordnet. Es werden seit dieser Zeit 26 Ausbildungsberufe unterschieden und ausgebildet, davon mehr als zwei Drittel im handwerklichen Bereich (siehe obige Übersicht „Phasenausbildung“). Eine „irische“ Bedarfsorientierung setzt beispielhaft nach der 2.Phase ein. Azubis werden häufig nach erfolgreich absolvierter 2.Phase in andere Betriebe abgeworfen,

Ireland Study Visit 2003

weil hier gutes Geld verdient werden kann. Der Auszubildende bekommt in der Ausbildung nur einen bestimmten Prozentsatz der branchenüblichen Entlohnung. Auch gehen nun viele der in Ausbildung stehenden Leute zur "Schwarzarbeit", die in Irland auch "boomt"

Ein weiterer Baustein, um den Arbeitsmarkt mit qualifizierten Arbeitskräften möglichst zeitgerecht bedienen zu können, sind bedarfsgerecht gestaltete Lehrgänge für ungelernte Arbeitskräfte. Hier steht FAS als zentrale Steuerungsinstanz für Ausbildung und Qualifizierung / lifelong learning in ständigem Kontakt mit den irischen Betrieben und reagiert sofort und flexibel auf einen sich abzeichnenden Bedarf.

In 13 Wochen werden für viele Bedarfe die wichtigsten Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt. Somit steht innerhalb kürzester Zeit eine exakt für die Anforderungen in einem spezifischen Arbeitsfeld ausgebildete Fachkraft zur Verfügung. Mit ähnlichen „maßgeschneiderten“ Lehrgängen regelt auch die verantwortliche Stelle für die Tourismus-Branche CERT seine Bedarfe.

## **Verhinderung von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit / Ansätze in der Benachteiligtenförderung**

Irland hat zur Zeit ca. 2% jugendliche Arbeitslose und 1,3 % Langzeitarbeitslose, also eine Größe, die gegen Null tendiert. Ein Bündel von Maßnahmen, die unter Einbeziehung von Staat, Gewerkschaften und Arbeitgebern verabschiedet wurden, hat dies unter anderem möglich gemacht (siehe auch Seite 6, National Agreements). Wesentlich bei allen Maßnahmen ist das Prinzip: Vorsorge ist besser und billiger als Nachsorge. Deshalb gilt der Vorschulerziehung in sozialen Brennpunktregionen besonderes Augenmerk. Unqualifizierten Eltern wird Unterstützung angeboten, damit sie ihren Kindern bessere Partner sein können.

Jugendliche im Alter von 16 bis 25 Jahren mit sozialen u.a. Problemen werden unterstützt durch das Youthreach-Programm und Community Training Workshops (CTW). Die Betreuung dort schließt ein, dass zusammen gefrühstückt und Mittag gegessen wird.; finanziert werden diese Mahlzeiten – für manche Teilnehmer sind es die einzigen – vom Bildungsträger. Wichtiger Teil der Förderung ist der Unterricht in den allgemeinbildenden Schulfächern, um einem möglichst großen Teil der Teilnehmer den nachträglichen Erwerb des „Junior Certificat“ (entspricht dem Hauptschulabschluss) zu ermöglichen. Die Ausbildung nennt sich nicht nur modular, sondern die Teilnehmer wählen, ob sie in einer Tischlerwerkstatt, bei den Malern oder in der Elektrowerkstatt arbeiten; einige erwerben den Europäischen Computerführerschein. In jedem Fall können sie die Module für ihren beruflichen Werdegang gebrauchen.

Es gibt in dem von uns besuchten CTW so gut wie keine Abbrecher; wenn aber einmal ein Fünfzehnjähriger weg bleibt, kommt er spätestens mit 18 zurück und hat inzwischen oft sein Geld mit den im CTW bereits erworbenen Kenntnissen verdient.

Finanziert und fachlich begleitet werden diese Maßnahmen über die Organisation FAS, die Initiative und inhaltliche Ausgestaltung liegt jedoch zunehmend bei den Kommunen.

Besonders wichtig für die Eindämmung von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit sind die seit 1995 zunehmend angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen von 1-2 Jahren, die

beispielhaft in Ausbildungsprojekten von CERT (Council for Education and Recruitment Training) für die irische Wirtschaft im besonders bedeutenden Bereich Tourismus durchgeführt werden.

Ein anderer Punkt sind Weiterbildungsangebote für Erwachsene, die

- a) im Internet ([www.fas-netcollege.com](http://www.fas-netcollege.com))
- b) als Post-Leaving Certificate Courses in Secondary Schools
- c) als Return-to-Work-Angebote von CERT auftreten.

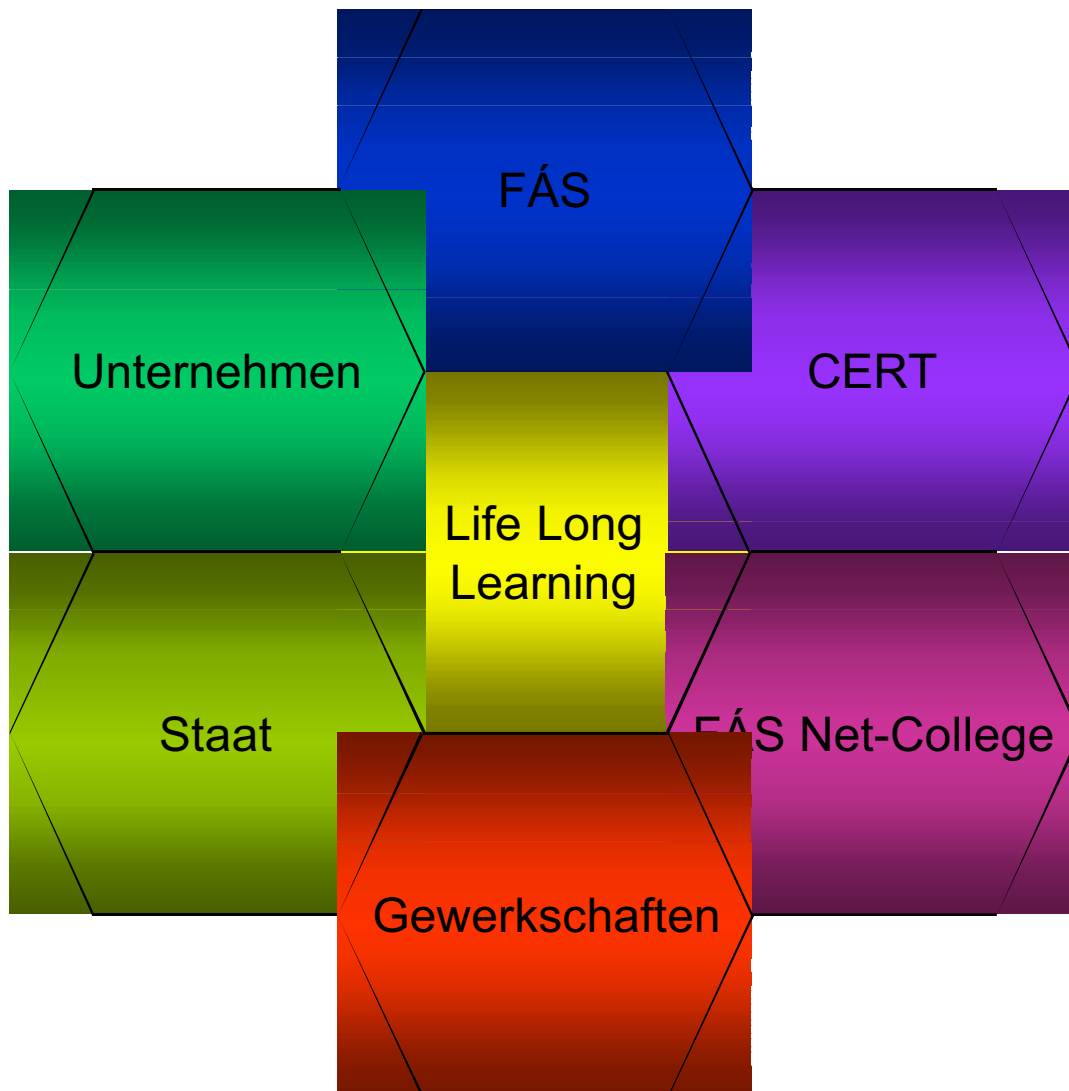
Innerhalb des Community Education Programm bietet FAS solche Kurse auch als Umschulungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose an. Die Kosten für die Trainingsmaßnahmen sind einkommensabhängig. Sie werden in den verschiedensten Branchen, vom Freizeitanimateur, Mediengestalter bis zum CAD-Zeichner, Schweißer oder Apothekenhelfer angeboten. Die Dauer reicht von 20 Wochen bis zu 2 Jahren. Sie laufen als Vollzeit-, Teilzeitprogramme oder auch als reine e-learning Kurse.

Ein Beispiel für ein qualifiziertes Angebot der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen durch NDTI (National Training & Development Institut) erlebten wir im Rehabilitationszentrum in Swords (im Norden Dublins), wo ca. 200 Klienten in 5 Berufsfeldern und einem „Choices Programm“ zur Berufsorientierung betreut werden. Wir waren tief beeindruckt a) von der fachlichen und persönlichen Qualifikation der 13 Mitarbeiter, die den zu betreuenden behinderten Menschen sehr viel Vertrauen entgegenbringen und ständig zur Reflexion über ihre Ziele, über Probleme und Fortschritte herausfordern und b) von der Intensität der sehr individuellen Betreuung.

## **Life Long Learning / Rolle von FÁS**

Im Rahmen unserer Fachinformationsreise nach Irland haben wir zum Themenkomplex Lebenslanges Lernen aus vielen Mosaiksteinen ein Bild geformt, welches den Stand diese Themas wiedergibt.

Lebenslanges Lernen wird von Staat und Gewerkschaften gleichermaßen gestützt. Beide ziehen am gleichen Strang. Staatliche Organisationen wie FÁS, FÁS Net College und CERT sind tragende Säulen und bieten ein einzigartiges, umfangreiches Qualifizierungs- und e-Learning Angebot für alle Lerninteressierten in Irland an.



Im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen in Irland ist die Organisation FÁS hervorzuheben.

Hier werden eine Reihe von Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungsprogrammen angeboten, die sich sowohl an die Unternehmen als auch an die Beschäftigten und Arbeitslosen richten.

Primäre Ziele für die kommenden 3 Jahre sind die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der Qualifikationen und der Mobilität von Beschäftigten und Arbeitssuchenden, um so die Fachkräfte zur Verfügung zu stellen, die der Arbeitsmarkt gerade benötigt. Gleichzeitig soll dabei auch die Wettbewerbsfähigkeit und die soziale Kompetenz eines jeden Einzelnen gestärkt werden.

Die FÁS - Trainingszentren, CERT und das sog. Net College (e-learning) sind ein zentraler Bestandteil des lebenslangen Lernen in Irland und prägen dieses Thema entscheidend.

Da Lehrkräfte fehlen und der Zugang zu den FÁS Trainingszentren für die Bewohner in den eher ländliche Regionen des Landes schwierig ist, startete FÁS ein Modellprojekt, in dem umfangreiche Kurse auf einer internetbasierten e-Learning Plattform angeboten werden. Um den Zugang leichter zu machen, werden PC's an den örtlichen Schulen, Gemeindezentren oder auch Bibliotheken den Lernenden zur Verfügung gestellt. (Vgl. Einführung des Telekollegs im Fernsehen der 70er Jahre, als in Deutschland im Wirtschaftsaufschwung Bildung ebenso erforderlich war und ein sehr großer Lehrermangel herrschte). Nach Aussage von FÁS ist die Resonanz auf das Angebot sehr gut. 4000 Lernende sind derzeit aktiv, mehr erträgt das irische Internet auch nicht. Die Qualifizierung endet mit einer Prüfung zum Erwerb eines Zertifikates an einem regionalen FÁS Center

Auf der Website wird ein umfangreiches Angebot an Web-based Seminaren angeboten. Die Kosten sind sehr niedrig (40-120€) und staatlich subventioniert.

CERT ist in Irland die Organisation, die für die Weiterentwicklung der Tourismusbranche und des Gastgewerbes verantwortlich ist. Diese Gesellschaft wird von einem Rat geführt, der dem Ministerium für Tourismus, Sport und Freizeit verantwortlich ist.

Dienstleistungen wie

- Durchführung von Seminaren
- Unternehmensberatung
- Karriereplanung
- Marktforschung
- Produktplanung und -entwicklung

werden sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer über ein weit verzweigtes Netzwerk von regionalen CERT - Trainingszentren angeboten.

Diese Dienstleistungen werden darüber hinaus im Namen von CERT auch von speziellen Tourismus- und Hotelfachschulen, die in das normale irische Bildungssystem integriert sind, realisiert.

Ziel von CERT ist es, diese Branche in Irland durch Erhöhung der Qualifikationen zu einem weltweit anerkannten Standard zu führen. Das geschieht u. a. durch das Anwenden der Prinzipien von „Best Practice“.

Weiterhin hat man erkannt, dass es unbedingt notwendig ist, die touristischen Wettbewerbsvorteile Irlands weiter aufrecht zu erhalten, fehlende Qualifikationen bei den in dieser Branche Tätigen schnellstens aufzubauen und den Neueinstieg in diese Branche so attraktiv wie möglich zu gestalten.

Um all das zu realisieren, wurde im Jahr 2000 ein Sechs-Jahres-Plan verabschiedet, der vom zuständigen Ministerium unterstützt wird. Die für die Umsetzung notwendigen Geldmittel kommen größtenteils aus staatlichen Quellen, aber auch aus der Privatwirtschaft sowie von der EU.

### III. Ansatzpunkte für Reformen und Veränderungen in Deutschland Ireland Study Visit 2003



Hauptansatzpunkte für Reformen und Veränderungen in Deutschland könnten aus Sicht der Reisegruppe mit folgenden Thesen gefunden werden :

- Ein früher Schulbeginn fördert die Bildungsqualität
- Staat, Wirtschaft , Verbände und Organisationen ziehen am gleichen Strang
- Bildung ist der Schlüssel zu einem nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg
- Kammern und Arbeitsvermittlung haben eine vergleichbare Mission
- Modularisierung und Verbindung von Aus- und Weiterbildung

Die Erfahrungen und Ergebnisse unserer irischen Nachbarn untermauern die Thesen. Einzelheiten, wie Irland hier von der deutschen Organisation und Bürokratie abweicht, sind in den einzelnen Fachberichten nachzulesen.



Oberhof, im September 2003  
Ireland Study Visit Group

Georg Schilfarth, Prozessmanager