

Entwicklung eines Systems von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierung in der Türkei

Ulrich Degen

Diplompolitologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstrukturen und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Gerhard Kohn

Mitarbeiter bei INBAS, Diplomingenieur, Institut für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH, Frankfurt

unter Mitarbeit von Aişe Akpınar, Direktorin des BIBB-Projektbüros (ATHB) in Ankara/Türkei, und İzzet Çevik, Mitarbeiter im Nationalen Erziehungsministerium der Türkei (MEB)

In einem Projekt zur Entwicklung und landesweiten Einführung von Berufsstandards, Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren in der Türkei steht eine Verbesserung der Transparenz der vom Arbeitsmarkt nachgefragten und vom „Qualifizierungsmarkt“ angebotenen Qualifikationen im Mittelpunkt. Hierzu werden vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS), Frankfurt am Main, bis zu 250 Berufsstandards auf verschiedenen Anforderungsniveaus sowie Verfahren und Strukturen zur praktischen und theoretischen Prüfung und Zertifizierung von Arbeitskräften auf der Grundlage dieser Standards entwickelt. Damit verbunden ist der gleichzeitige Aufbau eines „Nationalen Instituts für Berufsstandards“ (NIB) in der Türkei.

Das Projekt wird von der Weltbank über einen zweckgebundenen Kredit an den türkischen Staat gefördert. Es ist Teil eines größeren Projekts „Qualifikation und Berufsbildung“, welches insgesamt auf eine verbesserte Abstimmung zwischen Arbeitsmarkt und Qualifizierung zielt und neben der hier beschriebenen Komponente auch Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsberatung und -vorbereitung, der Arbeitsvermittlung und der Arbeitsmarktstatistiken beinhaltet.

BIBB/INBAS haben als „technische Consultants“ bei der Projektdurchführung neben ei-

ner Beratungsfunktion für die türkischen Partner aus Staat und Wirtschaft auch Linienfunktionen für das Personalmanagement und damit die volle sachliche und personelle Projektverantwortung übernommen. Zur Implementierung des Projekts vor Ort beschäftigt das BIBB derzeit zwölf türkische Mitarbeiter/-innen im Rahmen eines temporären BIBB-Liaisonbüros in Ankara. Nach formaler Etablierung eines türkischen „Nationalen Instituts für Berufsstandards“ (NIB) werden diese türkischen Fachleute formell in dieses Institut überführt werden.

Der folgende Bericht erläutert, ausgehend von einigen wesentlichen Merkmalen der Wirtschaft, des Arbeitsmarkts und der Struktur der Berufsbildung, die Projektziele und -konzeption und gibt einen ersten Überblick über das bisher Erreichte.

Wesentliche Wirtschafts- und Arbeitsmarktmerkmale der Türkei

Auch in der Türkei verschiebt sich die beschäftigungsmäßige Bedeutung der Wirtschaftssektoren. So ging der Anteil der Landwirtschaft an der Gesamtbeschäftigung von 51,7% im Jahre 1984 auf 44,7% (1994) zurück, der Anteil der Industrie stieg im gleichen Zeitraum von 14,6% auf 15,8%; der Dienstleistungssektor verzeichnete eine Zunahme der Beschäftigung um ca. 6% auf 39,5%.¹ Das türkische staatliche Planungsamt (SPO) erwartet, daß sich diese Tendenzen künftig weiter fortsetzen.

Handel und verarbeitendes Gewerbe werden von vielen Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten (98 %) dominiert. Ihr Beitrag zur sektoralen Beschäftigung wird mit ca. 45 % angegeben, ihr Anteil an der sektoralen Wertschöpfung beträgt 37 % und an gewerblichen Investitionen 27 %. Kleinbetriebe erbringen ihre Wirtschaftsleistung fast ausschließlich für den heimischen Markt, wie sich aus einer Exportquote von lediglich 3 % ablesen läßt.²

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist generell niedrig. So besitzen mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten lediglich einen Primarschulabschluß oder nicht einmal diesen (1992), rund 4 % sind beruflich formal qualifiziert, weniger als 6 % sind Absolventen einer tertiären Bildungseinrichtung. Auffallend ist jedoch die hohe zwischenbetriebliche Mobilität von Arbeitskräften in größeren Betrieben. Nach verschiedenen Studien liegt sie zwischen 20 und 50 % jährlich.³ Es verwundert nicht, daß die durchschnittliche Arbeitsproduktivität in der türkischen Wirtschaft weniger als die Hälfte der Arbeitsproduktivität der portugiesischen Wirtschaft, der niedrigsten in der Europäischen Union, beträgt.

Die (strukturelle) Arbeitslosigkeit beträgt nach offiziellen Quellen 9 % (11 % in städtischen Gebieten und 8 % in ländlichen Regionen).⁴ Andere Schätzungen gehen von dauerhaften Arbeitslosenquoten zwischen 20 und 30 Prozent aus; dabei ist die tendenziell steigende Unterbeschäftigung nicht eingerechnet.

Aus demographischer Sicht ist die heutige Türkei mit einem Anteil der unter 25jährigen von 55 % (1990) eine „junge Gesellschaft“. Erste Tendenzen weisen zwar darauf hin, daß der Bevölkerungsanteil der unter 15jährigen bis zum Jahre 2015 wieder langsam abnehmen wird, mittelfristig jedoch nimmt der Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt aufgrund der Bevölkerungsstruktur erheblich zu, da die arbeitsfähige Bevölkerung im Alter zwi-

schen 15 und 64 Jahren von 63 % im Jahre 1995 auf knapp 69 % im Jahre 2015 zunehmen wird.⁵

Berufsbildung in der Türkei

Trotz verschiedentlich unternommener Anstrengungen ist für Anbieter von und Nachfrager nach erworbenen Qualifikationen der „Markt der Qualifikationen“ in der Türkei nach wie vor intransparent. Intransparent deshalb, weil zum einen auch formal erworbene Qualifikationen im Berufsleben landesweit nicht zweifelsfrei von vergleichbarem Wert sind, aber auch, weil „informell“ erworbene Qualifikationen im Prinzip und faktisch durch Kammern und Innungen zwar feststellbar, jedoch bis heute nicht zertifizierbar sind. Insoweit ist dieser „Markt“ sowohl für Nachfrager als auch Anbieter sehr unübersichtlich und ineffektiv. Dies ist u. a. auf den Zustand des türkischen Berufsbildungssystems zurückzuführen.

Das türkische Berufsbildungssystem stellt drei prinzipiell unterschiedliche Wege zur Erlangung einer beruflichen Qualifikation bereit (vgl. Abb. 1)⁶:

- Berufliche Sekundarschulen als Teil des formalen Bildungswesens;
- Lehrlingsausbildung auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BeBiG) von 1986;
- eine Vielzahl unterschiedlichster Formen sog. „informeller“ Berufsbildung, zu der auch traditionelle Formen der Lehre im Handwerks- und Kleinhandelssektor gehören.

Das formale schulische Bildungswesen ist stufenförmig aufgebaut: Der (noch) fünfjährigen Grundschule⁷ (ca. 6,9 Mio. Schüler/-innen) folgen eine dreijährige untere Sekundarstufe (ca. 2,7 Mio. Schüler/-innen) und danach verschiedene Varianten einer drei- bis vierjährigen oberen Sekundarstufe (ca. 2,2 Mio. Schüler/-innen).⁸ Untere und obere Sekundarstufe umfassen sowohl all-

gemeinbildende als auch berufsbildende Formen, der Anteil der Schüler/-innen an den berufsbildenden bzw. technischen Varianten auf der unteren Sekundarstufe beträgt knapp 13 % und auf der oberen Sekundarstufe ca. 43 %.

Die wesentlichen qualitativen Schwachpunkte dieser quantitativ bedeutsamen Formen schulischer Berufsqualifizierung, die ein Berufsdiplom in insgesamt 130 Berufen vermittelt, sind:

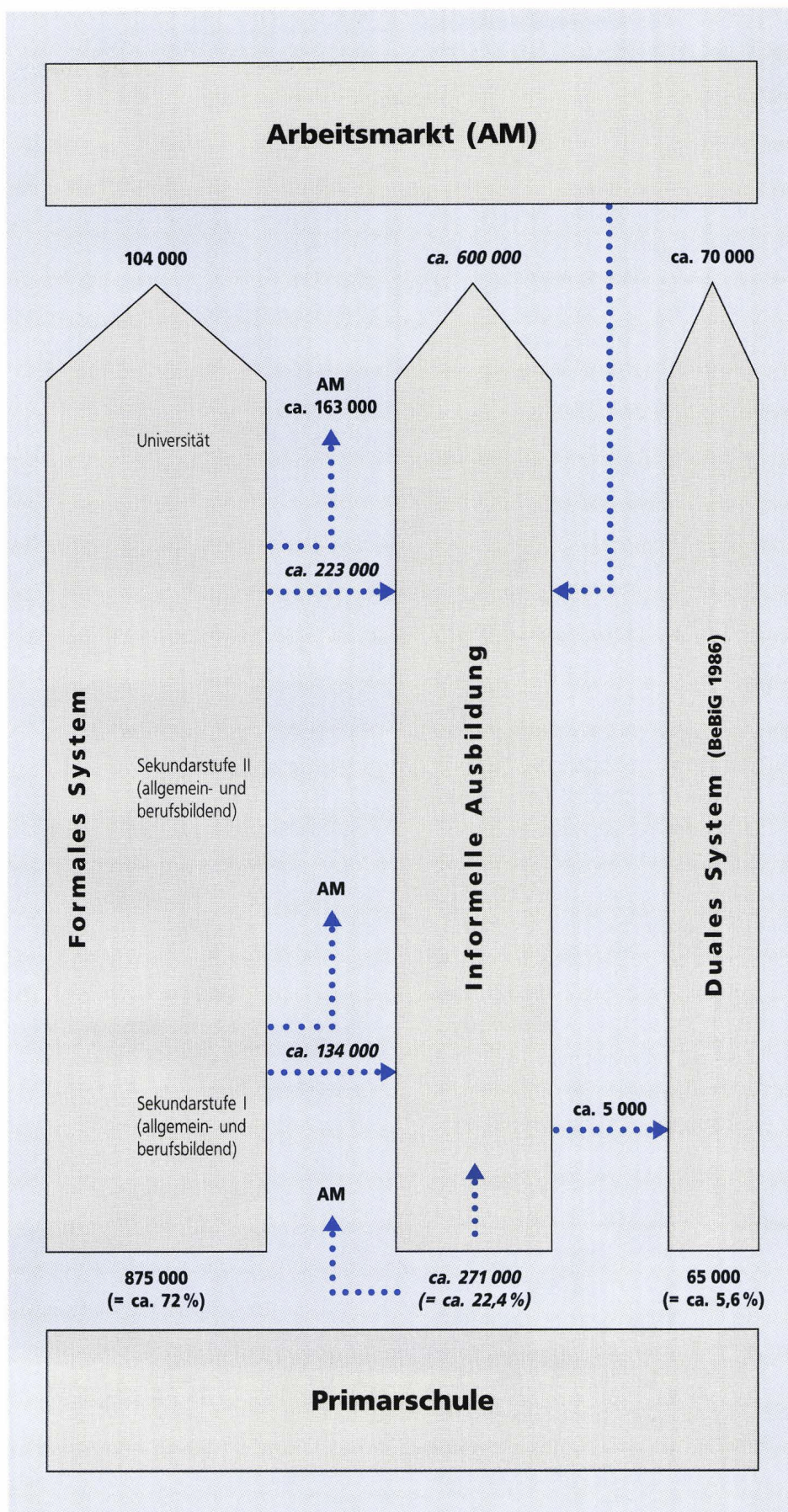
- Ausbildungspläne und Curricula sind schulisch-akademisch ausgerichtet und reflektieren nur marginal die realen Anforderungen der beruflichen Praxis bzw. des Arbeitsmarkts.
 - Die mit dem BeBiG eingeführten betrieblichen Phasen der Ausbildung haben überwiegend den Charakter von „Ferienpraktika“ und werden weder von den Teilnehmer/-innen noch von den Betrieben sonderlich ernst genommen.
 - Die Perspektive der Schüler/-innen (und ihrer Eltern) ist in erster Linie die Erlangung eines Diploms verbunden mit der Hoffnung, darüber und über eine Hochschulzugangsprüfung Zugang zu einem Hochschulstudium zu erlangen. Die Aufnahme einer qualifizierten „Facharbeit“ hat einen geringen sozialen Stellenwert.
 - Planung und Kontrolle dieser Form der Berufsbildung erfolgen zentralistisch unter der Regie des nationalen Bildungsministeriums; die im BeBiG (1986) vorgesehene Beteiligung der Wirtschaft ist von untergeordneter Bedeutung.
 - Die fachpraktische Qualifizierung in schulischen Lehrwerkstätten ist kostenintensiv und wegen der Veralterung der Ausrüstung, fehlender Materialien und der angespannten Finanzlage der öffentlichen Hand oft nicht zeitgemäß.
- Neben diesen schulischen Formen der beruflichen Bildung wurde seit 1986 eine „duale“ Form der Berufsbildung (Lehrlingsausbildung) auf der Grundlage des BeBiG (1986) (weiter)entwickelt, deren Kapazität nunmehr etwa 218 000 Lehrlinge (1995/96) erreicht

hat.⁹ Jährlich nehmen derzeit etwa 70 000 Jugendliche einer Altersgruppe eine „duale“ Berufsausbildung in einem der 86 anerkannten Ausbildungsberufe auf, dies entspricht knapp 6% eines Altersjahrgangs.

Trotz der bemerkenswerten quantitativen Entwicklung in den vergangenen zehn Jahren ist die duale Berufsbildung in der Türkei mit einer Reihe von strukturellen Problemen behaftet, die ihre Fortentwicklung zu einer sektoral und geographisch flächendeckenden Form der beruflichen Qualifizierung in absehbarer Zeit nicht sehr wahrscheinlich erscheinen lassen:

- Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ist begrenzt. Es erscheint derzeit fraglich, ob sich eine erheblich größere Zahl weiterer Betriebe mit ausreichendem Ausbildungspotential zur Einstellung von Lehrlingen auf der Grundlage des BeBiG motivieren läßt.
- Die Mehrheit der 86 anerkannten Ausbildungsberufe betrifft das verarbeitende Gewerbe, eine Ausbildung für eine Beschäftigung im aufstrebenden Dienstleistungssektor ist noch unterrepräsentiert. Der Anteil weiblicher Auszubildender entspricht mit nur ca. 3,5% bei weitem nicht dem Anteil von Frauen in der Bevölkerungs- und Beschäftigtenstruktur.
- Das gesetzlich fixierte Höchstalter von 18 Jahren bei Eintritt in ein duales Ausbildungsverhältnis verhindert die Öffnung dieser Form der Berufsbildung für die Fortbildung sowohl von beschäftigten Erwachsenen mit Bedarf an beruflicher Fortbildung wie auch von „drop-outs“ des allgemeinbildenden und weiterführenden Schulwesens.
- Auch wenn das BeBiG den Sozialpartnern und Verbänden (Kammern, Innungen etc.) ein begrenztes Beratungsrecht einräumt, wird die duale Berufsbildung vom zentralstaatlich agierenden nationalen Erziehungsministerium dominiert und finanziert. Der Versuch, Betriebe über eine gesetzliche Ausbildungsverpflichtung zur Kooperation zu bewegen und durch einen Umlagefonds zur Finanzierung der Berufsbildung in die Pflicht zu neh-

Abbildung 1: Das türkische Qualifizierungssystem zwischen Primarschule und Arbeitsmarkt



men, scheint nicht ausreichend. Die über den Umlagefonds realisierten Einnahmen betragen im Jahr 1996 lediglich 2,5 Mio. DM, was in etwa 0,6% des vom Staat 1995 zur Verfügung gestellten Budgets für die Berufsausbildung entspricht.

Über die bisher genannten Qualifizierungsmöglichkeiten hinaus existieren vielfältige Formen „informeller“ Berufsbildung, einschließlich einer Reihe von Varianten der noch praktizierten „traditionellen Lehre“ in kleinen und kleinsten Betrieben des türkischen Handwerks und Handels.

Die traditionelle Lehre geht zurück auf die zukunftsorganisierten Handwerker und Gewerbetreibenden des seldschukisch-türkischen Reiches des 12. Jahrhunderts¹⁰ und wird bis heute noch vor allem im Zuständigkeitsbereich des Dachverbands des türkischen Handwerks und Kleinhandels (TESK) praktiziert.¹¹ Handwerker und Gewerbetreibende nehmen nach wie vor junge Menschen als Lehrlinge auf und bilden diese überwiegend in Form einer „Beistell-Lehre“ in mehr als 300 Berufen aus. Seit Mitte der 80er Jahre bemüht sich die TESK, Lehre und Lehrabschluss in Anlehnung an das BeBiG und mit Hilfe der Kammern und Innungen stärker zu strukturieren und zu formalisieren.¹² Von daher existieren heute im Zuständigkeitsbereich der TESK und ihrer Mitgliedsorganisationen sowohl vollständig unregulierte, teilregulierte und systematische Lehrverhältnisse in Anlehnung an das BeBiG nebeneinander.

Neben dieser traditionellen Form der „informellen“ Ausbildung bieten eine Vielzahl staatlicher, halbstaatlicher, gemeinnütziger und privater Anbieter informelle berufsorientierte Aus- und Fortbildungskurse unterschiedlichster Art und Dauer an.¹³ Kurse dieser Art richten sich an Zielgruppen wie Arbeitslose, Jugendliche und Erwachsene, (junge) Frauen, drop-outs aus dem allgemeinbildenden Schulwesen sowie an Beschäftigte mit Interesse an beruflicher Fortbildung. Entspre-

chend decken die Inhalte solcher Kurse ein breites Spektrum ab, von Hauswirtschaft über Kosmetik und Friseurtechniken zu Bereichen wie Elektroinstallation, Schweißen oder Buchhaltung. Die Dauer solcher Kurse variiert zwischen einer Woche und mehreren Monaten. Die Kurse werden in der Regel durch Zertifikate ohne formelle Bedeutung für Beschäftigung und/oder Weiterbildung abgeschlossen. Erste systematische Recherchen in diesem Bereich ergaben Teilnehmerzahlen von bis zu einer Million jährlich.¹⁴

Zielsetzungen, Konzeption und Aufgaben des Projekts

Ausgangspunkt des Projekts „Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierung“ zur Modernisierung und Flexibilisierung der Arbeitsmarktpolitik war die Einschätzung einer Evaluierungsgruppe der Weltbank, daß in der Türkei vor allem akzeptierte Berufsstandards fehlen, die die Qualifikationsbedürfnisse des Beschäftigungssystems reflektieren.¹⁵

Seit Dezember 1994 wird daher von BIBB/INBAS gemeinsam mit türkischen Partnern aus Staat und Wirtschaft der Versuch unternommen, mit diesem Projekt die Transparenz zwischen den Anforderungen bzw. qualitativen Bedarfen des Beschäftigungssystems und den vom Ausbildungswesen bereitgestellten Qualifikationen sukzessive zu verbessern. Die Maßnahmen zur Entwicklung und landesweiten Einführung von Berufsstandards und Verfahren für Kompetenzprüfungen und -zertifizierung auf Grundlage dieser Standards sind Teil eines von der Weltbank unterstützten Gesamtvorhabens „Qualifizierung und Berufsbildung“, welches u. a. eine Verbesserung der Qualitäten und Kapazitäten der Berufsberatung, der Arbeitsvermittlung und der Arbeitsmarktstatistiken beinhaltet.

Voraussetzung für die Förderung des Projekts durch die Weltbank war die Unterzeichnung eines sogenannten „Nationalen Proto-

kolls“ über Ziele und strategisches Vorgehen bei der Entwicklung eines Systems von Berufsstandards, Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren durch den Staat und die Sozialpartner, d. h. durch Arbeits- und Bildungsministerium, staatliches Planungsamt, Arbeitsverwaltung, Dachverbände der Kammern, Arbeitgeberverband und den Dachverband der Gewerkschaften.¹⁶

Ziele und Zielgruppen

Unmittelbares Ziel des Projekts ist die Einführung eines gesellschaftlich konsensfähigen Systems von Berufsstandards und darauf bezogener Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren, um dadurch die in der Bevölkerung vorhandenen Qualifikationen und die Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems für alle Beteiligten transparenter zu machen. Auf die Vermittlung von Qualifikationen durch das Ausbildungssystem hat das Projekt keinen direkten oder formal bindenden Einfluß. Dennoch wird erwartet, daß die Verantwortlichen im Berufsbildungssystem die entwickelten Berufsstandards und Kompetenzprüfungen mittel- und längerfristig nicht ignorieren können, wenn die vom Berufsbildungssystem zu vermittelnden Qualifikationen und vergebenen Zertifikate am Arbeitsmarkt nachgefragt werden sollen.

Da das in der Entwicklung befindliche System bewußt als ein offenes System konzipiert ist, richtet es sich an eine breite Zielgruppe:

- Bereits beschäftigte Arbeitskräfte, die in der überwiegenden Mehrheit keine anerkannten Zertifikate besitzen, sollen eine Möglichkeit erhalten, ihre über Berufserfahrung oder informelle Kurse erworbenen Qualifikationen durch Teilnahme an einer Kompetenzprüfung nachzertifizieren zu lassen.
- Jugendliche, die aus dem formalen, allgemeinen Bildungssystem ohne die Chance auf eine berufsqualifizierende Bildung ausscheiden und eine minder qualifizierte Beschäfti-

gung, meist eine „Jedermann-tätigkeit“, aufnehmen, können durch Teilnahme an (modularen) Kurzkursen und Kompetenzprüfungen ihre Chancen auf eine qualifizierte Beschäftigung erhöhen.

- Die Arbeitgeber erhalten ein Instrument, um eine begründetere Einstellungs- und Personalpolitik zu verfolgen.
- Die Arbeitsverwaltung erhält Informationen und Instrumente, um Berufsberatung und Arbeitsvermittlung rationaler und effizienter zu gestalten.
- Die Gewerkschaften erhalten prinzipiell eine Referenzbasis für an Qualifikationen orientierte Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern.
- Die Verantwortlichen des Ausbildungswesens erhalten eine vom Arbeitsmarkt hergeleitete Informationsbasis zur Revision ihrer Ausbildungskonzepte und -pläne.

Konzeptioneller Ansatz

Das System selbst besteht aus den folgenden Komponenten:

- (1) ein „Satz“ von vorerst bis zu 250 Berufsstandards;
- (2) Verfahren und Instrumente zur Prüfung und Zertifizierung von Berufscompetenzen entsprechend den in den Berufsstandards formulierten Anforderungen;
- (3) ein unabhängiges, vom Staat und den Sozialpartnern paritätisch getragenes „Nationales Institut für Berufsstandards“ (NIB).¹⁷

Berufsstandards

Die im Rahmen des Projekts in enger Zusammenarbeit mit Vertretern der Wirtschaft entwickelten Berufsstandards beinhalten neben einer aktualisierten Berufsbezeichnung als Kern eine detaillierte Beschreibung der bei der Ausübung des Berufs relevanten Aufgabenbereiche („duties“) und zugeordneten Arbeitsaufgaben („tasks“)¹⁸. Darüber hinaus wird eine Einordnung des Berufs in die internationale Standardklassifikation der ILO und in die vom CEDEFOP für die EU erarbeiteten Berufsanforderungsprofile vorgenommen.¹⁹

Die solchermaßen aufbereiteten Berufsstandards werden in Anlehnung an die englischen „NVQ-Levels“ (National Vocational Qualifications) für drei Niveaustufen definiert: Kompetenzstufe 1 ist definiert als die Kompetenz, einfache, repetitive und routinierte und vorhersehbare Arbeitsaufgaben auszuführen.

Nationales Institut für Berufsstandards kommt auf den parlamentarischen Weg

Kompetenzstufe 2 bezieht sich auf Arbeitsaufgaben einer gewissen Bandbreite, von denen ein Teil auf nicht-repetitivem, eher komplexem Anspruchsniveau angesiedelt ist und in nicht genau vorhersehbaren Arbeitssituationen erledigt werden muß. Weitere Charakteristika dieser Stufe sind das Vorhandensein eines gewissen Grads an Arbeitsautonomie wie auch der Teamfähigkeit.

Eine Kompetenz der Stufe 3 umfaßt die Fähigkeit zur Erledigung eines weiten Spektrums von meist komplexen, überwiegend nicht-repetitiven Arbeitsaufgaben, die ein erhebliches Maß an individueller Verantwortlichkeit und Autonomie bei der Erledigung erfordern. Zudem beinhaltet diese Stufe in aller Regel Anleitungsfunktionen gegenüber Mitarbeitern der darunterliegenden Stufen. Mit dem im Rahmen des Projekts entwickelten Verfahren wurden bisher etwa 50 und werden seit April 1997 monatlich bis zu acht Berufsstandards erarbeitet.

Verfahren und Instrumente zur Prüfung und Zertifizierung

Das Verfahren zur Überprüfung und Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen wird entlang der folgenden Prinzipien entwickelt:

- Als Arbeitsmarktinstrument angelegt, wird es sich, ähnlich wie beim englischen NVQ-System, um ein reines „output-orientiertes“ Prüfungswesen handeln, d. h., daß sich jede

Person, unabhängig vom formalen Bildungsgrad und den beruflichen Vorerfahrungen, einer Kompetenzprüfung unterziehen kann.

- Bei den Prüfungen werden sowohl in schriftlicher Form „Kenntnisse“, aber vor allem in praktischer Form „Fertigkeiten“ bzw. „Kompetenzen“ geprüft. Die theoretisch-praktischen Kompetenzprüfungen werden auf der Grundlage der Berufsstandards entwickelt.
- Die Prüfungen werden in und von bereits existierenden Ausbildungseinrichtungen, Kammern oder geeigneten Betrieben – auch Kombinationen bzw. Verbände sind denkbar – durchgeführt. Interessierte Einrichtungen werden sich jedoch vom NIB hierfür akkreditieren bzw. lizenzieren lassen müssen und dazu nachweisen, daß sie über die für eine Prüfung im in Frage kommenden Beruf Voraussetzungen verfügen (z. B. entsprechende Infrastruktur, qualifiziertes Personal) und sich mit dem Verfahren zur Qualitätssicherung durch das NIB einverstanden erklären.

Als Einstieg in die Entwicklung dieses Prüfungs- und Zertifizierungssystems wurden neben einem Gesamtkonzept für Prüfungen und Zertifizierung bisher vor allem Verfahren zur Erarbeitung von praktischen und theoretischen Prüfungsaufgaben für den Aufbau einer computergestützten Prüfungsaufgabenbank entwickelt und erprobt. Mit Hilfe dieser Verfahren werden derzeit monatlich über 100 Prüfungsaufgaben erarbeitet.

Aufbau eines „Nationalen Instituts für Berufsstandards“ (NIB)

Das im Jahre 1992 vom Staat, den Sozialpartnern und den Kammerdachverbänden unterzeichnete „Nationale Protokoll“ stellt die politisch-strategische Grundlage für den Aufbau eines autonomen, öffentlich-rechtlichen NIB dar. Für die derzeitige Entwicklung und Gestaltung des hier dargestellten Systems ist eine auf der Basis des „Nationalen Protokolls“ bereits gebildete, paritätisch zusammengesetzte „Kommission für Berufsstandards“ (MSK) politisch und strategisch

verantwortlich. Diese Kommission wird im zu gründenden NIB die Rolle eines Art „Hauptausschuß“ oder „Aufsichtsrat“ („governing board“) wahrnehmen. Die im Rahmen des Projekts erarbeitete Verfassung („constitution“) des NIB befindet sich im Prozeß der Feinabstimmung zwischen den Mitgliedern der MSK und soll noch in diesem Jahr auf den parlamentarischen Gesetzgebungsweg gebracht werden.

Zur Durchführung der technischen, wissenschaftlichen und organisatorischen Aufgaben des NIB, wie

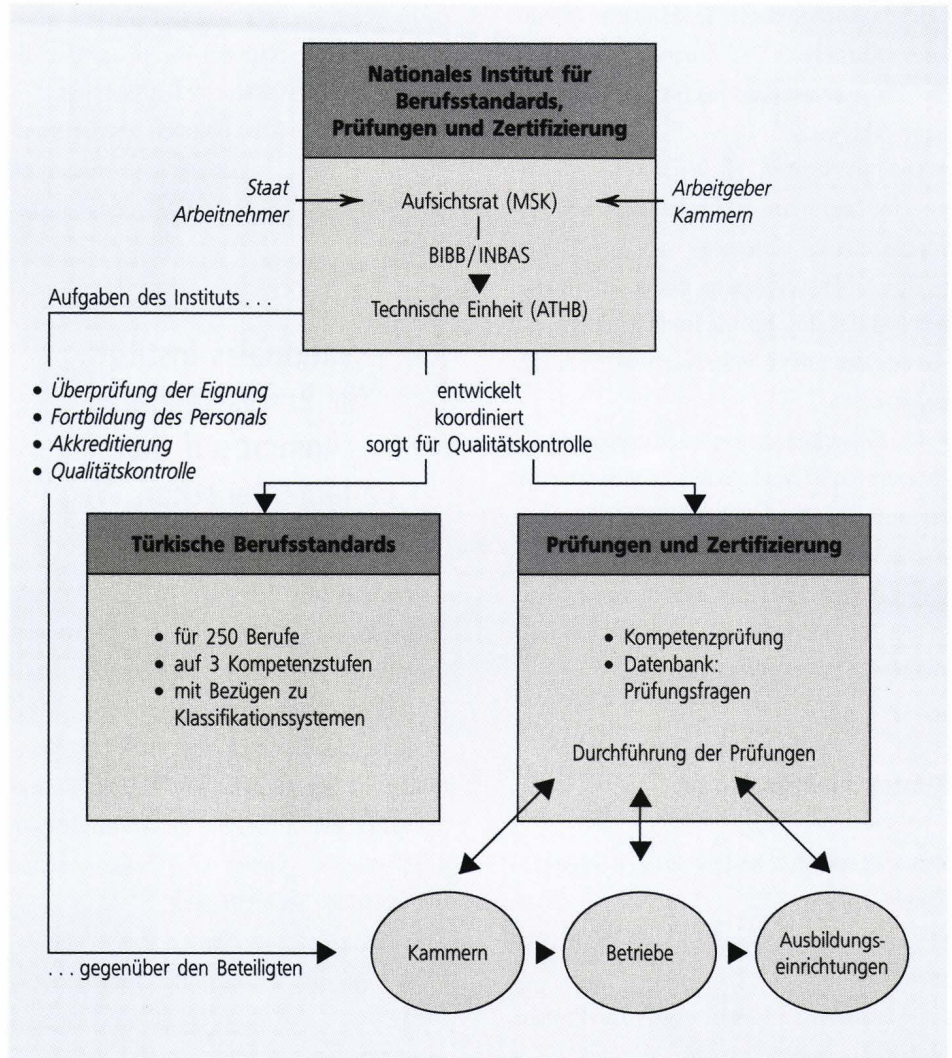
- Koordination der Entwicklung von Berufsstandards,
 - Entwicklung von Prüfungsverfahren und -instrumenten,
 - Auswahl, Unterstützung und Qualitätskontrolle von Prüfungseinrichtungen etc.,
- wird eine Einheit für Forschung, Entwicklung und technische Dienstleistungen (ATHB), wie sie bereits zur Durchführung des Projekts von BIBB/INBAS Anfang des Jahres 1995 im Rahmen eines temporären BIBB-Liaisonbüros in Ankara eingerichtet wurde, zuständig sein.

Die Finanzierung des zu gründenden NIB soll nach Ende des Projekts durch einen „Mix“ von entgeltlichen Dienstleistungen, Mitgliedsbeiträgen und staatlichen Zuschüssen erfolgen. Allerdings wird sicherzustellen sein, daß die Teilfinanzierung durch den Staat nicht zu einseitigen Weisungsbefugnissen seitens staatlicher Stellen führt.

Perspektiven des „Systems von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierung“ und Schnittstellen mit dem türkischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem

Die Analyse des Bildungsverhaltens von Jugendlichen nach Absolvierung der Primar-

Abbildung 2: System beruflicher Standards, Prüfungen und Zertifizierung



schule hat gezeigt, daß bereits jetzt etwa 50 % der Jugendlichen im Verlauf ihrer „Bildungskarriere“ ohne eine systematische berufliche Qualifizierung auf den Arbeitsmarkt drängen.²⁰ Gleichzeitig verweisen das derzeitige Qualifikationsniveau und die niedrige Produktivität der Wirtschaft auf einen hohen Bedarf an Nachqualifizierungsmaßnahmen. Die Situation wird sich zusätzlich verschärfen, zieht man die begonnene Privatisierung von großen Industriebetrieben und die infolge der Zollunion mit der EU begonnene Liberalisierung der Importe in Betracht. Zusätzlicher Problemdruck entsteht aufgrund der demographischen Entwicklung.

Welchen Beitrag kann das hier beschriebene System konkret leisten, um die Qualifika-

tionsbedarfe der Wirtschaft mit den unterschiedlichen Angeboten des Ausbildungssystems besser zu vermitteln? Wo liegen die Schnittstellen?

Es zeigt sich bereits jetzt, daß die sich in der Entwicklung befindlichen Berufsstandards in höherem Maße die Qualifikationsanforderungen der Arbeitswirklichkeit reflektieren, als dies in den vorliegenden Curricula bzw. Ausbildungsplänen der Anbieter von Berufsbildung unterschiedlichster Couleur – mit wenigen Ausnahmen – der Fall ist. Das System der neuen Berufsstandards läßt sich demnach als Referenzsystem nutzen, um

- die Curricula der berufsqualifizierenden Sekundarschule besser auf die realen Arbeitserfordernisse hin zu orientieren,²¹

- die im Rahmen des dualen Systems zur Anwendung kommenden Ausbildungspläne zu überprüfen bzw. neue Berufe mit guten Beschäftigungschancen anhand der Berufsstandards zu entwickeln,
- vor allem aber die Angebote im „informellen“ Bereich der Berufsbildung zu systematisieren und qualitativ zu verbessern, um damit bereits beschäftigten Arbeitskräften bzw. arbeitslosen Jugendlichen die Möglichkeit einer Nachqualifizierung zu bieten.

Die Nutzung zukünftiger Berufsstandards und der Prüfungs-/Zertifizierungsverfahren am Arbeitsmarkt wird gemäß der im „Nationalen Protokoll“ vereinbarten Philosophie freiwilliger Natur sein, d. h., die Wertigkeit der Standards wird über deren freiwillige Anerkennung und Nutzung durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw. die Arbeitsverwaltung erreicht, nicht etwa über formalrechtliche Entscheidungen seitens des Staates.

Ebenso bleibt es staatlichen wie privaten Ausbildungsanbietern selbst überlassen, ob und wie sie die entwickelten Berufsstandards zur Revision bzw. Neuerstellung von Ausbildungskonzepten und -plänen heranziehen. Angesichts der Praxisferne der überwiegenden Mehrzahl derzeit gültiger Ausbildungspläne und Curricula in der beruflichen Bildung und der damit verbundenen Probleme beim Übergang in eine Beschäftigung bestehen aber gute Chancen, daß die neuen Berufsstandards als (freiwilliges) Referenzsystem Anerkennung finden können.

Letztlich stimmt der Umstand optimistisch und ist für eine nachhaltige Akzeptanz des Projekts von besonderer Bedeutung, daß die begonnene Entwicklung und Einführung von Berufsstandards, Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren von den betroffenen Interessengruppen des Staates und der Wirtschaft im Rahmen der „Kommission für Berufsstandards“ selbst koordiniert wird und daß vor allem die Arbeitgeberverbände und Kammern auf den unterschiedlichen Stufen dieser „Systementwicklung“ aktiv involviert sind.

BIBB/INBAS haben hier insofern Neuland betreten, als sie gemeinsam mit den türkischen Partnern ein System planen und aufbauen, das vor allem einen spezifischen Weg beinhaltet, über den sich bisher formal nicht zertifizierte, aber kompetente Arbeitskräfte „nachzertifizieren“ lassen können. Dabei werden sowohl Erfahrungen des BIBB bei der Entwicklung von Ausbildungsordnungen und Prüfungen als auch internationale Erfahrungen insbesondere aus den USA und Großbritannien, aber auch der Sachverstand von Experten aus den verschiedenen Wirtschaftssektoren der Türkei angemessen berücksichtigt. Diese Vorgehensweise, die nationales und internationales Know-how einbezieht, hatte bisher positive Effekte für die Akzeptanz des Projekts in der Türkei und bei der Weltbank, sie ist aber auch von Interesse für die im BIBB bei der Entwicklung von Ausbildungsordnungen und Prüfungen üblichen Verfahren.

Anmerkungen:

¹ Nach: State Planning Organization (SPO): *Seventh Five Year Plan*, Ankara 1995

² Sen, F.; Dymaz, I.: *Duale Berufsbildungssituation in der Türkei. Materialien zur beruflichen Bildung, Heft 94. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1994, S. 39*

³ Alle Zahlen: State Institute of Statistics (SIS): *Ankara 1992*

⁴ State Planning Organization (SPO): *Seventh Five Year Plan*. Ankara 1995

⁵ State Planning Organization (SPO): *Demographic Projections*. Ankara 1994

⁶ Die Zahlenangaben in Abb. 1 beziehen sich auf das Schuljahr 1993/94. Gesperrt gedruckte Zahlen stellen Schätzungen dar. Vgl. SIS (State Institute of Statistics): *Statistics on National Education for 1992–1993/1993–1994 school year*, Ankara 1995/1996

⁷ Eine Verlängerung der Grundschule von 5 auf 8 Pflichtjahre wurde 1981 beschlossen, eine Umsetzung wird seit Jahren und zur Zeit besonders kontrovers diskutiert, ist bisher jedoch noch nicht erfolgt.

⁸ Alle Zahlenangaben für das Schuljahr 1995/96 nach: Ministry of National Education (MONE)

⁹ Zur Entwicklung der dualen Berufsbildung tragen seit Mitte bzw. Ende der 80er Jahre die von deutscher Seite unterstützten Projekte der MEKSA-Stiftung im Rahmen des Ausbaus überbetrieblicher Ausbildungszentren und der Deutschen Gesellschaft für Techni-

sche Zusammenarbeit (GTZ) bei der Einführung einer auf den modernen Sektor der Industrie bezogenen Variante der dualen Ausbildung (TAMEM-Projekt) bei. Vgl. Okyay, Fußnote 10, und Georg/Rützel, 1994, Fußnote 15

¹⁰ Vgl. Okyay, E.: *Handwerksförderung durch Berufsbildung*. In: Greinert, W.-D.; Heitmann, W.; Stockmann, R.; Vest, B. (Hrsg.): *Vierzig Jahre Berufsbildungszusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt*. Baden-Baden 1997. S. 269

¹¹ *Unter dem Dach der TESK sind heute knapp 3 Millionen Handwerker/Handwerksbetriebe und Kleingewerbetreibende in Form von 3 742 Innungen, 81 Kammern und 10 Fachverbänden organisiert.*

¹² *Auf der Grundlage des Gesetzes Nr. 507 aus 1964 (Gründungsgesetz der TESK) und der Novellierung des Gesetzes Nr. 3741 und darauf basierender Durchführungsbestimmungen der TESK (1991–1993) für die handwerkliche Lehre*

¹³ Vgl. Akpınar, A.; Çevik, I.; Kohn, G.; Rützel, J.: *Interfaces between the Informal System of Vocational Training and the System of Occupational Standards, Testing and Certification in Turkey*. (Draft). Ankara/Darmstadt 1996

¹⁴ Vgl. ebenda

¹⁵ Vgl. *The World Bank: Staff Appraisal Report „Employment and Training Project“ 1992* und vgl. Walter, G.; Rützel, J.: *„Systemberatung ohne System?“ Anmerkungen zur Problematik der Berufsbildungshilfe am Beispiel der Türkei*. In: Biermann, H. u. a. (Hrsg.): *Systementwicklung in der Berufsbildung*. Baden-Baden 1994. S. 157

¹⁶ *National Protocol on Occupational Standards*, Ankara 17. September 1992

¹⁷ *Einen Überblick über die Struktur des angestrebten Systems vermittelt die Abb. 2.*

¹⁸ *Zum Verfahren zur Entwicklung der Anforderungsprofile vgl. Kohn, G.: DACUM – ein Instrument zur Entwicklung von beruflichen Tätigkeitsprofilen*. In: *berufsbildung* 51 (1997) 43, S. 16–18

¹⁹ ILO International Labour Organization; Internationales Arbeitsamt, Genf (Schweiz).

CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki (Griechenland). Vgl. CEDEFOP *Berufsanforderungsprofile*, in: *Official Journal of the European Communities* No. C 108/14 bis C 318/164 Annex B, Luxemburg 1989–1993

²⁰ Siehe Abb. 2

²¹ *Ohne Zweifel ist diese eine notwendige, aber noch keine hinreichende Bedingung, die Qualität der Ausbildung an berufsqualifizierenden Schulen zu verbessern.*