



Ermittlung transnationaler Qualifizierungsbedarfe in der Region Berlin

Studie

im Auftrag der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen -
Verwaltungsbehörde ESF - Martin-Luther-Str. 105, 10825 Berlin



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft



durchgeführt von der u.bus GmbH Berlin

Verfasser:

Klaus-Dieter Paul (u.bus GmbH)

Dr. Peter Wordelmann (peb)

Berlin, im Februar 2010

Inhalt

Seite

1. Einleitung	4
2. Transnationale Kompetenzentwicklung in der Region Berlin – ein Überblick.....	6
2.1. Internationalisierung im Zusammenhang mit Außenhandelsaktivitäten	6
2.2. Hochschulen und Dienstleistungssektor	8
2.3. Globaler Vernetzungsgrad (Konnektivitätsgrad nach Taylor)	10
2.4. Innovationsindex.....	11
2.5. Städteranking	13
3. Notwendigkeiten, Bedarfe und Indikatoren zur Transnationalisierung der beruflichen Qualifizierung in der Region Berlin	17
3.1. Notwendigkeiten und Bedarfe.....	17
3.2. Indikatoren.....	18
3.3. Ergebnisse für die Region Berlin aus der ELAN-Studie	19
4. Bestandsaufnahme transnationaler Förderstrategien in Berlin	21
4.1. Aktivitäten der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.....	22
4.2. Aktivitäten der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	28
4.3. Das Lernnetzwerk IMPART des Senatsbeauftragten für Integration und Migration.....	30
4.4. Capacity Building der Verwaltung zur Förderung der Europafähigkeit der Bezirke.....	30
4.5. Transnationale Netzwerke im Rahmen der Integrierten Stadtentwicklung.....	31
4.6. Projekte im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Integration durch Austausch“ (IdA)	32
5. Intensivinterviews zu transnationalen Bedarfen und deren Umsetzungsmöglichkeiten	33
5.1. Zusammengefasste Ergebnisse.....	34
5.2. Bedarfe.....	35
5.3. Internationalität Berlin	36
5.4. Förderkulisse und Unterstützungsstrukturen.....	37
5.5. Projektideen.....	38
6. Ergebnisse des Workshops „ESF-OP Berlin international? – Europäische Qualifizierungsbedarfe und Lernpotentiale“ vom 26.01.2010	39
7. Fazit: regionale Strategien zur transnationalen Fachkräfteentwicklung in Berlin .	40
8. Quellen	43

Anhang	46
Datenbankrecherche aus ADAM	46
Synopse Berliner IdA-Projekte: Kooperation mit JC's/AA's	50
Präsentationen anlässlich des Workshops: ESF-OP Berlin international? Europäische Qualifizierungsbedarfe und Lernpotenziale (26.1.2010):Einführungspräsentation (Klaus-Dieter Paul/Peter Wordelmann).....	51
Präsentation der Friedrich-List-Oberschule (FLS) – OSZ Wirtschaftssprachen	61
Präsentation des IdA-Projektes „job destination airport“	63
Präsentation des Projektes „IMPART“	71

1. Einleitung

Die Bedeutung regionaler Aspekte in der europäischen Arbeitsmarktpolitik ist seit langem unumstritten. Eine zentrale Bedeutung kommt dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zu. In der laufenden ESF-Förderperiode 2007 – 2013 wird dem Faktor „Transnationalität“ eine besondere Bedeutung zugewiesen. Wenn die Regionen hier besonders aktiv sind, erhalten sie einen zusätzlichen Bonus. Der ESF unterstützt transnationale und interregionale Maßnahmen (innerhalb der EU-Mitgliedstaaten), insbesondere durch den Austausch von Informationen, Erfahrungen, Ergebnissen und bewährten Praktiken sowie durch die Entwicklung komplementärer Ansätze und koordinierter gemeinsamer Maßnahmen. Mitgliedstaaten und Regionen, die einen speziellen transnationalen Schwerpunkt innerhalb eines operationellen Programms aufgebaut haben, erhalten einen Bonus in Form eines um 10% erhöhten Finanzierungsanteils¹.

Die ‚Berliner Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung - Strategie für die EFRE- und ESF-Förderung in Berlin 2007 bis 2013‘ unterstreicht die Wichtigkeit transnationaler Kooperation, ohne allerdings die Voraussetzungen für erfolgreiches transnationales Handeln zu benennen:

„In Ergänzung zu den Handlungsfeldern und Zielsetzungen ist die transnationale Ausrichtung ein integraler Bestandteil der Berliner Gesamtstrategie für die Strukturfondsförderung. Durch internationale Kooperation besteht insbesondere die Chance, Anregungen und neue Ideen kennen zu lernen, die auch für die Entwicklung Berlins genutzt werden können. Die Möglichkeit des Lernens und der Weiterentwicklung bestehender Ansätze kann sowohl von Projektträgern als auch von den an der Programmumsetzung Beteiligten genutzt werden. Die Transnationalität kann daher auf verschiedenen Wegen in die Strukturfondsförderung in Berlin einfließen:

- Zum einen ist denkbar, strategische Partnerschaften mit anderen europäischen Metropolen, die eine vergleichbare Situation aufweisen, einzugehen. Im Austausch über die Förderstrategie - des EFRE und/oder des ESF - und in der gemeinsamen Entwicklung neuer Ansätze bieten sich Anknüpfungspunkte zur Weiterentwicklung der Berliner Politik.
- Im Rahmen des ESF- und /oder des EFRE-Programms können darüber hinaus interregionale Projekte gefördert werden. Insbesondere für die Fortführung transnationaler Förderansätze können diese Möglichkeiten genutzt werden.
- Schließlich wird Transnationalität besonders im Rahmen von Ziel 3 „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ gefördert. Berlin beteiligt sich an der interregionalen und transnationalen Komponente dieser Förderung.“

¹ Verordnung (EG) 1083/2006 des Rates vom 5. Juli über den Europäischen Sozialfonds

Nach dem Verständnis der Verfasser werden in dieser Studie die wichtigsten Begriffe wie folgt gebraucht.

Globalisierung steht für den weltweiten Prozess der primär ökonomischen Vernetzung von Produktion und Dienstleistungen, der vor allem durch die Mobilität von Kapital, Informationen, aber auch von Arbeitskräften ermöglicht wird.

Internationalisierung ist die Reaktion von Institutionen, Organisationen, Unternehmen, aber auch Regionen und nationalen Ökonomien auf diesen Prozess. Das schließt die beteiligten Menschen mit ein. Internationalisierung kann aus einfachen Maßnahmen bestehen, indem z.B. eine internationale Abteilung gegründet wird oder eine Weiterbildung in Fremdsprachen angeboten bzw. wahrgenommen wird. Daneben sind aber auch komplexe Strategien der Internationalisierung vorhanden.

Transnationalität kann als eine spezifische Form der Internationalisierung beschrieben werden. Sie bezieht querschnittsartig eine ganze Reihe verschiedener Partner/Länder/Kulturen ein und gewinnt gerade aus diesen Unterschiedlichkeiten ihre besondere Bedeutung. Im Sprachgebrauch der EU wird dieser Begriff vorrangig benutzt, um dem Aspekt der europäischen Integration Rechnung zu tragen.

Im Rahmen des Berliner ESF-OP sind in allen Förderbereichen transnationale Aktionen möglich. „Ziel dieser Aktionen ist sowohl die Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen in Europa als auch die Unterstützung von Aktivitäten der internationalen wirtschaftlichen Zusammenarbeit in Berlin. Die Aktionen sind zugleich Bestandteil einer lebenszyklusorientierten Beschäftigungspolitik, die den Teilnehmer/innen Möglichkeiten für internationale Zusatzkompetenzen bietet, die im normalen Berufsleben oft nicht (mehr) gegeben ist“².

Das ESF-OP enthält keine eigenständige Prioritätsachse für Transnationalität. Die Vermittlung transnationaler beruflicher Kompetenzen im Rahmen internationaler Aus- und Weiterbildung kann in allen Prioritätsachsen erfolgen. Es werden Bemühungen unternommen, das Potential transnationaler Aktivitäten während der Programmdurchführung in allen Prioritätsachsen deutlich zu erhöhen.

In diesem Kontext fasst die vorliegende Studie die Ergebnisse eines Auftrags zusammen, der von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen - Verwaltungsbehörde ESF an die u.bus GmbH Berlin erteilt wurde. Ziel des Auftrags ist die exemplarische Ermittlung transnationaler Qualifizierungsbedarfe in der Region Berlin und die Einschätzung von Umsetzungsmöglichkeiten.

Die Studie besteht aus mehreren Teilen. Zunächst wird die Ausgangslage hinsichtlich der transnationalen Kompetenzentwicklung in der Region Berlin beschrieben (Teile 2 und 3), einschließlich eines Überblicks über die laufenden Aktivitätsbereiche (Teil 4). Danach werden die Ergebnisse exemplarischer Gespräche mit relevanten regionalen Experten

zusammengefasst (Teil 5). Der Teil 6 enthält eine Zusammenfassung der Diskussionen aus dem Auswertungs-Workshop vom 26. Januar 2010; die dort gezeigten Präsentationen sind im Anhang enthalten. Im abschließenden Fazit (Teil 7) werden eine Reihe von Vorschlägen bzw. Empfehlungen für die Stärkung der transnationalen Dimension in der Region vorgelegt.

2. Transnationale Kompetenzentwicklung in der Region Berlin – ein Überblick

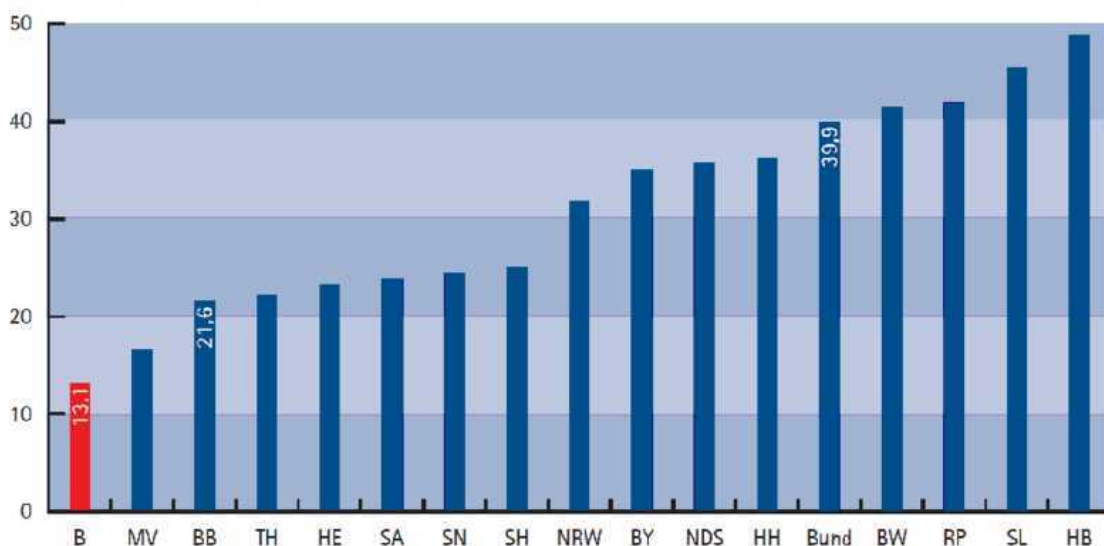
2.1. Internationalisierung im Zusammenhang mit Außenhandelsaktivitäten

Die wichtigsten ökonomischen Bezugsgrößen für die Internationalisierung der Berliner Wirtschaft ergeben sich aus den Analysen zum Export und Import (Daten aus 2008)³. In Bezug auf transnationale Qualifizierung handelt es sich hier um jeweils um Geschäftskontakte mit verschiedenen Absatzmärkten, aber auch Einkaufsmärkten.

Die Berliner Exportquote betrug 38,8%, die des Bundes 45,7% (Anteil der Auslandsumsätze an den Gesamtumsätzen der Industrie). Der Warenwert betrug 11,4 Mrd. EUR = -6,9% zu 2007 (Bund +2,8%).

Bei der Exportquote in % des BIP liegt Berlin an letzter Stelle. Ein Vergleich mit den anderen Bundesländern ergibt sich aus der folgenden Tabelle.

Exportquote im Bundesländervergleich 2008 Exporte in Prozent des BIP



Quelle: Berliner Wirtschaft in Zahlen, Ausgabe 2009, IHK und HWK, Berlin

² ESF-OP, Berlin S.69 (PDF)

³ <http://www.berlin.de/sen/wirtschaft/abisz/export.html> (15.1.2010)

Berlin liegt traditionell erheblich unter dem Bundesdurchschnitt. So wird beispielsweise für den Cluster „Verkehr und Mobilität“ darauf hingewiesen, dass Berlin In Bezug auf die Internationalität noch Defizite hat. „Verstärkte **Internationalisierung** ist nach wie vor eine Leitlinie für die Entwicklung des Clusters. Am Vergleich der Exportquoten ist auch heute noch der Rückstand der Unternehmen aus Berlin und Brandenburg gegenüber anderen Bundesländern ablesbar. Ein Weg zur stärker ausgeprägten Internationalisierung ist die Einbindung von Unternehmen der Region in internationale Entwicklungspartnerschaften, die nachhaltige Zugänge zu ausländischen Partnern schaffen“⁴.

Exportstruktur

Gewerbliche Wirtschaft 9.684,9 Mio. EUR = 84,3% des Gesamtexports darunter: Fertigwaren 9.487 Mio. EUR.

Die 10 wichtigsten Absatzmärkte für Berliner Produkte

		Warenwert in Mio. EUR	Anteil am Gesamtexport in %
1.	USA	1.093,1	9,5
2.	Frankreich	866,6	7,5
3.	Russische Föderation	728,5	6,3
4.	Italien	624,6	5,4
5.	Polen	589,7	5,1
6.	Spanien	502,0	4,4
7.	Österreich	497,3	4,3
8.	China	495,4	4,3
9.	Japan	475,7	4,1
10.	Niederlande	471,8	4,1

Auslandsmärkte neue EU-Mitgliedsländer

		Warenwert in Mio. EUR	Anteil am Gesamtexport in %
1.	Polen	589,7	5,1
2.	Tschechische Republik	294,7	2,6
3.	Slowakei	118,1	1,0
4.	Ungarn	107,6	0,9
5.	Rumänien	90,7	0,8
6.	Litauen	77,5	0,7
7.	Bulgarien	41,9	0,4
8.	Slowenien	40,4	0,3
9.	Lettland	11,8	0,1
10.	Estland	6,6	0,0
11.	Zypern	7,4	0,0
12.	Malta	5,3	0,0

Der Warenwert des Imports betrug 8,4 Mrd. EUR = +2,0% zu 2007.

⁴ Zit. nach: Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Berlin 2008/2009, S.48. Auf die geringe Exportkraft wird auch im „Betriebspanel Berlin“ hingewiesen (S.77ff).

Importstruktur

Gewerbliche Wirtschaft 6.661,5 Mio. EUR = 78,7% des Gesamtimports, darunter: Fertigwaren 6.188,9 Mio. EUR

Die 10 wichtigsten Einkaufsmärkte für Berliner Unternehmen

	Warenwert in Mio. EUR	Anteil am Gesamtimport in %
1. USA	1.154,0	13,6
2. Frankreich	769,7	9,0
3. Polen	678,7	8,0
4. Niederlande	645,0	7,6
5. Italien	596,3	7,0
6. Großbritannien	540,3	6,4
7. VR China	388,0	4,5
8. Irland	344,8	4,0
9. Schweiz	323,4	3,8
10. Österreich	321,4	3,8

Auslandsmärkte neue EU-Mitgliedsländer

	Warenwert in Mio. EUR	Anteil am Gesamtimport in %
1. Polen	678,7	8,0
2. Tschechische Republik	248,9	2,9
3. Ungarn	174,3	2,0
4. Slowakei	72,0	0,8
5. Rumänien	37,7	0,4
6. Slowenien	22,4	0,3
7. Bulgarien	14,3	0,2
8. Litauen	12,1	0,1
9. Estland	2,9	0,0
10. Lettland	2,2	0,0
11. Malta	1,9	0,0
12. Zypern	0,1	0,0

(alle Zahlen von Jan. bis Dez. 2008, vorläufig, Quelle: [Statistisches Landesamt](#) ⁵⁾)


Für den eigentlichen Bereich der „Internationalität“ und speziell der transnationalen Qualifizierung gibt es keinen Indikator, etwa aus der Bildungsforschung⁵. Er müsste konstruiert werden. Behilflich dabei könnten die eher strukturellen Vergleiche des Stifterverbandes der Deutschen Wissenschaft sein.

2.2. Hochschulen und Dienstleistungssektor

Berlin ist zusammen mit Brandenburg und Bremen Sieger bei den erst kürzlich veröffentlichten Ergebnissen des Länderchecks Bologna (<http://www.laendercheck-wissenschaft.de/>)

⁵ Siehe die analysierten Quellen im Anhang. Für den Bereich der Hochqualifizierten gibt es vergleichende Untersuchungen, allerdings nicht in Bezug auf einzelne Kompetenzbündel. Vgl. Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, 2009

bundeslaender.im_detail/berlin/index.html 15.1.2010). Das Land gehört in vier von fünf Kategorien zur Spitzengruppe. Die Internationalität des Studiums und die große Attraktivität Berlins für ausländische Studierende ist eine große Stärke der Stadt. Bei der Einführung der neuen Abschlüsse liegt Berlin deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Einzig beim Praxisbezug des Studiums gibt es Defizite: Bei dieser Kategorie erreicht das Land einen Platz im Mittelfeld (siehe folgende Abbildung).

Indikatorengruppe	Im Ländercheck betrachtete Einzelindikatoren		Median aller Bundesländer	Berlin
Einführung von Bachelor und Master	I. 1	Anteil BA/MA an allen Studiengängen	80,4	90,7
	I. 2	Anteil BA/MA Studierender	45,3	45,7
	I. 3	Anteil BA/MA Studienanfänger	74,0	65,1
	I. 4	Anteil BA/MA Absolventen	13,9	19,5
Praxisbezug	I. 5	Studiengänge mit Praxissemester	5,3	3,8
	I. 6	Ergebnisse des CHE Employability Ratings	2,9	3,0
	I. 7	Anteil dualer Studiengänge	2,6	4,2
Lebenslanges Lernen	I. 8	Anteil Fernstudiengänge	2,1	2,5
	I. 9	Anteil weiterbildender Masterstudiengänge	3,9	10,4
Studentische Mobilität	I. 10	Erasmus Studierende Outgoing aktuell	1,4	1,3
	I. 11	Erasmus-Studierende Outgoing seit 2002	1,3	1,3
	I. 12	Erasmus-Studierende Incoming aktuell	1,0	1,9
	I. 13	Erasmus-Studierende Incoming seit 2002	0,9	1,6
Globale Attraktivität	I. 14	Anteil Bildungsausländer	8,8	12,0
	I. 15	Anteil englischsprachige Studiengänge	4,2	8,7
Das Farbschema spiegelt die Bewertung der Indikatorengruppe wider:				
				

Über die bisher genannten Indikatoren liegen vor (siehe Abschnitt 2.2):

- Globaler Vernetzungsgrad (Konnektivitätsgrad nach Taylor) aus dem Bereich der Regionalforschung: Frankfurt am Main sehr hoch, Berlin und München gering,
- Innovationsindex aus dem Bereich der Technologieforschung: ist sehr technologieorientiert (Baden-Württemberg an erster Stelle), Berlin auch relativ hoch.

Diese Indikatoren sind in Bezug auf die Zukunft aussagekräftiger als die Export- und Importquoten, weil sie sehr stark den Dienstleistungssektor einbeziehen.

Die Internationalität des Dienstleistungssektors selbst ist exakt nicht zu beschreiben. Als Basis mangelt es an einer Theorie internationaler Dienstleistungen. Allein die Frage, was unter Dienstleistungen zu verstehen sei, ist nicht allgemein geklärt. Auch inwieweit Dienstleistungen als Wertschöpfungspotential anzusehen sind, ist strittig. Zudem gibt es in den Dienstleistungsbilanzen erhebliche Erfassungsprobleme, weil nicht alle grenzüberschreitenden Dienstleistungen meldepflichtig sind. Die einzelnen Posten sind wenig aussagekräftig, weil sie dominiert werden durch grenzüberschreitenden Tourismus, Geldverkehr und Versicherungen. Die deutsche Dienstleistungsbilanz ist traditionell negativ. Vor diesem Hintergrund wird gelegentlich eine Erhöhung der Produktivität in den Wissens- und Dienstleistungsberufen gefordert, auch weil viele „deutsche“ Produkte nicht mehr oder nur noch teilweise in Deutschland gefertigt werden. Das setzt allerdings voraus, Wissen und Information als wertschöpfende Faktoren definieren und erfassen zu können.

2.3. Globaler Vernetzungsgrad (Konnektivitätsgrad nach Taylor)⁶

Städte werden bei diesem Netzwerkansatz als Knotenpunkte gedacht, an denen sich die Standortnetze globaler Dienstleistungsfirmen kreuzen. Der Fokus der Betrachtung liegt hier auf der externen Vernetzung zwischen Dienstleistungskomplexen in verschiedenen Weltstädten. Um diese interurbanen Verflechtungsbeziehungen empirisch zu erfassen, wurden Daten über weltweite Bürostandorte sowie die Funktion und Größe einzelner Büros für 100 der größten global agierenden Dienstleistungsfirmen erhoben: die "GaWC 100".

Diese Firmendaten bilden die Basis der vorgestellten Untersuchungen zum globalen Städtenetz. Insgesamt wurden Unternehmen aus sechs Branchen erfasst, für die jeweils mehr als 10 global agierende Firmen identifiziert werden konnten. Voraussetzung für die Berücksichtigung bei der Datenerhebung im Jahr 2000 war, dass ein Unternehmen mit Büros in mindestens 15 Städten vertreten sein musste und mindestens ein Büro in jeder der drei "Globalisierungsarenen" Nordamerika, Europa und pazifisches Asien unterhielt. Bei der Auswahl wurden Ranglisten der größten Firmen in jedem Bereich zugrunde gelegt und Unternehmen nach ihrer Position auf diesen Listen sowie nach der Verfügbarkeit von Informationen aufgenommen. Insgesamt wurden Daten für 23 Banken, 11 Versicherungen, 18 Wirtschaftsprüfungsfirmen, 16 Wirtschaftskanzleien, 17 Unternehmensberatungen und 15 Werbeagenturen erhoben. Die Datensammlung wurde auf insgesamt 315 Städte beschränkt, um einerseits alle potentiell wichtigen Dienstleistungszentren zu erfassen, andererseits aber Orte mit praktisch vernachlässigbarer Präsenz auszuschließen.

Da es keine direkt vergleichbaren standardisierten Daten zu Größe und Funktionen der Firmen an einzelnen Standorten gibt, mussten für jedes der 100 Unternehmen die firmeneigene Website durchgesehen und verfügbare Informationen über die Präsenz an verschiedenen Standorten gesammelt werden. Um diese Informationen in ein einheitliches Format zu überführen, wurde eine 6-Punkte-Skala entwickelt: von 0 (keine Präsenz) bis 5 (Hauptver-

⁶ vgl. zum Folgenden: GaWC Research Bulletin 127: Funktionale Verflechtungen zwischen „Weltstädten“ – zur Herausbildung eines globalen Städtesystems ((M.Hoyler); <http://www.lboro.ac.uk/gawc/rb/rb127.html> 15.12.2009

waltung). Als Ergebnis eines Evaluierungsprozesses wird jeder Firma für jede Stadt ein Wert zugeordnet, der als "Dienstleistungswert" bezeichnet wird. So entsteht eine Datenmatrix von 315 Städten x 100 Firmen mit 31.500 Dienstleistungswerten von 0 bis 5.

Auf der Grundlage dieser Daten kann ein Maß für den Grad der globalen Vernetzung jeder Stadt entwickelt werden. Dazu werden die Dienstleistungswerte der Firmen für jedes der möglichen Städtepaare multipliziert. Die Summe aller so berechneten Werte für eine Stadt definiert den Grad ihrer globalen Vernetzung, wobei London den höchsten Vernetzungswert erzielt. Aufgrund der einfacheren Lesbarkeit wird der Grad der globalen Vernetzung deshalb als Proportion des Londoner Werts dargestellt. Insgesamt 123 Städte erreichen einen Wert, der über einem Fünftel des Werts von London liegt. Mit dieser Analyse werden vergleichende Aussagen über die Vernetzung einer Vielzahl von Städten weltweit möglich. Aus Deutschland haben (Daten aus 2002):

- Frankfurt einen Wert zwischen 0,5 – 0,89
- Hamburg einen Wert zwischen 0,4 und 0,49
- München⁷ und **Berlin** einen Wert zwischen 0,3 und 0,39 und
- Köln einen Wert zwischen 0,2 und 0,29.

In einem engeren Weltstadtnetzwerk von wissensintensiven unternehmensorientierten Dienstleistungsfirmen in zehn Weltstädten ist aus Deutschland nur Frankfurt vertreten, neben London, New York, Chicago, Los Angeles, Singapur, Hongkong, Tokio, Mailand und Paris.

Die Frage, inwieweit hohe Grade der Vernetzung Bedarfe an transnationaler Qualifizierung auslösen oder andersherum geringe Grade an Vernetzung auf fehlende transnationale Kompetenzen in den Regionen bzw. Metropolen hinweisen und damit zur Behebung von Defiziten auffordern, lässt sich aus diesen Daten nicht beantworten. Immerhin dürften hier mindestens Ansätze für eine transnationale Kompetenzentwicklung liegen.

2.4. Innovationsindex

Der Innovationsindex ist zwar sehr technologieorientiert (innerhalb der EU Baden-Württemberg an erster Stelle, **Berlin** an 2.Stelle, 2008, nach Einzelindikatoren und Dynamikindex), kann aber einen Hinweis auf Qualifikationsniveaus, auch internationaler Art, geben. Immerhin erlaubt er zumindest ein Benchmarking⁸. Der Index setzt sich zusammen aus:

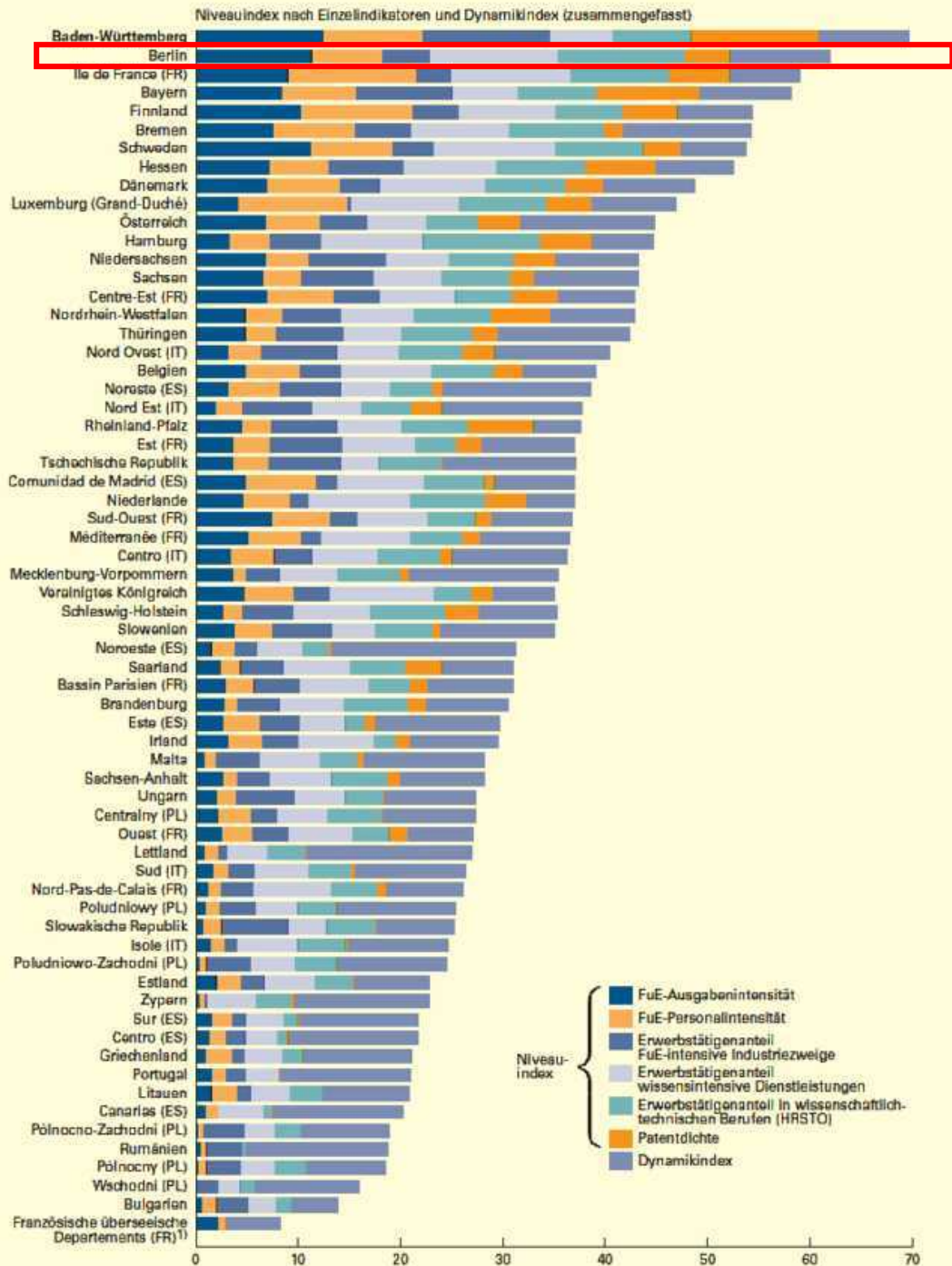
- FuE-Ausgabenintensität
- FuE-Personalintensität
- Erwerbstätigenanteil FuE-intensive Industriezweige

⁷ Dafür ist München aber die Metropolregion Europas mit der höchsten Wirtschaftskraft, noch vor London. Vgl. Joachim Werner/Bertold Fischer; Europäische Metropolregionen im Vergleich; <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffenti/Monatshefte/essay.asp?xYear=2005&xMonth=07&eNr=01> 16.1.2010

⁸ Auf dem Weg zum Benchmarking der regionalen Innovation. http://www.innovating-regions.org/download/IRE3_DE_.pdf 13.1.2010

- Erwerbstätigenanteil wissensintensive Dienstleistungen
- Erwerbstätigenanteil in wissenschaftlich-technischen Berufen
- Patentdichte
- Dynamikindex

Die folgende Übersicht zeigt den Gesamtinnovationsindex und die einzelnen Teilindikatoren.



*) NUTS-1-Regionen in Deutschland, Frankreich (FR), Italien (IT), Polen (PL) und Spanien (ES), sonst Länder. - 1) Ohne Anteil der Erwerbstätigen in FuE-intensiven Industrie- und wissensintensiven Dienstleistungsbranchen sowie der HRSTO-Beschäftigtenquote.

2.5. Städteranking⁹

In einem aktuellen Städteranking unter Vergleich von 50 deutschen Kommunen mit mehr als 200.000 Einwohnern liegt Berlin im Niveauranking immer noch auf einem der hinteren Plätze

⁹ Vgl. dazu: <http://www.insm-wiwo-staedteranking.de/> 10.1.2010

(47), schneidet allerdings im Bereich Dynamik (Entwicklung von 2003 bis 2008) mit Platz 17 deutlich besser ab. Das Städteranking ist deshalb von einer gewissen Aussagekraft für die Thematik der Internationalisierung, weil es zumindest eine Reihe von Indikatoren enthält, die für eine Intensivierung der Bemühungen wichtig sein können. Beim Niveauranking werden u.a. einbezogen:

- Gründungsintensität
- Beschäftigte in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen
- Arbeitslose nach Alter
- Investitionsquote
- Produktivität
- IW-Consult-Reisekostenindex
- Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss
- Ausbildungsplatzdichte
- Umfrage Bildungsinfrastruktur
- FuE Personal je 1.000 Einwohner
- Anteil der Beschäftigten mit FH- oder Hochschulabschluss
- Umfrage Image
- Umfrage Wirtschaftsfreundlichkeit
- Umfrage Moderne Verwaltung
- Umfrage Standortwahl.

Die Frage der Internationalisierung selbst ist in dem Indikatorenset allerdings nicht direkt enthalten. Die beiden folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Ergebnisse.

Tabelle 2-1 Niveauranking
Punkte und Ränge

Stadt	Punkte	Rang
München	76,4	1
Stuttgart	69,4	2
Karlsruhe	63,8	3
Münster	63,7	4
Wiesbaden	63,1	5
Düsseldorf	63,1	6
Frankfurt	62,7	7
Mainz	61,9	8
Hamburg	59,8	9
Bonn	59,5	10
Nürnberg	58,6	11
Augsburg	57,5	12
Mannheim	57,0	13
Mülheim	56,9	14
Leverkusen	56,8	15
Braunschweig	55,7	16
Solingen	55,6	17
Freiburg	54,3	18
Osnabrück	53,7	19
Ludwigshafen	53,5	20
Bielefeld	53,2	21
Köln	53,0	22
Oldenburg	52,3	23
Hannover	49,9	24
Bremen	48,0	25
Krefeld	48,0	26
Wuppertal	47,9	27
Bochum	47,8	28
Hagen	47,8	29
Dresden	47,4	30
Aachen	47,4	31
Essen	46,6	32
Mönchengladbach	45,3	33
Hamm	44,8	34
Kiel	42,8	35
Kassel	42,2	36
Saarbrücken	42,2	37
Oberhausen	41,9	38
Erfurt	40,6	39
Dortmund	40,5	40
Duisburg	40,0	41
Chemnitz	39,8	42
Lübeck	39,1	43
Herne	37,5	44
Rostock	36,4	45
Magdeburg	36,2	46
Berlin	35,9	47
Gelsenkirchen	34,5	48
Leipzig	33,2	49
Halle	33,1	50

Tabelle 2-2 Dynamikranking im Vergleich zum Niveauranking
Punkte und Range

Stadt	Punkte	Rang	(Rang Niveau)	Differenz
Hamburg	59,6	1	9	8
Saarbrücken	59,4	2	37	35
Münster	58,1	3	4	1
Nürnberg	56,0	4	11	7
Leipzig	55,3	5	49	44
Magdeburg	55,2	6	46	40
Rostock	55,1	7	45	38
Bielefeld	55,1	8	21	13
Kassel	54,5	9	36	27
Düsseldorf	54,4	10	6	-4
Hamm	54,4	11	34	23
Mannheim	54,0	12	13	1
Osnabrück	53,8	13	19	6
Chemnitz	52,7	14	42	28
Karlsruhe	52,6	15	3	-12
Mülheim	52,1	16	14	-2
Berlin	51,9	17	47	30
Bremen	51,4	18	25	7
Dresden	51,3	19	30	11
Oldenburg	51,1	20	23	3
Augsburg	51,1	21	12	-9
Lübeck	50,6	22	43	21
Braunschweig	50,6	23	16	-7
Gelsenkirchen	50,3	24	48	24
Hagen	50,3	25	29	4
Freiburg	50,2	26	18	-8
Halle	50,0	27	50	23
Köln	49,6	28	22	-6
Erfurt	49,6	29	39	10
Hannover	49,4	30	24	-6
Frankfurt	49,3	31	7	-24
Kiel	49,1	32	35	3
München	48,9	33	1	-32
Solingen	48,2	34	17	-17
Dortmund	48,1	35	40	5
Mönchengladbach	48,0	36	33	-3
Ludwigshafen	47,9	37	20	-17
Bonn	47,8	38	10	-28
Stuttgart	47,4	39	2	-37
Wiesbaden	46,7	40	5	-35
Duisburg	46,6	41	41	0
Krefeld	45,8	42	26	-16
Bochum	45,7	43	28	-15
Aachen	45,2	44	31	-13
Herne	43,4	45	44	-1
Wuppertal	41,4	46	27	-19
Oberhausen	41,2	47	38	-9
Leverkusen	41,0	48	15	-33
Mainz	40,6	49	8	-41
Essen	40,3	50	32	-18

3. Notwendigkeiten, Bedarfe und Indikatoren zur Transnationalisierung der beruflichen Qualifizierung in der Region Berlin

3.1. Notwendigkeiten und Bedarfe

Vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung Berlins, die Rückstände der Region im Auslandsumsatz, der mittelständischen Wirtschaftsstruktur, der Struktur der Arbeitslosigkeit, aber auch dem geringen Konnektivitätsgrad kann man davon ausgehen, dass Bedarfe an transnationaler Qualifizierung latent vorhanden sind.

Eine mögliche Zunahme des Bedarfs an internationalen Kompetenzen macht sich aber an einer Steigerung (also eher quantitativ) der internationalen wirtschaftlichen Aktivitäten (Auslandsumsatz, internationaler Tourismus etc.) fest und – eher qualitativ – an einer zunehmenden transnationalen Verflechtung der Region

In der Regel decken die Unternehmen ihren Bedarf an internationalen Kompetenzen eher ad hoc durch Weiterbildung oder durch Akquisition auf dem (internationalen) Arbeitsmarkt. Eine vorausschauende internationale Personalentwicklung dürfte weitgehend nur in Großbetrieben und in mittleren Betrieben, die auf dem Weltmarkt stark positioniert sind, vorhanden sein. Gerade bei geplanten Eintritten in oder Erweiterungen auf dem Weltmarkt kommt dem Faktor „Qualifikation“ häufig nicht eine entscheidende Rolle zu. Das liegt u.a. daran, dass speziell in KMU die Unternehmensleitungen internationale Qualifizierung nicht als Chefsache betrachten¹⁰. Das dürfte auch für Bildungseinrichtungen (Schulen, Berufsschulen, Bildungsträger) gelten, vermutlich weniger für Hochschulen. Häufig werden oder können die Qualifizierungsbedarfe auch nicht explizit benannt werden

Mögliche Defizite an internationalen Kompetenzen beeinträchtigen sowohl die einzelwirtschaftliche wie auch die regionale Wettbewerbsfähigkeit und führen zu einzelwirtschaftlichen und regionalen Wachstumsverlusten.

Inwieweit Defizite an internationalen Kompetenzen in der Region Berlin tatsächlich bestehen, lässt sich aufgrund der Datenlage nicht direkt feststellen, aber aufgrund von Studien begründen oder zumindest vermuten (s. 2.3.). So wird z.B. in dem jüngsten Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Berlin 2008/2009 auf folgendes hingewiesen: „Aufgabe der Berufsbildungspolitik ist es auch, dafür zu sorgen, dass junge Menschen für die zunehmenden internationalen Arbeitsanforderungen qualifiziert werden. Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales unterstützt daher Initiativen, die auf eine mittelfristige Verdopplung der Auslandsqualifizierungen junger Menschen in der Berufsausbildung, die Verlängerung von Auslandsaufenthalten sowie EU-Zusatzbezeichnungen für international relevante, nationale Ausbildungen zielen. Darüber hinaus wird der Nutzung und Weiterentwicklung der

¹⁰ Vgl. dazu Hering, Ekbert; Pförtsch, Waldemar; Wordelmann, Peter : Internationalisierung des Mittelstandes. Strategien zur internationalen Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen. Bielefeld 2001

europäischen Programme zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung eine hohe Bedeutung beigemessen¹¹.

3.2. Indikatoren

Brauchbare Bildungsindikatoren hinsichtlich internationaler Kompetenzen und transnationaler Personalentwicklung liegen - nicht nur für die Region Berlin - nicht vor. Allenfalls kann für den Bereich der Berufsausbildung davon ausgegangen werden, dass in den gewerblich-technischen IHK-Berufen durchaus weitgehend diejenigen Ausbildungsberufe am stärksten besetzt sind, für die man auch eine gewisse Affinität zur Internationalität vermuten kann (siehe folgende Tabelle). Das gilt allerdings nicht für die kaufmännischen IHK-Berufe, bei denen Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Kaufmann/-frau für Bürokommunikation vorne liegen.

Die 10 stärksten gewerblich-technischen Ausbildungsberufe

Bestand 2008	Zahl der Auszubildenden 2008	Zahl der Prüflinge 2008	bestandene Prüfungen 2008	
			absolut	in %
Fachinformatiker/-in	918	322	283	88
Elektroniker/-in	796	309	272	88
Mechatroniker/-in	779	201	191	95
Industriemechaniker/-in	775	233	221	95
Mediengestalter/-in f. Digital- und Print	505	275	222	81
IT-System-Elektroniker/-in	360	171	145	85
Fachkraft Veranstaltungstechnik	280	153	113	74
Chemielaborant/-in	245	111	108	97
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	234	59	58	98
Zerspanungsmechaniker/-in	228	73	71	97
Insgesamt (Bestand*)	5.120 **	1.907	1.684	88
Gesamtzahl der gewerblichen Auszubildenden und Prüfungen	8.155	3.598	3.048	85
darunter weiblich	1.275	718	645	90

* Ohne Umschüler/-innen ** 62,8 % aller gewerblichen Auszubildenden

Quelle: IHK Berlin

Die 10 stärksten kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufe

Bestand 2008	Zahl der Auszubildenden 2008	Zahl der Prüflinge 2008	bestandene Prüfungen 2008	
			absolut	in %
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	3.997	1.405	1.273	91
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	2.759	1.153	990	86
Koch/Köchin	2.227	756	606	80
Hotelfachmann/-frau	1.964	564	560	99
Bürokaufmann/-frau	1.492	787	632	80
Verkäufer/in	1.332	672	540	80
Restaurantfachmann/-frau	1.161	436	406	93
Bankkaufmann/-frau	894	335	307	92
Industriekaufmann/-frau	869	301	284	94
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	817	404	360	89
Insgesamt (Bestand)*	17.512 **	6.813	5.958	87
Gesamtzahl der kaufmännischen Auszubildenden und Prüfungen	24.395	9.565	8.354	87
darunter weiblich	13.248	5.248	4.649	89

* Ohne Umschüler/-innen ** 71,8 % aller kaufmännischen und sonstigen Auszubildenden

Quelle: IHK Berlin

¹¹ Zit. nach: Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Berlin 2008/2009, S.109

Was das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein internationaler Kompetenzen in der Region Berlin anbetrifft, so sei an dieser Stelle zumindest darauf hingewiesen, dass mit dem vergleichsweise hohen Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund ein Potential vorhanden ist. Dieses betrifft insbesondere das Element der „interkulturellen Kompetenz“, wobei durchaus kontrovers diskutiert wird, ob bei Menschen mit Migrationshintergrund sozusagen per se interkulturelle Kompetenz vorhanden sei, oder ob diese auch weiter entwicklungsfähig ist¹². Hier sei auf die laufenden XENOS-Projekte verwiesen, sowie auf das aktuelle Programm IdA¹³ (Integration durch Austausch), dass die Mobilität von benachteiligten Jugendlichen fördert (siehe auch Teil 4). Damit wird auch deutlich, dass der Erwerb internationaler Kompetenzen keineswegs nur ein Projekt für berufliche Eliten ist und sein sollte.

3.3. Ergebnisse für die Region Berlin aus der ELAN-Studie

Vor dem Hintergrund der relativ geringen Exportquote in der Region Berlin sind die möglichen Verluste oder auch Einschränkungen für zukünftige Entwicklung durch aktuell oder potentiell mangelnde internationale Kompetenzen interessant. Inwieweit das für Berlin zutrifft, ist angesichts fehlender Daten zu den Strukturen internationaler Kompetenzen nicht angebar.

Ersatzweise wird hier auf die Ergebnisse der Elan-Studie¹⁴ zurückgegriffen. Die europaweit angelegte Studie umfasst fünf Hauptthemen:

- Zusammenfassung bereits bestehender Arbeiten zur Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Fremdsprachenkenntnissen, kultureller Kompetenz und Exporterfolg.
- Befragung von fast 2000 exportierenden KMU in 29 europäischen Staaten (EU, EEA und Kandidatenländer), zwecks Erhebung von Daten zum Umgang mit den folgenden Fragenbereichen: Verwendung von Fremdsprachenkenntnissen, interkulturelle Kompetenz, Anwendung eines strategischen Konzepts der mehrsprachigen Kommunikation, entgangener Gewinn aufgrund mangelnder Fremdsprachenkenntnisse, künftige Exportpläne und sich daraus ergebende Anforderungsprognosen für weitere Sprachenkenntnisse.
- Für jedes Land wurde von fünf einflussreichen Persönlichkeiten aus einheimischen Bildungs-, Wirtschafts- und Politikkreisen ein Überblick über die Ergebnisse erstellt. Daraus konnten Aktionsempfehlungen auf lokaler, regionaler, staatlicher und europäischer Ebene hergeleitet werden.

¹² Vgl. dazu auch die Beiträge in Wordelmann, Peter (Hrsg.): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung, Bonn, im Erscheinen

¹³ http://www.esf.de/portal/generator/770/programm_ida.html 15.12.2009

¹⁴ ELAN: Auswirkungen mangelnder Fremdsprachenkenntnisse in den Unternehmen auf die europäische Wirtschaft - Diese Studie wurde im Dezember 2005 von der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben und von CILT, dem britischen nationalen Zentrum für Sprachen, in Zusammenarbeit mit einem internationalen Forschungsteam durchgeführt.

- Es wurden 30 multinationale Unternehmen befragt, um festzustellen, inwiefern sich ihre strategischen Konzepte der mehrsprachigen Kommunikation und interkulturellen Fähigkeiten von denen der KMU unterscheiden.
- Weiterhin wurde eine makroökonomische Analyse der Daten aus der KMU-Befragung durchgeführt, um daraus Schlüsse auf die wirtschaftlichen Auswirkungen von Investitionen in Fremdsprachenkenntnisse für Exporteure und auf Ebene der europäischen Wirtschaft ziehen zu können.

Als Basis wurden vier Konzepte des Sprachmanagements ermittelt, die auf unterschiedliche Weise miteinander kombiniert werden können und sich positiv auf den Exporterfolg auswirken:

- Anwendung eines strategischen Konzepts der mehrsprachigen Kommunikation,
- Einstellung von Muttersprachlern,
- Einstellung von Mitarbeitern mit Fremdsprachenkenntnissen und
- Verwendung von Übersetzern/Dolmetschern.

Wichtige Ergebnisse der Studie sind:

Einem bedeutenden Prozentsatz der KMU in der EU und im weiteren Europa entgehen Exportgeschäfte aufgrund mangelnder Fremdsprachenkenntnisse und, in geringerem Umfang, aufgrund mangelnder interkultureller Fähigkeiten. Fast die Hälfte der exportierenden KMU plant, in den nächsten drei Jahren neue Märkte zu erschließen.

Die Unternehmen sagen einen Zuwachs ihres Bedarfs an Fremdsprachenkenntnissen (sowohl qualitativ als auch quantitativ) voraus. Dazu werden sie sich an externe Bildungsanbieter wenden und sich der Arbeitsmobilität bedienen, anstatt selbst Kurse durchzuführen.

Englisch ist als die weltweite Geschäftssprache wichtig, aber andere Sprachen werden weitgehend als Mittlersprachen verwendet. Unternehmen wissen, dass ein Bedarf an mehreren anderen Sprachen besteht, um Beziehungen auszubauen.

Insbesondere kleineren KMU mangelt es an Ressourcen, künftig Investitionen zur Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse zu leisten. Sie können daher ein legitimes und notwendiges Ziel für Interventionsmaßnahmen sein.

Investitionen in die Entwicklung von Fremdsprachenkenntnissen in der gesamten EU würden wirtschaftliche Vorteile erbringen und sich positiv auf die Produktivität und den Exporterfolg der KMU auswirken.

Diese Investitionen wären ein wesentlicher Faktor, um die EU zu befähigen, auf der Grundlage von Fähigkeiten und Wissen, anstatt auf der Basis niedriger Kosten wettbewerbsfähig zu sein.

Mögliche Folgerungen für die Region Berlin

Mangels anderer Daten müssen Fremdsprachenkenntnisse als Indikator für Internationalisierung dienen. Auf jeden Fall spielen sie eine wichtige Rolle für die Wettbewerbsfähigkeit von Regionen (GD Bildung und Kultur: Sprachen und Geschäftserfolg). Die Ergebnisse der ELAN-Studie sind für Berlin deshalb besonders interessant, weil es hier einen überdurchschnittlich hohen Anteil (99,5%) kleiner und kleinster Betriebe und entsprechend wenig Großbetriebe gibt und die Exportquote eher gering ist.

Die Effekte für die Region Berlin sind zum einen wichtig für den Einzelbetrieb. 8% der befragten deutschen KMU in der ELAN-Studie gaben an, dass sie aufgrund mangelnder Fremdsprachenkenntnisse einen Exportauftrag nicht erhalten haben könnten und 4% aufgrund mangelnder kultureller Kompetenz¹⁵.

Unter Berücksichtigung der EU-weiten Ergebnisse könnten KMU bei konsequenter Investition in die Fremdsprachenkompetenz ihren Exportumsatz erheblich steigern. Ein KMU, das in die vier Faktoren des Sprachmanagements investiert, erzielt einen um 44,5 % höheren Exportumsatz als ein KMU, das auf diese Investitionen verzichtet. Zum anderen dürften aber auch die Exportquote und das BSP der Region direkt beeinflusst sein. „Weiterhin dürfte der Export Produktivitätsgewinne mit sich bringen, die wiederum der Binnenwirtschaft zugute kommen. Die gesamte Faktorproduktivität der Exporteure kann sogar bis zu 3,7 % über dem Branchendurchschnitt liegen, und ein Produktivitätsspillover von 3,7 % aus dem Exportgeschäft könnte darauf hindeuten, dass derartige Investitionen in Fremdsprachenkenntnisse erhebliche Auswirkungen haben.“¹⁶

Eine entsprechende Studie wird demnächst auch für Österreich vorliegen.

4. Bestandsaufnahme transnationaler Förderstrategien in Berlin

Im Folgenden wird ein Überblick über die in Bezug auf den ESF wichtigsten laufenden transnationalen Programme und Initiativen in Berlin gegeben. Vorab kann angemerkt werden, dass Berliner Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Arbeitsmarktdienstleister, aber auch Verwaltungen sich intensiv an Programmen mit transnationaler Ausrichtung beteiligen. Sie orientieren sich dabei allerdings weniger an der in den obigen Abschnitten beschriebenen, insb. außenhandelsbezogenen Bedarfslage als vielmehr an Entwicklungspotentialen im Dienstleistungssektor, v.a. in den Bereichen Kreativwirtschaft, Medien, IT, Bildung, Gesundheit, Pflege, Jugend, Geschäftsverkehr, Marketing, Luftfahrt, Logistik, Tourismus, Umweltschutz und unternehmensnahe Dienstleistungen

¹⁵ Nach Auffassung der Autoren dürften die Antworten auf diese Fragen aus einer ganzen Reihe von Gründen eher gering ausgefallen sein, so dass die tatsächlichen Probleme größer sein dürften.

¹⁶ CILT/Interact: ELAN, 2006, S.8

4.1. Aktivitäten der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Internationale Weiterbildungsmaßnahmen

Zur Verbesserung der internationalen beruflichen Kompetenzen, insbesondere von am Arbeitsmarkt benachteiligten Arbeitslosen mit und ohne Migrationshintergrund, werden in modularer Form Maßnahmen der transnationalen Weiterbildung gefördert. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung dient den bildungspolitischen Erfordernissen der Entwicklung von Persönlichkeitskompetenzen und berücksichtigt, dass sich im Kontext lebenslangen Lernens Verantwortung, Aufgaben und die Rolle aller Akteure der beruflichen Weiterbildung neu bestimmen. Im Sinne der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist dabei die Sicherung gleichberechtigter Zugangschancen von Frauen und Männern ein wichtiges Förderkriterium.

Der enge Kontakt zu ausländischen Bildungsträgern und Unternehmen in Osteuropa und Ländern wie u. a. Großbritannien, Dänemark, Finnland, Holland, Österreich, Italien, Frankreich, Spanien in branchenbezogenen bzw. branchenübergreifenden Bereichen ist ein wesentliches Kriterium, landeskundliche und berufsfachliche Informationen durch experimentelles und exemplarisches Lernen zu vermitteln, um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer optimal auf ihre künftigen Beschäftigungsfelder vorzubereiten.

Gefördert werden u. a. Projekte in den Bereichen:

- Internationales Projektmanagement,
- EU Reise- und Touristikkoordinator/in,
- Fachkraft für Betrieb und Logistik,
- EU-Businessassistent/in,
- Büroassistent/in für den europäischen Geschäftsverkehr,
- Medienbearbeitung und Informationsmanagement,
- Länderübergreifender Umweltschutz und Recycling.

Im Zentrum der Förderung steht die Initiierung und Unterstützung von Weiterbildungsverbänden und -netzwerken, die Initiierung von Lösungen zu aktuellen Problemen der beruflichen Weiterbildung einschließlich der Verbreitung guter Beispiele aus der Weiterbildungspraxis sowie die Förderung einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung.

Eingerichtet werden Projekte bei Trägern, die nachweislich in der Lage sind, sozialpolitische wirtschaftliche Qualifikationsanforderungen und interkulturelle Handlungskompetenzen in Bildungsinhalte umzusetzen und diese kompetent sowie nachhaltig zu vermitteln. Im ersten Halbjahr des Jahres 2009 wurden 26 Maßnahmen mit 476 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, darunter 58 % Frauen, in transnationalen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert.

Aufstellung Internationale Weiterbildungsmaßnahmen aus der Förderperiode 2007 – 2013

Quelle: Trägerbefragung durch die comovis

Stand:15.01.2010

	Träger	Projektbezeichnung	Maß.art	Männer	Frauen	gesamt
1	BBQ	Pflegeassistent/-in mit Pflegepass	IWB	7	9	16
2	BBQ	IT-Trainer	IWB	8	1	9
3	BBQ	IT-Systemadministrator	IWB	17	0	17
4	BBQ	Interkultureller Begleiter für Kinder- und Jugendarbeit	IWB	6	12	18
5	BBQ	Pflegeassistent	IWB	3	13	16
6	Comhard GmbH	Büroassistent/-in für den europ. Geschäftsraum	IWB	5	20	25
7	Comhard GmbH	Reiseassistent für Europa	IWB	13	18	31
8	Comhard GmbH	Reiseassistent für Europa	IWB	12	14	26
9	Personal_inform GmbH	Fachkraft für Vertrieb und Logistik in Mittel- und Osteuropa	IWB	11	9	20
10	Personal_inform GmbH / TP 1	Fachkraft für Vertrieb und Logistik in Mittel- und Osteuropa II - Teilprojekt 1	IWB	14	6	20
11	Personal_inform GmbH TP / 1	2008001450 Europakompetenz Rechnungswesen in Mittel- und Osteuropa - Teilprojekt 1	IWB	4	16	20
12	Personal_inform GmbH / TP 2	Europakompetenz Rechnungswesen/Osteuropa - Teilprojekt 2	IWB	6	14	20
13	Personal_inform GmbH / TP 2	Fachkraft für Vertrieb und Logistik in Mittel- und Osteuropa II (Teilprojekt 2)	IWB	4	16	20
14	Personal_inform GmbH	Mehrwert Europakompetenz-1; Fachkraft für Vertrieb und Logistik in Mittel- und Osteuropa	IWB	13	7	20
15	Personal_inform GmbH	Mehrwert Europakompetenz - 2: Europakompetenz Rechnungswesen (Mittel- und Osteuropa)	IWB	4	16	20
16	Personal_inform GmbH	Mehrwert Europakompetenz-3; Interkulturelle Kompetenz und soziales Projektmanagement (GB und RUS)	IWB	8	12	20
17	Personal_inform GmbH	Fachkraft Vertrieb, Logistik	IWB	17	3	20
18	Personal_inform GmbH	Europakompetenz Rechnungswesen	IWB	8	12	20
19	PBE e.V.	Europäische Perspektiven Italien / Spanien	EJJ	4	20	24
20	PBE e.V.	Europäische Perspektiven Großbritannien	EJJ	6	9	15
21	PBE e.V.	Europäische Perspektiven Italien / Spanien	EJJ	7	17	24
22	PBE e.V.	Europäische Perspektiven Großbritannien	EJJ	7	8	15
23	PBE e.V.	Europäische Perspektiven Italien / Spanien	EJJ	7	17	24
24	PBE e.V.	Europäische Perspektiven Großbritannien	EJJ	7	8	15
25	bbw e.V.	TW - Arbeitsplatz IV	EJJ	4	12	16
26	bbw e.V.	Internationaler Kooperationspräsentant	IWB	2	7	9
27	bbw e.V.	Berater Gesundheitsprävention	IWB	1	10	11
28	bbw e.V.	Eventmanagement	IWB	6	9	15

	Träger	Projektbezeichnung	Maß.art	Männer	Frauen	gesamt
29	bbw e.V.	Internationales Marketing	IWB	11	7	18
30	bbw e.V.	Arbeitsplatz Europa - 5	EJJ	2	12	14
31	bbw e.V.	Internationales Eventmanagement	IWB	8	5	13
32	bbw e.V.	Servicefachkraft Tourismus	IWB	7	8	15
33	EUROPANORAT	Kundenbetreuer - Internationale Kundenorganisation	IWB	10	21	31
34	EUROPANORAT	Jugendaustauschprogramm (Deutschland - Spanien)	IWB	13	15	28
35	EUROPANORAT	Internationale Kundenorganisation	IWB	9	21	30
36	EUROPANORAT	Internationaler Medienassistent	IWB	8	13	21
37	EUROPANORAT	Internationales Projektmanagement	IWB	12	16	28
38	EUROPANORAT	Tourismus-Management (Deutsch - Spanisch)	IWB	15	10	25
39	FSB e.V.	Ausbildung zum/r Touristikcoach (Animateur/in)	IWB	10	6	16
40	Baumann	Interkultureller Begleiter der Kinder - und Jugendarbeit	IWB	8	12	20
41	Baumann	PflegeassistentIn - inkl. Pflegepass der DRK-Berufsfachschule für Altenpflege	IWB	1	15	16
42	Baumann	IT System Administrator	IWB	11	3	14
43	Baumann	Interkultureller Begleiter für Kinder - und Jugendarbeit	IWB	2	13	15
44	C & Q Haberhaufe	Transnationales Wissens- und Contentmanagement	IWB	3	1	4
45	C & Q Haberhaufe	Biotechnologie-Laborassistent	IWB	6	9	15
46	C & Q Haberhaufe	Transnationales Wissens- und Contentmanagement	IWB	2	3	5
47	Privatinstitut Hogan	Internationale Weiterbildung und Arbeitserprobung in der Gastronomie mit Erwerb des Internationalen Kochzertifikats (ICC)	IWB	6	6	12
48	Perform	Baltikum III	IWB	6	5	11
49	Perform	Internationaler Assistent im Dienstleistungs- und Wirtschaftsmanagement 3	IWB	3	6	9
50	Seminarzentrum Göttingen	Internationales Veranstaltungsmanagement (Folgemaßnahme)	IWB	5	7	12
51	Seminarzentrum Göttingen	Internationales Veranstaltungsmanagement (Folgemaßnahme)	IWB	5	16	21
52	Seminarzentrum Göttingen	Fachassistent/in Innovative Technologieanwendungen Marktorientierung Mittel/Osteuropa	IWB	0	0	0
53	Zuku GmbH	Wir machen uns auf den Weg- 2009	IWB	9	13	22
54	Zuku GmbH	Wir machen uns auf den Weg- 2010	IWB	7	10	17
				390	568	958

Sonderprogramm „Europäisches Jahr für Jugendliche“

Das transnationale Sonderprogramm für arbeitslose Jugendliche besitzt eine Brückenfunktion zur Überwindung der Schwelle zwischen Berufsabschluss und Eintritt in den ersten

Arbeitsmarkt. Die Projekte haben eine Laufzeit von insgesamt zwölf Monaten. Während eines achtmonatigen Praktikums im europäischen Ausland eignen sich die Teilnehmer/innen fachliche, interkulturelle Kenntnisse und Erfahrungen an. Unter Berücksichtigung der jeweiligen beruflichen und tätigkeitsbezogenen Fachsprache erwerben die Teilnehmer/innen fremdsprachliche Kenntnisse bzw. verbessern diese durch ein dem Auslandspraktikum vorgeschaltetes und begleitendes Sprachkursmodul.

Angesprochen sind arbeitslos gemeldete Jugendliche bis zum Alter von 27 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung, um ihnen vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen neue Berufschancen zu eröffnen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen, die über eine Fachausbildung unterhalb des Hochschulniveaus sowie über internationale Praxiserfahrungen verfügen.

Im ersten Halbjahr 2009 wurden 3 Maßnahmen mit 66 Teilnehmer/innen, darunter 53 % Frauen, im Sonderprogramm „Europäisches Jahr für Jugendliche“ gefördert.

Europaagentur

„Externe Dienstleistungen zur Unterstützung der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales bei Aktivitäten im europäischen Kontext“

Die Europa-Agentur unterstützt den Bereich „Europäische Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik“ in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales inzwischen seit mehr als 10 Jahren und arbeitet insbesondere in vier Bereichen:

- Inhaltliche und organisatorische Unterstützung bei der Ausrichtung von Konferenzen und Fachtagungen mit internationaler Beteiligung sowie der Erstellung von Dokumentationen zu Fachtagungen
- Unterstützung der Verwaltung bei der Mitwirkung im Europäischen Städtenetzwerk EUROCITIES
- Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit Partnerstädten, insbesondere Moskau
- Unterstützung bei der (fremd)sprachlichen Vorbereitung von Veröffentlichungen
- Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln
- weitere Aktivitäten sowie technisch-organisatorische Unterstützungsleistungen.

Allein seit 2008 sind u.a. folgende Leistungen durch die Europa-Agentur erbracht worden:

- Fachtagung „Lokale Bündnisse, Pakte, Partnerschaften in der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik – Ansätze, Erfahrungen, Erfolgskriterien mit internationalen Referenten aus Barcelona, Budapest, Brüssel, Wien und Warschau am 16./17. April 2008 in den Räumlichkeiten der EU-Vertretung in Berlin und Erstellung einer Dokumentation

- Workshop „Evaluation zur Sicherung von Qualität und Erfolg in den Bezirklichen Bündnissen für Wirtschaft und Arbeit“ am 23. Mai 2008 in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
- Fachtagung „Nachhaltige berufliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ in europäischen Metropolen mit internationaler Beteiligung aus Amsterdam, Birmingham, Madrid, Malmö, Wien sowie von EUROCITIES am 24. Juni 2008 in der Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH
- Gemeinsame Fachtagung des Economic Development Forums und des Social Affairs Forums zur Thematik der Wirtschaftsmigration mit 120 Teilnehmern aus 41 Städten Europas vom 05. – 08. November 2008 im Bundespresseamt
- Fachtagung „Arbeiten in Europa: Prekäre Jobs, längere Arbeitszeit und weniger Lohn?“ mit Referenten aus der EU-Kommission, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen Dublin, aus Wien und Newcastle in Zusammenarbeit mit dem DGB Berlin-Brandenburg am 3. Dezember 2008 im Dietrich Bonhoeffer Haus.
- Fachtagung „Lebenslanges Lernen“ als Auftaktveranstaltung für einen Berliner Masterplan Qualifizierung mit internationalen Referenten aus der EU-Kommission, aus Kopenhagen, London, Wien und Budapest am 16. Juni 2009 in der Neuen Mälzerei und Erstellung einer Dokumentation
- 2. Internationale Fachtagung „Europäischer Qualifikationsrahmen – Deutscher Qualifikationsrahmen – aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen“ am 17. und 18. November 2009 mit internationalen Referenten aus der EU-Kommission, Europäischen Institutionen sowie aus sieben EU-Mitgliedsstaaten und Erstellung einer Dokumentation

Mit Unterstützung der Europa-Agentur (Vorbereitung, Teilnahme und Auswertung) nahmen 2008 und 2009 Vertreter aus Berlin an fünf Veranstaltungen von EUROCITIES in europäischen Städten teil.

Mit mehreren Fachbeiträgen nahm eine Berliner Delegation unter Leitung der Staatssekretärin für Arbeit an einer internationalen Konferenz zum 20 jährigen Bestehen des Brüsseler Beschäftigungsdienstes (ACTIRIS) teil. Die Vorbereitung der Beiträge und die Zusammenarbeit mit den belgischen Kollegen wurden über die Europa-Agentur koordiniert.

Die Europa-Agentur hat darüber hinaus die Zusammenarbeit im Rahmen der Städtepartnerschaft mit Moskau unterstützt, u.a. durch

- die laufende Unterstützung der Arbeit im Gemeinsamen Ausschuss Berlin – Moskau (Leitung auf Berliner Seite: CdS Kisseler) ; Unterstützung der jährlichen mehrtägigen Veranstaltungen im Rahmen der Sitzungen des Gemeinsamen Ausschusses (Juni 2008 in Moskau mit Teilnahme des OB von Moskau und Rbm Wowereit, Juni 2009 in Berlin mit Eröffnung durch Rbm Wowereit)

- die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Arbeitsgerichtsbarkeit durch die Unterstützung von jährlich stattfindenden thematischen Seminaren wechselseitig in Berlin und Moskau
- die Entwicklung und Umsetzung der Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, insbesondere zu den Themen Berufsorientierung und duale Ausbildung sowie die Organisierung von jährlichen Austausch von Auszubildenden (je 15 Auszubildenden pro Jahr und Stadt in drei Berufen) sowie die Einwerbung von finanziellen Mitteln zur Finanzierung der Austausche. Darüber hinaus wurde ein Seminar zur dualen beruflichen Ausbildung im Bereich Heizung, Klima, Sanitär für Moskauer Berufsschullehrer gemeinsam mit der Berliner Innung Heizung, Klima, Sanitär konzipiert und in der Zeit vom 03. – 6. November 2009 in Berlin durchgeführt.

EQUAL / „BerlinTransfer“

Mit der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL (GI EQUAL) wurde auch in Deutschland von 2002 bis 2008 ein arbeitsmarktpolitisches Programm umgesetzt, das darauf abzielte, neue Konzepte, Methoden und Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln. Die Umsetzung des Programms erfolgte durch so genannte Entwicklungspartnerschaften (EPn), die entweder als geographische (regionale) oder als sektorale Projektverbünde innovative Handlungsansätze erprobten. Während die sektoralen EPn geeignete Lösungsansätze für einen Wirtschaftsbereich, für eine relevante arbeitsmarktpolitische Fragestellung oder für eine Zielgruppe suchten und somit auch länderübergreifend oder bundesweit tätig sein konnten, wiesen regionale EPn einen geographischen Bezug auf und wurden innerhalb bestimmter regionaler Einheiten (z. B. in einer Stadt, in einem Ballungsraum oder in einer ländlichen Region) umgesetzt. Jede Entwicklungspartnerschaft (EP) konzentrierte sich dabei auf einen der Themenbereiche von EQUAL, die den Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie entsprechen. Dazu gehörten die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, die Entwicklung des Unternehmergeistes, die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Zusätzlich engagiert sich EQUAL im Themenbereich Asylbewerber/-innen.

In der ersten Förderrunde, die von Anfang Januar 2002 bis Ende Juni 2005 lief, waren auch in Berlin 8 Entwicklungspartnerschaften tätig, von denen 7 als geographische und 1 als sektorales Netzwerk/e konzipiert waren. In der zweiten Runde waren es für Berlin 13 Partnerschaften, 6 sektorale und 7 regionale. Die GI endete 2008. In der-EU-aktuellen Förderperiode 2007 - 2013 gibt es keine Gemeinschaftsinitiativen mehr. Gewonnene Erkenntnisse, Ergebnisse und Netzwerkstrukturen sollen in den Mainstream der ESF-Förderung, die Operationellen Programme der Mitgliedstaaten und Regionen, und darüber hinaus integriert werden. Die positiven Effekte transnationaler Entwicklungspartnerschaften für die Region liegen auf der Hand.

Einer dieser Effekte liegt im Paradigmenwechsel, den europäische Gemeinschaftsinitiativen und Aktionsprogramme markieren. In deren Fokus stehen nicht mehr nur Einzelprojekte,

sondern „Zukunftslabore“, die in der Kooperation von Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen, Verwaltungen, Arbeitsagenturen, Kammern und Sozialpartnern heute Problemlösungsstrategien für morgen antizipieren: durch gemeinsame Entwicklung, Beratung, Qualifizierung und Vermittlung.

Ein weiter Effekt liegt in der „Grenzüberschreitung“ selbst. In transnationalen Kooperationen nutzen die Beteiligten die kreativen Potenziale der europäischen Nachbarn und machen sie für die Arbeit „zu Hause“ fruchtbar: Warum neu erfinden, was intelligente Netzwerke in Europa bereits erfolgreich erprobt haben?

Mit dem Projekt „Berlin Transfer“ wurde erstmalig ein Überblick in die Berliner Entwicklungspartnerschaften der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL angefertigt und Einblicke in Inhalte, Prozesse und Produkte ermöglicht und systematisch für die regionale Fachöffentlichkeit verfügbar gemacht. Nicht zuletzt auch zur besseren „Justierung“ der Förderung künftiger Projekte in der neuen Strukturfondsperiode 2007-2013 in Berlin.

Die Ergebnisse und Produkte der Berliner Entwicklungspartnerschaften sind auf dem Informationsportal www.berlin-transfer.net dokumentiert.

4.2. Aktivitäten der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Beratungsverbund EuropaBeratung (www.europaberatung-berlin.de)

Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat mit Wirkung zum 03.09.2008 (s. Schreiben des damaligen Staatssekretärs Eckhard Schlemm) den Beratungsverbund EuropaBeratung (www.europaberatung-berlin.de) offiziell eingerichtet. Dieser Verbund besteht aus drei Beratungseinrichtungen I.S.A. – servicestelle europa (Zukunftsbau GmbH), PiA – Praxis im Ausland (Ausbildungswerk Kreuzberg) sowie FLS International (Friedrich-List-Schule – Kompetenzzentrum Int. Beziehungen).

Im Mittelpunkt der berlinweiten Beratungstätigkeit stehen europäische Bildungsprogramme (Lebenslanges Lernen 2007-13), die EU-Strukturfondsförderung, sowie andere bildungsrelevante Förderprogramme. Die Zielgruppe umfasst:

- Vorschulische und schulische Bildungseinrichtungen auf bezirklicher Ebene
- Berufsbildende Schulen
- Bildungsträger und Ausbildungsträger/KMU
- Senats- und Bezirksverwaltungen
- Arbeitsagenturen/Jobcenter
- Teilnehmer am Europäischen Freiwilligendienst

Die EuropaBeratung berät nicht nur, sondern führt auch selber transnationale Projekte durch. Zudem werden durch die Agentur zahlreiche transnationale Projekte initiiert, begleitet und weiterentwickelt.

Indirekt geschieht dies durch die Requirierung von Programmmitteln aus LEONARDO DA VINCI, GRUNDTVIG, Jugend in Aktion, COMENIUS sowie weiterer Projektmittel, um Austausch und Auslandsaufenthalte zu ermöglichen. Direkt werden einige transnationale Projekte aus ESF- und EFRE-Mitteln durchgeführt. Hierbei kann die EuropaBeratung bei den Beratungen und Projektentwicklungen auf ein verlässliches Partnernetzwerk bestehend aus strategischen wie operativen Partnern aus fast allen europäischen Staaten zugreifen.

Die drei Träger haben dafür im Zeitraum Juni 2008 bis Dezember 2009 folgende Reichweite erzielt:

- Anzahl beratene Personen: 987
davon intensiv (länger als 30 min.): 189
- Veranstaltungen, Seminare, Workshops: 175
- Thematische Fachkräftemobilitäten: 63
- Einzelmobilitäten: ca. 578

Die Finanzierung der EuropaBeratung verteilt sich sowohl auf das TH-Instrument von SenBWF Nr. 104 als auch auf die Instrumente 32 und 33 (Integrationsangebote für benachteiligte Jugendliche (Übergang Schule-Beruf und Fortbildung im sozialen und schulischen Bereich (Sozialraum))).

Im Rahmen der Förderperiode 2007-13 wurden bislang fünf Projekte (2009000163, 2009000186, 2009000188, 2009000219 und 2009000264) bewilligt und durchgeführt. Für das Jahr 2010 werden mindestens zwei weitere Projekte folgen (siehe auch ppt. Präsentation im Anhang).

Leonardo da Vinci

Seit Februar 2008 ist ADAM, ein deutsch-österreichisches Webportal für Projekte und Produkte aus dem Förderprogramm „Leonardo da Vinci“, online. In der Projektdatenbank sind über 4.500 Projekte des europäischen Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen und der beruflichen Aus- und Weiterbildung enthalten¹⁷. Die Suche nach territorialen Kriterien gestaltet sich allerdings kompliziert. In diesem Rahmen wird ein kompletter Überblick aller Mobilitätsinitiativen, Pilot- und Innovationstransferprojekte der letzten Jahre mit Beteiligung einer Berliner Einrichtung oder Institution gegeben (siehe Anhang).

¹⁷ <http://www.adam-europe.eu> 10.1.2010

4.3. Das Lernnetzwerk IMPART des Senatsbeauftragten für Integration und Migration¹⁸

Das Lernnetzwerk IMPART soll einen konkreten Beitrag zur Gestaltung von Beschäftigungsstrategien leisten, einschließlich der künftigen Ausrichtung der ESF-Förderung, wobei der Schwerpunkt auf der Erhöhung der Beteiligung von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten liegt. Das Netzwerk, bestehend aus 12 Partnern aus 7 europäischen Ländern, wird 2010 und 2011 einen Peer-Review-Prozess zwischen den Partnern etablieren. Lead Partner ist der Beauftragte für Integration und Migration Berlin.

Die ‚peer review‘ konzentriert sich auf drei thematische Prioritäten:

- Bewertung und Validierung der Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten
- Förderung von Anti-Diskriminierungs-Skills als professionelles Vorgehen
- Integrierte territoriale Ansätze.

Das Netzwerk zielt weiterhin auf die Entwicklung einer Methodologie zur Ermittlung guter Praxis bei der Implementierung von Programmen, die auch auf andere Themen und Förderprogramme übertragbar ist. Zentrales Ziel ist die Diagnose: herauszufinden, was funktioniert, wie es funktioniert und warum (Laufzeit: April 2009 bis März 2012).

Das Projekt IMPART läuft unabhängig von den Ziel-Programmen der KOM im Rahmen des Sonderprogramms "Learning for Change Networks" der GD EMPL, finanziert aus ESF-TH-Mitteln der GD EMPL, kofinanziert aus Mitteln des Landes Berlin und der Bundesrepublik Deutschland (siehe auch ppt Präsentation im Anhang).

4.4. Capacity Building der Verwaltung zur Förderung der Europafähigkeit der Bezirke

Von 1999 – 2000 beteiligten sich die damaligen Berliner Bezirksverwaltungen Köpenick und Kreuzberg, der dänische Landkreis Frederiksborg sowie die Städte Malmö in Schweden und Szczecin in Polen an einem Pilotprojekt im Rahmen des EU-Programms Leonardo da Vinci mit dem Titel „ConAct: Organisationsmodell und Werkstatt zur Kompetenzentwicklung für die europäische Kooperation kommunaler Verwaltungen“.

Das Ziel von ConAct war es, die Fähigkeit der beteiligten Verwaltungen zu europäischem Handeln zu stärken. In den zwei Jahren Projektlaufzeit bis November 2000 bildeten sich ausgewählte kommunale Mitarbeiter europabezogen weiter und befähigten sich so zur transnationalen Projektarbeit. Mithilfe der externen Beratung und Begleitung verstärkten die Partner ihren Erfahrungsaustausch und trieben gemeinsame Projekte voran. Mit dem

¹⁸ <http://www.impart.eu/> 10.1.2010

internationalen Knowhow-Transfer erweiterten sie gleichzeitig ihre regionalen Handlungsmöglichkeiten.

Die Idee zu ConAct entstand bei der Auswertung eines bereits 1996 bis 1998 von denselben Partnern realisierten ECOS-Ouverture-Projekts „AGORA“, das den Austausch von Erfahrungen der Kommunen in den Bereichen Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Stadtplanung sowie lokale Sozialpolitik zum Gegenstand hatte. Der Bedarf der kommunalen Verwaltungen nach europabezogener Kompetenz war genau auf den drei Ebenen greifbar geworden, die jetzt in dem neuen Pilotprojekt im Mittelpunkt stehen:

- die Bildung ressortübergreifender Projektgruppen und Kommunikationsstrukturen, die den EU-geförderten Projektvorhaben adäquate Arbeitsweisen ermöglichen;
- die praxisnahe, europabezogene Qualifizierung von Mitarbeitern, die längerfristig mit europäischen Angelegenheiten befasst sein werden;
- die Herstellung und Pflege dauerhafter transnationaler Kooperationsbeziehungen mit Partnerverwaltungen in der Europäischen Union und in den Beitrittsländern, zur fachlichen Zusammenarbeit auf den oben genannten und anderen kommunalen Themenfeldern.

In den Folgejahren des o.g. Pilotprojektes setzten die beteiligten und weitere Bezirksverwaltungen ihre Anstrengungen zur Kompetenzentwicklung für die europäische Kooperationen kommunaler Verwaltungen fort und entwickelten mit Unterstützung der u.bus GmbH Mobilitätsprojekte für junge VerwaltungsmitarbeiterInnen aus Berliner Bezirken in Polen, England und Frankreich. Ziel dieses unter dem Titel ‚ConAct Europe‘ fortgeführten Mobilitätszyklus sind Hospitationen in den Administrationen der kooperierenden europäischen Kommunen und Regionen.

4.5. Transnationale Netzwerke im Rahmen der Integrierten Stadtentwicklung

***OECD LEED Forum zu Integrierten Lokalen Strategien, insb. Bezirkliche Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit*¹⁹**

Das OECD LEED (Local Economic and Employment Development) „Forum zu Partnerschaften auf lokaler Ebene“ wurde im September 2004 mit Unterstützung des österreichischen Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit sowie des ESF gegründet. Das Forum basiert auf der Expertise und den Netzwerken, die durch die „OECD Study on Local Partnerships“ entwickelt wurde und dient als Plattform für den weltweiten Erfahrungsaustausch. Heute hat das Forum 2.400 Mitglieder in 45 Staaten. Alle in das Management lokaler Bündnisse involvierten Institutionen und Organisationen können dem Forum beitreten. Berlin ist durch die beauftragten ESF-Servicegesellschaften (unter dem Dach der Comovis GbR) vertreten.

¹⁹ http://www.oecd.org/document/22/0,3343,en_2649_34455_20743766_1_1_1_1,00.html 10.1.2010

***The Cohesion Network (CoNet) im Rahmen des EU-Programms URBACT zur Integrierten Stadtentwicklung / Quartiersmanagement*²⁰**

Ziel dieses im Rahmen des europäischen Programms URBACT geförderten Städtenetzwerks ist die Recherche und Kommunikation lokaler Ansätze zur Stärkung sozialer Kohäsion in urbanen Nachbarschaften. CoNet sammelt, reflektiert, verbreitet und verbessert das Wissen über integrierte, innovative Projekte. Zentrale Bestandteile sind:

- die Stärkung von Kommunen und Nachbarschaften
- Bildung
- Wirtschaft und Beschäftigung²¹

Lead Partner ist die Berliner Senatsverwaltung für Stadtentwicklung. Der aktuell erreichte Stand müsste in einem gesonderten Workshop für die bezirkliche Ebene kommuniziert werden. Aufgrund der thematischen und strukturellen Nähe beider Programme kommt es in letzter Zeit u.a. zu Fragen der Beschäftigungsförderung im wachsenden Maße zu einem Austausch von Akteuren aus dem OECD LEED „Forum zu Partnerschaften auf lokaler Ebene“ und dem EU-Programm URBACT.

4.6. Projekte im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Integration durch Austausch“ (IdA)

Mit dem transnationalen Programm „Integration durch Austausch (IdA)“ steht bis 2013 die Förderung des transnationalen Austausches und der transnationalen Mobilität durch innovative Projekte im Vordergrund. Es soll erprobt werden, wie die berufliche Eingliederung von Personengruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt durch die Förderung des transnationalen Austausches und der transnationalen Mobilität und dem damit verbundenen Erwerb berufspraktischer Erfahrungen im EU-Ausland unterstützt werden kann.

Außerdem leistet "IdA - Integration durch Austausch" einen Beitrag zu Reformen der Beschäftigungspolitik und ihrer praktischen Umsetzung. Mit dem Aufbau von thematischen Kooperationsbeziehungen zu den anderen EU-Mitgliedsstaaten wird der Ergebnisoutput wie auch der Transfer von "guten Beispielen" auf der nationalen Ebene und auf der EU-Ebene unterstützt.

Im ersten Programmschwerpunkt werden transnationale Austausch- und transnationale Mobilitätsvorhaben gefördert. Diese richten sich an Personengruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt, wie insbesondere benachteiligte Jugendliche und arbeitslose junge Erwachsene sowie (ältere) Langzeitarbeitslose, an Menschen mit Behinderungen und BerufsrückkehrerInnen.

²⁰ <http://urbact.eu/en/projects/disadvantaged-neighbourhoods/conet/homepage/> 10.1.2010

²¹ Im Rahmen der EFRE-kofinanzierten "Zukunftsinitiative Stadtteil" des Landes Berlin werden unter Nutzung der sog. „Kreuzfinanzierungsoption“ der Strukturfonds insb. im Programm „Soziale Stadt“ auch kleinteilige ESF-typische Maßnahmen umgesetzt

Gefördert werden Projektverbände auf lokaler bzw. regionaler Ebene, wobei die örtlichen Grundsicherungsstellen (Arbeitsgemeinschaften, zugelassene kommunale Träger und Agenturen für Arbeit mit getrennter Aufgabenwahrnehmung) bzw. die Agenturen für Arbeit in einen Projektverbund zwingend einzubinden sind.

Es werden ausschließlich Projektverbände unterstützt, die mit mindestens einem transnationalen Partner aus mindestens einem EU-Mitgliedsstaat zusammenarbeiten. Sofern es sich bei dem transnationalen Partner nicht um eine lokale oder regionale Behörde handelt, ist diese als strategischer Partner einzubinden.

Im Oktober 2008 erfolgte ein erster Aufruf zur Förderung von transnationalen Austausch- und Mobilitätsvorhaben für benachteiligte Jugendliche und arbeitslose junge Erwachsene, die an der ersten Schwelle (Übergang Schule / Ausbildung) oder an der zweiten Schwelle (Übergang Ausbildung / Beruf) stehen. In Berlin geht IdA mit sieben Projekten an den Start (siehe auch die beigefügte Synopse im Anhang).

Einen ersten Überblick vermittelt unter der Rubrik „IdA Panorama“ die Transferplattform <http://www.berlin-transfer.net/ida-panorama/index.php>. (12.12.2009).

5. Intensivinterviews zu transnationalen Bedarfen und deren Umsetzungsmöglichkeiten

Auf der Basis der beschriebenen Ausgangslage wurden „Intensivinterviews“ mit ausgewählten Stakeholdern in der Region Berlin durchgeführt. Das generelle Ziel dieser Gespräche lag in der exemplarischen Ermittlung möglicher transnationaler Qualifizierungsbedarfe und der Diskussion von Umsetzungsmöglichkeiten. Dabei sollten auch die Ergebnisse der Ausgangslage reflektiert und entsprechende Einschätzungen vorgenommen werden. Darüber hinaus wurde auch angestrebt, Ideen und Vorschläge für weitere transnationale Projekte in der laufenden ESF-Förderperiode zu erhalten, um insgesamt die transnationale Dimension in diesem Programm zu stärken. Das schloss die Diskussion der Möglichkeiten ein, die in der jeweiligen Organisation zur Stärkung der transnationalen Qualifizierung – sowohl nach innen, wie auch nach außen – gesehen wurden.

Vor diesem Hintergrund wurden die „Intensivinterviews“ eher in Form offener Gespräche durchgeführt, die auf einem Leitfaden basierten. Um eine möglichst offene Gesprächsatmosphäre zu haben, wurden die Gespräche nicht mitgeschnitten, sondern es wurden lediglich Notizen zur Ergebnisprotokollierung gemacht. Die Gespräche dauerten ca. 1 ½ bis 2 Stunden. Die Teilnehmer/-innen wurden vorab schriftlich über die Ziele und den Ablauf des Gesprächs informiert.

Interviews wurden durchgeführt mit:

- dem Geschäftsführer der Handwerkskammer Berlin unter Anwesenheit des Mobilitätsberaters der HWK
- der stellvertretenden Vorsitzenden des DBG Berlin-Brandenburg
- dem Geschäftsführer des Internationalen Bundes (IB) Berlin
- dem Personalvorstand der Berliner Stadtreinigung (BSR) unter Anwesenheit des Leiters Aus- und Fortbildung
- dem Referenten für Aus- und Fortbildung des DEHOGA Berlin
- dem Referenten für Internationales und der Referentin für Bildungspolitik der IHK Berlin
- dem Abteilungsleiter Arbeitsmarkt- und Personalpolitik der Vereinigung der Unternehmervverbände Berlin-Brandenburg (UVB)
- dem Leiter der Abteilung „International“ des Personaldienstleisters bbw
- Vorstandsmitglied Pfefferwerk

Es wurde vereinbart, die Ergebnisse nicht ausdrücklich autorisieren zu lassen, sondern diese in eine querschnittsartige Synthese einfließen zu lassen, deren Inhalt in der Verantwortung der Verfasser dieses Berichts verbleibt. Aufgrund des exemplarischen Charakters der Gespräche versteht es sich von selbst, dass die Ergebnisse nicht ohne weiteres generalisierbar sind.

5.1. Zusammengefasste Ergebnisse

Die im Folgenden zusammengefassten Ergebnisse beziehen sich thematisch schwerpunktmäßig auf das Hotel- und Gaststättengewerbe. Dieses ist in Bezug auf die Probleme der Internationalisierung ein interessantes Beispiel, nicht nur weil es sich hier um eine für die Region Berlin bedeutende (Dienstleistungs-)Branche handelt, die zudem vorwiegend aus kleinen und kleinsten Betrieben besteht, sondern auch weil die Fachkräfteentwicklung in dieser Branche sich besonderen Herausforderungen stellen muss²². Zum einen sind hier traditionell internationale Kompetenzen gefragt, wie auch die entsprechenden Ausbildungsordnungen zeigen. Zum anderen werden hier Defizite vermutet, weil es sich um eine Branche mit hoher Konkurrenz handelt, und Investitionen in Personal, Personalentwicklung und Qualifizierung eher vorsichtig vorgenommen werden (können).

Das Gastgewerbe ist von jeher durch eine hohe Mobilität des Personals geprägt. Insbesondere bei Köchen sind internationale Erfahrungen ein wichtiges Kriterium für weitere Karriereschritte. Aber auch bei Restaurantfachleuten und im Hotelwesen ist Mobilität verbreiteter als in anderen Berufsfeldern. Gründe hierfür liegen in der Internationalität der Branche selbst, aber auch in der starken Saisonabhängigkeit, so dass in bestimmten Regionen saisonale Beschäftigungsverhältnisse vorherrschen. Man könnte deshalb die These aufstellen, dass - da Mobilität, auch internationale Mobilität, im Gastgewerbe quasi

²² Vgl. zum folgenden auch: Wordelmann, Peter; Kristensen, Sören; Veit, Sylvia: Internationalität und interkulturelle Kompetenz in der Gastronomie und verwandten Berufsfeldern – eine Transferstudie. Berlin 2006

der Normalfall ist und internationale Kompetenzen somit automatisch im Laufe des Berufslebens erworben werden - der Erwerb solcher in der beruflichen Aus- und Weiterbildung also nicht notwendig ist. Die Gegenthese wäre, dass es gerade aufgrund dieser Eigenschaften der Branche besonders wichtig ist, schon in der Ausbildung internationale Fachkompetenzen und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben, weil es eine grundlegende Voraussetzung für ein erfolgreiches Berufsleben im Hotel- und Gaststättenbereich ist. Insofern zeigt sich an dieser Branche besonders deutlich die Problematik einer systematischen transnationalen Kompetenzentwicklung.

Die Ergebnisse der Gespräche werden im Folgenden im Hinblick auf die Fragestellungen der Studie zusammengefasst. Diese repräsentieren die Elemente, die für eine transnationale Kompetenzentwicklung der Region systemisch wichtig sind, wenn es darum geht, längerfristige Konzepte und Strategien zu entwickeln. Die Ergebnisse decken sich weitgehend mit bisherigen Erfahrungen aus Studien und Projekten, zeigen aber insbesondere in der Frage der Entwicklung neuer Projekte eine Reihe interessanter Ansätze auf.

5.2. Bedarfe

Von den beteiligten Gesprächspartnern war niemand in der Lage, transnationale Qualifizierungsbedarfe in der Region Berlin genau zu definieren, zu operationalisieren oder auch nur bestimmte Mängel systematisch und konkret zu beschreiben. Das ist insofern nicht überraschend, weil diese Bedarfe nicht systematisch erhoben und sich auch nicht aus vorhandenen Daten und Statistiken ableiten lassen (siehe Teil 3). Stattdessen orientiert man sich eher an einer weitgehend wahrgenommenen „fehlenden Nachfrage“ aus der Wirtschaft bzw. an der Annahme, dass diejenigen Unternehmen, die international tätig sind und infolgedessen internationale Kompetenzen benötigen, hier auch entsprechend tätig sind. Die Nachfrage müsse also aus der Wirtschaft kommen. Allerdings besteht verbreitet der etwas diffuse Eindruck, dass es – auch aufgrund eher subjektiv wahrgenommener Defizite an „Internationalität“ in Berlin (siehe weiter unten) – Defizite in der transnationalen Qualifizierung und an internationalen Kompetenzen geben könnte. Diese beziehen sich dann vor allem die in der Region verbreitete mittelständische Wirtschaft, die vor anderen Herausforderungen steht und hier von sich aus keine hohe und aktuelle Priorität sieht. So standen bei einer Qualifikationsbedarfsabfrage der DEHOGA „Marketing“ und „Vertrieb“ und nicht etwa die Vermittlung internationaler Kompetenzen an vorderer Stelle.

Auch der in die Studie einbezogene „Local Player“ BSR, ein Großbetrieb und wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Stadt ist, hat keine expliziten Bedarfe an internationalen Kompetenzen. Er kann sich aber vorstellen, diese trotzdem in seine Ausbildungskonzeption einzu beziehen, um – etwa durch ein Angebot von Auslandspraktika während der Berufsausbildung – die Attraktivität für die Nachfrager zu erhöhen und so – insbesondere in kommenden Zeiten eines Nachfragerückgangs – sich qualifizierte Auszubildende (z.B. im IT-Bereich) zu sichern. Auch könnte eine zusätzliche internationale Kompetenz für die weitere Karriere derjenigen Auszubildenden wichtig sein, die nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht

übernommen werden können. Nur etwa ein Viertel bis ein Drittel verbleibt nach der Ausbildung in dem Betrieb. Damit würde man strategisch abweichen von dem bisherigen Verfahren, nur die Besten aus dem gewerblich-technischen Bereich während der Ausbildung für zwei Wochen nach Frankreich zu entsenden. Diese Maßnahme ist primär als „Incentive“ gedacht. Bei einer entsprechenden Ausweitung wäre auch die Mobilität der Ausbilder und Ausbilderinnen stärker zu fördern. Darüber hinaus kommt dieser Ausbildungsbetrieb auch seiner gesellschaftlichen Verpflichtung nach und beteiligt sich beispielsweise an der Förderung der Berufsausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Insgesamt kann also auch für ein lokal orientiertes Unternehmen der internationale Wissenstransfer durchaus sinnvoll sein, dieses insbesondere vor dem Hintergrund lebenslangen Lernens.

Unter der Annahme, dass Qualifizierungsprozesse sich im Rahmen der Personalentwicklung nur schwer nachholen lassen und eher eines Vorlaufs bedürfen, besteht verbreitet die Vorstellung, dass hier andere Instanzen „pro-aktiv“ tätig werden müssten. Das bezieht sich ausdrücklich auf die wirtschaftsnahen Senatsabteilungen, aber auch auf mögliche zwischengeschaltete Instanzen (siehe weiter unten und auch Teil 6). Sie müssen die Rahmenbedingungen für die Sicherung zukünftiger Wettbewerbschancen der Region sichern. Dazu gehört auch die regionale, transnationale Kompetenzentwicklung.

Besonders hervorgehoben wurde – auch in Bezug auf Diskussionen über die Elan-Studie (siehe Abschnitt 3.3.) - der Bereich der Fremdsprachenkompetenz als ein mögliches Aktionsfeld. Seit „Lingua“ gibt kein spezielles EU-Programm zur Förderung des Sprachunterrichts und des Spracherwerbs mehr. Das Gebiet spielt im Übrigen auch in der aktuellen Schulreform in Berlin keine wichtige Rolle. Die einbezogene Innung ist in diesem Feld für ihre Mitglieder aktiv, sieht hier aber auch Möglichkeiten zum weiteren Ausbau (online Sprachmodul). Hier wird auch strategisch im Bereich der Weiterbildung die „Hotelfachkraft mit Europaqualifikation“ ins Auge gefasst. Ansonsten wird speziell im Kammerbereich berufsbildungspolitisch für die nächsten Jahre die Zunahme der Bedeutung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) gesehen und für die transnationale Kompetenzentwicklung thematisiert.

5.3. Internationalität Berlin

Im engen Zusammenhang mit der Schwierigkeit, transnationale Qualifizierungsbedarfe zu formulieren, steht die Einschätzung der Internationalität der Region Berlin. Die Gespräche bestätigen das, was in der Ausgangsanalyse (siehe Teil 2) herausgearbeitet wurde. Neben den bekannten Defiziten Berlins in Bezug auf den ökonomischen Aspekt der Internationalisierung wird Berlin auch generell für teilweise „provinziell“ gehalten. Dieser subjektive Eindruck kann durchaus auch dazu führen, dass gegenwärtige und zukünftige Bedarfe auch an transnationaler Qualifizierung nicht oder nicht hinreichend gesehen werden bis hin zu der negativen Position, dass hier Änderungen nur schwer auf den Weg zu bringen sind. Hier wird eine bessere Koordination und auch Unterstützung der politischen Ebene in den Senatsabteilungen angesprochen.

Bei näherem Nachfragen wird aber durchaus auf vorhandene internationale Strukturen und Netzwerke verwiesen. Auch der in die Studie einbezogene „Local Player“ hat trotz seines eigenen Selbstverständnisses Verflechtungen nach außen durch nationale, aber auch internationale Gesprächskreise und Vereinigungen (europäische Großstädte).

Das gilt auch für den DBG, der schon seit langem international aufgestellt ist, und durch entsprechende europäische Organisationen über ein breites und funktionierendes Netzwerk verfügt. Auf dieser Basis dieser Strukturen lassen sich auch transnationale Aktivitäten problemlos entwickeln.

Hinsichtlich der Internationalität der Region wird auch auf das hohe Potential von Menschen mit Migrationshintergrund verwiesen. Deren Potenziale seien aber in diesem Zusammenhang weder vom öffentlichen Sektor noch von der regionalen Wirtschaft ausreichend genutzt. Obwohl es auch hier bereits gute Ansätze gibt, erscheint die Entwicklung einer breiten regionalen Bildungsoffensive zur Einbeziehung der internationalen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten durchaus als sinnvoll und zukunftsorientiert.

5.4. Förderkulisse und Unterstützungsstrukturen

Hinsichtlich der Umsetzung von Aktivitäten zur transnationalen Qualifizierung bis hin zur Entwicklung einer regionalen Strategie der transnationalen Kompetenzentwicklung ist die Förderkulisse bei den Gesprächspartnern weitgehend bekannt. Es wird auch hervorgehoben, dass hier eine finanzielle Unterstützung gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen mittel- bis langfristig unabdingbar bleibe. Selbst der in die Studie einbezogene „Local Player“ bedürfe – als Großunternehmen – angesichts der nicht prioritären Bedeutung internationaler Kompetenzen externer Mittel. Die Großunternehmen könnten generell eine wichtige Vorreiterrolle in der transnationalen Qualifizierung spielen.

Neben der finanziellen Problematik wird weiterhin die Komplexität der verschiedenen Programme hervorgehoben. Während die Mobilitätsprogramme (insb. Leonardo da Vinci) inzwischen mindestens professionell gesteuert werden, erscheinen die ESF-Strukturen zur Förderung beispielsweise der Mobilität noch zu kompliziert. Die Mobilitätsförderung ist wegen der Beteiligung verschiedenster Instanzen, etwa auch der Arbeitsagenturen, ein schwieriges Thema. Die seit kurzem tätigen Mobilitätsberater bei den Kammern sollen hier Unterstützung leisten, was vermutlich aber noch nicht ausreichen dürfte, um wesentliche Fortschritte zu erzielen. Seitens der Kammern wird hervorgehoben, dass für den Bereich der Berufsausbildung die zuständigen Stellen Ansprechpartner sein müssten, weniger die Schulverwaltung. Das deutet darauf hin, dass die beteiligten Organisationen durchaus eine eigene Rolle spielen wollen, seien sie doch in der Lage den Zugang zu insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen zu ermöglichen. Zugleich sei eine Vernetzung und Konzertierung der verschiedenen regionalen Unterstützungsstrukturen erforderlich, und zwar nicht nur im operativen Bereich, sondern auch im Bereich der strategischen politischen Steuerung.

Insofern ist auf diesem Gebiet „Internationalisierung“ Chefsache, ebenso wie in guten international agierenden Unternehmen.

5.5. Projektideen

Unabhängig davon, dass es schwierig ist, konkrete Bedarfe an transnationalen Kompetenzen im Sinne eines Mangels in der eigenen Organisation oder auch in der gesamten Region zu definieren, wurden in den Gesprächen doch eine ganze Reihe von potentialorientierten Projektideen generiert. Diese verfolgen nicht in erster Linie das Ziel einer transnationalen Kompetenzvermittlung, sondern beziehen sich im Gesamtkontext der Internationalisierung auf unterschiedliche Einzelziele, die aber alle in ein Konzept einer regionalen, transnationalen Personalentwicklung passen. Im Folgenden werden die Projektideen kurz skizziert:

- Die Entwicklung und Implementierung eines großen regionalen Fremdsprachenprogramms im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (ggf. im Rahmen Masterplan Qualifizierung). Zielgruppen wären Auszubildende, Beschäftigte, Betriebsinhaber/-innen und Ausbilder/-innen.
- die Erarbeitung einer Studie zur Fremdsprachenkompetenz in der Region, in der – ähnlich aber umfassender als in der Elan-Studie – der Ist-Stand, die Bedarfe und die Auswirkungen möglicher Defizite herausgearbeitet werden.
- Die Entwicklung und Implementierung einer Berliner Kampagne für „grenzüberschreitende“ Fachexkursionen für Fachkräfte der beruflichen Bildung
- Die Implementation einer Weiterbildungsmaßnahme „Hotelfachkraft mit Europaqualifikation“, ggf. im Kontext der Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens und entsprechender Anrechnungsverfahren mit der Durchlässigkeit zu Fachhochschulen und Universitäten.
- Die Entwicklung und Implementation eines regionalen Programms zu Auslandspraktika für alle außerbetrieblichen Auszubildenden direkt im Anschluss an ihre Berufsausbildung. Die Dauer könnte 4 Wochen betragen. Dazu wäre ein entsprechendes Modul für KMU zu entwickeln einschließlich der Zertifizierung und Qualitätssicherung. In diesem Zusammenhang müssten die Erfahrungen bei der Umsetzung des Programms IdA genutzt werden.
- die Unterstützung von KMU bei ihrer Personalentwicklung, speziell ihrer internationalen Personalentwicklung im Kontext mit Mobilitätsberatung. Dies schließt die Beratung nicht nur zur entsendenden sondern auch zur aufnehmenden Mobilität ein.
- eine große Kampagne zur transnationalen Qualifizierung im Rahmen der Internationalisierung der Region aus bildungspolitischer Sicht. Ziele wäre die Verbesserung der allgemeinen Basis für Internationalisierung und die Förderung der regionalen transnationalen Personalentwicklung.

- Durchführung eines Zyklus von Transferateliers, in denen das Wissen, die Erfahrungen, die Produkte erfolgreicher transnationaler Projekte publik gemacht wird.

Es gibt seitens der Wirtschaft eine relativ große Bereitschaft, sich an der Realisierung solcher Projektideen zu beteiligen. Da jedoch die Problematik der transnationalen Qualifizierung in den meisten Organisationen nicht die höchste Priorität hat, müssen hier andere Akteure die Initiative ergreifen und die entsprechenden Prozesse pro-aktiv steuern. Insbesondere die Vertreterinnen und Vertreter der Verbände und Kammern wiesen auf die Notwendigkeit einer „Richtlinie International“ hin, welche in einem transparenten, partnerschaftlichen Kommunikationsprozess entstehen sollte.

6. Ergebnisse des Workshops „ESF-OP Berlin international? – Europäische Qualifizierungsbedarfe und Lernpotentiale“ vom 26.01.2010

Ziel des bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen am 26.01.2010 durchgeführten Workshops unter Beteiligung von 22 Teilnehmern seitens der Zwischengeschalteten Stellen/ZGS (ESF-Fachverwaltungen), des Koordinierungsbüros der Partner/KOB, mehrerer Modellprojekte, Forschungseinrichtungen und des für die Umsetzung der Strukturfonds beauftragten PR-Dienstleisters war die Sondierung der Weiterentwicklung der internationalen Dimension des ESF-OP Berlin, in welchem Transnationalität implizit ein Querschnittsziel darstellt. Ausgangspunkt waren die Ergebnisse der in diesem Bericht dokumentierten Studie, die von den beiden Autoren Dr. Peter Wordelmann und Dieter Paul vorgestellt wurden. Der Bedarfsanalyse sowie den Ergebnissen der Interviews wurde, wie oben beschrieben, eine Synopse transnationaler Aktivitäten lfd. Berliner Projekte im Rahmen des ESF-OP des Landes Berlin und des Bundes sowie des EU-Programms „Leonardo da Vinci“ gegenübergestellt (insb. Sprachkurse, Auslandsaufenthalte, Expertenaustausche und Netzwerke).

In der anschließenden Diskussion wurde ein gewisser Widerspruch zwischen den seitens der Autoren eher für unklar befundenen transnationalen Qualifizierungsbedarfen einerseits und dem großen Interesse von Workshop-Teilnehmern und -Referenten an transnationalen Förderaktivitäten (z.B. an Hochschulen) andererseits deutlich. Insbesondere wurde nach der Rolle von Politik und Verwaltung gefragt, um etwa dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel in Zukunftsbranchen und Clustern durch Vermittlung transnationaler Kompetenzen zu begegnen oder auch den großen Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund aktiv in den Prozess der Internationalisierung Berlins einzubinden. Als unstrittig wurde der wachsende Nutzen sprachlicher und interkultureller Kompetenzen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie der Arbeitsmarktchancen von Beschäftigten und Arbeitslosen im internationalen Kontext eingeschätzt.

Im Nachgang des Workshops wurden seitens der Verwaltungsbehörde ESF eine Reihe möglicher Folgeaktivitäten angeregt, wie z.B.

1. eine Analyse des internationalen Dienstleistungsstandorts Berlin und daraus abzuleitender Qualifizierungsbedarfe, z.B. in Form einer wissenschaftlichen Literatur- und Internet-Studie unter Einbeziehung des europäischen Verkehrsknotenpunktes Berlin (u.a. als Drehscheibe nach Osteuropa), der sog. „Baum-Studie“ zum künftigen Großflughafen BBI (gepl. Eröffnung: Oktober 2011), des internationalen Standortmarketings durch „Berlin Partner“, des internationalen Messe- und Medienstandorts, internationaler Großveranstaltungen in Politik, Sport, Medien, Kultur etc.
2. Empfehlungen an die ZGS zur verstärkten Implementierung transnationaler Elemente in bestehende oder auch neue Förderinstrumente des ESF-OP Berlin im Rahmen der zugewiesenen Kontingente (z.B. Fremdsprachenmodule, interkulturelles Training, Auslandsaufenthalte, Expertenaustausche, internetbasierte Lern-Plattformen wie „Moodle“, internationale Video-Konferenzen)
3. die verstärkte Kooperation mit ZGS, Partnern und dem Land Brandenburg bzgl. internationaler Schwerpunktthemen wie z.B. Masterplan Qualifizierung, Europäischer Qualifikationsrahmen, Masterplan Industrie, aktive Nutzung von Migrationspotentialen, Kompetenzfeldstrategie, Wissenschafts- und Technologietransfer, Integrierte Stadtentwicklung (insb. Bezirkliche Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit, Quartiersmanagement, Kreativwirtschaft, Gewerbeparks, BBI), osteuropäische Nachbarregionen (insb. Polen und Tschechische Republik) sowie Zukunft der EU-Strukturfonds ab 2014 (z.B. im Rahmen von Veranstaltungen, Projekten, Kampagnen).

7. Fazit: regionale Strategien zur transnationalen Fachkräfteentwicklung in Berlin

In Berlin gibt es – im ökonomischen Sinne – ein objektives Defizit²³ an Internationalität, das im Hinblick auf die transnationale Qualifizierung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nicht verlässlich konkretisiert werden kann, weil dafür gegenwärtig die notwendige Datenbasis²⁴ nicht verfügbar ist. Zu benennen sind die folgenden Aspekte:

- Berlin hat im Vergleich zu den anderen Bundesländern die geringste Exportquote in % des BIP
- aufgrund der Wirtschaftsstruktur kann vermutet werden, dass Umsatz- und Wachstumseinbußen durch fehlende internationale Kompetenzen (hier „Fremdsprachenkompetenzen“) bestehen
- der globale Vernetzungsgrad ist eher gering

²³ Das objektive Defizit an Internationalität wird teilweise verstärkt durch ein „gefühltes“ Defizit, das sich nicht nur auf den ökonomischen Bereich bezieht.

²⁴ Internationale Kompetenzen werden regional nicht erhoben. Ein entsprechender Bildungsindikator liegt nicht vor.

- der Innovationsindex ist hoch. Eine stärkere Verknüpfung mit Internationalität ist strategisch sicherlich sinnvoll²⁵.
- beim Städteranking besteht eine gute Position im Bereich „Dynamik“
- die Bevölkerungsstruktur, u.a. mit einem hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund, bietet Ansätze für eine Strategie regionaler transnationaler Personalentwicklung

Im Zentrum erforderlicher Aktivitäten stünde die internationale Kompetenzentwicklung im Kontext einer regionalen Personal- und Organisationsentwicklung. Inhaltlich beziehen sich „internationale Kompetenzen“ auf die Elemente „internationale Fachkompetenzen“, „Fremdsprachenkompetenzen“ und „interkulturelle Kompetenzen“. Betroffen sind alle Qualifikationsniveaus, keineswegs nur der akademische Bereich. Gerade der ESF hat auch diejenigen als Zielgruppe, die ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen. Auch für diese kann der Erwerb internationaler Kompetenzen im Rahmen von transnationalen Austausch die Chancen einer Beschäftigung erhöhen. Vorwiegend dürfte durch die erfolgreiche Teilnahme an solchen Maßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit insgesamt gefördert und damit die Bewerbungschancen auf heimischen und ausländischen Arbeitsmärkten verbessert werden. Wenngleich ein arbeitsmarktpolitischer Bedarf im Sinne eines notwendigen Mangelausgleichs in Berlin aktuell nur schwer zu beschreiben und insb. kaum zu beziffern ist, so scheint unstrittig, dass aus bildungspolitischer Sicht durch den Erwerb transnationaler Kompetenzen die Potentiale der ESF-Zielgruppen insb. im breit gefächerten Dienstleistungssektor erweitert werden können und darüber auch die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Wirtschaft gestärkt werden kann.

Die Aufgabe besteht darin, die Entwicklung internationaler Kompetenzen an die spezifischen regionalen Anforderungen anzupassen, aktuelle Defizite zu beheben und zukünftige Erfordernisse pro-aktiv zu gestalten. Anknüpfend an Bedarfe und Entwicklungspotentiale von Unternehmen und Verwaltungen ist eine systematische regionale Personal- und Organisationsentwicklung erforderlich. Diese ist vor allem abhängig von den internationalen Verflechtungen von Großunternehmen und KMU. In dem Maße, in dem diese ihre Bedarfe nicht durch eigene Aktivitäten decken oder decken können, sind regionale Netzwerke zur internationalen Qualifizierung und eine entsprechende regionale Politik- und Programmsteuerung gefordert.

Vor diesem Hintergrund gibt es eine ganze Reihe von Ansatzpunkten im Rahmen einer regionalen Strategie zur Förderung der Transnationalität.

²⁵ Vgl. dazu z.B. den Abschnitt III „Zukunft gestalten durch Innovationspolitik“ im „Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Berlin 2008/2009“. Dort wird der Aspekt der Internationalität im Kontext der Wettbewerbsfähigkeit der Zukunftsbranchen zwar benannt, im Hinblick auf Handlungsbedarfe jedoch nicht näher beleuchtet.

Zwischengeschaltete Institutionen

Die öffentliche Verwaltung kann den Prozess einer regionalen transnationalen Fachkräfteentwicklung nicht allein befördern. Es bedarf - wie übrigens in Europa insgesamt weitgehend anerkannt – zwischengeschalteter Einrichtungen, die nicht nur die Nahtstelle zu den Unternehmen organisieren, sondern auch Hilfestellung bei der konkreten Programm- und Maßnahmendurchführung leisten. Diese müssen nicht nur die von der EU zusätzlich geforderten Querschnittsziele wie Nachhaltigkeit und Gender Mainstreaming unterstützen und zur Wirkung bringen, sondern auch den Transfer fördern. Mit „Berlin Transfer“ wurde mit finanzieller Unterstützung der Verwaltungsbehörde ESF hier ein erster Schritt begangen.

Unterstützende Angebote für Unternehmen

Unternehmen, die beabsichtigen, internationale Aktivitäten zu initiieren oder auszubauen, können durch beratende Angebote unterstützt und konzeptionell vorbereitet werden. Ein qualifizierender Vorlauf ist vor allem kleinen und mittleren Unternehmen zu empfehlen, wenn sie grenzüberschreitende Partnerschaften anstreben. Ein derartiger Prozess erfordert gründliche Planungsstrategien und Ausführungskonzeptionen. Kompetenz entsteht dann in je angepasster Qualifizierung auch praktisch in den neuen Erfahrungsfeldern vor Ort jenseits der Grenzen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Förderung der Mobilitätsberatung, die zudem genutzt werden kann, um KMU auch bei ihrer internationalen Personalentwicklung zu beraten. Die verschiedenen Beratungsangebote der ESF-Verwaltungen, Arbeitsagenturen/Jobcenter, Unternehmen, Kammern und Verbände müssen sich konzertieren, Profile abgleichen und komplementäre Angebote realisieren.

Kommunikationsstrategie als Daueraufgabe

Eine Konzeption zur Internationalisierung ist immer darauf angelegt, Vorurteile und Stereotypen, die in Bezug auf Regionen jenseits der Grenzen bestehen, durch Kenntnisse zu überwinden, soziale Scheu mit Hilfe von Begegnungen abzubauen, Furcht vor Risiken zu bewältigen. Das kann geschehen, indem Erfolgsgeschichten und vorbildhafte Verfahren vorgestellt und analysiert werden. Konkret muss daran gearbeitet werden, eine Kommunikationsstrategie zu entwerfen, die

- die Information der potenziell Begünstigten über die Fördermöglichkeiten und Projektauswahlkriterien erweitert,
- die Information der Öffentlichkeit über die Vergabe der Mittel und die Begünstigten besonders in den Vordergrund stellt
- und die den Mehrwert der Förderung für die Regionen und Bürgerinnen und Bürger darlegt und begründet.

Auf eben diese Herausforderungen hat die die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen reagiert, als sie für die neue Förderperiode ab Januar 2009 die Firma CONVIS

Consult & Marketing GmbH beauftragte²⁶, neue attraktive Präsentations- und Informationsformen für eine produktivere Öffentlichkeitsarbeit zu schaffen und zu nutzen.

Implementation einer integrierten Begleitstruktur für Programme und Projekte

Die Versuche, Programme und Maßnahmen durch Impact-Analysen zu validieren sind wegen der Komplexität der Zusammenhänge nur von begrenzter Aussagekraft, vergleichsweise teuer und weisen noch nicht auf Handlungsoptionen hin. Sie können aber in grober Form Hinweise auf Defizite geben und Anlass für neue Handlungsstrategien bieten. Eine erfolgreichere Strategie könnte darin liegen, Programme und Maßnahmen stärker pro-aktiv zu steuern (auch im Sinne eines „Transfer-Monitoring“) und weniger – vor allem weniger summativ – zu evaluieren. Ein solcher Ansatz wird auch durch Überlegungen der Europäischen Kommission gestützt²⁷ und ist z.B. in dem Programm „Support for Mobility“ des Europäischen Parlamentes bereits praktisch erprobt worden²⁸.

Mit Berlin Transfer²⁹ (www.berlin-transfer.net) existiert ein Fachportal für europäischen Wissens- und Erfahrungstransfer im Aufbau, das weiter entwickelt werden sollte. Gegenwärtig ermöglicht das Portal bereits auch den Berliner Projekten im Rahmen der ESF-Bundesprogramme Integration durch Austausch (IdA) und Xenos, den Transfer ihrer Projektarbeit begleitend (pro-aktiv) von Beginn an mit zu berücksichtigen, zu erarbeiten, zu präsentieren und gleichsam „on the job“ permanent durch Anreicherung oder Korrektur zu revidieren.

8. Quellen

- Auf dem Weg zum Benchmarking der regionalen Innovation. http://www.innovating-regions.org/download/IRE3_DE_.pdf 15.12.2009
- Berliner Wirtschaft in Zahlen, Ausgabe 2009, IHK und HWK, Berlin
- Betriebspanel Berlin – Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008 – Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin, im Mai 2009
- Berufsbildungsbericht 2009, www.bmbf.de/pub/bbb_09.pdf. 15.12.2009
- Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I, www.bildungsbericht.de/daten2008/bb_2008.pdf. 10.12.2009
- Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Bericht des Konsortiums „Bildungsindikatoren und technologische Leistungsfähigkeit“; Michael Leszczensky (HIS), Rainer Frietsch (ISI), Birgit Gehrke (NIW), Robert Helmrich (BIBB) unter Mitarbeit von Christoph Heine, Ulrich Heublein, Christian Kerst (HIS) sowie Manuel Schandock,

²⁶ PUNKT März/April 2009 S. 10

²⁷ <http://www.esf.de/portal/generator/1286/evaluierung.html> 1.12.2009

²⁸ Support for Mobility, Final version Consolidated Report EAC/44/06
www.ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/mobilityreport_en.pdf 3.12.2009

²⁹ www.berlin-transfer.net 2.12.2009

Klaus Schöngen, Klaus Troltsch (BIBB) Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 8-2009
www.his.de/abt2/quer/que01_10.11.2009

- BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2006) – Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. <http://www.bibb.de/de/26738.htm> 09-05-2008 10.11.2009
- ELAN: Auswirkungen mangelnder Fremdsprachenkenntnisse in den Unternehmen auf die europäische Wirtschaft www.ec.europa.eu/education/languages/Focus/docs/elan_de.pdf 9.11.2009
- European Commission Directorate General for Education and Culture (2008): Language means Business. Companies work better with languages. Recommendations from the [Business Forum for Multilingualism established by the European Commission](http://www.ec.europa.eu/education/languages/pdf/davignon_en.pdf). http://ec.europa.eu/education/languages/pdf/davignon_en.pdf 8.11.2009
- GaWC Research Bulletin 127: Funktionale Verflechtungen zwischen „Weltstädten“ – zur Herausbildung eines globalen Städtesystems ((M.Hoyler); <http://www.lboro.ac.uk/gawc/rb/rb127.html> 8.11.2009
- Hering, Ekbert; Pförtsch, Waldemar; Wordelmann, Peter: Internationalisierung des Mittelstandes. Strategien zur internationalen Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen. Bielefeld 2001
- INNOVATIONSKREIS BERUFLICHE BILDUNG: 10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung. Empfehlungen und Umsetzungsvorschläge. Berlin, 16.Juli 2007
- Institut der Deutschen Wirtschaft: Deutsche Großstädte im Vergleich. Untersuchung für das Jahr 2008 und den Zeitraum von 2003 bis 2008, Köln, 2009. <http://www.insm-wiwo-staedteranking.de/> 7.11.2009
- Joachim Werner/Bertold Fischer; Europäische Metropolregionen im Vergleich; <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Monatshefte/essay.asp?xYear=2005&xMonth=07&eNr=01> 6.11.2009
- Kristensen, Søren; Wordelmann, Peter: Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung - Kompetenzerwerb an einem internationalen Lernort. In: bildung für europa, (2008) 10, S. 20-21
- MoVE-iT: A comparative study on mobility in IVET in 33 European countries. CINOP, The Netherlands (2006) December
- Report of the high level expert forum on mobility: Making learning mobility an opportunity for all (2008)
- Support for Mobility, Final version Consolidated Report EAC/44/06 www.ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/mobilityreport_en.pdf 9.11.2009
- Taylor, P.J.: World city network: a global urban analysis. London: Routledge, 2004
- Taylor, P.J., Catalano, G. und Walker, D.R.F.: Exploratory analysis of the world city network. In: Urban Studies, 39 (13), S. 2377-2394, 2002
- Ute Hippach-Schneider, Christian Woll, Georg Hanf: ReferNet-Länderbericht Deutschland, VET-Policy Report 2008; <http://www.bibb.de/de/26172.htm> 7.11.2009
- Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Berlin 2008/2009. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, <http://www.berlin.de/sen/ias/15> 1.1.2010
- Wordelmann, Peter; Kristensen, Søren; Veit, Sylvia: Internationalität und interkulturelle Kompetenz in der Gastronomie und verwandten Berufsfeldern – eine Transferstudie. Berlin 2006 www.jugendpolitikineuropa.de/.../Studie%20Internationalität_InterkultKompetenz.pdf 10.12.2009

- Wordelmann, Peter (Hrsg.): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (im Erscheinen)
- WSF - Wirtschaft und Sozialforschung (2007): Analyse der Wirkungen von LEONARDO DA VINCI. Mobilitätsmaßnahmen auf junge Auszubildende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Einfluss sozioökonomischer Faktoren, Kerpen 15.Mai

Anhang

Datenbankrecherche aus ADAM

Projekte mit mind. einem Partner aus Berlin sowie Projekte mit Vertragnehmer/Koordinatorrolle aus Berlin - per Dezember 2009

TOI Transfer of Innovation Projekte

Projekte aus ADAM 2007-2009 Vertragnehmer von TOI-Projekten - meist identisch mit Vertragnehmern aus Berlin, nicht immer wie im Falle Solid und WasteTrain (8 plus 2)
DE/09/LLP-LdV/TOI/147263;Berufe Global - Global Professions;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5242>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147046;Sustainable Further Training and Competence Strategies for the Local Social Economy;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2940>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147014;Solid phase chemistry - training module; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2939>
DE/08/LLP-LdV/TOI/147181;Ko-Transfer - Transfer of innovative European concepts for training and certification in energy-s...;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3765>
DE/09/LLP-LdV/TOI/147238;WebLogTrade (Web-based learning in logistics and trade);<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5338>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147036;Transfer of innovation and new methods to identify vocational competence in the Metal and Electri...;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4025>
DE/09/LLP-LdV/TOI/147261;AIRE (Adapting and Installing an international vocational Training for Renewable Energies);<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5190>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147013;JobArt TtT - Transfer of an innovative curriculum and a sustainable implementation procedure for ...;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2948>
mindestens 1 Projekt fehlt: WasteTrain 147026

TOI alle Projekte mit Partnern (mind. 1)

aus Berlin (insg. 23)

In DE gab es (von 2007 bis heute 81 TOI-Projekte)

UK/08/LLP-LdV?TOI-163_108;UP-Skilling Business Advisors from Communities at Risk of Exclusion in the Labour Market; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4592>
DE/09/LLP-LdV/TOI/147263;Berufe Global - Global Professions;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5242>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147046;Sustainable Further Training and Competence Strategies for the Local Social Economy;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2940>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147014;Solid phase chemistry - training module;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2939>
2008-1-PL1-LEO05-02079;3xC; coordination, cooperation, cultural context tandem learning-like program of transnational...;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4040>
UK/07/LLP-LDV TOI - 062;Evidenced Based Medicine: Training the trainers across the healthcare sector;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4450>
DE/09/LLP-LdV/TOI/147233;Expansion of the speech-to-text reporter training in Austria and Slovakia through e-learning in o...;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5201>
DE/08/LLP-LdV/TOI/147181;Ko-Transfer - Transfer of innovative European concepts for training and certification in energy-s...;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3765>
DE/09LLP-LdV/TOI/147265;European foreman training in EUROSYSYSTEM; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5300>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147026;Transfer of a learning/teaching software for vocational trainer/teacher in the construction and w...;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2944>
LLP-LDV-TOI-07-AT-0004;Coordination of Volunteers (COVO);<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3390>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147057;Learning to Build with Earth - A European system to identify, evaluate and validate knowledge and...;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2942>
CZ/08/LLP-LdV/TOI/134025;Beyond the School;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4147>

LLP-LdV-TOI-2007-SI-29; Job Rotation - Opportunity for unemployment and challenge for employment as well as for companies; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4848>
DE/09/LLP-LdV/TOI/147238; WebLogTrade (Web-based learning in logistics and trade); <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5338>
PL/07/LLP-LdV/TOI/140003; IN-WORKER: TRAINING HR AND TRAINING MANAGERS TO DETECT AND COVER TRAINING NEEDS IN INTERCULTURAL ...; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4096>
LLP-LDV/TOI/08/IT/551; VALORI: Valorize the differences by training, inclusion and job paths; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4007>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147036; Transfer of innovation and new methods to identify vocational competence in the Metal and Electri...; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4025>
DE/09/LLP-LdV/TOI/147261; AIRE (Adapting and Installing an international vocational Training for Renewable Energies); <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5190>
DE/09/LLP-LdV/TOI/147241; ""Fairness, fitness, future - from well to top for SME. Fair to success requires specific professi..."; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5174>
DE/07/LLP-LdV/TOI/147013; JobArt TtT - Transfer of an innovative curriculum and a sustainable implementation procedure for ...; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2948>
DE/08/LLP-LdV/TOI/147146; EU-Trainer for ICT- and Mediacompetencies; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3844>
DE/08/LLP-LdV/TOI/147121; Qualifying for the technology of the future: fuel cells in building services (Zuhause II); <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3864>
SE/06/B/F/PP-161024; The ENABLER; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4339>

Mobilität

Mobilität Erstausbildung, Vertragnehmer in Berlin (6);
D/2004/PL/43035001BG; ALI - Auszubildende Lernen International; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1600>
D/2004/PL/43035001C8; Improving guidance and counselling in International mobility through IC and Mobile Techniques; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1602>
D/2005/PL/43040001FW; BERABERCE - GEMEINSAM Izmir-Grece - Berlin-Lichtenberg; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1832>
D/2005/PL/43040001FI; XARXA-Praktikum für technische Assistenten/-innen in der Chemie, Biologie und Medizin; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1872>
D/2004/PL/43035001GW; BiP-Berufspraktika in Polen für Auszubildende aus Berlin; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1591>
D/2004/PL/43035001AX; Belfast - Young Media Professionals for Youth Work; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1405>

Mobilität Erstausbildung

insgesamt mit Partner(n) u.a. aus Berlin (42)
D/2004/PL/43035001BG; ALI - Auszubildende Lernen International; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1600>
AT/09/LLP-LdV/IVT/158037; Early Language Training at Berlin's Kindergardens; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4799>
D/2004/PL/43035001C8; Improving guidance and counselling in International mobility through IC and Mobile Techniques; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1602>
D/2005/PL/43040001FW; BERABERCE - GEMEINSAM Izmir-Grece - Berlin-Lichtenberg; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1832>
A/06/A/F/PL-158.876; Quality in childcare - a view to Germany; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2424>
AT/09/LLP-LdV/IVT/158078; Wissens- und Erfahrungsaustausch im Kontext grenzüberschreitender Pflege; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4875>
D/2005/PL/43040001FI; XARXA-Praktikum für technische Assistenten/-innen in der Chemie, Biologie und Medizin; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1872>
D/2004/PL/43035001GW; BiP-Berufspraktika in Polen für Auszubildende aus Berlin; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1591>
D/2004/PL/43035001AX; Belfast - Young Media Professionals for Youth Work; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1405>
A/05/A/F/PL-158.772; Cooperation agreement - Student of Nursing exchange; <http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2183>

AT08/LLP-LdV/IVT/158036;Mobility for more Quality II (MoQualityII);<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3199>
A/05/A/F/PL-158.773;RTA Students-Qualifying;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1679>
A/05/A/F/PL-158.738;International workexperience - Motivation und employee qualification in top-class hotels;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1726>
A/03/A/F/PL-158.555;Diagnostics Mobility;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=741>
AT/09/LLP-LdV/IVT/158071;I talk fashion - compulsory internships in Europe for Austrian fashion students;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4773>
A/05/A/F/PL-158.762;Health Professions Mobility;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1749>
A/05/A/F/PL-158.713;New Ways in Nursing 2005;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1690>
A/02/A/F/PL-124.726;Leo;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=250>
A/04/A/F/PL-158.628;Cooperation agreement - Student of Nursing Exchange Programme 2004/2005;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1146>
A/06/A/F/PL-158.822;Leonardo da Vinci VI;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2231>
A/04/A/F/PL-158.665;Students of Austria go Europe;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1167>
A/02/A/F/PL-124.778;MTD-PRAKT1;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=61>
A/04/A/F/PL-158.680;"" Jugend pflegt in Europa"";<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1159>
A/03/A/F/PL-158.517;Europäische Berufschancen ergreifen, Verantwortung mittels praxisorientierter Erfahrung übernehmen;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=543>
A/03/A/F/PL-158.506;Europäische Chancen ergreifen, erste Verantwortung mittels praxisorientierter Erfahrung übernehmen;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=544>
LLP-LDV/IVT/158045;"Mit der Sprache der Mode; MOSCHUPRAX 08";<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3385>
LLP-LDV-IVT-07-AT-0023;Mit der Sprache der Mode - Auslandspraktika für ModeschülerInnen;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2838>
A/03/A/F/PL-158.534;Auf Herz und Nieren;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=553>
A/04/A/F/PL-158.663;Students Training Exchange for Polytechnics;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1168>
A/02/A/F/PL-124.755;Fit für ein gemeinsames Europa durch praktisches Training an bedeutenden Kliniken;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=198>
A/03/A/F/PL-158.509;Cooperation agreement - Student exchange III;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=616>
AT/08/LLP-LdV/IVT/158024;Inclusion in Disability care of" differences and developments in Europe;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3143>
A/03/A/F/PL-158.571;SCHUPRAX 03;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=601>
A/03/A/F/PL-158.569;JUPRAX03;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=590>
A/06/A/F/PL-158.831;Fit for Europe supported by Leonardo;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2459>
AT/08/LLP-LdV/IVT/158063;SCHUPRAX08;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3282>
A/04/A/F/PL-158.635;SCHUPRAX04;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1113>
LLP-LDV-IVT-07-AT-0076;Awareness at physical work on agricultural trainee placements in the European Union;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2848>
A/06/A/F/PL-158.879;A healthy way of life on agricultural trainee placements in Europe;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2280>
LLP-LDV-IVT-07-AT-0051;IPRAX 07;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2855>
AT/08/LLP-LdV/IVT/158059;IPRAX 08;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3298>
A/05/A/F/PL-158.746;SCHUPRAX 05;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1737>
A/06/A/F/PL-158.857;SCHUPRAX06;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2191>

Mobilität in der berufl Aus- u Weiterbildung

alle Projekte mit Berliner Partner(n);

D/2004/EX/4303500344;Brücke nach Ankara;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1597)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1597](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1597)

AT/09/LLP-LdV/VETPRO/158040;Förderung der Handlungskompetenzen für Fachkräfte der

Elementarpädagogik;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4913>

A/01/A/F/EX-124.621;Erfahrungsaustausch von AusbilderInnen im interdisziplinären

Gesundheitsbereich im nationalen und ...;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=36>

AT/09/LLP-LdV/VETPRO/158049;Vocational Consulting;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4918)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4918](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4918)

D/2004/EX/4303500392;European dimension in the vocational initial and continous training in Earth

Building;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1503>

AT/09/LLP-LdV/VETPRO/158060;ASOM study visits: Models for a sustainable Social Management in

Europe;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=4751>

A/05/A/F/PL-158.749;AUPRAX05;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1746>

AT/08/LLP-LdV/VETPRO/158061;AUPRAX 08;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3297)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3297](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3297)

Mobilität Personen d Arbeitsmarktes PLM

alle mit Berliner Partner(n)

AT/08/LLP-LdV/PLM/158052;Job Rotation of European Union National Red Cross Societies

(11);<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=3087>

LLP-LDV-PLM-07-AT-0001;ASOM study visits: Models for a sustainable Social Management in

Europe;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2586>

LLP-LDV-PLM-07-AT-0053;Medi-Mobil 2007;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2936)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2936](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2936)

A/04/A/F/PL-158.664;Graduates and Academics Training in Europe;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1169)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1169](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1169)

A/05/A/F/PL-158.779;Graduates and Academics Training in Europe 05;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1721)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1721](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1721)

A/05/A/F/PL-158.766;taking responsibility in european job-chances III;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1755)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1755](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1755)

LLP-LDV-PLM-07-AT-0059;Training-Recruitment-Ability-Network-Success-Feasibility-Engagement-

Report;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2846>

A/04/A/F/PL-158.644;taking responsibility in european job chances II;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1178)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1178](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1178)

AT/09/LLP-LdV/PLM/158065;european responsibility V;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5106)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5106](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=5106)

A/03/A/F/PL-158.575;Academics Mobility Exchange;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=673)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=673](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=673)

A/06/A/F/PL-158.862;TirolerInnen auf der Walz;[http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2228)

[europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2228](http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=2228)

A/05/A/F/PL-158.748;JUPRAX05;<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=1745>

;Mobilität Personen d Arbeitsmarktes PLM: 0 Vertragnehmer aus Berlin;

Innovationsentwicklungsprojekte

0 Projekte mit Berliner Partnern

Synopse Berliner IdA-Projekte: Kooperation mit JC's/AA's

	ABW - PIA	bbw Akad.	KOMBI Consult GmbH	WeTek Berlin gGmbH	U.bus GmbH	IBI	FCZB
	Bekore	europ. Qualifizierungs- und Berufscamp	EU-Walz	Event Berlin Mobilitätswerkstatt	Job Destination Airport	La IdA	Transnational Empowerment
Jobcenter							
Charlottenburg-Wilmersdorf					Abs.erkl.		
Friedrichshain-Kreuzberg	Abs.erkl.		Koop.-Vereinb. Abs.erkl.		Koop. Vereinb. Abs.erkl.		
Lichtenberg							
Marzahn-Hellersdorf							
Mitte	Abs.erkl.	Abs.erkl.			Abs.erkl.		
Neukölln			Abs.erkl.		Abs.erkl.		
Pankow				Abs.erkl.	Abs.erkl.		
Reinickendorf							
Spandau							
Steglitz-Zehlendorf			Abs.erkl.				
Tempelhof-Schöneberg							
Treptow-Köpenick							
Arbeitsagenturen							
Berlin Mitte	Abs.erkl.	Koop-Vereinb.	mündl. Bereitschaft zur Zusammenarb.				Koop.-Vereinb.
Berlin Nord							
Berlin Süd							

Präsentationen anlässlich des Workshops: ESF-OP Berlin international?
Europäische Qualifizungsbedarfe und Lernpotenziale
(26.1.2010):Einführungspräsentation (Klaus-Dieter Paul/Peter Wordelmann)



**ESF-OP Berlin international?
Europäische
Qualifizierungsbedarfe und
Lernpotenziale**



Begriffe zur Verständigung

- **Globalisierung:**
weltweiter Prozess der primär ökonomischen Vernetzung
von Produktion und Dienstleistungen
- **Internationalisierung:**
Reaktion von Institutionen, Organisationen,
Unternehmen, aber auch Regionen auf diesen Prozess
- **Transnationalität:**
spezifische Form der Internationalisierung (EU-
Terminologie)



Stand Internationalisierung der Berliner Wirtschaft

- Ergebnis von Recherchen zur Vorbereitung der Interviews
- Annahme:
relativ geringe „Internationalität“ Berlins und
daraus abgeleitet möglicherweise Bedarfe und
Aktionen



Stand Internationalisierung der Berliner Wirtschaft

Exportquote (Anteil der Auslandsumsätze an den Gesamtumsätzen der Industrie):

- Bund insgesamt: 45,7%
- Berlin: 38,8%

Exporte in % des BIP:

- Berlin 13,1% (2008), letzte Stelle
- Bundesdurchschnitt der Länder: 39,9%

keine Theorie der Internationalität von Dienstleistungen!



Stand Internationalisierung der Berliner Wirtschaft

Globaler Vernetzungsgrad (Konnektivitätsgrad nach Taylor):
Externe Vernetzung zwischen Dienstleistungskomplexen in verschiedenen Weltstädten

- London am höchsten („1“)
- Frankfurt einen Wert zwischen 0,5 – 0,89
- Hamburg einen Wert zwischen 0,4 und 0,49
- München und Berlin einen Wert zwischen 0,3 und 0,39 und
- Köln einen Wert zwischen 0,2 und 0,29.
- In einem engeren **Weltstadtnetzwerk** von wissensintensiven, unternehmensorientierten Dienstleistungsfirmen in zehn Weltstädten ist aus Deutschland nur Frankfurt vertreten, neben London, New York, Chicago, Los Angeles, Singapur, Hongkong, Tokio, Mailand und Paris.



Stand Internationalisierung der Berliner Wirtschaft

Innovationsindex (Einzelindikatoren und Dynamikindex):

- Innovationsgrad hoch: Berlin an 2.Stelle hinter BW (EU)
- FuE-Ausgabenintensität
- FuE-Personalintensität
- Erwerbstätigenanteil FuE-intensive Industriezweige
- Erwerbstätigenanteil wissensintensive Dienstleistungen
- Erwerbstätigenanteil in wissenschaftlich-technischen Berufen
- Patentedichte



kein expliziter Bezug zur Internationalität!

Stand Internationalisierung der Berliner Wirtschaft

Städteranking (50 deutsche Kommunen):

- Berlin Platz 47 (Niveauranking)
- Berlin Platz 17 (Dynamik)

Gründungsintensität, Beschäftigte in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen. Arbeitslose nach Alter, Investitionsquote, Produktivität, IW-Consult-Reisekostenindex, Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, Ausbildungsplatzdichte, Umfrage Bildungsinfrastruktur, FuE Personal je 1.000 Einwohner, Anteil der Beschäftigten mit FH- oder Hochschulabschluss, Umfrage Image, Umfrage Wirtschaftsfreundlichkeit, Umfrage Moderne Verwaltung, Umfrage Standortwahl.



Stand Internationalisierung der Berliner Wirtschaft

kein regionalisierter Bildungsindikator bezüglich „internationaler Kompetenzen“ des „Humankapitals“

- Interkulturelle Kompetenz
- Fremdsprachenkompetenz
- Internationale Fachkompetenz



Fremdsprachen: Elan-Studie

Europaweite Studie (2000 KMU in 29 Staaten) zur Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Fremdsprachenkenntnissen, kultureller Kompetenz und Exporterfolg:

- Vorhersage einer Zunahme des Bedarfs an Fremdsprachenkenntnissen (englisch u.a.)
- KMU fehlt es an Ressourcen zum Ausbau
- 8% der deutschen KMU haben aufgrund fehlender Fremdsprachenkenntnisse einen Exportauftrag nicht erhalten, 4% wegen fehlender interkultureller Kompetenz
- KMU, das in Fremdsprachen investiert, erzielt um 44,5% höheren Exportumsatz



Bestandsaufnahme transnationale Förderansätze (Instrumente)

18 Internationale Weiterbildungsmaßnahmen

Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (transnationale Maßnahmen u. das Europäische Jahr für Jugendliche) zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit u. der Einstellungschancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt, die nicht nach dem SGB III förderfähig sind.

20 Weiterbildungsdatenbank

Sicherung der Transparenz der beruflichen Weiterbildung durch Bereitstellung umfassender Informationen

22 Europaagentur für Beratung internationaler Maßnahmen

Externe Dienstleistung zur Unterstützung der SenIAS bei Aktivitäten im europäischen Kontext

27 Internationale berufliche Erstausbildung in der Gastronomie

Bilinguale Ausbildung mit Auslandsaufenthalt



Interviews Leitfragen

- Situation des Befragten/der Organisation
- Darstellung ESF-Ziele/Möglichkeiten Förderkulisse Berlin
- Darstellung Berlin: Defizite im transnationalen Bereich
- Neue Möglichkeiten Ihrer Organisation/in Ihrer engeren Zuständigkeit/bei anderen, auch außerhalb der Organisation
- Verbesserung der transnationalen Infrastrukturen in Berlin
- Konkrete nächste Schritte



Interviewpartner

- Geschäftsführer der Handwerkskammer Berlin unter Anwesenheit des Mobilitätsberaters der HWK
- stellvertretende Vorsitzende des DBG Berlin-Brandenburg
- Geschäftsführer des IB Berlin
- Personalvorstand der BSR unter Anwesenheit des Leiters Aus- und Fortbildung
- Referent für Aus- und Fortbildung des DEHOGA Berlin
- Referent für Internationales /Referentin Ausbildung der IHK Berlin
- Abteilungsleiter Arbeitsmarkt- und Personalpolitik der Vereinigung der Unternehmerverbände Berlin-Brandenburg (UVB)
- Leiter der Abteilung ‚International‘ des Personaldienstleisters bbw
- Vorstandsmitglied Pfefferwerk/Geschäftsführerin Wetek
- weitere vereinbarte Interviews (mit der Leitung Change Management Vivantes, der Leitung des OSZ Chemie, Deutsche Bahn AG) wurden auf Januar/Februar 2010 verschoben.



Ergebnisse Interviews

- Probleme, transnationale Qualifizierungsbedarfe in der Region Berlin zu definieren, zu operationalisieren oder Mängel systematisch und konkret zu beschreiben
- Nachfrage nach internationalen Kompetenzen steht nicht im Vordergrund, steigt jedoch signifikant an (Indiz: Beteiligung der Wirtschaftsverbände, der wirtschaftsnahen Dienstleister an europäischen Mobilitätsprogrammen)
- pro-aktive regionale, transnationale Kompetenzentwicklung erforderlich
- Potenzial von Menschen mit Migrationshintergrund wird für den Prozess der Internationalisierung unzureichend genutzt
- Großunternehmen könnten generell eine wichtige Vorreiterrolle in der transnationalen Qualifizierung für KMU spielen (Huckepack/Netzwerke!)
- Konzentrierung der ‚zuständigen Stellen‘ (Verbände, ESF Verwaltungen, Arbeitsagenturen/Jobcenter, Unternehmen, Kammern, Verbände) unzureichend
- Strategische politische Unterstützung unzureichend
- Entwicklung internationaler Kompetenzen müssen an die spezifischen regionalen Anforderungen angepaßt werden
- intermediäre Organisationen müssen an der ‚Nahtstelle‘ zu den Unternehmen operieren
- Förderung der internationalen Personalentwicklung in Form einer aufsuchenden Organisationsberatung Mobilitätsberatung
- Programme und Maßnahmen stärker pro-aktiv steuern (auch im Sinne eines „Transfer-Monitoring“)
- Richtlinie ‚ESF International‘ fehlt



Anregungen/Vorschläge Interviews

- Entwicklung und Implementation eines regionalen Fremdsprachenprogramms im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (am Beispiel HoGa?)
- Erarbeitung einer Studie zur Fremdsprachenkompetenz in der Region, in der der Ist-Stand, die Bedarfe und die Auswirkungen möglicher Defizite herausgearbeitet wird
- Implementation einer Weiterbildungsmaßnahme „Hotelfachkraft mit Europaqualifikation“ (ggf. im Kontext der Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens und entsprechender Anrechnungsverfahren mit der Durchlässigkeit zu Fachhochschulen und Universitäten)
- Entwicklung und Implementation eines Programms zu Auslandspraktika für alle außerbetrieblichen Auszubildenden direkt in Abschluss an ihre Berufsausbildung
- Unterstützung von KMU bei ihrer internationalen Personalentwicklung
- Kampagne zur transnationalen Qualifizierung im Rahmen der Internationalisierung der Region aus bildungspolitischer Sicht. Ziele wäre die Verbesserung der allgemeinen Basis für Internationalisierung und die Förderung der regionalen transnationalen Personalentwicklung.



Beratung, Begleitung, Monitoring (Strukturen)

Beratungsverbund EuropaBeratung (www.europaberatung-berlin.de)

- I.S.A. – servicestelle europa (Zukunftsbau GmbH)
- PiA – Praxis im Ausland (Ausbildungswerk Kreuzberg)
- FLS International (Friedrich-List-Schule – Kompetenzzentrum Int. Beziehungen)

Europaagentur für Beratung internationaler Maßnahmen

- Externe Dienstleistung zur Unterstützung der SenIAS bei Aktivitäten im europäischen Kontext



Strategische Projekte für Berlin

Transnational Capacity Building: Europafähigkeit Berliner Verwaltung - am Beispiel Berliner Bezirke (ConAct)

ESF Bund 2007 - 2013 transnational: Integration durch Austausch (IdA) - z.B. Job Destination Airport (www.job-destination-airport.net)

ESF-Lernnetzwerke GD EMPL - insb. IMPART (<http://www.impart.eu/>) (IntMig)

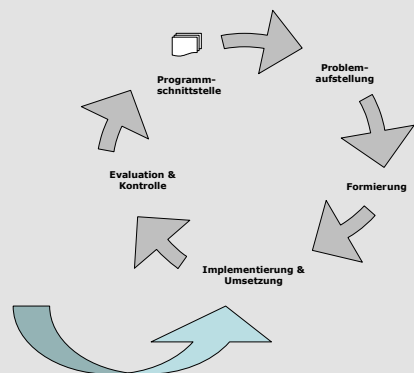


Handlungsoptionen ?

- Systematischer Transfer (Beispiel: Berlin Transfer)
- Regionale Vernetzung der innovativen transnationalen Projekte
- Richtlinie ‚International‘ im OP Berlin
- Weiterentwicklung vorhandener transnationaler Instrumente des ESF-OP Berlin 2007 – 2013 (auch mit Blick auf 2014 ff.)
- regelmäßiger Gesprächskreis Internationales (Behörden, Partner, Träger, PR)
- Bearbeitung von Schwerpunktthemen: z.B. Europäischer Qualifikationsrahmen, Migration, Kompetenzfelder, lokale Ansätze (z.B. BBI, Gewerbeparks, BBWA), Integrierte Stadtentwicklung
- Europabericht Berlin verbessern



Programm – Projekt – Zyklus: Transfer





Kontakt:

**Dr. Peter Wordelmann (peb)
Klaus-Dieter Paul (u.bus)**

**u.bus
Gesellschaft für regionale Entwicklung und
europäisches Projektmanagement mbH
Gormannstr. 14
10119 Berlin**

**Telefon +49 30 61 62 96 40
Telefax +49 30 61 62 96 43
katjalehmann@ubus.net
www.ubus.net**



Transnationale Förderansätze - FLS

- Friedrich-List-Schule (FLS) – OSZ Wirtschaftssprachen
- seit 2003 Kompetenzzentrum Internationale Beziehungen
- seit 2008 Beratungsagentur von SenBWF
- Beratung zu EU-Förderprogrammen mit Berliner Partnern
ISA und ABW-PiA als ESF-geförderte EuropaBeratung Berlin
(Leonardo, Comenius, Youth in Action)



Transnationale Förderansätze - FLS

- 10 FLS-eigene Leonardo Projekte (Mobilität, Partnerschaften, Innovationstransfer) für IVT, PLM und VETPRO (Fördervolumen ca. 1 – 1,5 Mio. € pro Jahr)
- FLS berät Berliner Berufsschulen/OSZ zu Beantragung/ Durchführung von Leonardo Projekten (Multiplikator der NA beim BiBB in Berlin)
- Berlin im Leonardo Programm erfolgreich:
 - 2x so viel Mittel nach Berlin als Bevölkerungsanteil,**ABER:** nur 1-2 % aller Berufsschüler EU-weit mobil



Transnationale Förderansätze - FLS

Qualität statt Fläche:

- Innovative Projekte fördern, z. B. AIRE:
“Adapting and Installing an International vocational training for Renewable Energy and energy management”
mit Belgien, Dänemark, Finnland, Litauen, Spanien oder der Türkei



**EUROPA
BERATUNG
BERLIN**
Mobilität und
transnationale
Bildungswege

**EUROPA
BERATUNG
BERLIN**

Mobilität und
transnationale
Bildungswege

Hotline +49 30 609 828 30

www.europaberatung-berlin.de
mail@europaberatung-berlin.de

Carl Schuppan
EU-Team FLS



Die EuropaBeratung Berlin ist eine Kooperation der Beratungsagenturen
FLS-international, I.S.A. – servicestelle europa und PiA – Praxis im Ausland.

Im Auftrag der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung und
gefördert durch den Europäischen Sozialfonds.

Präsentation des IdA-Projektes „job destination airport“



job destination airport



Kooperationspartner Berlin



- u.bus GmbH, Berlin 
- Bildungsmarkt e.V., Berlin 
- Internationaler Bund, Berlin 

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Integration durch Austausch (IdA)

job destination airport

Die Globalisierung fordert veränderte Kompetenzen, deshalb fördert das Programm **IdA**:

- Erweiterung von Fremdsprachenkenntnissen
- Erwerb interkultureller Kompetenzen
- Vertiefung von Berufserfahrung - im Ausland

Ziel: Qualifizierung für einen **Arbeitsplatz** in einem **internationalen Umfeld**



Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



BBI – Entwicklungsmotor der Region

job destination airport

Im Jahr 2011:

Eröffnung des **Flughafens BBI** – Berlin-Brandenburg-International
in Berlin Schönefeld

- bis zu 50 Mio Fluggäste pro Jahr
- ca. 40.000 neue Arbeitsplätze
- vorwiegend in den Bereichen **Einzelhandel, Logistik, Hotellerie und Gastronomie, Tourismus, Nahverkehr, Entsorgung, Sicherheit ...**
- direkt am Flughafen, in „Airport City“ und im Business Park



Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Die Idee

job destination airport

IdA + BBI = job destination airport

- Das Programm IdA und die Entwicklung des BBI nutzen
- für die Vermittlung arbeitsloser junger Fachkräfte in ein internationalisiertes Arbeitsumfeld
- durch individuelles Bewerbungscoaching und zielgerichtete internationale Qualifizierung

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Das Projekt (1)

job destination airport

- o Erhebung des Fachkräftebedarfs am BBI
- o gezielte Teilnehmerauswahl für eine Vermittlung in BBI-relevante Dienstleistungstätigkeiten
- o Jobbörse für BBI-relevante Dienstleistungstätigkeiten
- o 6-monatige Vermittlungs- und Trainingsmaßnahmen mit
 - o individuellem Bewerbungscoaching
 - o Fremdsprachentraining
 - o interkulturellem Training
 - o berufspraktischer Qualifizierung im Ausland

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Das Projekt (2)

➤ job destination airport

- o internationaler Erfahrungsaustausch der Partner aus Unternehmen und öffentlicher Verwaltung (Konferenzen, Workshops usw.)
- o Aufbau stabiler internationaler Partnerschaften zwischen Unternehmen, Bildungsdienstleistern und arbeitsmarktpolitischen Akteuren im Projektzeitraum 2009 - 2012
- o Verankerung eines regionalen Programms zur internationalen und interkulturellen Qualifizierung von Fachkräften für den regionalen Arbeitsmarkt über 2012 hinaus

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Zielgruppe

➤ job destination airport

- Junge Erwachsene **bis 30 Jahre**
- Berufsausbildung und/oder **erste Arbeitserfahrung**
- Anspruch auf **ALG II** (oder ALG I)
- Motivation für einen **Arbeitsplatz im internationalen Umfeld**

Interessierte bewerben sich mit Lebenslauf und Anschreiben.

In einem ca. 1stündigen Erstgespräch werden die Voraussetzungen geprüft.

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Individuelle Vermittlungsstrategie (1)

job destination airport

Meilensteine der 6monatigen Vermittlungs- und Trainingsmaßnahme:

- **Berufs-/Jobziel** bestimmen (2 Wochen, **Berlin**)
 - individuelle Zielvereinbarung
 - Trainings- und Bewerbungsplanung

- **Trainingsphase I** (6 Wochen, **Berlin**)
 - Bewerbung für ein Auslandspraktikum
 - Fremdsprachenkompetenz
 - interkulturelle Kompetenz
 - IT-Kompetenz
 - Kompetenzen für die Jobsuche
 - Bewerbungsmappe
 - gefestigtes Berufs-/Jobziel

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Individuelle Vermittlungsstrategie (2)

job destination airport

- **Trainingsphase II** (2 Wochen, **europ. Ausland**)
 - Fremdsprachenkompetenz
 - Alltagskompetenz im Ausland

- **Trainingsphase III** – berufspraktische Qualifizierung (10 Wochen, **europ. Ausland**)
 - Fremdsprachenkompetenz
 - berufliches Handeln im interkulturellen Kontext
 - fachliche Auffrischung/Vertiefung

- **Job** finden (4 Wochen, **Berlin**)
 - internationales Bewerber/innenprofil
 - Bewerbungsmappe
 - Kompetenzen für die Jobsuche
 - Arbeitsvertrag

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Pädagogischer Rahmen

job destination airport

- o gruppengestütztes Lernen in kleinen Gruppen von **8-12 Teilnehmenden** je Durchlauf
- o **individuelle Lernbegleitung** und individuelles **Coaching** bei der aktiven Jobsuche über die gesamten 6 Monate
- o **situationsbezogenes Fremdsprachenlernen** mit orts- und berufsfachkundigen Muttersprachlern/-innen
- o **berufspraktische Qualifizierung im Ausland** als Teil einer individuellen Vermittlungsstrategie
- o **persönliche Betreuung** und Berufszielarbeit **im Ausland** zusätzlich durch erfahrene Mittlerorganisationen

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Auslandsaufenthalt

job destination airport

- o Regionen: **Marseille/Frankreich - Helsinki/Finnland - Nordschweden - Niederlande**
- o **Unterbringung** in Appartements, Ferienhäusern, Jugendhotels oder direkt im Praktikumsbetrieb
- o betreute **Selbstverpflegung**, Verpflegung über spezielle Arrangements der Mittlerorganisationen vor Ort - oder im Praktikumsbetrieb
- o Finanzierung der **Hin- und Rückreise** und des **Mehraufwands** für Unterkunft, Verpflegung, Transport etc., der durch den Auslandsaufenthalt entsteht

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Aktuelle Angebote

job destination airport

Geplante erste Durchläufe:

11. Januar – 27. Juni 2010 mit Aufenthalt in **Frankreich**
Schwerpunkt: Tätigkeiten in Hotel und Gastronomie

(bereits gestartet – *ausgebucht*)

08. Februar – 25. Juli 2010 mit Aufenthalt in **Finnland**

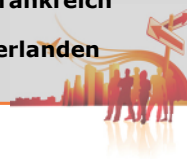
(aktuell noch 2 freie Plätze)

12. März – 26. Sept. 2010 mit Aufenthalt in **Frankreich**

April – Sept. 2010 mit Aufenthalt in den **Niederlanden**

ff

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Unsere Partner

job destination airport

Berliner Arbeitsverwaltungen

- o JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg
- o JobCenter Pankow
- o JobCenter Charlottenburg-Wilmersdorf
- o JobCenter Neukölln
- o JobCenter Mitte
- o JobCenter Marzahn-Hellersdorf

- o Agentur für Arbeit Süd

- o SenIAS Referat „Berufliche Qualifizierung“

Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Kontakt



www.job-destination-airport.net
Tel. 030-61629640

schriftliche **Bewerbungen** an:
contact@job-destination-airport.net



Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

Infos unter:
www.job-destination-airport.net



Das Projekt „job destination airport“ wird gefördert im Rahmen des Programms „Ida – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Präsentation des Projektes „IMPART“



Increasing the Participation
of Migrants and Ethnic Minorities
in Employment

Workshop ESF International | Berlin, 26. Januar 2010
Learning for Change | Setting up Learning Networks under the ESF 2007-2013



Ziele des Netzwerkes



Oberstes Ziel

Erhöhung der Arbeitsmarkt­beteiligung von
Migrantinnen und Migranten

Teilziele

1. Ermittlung von Good Practice (Effektivität und Effizienz) in der Umsetzung von ESF Projekten/Programmen in drei thematischen Schwerpunkten (s. Inhalte)
2. Entwicklung eines programmübergreifenden Modells zur Ermittlung von Good Practice
3. Einfluss auf die Ausgestaltung des ESF (Förderperiode 2013 - ..)



12 Partner aus 7 EU-Staaten



- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen (Antragsteller)
- Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration (Koordination)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Deutschland
- Baden-Württemberg
- Estland
- England
- Griechenland
- Schottland
- Schweden
- Spanien
- Region Andalusien
- Region Aragon
- Region Flandern



Struktur des Netzwerks



- Steuerungsrunde (MC)
 - Gemeinsame Ziele
 - Gemeinsame Methodik
- Drei Thematische Arbeitsgruppen (TWGs)
 - Begleitung der [Expertenbesuche](#) (Peer Review Prozess)



Drei Thematische Arbeitsgruppen



1. Anerkennung der Kompetenzen und Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten/ **Leitung: Deutschland/Berlin**
2. Förderung von Antidiskriminierungskompetenzen in Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen/ **Leitung: Flandern**
3. Integrierte territoriale Ansätze zur Förderung von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt/ **Leitung: Aragon/Andalusien und Schweden**



Methodik



Benchmarking

- Entwicklung von Standards guter Praxis
- Indikatoren zur Bewertung der Praxis in den Partnerregionen

Peer Review Prozess

- Strukturierter Lernprozess durch Expertenevaluation
- Experten (Peers) untersuchen Praxis in Partnerregionen
- Strukturierte Experteninterviews und Hintergrundberichte in den Regionen als Informationsquelle

Resultate

- Analyse der Expertenbesuche in Form von Berichten
- Schlussfolgerungen und Politikempfehlungen / Adressaten: Beteiligte Regionen, Nationale Regierungen und EU Kommission



Mainstreaming Strategie



- Frühe Einbeziehung von Stakeholdern
- Politikforen am Ende jeder Peer Review Runde
- Regionale Stakeholder-Treffen in teilnehmenden Regionen
- Aktive Einbindung der EU Kommission



Aktueller Stand



- Fertigstellung der Grundlagenberichte
- Vorbereitung der Expertenbesuche
- Peer Training: März 2010
- Auftakt Peer Review: Ende April 2010 in Berlin
(Thematischer Schwerpunkt: Anerkennung von Kompetenzen)
- 14 Expertenbesuche in zwei Jahren, mind. 1xPartner



IMPART - Koordination



Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration

Potsdamer Straße 65
10785 Berlin

Webseite: www.impart.eu

Dr. Ulrich Raiser

E-Mail: ulrich.raiser@intmig.berlin.de
Telefon: 030 / 9017 2313

Çiğdem İpek

E-Mail: cigdem.ipek@intmig.berlin.de
Telefon: 030 / 9017 2328



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !

