



**Studie zum Weiterbildungsbedarf
in der Republik Estland**



TRAINING – MADE IN GERMANY

EINE INITIATIVE VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Studie
zum Weiterbildungsbedarf
in der
Republik Estland

Impressum

Herausgeber

iMOVE beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Verantwortlich für den Inhalt

itf

Innovationstransfer- und Forschungsinstitut
für berufliche Aus- und Weiterbildung
Grevesmühlener Str. 18
19057 Schwerin
<http://www.itf-schwerin.de>

profil

Gesellschaft für Struktur-, Unternehmens-
und Personalentwicklung mbH
Mecklenburgstr. 20
19053 Schwerin
<http://www.consult-profil.de>

Stand

August 2004

Inhaltsverzeichnis

1.	Zielstellung und methodisches Vorgehen.....	4
2.	Estland in Fakten	5
3.	Rahmenbedingungen.....	6
3.1	Politik.....	6
3.2	Wirtschaft.....	6
3.3	Arbeitsmarkt.....	9
3.4	Aspekte der Umgangs- und Geschäftskultur	10
4.	Bildungssystem.....	11
4.1	Schul- und Hochschulsystem.....	13
4.2	Berufliche Bildung	19
5.	Weiterbildungsmarkt in Estland.....	23
5.1	Aktuelle Lage	23
5.2	Marktentwicklung und Förderung	32
5.3	Markteintritt	35
5.4	Fazit und Handlungsempfehlungen zum Markteintritt.....	37
5.5	Handlungsempfehlungen für eine Schrittfolge zum Markteinstieg	43
6.	Zusammenfassung	44
7.	Anhang	46
7.1	Literatur und Links	46
7.2	Hilfreiche Adressen.....	47

1. Zielstellung und methodisches Vorgehen

Zielstellung

Die vorliegende Studie zum Weiterbildungsmarkt in Estland hat das Ziel,

- deutschen Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung Möglichkeiten des Markteintritts aufzuzeigen,
- dafür politische, wirtschaftliche und bildungsrelevante Eckdaten bereitzustellen und
- Handlungsempfehlungen zur Kooperation mit estnischen Partnern anzubieten.

Methodisches Vorgehen

Die Studie stützt sich auf Literatur- und Internetrecherchen sowie vorliegende Berichte zur Situation in Estland und auf einen mehrtägigen Besuch in Tallinn und Tartu.

Die wichtigsten Aussagen wurden verifiziert und untersetzt durch Gespräche und leitfadengestützte Interviews

- in der deutschen Botschaft in Estland,
- in der Deutsch-Baltischen Handelskammer in Tallinn,
- im Bildungs- und Wissenschaftsministerium in Tartu,
- in der Estnischen Qualifikationsagentur,
- im Wohlfahrtsministerium,
- im Arbeitsamt,
- beim Arbeitgeberverband,
- in beruflichen Schulen sowie in privaten Bildungseinrichtungen.



2. Estland in Fakten

Lage:	Die Republik Estland ist der nördlichste und zugleich kleinste baltische Staat. Gemeinsame Grenzen bestehen mit Lettland und Russland.
Staats-/ Regierungsform:	Republik, parlamentarische Demokratie
Fläche:	45.226 qkm
Hauptstadt:	Tallinn
Andere Großstädte:	Universitätsstadt Tartu, Industriestädte Narva, Kothla-Järve, Kurort Pärnu
Bevölkerung:	1,37 Mio. Einwohner, davon 68 % Esten, 26 % Russen, 2 % Ukrainer, 4 % andere Nationalitäten
Erwerbspersonen:	0,79 Mio.
Sprachen:	Estnisch (Amtssprache), Russisch, Englisch, Deutsch und Finnisch
Bruttoinlandsprodukt:	7,3 Mrd. € (2003)
Inflationsrate:	2,5 % (Prognose 2004)
Arbeitslosenquote:	9,5 % (regional große Unterschiede)
Währung:	Estnische Krone (EEK) 1 EUR = 15,6466 EEK

3. Rahmenbedingungen

3.1 Politik

Estland erklärte am 20.08.1991 (seit 1998 staatlicher Feiertag) die Wiedererlangung seiner Unabhängigkeit. Seit dieser Zeit hat das Land viele Regierungswechsel erlebt. Alle Regierungen hatten aber ein gemeinsames Ziel: die Umwandlung Estlands von der Planwirtschaft in eine Marktwirtschaft sowie die Integration in die europäische Gemeinschaft.

Staatspräsident

Der Staatspräsident (Arnold Rüütel – seit 2002) ist zeremonielles Staatsoberhaupt und Oberkommandierender der Streitkräfte. Er wird auf fünf Jahre vom Parlament gewählt.

Regierung

Das oberste gesetzgebende Staatsorgan ist das Einkammer-Parlament Riigikogu (Staatsversammlung) mit 101 Abgeordneten. Die Legislaturperiode beträgt vier Jahre.

Der Regierungschef ist gegenwärtig Ministerpräsident Juhan Parts von der Union für Republik-Res-Publica.

Verwaltungsstruktur

Der Verwaltungsaufbau ist zweistufig. Unterhalb der Zentralregierung gibt es von der Regierung ernannte Landräte in insgesamt 15 Landkreisen. Die Parlamente der 42 Städte und 205 Gemeinden wurden bei den letzten Kommunalwahlen am 20.10.2002 auch unter Beteiligung der aufenthaltsberechtigten Nicht-Esten gewählt.

Grundrechte

Die estnische Verfassung gewährleistet Esten wie Nicht-Esten dieselben Grund- und Freiheitsrechte. Der gesetzlich verankerte Minderheitenschutz entspricht inzwischen modernem europäischen Standard.

3.2 Wirtschaft

Konsequente Transformation

Estland hat seine Transformation in die Marktwirtschaft, die Deregulierung seiner Märkte und seines Bankensystems ausgesprochen konsequent durchgeführt.

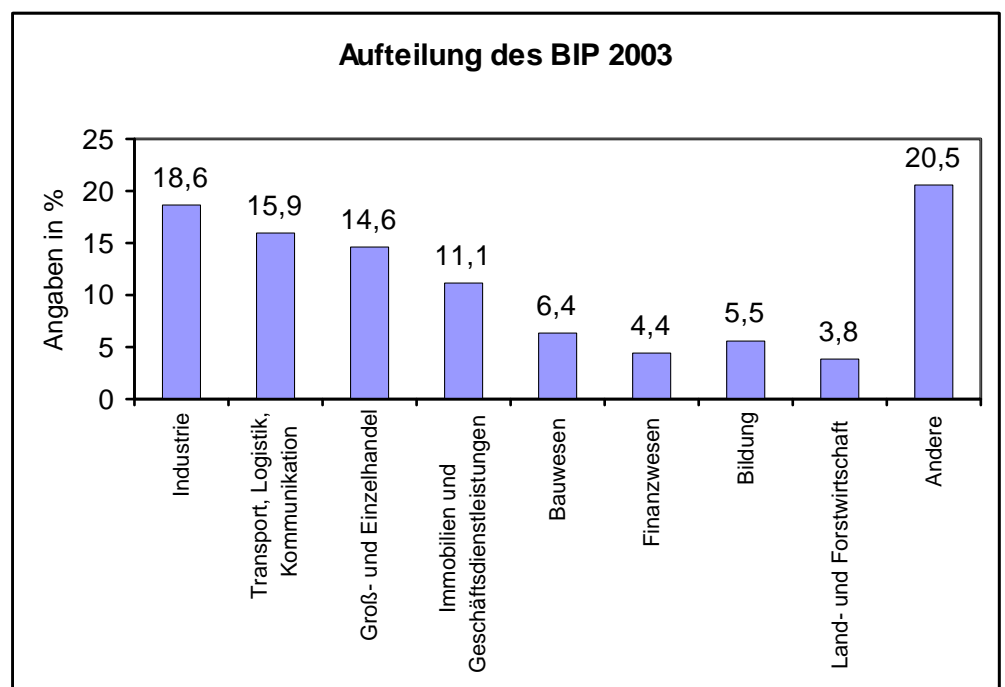
Privatisierung

Der Privatisierungsprozess ist im baltischen Vergleich nicht nur institutionell, sondern auch hinsichtlich der Wertschöpfung weit fortgeschritten. Die im November 2001 aufgelöste Privatisierungsagentur Estlands hat – in der Regel durch internationale Ausschreibungen – nahezu 95 % der früheren Staatsbetriebe privatisiert.

Mit dem Privatisierungsprozess gingen erhebliche Bewegungen im Personalbereich und qualifikatorische Anpassungen einher. Während die institutionelle Privatisierung als abgeschlossen gelten kann, wird der personelle Anpassungsprozess nach Expertenmeinungen – infolge des enormen Privatisierungstempos – noch weitere Jahre in Anspruch nehmen.

Solides Wirtschaftswachstum

Die russische Finanzkrise hat das Land 1999 aufgrund des damals noch hohen Exportanteils in die GUS-Staaten und den Schwächen seines jungen Bankensystems nachhaltig in seinem Wirtschaftswachstum gebremst. Aber nach Überwindung der Rezession befindet sich Estland jetzt in einem kräftigen Aufschwung. So erbrachte die estnische Wirtschaft 2003 bereits ein Bruttoinlandsprodukt (BIP) von umgerechnet etwa 7,4 Mrd. EUR und wies damit eine der höchsten Steigerungsraten in Europa auf. Der Anteil der volkswirtschaftlichen Sektoren an der Erwirtschaftung des BIP ist aus dem nachfolgenden Diagramm (Quelle: Statistikamt Estland) ersichtlich.



Nach einer Prognose der Nationalbank Eesti Pank soll die Wirtschaft im Jahre 2004 wieder um 5,2 % wachsen.

Wichtigste Wirtschaftszweige:

- Metall- und Maschinenbau
- Tourismus
- Holzindustrie
- Informationstechnologie
- Transport und Logistik
- Biotechnologie
- Lebensmittelbranche

Die Struktur der estnischen Wirtschaft hat sich in den letzten 10 Jahren stark gewandelt. Charakteristisch für diesen Transformationsprozess war die kontinuierliche Abnahme des landwirtschaftlichen Bereichs und der Ausbau des Dienstleistungssektors. So haben alle Dienstleistungsbereiche, insbesondere das Finanzwesen, die Transportwirtschaft und die Telekommunikation sowie der Tourismus, ihre Position im estnischen Wirtschaftsgefüge weiter ausbauen können. Eine große Rolle für die estnische Volkswirtschaft spielen darüber hinaus insbesondere die Holzwirtschaft, die Nahrungsmittelverarbeitung, die Textil- sowie die Maschinenbau- und Elektronikbranche. Eine immer größere Bedeutung gewinnen die Informations- und Kommunikationstechnologien. Hier hilft die Regierung den Unternehmen mit ihrer Politik und den Innovationen, die Informationstechnologie als einen Sektor der Wirtschaft zu etablieren, der sich gegenwärtig am schnellsten entwickelt. Aus dem Grund hat auch das Ministerium für Bildung und Wissenschaft im Jahr 2000 das IT-Kolleg in Tallinn gegründet, an dem jährlich 200 neue IT-Spezialisten ihren Abschluss erhalten.

Probleme

Erhebliche wirtschaftliche und soziale Verwerfungen sorgen aktuell und in nächster Zukunft in der Nordostregion Estlands für erheblichen Umstrukturierungsbedarf. Die hier ursprünglich zentralwirtschaftlich etablierte Ölschiefer- und Textilindustrie stecken in tiefen Rentabilitäts- und Absatzkrisen. Gleiches gilt für den ansässigen Energiesektor. Neben dem daraus folgenden Problem der hohen Arbeitslosigkeit, kommen soziale Spannungen durch eine regionale Konzentration der russischen Minderheit in dieser Region hinzu. So weist allein die größte Stadt des estnischen Nordostens, Narva, einen russischen Bevölkerungsanteil von 97 % auf. Auf Grund der industriell einseitigen Ausrichtung der Region werden neben der Konzentration auf Regionalentwicklung, qualifikatorische Anpassungsprozesse sowie eine zunehmende Mobilität bewältigt werden müssen.

Ausländische Investoren

In den letzten Jahren hat Estland unter den zentral- und osteuropäischen Ländern nach Ungarn die meisten ausländischen Direktinvestitionen pro Einwohner angezogen. Ausländische Investoren sind einheimischen Unternehmen gleichgestellt. Sie können Kapital und Gewinne unbeschränkt in das Ursprungsland rückführen und Land erwerben.

Bei ausländischen Investoren ist Estland vor allem wegen seiner niedrigen Lohnkosten beliebt. Ausländische Fach- und Führungskräfte wie Ingenieure, Verwaltungsexperten und Wissenschaftler haben aber nur dann Aussichten im Land zu arbeiten, wenn sie bereit sind, die estnischen Gehälter zu akzeptieren. Gegenwärtig beträgt der Durchschnittslohn rund 430 EUR. Höhere Löhne sind im öffentlichen Dienst zu verdienen. Hier aber nur auf staatlicher, nicht auf kommunaler Ebene. In ausländischen Unternehmen verdienen Arbeitnehmer im Durchschnitt 34 % mehr als in estnischen Unternehmen.

Im Vergleich zu deutschen Großstädten wie Frankfurt am Main oder Berlin, kann man in Tallinn von etwa 35 % niedrigeren Lebenshaltungskosten ausgehen. In den ländlichen Regionen liegen die Preise zum Teil noch erheblich darunter.

3.3 Arbeitsmarkt

Zum volkswirtschaftlich aktiven Bevölkerungsteil zählen in Estland etwa 578.000 Menschen. Ballungsraum der wirtschaftlichen Tätigkeit ist Tallinn und Umgebung. Die Arbeitslosenquote liegt hier bei nur 2 % und es werden vor allem Spezialisten und Facharbeiter gesucht. Im Gegensatz dazu liegt die Arbeitslosigkeit auf dem Land und im Nordosten des Landes bei 17 %. Besonders ernst ist die Arbeitslosigkeit mit 22 % in der Altersgruppe der 15 – 22-Jährigen. Die Gründe hierfür liegen zum Teil – nach Aussagen der Unternehmen – in dem nicht ausreichenden Bildungsniveau. In diesem Zusammenhang ist die Arbeitslosigkeit in der Gruppe mit abgeschlossenem Hochschulstudium mit 5,6 % entsprechend gering.

Nationale Arbeitsagentur

Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wurden in der Arbeitsmarktstrategie der Nationalen Arbeitsagentur sechs Strategien festgelegt:

- Qualifizierung von Arbeitslosen
- Berufsberatung
- Gewährung von Einstellungsbeihilfen für besondere Zielgruppen
- Existenzgründungsförderung mittels Investitionsdarlehen
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- Arbeitsvermittlung

Für komplizierte Einzelfälle steht eine individuelle Eingliederungsberatung mit einem Team von Sozialpädagogen, Medizinerinnen und Berufsberatern zur Verfügung. Für diesen Personenkreis und für von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten soll künftig die Angebotspalette um präventive Qualifikationsangebote erweitert werden.

3.4 Aspekte der Umgangs- und Geschäftskultur

Gäste und Geschäftspartner

Die Esten bevorzugen noch stärker als Letten und Litauer, einen eher dezenten Umgang miteinander, erst recht gegenüber Fremden bzw. Gästen. Dies trifft auch auf das Geschäftsleben zu. Daher darf es nicht verwundern, wenn man als Fremder oder Geschäftspartner nicht sofort überschwänglich aufgenommen wird. Dennoch sind die Esten nicht weniger gastfreundlich als Menschen in anderen Ländern, nur eben auf eine andere Art. Etikette wird groß geschrieben. Wenn man sich aber an die landläufigen Umgangsformen hält und die landestypische Zurückhaltung nicht missdeutet, kann man nichts falsch machen.

Auf die richtigen Regeln sollten die Besucher Estlands schon bei der Begrüßung achten. Zwar ist es üblich, sich die Hand zu reichen, doch gilt das mitunter nur für Männer. Frauen bringt man mit der zum Gruß ausgestreckten Hand unter Umständen in Verlegenheit. Generell unterscheiden sich die Sitten ansonsten nicht von denen in Deutschland.

Kommunikationsfallen

Ein sensibles Thema ist in Estland die Geschichte. Als Deutscher sollte man sich mit leichtfertigen Bewertungen über Fragen der nati-

onalen Souveränität, der sozio-ökonomischen Situation u.ä. im Zweifel zurückhalten, um den Eindruck eines besserwissenden Westeuropäers zu vermeiden. Die oft eifertige Bezeichnung der Esten als Balten wird nicht gern gehört, da man auf seine eigene Geschichte und staatliche Souveränität sehr stolz ist.

Auch das Thema „Russland“ sollte sensibel behandelt werden, da die Esten zu ihrer gemeinsamen Geschichte mit dem östlichen Nachbarn – trotz des vergleichsweise hohen russischen Bevölkerungsanteils im eigenen Land – nicht die freundlichsten Assoziationen verbinden. Demzufolge sollte Russisch – wenn nicht im Gespräch mit Vertretern der ansässigen russischen Bevölkerung – im Geschäftsverkehr nur als absoluter sprachlicher Notbehelf gelten. Geschäftliche Kommunikation lässt sich in der Regel in englisch abwickeln.

Kultureller Hintergrund der Aus- und Weiterbildungspraxis

Kulturell geprägte, landesspezifische Unterrichts- bzw. Ausbildungsformen sind zunächst nicht identifizierbar. Dennoch ist eine langjährige Tradition in schulorientierten Aus- und Weiterbildungsformen nicht zu übersehen. Dies führt dazu, dass auch in der Erwachsenenbildung der „Frontalunterricht“ häufig dominiert. So können bereits Zwischenfragen als unhöfliche Unterbrechung des Unterrichts/Seminars angesehen werden. In Deutschland als „verschult“ geltende Lehr- und Lernformen führen zumindest im schulischen Bereich zu vergleichsweise guten Lernresultaten.

4. Bildungssystem

Bildungsreform

Das estnische Bildungssystem unterliegt seit Jahren wiederholten Umorganisationen – sowohl auf administrativem als auch inhaltlichem Gebiet. So wird das 1989 gegründete Bildungsministerium seit 1995 wieder als separate Einheit geführt. Im Jahr 2003 wurde diesem Ministerium noch der Bereich Wissenschaft zugeordnet und sein Sitz in die Universitätsstadt Tartu verlegt. Man ist seither bemüht, die zentrale Steuerung zu verringern und Entscheidungskompetenz stärker auf lokale Ebenen zu verlagern.

Die gegenwärtige Regierung widmet den Bereichen der Aus- und

Weiterbildung große Aufmerksamkeit. In einschlägigen Regierungserklärungen und programmatischen Dokumenten wird neben dem gleichberechtigten Zugang zu Bildung, dem Primat einer fundierten Allgemeinbildung zunehmend auch der Zugang des Einzelnen zu lebenslangem Lernen betont. Aus diesem Grunde unterliegen die Ziele und Inhalte der Rahmenlehrpläne fast aller Bildungsbereiche gegenwärtig wieder massiven Reformbemühungen. Sie müssen den Erfordernissen einer estnischen Wissensgesellschaft angepasst werden. In diesem Zusammenhang setzte die Vorbereitung Estlands auf den EU-Beitritt wichtige Impulse.

Im Zentrum der Bildungsreformdebatte stehen folgende Ziele:

- Verbesserung des Stellenwertes der Naturwissenschaften,
- Förderung der Kreativität,
- Verbesserung der IT-basierten Bildung einschließlich der technische Basis,
- Verbesserung der baulichen Substanz der Schulen,
- frühzeitige Entwicklung individueller Berufs- und Ausbildungspläne,
- Förderung von neuen Schulformen für Schüler mit besonderen Bedürfnissen (Benachteiligte/Begabte),
- Überprüfung des Berufsbildungssystem hinsichtlich seiner Bedarfsgerechtigkeit und Einbeziehung der Arbeitgeber in die Lehrplanentwicklung,
- Optimierung der Übergänge von der allgemeinen in die berufliche Bildung und
- Förderung der technologieorientierten Bildung.

Rahmenbedingungen

Im Ministerium für Bildung und Wissenschaft sind für die Aus- und Weiterbildung entsprechende Abteilungen eingerichtet worden. So gibt es eine eigene Abteilung Berufsbildung sowie eine Abteilung Weiterbildung, die die politischen Leitlinien bestimmen, die Lehrpläne und Lehrprogramme erarbeiten und die privaten Bildungsorganisationen zertifizieren. Einige Lehrprogramme mit berufsbildendem Inhalt fallen unter die Zuständigkeit der entsprechenden Ministerien (Wirtschaftsministerium) oder lokalen Behörden.

Die gesetzlichen Grundlagen und generellen Prinzipien dafür wurden im Bildungsgesetz (1992), im Gesetz über die berufsbildenden Schulen (2000) und im Hochschulgesetz (geändert 2002) festgelegt.

4.1 Schul- und Hochschulsystem

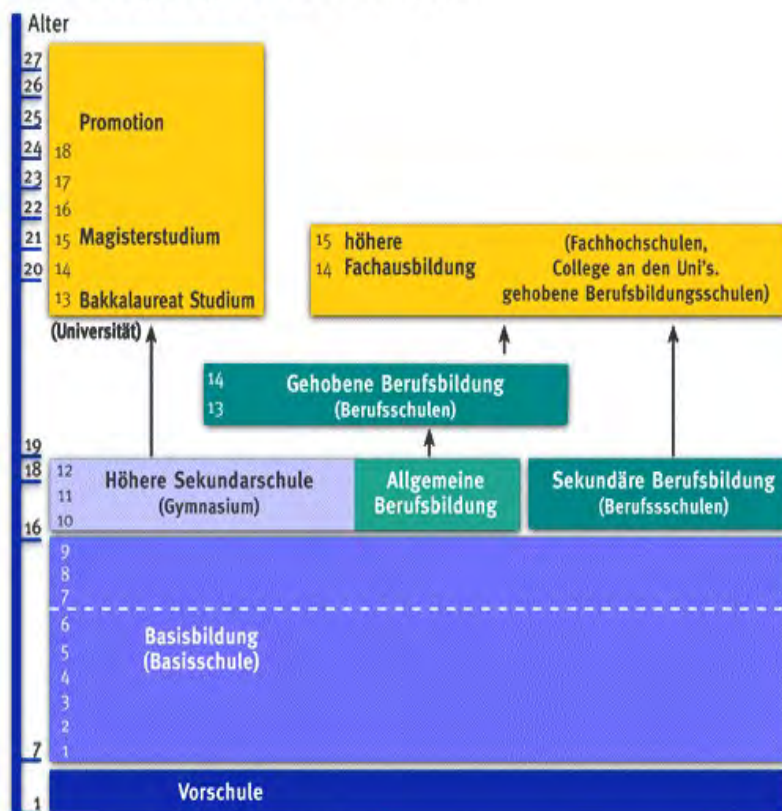
Die Anzahl der allgemeinbildenden Schulen (Klasse 1 – 12) beträgt gegenwärtig 625, davon findet der Unterricht an 519 Schulen in Estnisch und an 85 Schulen in Russisch statt. An 21 Schulen wird in beiden Sprachen unterrichtet. Spätestens bis zum Schuljahr 2007/2008 soll Estnisch als Unterrichtssprache an allen Schulen der Sekundarstufe II gesetzlich vorgeschrieben sein.

Ein staatlicher Lehrplan für diese Klassenstufen wurde letztmalig 1996 von der Regierung gebilligt. Er dient als Grundlage für die Stundenpläne, die jede Schule individuell erstellt.

Struktur des Bildungssystems

Den Aufbau des estnischen Bildungssystems verdeutlicht nachfolgende Struktur.

Bildungssystem Estland



Schulpflicht	In Estland gibt es eine Schulpflicht. Sie beginnt mit dem 7. Lebensjahr und endet mit 17 Jahren oder mit dem erfolgreichen Abschluss der Klasse 9 der Basisschule.
Basisschule (Põhikool)	<p>Die Basisschule ist unterteilt in die Primarstufe (Grundschule, Klasse 1 – 4) und Sekundarstufe I (Mittelschule, Klasse 5 – 9)</p> <p>Am Ende der 9. Klasse müssen die Schüler drei zentral geregelte Prüfungen ablegen; danach erhalten sie ein Abschlusszeugnis.</p> <p>Der erfolgreiche Abschluss der Basisschule berechtigt zum Übergang in eine höhere allgemeinbildende Schule oder in die berufliche Ausbildung.</p>
Gymnasium (Gümnaasium)	<p>Die Sekundarstufe II umfasst die Klassenstufen 10 – 12.</p> <p>Der erfolgreiche Abschluss der Sekundarstufe II (Mittlerer Bildungsabschluss) ermöglicht den Hochschulzugang. Es kann aber auch eine gehobene Berufsausbildung begonnen werden.</p>
Gymnasium mit deutschem Abitur	In Estland besteht die Möglichkeit, das deutsche Abitur abzulegen. Dazu wurde am 03.06.2002 ein Abkommen über schulische Zusammenarbeit zwischen der estnischen und deutschen Regierung unterzeichnet. Mit dem Abkommen wurde u.a. das Programm zum Erwerb des deutschen Abiturs vereinbart. „Deutsche Gymnasien“ gemäß diesem Programm sind das Deutsche Gymnasium Tallinn, das Deutsche Gymnasium Kadrioru, das Humanistische Gymnasium Tallinn-Õismäe, das Gymnasium Tartu-Raatuse und das Hugo-Treffner-Gymnasium Tartu. Die Absolventen dieser Gymnasien erhalten nach erfolgreichem Abschluss die Abschlusszeugnisse sowohl des estnischen als auch des deutschen Gymnasiums, d.h. es werden sowohl die deutsche Abiturprüfung als auch die estnische Staatsprüfung abgelegt. Infolgedessen verfügen die Absolventen über alle einschlägigen Bildungszugänge in Deutschland und in Estland.

Studium	<p>In der Republik Estland kann ein Studium an Fachschulen, Fachhochschulen oder Universitäten absolviert werden. Dafür stehen sowohl staatliche als auch private Hochschulen zur Verfügung. Die privaten Hochschulen benötigen vor der Aufnahme des Lehrbetriebes eine Unterrichtserlaubnis des Bildungs- und Wissenschaftsministeriums. Diese privaten Hochschulen erheben zum Teil hohe Studiengebühren. Die staatlichen Hochschulen erhalten einen steuerfinanzierten Grundsockel, der dazu führt, dass die Anzahl der gebührenfreien Studienplätze begrenzt ist. Die Hochschulen haben jedoch die Möglichkeit, weitere Studenten aufzunehmen, die aber dann Studiengebühren zu entrichten haben. Allerdings liegen diese Gebühren noch deutlich unter denen der privaten Hochschulen. Die estnische Regierung versucht damit, zum einen die Kostenentwicklung des Hochschulsektors zu begrenzen und zum anderen indirekte Lenkungsimpulse zu setzen und somit die unterschiedlichen Möglichkeiten eines höheren Abschlusses besser auszulasten.</p>
Fachschulen (Kutseõppeasutus)	<p>Die Fachschulen bieten in Estland eine gehobene Berufsausbildung an. Ab dem Schuljahr 2002/2003 besteht die Möglichkeit, diese Ausbildung als Studium anzubieten. Das Studienprogramm dafür muss ebenfalls vom Bildungs- und Wissenschaftsministerium bestätigt sein.</p>
Fachhochschulen (Rankenduskõrgkool)	<p>Das Studium an den Fachhochschulen ist auch in Estland stark auf die Praxis konzentriert. Die Studiendauer beträgt 3 – 4 Jahre und beinhaltet umfangreiche Praktika. Zum Abschluss des Studiums erhalten die Absolventen ein Zertifikat (Diplom), mit dem sie ihr Studium zum Master fortsetzen oder sich eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt suchen können.</p>
Universitäten (Ülikoolid)	<p>Mit Beginn des Studienjahres 2002/2003 wurde in Estland eine Studienreform durchgeführt, die sich unverkennbar an westeuropäischen Trends orientierte. An den Universitäten werden seitdem Studiengänge zum <i>Bachelor (bakalaureuseõpe)</i>, zum <i>Master (magistriõpe)</i> und zum <i>Doktor (doktoriõpe)</i> angeboten.</p> <p>Die Länge des Studiums ist abhängig vom jeweiligen Studiengang</p>

und kann beim Master ein bis zwei Jahre, beim Bachelor drei bis vier Jahre und auch beim Doktorstudium drei bis vier Jahre betragen. Bei den Studiengängen Medizin, Tiermedizin, Architektur, Bauingenieurwesen und Lehramts beträgt die Studienzeit insgesamt fünf bis sechs Jahre.

Die Bewertung der Studienleistungen erfolgt über ein "Credit Point System". Die Anzahl der einzubringenden Punkte ist abhängig vom jeweiligen Studiengang und beträgt beispielsweise im Bereich Architektur 200 credits und für den Bereich Humanmedizin 240 credits.

Zulassung zum Studium / Bewerbung

Es gibt in Estland drei alternative Zugangsmöglichkeiten zum Studium an einer Universität oder Hochschule:

- ein Abschlusszeugnis der Sekundarstufe II und das Staatsexamen,
- den Nachweis über eine staatliche Prüfung an einer Berufsschule, die der allgemeinen höheren Sekundarstufe entspricht oder
- den Nachweis eines postsekundären technischen Ausbildungsganges (über fünf Jahre nach Abschluss der Basisschule)

Spezielle Zulassungsbedingungen werden von den einzelnen Instituten je nach angestrebter Studienrichtung gestellt.

Für ausländische Studenten gelten die gleichen Zugangsbedingungen wie für die estnischen Studenten. Grundsätzlich haben sie die erforderliche Hochschulzugangsberechtigung nachzuweisen. Das deutsche Abitur wird dabei im Allgemeinen als Zugangsvoraussetzung anerkannt. Die Büros für Internationale Arbeit der einzelnen Hochschulen beraten die ausländischen Studenten zu allen Fragen, die das Studium betreffen. Es ist zu beachten, dass die Unterrichtssprache an den meisten Hochschulen Estnisch ist. Einige Hochschulen bieten einzelne Kurse oder Aufbaustudiengänge auch in Englisch oder einer anderen Fremdsprache an.

Praktika während des Studiums

Um die Distanz der Hochschulausbildung zum Arbeitsmarkt zu verringern, werden Praktika als zusätzliche Bildungsangebote genutzt.

Die Suche nach einem Praktikumsplatz gestaltet sich jedoch schwierig. Angebote zu qualifizierten Praktika im europäischen Ausland, in der Kombination mit zusätzlichen Qualifizierungsmodulen, werden deshalb gern angenommen. Bei der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz können Studenten der Universitäten, Fach- und Fachhochschulen die Hilfe der universitären Career Center der Universitäten und anderer studentischer Organisationen (wie z.B. AIESEC, IASTE, ELSA) in Anspruch nehmen.

Universität Tartu

Die führende Universität des Landes ist die traditionsreiche Universität Tartu, die enge wissenschaftliche Kontakte auch zu deutschen Universitäten pflegt. Neben 10 Fakultäten und 3 Kollegs gibt es an dieser Universität unter anderem ein weiterbildungsorientiertes Institut, die „Offene Universität Tartu“ und seit 1993 die „Euro-Fakultät“, die auf deutsche und dänische Initiative gegründet wurde. Ihr Ziel ist die Unterstützung der baltischen Universitäten bei der Reformierung der Hochschulausbildung, unter anderem im wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Bereich.

Im Aufbau befindet sich zurzeit ein *Europa-Kolleg*, das einen spezifischen Studiengang mit entsprechendem Abschluss anbieten wird. Damit soll versucht werden, interdisziplinär europa-spezifische Fächer in einem besonderen Studiengang bereitzustellen.

Estnisch-deutsche Hochschulkooperation

Zwischen einer Reihe von deutschen und estnischen Hochschulen besteht eine rege wissenschaftliche bzw. bildungsorientierte Kooperation. Die seit 1997 jährlich stattfindende deutsch-estnische akademische Woche "Academica" zählt bereits zu den „traditionellen“ Kooperationsformen. Zu den engsten Partneruniversitäten der Universität Tartu gehört die *Ernst-Moritz-Arndt-Universität in Greifswald* und die *Universität Göttingen*. Zu letzterer wurde bereits 1989 ein Partnerschaftsabkommen geschlossen.

Sehr aktiv in der deutsch-estnischen Hochschulkooperation ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und die Alexander-von-Humboldt-Stiftung. Die Robert-Bosch-Stiftung entsendet u.a. Sprachtutoren für Deutsch nach Estland.

Wissenschaftspolitik

Grundlagen- und wissenschaftliche Forschung fallen in den Zuständigkeitsbereich des **Bildungsministeriums**, während für technologische Entwicklung und Innovation das **Wirtschaftsministerium** verantwortlich ist. Auf institutioneller Ebene sind der estnische FuE-Rat und die estnische Akademie der Wissenschaften bei der Festlegung strategischer Orientierungen der Hauptpartner der Regierung. Deren Schwerpunktsetzungen korrespondieren mit denen der öffentlich subventionierten Angebote für die **technologieorientierte Weiterbildung** und sind momentan **auf die Bereiche Biotechnologie, IT, Werkstoffe und Umwelttechniken fokussiert**.

Die meisten FuE-Projekte, werden an der *Universität Tartu*, der *Technischen Universität Tallinn* und der *Landwirtschaftlichen Universität* durchgeführt, an denen 2.200 wissenschaftliche Forscher mitwirken. Darüber hinaus wurden vier *Strategische Kompetenzzentren*, in denen weitere 700 Personen arbeiten, in die Universitäten Tartu und Tallinn integriert.

Es zeichnet sich in der Wissenschaft aufgrund starker projekt- und damit leistungsorientierter Finanzierungsformen eine Trendwende ab. Ein Beispiel hierfür ist das international Aufsehen erregende, estnische Genomprojekt, das gerade auch estnische Wissenschaftler, die sich im Ausland befinden, ansprechen soll.

Akteure an der Schnittstelle Bildung und Forschung

Die wichtigsten Akteure an der Schnittstelle von Bildung und Forschung sind:

Estonian Research and Development Council

(Estonischer Forschungs- und Entwicklungsrat)

Das Forschungs- und Entwicklungscouncil ist eine beratende Körperschaft der Regierung im Forschungs- und Entwicklungsbereich.

Estonian Science Foundation (EstSF)

Diese Wissenschaftsstiftung wurde im Juli 1990 durch die Regierung gegründet. Sie ist eine von Experten unterstützte Forschungsorganisation. Ziel ist die Unterstützung wichtiger Forschungsinitiativen in allen Feldern der Grund- und Angewandten Forschung.

Science Centre AHHA

Ziel des AHHA ist es, die Wissenschaft als Ganzes der Öffentlichkeit nahe zu bringen. Es wird hier hauptsächlich auf interaktive und unterhaltende Methoden zurückgegriffen, um die Freude am Lernen zu erhöhen.

Estonian Science Foundation (EstSF)

Diese Stiftung wurde 1990 von der estnischen Regierung eingerichtet und ist eine Organisation, die die estnische Forschung in allen Fachbereichen unterstützen soll, sowohl in der Grundlagen- als auch Angewandten Forschung.

Research and Development Council

Das Council ist eine Einrichtung der estnischen Regierung. Zum Rat gehören Vertreter aus Forschungsinstitutionen und der Wirtschaft; den Vorsitz hat der Premierminister. Alle Mitglieder des Rates werden von der Regierung für einen Zeitraum von drei Jahren ernannt.

Estonian Educational and Research Network (EENet)

Dieses Netzwerk ist eine gemeinnützige Regierungsorganisation, die im August 1993 durch das Bildungsministerium gebildet wurde. Seine Hauptaufgaben bestehen im Management, der Koordinierung und der Entwicklung von Computernetzwerken in Wissenschaft, Bildung und Kultur.

4.2 Berufliche Bildung

Reformen in der beruflichen Bildung

Bei der Entwicklung der beruflichen Bildung hat Estland in den letzten Jahren große Fortschritte erreicht. Unterstützt und angetrieben wurde diese Entwicklung im Wesentlichen durch die Vorbereitungen auf den EU-Beitritt und die Hilfe aus dem Ausland, z.B. über das Programm Phare und bilaterale Hilfeabkommen mit EU-Mitgliedsstaaten.

So begann 1997 die Erarbeitung eines nationalen Qualifikationssystems unter der Schirmherrschaft der estnischen Industrie- und Handelskammer. Es wurden 16 Berufskammern eingerichtet, z.B. für das Baugewerbe, den Finanzdienstleistungssektor und die Holzindustrie. Von diesen Kammern wurden berufliche Standards entwi-

ckelt und festgelegt sowie Vergabestellen eingerichtet.

Ein entscheidender institutioneller Rahmen wurde 2001 mit der Einrichtung der estnischen Qualifikationsagentur dafür geschaffen. Seit dem 01.01.2004 untersteht die Agentur fachaufsichtlich dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft. Ihre Kernaufgaben bestehen in dem Erarbeiten von Berufsstandards und der Zertifizierung und Ausfertigung von Berufszeugnissen.

Diese institutionelle Reorganisation der Berufsschullandschaft wird seitens der Verantwortlichen auch stets im Kontext mit einem momentan zwischen den zuständigen Ressorts in Abstimmung befindlichem *Strategiepapier zum lebenslangen Lernen* genannt.

Qualifikationssystem

Durch diese umfassende Reform verfügt Estland heute über ein mehrstufiges Qualifikationssystem. Es werden in Abhängigkeit vom Grad des zu erwerbenden Wissens, der Schwierigkeit der Arbeit, dem Grad der Selbstständigkeit und Verantwortung formal 5 Qualifikationsstufen unterschieden:

1. Stufe – Berufsschulabschluss (Abschlusszertifikat der Berufsschule)
2. Stufe – Arbeitserfahrungen (Nachweis durch Zertifikate)
3. Stufe – Meister
4. Stufe – Hochschulabschluss
5. Stufe – Promotion

Berufsschularten

Zum Erreichen eines Berufsschulabschlusses können die Schüler nach Beendigung der Basisschule die **Sekundäre Berufsbildung** (*Kutsekesharidus*) absolvieren. Sie erhalten nach drei Jahren ein Zertifikat über den Abschluss der Sekundären Berufsbildung. Anschließend kann die gehobene Berufsbildung begonnen werden.

Die **gehobene Berufsbildung** (*Kutsekörgharidus*) ist für Schüler mit einem Sekundarabschluss (Mittlerer Bildungsabschluss oder Sekundäre Berufsbildung). Die Ausbildung dauert nur ein bis zwei Jahre und wird durch ein Zertifikat der gehobenen Berufsbildung bestätigt.

Qualität

Gegenwärtig gibt es 401 bestätigte berufliche Qualifikationsstandards. Diese müssen von den berufsbildenden Schulen verwendet werden, um

- die Anforderungen an berufliche Qualifikationen zu bestimmen,
- die Lehrpläne auszuarbeiten,
- die Anforderungen an die Zertifizierung auszuarbeiten und
- die Qualifikationen vergleichen zu können.

Damit ein relativ einheitlicher Standard in der beruflichen Bildung gesichert wird, unterliegen alle staatlichen und privaten Berufsschulen der Lizenzierung durch das Ministerium für Bildung und Wissenschaft.

Probleme

Trotz des bisher erreichten Fortschritts bleibt die Verbesserung der Attraktivität der beruflichen Bildung bei jungen Menschen und somit die Erhöhung des Stellenwertes berufsbildender Schulen eine große Herausforderung. Der Anteil der estnischen Schüler, die nach der Basisschule eine höhere berufsbildende Schule besuchen (25 %), ist eine der niedrigsten in Europa.

Ein Grund dafür ist unter Umständen darin zu sehen, dass die Abschlusszertifikate der Berufsbildungsschulen zurzeit noch kein formales Qualifikationsniveau repräsentieren. Sie bescheinigen nur, dass der Inhaber ein bestimmtes Programm mit einem gewissen Niveau in einer berufsbildenden Schule absolviert hat.

Der Erwerb des Berufszeugnisses dagegen ist freiwillig, wird von einer Zertifizierungsagentur vorgenommen und muss bezahlt werden. Die Zertifizierung bezieht sich dabei auf

- eine schriftliche Prüfung,
- eine mündliche Prüfung,
- eine Probearbeit,
- den Nachweis aufgrund der Dokumentation von Einzelzertifikaten oder
- eine Kombination der genannten Möglichkeiten.

Auch die Verbindung von theoretischer und praktischer Ausbildung gilt als verbesserungswürdig. Inzwischen bieten die Berufsschulen in

eigener Verantwortung nahezu flächendeckend Berufspraktika an, die einen Anteil von 15 bis 25 % der Lehrzeit ausmachen. Als unzureichend wird seitens der zuständigen Ministerialverwaltung dennoch das Management und die Kommunikation zwischen Schule und Betrieb eingeschätzt. Erschwerend wirken sich die Unternehmensstrukturen aus. Da überwiegend Klein- und Kleinstunternehmen den Markt bestimmen, bleibt hier das erworbene Praxis-Know-how auf das begrenzte Marktsegment des jeweiligen Unternehmens beschränkt.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass mehr als die Hälfte der berufsbildenden Schulen von weniger als 300 Schülern besucht wird. Da ein System, das aus vielen kleinen Schulen besteht, ineffizient ist, wird das staatliche Berufsschulsystem nun durch die Zusammenlegung kleinerer Schulen und die Einrichtung regionaler Ausbildungszentren umstrukturiert. 1993/94 gab es 77 staatliche Berufsschulen und drei auf Gemeindeebene. Zwischen 1997 und 2003 wurden 31 staatliche Berufsschulen zusammengelegt.

Den so geschaffenen regionalen Ausbildungszentren wird eine entscheidende Rolle bei der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung ihrer Region zukommen. Sie sind multifunktional ausgerichtet, ihr Angebot umfasst z.B. berufliche Erstausbildung, Fachhochschulbildung, berufliche Weiterbildung, Beratung, Lehrerfortbildung, Arbeitsmarktanalysen, Programmentwicklung und lokale Netzwerke.

Kooperationsbedarf

Ausgehend von diesen Problemen werden von einer Kooperation mit Deutschland u.a. **Unterstützung beim Aufbau von Ausbildungsverbänden** und bei der **Organisation betrieblicher Praktika**, einschließlich des notwendigen **Ausbildungsmanagements**, erwartet. Gleiches gilt auch für die qualitative **Verbesserung der Ausbildung in handwerklichen Berufen**.

Hilfreich wäre darüber hinaus die Unterstützung berufsbildender Schulen bei der Förderung von Benachteiligten in der Berufsausbildung, was ebenfalls als ein besonderes Problem gesehen wird.

5. Weiterbildungsmarkt in Estland

5.1 Aktuelle Lage

Rechtliche

Rahmenbedingungen

Der rechtliche Entwicklungsrahmen für den Weiterbildungsmarkt wurde bereits 1993 mit dem „Gesetz zur Erwachsenenbildung“ gesetzt. Im Zuge dieses, in den Folgejahren häufig reformierten Gesetzes, wurde ein „Rat für Erwachsenenbildung“ als beratende Körperschaft für die Regierung installiert. Dieser Rat wird sowohl in die Strategieplanungen als auch in die Budgetplanungen für die Erwachsenenbildung einbezogen.

Eine weitere Rahmenbedingung wurde mit dem estnischen „Gesetz über die Universitäten“ geschaffen. Hiernach müssen auch die Universitäten allen Menschen die Möglichkeit zur Weiterbildung einräumen. Dazu sollen künftig *universitäre Zentren für Weiterbildung* gegründet werden.

Mit dem *Gesetz über die angewandte höhere Bildung* und dem *Gesetz über die Privatschulen* wird der ordnungspolitische Rahmen für die Weiterbildung schließlich geschlossen. Beide Regelungen verweisen nach grundsätzlichen Klarstellungen zu Funktionen, Aufgaben und Lizenzierungsverfahren an das estnische Bildungsministerium und sprechen ausdrücklich auch die berufliche Weiterbildung an.

Organisationshoheit

Die Organisationshoheit für die estnische Erwachsenenbildung wird dabei institutionell der „verantwortungsvollen Kooperation“ zwischen Regierung und Kommunalverwaltungen zugeschrieben. Während die Regierung Entwicklungsprioritäten setzt und fiskalische Voraussetzungen zu schaffen hat, haben die Kommunalverwaltungen ihren Bürgern mit ständigem Wohnsitz sowohl den Zugang zur schulischen Bildung wie auch zur „arbeitsbezogenen“ Weiterbildung zu garantieren. Darüber hinaus haben die Kommunen die Teilnahme von Arbeitslosen und benachteiligten Personengruppen an geeigneten Weiterbildungsangeboten zu unterstützen.

Rolle der Arbeitgeber

Mit gesetzlichen Soll-Vorschriften werden die estnischen Arbeitgeber angehalten, Fortbildungsurlaub für die Angestellten zu gewähren. So soll für die allgemeinbildende Fortbildung Urlaub bis zu einem Monat und für arbeitsbezogene Weiterbildung Urlaub bis zu 14 Tagen jährlich gewährt werden. Wenigstens sieben Tage Fortbildungsurlaub pro Jahr sollen vertraglich vereinbart werden.

Die Unterstützungsbereitschaft der Arbeitgeber für die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer lässt sich je nach Arbeitgebertypus differenzieren. So unterstützen

- 41 % der staatlich finanzierten Unternehmen,
- 23 % der „gemischten“ Unternehmen (staatlich und privat),
- 18 % der privaten Unternehmen und nur
- 10 % der privatisierten Unternehmen

aktiv die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer.

Als Grund für das unterschiedliche Interesse an Weiterbildung wird von den Unternehmen die komfortablere Personalkostenstruktur und gesonderte Förderzugänge für den staatlichen Arbeitgeber angegeben.

Zwischen der Größe estnischer Unternehmen und deren Weiterbildungsengagement lässt sich ebenfalls ein unmittelbarer Zusammenhang herstellen. So unterbreiteten nach Aussagen von Experten

- 56 % der kleineren Unternehmen (10 – 19 Beschäftigte)
- 85 % der mittelgroßen Unternehmen (50 – 249 Beschäftigten)
- 100 % der Unternehmen mit über 500 Beschäftigten

ihren Arbeitnehmern Trainings- und Weiterbildungsangebote.

Im Jahre 2001 verfügten noch 3 % aller Unternehmen über ein eigenes Trainingscenter.

Welche Weiterbildungsbedarfe werden in den Unternehmen vorwiegend abgedeckt?

Die Weiterbildung gilt

- in staatlichen Unternehmen mit 44 % überwiegend dem Dienstleistungsbereich;

- in privaten Unternehmen den Bereichen Transport, Logistik und Kommunikation (26 %) sowie Gesundheit und Medizin (22 %);
- in gemischten Unternehmen den Bereichen Transport- und Kommunikation (44 %);
- in privatisierten Unternehmen den Bereichen Hotel- und Gaststättenwesen;
- in Unternehmen mit ausländischen Investoren den Bereichen Betriebswirtschaft und Unternehmertum (41 %).

Finanzierung

Der Zugang zur öffentlichen Finanzierung von beruflicher Weiterbildung wurde mit einer Novellierung des Erwachsenenbildungsgesetzes dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft zugeschrieben.

Ein öffentlicher Finanzierungsanspruch für die berufliche Weiterbildung ist rechtlich jedoch nur bedingt fixiert. So wird die haushaltsmäßige Vorsorgepflicht für Weiterbildung im öffentlichen Dienst, das heißt insbesondere für das interne Training der Angestellten von staatlichen Agenturen und den Lehrern, ausdrücklich benannt. Weiterhin wird im Gesetz für die Erwachsenenbildung auch auf die Finanzierungsverantwortung des Sozialministeriums in Bezug auf die Trainingsangebote für arbeitssuchende und arbeitlose Personen hingewiesen.

Bislang bezahlten ca. 30 % aller Teilnehmer selbst und 7 % anteilig ihre Weiterbildung. Die Arbeitgeber hingegen finanzierten für 45 % ihrer Teilnehmer die Weiterbildung vollständig und für 7 % anteilig. Bei den Nicht-Esten mussten sogar 61 % ihre Weiterbildung selbst finanzieren. Es gilt aber auch für sie der Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

Bis zum EU-Beitritt waren aber nur ca. 10 % der Kurse gebührenfrei. Sie wurden aus öffentlichen Mitteln finanziert.

Mit der Implementierung der Strukturfondsförderung wird sich dieses Bild zugunsten der subventionierten Angebote ändern. Nach übereinstimmender Meinung der estnischen Fachverwaltung, wird das jedoch den hohen Anteil privater Nachfrage nicht nachhaltig beeinflussen.

Berufsbegleitende Qualifizierung

Die berufsbegleitende Qualifizierung zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU liegt in der Verantwortung des Wirtschaftsministeriums. Mit der Koordinierung, Beratung und administrativen Abwicklung der ESF-finanzierten berufsbegleitenden Weiterbildung wurde die Estnische Wirtschaftsfördergesellschaft beauftragt. Sie fungiert als Umsetzungsstruktur für ein ESF-Teilprogramm – Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die Entwürfe für die einschlägigen Förderrichtlinien sehen folgende Prioritäten vor:

1. Projekte, die zur Exportsteigerung beitragen
2. Projekte, die Innovationen befördern
3. Projekte, die zusätzliche Arbeitsplätze schaffen

Die Qualitätssicherung im Rahmen dieses ESF Programms soll mittels eines gesonderten Akkreditierungssystems erfolgen, das zurzeit mit britischer Unterstützung geschaffen wird.

Mit der flächendeckenden Implementierung derartiger Programme werden nach Experteneinschätzung regionale Sonderprogramme an Bedeutung verlieren. So gab es in der Stadt Tallinn ein regionales Arbeitsmarktprogramm zur Gewährung von Unterhaltsgeld bei der Teilnahme an Kurzzeitqualifizierungen, wie z.B. für Produktschulungen.

Lizenzierung von Bildungsträgern und Kursen

Vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft werden gegenwärtig Überlegungen geprüft, das Lizenzierungsverfahren für die Weiterbildung gegebenenfalls an das Verfahren für die berufliche Erstausbildung zu koppeln. Dem liegt das Bemühen der Ministerialverwaltung zugrunde, die unübersichtliche Landschaft der privaten Anbieter wieder transparenter zu gestalten. Eine derart gekoppelte Lösung bietet sich den estnischen Behörden offenbar auch deshalb an, weil die estnischen Berufsschulen nach dem „Gesetz über die Institutionen der Beruflichen Bildung“ verpflichtet sind, sowohl die Erstausbildung als auch ein bedarfsgerechtes System zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung anzubieten.

Diese Lizenzierungspflicht soll jedoch nur für Weiterbildungsangebote von über 120 Std. gelten. Die Lizenzierung von Einrichtungen und Kursen wird darüber hinaus steuerlich stimuliert, da nur die Teilnahme an lizenzierten Einrichtungen eine steuerliche Geltendmachung des Aufwandes ermöglicht.

Anbieterstruktur

Der Weiterbildungsmarkt insgesamt ist in Estland für den Bildungsnutzer unzureichend transparent. Es gibt eine Vielzahl privater und staatlicher Anbieter, wobei die Mehrzahl der Anbieter private Bildungseinrichtungen sind.

<i>Maßnahmeträger</i>	<i>Anteil an Kursen in %</i>
Private Trainingsfirmen	63
Staatlich finanzierte Trainingsinstitutionen	8
Lieferanten	6
Muttergesellschaften gegenüber Tochterfirmen	6
Universitäten	5
Staatlich finanzierte Berufsschulen	3
Verbände	2
Handwerkskammer	1
Andere Organisatoren	6

Quelle: Statistisches Amt der Republik Estland, Bericht von 30.09.02

Hinsichtlich des prozentual hohen Anteils privater Bildungseinrichtungen täuscht dieses Bild über die tatsächliche Dominanz der universitären Weiterbildungsinstitute hinweg. Exemplarisch steht dafür das Lehrerfortbildungsangebot der Pedagogical University (TPU), das über viele Jahre hinweg allein ca. 10 % aller Weiterbildungsteilnehmer absorbierte. Diese Tatsache hängt jedoch insbesondere mit der starken, öffentlich initiierten Nachfrage im Bereich der Lehrerfortbildung, der Quantität der Zielgruppe Lehrer, der hier gewährten staatlichen Zuschüsse und der traditionell großen Bindung der Pädagogen an „ihre“ Universitäten zusammen.

Die Bildungsträger haben – unabhängig von ihrer Eigentumsform - ausdrücklich Gestaltungsautonomie hinsichtlich der Organisation, der Wahl der Trainingsformen, Studienprogramme und Unterrichtsmethoden für die jeweiligen Bildungsmaßnahmen.

**Typische
Bildungsanbieter**

Auf der Anbieterseite sollen folgende zwei Einrichtungen kurz vorgestellt werden, um typische Weiterbildungsträger für Estland zu charakterisieren:

**Offene Universität
Tartu**

Die **Offene Universität Tartu** ist die größte staatliche Weiterbildungseinrichtung in Estland. Sie betreute im Jahr 2003 ca. 4.399 Teilnehmer. Damit bedient sie eine typische Zielgruppe, denn jeder vierte estnische Student ist Fernstudent. Im Rahmen dieses „Offenen“ Universitätskonzeptes können mehr als 60 Studiengänge an allen Fakultäten und Kollegs der Universität Tartu belegt werden. Die Lehrveranstaltungen finden periodisch statt. Dabei wird größter Wert auf selbstorganisiertes Lernen (75 % der Studienzeit) unter Zuhilfenahme der Informations- und Kommunikationstechnologien gelegt.

Die Weiterbildungsangebote sind zu 50 % im Bereich Medizin, 30 % im Bereich Pädagogik sowie 20 % im Bereich der öffentlichen Verwaltung angesiedelt. Zu einer der populärsten Fortbildungsreihen gehört unter anderem das Weiterbildungsmanagement. Es werden für die Bereiche unter anderem auch 150 webbasierte Kurse angeboten, die von „Bildungstechnologen“ unterstützt werden.

Als vorteilhaft für die Teilnehmer erweist es sich, dass durch ein Kreditpunktesystem die Möglichkeit zur Anrechnung von Studieneinheiten auf ein vorangegangenes oder folgendes Direktstudium besteht.

Die Kosten für einen Studienabschnitt – einem Kreditpunkt – belaufen sich je nach Angebot auf 300 bis 3000 Estnische Kronen. Somit kann ein abgeschlossenes Fernstudium unter Umständen für einen Teilnehmer 100.000 Kronen kosten.

Kooperationsmöglichkeiten und Kooperationsbedarf mit deutschen Bildungsunternehmen werden von der Offenen Universität für die Bereiche

- Hochschulpädagogik / Lehrerfortbildung und das
- Qualifizierungsmanagement für KMU benannt.

Private Fach- und Berufsschule für den Tourismus Tallinn

Die **Private Fach- und Berufsschule für den Tourismus Tallinn** nimmt auf Grund ihrer herausragenden Reputation eine dominante Marktposition ein und beabsichtigt, sich bis 2008 in ein bislang noch nicht näher definiertes, internationales Konsortium einzubringen.

Neben einem breiten Erstausbildungsprogramm bietet die Schule auch Umschulungs- und Weiterbildungskurse in den Bereichen Hotel- und Gaststätten sowie Tourismus an. Das Angebotsprofil ist auf drei Bereiche ausgerichtet:

1. Dienstleistungs- und Tourismusassistent, in vier anerkannten Berufsstandards
2. Catering/Hotellerie, in zehn anerkannten Berufsstandards
3. Tourismusmanagement, in einem anerkannten Berufsstandard

Die berufliche Erstausbildung weist je nach Standard eine Dauer von zwei bzw. drei Jahren auf. Die Umschulungs- bzw. Weiterbildungskurse haben eine Länge von einem Tag bis sechs Monaten.

25 % der Ausbildung bzw. Weiterbildung finden in Praktikumsunternehmen statt. Grundlage für die Durchführung von Praktika ist ein Rahmenvertrag mit dem estnischen Hotel- und Gaststättenverband.

Der Kooperationspartner dieser Einrichtung ist ein finnisches Institut für das Hotel- und Gaststättenwesen. An einer Kooperation mit kompetenten deutschen Partnern in diesen Ausbildungsrichtungen – hier besonders der Aspekt der engen Verbindung von Theorie und Praxis - besteht grundsätzliches Interesse.

Weiterbildungsverhalten

Regelmäßige Umfragen belegen für Estland eine ausgesprochen hohe Weiterbildungsneigung. Bereits 1995 lag die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen der Bevölkerung zwischen 15 und 75 Jahren bei 15 %. Dieser hohe Anteil blieb bis zum gegenwärtigen

Zeitpunkt den Umfrageergebnissen zufolge relativ konstant.

Im Jahre 2003 befanden sich ca. 130.00 Menschen in Weiterbildungs- und Umschulungsprojekten. Ca. 90 % der Teilnehmer kamen aus unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Die Auswahl des Anbieters und des Themas der Weiterbildung erfolgte

- zu ca. 45 % von den Teilnehmern selbst,
- zu ca. 35 % in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und
- zu ca. 20 % durch den öffentlichen oder privaten Arbeitgeber.

Das Weiterbildungsverhalten der estnischen Bevölkerung unterscheidet sich hinsichtlich der Nationalität, der Regionen, des Alters, der Ausbildung sowie der Position im Unternehmen. So betrug bisher der Anteil der Lernenden unter den Esten mehr als 15 %, unter den Nicht-Esten jedoch weniger als 9 %. Die Nicht-Esten (9 % der Befragten) begründeten ihre mangelnde Teilnahme an Weiterbildung damit, dass zu wenig Kurse in ihrer Muttersprache abgehalten werden. Soweit Nicht-Esten an Weiterbildungen teilnahmen, verbesserten 29 % ihre Sprachkompetenz und 16 % ihre Mobilität.

Regionale Vergleiche ergeben eine deutliche Dominanz von Tallinn als „Weiterbildungshochburg“ zu den ländlichen Regionen. Tallinner Weiterbildungskunden machen ca. 1/3 aller Teilnehmer aus, anderer größerer Orte ebenfalls 1/3 und das verbleibende Drittel stammt aus den ländlichen Regionen. Der „Tallinner Teilnehmer“ bevorzugt Sprachkurse (24 %), während Menschen aus anderen Orten auf berufliche Weiterbildung im engeren Sinne fixiert sind. Des Weiteren ist ein deutliches West/Ost-Gefälle offenkundig. Der Westen Estlands dominiert mit einem Anteil von 23 % gegenüber dem Nordosten mit 8 % deutlich. Als Hauptgrund kann eine vor großen Umstrukturierungsproblemen stehende regionale Wirtschaft/Industrie (unrentable Kupferschieferindustrie) sowie vergleichsweise geringe Einkommen gelten. Die subjektive Bereitschaft, insbesondere Kenntnisse im Dienstleistungsbereich zu erwerben, ist jedoch groß.

Die präsenteste Teilnehmergruppe ist mit 22 % die Altersgruppe zwischen 20 – 29 Jahren. Mit steigendem Alter nimmt die Weiterbil-

dungsbeteiligung ab, während in der Altersgruppe zwischen 50 – 59 Jahren der Anteil mit ca.13 % wiederum relativ hoch ist. Dagegen ist der Anteil von weiblichen und männlichen Weiterbildungsteilnehmern nahezu ausgeglichen.

Junge Teilnehmer nutzen eher berufs- bzw. karrierefördernde Weiterbildungsthemen. Eine thematische Binnendifferenzierung der favorisierten Kurse ergibt eine deutliche Schwerpunktsetzung zugunsten von *Unternehmertum und Betriebswirtschaft* (30 %) sowie *Betriebsführung* (15 %). Die älteren Teilnehmer hingegen bevorzugen allgemeinbildende/persönlichkeitsfördernde Themen sowie in der beruflichen Weiterbildung besonders gewerblich-technische Themen aus den Bereichen Bauwirtschaft, Energie, Industrie (25 %).

Als Hauptgrund, warum Weiterbildungsangebote nicht oder unzureichend wahrgenommen werden, geben die jüngeren Altersgruppen Geldmangel und die Altersgruppen ab 40 Jahre ihr Lebensalter an.

Am stärksten wird die Weiterbildung von Hoch- und Fachschulabsolventen wahrgenommen. Von ihnen werden besonders Sprachkurse (34 %) und betriebswirtschaftliche Angebote bevorzugt (32 %). Personen mit Hauptschulabschluss nehmen nur zu 1 % an Weiterbildungen teil. Der Anteil von Teilnehmern mit Berufsausbildung ohne Hochschule liegt ebenfalls nur bei 5 %. Teilnehmer mit geringem Bildungsabschluss (ca. 40 %) nehmen nur teil, weil sie vom Arbeitgeber geschickt wurden.

Ein ähnliches Bild ergibt die Relation zwischen Einkommen, betrieblicher Position und Weiterbildungsneigung. Prinzipiell gilt, je höher dotiert und prestigeträchtiger die berufliche Position, desto häufiger ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Der Zugang zur Weiterbildung während der Arbeitszeit eröffnet sich unabhängig von der gesetzlichen Sollvorschrift zur Freistellung für Manager tatsächlich leichter als für andere Arbeitnehmer. So bekommen 51 % der Angestellten die Weiterbildung vollständig vom Arbeitgeber bezahlt, 7 % nur anteilig.

Bei den Teilnehmern sind vor allem Kurse mit kurzen Laufzeiten beliebt. Dementsprechend wurden Kurse mit Laufzeiten von

31 – 40 Stunden von 18 % aller Teilnehmer belegt. Kurse mit noch geringeren Laufzeiten, das heißt über 11 – 20 Stunden bzw. über 2 – 3 Tage folgen in der Nachfrage kurz darauf. 25 % aller Teilnehmer absolvierten Fortbildungen von 13 Tagen und mehr.

Jeder zweite Teilnehmer beabsichtigt, sich auch künftig weiterzubilden. Als Wunschthemen rangieren vor allem Kurse zur Verbesserung von Computer- und Sprachkenntnissen auf den vordersten Plätzen.

5.2 Marktentwicklung und Förderung

Entwicklungsziele

Die inhaltlich-strategische Ausrichtung des estnischen Weiterbildungsmarktes orientiert sich momentan stark am Prozess der Strukturfondsimpementierung, insbesondere des europäischen Sozialfonds. Das zentrale Dokument dafür ist der Nationale Entwicklungsplan 2004 – 2006 für Estland (NDP).

Im Zentrum stehen Fragen des lebenslangen Lernens sowie der Verbesserung der Anpassungsfähigkeit an die technologischen und sozialen Veränderungsprozesse in der estnischen Gesellschaft/Wirtschaft. Der Nationale Entwicklungsplan zeigt insgesamt vier Politikfelder auf, von denen die Politikfelder *Entwicklung der Human Resources (1)*, *Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen (2)* und *Landwirtschaft- und ländliche Entwicklung (3)* „weiterbildungsrelevant“ sind. Diese Felder werden in der ersten Programmphase des Europäischen Sozialfonds von 2004 – 2006 mit Zuschüssen bedacht werden. In der Zuständigkeit des Bildungs-, Sozial und Wirtschaftsministeriums werden somit folgende horizontale Maßnahmen finanzierbar:

- Entwicklung eines flexiblen Systems für das lebenslange Lernen (Bildungsministerium)
- Sicherung des individuellen Zugangs zu lebenslangem Lernen und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (Bildungsministerium, Sozialministerium)
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der KMU sowie die Stärkung von Forschung und Entwicklung (Wirtschaftsministerium)

- Einführung von Maßnahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik (Sozialministerium)
- Erweiterung der administrativen Kapazitäten

Speziell für die berufliche Erwachsenenbildung werden dabei die folgenden Aktivitäten unterstützt:

1. Ausarbeitung von Grundsätzen und Mechanismen der Erwachsenenbildung und des arbeitsbezogenen Trainings
2. Ausbildung der Ausbilder
3. Verbesserung der materiellen Voraussetzungen der (öffentlichen) Bildungseinrichtungen (moderne Unterrichtsmaterialien)
4. Entwicklung eines Qualitätssicherungssystems für die berufliche Weiterbildung
5. Entwicklung und Einführung eines funktionierenden Systems der individuellen beruflichen Beratung und Informationen zu Fragen der Berufswegeplanung und Arbeitsmarktperspektive

Entlang dieses Strategiebündels werden auf der Projekt- bzw. Konzeptebene seitens der Verantwortungsträger in den ESF-verwaltenden Stellen verschiedene arbeitsmarkt- und qualifizierungsrelevante Zugänge favorisiert. Diese Zugänge werden von den einschlägigen Programmdokumenten für den ESF grundsätzlich abgedeckt, entspringen jedoch eher einem pragmatischen Problemlösungszugang und korrespondieren in der Regel mit den Ergebnissen vorangegangener Modellversuche. Mit Blick auf die deutsche Weiterbildungsszene können diese Konzepte als hinlänglich erprobt gelten und lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Maßnahmen im Bereich der Erstausbildung, insbesondere an der „zweiten Schwelle“:
 - Einführung qualifizierter Berufspraktikas in die berufliche Erstausbildung
 - Etablierung eines externen Ausbildungsmanagements zur Gewinnung betrieblicher Ausbildungsnetzwerke
 - Entwicklung und Erprobung von besonderen Erstausbildungsmodellen für verschiedene Benachteiligtengruppen

2. Maßnahmen zur Qualifizierung von Arbeitslosen

- Adaption innovativer technisch/technologischer Entwicklungen als Anpassungsqualifizierungen im Maschinenbau, in der Elektrotechnik und IT-Technik
- Qualifizierungsmaßnahmen zur Diversifizierung von Dienstleistungsangeboten, z.B. zur Verbesserung saisonverlängernder Angebote und zur Koppelung von Dienstleistungsangeboten an die touristische Infrastrukturentwicklungen
- Professionalisierung/Kommerzialisierung von Serviceangeboten mit elementarem Anforderungsniveau
- Qualifizierung des Instrumentariums zur Identifizierung des präventiven, betrieblichen Qualifizierungsbedarfs

Bedarfserhebungen des Arbeitgeber- verbandes

Als relevantes Trendbarometer zu Fragen der betrieblichen Weiterbildung gilt der estnische Arbeitgeberverband. Er vereinigt ca. 30 Branchenverbände und weitere größere Einzelunternehmen, die Verbandsmitglieder sind. Insgesamt verfügt der Verband über 1.500 Mitgliedsunternehmen. Die Beschäftigten dieser Unternehmen repräsentieren 38 % aller estnischen Arbeitnehmer. Unter den Mitgliedsunternehmen und -verbänden wird zurzeit eine *Umfrage / Studie zum Weiterbildungsbedarf* erstellt, deren Fertigstellung für September 2004 geplant ist.

Als besonders „weiterbildungsaktiv“ wurde der estnische Branchenverband des Maschinenbaus charakterisiert, der an fachlich ansprechender Weiterbildungskooperation mit deutschen Weiterbildungsunternehmen ein großes Interesse hat.

Als markanter Trend in der Entwicklung des estnischen Bildungsmarktes wurde die unmittelbare Einbeziehung größerer Unternehmen (z.B. Eesti Energia) in die Erarbeitung von Curricula an Hoch- und Fachschulen gekennzeichnet. Diese Entwicklung wurde seitens des Arbeitgeberverbandes auch im Hinblick auf die Weiterbildung für ausbaufähig eingeschätzt.

Betrieblicher Weiter- bildungsbedarf

Bereits im Vorgriff auf die Veröffentlichung der Ergebnisse dieser Umfrage wurde seitens des Verbandes der Bedarf des betrieblichen

Weiterbildungsmarktes wie folgt gekennzeichnet:

1. Schulungsangebote für das mittlere und das Top-Management in Bezug auf die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen nach dem EU-Beitritt insbesondere zu:
 - Umweltstandards und einschlägigen Qualitätsmanagementsystemen
 - Regelungen zur Unternehmer- und Arbeitnehmerfreizügigkeit
2. Sozialer Dialog auf betrieblicher und Verbandsebene
3. Praktische Modelle zur Verbesserung der Chancengleichheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Einen aktuellen Überblick zum „Innenleben“ und zu den internen Entwicklungen des estnischen Weiterbildungsmarktes ermöglicht – die Kenntnis der estnischen Sprache vorausgesetzt – das Internetportal des „Arbeitskreises der Personalleiter estnischer Unternehmen“ (PARE). Hier erfolgt ein reger Erfahrungsaustausch – nicht zuletzt auch zu Fragen der Qualität der in Anspruch genommenen Angebote.

5.3 Markteintritt

Partner für den Erstkontakt

Die **deutsche Botschaft** sowie die **Deutsch-Baltische Handelskammer** (AHK) bieten sich für die ersten Kontakte und Akquiseschritte in Estland an.

Die deutsche Botschaft in Tallinn gibt bereits mit ihrem Internetangebot einen fundierten Überblick zur politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Lage in diesem Land. Vor Ort in Tallinn stehen nach vorheriger Terminabsprache kompetente Botschaftsmitarbeiter in unkomplizierter Weise für weitere Gespräche zur Verfügung.

Deutsch-Baltische Handelskammer

Für die ersten unmittelbaren Kontaktabbahnungen, sektorale oder thematische Rechercheaufträge bietet die Deutsch-Baltische Handelskammer ein solides Servicepaket an. Sie ist Bestandteil des Auslandshandelskammernetzes der deutschen Wirtschaft. Die Geschäftsführung mit Sitz in Tallinn ist für Estland, Litauen und Lettland zuständig. In den letztgenannten Ländern befinden sich ihre Büros

in Vilnius und Riga mit ausgezeichneten Kontakten zur Wirtschaft und wirtschaftsrelevanten Organisationen.

Sie kooperiert mit renommierten deutschen Beratungsunternehmen und ist in der Lage, sich flexibel auf die Bedarfe ihres jeweiligen deutschen Kunden einzustellen. Ihre Leistungen sind gebührenpflichtig.

Estnische Handelskammer

Soweit das inhaltliche Gebiet eingegrenzt ist, empfiehlt sich in Estland auch die **estnische Handelskammer** als kompetenter Begleiter und Zugangsbeschleuniger. Die Handelskammer vereinigt 3.000 Mitgliedsunternehmen, vorwiegend KMU mit weniger als 250 Mitarbeitern und hat drei Niederlassungen – u.a. eine in Tartu. Sie versteht sich nicht nur – wie die anderen Kammern auch – als Lobbyorganisation gegenüber Parlament und Regierung, sondern ausdrücklich auch als Dienstleister in Bezug auf Kontakthanbahnung und Training.

Ihre Informations- und Schulungsangebote konzentrieren sich im Wesentlichen auf die kammereigenen Themen, wie unter anderem Informationsveranstaltungen zu gesetzlichen Vorgaben und wirtschaftspolitischen Trends sowie zu EU-rechtlichen Fragen. Damit steht die Handelskammer nicht in Konkurrenz zu Bildungsträgern. Sie begleitet seit 1997 die Reorganisation des Qualifizierungssystems und kann deshalb in Qualifizierungsfragen als kompetente Organisation angesehen werden. So wirkte sie z.B. an der Entwicklung 360 neuer Berufsstandards mit. Die Kammer verfügt über einen aktiven Kammerbereich „internationale Angelegenheiten“.

Estnischer Arbeitgeberverband

In gleicher Weise aufgeschlossen gegenüber kompetenten Weiterbildungspartnern zeigt sich der **estnische Arbeitgeberverband**, wobei ein unmittelbarer Kontakt mit der *Bereichsleiterin für Weiterbildungsfragen* empfohlen wird. Der Verband kooperiert intensiv mit deutschen Verbandspartnern und gilt deshalb in Bezug auf deutsch-estnische Bildungskoooperation als kompetent und aufgeschlossen.

**Foundation for
lifelong learning
development**

Fachliche und zeitnahe Informationen zur aktuellen Programm- und Finanzierungssituation in Bezug auf den ESF und das Leonardo-Programm erteilt die *Foundation for lifelong learning development*. Die 1996 zunächst als *Foundation for Vocational Education and Training Reform* etablierte Stiftung erfuhr im Vorfeld des EU-Beitritts und der ESF-Implementierung eine neue Schwerpunktsetzung und ist seitdem Dienstleister für die Regierung und für potenzielle Projektträger im Bereich lebensbegleitendes Lernen.

**Estnische
Wirtschafts-
fördergesellschaft**

Eine vergleichbare Rolle nimmt beratend die zu Fragen der unternehmensbezogenen Weiterbildung ein. Eine Konsultation dieser Beratungseinrichtung erscheint dann sinnvoll, wenn die Projektidee inhaltlich fixiert ist und die Projektpartner bzw. Kunden ebenfalls hinlänglich feststehen.

**Organisation
ANDRAS**

Als Dachorganisation der privaten Weiterbildungsanbieter Estlands ist die **Organisation ANDRAS** ebenfalls bei der Auswahl von estnischen Kooperationspartnern behilflich.

5.4 Fazit und Handlungsempfehlungen zum Markteintritt

Die Märkte in Estland, Lettland und Litauen sind zwar jeweils länderspezifisch; aber auf Grund der Größe der Staaten ist von einem Gesamtmarkt auszugehen. Diese Staaten sind vor allem von strategischer Bedeutung für die wirtschaftlichen Kontakte nach Norden und Osten in Europa.

**Ausgeprägtes Weiter-
bildungsbewusstsein**

1. Das Weiterbildungsbewusstsein der estnischen Bevölkerung ist stark ausgeprägt. Das betrifft sowohl das Interesse an allgemeiner als auch an beruflicher Weiterbildung. Die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür sind mit dem „Gesetz zur Erwachsenenbildung“ gegeben. Hiernach besteht einerseits die Möglichkeit auf Bildungsurlaub während andererseits ein öffentlicher Finanzierungsanspruch nur bedingt fixiert ist.

**Technologieorientierte
Weiterbildung**

2. Den gegenwärtigen Schwerpunkt in der Weiterbildungspolitik setzt die estnische Regierung auf die technologieorientierte Weiterbildung. Das betrifft vor allem die Bereiche Biotechnologie, In-

formations- und Kommunikationstechnologien, Werkstoffe und Umwelttechniken. Angebote für diese Weiterbildung werden öffentlich subventioniert.

**Weiterbildungsbedarf
in zukunftsfähigen
Branchen**

3. Es sind in Estland weitere zukunftsfähige Branchen vorhanden, in denen ein Weiterbildungsbedarf vermutet wird, wie
- der Tourismus, das Gastronomie- und Hotelwesen,
 - die Holzbe- und -verarbeitung sowie die Möbelindustrie,
 - die Metallverarbeitung und Maschinenbau,
 - die Baubranche,
 - das Transportwesen und Logistik sowie
 - die Lebensmittelbranche.

In diesen Bereichen ist ein Markt für deutsche Weiterbildungsanbieter durchaus erkennbar. Zu beachten ist aber

- das Akkreditierungs- und Lizenzierungsverfahren für die Bildungsunternehmen, die sich an den Ausschreibungen beteiligen dürfen,
- das geringe Gesamtbudgets für die Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitslosen und
- das eine Vielzahl einheimischer Bildungsanbieter selbst in einem engen Wettbewerb steht.

Auf Grund der finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen scheint es deshalb praktikabel zu sein, wenn deutsche Weiterbildungsanbieter mit Bildungsträgern im Land zunächst versuchen, eine gemeinsame Basis für eine strategisch ausgerichtete Zusammenarbeit zu finden.

Dazu können folgende Empfehlungen gegeben werden:

- Weiterbildungseinrichtungen aus Deutschland müssen solche Bildungseinrichtungen als Partner gewinnen, die sich auf Lerndienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen konzentrieren. Es werden Weiterbildungseinrichtungen benötigt, die Betrieben beim Aufbau betrieblicher Lernstrukturen helfen können.

- Es werden aber auch Lerndienstleister benötigt, die Regionen beim Aufbau regionaler Lernstrukturen für das Lernen im sozialen Umfeld helfen können, damit die Arbeitslosen ihre Kompetenzen erhalten und ausbauen können.
- Es werden darüber hinaus Einrichtungen benötigt, die einheimischen Weiterbildungseinrichtungen helfen, traditionelle Angebote weiterzuentwickeln und europäisch vergleichbare Bildungsmodule zu erarbeiten.

Weiterbildungsbedarf in Unternehmen

4. Eine Konsequenz für die deutschen Bildungsunternehmen ist die Aufnahme von Kontakten zur Wirtschaft, um einen Weiterbildungsbedarf zu erkennen und Kundenbeziehungen herzustellen.

Auf der Grundlage einer Bedarfserhebung des Arbeitgeberverbandes zeigt sich ein Weiterbildungsbedarf in Unternehmen

- a. für das mittlere und das Top-Management in Bezug auf die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen nach dem EU-Beitritt insbesondere
 - zu Umweltstandards und einschlägigen Qualitätsmanagementsystemen und
 - zu Regelungen zur Unternehmer- und Arbeitnehmerfreizügigkeit.
- b. für praktische Modelle zur Verbesserung der Chancengleichheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Trotz der Arbeitslosigkeit und der damit vorhandenen Humanressourcen können die freien Arbeitsplätze häufig nicht vollwertig besetzt werden, weil die benötigten Kompetenzen fehlen. Das betrifft insbesondere die Bauwirtschaft, die Logistik, Lagerwirtschaft und den Außenhandel. Daher bilden die Unternehmen zunehmend die Fachkräfte selbst weiter oder finanzieren die Qualifizierung. Hier kann in einem kleinen Rahmen ein Marktsegment für deutsche Bildungsunternehmen entstehen, auch wenn die Verdienstmöglichkeiten gering sein werden.

Maßnahmen aus der inhaltlich-strategischen Ausrichtung des Weiterbildungsmarktes

5. Für eine Zusammenarbeit von Bildungsunternehmen aus Deutschland und Estland auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, der Weiterbildung und Qualifizierung gibt es eine Reihe weiterer Ansätze, die sich aus der inhaltlich-strategischen Ausrichtung des estnischen Weiterbildungsmarktes ergeben. Diese Schwerpunkte werden besonders in der ersten Programmphase des Europäischen Sozialfonds von 2004 – 2006 mit Zuschüssen bedacht. Dazu gehören

Maßnahmen im Bereich der Erstausbildung, insbesondere an der „zweiten Schwelle“, wie

- die Einführung qualifizierter Berufspraktika in die berufliche Erstausbildung, um die Verbindung von Theorie und Praxis zu verbessern und somit die Qualität der beruflichen Ausbildung insgesamt zu erhöhen.
- die Etablierung eines externen Ausbildungsmanagements zur Gewinnung betrieblicher Ausbildungsnetzwerke, besonders für die Ausbildung in handwerklichen Berufen.
- die Entwicklung und Erprobung von besonderen Erstausbildungsmodellen für verschiedene Benachteiligtengruppen. Von Interesse sind vor allem die deutschen Erfahrungen und Bildungskonzepte zur Integration sowie zur sozialpädagogischen Begleitung dieser Zielgruppen. Wie das Engagement des deutschen Bildungsunternehmens SALO BALTIC International zeigt, ergeben sich in diesem Bildungssegment große Entwicklungspotenziale mit innovativem Anspruch für eine langfristige Zusammenarbeit.

Maßnahmen zur Qualifizierung Arbeitsloser, wie

- die Adaption innovativer technisch/technologischer Entwicklungen als Anpassungsqualifizierung im Maschinenbau, in der Elektrotechnik und IT-Technik.
- die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Diversifizierung von Dienstleistungsangeboten, z.B. zur Verbesserung saisonverlängernder Angebote und zur Koppelung von

Dienstleistungsangeboten an die touristische Infrastrukturentwicklungen.

- die Professionalisierung/Kommerzialisierung von Serviceangeboten mit elementarem Anforderungsniveau.
- die Qualifizierung des Instrumentariums zur Identifizierung des präventiven, betrieblichen Qualifizierungsbedarfs.

ESF-Mittel

6. Mit dem Beitritt Estlands zur Europäischen Union erhöhen sich die Möglichkeiten für deutsche Bildungsunternehmen, an den europäischen Mitteln zu partizipieren. In konzeptioneller Fortführung bisheriger PHARE- und PHARE/Twinnig-Projekte rücken insbesondere an der Schnittstelle zur Arbeitsmarktpolitik nunmehr die auf die einschlägigen Ressorts verteilten ESF Mittel ins Blickfeld. Obwohl vordergründig auf nationale, hauptsächlich öffentliche Qualifizierungsanbieter zugeschnitten, stehen Kooperationen mit ausländischen Anbietern weder unüberwindbare rechtliche noch tatsächliche Hürden im Weg.

Anpassungsqualifizierung von Hoch- und Fachschulabsolventen

7. Ein Problem ist in Estland die Anpassungsqualifizierung der Hochschulabsolventen an die bereitstehenden Arbeitsplätze in den Unternehmen, weil das vermittelte Wissen und Können den Unternehmensanforderungen nicht immer im umfassenden Maße genügt. Für die Zusammenarbeit von Unternehmen mit den Hochschulen gibt es erste Erfahrungen, die aber noch nicht ausreichend sind. Die Bereitstellung und Vermittlung von Praktikumsplätzen in Deutschland könnte zu einem Aufbau von wirtschaftlichen Beziehungen zu Estland beitragen und wäre eine Möglichkeit, dort strategisch angelegt wirksam zu werden. Das Gleiche trifft für die Absolventen der beruflichen Schulen zu.

Lebenslanges Lernen

8. Ein gemeinsames Zukunftsthema für eine strategisch angelegte Zusammenarbeit ist das in der Europäischen Union diskutierte „lebenslange Lernen“. Das betrifft vor allem die Bearbeitung gemeinsam interessierender Fragen, wie unter anderem
- die Gestaltung des Lebenslangen Lernens oder
 - die Gestaltung der Lehreraus- und -weiterbildung im Kontext des Lebenslangen Lernens

Veränderte Lernkultur Nach den Erfahrungen im Transformationsprozess vom Plan zum Markt in den neuen Bundesländern ist bekannt, dass das mit Systemveränderungen zusammenhängende Lernen von höchster Komplexität ist. Es geht um neue Wertstrukturen, neue system-rationale Verhaltensweisen, es geht auch um neues Wissen und auch um das Nutzen von Erfahrungen. Die Handlungsfähigkeit unter neuen Systembedingungen verlangt Kompetenzen, die mehr und andere sind, als die im bisherigen Bildungssystem erlernten Qualifikationen. Vor dieser Lernaufgabe stehen in den gegenwärtig stattfindenden Transformationsprozessen auch die Bewohner Estlands. Transformations- und Kompetenzlernen ist nur mit einem veränderten Weiterbildungsverständnis und einer geänderten Lernkultur nachhaltig möglich und wirksam, die traditionelle Bildungssysteme überfordern werden.

Eine Weiterbildung hat nur dann die erhoffte Wirkung, wenn sie maßgeschneidert ist, die Zielgruppen bekannt sind, eine Lernzielbestimmung vorgenommen wird und die Lernumgebungen beachtet werden. Erst daraus lassen sich Konzepte und Weiterbildungsangebote ableiten, die dann auch für deutsche Weiterbildungsunternehmen von wirtschaftlichem Interesse sein können. Das kann die Studie nur in Ansätzen leisten.

Für die Republik Estland sind von großer Bedeutung und hier können deutsche Weiterbildungsanbieter Unterstützung bieten,

- die Notwendigkeit des Übergangs von einer Qualifikationssichtweise auf ein Kompetenzverständnis, d.h. ein Lernen in Prozessen,
- die Notwendigkeit, beim Transformationslernen ein breites Weiterbildungsverständnis mit den Bestandteilen
 - Lernen im Prozess der Arbeit,
 - Lernen im sozialen Umfeld,
 - Lernen in Weiterbildungseinrichtungen und
 - Lernen mit neuen Medien

zugrunde zu legen. Diese Unterteilung entspricht auch der EU-Systematik zum lebenslangen Lernen mit den Lernfeldern formales Lernen, nonformales Lernen und informelles Lernen.

Es geht inhaltlich verstärkt um die Veränderung von Werthaltungen, Verhaltensweisen, Wissen (dies kann durch traditionelle Weiterbildung teilweise vermittelt werden) und das Nutzen von Erfahrungen, entsprechend dem pädagogischen Konzept des Erfahrungslernens.

Auf dieser Grundlage müssen dann eigenständige nationale Strategien entwickelt werden, die an die sozio-ökonomischen Bedingungen und die gegebenen bildungspolitischen Voraussetzungen des Landes anknüpfen. Diese Strategien setzen ein Zusammenwirken von Wirtschaftspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik und Regionalpolitik zu Fragen der Kompetenzentwicklung voraus.

5.5 Handlungsempfehlungen für eine Schrittfolge zum Markteinstieg

Die Handlungsempfehlungen entsprechen im Wesentlichen dem Ablaufschema für eine Akquisition im Rahmen des Bildungsmarketings¹.

Schrittfolge zum Markteinstieg

1. Schritt: Vorbereitung

- Zielbestimmung für einen Markteinstieg in das Land
- Zielformulierung auf Grund des eigenen Profils
- Bestimmung potenzieller Kunden
- Ermittlung der Ansprechpartner
- Suche nach Möglichkeiten und Maßnahmen

2. Schritt: Strategie und Konzeptentwicklung

- Bestimmung des eigenen Kompetenzfeldes
- Studium von Marktanalysen zur wirtschaftlichen Situation im Lande
- Erarbeitung von Argumentationsketten und Begründungen für geplante Produkte
- Bereitstellung konkreter Angebote

¹ Vergl. Korf, Claus-Dieter, In: itf- Schriftenreihe zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Band 31
Hrsg.: itf Schwerin, 2000

3. Schritt: Kontaktaufnahme

- Besuchstermine planen
- Potenzielle Partner ansprechen, anschreiben
- Terminvereinbarung
- Interne Abstimmung zum Besuchsprogramm

4. Schritt: Realisierung

- Präsentation und Angebotsvorstellung
- Gemeinsame Beratung und Weiterentwicklung des Angebots mit dem Partner
- Festlegung von Terminen
- Durchführung

Handlungsempfehlungen

1. Die wichtigste Voraussetzung für eine dauerhafte Partnerschaft sind Vertrauen und Ansehen. Der Aufbau einer Vertrauenskette ist ein langwieriger Prozess, insbesondere für die Kundengewinnung im Ausland.

Es wird empfohlen, zunächst eine Vertrauensbasis zu finden und aufzubauen, ohne die eine Zusammenarbeit zum gegenseitigen Vorteil nicht möglich erscheint.

Eine solche Vertrauenskette wird nach bisherigen Erfahrungen aufgebaut durch

- den Austausch von Erfahrungen in der beruflichen Bildung über gemeinsame europäische Förderprogramme und gegenseitige Besuche,
 - den Austausch von Fachkräften in Form von Praktika und Weiterbildung für konkrete Arbeitsplätze oder
 - den gemeinsamen Aufbau von Qualitätssicherungssystemen und die Heranführung an europäische Standards.
2. Neue Kunden sind auf zwei Wegen effektiv zu gewinnen: durch persönliche Akquise und durch Empfehlungen.
 3. Kunden zu halten und neue zu gewinnen, hängt von der eigenen Kompetenz und der Qualität der gebotenen Leistungen ab.

6. Zusammenfassung

Mit der vorgelegten Studie konnten nur einige Aspekte für einen möglichen Markteinstieg deutscher Bildungsunternehmen in Estland betrachtet werden. Die wesentlichen Aussagen können aber als repräsentativ angesehen werden, weil sie von unterschiedlichen Institutionen und Personen des Landes stammen und bestätigt wurden.

Es kann in Estland von stabilen politischen und wirtschaftlichen Verhältnissen ausgegangen werden, die einen Markteintritt von deutschen Wirtschafts- und Bildungsunternehmen erleichtern. Traditionell hat sich Estland sehr rasch neu orientiert und gegenüber anderen Ländern aus Osteuropa einen Vorsprung beim Aufbau bilateraler Kontakte erreicht. So bestehen zu den skandinavischen Ländern feste wirtschaftliche Beziehungen, die es deutschen Bildungsunternehmen schwer machen werden, in Estland auf den Markt zu kommen.

Gleichwohl bietet die Studie Ansatzpunkte für Einrichtungen der beruflich-betrieblichen Aus- und Weiterbildung, langfristige Formen der Zusammenarbeit aufzubauen. Ein rascher wirtschaftlicher Erfolg ist eher nicht zu erreichen. Auch hier ist es zweckmäßig, sich vorher mit den staatlichen Regelungen und den Besonderheiten des Marktes bekannt zu machen, bevor Bildungsangebote für Unternehmen, Coaching und Weiterbildung für spezielle Personengruppen angeboten werden. Es scheint notwendig zu sein, erst eine Vertrauensbasis zu schaffen, bevor gemeinsame (auch europäische) Projekte begonnen oder Firmen gegründet werden.

In der Studie sind einige Aussagen auch widersprüchlich, was mit den oft gegenläufigen Interessen und Zielvorstellungen der befragten Akteure zusammenhängt. Es ist verständlich, dass mit dem gesellschaftlichen Transformationsprozess grundsätzliche Änderungen in den Wertvorstellungen und Verhaltensweisen verbunden sind, die sich in den nächsten Jahren erst stabilisieren werden.

Der erfolgte Beitritt Estlands zur Europäischen Union bringt weitere Veränderungen mit sich, die gleichzeitig aber auch als Chance für den Aufbau partnerschaftlicher Beziehungen genutzt werden können.

7. Anhang

7.1 Literatur und Links

CEDEFOP-Info 1/04

Bungs, O.; Estland, In: Europa-Handbuch, Hrsg.: W. Weidenfeld, Bonn BpB 2000, S. 69 - 107

Gerigk, P.; Estland: Marktchancen und praktische Tipps, Ein Handbuch für Geschäftspraxis und Investition, Hrsg.: Delegation der deutschen Wirtschaft in Estland

Lagerspetz, M., Maier, K.; Das politische System Estlands, In: Die politischen Systeme Osteuropas, Hrsg.: W. Ismayr, Opladen 1999

<http://www.bpb.de/themen/UQ0MNT,0,0,Estland.html>

<http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos/laender>

<http://www.ratgeber-estland.de>

<http://www.itf-schwerin.de>

7.2 Hilfreiche Adressen

	Institution	Ansprechpartner	Adresse	Telefon / Fax	e-mail / home
1	Deutsche Botschaft	Gerald Wolf Botschaftsrat, Ständiger Vertreter und Wirtschaftsreferent	Toom-Kuninga 11 15048 Tallinn	+372-6275300 +3726275304	gerald.wolf@diplo.de www.Germany.ee
2	Kooperationsbüro des Landes Mecklenburg-Vorpommern für den östlichen Ostseeraum	Philipp Schwartz Leiter	Rataskaevu 2 10123 Tallinn	+372-62 74 541 +372-62 74 540	info@m.-v.ee http://www.m-v.ee
3	Bildungs- und Wissenschaftsministerium Sektion Berufliche Ausbildung Sektion Weiterbildung	Thor-Sten Vertmann Leiter Kalle Toom	Munga 18 50088 Tartu	+372-7350176 +372-7350220 +372-7350285 +372-7350220	thor-sten.vertmann@ee kalle.toom@hm.ee
4	Estnische Qualifikationsagentur	Sirje Murre Vorstandsmitglied Mari-Ann Eensaar Assistentin	Pärnu mnt. 142 11317 Tallinn	+372-67917 00/02 +372-679 17 01 +372-679 17 04 +372-697 17 01	sirje.murre@kutsekoda.ee http://www.kutsekoda.ee mariann@kutsekoda.ee http://www.kutsekoda.ee
5	Wohlfahrtsministerium Sektion für Arbeitsmarktinformationen und Analyse	Ülle Marksoo	Gonsion 29 15027 Tallinn	+372-626 9171 +372-699 2209	Ulle.Marksoo@sm.ee

	Institution	Ansprechpartner	Adresse	Telefon / Fax	e-mail / home
6	Wirtschafts- und Kommunikationsministerium European Union and international co-operation Department	Helle Helena Puuspp Abteilungsleiterin	Harju 11 15972 Tallinn	+372 6256304 +372-6313660	info@mkm.ee www.mkm.ee
7	Arbeitsmarktrat Estlands Sektion für Dienstleistung und Sozialschutz	Leiter: Patrick Rang	Luha 16 10129 Tallinn	+372-625 7710 +372-625 7702	patrick.rang@tta.ee
8	Handels- und Industriekammer Estlands	Siim Raie Geschäftsführer	Toom-Kooli 17 10130 Tallinn	+372-646 0244 +372-646 0245	siim@koda.ee http://www.koda.ee
9	AHK Deutsche Auslands-handelskammer Estlands	Heiki Sirkel Stellv. Geschäftsführer	Suurtuki 4b 10133 Tallinn	+372-627 6947 +372-327 6950	heiki.sirkel@ahk-balt.org http://www.ahk-balt.org
10	Arbeitgeberverband	Kristi-Jette Remi Training Managerin	Kiriku 6 10130 Tallinn	+3726999303 +3726999310	kristi@ettk.ee www.ettk.ee
11	Wirtschaftsschule	Raivo Täht Direktor Elen Raudsepp Leiterin für Entwicklung	Tammsaare tee 147 12915 Tallinn	+372-662 4793 +372-650 7851 +372-650 7873 +372-650 7862	raivo@tmk.edu.ee www.tmk.edu.ee elen@tmk.edu.ee

	Institution	Ansprechpartner	Adresse	Telefon / Fax	e-mail / home
12	Erwachsenenbildungseinrichtung ANDRAS	Sirje Plaks Koordinatorin	Valge tn 10 11413 Tallinn	+372-6211 671 +372-6211670	sirje@andras.ee www.andras.ee
13	Stiftung zur Entwicklung lebenslangen Lernens Europäischer Sozialfonds	Kaire Sömer Bereichsleiter	Liivalaia 2 10118 Tallinn	+372-6998080 +372-6998081	innove@innove.ee www.innove.ee
14	Enterprise Estonia (für die EU-Strukturfonds)	Anu-Maaja Pallok Konsultant in Businessentwicklung:	Roosikrantsi 11 10119 Tallinn	+372-627 9739 +372-627 9427	anu-maaja.pallok@eas.ee http://www.eas.ee

Weitere Informationen zum Land sowie nützliche Adressen finden Sie unter www.ahk-est.ee.