

Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen im deutschen Qualifikationssystem Praxis und Reformbedarf

► Um kulturelle Vielfalt in der Personalpolitik deutscher Unternehmen weiter zu verankern, ist eine Berücksichtigung von Qualifikationen und Berufserfahrungen, die im Ausland erworben wurden, von besonderem Interesse. Hier gibt es Handlungsbedarf, wie Ergebnisse der Studie „Brain Waste“ im Hinblick auf die deutsche Praxis der Anerkennung von ausländischen Berufsausbildungen zeigen. Im Fokus dieses Beitrags stehen die Angaben aus der Befragung von Expertinnen und Experten der Handwerkskammern sowie der Industrie- und Handelskammern. Dass die Potenziale von qualifizierten Migrantinnen und Migranten bislang zu wenig anerkannt und genutzt werden, wird exemplarisch anhand eines Fallbeispiels verdeutlicht. Zudem werden Empfehlungen für eine bessere Arbeitsmarktintegration von ausländischen Fachkräften gegeben.

Einwanderung, Integration und Beschäftigung in Europa

„Der Großteil der Einwanderer und Personen, die internationalen Schutz genießen, verfügt [...] über Qualifikationen und Fertigkeiten, die in der Europäischen Union gebraucht werden. Ihre volle Integration in den EU-Arbeitsmarkt könnte dazu beitragen, dass die europäische Wirtschaft in puncto Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung ihr volles Potenzial entfalten kann. Aus den jüngsten Beschäftigungszahlen von Einwanderern geht jedoch hervor, dass deren Potenzial nicht immer ausgeschöpft wird. [...] Um ihr Potenzial optimal auszuschöpfen, gilt es daher, auf ihre bereits im Herkunftsland erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen aufzubauen. Voraussetzung hierfür ist allerdings die Anerkennung und angemessene Bewertung formaler und informeller Qualifikationen [...] Besondere Anstrengungen müssen unternommen werden, um die Qualifikationen von Zuwanderern richtig einzuschätzen und auf den benötigten Stand zu bringen, darunter auch die sprachlichen Fähigkeiten, damit sie Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und wie die Bürger des Gastlandes an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können“ (EU-Kommission 2003, S. 20).

Die Anforderung der Lissabon-Strategie, Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslangen Kompetenzerwerb zu sichern, scheitert bei Migrantinnen und Migranten häufig daran, dass im Herkunftsland erworbene Qualifikationen im Aufnahmestaat nicht anerkannt, abgewertet oder nicht einmal wahrgenommen werden. Eine „Lose-lose-Situation“ entsteht: Individuell werden Migrantinnen und Migranten dequalifiziert, volkswirtschaftlich verlieren sowohl die Herkunfts- als auch die Aufnahmeländer, da sie vom vorhandenen Potenzial nicht profitieren.

Auf europäischer Ebene wurden in den vergangenen Jahren umfassende Reformen der Bildungssysteme beschlossen. Ziele des Bologna-Prozesses und der Erklärung von Kopenhagen sind nicht nur Internationalisierung und die Förderung der Mobilität, sondern auch ein effektiveres Wissensmanagement.

Die Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet, einen Nationalen Qualifikationsrahmen zu erarbeiten, der unter Berücksichtigung von informellen Kompetenzen Transparenz der beruflichen Qualifikationen und Durchlässigkeit zwischen den beruflichen und akademischen Niveaus ermöglichen soll. Deutschland steht bildungspolitisch vor besonders großen Herausforderungen. „Während sich zur Jahrtausendwende in der Bildungspolitik und in der Bildungspraxis einzelner europäischer Länder ein zunehmender Grad der formalen Anerkennung informell erworbe-



BETTINA ENGLMANN

Dr., Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH,
Kompetenzzentrum MigraNet, Projektleitung
„Global Competences“, Augsburg

ner Kompetenzen feststellen ließ, wurde für Deutschland im Bereich der faktischen Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ein Nachholbedarf konstatiert“ (BMBF 2008, S. 45).

Rechtliche Lücken und uneinheitliche Anerkennungspraxis

Besonders problematische Auswirkungen haben in diesem Kontext die defizitären Regelungen für eine Anerkennung von ausländischen Abschlüssen im Bereich der beruflichen Bildung – Anschluss an das deutsche Qualifikationssystem zu erlangen, ist mit Schwierigkeiten verbunden. Formal gelten Inhaber/-innen ausländischer Qualifikationen als Ungelernte; sie haben keinen Anspruch auf tarifliche Bezahlung und oft keinen Zugang zu Weiterbildungen.

Verfahren der beruflichen Anerkennung werden in Deutschland bislang nicht für alle qualifizierten Zuwanderer und Zuwanderinnen durchgeführt. Bei Qualifikationen der Berufsbildung bestehen rechtliche Lücken:

- eine formale Anerkennung ist nur für Spätaussiedler/-innen vorgesehen, da diese durch Bestimmungen des Bundesvertriebenengesetzes (BVFG) für jede Qualifikation eine Gleichstellung beantragen können.
- EU-Bürger/-innen haben andere rechtliche Voraussetzungen als Spätaussiedler/-innen oder Drittstaatsangehörige. Sie profitieren von Bestimmungen der EU-Anerkennungsrichtlinien; diese erfassen jedoch nur die sogenannten „reglementierten Berufe“, die in Gesetzen des Bundes (z. B. Heilberufe) und der Länder (z. B. Sozialberufe oder Architekt) umgesetzt werden.

Im reglementierten Bereich ist die Berufstätigkeit oder das Führen der Berufsbezeichnung für Inhaber/-innen ausländischer Qualifikationen gesetzlich geregelt. Anerkennungsmöglichkeiten unterscheiden sich von Bundesland zu Bundesland, im Bereich der beruflichen Bildung sogar mitunter von Stadt zu Stadt, da die zuständigen regionalen Stellen teilweise informelle Anerkennungen durchführen. Fehlende Transparenz erweist sich in diesem Kontext ebenso als Problem wie die mangelnde Chancengleichheit.

Die formale Anerkennung von Berufsausbildungen

Herr D. arbeitete als Techniker in einem Unternehmen in Israel, bevor er als Heiratsmigrant nach Deutschland kam. Da technische Berufe bereits zu den gesuchten Qualifikationen zählen, hoffte er, nach dem Absolvieren des Integrationskurses schnell eine Stelle zu finden. Doch sogar nach einer ausdauernden Suche über Monate hinweg blieb er arbeitslos. Sein Ausbildungszertifikat und seine siebenjährige Berufserfahrung wur-

den nicht positiv gewertet. Die Arbeitsagentur bot ihm einen Lagerjob an, eigentlich eine Tätigkeit für ungelernete Kräfte. Personalabteilungen teilten ihm mit, man könne nur Personen mit anerkannten Abschlüssen berücksichtigen. Herr D. bemühte sich um eine Anerkennung seines Abschlusses und seiner fachlichen Kompetenzen. Er wandte sich an die Industrie- und Handelskammer seines Wohnorts, wo man ihm erläuterte, dass er nur bei Vorlage einer Spätaussiedlerbescheinigung eine Anerkennung beantragen könne. Für einen israelischen Staatsbürger seien sie nicht zuständig.

Herr D. beteiligte sich an der Befragung von Migrantinnen und Migranten, die individuelle Anerkennungserfahrungen thematisierte und deren Ergebnisse in der Studie „Brain Waste“ dargestellt wurden. Er ist ein Beispiel unter vielen: Trotz vorliegender fachlicher Kompetenzen und hoher Motivation scheitert die berufliche Integration – an defizitären rechtlichen Regelungen, an restriktiven Verfahrensdurchführungen und an fehlenden Brückenmaßnahmen für Neuzuwanderinnen und -zuwanderer.

Die Studie „Brain Waste“

Im Jahr 2007 entstand die Studie „Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland“, die erstmals umfassend die deutsche Anerkennungspraxis analysiert. Neben Rechtsgrundlagen, Anerkennungsmöglichkeiten und -zuständigkeiten wurden empirische Ergebnisse aus zwei Befragungen vorgelegt. Bundesweit nahmen 230 Mitarbeiter/-innen aus Anerkennungsstellen, u. a. 37 Industrie- und Handelskammern und 33 Handwerkskammern teil. Sie gaben Auskunft über ihre formale und informelle Anerkennungspraxis, über Rahmenbedingungen wie Kosten und Dauer, aber auch über Probleme und Verbesserungspotenziale.

Weitere Informationen zur Studie: www.berufliche-erkennung.de/brain-waste.html

In einem Anerkennungsverfahren geht es um die Zuordnung eines ausländischen Abschlusses zu einem vergleichbaren deutschen. Anerkennungsstellen nehmen diese Zuordnung vor, vergleichen Zugangsvoraussetzungen, Ausbildungszeiten und -inhalte und stellen einen schriftlichen Bescheid aus. Auch in Berufsfeldern, die sich durch praktische Fertigkeiten auszeichnen, erfolgt eine Prüfung nach Aktenlage. Individuelle fachliche Kompetenzen, die ausländische Antragsteller/-innen praktisch nachweisen könnten, werden in der Regel nicht berücksichtigt.

Um diesem Problem zu begegnen, verknüpfen einige europäische Nachbarländer die berufliche Anerkennung mit Kompetenzfeststellungsverfahren. So haben z. B. in Dänemark Zuwanderer und Zuwanderinnen das Recht auf eine Prüfung ihrer Qualifikation. Auch die Erstellung eines Gutachtens und der Zugang zu Weiterbildungen ist gesetzlich geregelt. In regionalen Zentren werden Qualifikationen und Kompetenzen – z. B. anhand von computergestützten Profilinginstrumenten und Tests am Arbeitsplatz – bewertet. Praktische Fähigkeiten und fachliche Kenntnisse haben

einen hohen Stellenwert und werden abschließend zertifiziert. Die regionalen Unternehmen haben Mitspracherechte bei der Gestaltung derartiger Maßnahmen, um die Bereitschaft zur Einstellung der Absolventen und Absolventinnen zu fördern.

Dass auch Arbeitgeber ein Interesse an Gutachten haben, um ausländische Fachkräfte einschätzen zu können, wird in Deutschland bislang kaum berücksichtigt. Theoretisch ist die Berufsausübung als abhängig Beschäftigter ohne Anerkennung und die damit verbundenen Berechtigungen möglich, doch in der Praxis ist Unsicherheit gegenüber fremdsprachigen Zeugnissen verbreitet. „In weiten Teilen sind Zuwandernde für die Anerkennung ihrer Qualifikationen auf den freien Markt und damit auf die Bereitschaft und Fähigkeit individueller Arbeitgeber verwiesen, fremdsprachige Zeugnisse zu akzeptieren und ausländische Ausbildungen zu bewerten. Problematisch ist dies [...] insbesondere bei Berufsausbildungen und Meisterabschlüssen“ (Beauftragte 2007, S. 78).

Alternative Angebote der Bewertung von Qualifikationen und Kompetenzen

Herr D. hat keinen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren, das zu einer Formalisierung seiner Qualifikation führen könnte. Dennoch hätte er in einer anderen Stadt, bei einer anderen IHK mehr Unterstützung am Arbeitsmarkt erfahren, u. a. durch die Erstellung eines informellen Gutachtens. Er war an seinem Wohnort nicht einmal darauf hingewiesen worden, dass er aufgrund seiner Berufserfahrung eine Zulassung zu einer Externenprüfung beantragen könnte, um Zugang zum deutschen Bildungssystem zu erlangen.

INFORMELLE BESCHEINIGUNGEN

Im Bereich der nicht reglementierten akademischen Abschlüsse und der Berufsbildung sind Anerkennungsverfahren für EU-Bürger/-innen und Drittstaatsangehörige gesetzlich nicht vorgesehen. Dennoch bieten die zuständigen Stellen teilweise informelle Bescheinigungen an, die zwischen einzeiligen Bestätigungen, dass ein spezifischer Abschluss vorliegt, und ausführlichen Gutachten variieren. Berufserfahrungen werden gewürdigt; erfasst werden auch besondere Fähigkeiten, insbesondere dann, wenn ausländische Ausbildungsinhalte über deutsche hinausreichen. Im Rahmen der Expertenbefragung gaben 21 von 37 teilnehmenden IHKs und 16 von 33 HWKs an, informelle Anerkennungsbescheinigungen auszustellen. Sie argumentierten, dass dieses Angebot notwendig sei, um Transparenz über den jeweiligen ausländischen Abschluss sowohl für den oder die Antragsteller/-in als auch für die Arbeitgeber herzustellen. Ohne ihre schriftliche Bewertung seien potenzielle Fachkräfte, die in einigen Branchen dringend gebraucht würden, auf den unqualifizierten Bereich

oder Arbeitslosigkeit verwiesen. Ein Befragter einer IHK äußerte, dass 90 Prozent der Antragsteller/-innen nach der Erstellung eines Gutachtens einen Arbeitsplatz fänden. Demgegenüber standen Befragte, die ein informelles Agieren der Anerkennungsstellen aufgrund des Verwaltungsaufwands und der fehlenden Rechtssicherheit generell ablehnten. Auch fehlende Informationen über ausländische Berufsbildungssysteme wurden als Grund genannt. Andere haben aus der Not eine Tugend gemacht, indem sie sich über Jahre hinweg umfangreiche Datensammlungen aufbauten. Befragte schlugen in diesem Kontext vor, dass ihre Dachverbände die IHKs und HWKs durch eine bessere Vernetzung und erweitertes Informationsmaterial unterstützen sollten. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) nimmt bei der informellen Anerkennung eine Vorreiterrolle ein; er empfiehlt die Erstellung von Gutachten für alle qualifizierten EU-Bürger/-innen und Drittstaatsangehörigen. Jede Kammer entscheidet autonom, welchen Nationalitäten oder Qualifikationen diese zur Verfügung gestellt werden. Allen Personen mit ausländischen Abschlüssen ein informelles Gutachten für den Arbeitsmarkt anzubieten, ist eher die Ausnahme als die Regel. Teilweise werden sie nicht auf Anfrage der Migrantinnen und Migranten erstellt, sondern nur für regionale Unternehmen oder für Arbeitsvermittler/-innen.

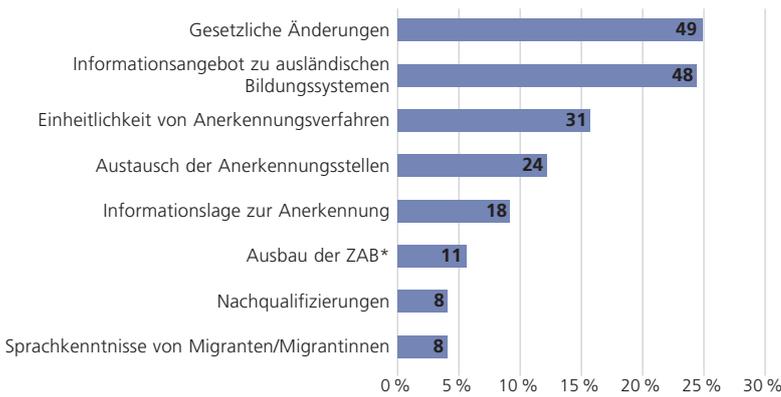
WEITERE ANERKENNUNGSMÖGLICHKEITEN

Ein häufiges Problem sind fehlende Nachweise. Einige Kammern gehen damit flexibel um, indem sie Antragsteller/-innen vor Ort vorführen lassen, dass sie über Praxiskenntnisse verfügen. Vor allem für Flüchtlinge ohne Dokumente ist dieses Angebot hilfreich. Eine HWK gab an, dass eine informelle Anerkennung intern als Gesellenqualifikation behandelt werden kann, wenn eine gleichwertige Ausbildung vorliegt. Sie lässt in diesem Fall auch Drittstaatsangehörige zu Meisterprüfungen zu.

An Grenzen stoßen informelle Zeugnisbewertungen, wenn es um rechtliche Ansprüche geht, die mit einer formalen Anerkennung verbunden sind. In diesem Fall besteht nur die Möglichkeit einer Externenprüfung, falls ausreichend einschlägige Berufserfahrung nachgewiesen werden kann. Die Kammern wiesen jedoch auf verschiedene Probleme hin: Das Angebot von Vorbereitungskursen besteht nur eingeschränkt, die Kosten müssen in der Regel vom Antragsteller/von der Antragstellerin übernommen werden. Angemerkt wurde, dass Migrantinnen und Migranten in der Prüfung oft an der Fachsprache scheiterten.

Befragt nach Verbesserungspotenzialen nannten die Befragten in erster Linie gesetzliche Änderungen und bessere Informationen über ausländische Bildungssysteme und Abschlüsse, um die Anerkennungspraxis zu verbessern (vgl. Abb.).

Abbildung Vorschläge zur Verbesserung der Anerkennungspraxis



Mehrfachnennungen möglich n = 197
 * ZAB: Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
 (Quelle: ENGLMANN/MÜLLER 2007, S. 175)

Wie können deutsche Unternehmen und ausländische Fachkräfte zueinander finden?

Obwohl der Fachkräftemangel in einigen Branchen bereits Auswirkungen hat, stellen ausländische Fachkräfte für viele Unternehmen keine Wunschkandidaten und -kandidatinnen dar: Herr D., der erfahrene Techniker aus einem Hochtechnologieland, scheiterte bei dem Versuch, Arbeitgeber von seinem Können zu überzeugen. Man kann dies damit erklären, dass der deutsche Arbeitsmarkt besonders stark durch formale Nachweise bestimmt wird (vgl. GILLEN 2006, S. 83), doch auch die fehlende gesellschaftliche Akzeptanz spielt eine Rolle, wenn Ausländer/-innen keine angemessene Beschäftigung finden.

Wie der Wert einer ausländischen Qualifikation von Anerkennungsstellen, Unternehmen oder der Arbeitsvermittlung eingestuft wird, kann variieren. Auch in nicht reglementierten Berufen, die keine Anerkennung vorschreiben, führt das fehlende Vertrauen in ausländische Bildungssysteme zu Mismatch am Arbeitsmarkt: Unternehmen suchen einerseits nach Techniker/-innen, andererseits werden ausländische Techniker/-innen nicht als solche akzeptiert, geschweige denn rekrutiert. Besonders gravierend sind die Engpässe in den Bereichen der MINT-Qualifikationen und in technischen Berufen (vgl. KOPPEL/PLÜNNECKE 2008, S. 12).

Unsicherheiten bei der Bewertung von ausländischen Zeugnissen, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, könnte mittelfristig durch klare Anerkennungsregeln und Gutachten von zuständigen Stellen begegnet werden. Eine Rolle spielt daneben die zunehmende Bedeutung kultureller Vielfalt in der Personalpolitik deutscher Unternehmen. Ausländische Qualifikationen und Berufser-

fahrungen wurden gegenüber der Beschäftigung von Bildungsinländer/-innen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen lange wenig berücksichtigt, doch sowohl internationale Marktinteressen als auch die Vergrößerung des Rekrutierungspools machen eine neue Wertschätzung dieser Ressourcen sichtbar. Erste positive Erfahrungen mit der Einstellung von ausländischen Fachkräften können mittelfristig dazu führen, dass eine steigende Zahl von Unternehmen das Personal internationalisiert. Dies zeigt das Beispiel deutscher ITK-Firmen: 90 Prozent derer, die Einstellungen planen, beschäftigen bereits einen ausländischen IT-Spezialisten (vgl. ROHLEDER 2007, S. 8).

Angesichts der bevorstehenden demografischen Veränderungen sind die Volkswirtschaften Europas auf Zuwanderung angewiesen. Andere europäische Staaten haben ihre Integrationsprogramme reformiert, um sich im Wettbewerb um Fachkräfte zu positionieren. Dieser Schritt steht hierzulande noch aus.

Durch Brückenmaßnahmen Brain Waste verhindern

Herr D. wandte sich an seinen Arbeitsvermittler und fragte nach Weiterbildungsmöglichkeiten, da er trotz bestandener Deutschprüfung im Integrationskurs noch mehr fachsprachliche Kenntnisse erwerben wollte, solange er auf Arbeitssuche war. Auch dieser Versuch, sich an den deutschen Arbeitsmarkt anzupassen, zerschlug sich: Migrantenspezifische Kurse, die fachsprachliche Anteile enthalten, waren in seiner Region nicht vorhanden; Weiterbildungen für Techniker forderten als Zugangsvoraussetzung eine Facharbeiterqualifikation.

In reglementierten Berufen sind Teilanerkennungen für EU-Bürger/-innen rechtlich geregelt. Wenn die beruflichen Standards des Aufnahmelandes nicht erreicht sind, haben Antragsteller/-innen ein Recht auf eine Ausgleichsmaßnahme: Sie haben die Wahl zwischen einer Eignungsprüfung, die sich auf die festgestellten Unterschiede bezieht, oder einer Anpassungsmaßnahme, die als Lehrgang oder Praktikum gestaltet werden kann und deren Abschluss zu einer vollen Anerkennung führt. Im Bereich der Berufsbildung sind zwar Nachqualifizierungen, die mit einer Externprüfung abschließen, verfügbar; Anpassungsqualifizierungen für Inhaber/-innen ausländischer Abschlüsse sind dagegen bislang in HwO und BBiG nicht vorgesehen.

Das System der Teilanerkennung bietet sich als Modell für alle Migranten und Migrantinnen an, die eine Qualifikation mitbringen. Im Rahmen der Expertenbefragung gaben die Kammern mehrheitlich an, dass Teilanerkennungen nicht vorgesehen sind. Verfahren enden entweder mit einer vollen Anerkennung oder einer Nicht-Anerkennung. Dieses Entweder-Oder wird dem Bedarf des Arbeitsmarktes

nicht gerecht – auch bei vollen Anerkennungen fehlt vielleicht die Fachsprache, und bei einer Nicht-Anerkennung verfügt eine im Ausland qualifizierte Person doch über weit mehr Kompetenzen als eine ungelernete. Das deutsche Integrationsprogramm bietet bislang weder ein Anerkennungssystem noch Brückenmaßnahmen an, die in anderen Staaten verfügbar sind. Sie setzen am erworbenen Beruf an und umfassen z. B. theoretischen und fachsprachlichen Unterricht, Schulungen in Werkstätten oder Bewerbungswege. Auch Programme für betreute Praktika oder Training-on-the-job sind effizient. Neuzuwanderinnen und -zuwanderer sollten parallel zum Integrationskurs ein Anerkennungsverfahren durchlaufen, das in passgenaue Weiterbildungen mündet, die berufsbezogenes Deutsch und berufliche Standards kombinieren.

Um die Arbeitsmarktintegration von ausländischen Fachkräften effektiver zu gestalten, sind neben gesetzlichen Änderungen auch verstärkte Bemühungen von Arbeitgebern notwendig. Initiativen der Wirtschaft wie die „Charta der Vielfalt“, welche die Wertschätzung von kultureller Diversität fördert (vgl. KANSCHAT in diesem Heft), können eine wichtige Rolle spielen. Entscheidend wird jedoch sein, ob die Anerkennung einer ausländischen Qualifikation im Einzelfall tatsächlich zu einer adäquaten Beschäftigung führt. ■

Literatur

BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION: 7. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin 2007

BMBF: Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland im Rahmen der OECD-Aktivität „Recognition of non-formal and informal Learning“. Bonn/Berlin 2008

ENGLMANN B.; MÜLLER, M.: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg 2007 URL: www.berufliche-erkennung.de/brain-waste.html (Stand: 12.12.2008)

GILLEN, J.: Die Rolle beruflicher Zertifizierung im lebenslangen Lernen. In: CLEMENT, U.; LE MOUILLOUR, I.; WALTER, M. (Hrsg.): Standardisierung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen in Europa. Bonn 2006, S. 79–91

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Mitteilung über Einwanderung, Integration und Beschäftigung. Brüssel 3.06.2003

KOPPEL, O.; PLÜNNECKE, A.: Braingain – Braindrain. Die Wachstumspotenziale der Zuwanderung. IW-Positionen Nr. 33. Köln 2008

ROHLEDER, B.: Der Fachkräftemangel bremst Innovation und Wachstum in Deutschland. In: BITKOM (Hrsg.): Standpunkte zur Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte. Den Wettbewerb um die besten Köpfe gewinnen. Berlin 2007, S. 7–9

IT-Bereich

Praxisnahe Ausbildungshilfe

Der IT-Bereich leidet unter einem Mangel an Fachkräften. Daher ist es notwendig, den bisher sehr niedrigen Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen. Ein Modellversuch des Berufsbildungswerks (bfw) in Berlin wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gefördert und fachlich begleitet. Ziel war es, praxisnah Prozessorientierung und Gender Mainstreaming in der betrieblichen Ausbildung der IT-Branche zu verknüpfen. Die dabei entstandenen Handreichungen und Umsetzungshilfen für die Praxis sind in diesem Buch zusammengefasst.



Sigrid Bednarz,
Evelyn Schmidt (Hg.)
Arbeitsprozessorientierte und geschlechtergerechte IT-Ausbildung

Handreichungen –
Umsetzungsempfehlungen
– Beispiele für die Praxis

Berichte zur beruflichen
Bildung

2009, 270 S.,
27,90 €/49,- SFr
ISBN 978-3-7639-1121-9
Best.-Nr. 111-019

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de

