

EUROPÄISCHER QUALITÄTSRAHMEN FÜR DIE AUSBILDUNG

VORSCHLAG DER EUROPÄISCHEN
GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG



EUROPÄISCHER QUALITÄTSRAHMEN FÜR DIE AUSBILDUNG

VORSCHLAG DER EUROPÄISCHEN
GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG



With the support of
the European Commission

VORWORT

Es ist nunmehr acht Jahre her seit dem Ausbruch der Bankenkrise und die europäische Wirtschaft hat sich immer noch nicht ganz erholt. Das gesamtwirtschaftliche Wachstum der Europäischen Union war, bestenfalls, schleppend, und die jüngsten Zahlen für die EU-28 weisen ein reales BIP-Wachstum von -0,5 % für 2012, 0,2 % für 2013 und 1,4 % für 2014 aus. Die Arbeitslosigkeit bleibt hartnäckig hoch, und die Jugendarbeitslosigkeit in der EU ist mit 22,2 % im Jahr 2014 inakzeptabel hoch, insbesondere in Ländern wie Spanien (53,2 %), Griechenland (53,4 %), Kroatien (45,5 %), Italien (42,7 %), Zypern 35,9 % und Portugal (34,7 %).

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) bekräftigte auf seinem Kongress im Jahr 2015 seine Forderung nach einem „Neuen Weg für Europa“ mit einem Investitionsprogramm in Höhe von 2 % des jährlichen BIP über die nächsten 10 Jahre, um so rund 11 Millionen hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen. Arbeitsplatzbezogenes Lernen und Lernen am Arbeitsplatz sollten ganz oben auf der Prioritätenliste der Mitgliedsländer stehen, um jungen Menschen den Übergang von allgemeiner und beruflicher Bildung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer Zugang zur Weiterbildung haben, um ihren Arbeitsplatz zu sichern und ihre Kompetenzen und Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern. Die Qualität der Ausbildungs- und Praktikumsprogramme ist von entscheidender Bedeutung und sollte insbesondere im Hinblick auf die Ausbildungsergebnisse, die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz verbessert werden. Der EGB tritt dementsprechend nachdrücklich für die Umsetzung eines umfassenden europäischen Qualitätsrahmens für die Ausbildung ein, der auf gemeinsamen Qualitätsstandards aufbaut.

Auf dieser Grundlage willigte der EGB ein, mit BusinessEurope, CEEP und UEAPME zusammenzuarbeiten und als Beitrag zur Umsetzung der Europäischen Ausbildungsallianz ein integriertes Projekt zu starten. Ziel des EGB-Projekts ist die Einrichtung eines europäischen Qualitätsrahmens für die Lehrlingsausbildung.

Unionlearn, die Bildungsabteilung von Trades Union Congress, einem der größten EGB-Mitgliedsorganisationen und Projekt-Mitantragsteller, hat sich bereit erklärt, eine Studie durchzuführen, um die neuesten Entwicklungen im Bereich der Ausbildungsstrategien auf nationaler und europäischer Ebene zu untersuchen, den Beitrag der EU-Instrumente auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung zur Unterstützung der Ausbildung einzuschätzen und eine Reihe von Qualitätsstandards und -kriterien vorzuschlagen, die dann als Grundlage für einen europäischen Qualitätsrahmen für die Ausbildung dienen sollen. Die Untersuchung umfasst auch einen Kurzbericht zu den jüngsten Entwicklungen im Bereich der Ausbildung in den 20 am Projekt beteiligten Ländern und vier europäischen Sektoren.

Auf nationaler und europäischer Ebene setzte in den letzten Jahren ein plötzliches Umdenken ein, die bisher vernachlässigte Ausbildung soll jetzt ausgebaut werden, um junge Menschen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu unterstützen. Der Rückgang der Zahl der Auszubildenden konnte jedoch noch nicht gestoppt werden. Die Ausbildungsstrategie steht derzeit allgemein hoch im Kurs, dieses „goldene Zeitalter“ muss für ihre erfolgreiche Umsetzung genutzt werden. Außerdem ist die Zahl der Ausbildungsplätze dringend zu erhöhen, was jedoch nicht auf Kosten der Qualität der Ausbildung gehen darf.

Wir möchten den Europäischen Rat und die Europäische Kommission dazu aufrufen:

- einen Europäischen Qualitätsrahmen für die Ausbildung vorzuschlagen, der auch eine klare Definition und eine Reihe spezifischer Qualitätsstandards und -kriterien umfasst;
- sicherzustellen, dass die EU-Instrumente im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung direkt die Qualität der Ausbildung unterstützen;
- im Rahmen des Programms Erasmus+ eine ehrgeizige Mobilitätsinitiative ins Leben zu rufen, um bis 2020 1 Mio. Auszubildenden zu ermöglichen, in einem anderen EU-Land zu lernen und zu arbeiten.

Eine Vielzahl von Personen war an der Entwicklung dieses Projekts beteiligt. Zuerst möchten wir uns bei unseren Kolleginnen und Kollegen bedanken: Matt Creagh und Andy Moss von Unionlearn und Agnes Roman und Ruairi Fitzgerald vom EGB für ihre wertvolle Unterstützung bei der Koordinierung des Projekts.

Außerdem möchten wir allen Kolleginnen und Kollegen vom EGB-Ausschuss für Berufsbildung unseren Dank aussprechen, die diese Initiative unterstützt, die Gesprächstermine organisiert und überschwängliche Kommentare zu den Textentwürfen abgegeben haben: Tatjana Babrauskiene (LSPS, Litauen), Isabel Coenen (FNV, Niederlande), Matt Creagh (TUC, Vereinigtes Königreich), Eamon Devoy (ICTU, Irland), Nikos Fotopoulos (KANEP/GSEE, Griechenland), Carlo Frising (CSL, Luxemburg) Francesco Lauria (CISL, Italien), Goran Lukic (ZSSS, Slowenien), Laurence Martin (FO, Frankreich), Isabelle Michel (FGTB, Belgien), Juan Carlos Morales (UGT, Spanien), Nikos Nikolaou (SEK, Zypern), Hans Ulrich Nordhaus (DGB, Deutschland), Dorota Obidniak (OPZZ, Polen), Petr Pečenka (ČMKOS, Tschechische Republik), Ruta Pornice (LBAS, Lettland), Yuliya Simeonova (KNSB, Bulgarien), Gheorghe Simion (C.N.S.L.R.-FRĂȚIA, Rumänien) Morten Smistrup (LO, Dänemark) und Kaja Toomsalu (EAKL, Estland).

Das Projekt wurde auch von Kolleginnen und Kollegen der europäischen Gewerkschaftsverbände unterstützt. Unser Dank gilt insbesondere Agnes Roman (EGBW), Rolf Gehring und Chiara Lorenzini (EFBH), Corinna Zierold (industriAll Europe), Jerry Van den Berge (EGÖD) und Dimitris Theodorakis (UNI Europa).

Schließlich möchten wir uns noch bei unserem Kollegen Jeff Bridgford (Kings' College London) bedanken, der eine zentrale Stütze des Projekts war, die Interviews geführt, Daten analysiert und diesen Bericht verfasst hat.

Thiébaut Weber
EGB-Bundessekretär

Liz Rees
Direktorin, Unionlearn

INHALT

1.	Ausbildung – jüngste Entwicklungen auf nationaler Ebene	7
2.	Ausbildung– jüngste Entwicklungen auf europäischer Ebene	15
3.	EU-Instrumente im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung	21
4.	Qualitätsstandards, Qualitätskriterien und Best-Practice-Beispiele – Beitrag zur Vorbereitung eines europäischen Qualitätsrahmens für die Ausbildung	29
APPENDIX 1	EGB-Qualitätsstandards und -kriterien – Beitrag zur Vorbereitung eines europäischen Qualitätsrahmens für die Ausbildung	45
APPENDIX 2	Länderberichte	51
APPENDIX 3	Sektorenberichte	72
APPENDIX 4	Methodik	75
APPENDIX 5	Befragte Personen	77
APPENDIX 6	Ausgewählte Literatur	86

1. AUSBILDUNG – JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN AUF NATIONALER EBENE

Ausbildung war selten mehr als ein Stiefkind der Politik. Angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit haben die Politiker ihren möglichen Nutzen jetzt neu oder erstmals entdeckt. In vielen EU-Mitgliedstaaten gab es in letzter Zeit umfangreiche Entwicklungen, um den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu erleichtern und insbesondere die Lehrlingsausbildung zu verbessern.

JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN

In der gesamten Europäischen Union war eine Vielzahl von Aktivitäten zu beobachten: Änderung und Umsetzung neuer Rechtsvorschriften, Einrichtung und Durchführung von Überprüfungsverfahren, Entwicklung neuer Strategien zur Verbesserung der Ausbildungssysteme, Umorganisation der Verwaltungsstrukturen zur Umsetzung Ausbildungspolitik und Auslotung von Möglichkeiten zur Einführung von Ausbildungssystemen oder entsprechenden Elementen davon.

Einige Mitgliedstaaten haben neue Rechtsvorschriften geändert und umgesetzt

In Frankreich wurden im Jahr 2014 im Zuge des neuen Gesetzes zur beruflichen Bildung, Beschäftigung und Unternehmensdemokratie, das auf einer im Dezember 2013 von den Sozialpartnern abgeschlossenen sektorübergreifenden nationalen Vereinbarung beruht, Änderungen am Arbeitsgesetzbuch vorgenommen. Damit wurde für Lehrlingsausbildungseinrichtungen erstmals die Möglichkeit geschaffen, Berufsberatung anzubieten. Außerdem sind darin noch Reformen bezüglich der Finanzierung von Lehrlingsausbildungen vorgesehen. Darüber hinaus wurde in diesem Zuge der Nationale Rat für Beschäftigung, Berufsberatung und -bildung (CNEOFP), ein dreigliedriges Gremium mit gewerkschaftlicher Beteiligung, eingerichtet, der eine beratende Aufgabe in Bezug auf legislative und regulatorische Projekte in den Bereichen Beschäftigung, sowie Berufsbildung und -beratung innehat, an der Bewertung von Beschäftigungs- und Berufsbildungsmaßnahmen mitwirkt und staatliche Behörden auf nationaler und regionaler Ebene sowie andere Beschäftigungsakteure (Sozialpartner, lokale Behörden und einschlägige Organisationen) koordiniert. Der französische Präsident kündigte auf der 3. Grand Social Conference im Jahr 2014 auch eine Reihe von Maßnahmen an, um die Lehrlingsausbildung auszubauen, einschließlich eines Ziels von 500 000 Auszubildenden bis 2017.

Im französischsprachigen Teil Belgiens wurde das Zusammenarbeitsabkommen zur dualen Ausbildung im Jahr 2014 und nochmals im Jahr 2015 geändert, um die Qualität der Lehrlingsausbildungen zu verbessern, die bestehenden vertraglichen Vereinbarungen zu harmonisieren und Unklarheiten zu beseitigen, die Unterstützung für Auszubildende in Berufsbildungseinrichtungen und am Arbeitsplatz zu verbessern, die Durchlässigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung zu erhöhen und eine gleitende Skala für sie einzuführen. Artikel 1 enthält darüber hinaus eine neue Definition des Begriffs duale Ausbildung: „Berufsausbildung, die praktische Ausbildung am Arbeitsplatz mit einer Ausbildung in einer Berufsbildungseinrichtung in allgemein- und berufsbildenden Fächern kombiniert und auf einem Vertrag beruht, der zwischen einer Berufsbildungseinrichtung, dem Auszubildenden und einem Arbeitgeber abgeschlossen wird und festlegt, wie viel Zeit am Arbeitsplatz bzw. in der Berufsbildungseinrichtung zu verbringen ist sowie die Anerkennung erworbener Qualifikationen, die Zertifizierung, die Betreuung, die Vergütung sowie die Rechte und Pflichten.“

In der belgischen Region Flandern wird das Gesetz zum System „Lernen und Arbeiten“ (leren en werken) ebenso wie das Luxemburger Gesetz für die Reform der Berufsbildung einer Überprüfung unterzogen.

Der Einheitstext zur Lehrlingsausbildung wird in Italien schrittweise umgesetzt. Das nationale Verzeichnis der Berufsprofile wurde übrigens auf Grundlage von Kollektivverträgen und auf sektoraler und/oder regionaler Ebene festgelegten beruflichen Standards erstellt. Das Arbeitsreformgesetz aus dem Jahr 2005, „Jobs Act“ genannt, sah Änderungen im Hinblick auf die Vereinheitlichung der regionalen Vorschriften, die Förderung der Lehre durch eine Reduzierung der Kosten betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung und die Abschaffung von Altersgrenzen bei der Lehrlingsausbildung für Arbeitslose vor.

In Spanien wurde der Königliche Erlass (2012), der zwei Arten von arbeitsplatzbezogenem Lernen – zum einen Ausbildungsverträge (contrato para la formación y el aprendizaje) und zum anderen eine schulische, duale Ausbildung (formación profesional dual del sistema educativo) – vorsieht, auf Grundlage einer Verordnung des Ministeriums für Beschäftigung und soziale Sicherheit (ESS/41/2015) stufenweise umgesetzt.

Das Lehrlingsausbildungsgesetz in Rumänien (2005) wurde im Jahr 2013 geändert und definiert eine Lehrlingsausbildung als „einen befristeten, individuellen Arbeitsvertrag (...), dem zufolge ein Auszubildender oder eine Auszubildende von Berufs wegen verpflichtet ist, für einen Arbeitgeber und unter dessen Aufsicht zu lernen und zu arbeiten, der im Gegenzug verpflichtet ist, die Zahlung der Vergütungen und entsprechende Ausbildungsbedingungen zu gewährleisten“.

Einige Mitgliedstaaten haben Überprüfungsverfahren eingerichtet und durchgeführt

Das irische Ministerium für Bildung und Kompetenzen kündigte im Jahr 2013 eine Überprüfung der Lehrlingsausbildung und die Einrichtung einer Lenkungsgruppe unter dem Vorsitz von Kevin Duffy, dem Präsidenten des irischen Arbeitsgerichts, an. Der Review of Apprenticeship Training in Ireland (Überprüfung der Lehrlingsausbildung in Irland) schlug folgende Definition des Begriffs Lehrlingsausbildung vor: „Ein Programm für strukturiertes Lernen, das Lernen am Arbeitsplatz im zeitlichen Wechsel mit Lernen in einer Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung formal kombiniert (...) und dessen Abschluss die Teilnehmenden auf einen bestimmten Beruf vorbereitet und zum Erwerb einer gemäß dem nationalen Qualifikationsrahmen national anerkannten Qualifikation der Stufe 5 oder höher (EQR-Niveau 4) führt.“

Darin wird auch angeregt, dass Rechtsvorschriften für Lehrlingsausbildungen einen Rahmen bilden sollen, um eine flexible Umsetzung auf unterschiedliche Weisen zu ermöglichen, und dass es nicht länger erforderlich sein sollte, dass die Zuordnung jedes einzelnen Lehrberufs zu Wirtschaftszweigen per Erlass bestimmt wird, der dem irischen Parlament vorzulegen ist. Außerdem sollte ein unternehmensgeführter Rat für die Lehrlingsausbildung mit formaler Beteiligung der Sozialpartner (Arbeitgeber und Gewerkschaften) eingerichtet werden und die Möglichkeit für die Schaffung neuer Lehrberufe bestehen. Auch Themen wie Einstellung und Eintragung, Lehrpläne, Prüfung, Bildungsübergänge, Anreize für Arbeitgeber, Feedback-Mechanismen, Arbeitsmarktdaten und Statistiken, Werbe- und Sensibilisierungskampagnen, Berufspraktika sowie EU-Strukturfonds und Ressourcen werden behandelt.¹

Der im Juni 2014 veröffentlichte Apprenticeship Implementation Plan (Plan zur Umsetzung der Lehrlingsausbildung) sieht die Einrichtung eines Rats für die Lehrlingsausbildung und einen dreistufigen Ansatz vor: Modernisierung der Lehrlingsausbildung und Identifizierung neuer Möglichkeiten, Ausarbeitung der Vorschläge und Verankerung der Strukturen. Darin wird vorgeschlagen, im Jahr 2016 eine Rechtsvorschrift zu erlassen, um den Rat für die Lehrlingsausbildung einzurichten und das neue Lehrlingsausbildungssystem zu unterstützen.² Mitte 2015 wurde beschlossen, zu den bestehenden, auf 5 Sektoren (Bau, Elektrik, Maschinenbau, Kfz-Mechanik und Druck) verteilten 27 Lehrberufskategorien 25 neue hinzuzufügen.

¹ Ministerium für Bildung und Qualifikationen, *Review of Apprenticeship Training in Ireland*, Dublin 2013, S. 6-15.

² Ministerium für Bildung und Qualifikationen, *Review of Apprenticeship Training in Ireland*, Dublin 2014.

Im Vereinigten Königreich ist die Lehrlingsausbildung mit unterschiedlichen Systemen in England, Wales, Schottland und Nordirland dezentral organisiert. Die Staatssekretäre der Bereiche Bildung bzw. Unternehmen, Innovation und berufliche Qualifizierung gaben im Jahr 2012 eine Überprüfung der Lehrlingsausbildung in England in Auftrag.³ Der sogenannte Richard Review of Apprenticeships legte eine Reihe von Empfehlungen vor, von denen einige in einen Umsetzungsplan einfließen. Dieser definiert die Lehrlingsausbildung „als eine Tätigkeit, die umfangreiche und kontinuierliche Ausbildung erfordert, die zur Erreichung eines Ausbildungsstandards und zur Entwicklung überfachlicher Kompetenzen führt“. Die vier Grundprinzipien dieser Begriffsbestimmung lauten:

- eine Lehrlingsausbildung ist eine Tätigkeit in einem Ausbildungsberuf;
- eine Lehrlingsausbildung erfordert umfangreiche und kontinuierliche Ausbildung, die zumindest 12 Monate dauern und eine außerbetriebliche Ausbildung einschließt;
- eine Lehrlingsausbildung führt zu umfassender Kompetenz in einem Beruf, die durch die Erreichung eines vom Arbeitgeber festgelegten Ausbildungsstandards nachgewiesen wird;
- eine Lehrlingsausbildung entwickelt überfachliche Kompetenzen, einschließlich in Englisch und Mathematik, für die berufliche Weiterentwicklung.

Im Rahmen dieses neuen Ansatzes „basiert die Lehrlingsausbildung auf Standards, die von den Arbeitgebern entsprechend ihren Anforderungen festgelegt werden, und die Auszubildenden müssen ihre Kompetenzen einer gemeinsam mit den Arbeitgebern entwickelten strengen und unabhängigen Beurteilung unterziehen. Es ist mehr eine Benotung als eine bloße Beurteilung mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“, und auch die Anforderungen in Englisch und Mathematik werden verschärft. Die Lehrzeit muss mindestens zwölf Monate betragen, um eine entsprechende Qualität zu gewährleisten, und es muss mehr unternommen werden, um sowohl Arbeitgeber als auch potenzielle Auszubildende von den Vorteilen der Lehrlingsausbildung zu überzeugen.“⁴

Es wurden sogenannte Trailblazers (Arbeitgebergruppen) eingerichtet, um die Ausbildungsstandards für die verschiedenen Berufe der jeweiligen Sektoren zu überarbeiten.

Der britische Premierminister versprach daraufhin, sich eine Zielvorgabe von 3 Millionen neuen Lehrstellenantritten bis 2020 zu setzen und bis 2017 eine Lehrlingssteuer einzuführen.⁵ Darüber hinaus müssen ab September 2015 alle Anbieter für öffentliche Aufträge in Höhe von über 10 Mio. £ ihr Engagement für die Lehrlingsausbildung nachweisen. Die Regierung schlägt auch vor, den Begriff Lehrlingsausbildung gesetzlich zu schützen, um möglichen Missbrauch zu verhindern.⁶

Einige Mitgliedstaaten entwickelten neue Strategien, um ihre Ausbildungssysteme zu verbessern

In Deutschland vereinbarten die Regierungen auf Bundes- und Landesebene mit den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) eine gemeinsame Strategie unter dem Titel „Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018“, die eine Reihe von Maßnahmen umfasst, um junge Menschen besser auf ihre jeweiligen Berufe und die Arbeitswelt vorzubereiten. Die Wirtschaft sicherte zu, im Jahr 2015 20 000 zusätzliche Ausbildungsplätze gegenüber den 2014 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen zu schaffen und Jugendlichen, die bis zu einem gewissen Zeitpunkt (September) noch keinen Platz gefunden haben, drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung zu machen. Darüber hinaus stimmte die Wirtschaft zu, jährlich 20 000 Plätze für Einstiegsqualifizierung als Brücke in die Ausbildung bereitzustellen. Außerdem

³ Richard D., *Richard Review of Apprenticeships*, School for Startups, London 2012.

⁴ Regierung des Britischen Königreichs, *The Future of Apprenticeships in England: Implementation Plan*, London 2013.

⁵ Ministerium für Unternehmen, Innovation und Qualifikationen, *Apprenticeship Levy – Employer Owned Apprenticeship Training*, London 2015.

⁶ Ministerium für Unternehmen, Innovation und Qualifikationen, *Government Response to the Consultation on Protecting the Term ‘Apprenticeship’ from Misuse*, London 2015.

vereinbarten die Sozialpartner, gemeinsam Maßnahmen durchzuführen, um die Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten zu steigern. Die Partner der Allianz verpflichteten sich auch, die Attraktivität und Qualität der Ausbildung zu verbessern und die berufliche Weiterbildung zu stärken.

In Dänemark wurde 2014 nach Gesprächen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) eine neue Reform mit dem Titel Verbesserung der Berufsbildung verabschiedet. Die vier Ziele lauten:

- mehr junge Menschen sollten sich dafür entscheiden, unmittelbar nach der 9. oder 10. Schulstufe⁷ eine Lehrlingsausbildung aufzunehmen;
- mehr junge Menschen sollten ihre Lehrlingsausbildung erfolgreich abschließen;
- Lehrlingsausbildungen sollte alle Lernenden anspornen, ihr volles Potenzial zu entfalten;
- Vertrauen und Wohlbefinden im Rahmen der Lehrlingsausbildung sollten gestärkt werden:

Jedem dieser Ziele ist ein messbarer Indikator zugeordnet:

- Mindestens 25 % der jungen Menschen sollten sich unmittelbar nach der 9. oder 10. Schulstufe für die Aufnahme einer Lehre entscheiden, und dieser Prozentsatz sollte bis 2025 auf mindestens 30 % steigen.
- Die Abschlussquote bei den Auszubildenden sollte von 52 % im Jahr 2012 bis 2020 auf mindestens 60 % und bis 2025 nochmals auf mindestens 67 % erhöht werden.
- Der Prozentsatz der begabtesten Lernenden – der Anteil der Lernenden, die eine Gesamtzahl von Fächern über dem von den Fachbeiräten (faglige udvalg) vorgeschriebenen Mindestniveau absolvieren – sollte ausgehend vom Schuljahr 2013/14 von Jahr zu Jahr ansteigen, und die hohe Beschäftigungsquote frisch ausgebildeter Azubis sollte gehalten werden.
- Das Wohlbefinden der Auszubildenden und die Zufriedenheit der Ausbildungsbetriebe sollte bis 2020 stufenweise erhöht werden.

In praktischer Hinsicht schlägt die Reform Folgendes vor:

- Einführung von Mindestzugangsvoraussetzungen in den Fächern Dänisch und Mathematik;
- Möglichkeit für die Auszubildenden einer späteren Spezialisierung durch die Reduzierung der zwölf Grundausbildungsgänge auf vier allgemeinere Bereiche und die Einführung eines Grundkurses;
- Möglichkeit für die Auszubildenden einen Abschluss der Sekundarstufe II zu erwerben und damit Zugang zur Hochschulbildung zu erhalten.

Einige Mitgliedstaaten führten zur Umsetzung der Ausbildungspolitik eine Umorganisation ihrer Verwaltungsstrukturen durch

Das niederländische Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft betraute im August 2015 die neu gegründete Stiftung für die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Wirtschaft (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, SBB) mit einer zentralen Beratungsfunktion. Die SBB ist jetzt für die Arbeitsmarktforschung, die Entwicklung und Pflege der Qualifikationsstruktur und die Akkreditierung von Arbeitsvermittlungsfirmen zuständig. Außerdem wurden die 17 branchenspezifischen „Wissenszentren“ auf 8 sektorübergreifende Kammern (Technik und Gebäude; Mobilität, Transport; Logistik und maritime Wirtschaft; Gesundheitsversorgung, Wohlfahrt und Sport; Handel; IKT und Kreativwirtschaft; Lebensmittel, Landwirtschaft und Gastgewerbe; Dienstleistungen für Unternehmen und Sicherheit; Spezial-Know-how) reduziert. Berufsbildungsträger und Sozialpartner sind paritätisch in den einzelnen Sektorkammern und dem Verwaltungsrat der SBB vertreten.

In Zypern einigte sich der Ministerrat auf einen Strategieplan für technische und berufliche Bildung, und ab September 2015 wurde der Bereich Lehrlingsausbildung dem Ministerium für Bildung und Kultur unterstellt und in ein nationales Programm für Bildungswege integriert.

⁷ 16- und 17-Jährige

Einige Mitgliedstaaten loteten Möglichkeiten aus, Ausbildungssysteme oder Elemente davon einzuführen

In anderen Mitgliedstaaten, die im Rahmen dieser Studie untersucht wurden, insbesondere in Mittel- und Osteuropa, wurde unter den Akteuren der Berufsbildung über Möglichkeiten zur Einführung von Lehrlingsausbildungssystemen diskutiert. Sie leiteten eine Reihe von Projekten zum Thema betriebliche Ausbildung, diskutierten über die erforderlichen rechtlichen Schritte, um bestehende Rechtsvorschriften im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und/oder im Arbeitsgesetzbuch zu ändern, und entwickelten Projekte und Initiativen im Hinblick auf die operationellen Programme zur Entwicklung der Humanressourcen für den Zeitraum 2014-2020.

HERAUSFORDERUNGEN

In vielen Mitgliedstaaten haben Behörden und Sozialpartner aktiv nach Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Ausbildungssysteme gesucht. Angesichts der zahlreichen Herausforderungen, mit denen die unterschiedlichen Systeme konfrontiert sind, ist es auch höchste Zeit.

Rückläufige Zahlen

Wie oben angesprochen haben beispielsweise der britische Premierminister, der französische Präsident und die deutsche Wirtschaft zugesichert, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen. Angesichts der rückläufigen Zahlen kam das gerade rechtzeitig. 2014/15 haben in England 494 200 Auszubildende eine Lehre aufgenommen, was gegenüber den Zahlen von 2013/14 einen Anstieg, im Vergleich zu 2012/13, 2011/12 und 2010/11 jedoch einen Rückgang bedeutet. In Frankreich verzeichnete 2013 273 295 Lehrstellenantritte (+9440 im öffentlichen Sektor), ein Minus gegenüber den Zahlen für 2012, 2011 und 2010. In Deutschland sind 2014 522 232 Azubis ein Lehrverhältnis eingegangen, die Zahlen sind seit 2009 (564 307) Jahr für Jahr rückläufig.

Die Zahl der Auszubildenden schrumpft auch in anderen Mitgliedstaaten. Italien zählte 2013 451 954 Auszubildende, ein Minus gegenüber den Zahlen von 2012, 2011 und 2010 (528 183). In den Niederlanden nahm die Zahl der Lehrlinge von 167 091 2009/10 auf nur mehr 102 661 2014/15 rasant ab. Luxemburg zählte 2012/13 mit 4084 weniger Auszubildende als in den Jahren 2012, 2011, 2010 und 2009. In Irland wurden 2014 2698 Lehrverhältnisse eingetragen, was zwar ein Plus gegenüber den Jahren 2012, 2011 und 2010 bedeutet, jedoch weit unter den Zahlen von 2008 (3765) und dem Vorkrisenjahr 2007 (6763) liegt. In Dänemark wurde 2015 mit einer Zahl von 69 669 Azubis ein Rückgang um 3 % gegenüber 2014 verzeichnet.

Die Zahlen in Belgien blieben mit 26 018 eingetragenen Lehrverhältnissen im Jahr 2013 (11 783 in Flandern und 8928 in der Wallonie) relativ konstant, was auf eine insgesamt relativ hohe Stabilität seit 2008 zurückzuführen ist. Einen Zuwachs konnte einzig Spanien vorweisen. 2014 schlossen 139 864 junge Menschen einen Ausbildungsvertrag ab, und 16 199 nahmen an schulischer, dualer Ausbildung teil, was gegenüber den relativ niedrigen Werten von 2013 (106 101 bzw. 9801) und 2012 (60 584 bzw. 4292) einen starken Zuwachs bedeutet. Dieser Anstieg ist auf die Entwicklungen infolge der Umsetzung des neuen Königlichen Erlasses zurückzuführen.

Da die Ausbildung per se eine Kombination aus schulischer und arbeitsplatzbezogener Ausbildung ist, stellt natürlich die Arbeitsmarktlage, die wiederum von der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung abhängt, eine große Herausforderung dar. Das Bruttoinlandsprodukt in der EU ging 2009 gegenüber dem Vorjahreswert um 4,4 % zurück, stieg 2010 und 2011 leicht an, verzeichnete 2012 einen Rückgang und 2013 wie auch 2014 dann wieder ein geringfügiges Wachstum. Die Wachstumsraten fallen von einem Mitgliedstaat zum anderen unterschiedlich aus, einige Länder waren jedoch sehr stark betroffen. Vor allem war in diesem Zeitraum die allgemeine Stimmung in der Wirtschaft nicht zu Expansionen und zur Einstellung neuer Mitarbeiter, einschließlich neuer Auszubildender, angetan.

Eine der großen Stärken der Ausbildung ist die praktische Erfahrung am Arbeitsplatz, in Zeiten wirtschaftlicher Stagnation wird dies jedoch zu einem krassen Nachteil, weil Auszubildende erst gar nicht aufgenommen werden. In Zeiten des wirtschaftlichen Niedergangs⁸ verschärft sich die Situation noch, wenn Lehrlinge entlassen werden. In einem Worst-Case-Szenario, beispielsweise in Irland, wurden Auszubildende entlassen und FÁS, die frühere Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde und Vorläufereinrichtung von SOLAS, musste ein Redundant Apprentice Placement Scheme (RAPS) einrichten, das 2250 freigesetzten Lehrlinge ermöglichte, ihre Ausbildung fortzusetzen.⁹

Unterrepräsentation junger Frauen und junger Angehöriger ethnischer Minderheiten

Bezüglich der Zahl der Ausbildungsplätze oder vielmehr der Vergabe der Ausbildungsplätze besteht eine weitere, andere, Herausforderung, nämlich die Unterrepräsentation bestimmter Gruppen von Jugendlichen. Jüngsten Zahlen zufolge sind junge Frauen, mit Ausnahme von England (53 %), in der Minderheit. In Italien beträgt ihr Anteil 43 %, in Deutschland 40,1 %, in den Niederlanden 37 %, in Frankreich 33,7 %, in Belgien zwischen 20 und 30 % und in Irland gar nur 0,5 %. Hinter den englischen Zahlen verbirgt sich jedoch ein anderes Problem: „Das Geschlechterverhältnis scheint im Allgemeinen ausgewogen zu sein, in Wirklichkeit werden Männer und Frauen in total unterschiedlichen Sektoren ausgebildet, was die allgemeine berufliche Segregation in der Arbeitswelt widerspiegelt und verstärkt. Frauen sind in qualitativ hochwertigen Sektoren wie Maschinenbau (unter 4 %) deutlich unterrepräsentiert, während Männer in Niedriglohnbranchen wie der Kinder- und Jugendbetreuung stark in der Minderheit (6,9 %) sind.“¹⁰ Eine weitere unterrepräsentierte Gruppe bilden die jungen Angehörigen ethnischer Minderheiten, wo Daten erhoben werden und verfügbar sind, z. B. in England, ordnen sich 7,8 % der Auszubildenden der ethnischen Zugehörigkeitskategorie „asiatisch/asiatisch-britisch“ oder „schwarz/afrikanisch/karibisch/schwarz-britisch“ zu.

Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage

Im Zusammenhang mit der Statistik zur Ausbildung stellt sich auch die Frage des Verhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage bezüglich Ausbildungsplätzen. Wo Zahlen verfügbar sind, beispielsweise in Deutschland, haben 2014 522 231 junge Menschen einen Ausbildungsplatz erhalten, 81 099 von den 603 240 mit Ausbildungsplatzwunsch gingen damit leer aus. Andererseits können in deutschen Unternehmen angebotene Ausbildungsplätze oft nicht besetzt werden, im Jahr 2014 waren es insgesamt 37 101, insbesondere bei den Restaurantfachkräften, Metzgern, Installateuren, Lebensmittelverkäufern und Bäckern herrscht Nachwuchsmangel. Es kann durchaus nachvollziehbare Gründe für dieses Missverhältnis geben, beispielsweise geografische, es verdeutlicht jedoch einen für alle Lehrlingsausbildungssysteme zentralen Punkt – wie können Arbeitgeber Lehrlinge finden und umgekehrt?

Ein maßgeblicher Faktor für das Angebot ist die Bereitschaft der Unternehmen, Ausbildungsplätze anzubieten, und hier ist beispielsweise in Deutschland zu beobachten, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe kontinuierlich zurückgeht, im Jahr 2013 auf nur mehr 437 721, am deutlichsten bei den Kleinstunternehmen.

Abschluss-, Abbrecher- und Übernahmequoten (Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis)

Zwei weitere qualitative Fragen sind für den Erfolg von Ausbildungssystemen von wesentlicher Bedeutung, zum einen die Abschluss- bzw. Abbrecherquoten und zum anderen die Übernahmeraten (Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis).

⁸ Eurostat erstellt zwar keine speziellen Statistiken zu Insolvenzen, dem Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen *Folgenabschätzung begleitend zur Empfehlung der Kommission für einen neuen Ansatz im Umgang mit unternehmerischem Scheitern und Unternehmensinsolvenzen {C(2014) 1500 final} {SWD(2014) 62 final}* zufolge gingen in der EU im Durchschnitt jedoch jedes Jahr 200 000 Betriebe in Konkurs, was über einen Zeitraum von drei Jahren einen direkten Verlust von insgesamt 5,1 Mio. Arbeitsplätzen zur Folge hat.

⁹ Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2012*, Dublin, 2013, p 9

¹⁰ Newton, B & Williams, J, *Under-representation by gender and race in Apprenticeships: Research summary*, Unionlearn, Londres, 2013, p 3.

Wie oben bereits erwähnt ist eines der Ziele der dänischen Reform mit dem Titel Verbesserung der Berufsbildung, dass mehr junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich abschließen und die Abschlussquote bei den Auszubildenden von 52 % im Jahr 2012 bis 2020 auf mindestens 60 % und bis 2025 auf mindestens 67 % erhöht wird. Dies bedeutet, dass im Jahr 2012 48 % der aufgenommenen Lehrverhältnisse nie abgeschlossen wurden. In Luxemburg haben 70,3 % der Auszubildenden, die 2010/11 eine Lehre begonnen haben, ihren Abschluss nicht erreicht. In Frankreich lag die Abbrecherquote 2011/12 bei den eingegangenen Lehrverhältnissen bei 27 %. In Deutschland lag der Wert 2013 bei 25 % und steigt seit 2009 Jahr für Jahr leicht an. Untersuchungen in England zufolge berichten 82 % der Arbeitgeber, dass alle ihre Lehrlinge, die zwischen August 2011 und März 2012 ihre Ausbildung beendeten, einen Lehrabschluss erreichten, bei 18 % war das also nicht der Fall. In Irland lag die Ausfallrate unter den Auszubildenden 2012 bei 17 %.

Die jungen Menschen können durchaus triftige Gründe für eine Umorientierung haben, und dies bedeutet auch nicht automatisch, dass sie für das System für die berufliche Erstausbildung oder den Arbeitsmarkt verloren sind. Es ist jedoch ein Indiz für ein Manko und eine Fehlallokation von Zeit und Ressourcen sowohl für die betroffenen jungen Menschen als auch das System als Ganzes. Es stellt sich die Frage, ob die jungen Menschen angemessene und rechtzeitige Berufsberatung von erfahrenen und qualifizierten Berufsberatern erhalten haben, sowohl vor als auch während ihrer Lehrlingsausbildung, um gute, informierte Entscheidungen zu treffen.

Hohe Übernahmeraten (Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis) sind allgemein ein Markenzeichen der Ausbildung. Eine von der Europäischen Kommission jüngst veröffentlichte Studie kommt zu folgendem Schluss, „Unsere Analyse nach Ländern zeigt, dass Ausbildungen beständig positive Arbeitsplatzaussichten erzielen und das nicht nur in Ländern wie Deutschland und Österreich, die typischerweise mit dem dualen Ausbildungssystem assoziiert werden.“¹¹ Dies gilt auch für die Mitgliedstaaten mit Lehrlingsausbildungssystemen, die Gegenstand dieser Untersuchung waren. In Deutschland wurden zwei Drittel der Auszubildenden, die ihre Lehre im Jahr 2013 abschlossen, von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen. In Frankreich waren 2013 67 % der Auszubildenden 7 Monate nach ihrem Lehrabschluss in Beschäftigung. In Luxemburg waren 81 % der Azubis innerhalb von drei Jahren nach dem Abschluss ihrer Lehrlingsausbildung in Arbeit. In England wurde die durchschnittliche Übernahmerate auf 73 % geschätzt. In den Niederlanden waren 95 % der Lehrlinge 18 Monate nach Beendigung ihrer Lehrlingsausbildung in abhängiger Beschäftigung. In Italien wurden 2012 rund 161 000 Auszubildende nach dem Ende ihres Lehrvertrags in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (gegenüber 2011 stellt dies jedoch einen Rückgang um 10,8 % dar). Aktuelle Zahlen aus Spanien zeigen, dass dort nur 2 % der Ausbildungsverträge (contrato para la formación y el aprendizaje) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen.

Diese Zahlen sind, mit einer markanten Ausnahme (Spanien), durchweg positiv. Sie zeigen jedoch wieder die Anfälligkeit des Ausbildungssystems gegenüber schlechter Konjunktur und flauer Arbeitsmarktlage. Dies verweist auf einen weiteren Problembereich. Die Übernahmeraten (Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis) gelten oft als ein Indikator für die Qualität von Ausbildungssystemen, wenn es aber keine Arbeitsplätze gibt, können auch die besten Systeme der Welt keine hohen Raten für den Übergang in den Arbeitsmarkt vorweisen.

Weitere Qualitätsfragen

Ausbildungssysteme sind mit quantitativen (Plätze), aber auch mit qualitativen Herausforderungen konfrontiert. Die im Rahmen dieser Studie befragten gewerkschaftlichen Akteure verstehen durchaus die Sorge bezüglich der Zahl der Ausbildungsplätze, sind jedoch der Auffassung, dass Qualitätsfragen ein vergleichbares Maß an Engagement zuteilwerden sollte. Dazu bedarf es natürlich entsprechender Qualitätsstandards und messbarer Kriterien.

¹¹ Europäische Kommission, Ausbildungs- und Praktikaprogramme in den 27 EU-Ländern: Wichtigste Erfolgsfaktoren, 2013, S. 2.

Ihnen zufolge müssen Ausbildungssysteme zweifellos auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt sein, um so die Übernahmeraten zu steigern, gleichzeitig sollten sie jedoch angemessene Entgelt- und Arbeitsbedingungen, eine sichere Arbeitsumgebung sowie persönliche Entwicklung und Karrierechancen für die Auszubildenden gewährleisten. Sie sollten allen eine Chance geben, einschließlich unterrepräsentierten Gruppen wie jungen Frauen und jungen Angehörigen ethnischer Minderheiten. Angemessene berufliche Beratung und Orientierung ist insbesondere vor der Aufnahme einer Ausbildung, aber auch während der Lehrzeit, vonnöten, um sicherzustellen, dass die Auszubildenden ihre Lehre abschließen und die Abbrecherquoten möglichst gering ausfallen. Es ist mit eigens dafür ausgebildeten betriebsinternen Mentoren eine hochwertige Ausbildung am Arbeitsplatz und auch in den Berufsbildungseinrichtungen anzubieten, wo die Ausbilder und Lehrer über aktuelle und geeignete Qualifikationen und Kenntnisse verfügen. Ausbildungssysteme sollten von den zuständigen Stellen zertifiziert werden, um sicherzustellen, dass die erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu beruflichen Qualifikationen führen, die auf dem Arbeitsmarkt anerkannt sind, und die Durchlässigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung erhöhen.

Auf diese Themenbereiche gehen wir im letzten Teil dieser Studie noch näher ein, der ganz der Präsentation eines europäischen Qualitätsrahmens für die Ausbildung gewidmet ist.

2. AUSBILDUNG – JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN AUF EUROPÄISCHER EBENE

Ende der 1990er-Jahre war auf europäischer Ebene ein gewisses Interesse am Thema Ausbildung zu beobachten. Die Mitteilung der Europäischen Kommission über die „Förderung der Lehrlingsausbildung in Europa“ dem Jahr 1997 sprach fünf Empfehlungen aus:

- Ausbau und Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung, insbesondere in Wachstumssektoren und in den neu entstehenden Berufsfeldern, und Ermittlung von vorbildlichen Praktiken in diesem Bereich
- Qualitative Verbesserung der Berufsausbildung und enge Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsstätten und Unternehmen bzw. zwischen Lehrkräften und Berufsausbildern
- Förderung der Mobilität der Auszubildenden, insbesondere durch die Entwicklung eines gemeinsamen Rahmens zur Förderung der Lehrlingsausbildung in Europa und ein Mobilitätsprogramm für Auszubildende nach dem Modell der Programme Sokrates/Erasmus
- Involvement der Sozialpartner und eingehende Behandlung des Themas Lehrlingsausbildung innerhalb des sozialen Dialogs
- Hin zu echt europäischen Strategien für die Lehrlingsausbildung

Fünf Jahre später wurde von den Ministern für Berufsbildung dann der sogenannte Kopenhagen-Prozess für eine verstärkte europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung ins Leben gerufen. Im Zuge dessen wurden regelmäßige Treffen mit Beteiligung der europäischen Sozialpartner organisiert. Das Kommuniqué von Maastricht (2004) geht nicht näher auf Lehrlingsausbildung ein. Im Kommuniqué von Helsinki (2006) hingegen stand, dass Europa Investitionen in die Berufsbildung braucht und dass junge Menschen in der Ausbildung Kenntnisse und Qualifikationen erwerben sollen, die für die Arbeitsmarkterfordernisse, die Beschäftigungsfähigkeit und das lebenslange Lernen relevant sind. Dies würde erfordern, die Aussteigerquoten bei der Berufsbildung zu senken und den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern, z. B. durch die Kombination von allgemeiner/beruflicher Bildung mit Berufstätigkeit im Rahmen von Lehrlingsausbildung und Ausbildung am Arbeitsplatz. Das Kommuniqué von Bordeaux (2008) forderte die Stärkung der Verbindungen zwischen der Berufsbildung und dem Arbeitsmarkt und regte an die Mobilität von Personen in Systemen der berufsbezogenen Ausbildung durch Ausbau der bereits bestehenden Gemeinschaftsprogramme zur Mobilitätsförderung, insbesondere für Auszubildende, zu erhöhen. Das Kommuniqué von Brügge (2010) schlug für den Zeitraum 2011-2014 eine Reihe von Maßnahmen auf nationaler Ebene vor, wie unter anderem die Ergreifung der erforderlichen Maßnahmen zur Bereitstellung eines maximalen Angebots an praxisorientiertem Lernen, einschließlich Lehrstellen, um zu einer Steigerung der Zahl der Lehrlinge in Europa bis 2012 beizutragen, und die Beseitigung rechtlicher und administrativer Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden und Praktikanten. Außerdem wurde darin zur Förderung der Mobilität von Auszubildenden aufgerufen, einschließlich eines Unterstützungsportals, im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen und des Programms Leonardo da Vinci. In den Rigaer Schlussfolgerungen (2015) wurde angeregt, Lernen am Arbeitsplatz in all seinen Formen, unter besonderer Berücksichtigung der Lehrlingsausbildung, zu fördern und hierzu die Sozialpartner, Unternehmen, Kammern und Berufsbildungseinrichtungen einzubinden, Lehrlingsausbildungssysteme zu überprüfen und im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz einzuführen und im Zuge der Jugendgarantie durchgeführte Lehrlingsausbildungen in die nationalen Berufsbildungssysteme aufzunehmen.

Allgemein waren bezüglich der Erreichung der Ziele des ursprünglichen Vorschlags der Europäischen Kommission nur schleppende Fortschritte zu verzeichnen.

EUROPÄISCHE AUSBILDUNGSALLIANZ

Mittlerweile hat sich das Tempo erhöht.

Im Juli 2013 wurde auf Grundlage einer von der EU-Ratspräsidentschaft (im Namen aller Mitgliedstaaten), der Europäischen Kommission und den europäischen Sozialpartnern – Europäischer Gewerkschaftsbund, BusinessEurope, Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME) – unterzeichneten Erklärung die Europäische Ausbildungsallianz ins Leben gerufen.

Sie verpflichteten sich zu Folgendem:

- das gemeinsame Engagement und gegenseitige Vertrauen als Voraussetzung für den Start der Europäischen Ausbildungsallianz anzusehen;
- zu Angebot, Qualität und Attraktivität von Lehrlingsausbildungen und entsprechendem Zugang dazu in der gesamten EU durch die Einführung, Wiederbelebung oder Modernisierung von Lehrlingsausbildungssystemen beizutragen, die sich an folgenden Grundsätzen ausrichten:
 - a. effektive Partnerschaften zwischen Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen und Anerkennung ihrer jeweiligen Aufgaben;
 - b. Einbindung von Sozialpartnern und ggf. zwischengeschalteten Einrichtungen wie Handels-, Industrie- und Handwerkskammern sowie Berufs- und Branchenverbänden in die Governance von Lehrlingsausbildungssystemen;
 - c. hohe Qualität der Qualifikationen und des Lernprozesses;
 - d. Integration von Lehrlingsausbildungssystemen in nationale/regionale Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und einen klaren Vorschriftenrahmen, der die Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten aller beteiligten Parteien im Kontext nationaler Verfahrensweisen, des Arbeitsrechts und der Tarifverträge festlegt.
- Beitrag zu einem Mentalitätswandel in Richtung ausbildungsähnlichem Lernen durch Werbung für die Vorteile von Lehrlingsausbildungssystemen.

Außerdem wurden einschlägige Akteure eingeladen, dem Prozess beizutreten und Zusagen für konkrete Aktivitäten zu machen, die einen Beitrag zur Erreichung der Ziele der Allianz leisten.

Die europäischen Sozialpartner haben ihrerseits zugesagt, ihren Beitrag in Form von Maßnahmen zu leisten, die von den nationalen Sozialpartnern im Rahmen ihres Follow-ups des Aktionsrahmens für Jugendbeschäftigung, einschließlich spezieller Aktivitäten bezüglich Lehrlingsausbildungen und der Jugendgarantie, unternommen werden. Sie einigten sich auf folgende Hauptaktionsbereiche:

- a. Entreprendre un « renforcement des capacités » de leurs propres soutiens, par la diffusion de l'expérience et des bonnes pratiques au sein des organisations nationales membres ;
- b. Motiver, conseiller, et inciter les organisations membres à soutenir les objectifs de l'Alliance européenne pour l'apprentissage en participant à l'établissement et à l'amélioration des systèmes d'apprentissage ;
- c. Motiver, conseiller et inciter les entreprises à soutenir les objectifs de l'Alliance européenne pour l'apprentissage ;
- d. Sensibiliser les employeurs et les jeunes aux avantages des apprentissages ;
- e. Diffuser des informations et soutenir l'action des partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales) afin de garantir des conditions attrayantes pour les entreprises et les apprentis, et une utilisation appropriée des apprentissages conformément aux règles et obligations applicables ;
- f. Promouvoir l'utilisation des fonds de l'UE, notamment le FSE, afin de mettre en place ou d'améliorer les systèmes d'apprentissage en alternance des États membres.

Die Europäische Kommission hat zugestimmt, ihre Anstrengungen auf eine Reihe spezieller Maßnahmen im Hinblick auf die Steuerung der Europäischen Ausbildungsallianz zu konzentrieren.

Im weiteren Jahresverlauf nahm der Rat der Europäischen Union, dem Vertreter aller EU-Mitgliedstaaten angehören, eine wichtige Erklärung zur Europäischen Ausbildungsallianz an. Darin wird festgehalten, dass „qualitativ hochwertige Ausbildungsprogramme einen positiven Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit leisten können, und zwar durch die Förderung des Erwerbs von Fähigkeiten und die Sicherung eines reibungslosen und nachhaltigen Übergangs von der allgemeinen und beruflichen Bildung zum Arbeitsmarkt. Derartige Programme sind besonders wirksam, wenn sie Teil eines umfassenden Ansatzes auf nationaler Ebene sind, der Maßnahmen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung miteinander kombiniert.“

Weiter heißt es, dass „die Wirksamkeit und die Attraktivität von Ausbildungsprogrammen (...) dadurch gefördert werden sollte, dass verschiedene gemeinsame Leitgrundsätze befolgt werden“. Da wir im letzten Teil dieser Studie, der ganz der Präsentation eines europäischen Qualitätsrahmens für die Lehrlingsausbildung gewidmet ist, noch näher auf diese Leitgrundsätze eingehen, zitieren wir sie hier in voller Länge:

- a.** Schaffung eines angemessenen Regelungsrahmens, wobei Zuständigkeiten, Rechte und Verpflichtungen für alle Beteiligten eindeutig formuliert und durchsetzbar sind;
- b.** Förderung nationaler Partnerschaften mit Sozialpartnern bei der Konzeption, Realisierung und Lenkung von Ausbildungsprogrammen gemeinsam mit anderen einschlägigen Interessenträgern wie gegebenenfalls zwischengeschalteten Einrichtungen (Handels-, Gewerbe- und Handwerkskammern, Berufs- und Branchenverbände), Bildungs- und Ausbildungsträger, Jugend- und Studentenorganisationen sowie örtliche, regionale und nationale Behörden;
- c.** Gewährleistung einer adäquaten Einbindung der Ausbildungsprogramme in das formale System der allgemeinen und beruflichen Bildung durch ein System anerkannter Qualifikationen und Kompetenzen, die den Zugang zu Hochschulbildung und lebenslangem Lernen ermöglichen können;
- d.** Sicherstellung, dass die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie der Lernprozess bei den Ausbildungen von hoher Qualität mit festgelegten Standards für Lernziele und Qualitätssicherung im Einklang mit der Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind und dass das Ausbildungsmodell als ein wertvolles Lernwerkzeug anerkannt ist, das über Grenzen hinweg übertragbar ist, wodurch der Weg zu Fortschritten innerhalb nationaler Qualifikationsrahmen und zu qualifizierten Arbeitsplätzen geöffnet wird;
- e.** Einbindung einer starken, arbeitsorientierten, qualitativ hochwertigen Allgemein- und Berufsbildungskomponente, die die arbeitsspezifischen Fähigkeiten mit umfassenderen, fachübergreifenden und übertragbaren Fähigkeiten ergänzen könnte, wobei dafür Sorge zu tragen ist, dass sich die Teilnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf Veränderungen einstellen können;
- f.** Hinreichende Beteiligung sowohl von Arbeitgebern als auch öffentlichen Stellen an der Finanzierung von Ausbildungsprogrammen unter gleichzeitiger Gewährleistung einer entsprechenden Vergütung und eines angemessenen Sozialschutzes für Auszubildende sowie Bereitstellung angemessener Anreize zur Teilnahme für alle Akteure, insbesondere für KMU, sowie für eine entsprechende Schaffung von Ausbildungsplätzen;
- g.** Abdeckung zahlreicher Bereiche und Beschäftigungsfelder unter Einbeziehung neuer und innovativer Sektoren mit einem hohen Beschäftigungspotential und unter Berücksichtigung von Prognosen über künftige Qualifikationserfordernisse;
- h.** Förderung der Beteiligung benachteiligter Jugendlicher im Rahmen von Berufsberatung, Vorbereitungslehrgängen und anderer gezielter Unterstützung;
- i.** Förderung von Ausbildungsprogrammen durch die Sensibilisierung von Jugendlichen, ihren Eltern, Bildungsanbietern und Ausbildungsträgern, Arbeitgebern und öffentlichen Arbeitsverwaltungen, wobei gleichzeitig hervorgehoben wird, dass Ausbildung ein Weg ist, der zu einem Spitzenniveau führt, was wiederum große Chancen bei der Ausbildung und im Berufsleben eröffnet;
- j.** Einbindung von Ausbildungsprogrammen als eine der Optionen für die Umsetzung der Jugendgarantie-Systeme.¹²

¹² Das Jugendgarantie-System wurde im April 2013 vom Europäischen Rat ins Leben gerufen. Es empfiehlt den Mitgliedstaaten, „sicherzustellen, dass allen jungen Menschen unter 25 Jahren binnen vier Monaten, nachdem sie arbeitslos werden oder die Schule verlassen, eine hochwertige Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmaßnahme oder ein hochwertiger Ausbildungs- bzw. Praktikumsplatz angeboten wird“. Empfehlung des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie (2013/C 120/01).

Parallel dazu verabschiedete der Europäische Rat 2011 im Rahmen des Europäischen Semesters, des jährlichen Zyklus der wirtschaftspolitischen Steuerung, eine Reihe länderspezifischer Empfehlungen zum Thema Lehrlingsausbildung. 2015 beispielsweise schlug der Rat unter anderem Reformen vor, um die Teilnahme an der beruflichen Aus- und Weiterbildung und deren Arbeitsmarktrelevanz zu erhöhen, insbesondere durch die Verbesserung der Verfügbarkeit von Lehrstellen (Estland) und die Verringerung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, indem das Engagement der Arbeitgeber beim Angebot von Ausbildungsplätzen gesteigert wird (Vereinigtes Königreich).¹³

Die deutsche Regierung hat eine Art von multi- und bilateraler Diplomatie im Bereich der Ausbildung ins Leben gerufen. Deutschland, Spanien, Griechenland, Portugal, Italien und die Slowakei unterzeichneten gemeinsam mit der Europäischen Kommission das „Berliner Memorandum“, das konkrete Maßnahmen zur Einführung eines Berufsbildungssystems nach dem Vorbild der dualen Ausbildung in Deutschland enthält. Für die Startphase haben die beteiligten Länder vereinbart, eine Reihe von Austauschmaßnahmen und Studienreisen durchzuführen, regionale Berufsbildungsnetzwerke einzurichten und Beratungsprojekte zu entwickeln, die zum Großteil von der deutschen Regierung finanziert werden.¹⁴ Darüber hinaus sind Deutschland, Österreich, die Schweiz, Luxemburg und Dänemark damit beschäftigt, eine Reihe von Instrumenten zur Unterstützung der Umsetzung von Prinzipien der dualen Ausbildung auszuarbeiten. In diesem Rahmen hat der Deutsche Gewerkschaftsbund mit Schwesterorganisationen aus Portugal, Italien, Griechenland, der Slowakei und Lettland das Projekt UNIONS4VET (www.unions4vet.de) auf die Beine gestellt, um die Zusammenarbeit der Gewerkschaften im Bereich der Berufsbildung und insbesondere der Ausbildung zu verstärken.

UMSETZUNG DER EUROPÄISCHEN AUSBILDUNGSALLIANZ

Die Mitgliedstaaten erklären, dass sie gegebenenfalls eine Zusage geben, die ihre beabsichtigten Maßnahmen zur Steigerung von Angebot, Qualität und Attraktivität von Ausbildungsprogrammen beschreibt, und Reformen im Berufsbildungssystem durchführen, und zwar in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und anderen einschlägigen Interessenträgern. Erreicht werden soll dies durch die Einführung von Ausbildungsmöglichkeiten oder die Verbesserung bestehender Programme im Einklang mit den obengenannten Leitgrundsätzen, um die Zahl, die Qualität und die Attraktivität von Ausbildungsprogrammen zu steigern. Alle EU-Mitgliedstaaten, mit Ausnahme von Portugal und dem Vereinigten Königreich, gaben Zusagen ab. In diesen Kreis reihten sich auch noch Albanien, Montenegro, Norwegen, die Schweiz und die Türkei ein.

Etwas mehr als hundert Interessenträger kamen der Aufforderung nach, eine Zusage zu geben, um einen Beitrag zur Erreichung der Ziele der Allianz zu leisten. Das ist ein bemerkenswerter erster Schritt, Tausende und Abertausende von Arbeitgebern sowie Gewerkschaften, Berufsbildungseinrichtungen, Berufskammern und Regionalbehörden, die tagtäglich mit der Entwicklung und Umsetzung von Strategien für die Ausbildung zu tun haben, konnten jedoch nicht dafür begeistert werden.

Fünf europäische Sozialpartner-Duos haben gemeinsame Erklärungen unterzeichnet: der Europäische Verband der Holz- und Bauarbeiter und der Verband der europäischen Bauwirtschaft; das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft und der Europäische Dachverband der Arbeitgeber des Bildungssektors; die Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebens-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen und HOTREC; UNI Europa und EuroCommerce; Zusagen wurden auch noch von einzelnen Arbeitgeberverbänden, Handelskammern, Gewerkschaften und Berufsbildungseinrichtungen abgegeben.

¹³Für nähere Informationen siehe: http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm und Clauwaert, S., *The country-specific recommendations (CSRs) in the social field*, ETUI, Brüssel 2015.

¹⁴Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde im September 2013 zur Koordinierung dieser Aktivitäten die Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation (GOVET) eingerichtet. Hinweise auf erste Ergebnisse sind hier zu finden: Schreier, C., *Erfolge und Grenzen bei der Erprobung dualer Ausbildungsformen in Europa*, <https://www.bibb.de/en/37031.php>. Für nähere Informationen zu einem Beispiel dieser Kooperation siehe Ulmer, P., Müller, H.-J. und Pires, F., *Berufspädagogische Weiterbildung betrieblicher Tutorinnen und Tutoren – Ein deutsch-portugiesisches Pilotprojekt*, BIBB, BWP, 4/2015.

Eine Reihe multinationaler Unternehmen wie AXA, BASF, BMW Group, Bosch, Cisco Systems, Iberdola, Nestlé, Repsol, Siemens und ScottishPower hat ebenfalls Maßnahmen zugesagt.

Bei einigen dieser Zusagen handelt es sich um politische Unterstützungserklärungen. Andere beziehen sich speziell auf arbeitsplatzbezogenes Lernen, jedoch nicht auf Lehrlingsausbildungen im Besonderen. Vor allem deutsche Unternehmen, die in ihrem eigenen Land bereits umfangreiche Lehrlingsausbildungsprogramme durchführen, haben konkrete und messbare Maßnahmen zugesagt. Die BASF-Gruppe beispielsweise, die in Deutschland 2892 Auszubildende beschäftigt, sagt zu, für 20 spanische Lehrlinge im Alter von mindestens 18 Jahren eine duale Ausbildung in Spanien und Deutschland anzubieten, und plant, Auszubildenden, die ihre Lehre im BASF-Werk in Ludwigshafen erfolgreich abgeschlossen haben, die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis anzubieten. Die Bosch-Gruppe, die 2016 voraussichtlich 1600 Auszubildende aufnehmen wird, gibt eine Zusage, 100 junge Menschen aus Südeuropa (Italien, Portugal und Spanien) auszubilden, die Hälfte davon in Bosch-Tochterunternehmen in ihren Heimatländern und die andere Hälfte in Deutschland, wo sie in bayerischen oder baden-württembergischen Bosch-Unternehmen eine Ausbildung absolvieren können.

Die aufsehenerregendste Zusage kam vom Unternehmen Nestlé, das beabsichtigt, die Anzahl hochwertiger Ausbildungsstellen und Praktikumsplätze innerhalb von drei Jahren um 50 % auf 10 000 zu steigern. Eine weitere im November 2015 ins Leben gerufene Initiative, der „Europäische Pakt für die Jugend“, nimmt sich vor, in den nächsten zwei Jahren 10 000 Partnerschaften zwischen Wirtschaft und Bildungssektor aufzubauen, was sich in mindestens 100 000 hochwertigen Ausbildungsplätzen, Praktikumsstellen oder Einstiegsjobs niederschlagen soll. Bei diesen beiden Vorschlägen ist jedoch noch nicht klar, wie viel davon dann konkret auf Lehrstellen entfällt.

Der Europäische Gewerkschaftsbund veröffentlichte eine Studie aus sozialpartnerschaftlicher Perspektive mit dem Titel „Hin zu einem europäischen qualitativen Rahmen für die Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen“,¹⁵ der Exekutivausschuss des EGB verabschiedete eine Entschließung zur Unterstützung der Lehrlingsausbildung und der Einführung einer Reihe von Qualitätsstandards (2014),¹⁶ die Mitgliedsorganisationen wurden ermutigt, Zusagen abzugeben, und zusammen mit den europäischen Arbeitgeberverbänden wurde ein Projekt im Rahmen des sozialen Dialogs mit entsprechender Forschungstätigkeit ins Leben gerufen, die die Basis für diese Studie bildet.

Die Europäische Kommission richtete eine Arbeitsgruppe Berufsbildung ein, die vor allem die Mitgliedstaaten bei ihrer Arbeit zur Förderung der Politikentwicklung zur Berufsbildung durch gegenseitiges Lernen und die Ermittlung bewährter Verfahren unterstützen soll. Den Abschluss der ersten Phase von Maßnahmen bildete die Veröffentlichung einer Broschüre mit dem Titel High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles.¹⁷ Auf diese Leitgrundsätze wird ggf. im letzten Teil dieser Studie verwiesen, der ganz der Präsentation eines europäischen Qualitätsrahmens für die Lehrlingsausbildung gewidmet ist.

NÄCHSTE SCHRITTE

In Summe ergibt das eine umfassende Strategie. Es gibt jedoch immer noch viel zu tun, um die Europäische Ausbildungsallianz weiterzuentwickeln und in diesem Zuge die Ausbildung in Europa zu etablieren. Die meisten für diese Studie befragten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter wussten überhaupt nicht von der Existenz dieser Allianz. Ein erster Schritt wäre, die Verbreitung von Informationen über die Allianz zu verbessern. Es bedarf größerer Anstrengungen und mehr Ressourcen, um die Bekanntheit der Allianz in der Öffentlichkeit zu erhöhen, ihren Mehrwert herauszustreichen, den Austausch von Ideen über Möglichkeiten zur Nutzung der Allianz zu gewährleisten und ihre Ergebnisse anhand von entwickelten Lehrlingsausbildungsprogrammen und der möglichen Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit zu messen.

¹⁵ <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-improving-quality-apprenticeship-and-work-based-learning#.VsYCGuZWXVI>

¹⁶ <https://www.etuc.org/issue/education-and-training-lifelong-learning>

¹⁷ Diese „Leitgrundsätze“ beziehen sich jedoch nicht auf die vom Rat der Europäischen Union vereinbarten „Leitgrundsätze“ und sind nicht damit identisch.e.

Ein zweiter Schritt wäre ein spezielles Programm für die Lehrlingsmobilität, um gegenüber denen für Hochschulstudierende aufzuholen. Tausende und Abertausende von Hochschulstudierenden haben an Mobilitätsprogrammen teilgenommen, während die Zahlen für Auszubildende nur sehr gering ausfallen. Das Jacques Delors Institute hat daher dazu aufgerufen, ein neues, ehrgeiziges „Erasmus Pro“-Programm speziell für Auszubildende ins Leben zu rufen. Ziel wäre es, bis 2020 einer Million europäischen Auszubildenden zu ermöglichen, eine berufliche Qualifikation oder einen Teil davon in einem anderen europäischen Land zu erlangen.¹⁸

Eine wichtige Frage bleibt. Was wird als Bezugspunkt für die Überwachung der von den Mitgliedstaaten, anderen Interessengruppen und zukünftigen Akteuren gemachten Zusagen, für die Einführung eines klar strukturierten und bedarfsgerechten „Erasmus Plus“-Programms, für die Messung des Erfolgs der Jugendgarantie-Maßnahmen, für die Erreichung der Ziele der länderspezifischen Empfehlungen oder auch für die Einschätzung dienen, wie viel Unterstützung die EU-Instrumente im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung bieten könnten? Im nächsten Abschnitt gehen wir näher auf diese Fragen ein.

Eine Grundvoraussetzung ist natürlich ein gemeinsames Verständnis des Begriffs Ausbildung. Es handelt sich dabei nicht um ein Synonym für arbeitsweltorientiertes bzw. arbeitsbezogenes Lernen, obwohl der Begriff mitunter in diesem Sinne gebraucht wird, sondern einer Veröffentlichung der Europäischen Kommission zufolge um eine der drei Formen von arbeitsweltorientiertem Lernen – die zwei anderen sind:

- arbeitsweltorientiertes Lernen als schulische Berufsausbildung, die Abschnitte einer Ausbildung am Arbeitsplatz umfasst;
- arbeitsweltorientiertes Lernen integriert in schulische Ausbildungsgänge mittels Laboreinrichtungen, Werkstätten, Küchen, Restaurants, Junior- oder Übungsfirmen, simulierten oder echten Projekten und Aufträgen aus Wirtschaft und Industrie.¹⁹

Kurz gesagt, eine Ausbildung ist eine Form von arbeitsplatzbezogenem Lernen, jedoch nicht jedes arbeitsplatzbezogene Lernen ist eine Ausbildung.

Als Ausgangspunkt kann der Vorschlag von Cedefop, dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, dienen:

- Systematisch aufgebaute Langzeitausbildung, die im Wechsel zwischen Bildungseinrichtung oder Ausbildungszentrum und Betrieb vermittelt wird. Der Lehrling schließt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag und bezieht ein Arbeitsentgelt (Lohn oder Vergütung). Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass der Lehrling eine Ausbildung erhält, die diesen für einen ganz bestimmten Beruf qualifiziert.²⁰

Um diese Definition mit den jüngsten Entwicklungen im Bereich der nationalen Qualifikationsrahmen und des Europäischen Qualifikationsrahmens – worauf wir dann im nächsten Abschnitt näher eingehen – in Einklang zu bringen, würde es jedoch eines Verweises auf den Erwerb einer anerkannten Qualifikation bedürfen.

¹⁸Delors, J., Enderlein, H., Lamy, P., Letta, E., Villeroy de Galhau, F., Vitorino, A., Baer, J.-M. und Fernandes, S., Erasmus Pro: *For a million 'Young European Apprentices' by 2020*, 2015.

¹⁹Europäische Kommission, *Work-based learning in Europe: Practices and Policy Pointers*, 2013, S. 5-7.

²⁰Cedefop, *Terminologie der europäischen Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung – Eine Auswahl von 130 Schlüsselbegriffen*, 2. Auflage, Thessaloniki 2014. S. 26.

3. EU-INSTRUMENTE IM BEREICH DER ALLGEMEINEN UND BERUFLICHEN BILDUNG

UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE AUSBILDUNG?

Die Europäische Union hat in jüngster Zeit bereits eine Vielzahl von Instrumenten im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung verabschiedet. In diesem Abschnitt sollen diese zunächst kurz vorgestellt und im Lichte der verschiedenen durchgeführten formalen Evaluierungen analysiert werden, um zu ermitteln, wie viel direkte Unterstützung für die Lehrlingsausbildung davon zu erwarten ist und in welchem Ausmaß die Gewerkschaften in die Umsetzungsprozesse eingebunden sind. Abschließend stellen wir in diesem Abschnitt noch die Standpunkte der europäischen Gewerkschaftsverbände sowie der auf nationaler Ebene tätigen Gewerkschaftsfunktionäre bezüglich des Beitrags vor, den diese EU-Instrumente zur Entwicklung von Lehrlingsausbildungsstrategien leisten oder nicht leisten können.

Die EU-Instrumente, die für diese Studie als am besten geeignet erachtet wurden, sind recht unterschiedlich: Europass, Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR), Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) und Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET).

Diesbezüglich muss darauf hingewiesen werden, dass die Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung nicht in die Zuständigkeit der Europäischen Union, sondern in die der Mitgliedstaaten fällt. Die EU führt jedoch eine Politik der beruflichen Bildung, welche die Maßnahmen der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt (Artikel 166 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

Entscheidungen im Bereich der Bildungs- und Berufsbildungspolitik werden in der Regel auf Grundlage von Empfehlungen getroffen, die, obwohl nicht rechtlich bindend, insofern über eine gewisse politische Autorität verfügen, als dass die Regierungen der Mitgliedstaaten gemeinsam und formell vereinbaren, bestimmte Aktivitäten im Rahmen einer breit angelegten politischen Initiative durchzuführen.²¹

EU-INSTRUMENTE IM BEREICH DER ALLGEMEINEN UND BERUFLICHEN BILDUNG

Europass

Die Mitgliedstaaten vereinbarten im Jahr 2014, ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen durch Einführung eines persönlichen, koordinierten Portfolios von Dokumenten, „Europass“ genannt, festzulegen, das Bürger benutzen können, um ihre Qualifikationen und Kompetenzen in der gesamten EU ausweisen und präsentieren zu können. Es wurde beschlossen, in jedem Mitgliedstaat ein nationales Europass-Zentrum einzurichten, das alle Aktivitäten im Zusammenhang mit den Europass-Dokumenten koordiniert.

Gemäß dieser Entscheidung spielen die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) diesbezüglich „eine wichtige Rolle“ und sollten in die Durchführung einbezogen werden. Es wurde vereinbart, dass den Sozialpartnern auf europäischer Ebene und anderen relevanten Interessengruppen im Hinblick auf Transparenzinitiativen eine besondere Rolle zukommt, die zu gegebener Zeit in das Europass-Rahmenkonzept aufgenommen werden könnten.²²

²¹ Eine Ausnahme bildete die Entscheidung zur Einführung von Europass.

²² Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass)

Europass besteht derzeit aus zwei Dokumenten, die von den europäischen Bürgerinnen und Bürgern ausgefüllt werden können (dem Lebenslauf für die Präsentation der Qualifikationen und Kompetenzen und dem Sprachenpass, einem Instrument zur Selbsteinschätzung der Sprachkenntnisse), und drei weiteren, die von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung ausgestellt werden können (dem Europass-Mobilitätsnachweis zur Erfassung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die während eines Lernaufenthaltes im europäischen Ausland erworben wurden; den Europass-Zeugniseläuterungen zur Beschreibung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die Inhaberinnen und Inhaber beruflicher Abschlusszeugnisse erworben haben, und dem Diplomzusatz zur Beschreibung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die Inhaberinnen und Inhaber von Hochschulabschlüssen erworben haben).²³

Europass ist in der Theorie ein durchaus hilfreiches Instrument für Lehrlinge, die in einem anderen EU-Land lernen und/oder arbeiten wollen. Laut Angabe auf der Europass-Website wurden im Zeitraum 2005-2015 über 50 Mio. Lebensläufe erstellt. Die letzte, im Jahr 2013 veröffentlichte Evaluierung von Europass stellte fest, dass „die Initiative im Zeitraum zwischen 2008 und 2012 angesichts der zunehmenden Kenntnis und Verwendung der Europass-Dokumente für die Endnutzerinnen und -nutzer sehr effektiv war“.

Es gibt jedoch nur sehr wenige ausdrückliche Verweise auf die Lehrlingsausbildung und obwohl eine Zunahme der Verwendung von Europass für Praktika/Lehrlingsausbildungen festgestellt wurde, fehlt ein Hinweis auf die entsprechenden Zahlen bzw. den Anteil der einzelnen Kategorien.

Die Evaluierung stellt außerdem fest, dass Europass nicht in ausreichendem Maße auf die Bedürfnisse der Zielgruppen eingeht, und empfiehlt daher, dass die nationalen Europass-Zentren verstärkt daran arbeiten sollten, die Zusammenarbeit mit allen wichtigen Interessengruppen, insbesondere jedoch mit den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, auszubauen, was durch persönliche Beratung erreicht werden könnte, um so die Ausübung ihrer jeweiligen Rolle bei der Umsetzung und Förderung von Europass-Dokumenten zu ermöglichen und zu unterstützen.

Ein weiterer, mehr allgemeiner Punkt war die mögliche Verwechslungsgefahr, der die Interessengruppen und Endnutzer aufgrund der wachsenden „Initiativen-Müdigkeit“ erliegen könnten, denn es gibt bereits eine ganze Reihe von Initiativen mit ähnlichen Zielen, Namen oder Zielgruppen. Die entsprechende Empfehlung lautete, dass „die Komplementarität der europäischen Online-Instrumente im Zusammenhang mit der Transparenz von Kenntnissen und Qualifikationen sowie der Mobilitätsförderung noch verstärkt werden könnte“. Am Ende dieses Abschnitts finden Sie zur Veranschaulichung in Tabellenform Beispiele dazu, wie die Komplementarität zwischen den verschiedenen Instrumenten ausgebaut werden könnte.²⁴

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Die Mitgliedstaaten einigten sich im Jahr 2008 darauf, einen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zu entwickeln, der einen gemeinsamen Referenzrahmen schaffen soll. Dieser würde als eine „Übersetzungshilfe“ zwischen verschiedenen Qualifikationssystemen und deren Niveaus dienen, und zwar sowohl für die allgemeine und Hochschulbildung als auch für die berufliche Bildung. Ziel ist es, die Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Qualifikationen der Bürgerinnen und Bürger in der gesamten Europäischen Union zu erhöhen.

Es wurde vereinbart, dass die Mitgliedstaaten ihre nationalen Qualifikationssysteme bis 2010 an den Europäischen Qualifikationsrahmen koppeln, indem sie die Qualifikationsniveaus ihrer nationalen Rahmen mit den EQR-Niveaus verknüpfen. In der Praxis bedeutete dies jedoch für den Großteil der Mitgliedstaaten, dass sie als Vorarbeit zuerst einen eigenen nationalen Qualifikationsrahmen entwickeln müssen. Außerdem wurde vereinbart, gegebenenfalls Maßnahmen zu erlassen, damit bis 2012 alle neuen Qualifikationsbescheinigungen, Diplome und Europass-Dokumente, die von den dafür zuständigen Stellen ausgestellt werden, über die nationalen Qualifikationssysteme einen klaren Verweis auf das zutreffende EQR-Niveau enthalten.

²³ <https://europass.cedefop.europa.eu/de/home>

²⁴ Europäische Kommission, *Second Evaluation of Europass – Final Report*, 2013, S. 77-78.

Der EQR umfasst acht Referenzniveaus, die auf Lernergebnissen aufbauen, das heißt, was der Lernende nach dem Durchlaufen eines Lernprozesses weiß, versteht oder tun kann. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert: Kenntnisse werden als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben, Fertigkeiten als kognitive und praktische Fertigkeiten und Kompetenz wird im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.²⁵

In der Empfehlung steht, dass den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) eine entsprechende Rolle dabei zukommen muss. Die Mitgliedstaaten vereinbarten, die Einbindung aller wichtigen Betroffenen, wozu unter anderem auch die Sozialpartner gehören, im Bereich des Vergleichs und der Nutzung von Qualifikationen auf europäischer Ebene.²⁶

Im Jahr 2013, d. h. nur fünf Jahre nach der offiziellen Annahme der Empfehlung, wurde die Evaluierung des EQR vorgelegt. Darin steht, dass vier Länder ihre nationalen Qualifikationssysteme bis Ende 2010 an den EQR gekoppelt hatten und sechs Staaten bis Ende 2012 sichergestellt hatten, dass alle neuen Qualifikationsbescheinigungen bis Ende 2012 einen Verweis auf das zutreffende EQR-Niveau enthalten.²⁷ Es wurden jedoch in allen Mitgliedstaaten schon erhebliche Fortschritte erzielt, und Ende 2014 hatten insgesamt 23 Mitgliedstaaten ihre nationalen Qualifikationsrahmen bereits an den EQR gekoppelt.²⁸

Lehrlingsausbildungen werden in der Evaluierung nicht ausdrücklich erwähnt, da sie vermutlich unter der Kategorie Berufsbildung subsumiert werden. Erwähnenswert ist jedoch, dass nur formal anerkannte Lehrlingsausbildungen in einen Qualifikationsrahmen aufgenommen werden. Lehrlingsausbildungen, die auf Grundlage einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern den Zugang zu bestimmten Berufen ermöglichen, sind nicht formal anerkannt und damit auch nicht Teil des nationalen Qualifikationsrahmens.

Die Evaluierung stellte fest, dass Kenntnis und Verständnis bezüglich EQR und entsprechenden nationalen Umsetzungsmaßnahmen unter den direkten Akteuren des Qualifikationsbereichs (Insidern wie den nationalen Bildungs- und/oder Berufsbildungsbehörden, Qualifikationsstellen und – in geringerem Maße – Sozialpartnern), die direkt in die EQR- und NQR-Entwicklung eingebunden ist, stark ausgeprägt ist. Bei anderen Gruppen wie dem Großteil der Sozialpartner, Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen ist dieser Kenntnisstand viel geringer. Demzufolge wurde die Empfehlung ausgesprochen, dass die Kommission Maßnahmen unterstützen sollte, um unter den Akteuren, insbesondere den Sozialpartnern, Kenntnis, Verständnis und Interesse bezüglich des EQR zu steigern.²⁹

Bemerkenswert ist außerdem, dass Lehrlingsausbildungen, wie aus den Länderberichten in Anlage 2 dieser Studie ersichtlich, in den nationalen Qualifikationsrahmen unterschiedlichen Niveaus zugeordnet werden. Es kann durchaus nachvollziehbare Erklärungen dafür geben, wenn die Lernergebnisse für Lehrlingsausbildungen in den einzelnen Ländern vergleichbar sind, die Qualifikationen jedoch in den verschiedenen nationalen Qualifikationsrahmen unterschiedlich klassifiziert werden, bringt dies den EQR in Misskredit.

Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)

Die Mitgliedstaaten vereinbarten im Jahr 2009, ein Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung einzuführen und Maßnahmen im Hinblick auf die Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung der Lernergebnisse zu erlassen, die eine Person in formalen, nichtformalen und informellen Lernumgebungen erzielt hat.

Außerdem einigten sie sich darauf, die Entwicklung nationaler und europäischer Partnerschaften und Netzwerke unter Beteiligung von für Qualifikationen und Diplome zuständigen Einrichtungen und Behörden, Berufsbildungsein-

²⁵ [https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f\[0\]=im_field_entity_type%3A97](https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type%3A97)

²⁶ Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (2008/C 111/01)

²⁷ ICF GHK, *Evaluation of the Implementation of the European Qualifications Framework Recommendation, Final Report*, 2013.

²⁸ Cedefop, *Qualifikationsrahmen in Europa*, Kurzbericht, Luxemburg 2016.

²⁹ A. a. O., S. 70

richtungen, Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) und anderen einschlägigen Akteuren, die sich mit der Erprobung, Umsetzung und Förderung des ECVET befassen.³⁰

Vorrangiges Ziel des ECVET ist die Unterstützung der Arbeitskräftemobilität in der gesamten EU, indem es Bürgerinnen und Bürgern erleichtert wird, ihre in einem Mitgliedstaat erworbenen beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen validieren und dann in einem anderen EU-Land anerkennen zu lassen.

Zu den Instrumenten und der Methodik des ECVET gehören die Beschreibung der Qualifikationen in Einheiten von Lernergebnissen mit entsprechenden Punkten, ein Anrechnungs- und Akkumulierungsprozess und ergänzende Unterlagen wie Lernvereinbarungen, Leistungsnachweise und ECVET-Benutzerleitfäden.³¹

ECVET ist in der Theorie ein durchaus hilfreiches Instrument für Lehrlinge, die in einem anderen EU-Land lernen und/oder arbeiten und sicherstellen wollen, dass ihre Erfahrungen im Ausland validiert werden und übertragbar sind. Die jüngste, im Jahr 2014 veröffentlichte Validierung des ECVET kam jedoch klipp und klar zu dem Schluss, dass „die Auswirkungen, die ECVET gemäß seinen Zielen haben könnte, nicht festgestellt wurden“, und dass hinsichtlich der Relevanz „ein Großteil der Akteure quer durch alle Gruppen (öffentliche Akteure, Sozialpartner, Forscher/Hochschulen) mit den ECVET-Fortschritten auf nationaler Ebene nicht zufrieden war“.³²

Lehrlingsausbildungen werden in der Evaluierung zwar angesprochen, jedoch nur indirekt. Die Mitgliedstaaten wurden wie folgt in 4 Cluster unterteilt: Länder mit Einheiten/Modulen und Leistungspunktesystemen; Länder mit Einheiten/Modulen und ohne Leistungspunktesystemen; Länder ohne Einheiten/Module und überwiegend dualer beruflicher Erstausbildung und Länder ohne Einheiten/Module und überwiegend schulischer beruflicher Erstausbildung. Laut der Evaluierung hatten „die Länder mit Einheiten/Modulen und ohne Leistungspunktesystemen den größten potenziellen Mehrwert von ECVET“. Die Länder ohne Einheiten/Module und überwiegend dualer beruflicher Erstausbildung „sahen die möglichen Vorteile von ECVET in der Erhöhung der Flexibilität des nationalen Berufsbildungssystems durch vermehrte Anrechnung“. Außerdem war dieser Cluster am wenigsten davon überzeugt, dass das bestehende nationale Leistungspunktesystem mit ECVET in Einklang gebracht werden muss.³³

Eine der vielleicht größten potenziellen Vorteile der Teilnahme an ECVET ist laut der Evaluierung die Mobilität der Lernenden und Arbeitnehmer. Während die für die Evaluierung Befragten relativ klar der Meinung waren, dass ECVET einen großen Beitrag zur Verbesserung der Mobilität der Lernenden geleistet hat, hatten sie bezüglich der Mobilität der Arbeitnehmer Zweifel. Es ist nicht klar, in welche Kategorie die Auszubildenden subsumiert wurden, wenn sie mit den Arbeitnehmern zusammengeworfen wurden, ist dies kein positives Zeichen.

Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET)

Die Mitgliedstaaten einigten sich im Jahr 2009 darauf, einen Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung zu schaffen, um einen Qualitätszirkel zu entwickeln, der auf einer Reihe von Qualitätskriterien und Referenzindikatoren für jede Prozessphase (Planung, Umsetzung, Evaluierung, Überarbeitung) beruht und ihnen dann ermöglichen soll, ihre eigenen Berufsbildungssysteme zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Es wurde auch vereinbart, dass die Mitgliedstaaten jeweils einen Ansatz zur Verbesserung der Qualitätssicherungssysteme auf nationaler Ebene entwickeln, der auch die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), Gebietskörperschaften und andere relevante Stakeholder einbezieht. Darüber hinaus benennen sie einen nationalen Bezugspunkt für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung, der die bestehenden relevanten Stellen zusammenführt

³⁰ Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (2009/C 155/02)

³¹ <http://www.ecvet-team.eu/fr>.

³² Europäische Kommission, *Implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)*, 2014, S. 10, 32.

³³ Ebenda, S. 61.

und für die Einbindung der Sozialpartner und aller relevanten Stakeholder auf nationaler und regionaler Ebene sorgt, um ein angemessenes Follow-up der verschiedenen Initiativen zu gewährleisten.³⁴

Dementsprechend soll der EQAVET-Rahmen auf Ebene des Berufsbildungssystems, auf Anbieterebene sowie auf Ebene der Zuerkennung von Qualifikationen verwendet werden und alle relevanten Ebenen und Akteure abdecken sowie untereinander in Beziehung setzen. Der Schwerpunkt des Rahmens sollte auf der Qualitätsüberwachung und -verbesserung liegen, wofür auf Messungen und qualitative Analysen gestützte interne und externe Evaluierungen, Überprüfungen und Verbesserungsverfahren zum Einsatz kommen sollten.

Der EQAVET-Rahmen ist in der Theorie ein hilfreiches Instrument, um aufzuzeigen, wie die Qualitätssicherung in der Berufsbildung verbessert und des Weiteren ein europäischer Qualitätsrahmen für die Lehrlingsausbildung entwickelt und umgesetzt werden könnte. Die jüngste, im Jahr 2014 veröffentlichte Evaluierung des EQAVET-Rahmens stellte fest, dass „EQAVET-Ziele im Kontext der europäischen Prioritäten und Maßnahmen auf dem Gebiet der Bildung und Ausbildung sowie darüber hinaus relevant bleiben“ und dass „EQAVET in zwei Drittel der Länder Reformen im Bereich der Qualitätssicherungssysteme und -maßnahmen direkt oder indirekt unterstützt hat“.

Diese Untersuchung beklagt insbesondere, dass der EQAVET-Rahmen zwar die schulischen Aspekte der Qualitätssicherung im Bereich der Berufsbildung hinreichend abdeckt, jedoch keine speziellen Leitlinien für die Qualitätssicherung im Bereich des arbeitsplatzbezogenen Lernens enthält. Darüber hinaus umfassen weder die Deskriptoren noch die Indikatoren explizite Hinweise bezüglich der Qualitätssicherung im Bereich des arbeitsbasierten Lernens.³⁵

EQAVET reagierte schnell und schlug eine Reihe von Bausteinen vor, die als Grundlage für einen Qualitätssicherungsansatz (entwickeln, verbessern, kommunizieren, schulen, bewerten) für arbeitsplatzbezogenes Lernen dienen könnten, jedoch aus der Perspektive von Berufsbildungseinrichtungen. Sie haben dabei die Berufsbildungsträger im Auge,³⁶ nicht jedoch die betriebsinternen Mentoren.

Ein Qualitätsrahmen für die Lehrlingsausbildung müsste in jedem Fall schulische **und** betriebliche, arbeitsplatzbezogene Elemente **und** auch eine Kombination dieser beiden Elemente behandeln, um der Besonderheit der Lehrlingsausbildung gerecht zu werden. Ein dreiteiliger Ansatz wäre also vonnöten.

Bezüglich der Einbindung der Stakeholder auf europäischer Ebene stellt die Evaluierung fest, dass die europäischen Sozialpartner in diesen Strukturen vertreten sind, „hauptsächlich jedoch die Arbeitgeberseite“. Einige Interessenvertreter sind der Ansicht, dass die nationalen Vertreter weitgehend von den Ministerien gestellt werden und nationale Sozialpartner dementsprechend unterrepräsentiert sind.³⁷ Eine der Empfehlungen der Evaluierung lautet daher, „die Beteiligung an der europäischen Zusammenarbeit und Governance auf dem Gebiet der Qualitätssicherung in der Berufsbildung seitens der nationalen Interessenvertreter aus dem Bereich der Berufsbildung sowie seitens derjenigen Gruppen, die an der Transparenz der Qualitätssicherungssysteme in der Berufsbildung interessiert sind, zu fördern“.

STANDPUNKT DER GEWERKSCHAFTEN ZU EU-INSTRUMENTEN IM BEREICH DER ALLGEMEINEN UND BERUFLICHEN BILDUNG

Auf europäischer Ebene

Der Europäische Gewerkschaftsbund und das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft haben in ihrer Stellungnahme zur Konsultation über den Europäischen Raum der Kompetenzen und Qualifikationen einige wichtige Punkte angesprochen.

³⁴ Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2009/C 155/01)

³⁵ ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET)*, Final report, 2013, S. 1, 9, 39, 83.

³⁶ <http://www.eqavet.eu/workbasedlearning/GNS/guidelines.aspx>

³⁷ Ebd., S. 91.

Sie sind der Auffassung, dass es zu viele unterschiedliche Qualifikations-, Transparenz- und Anerkennungsinstrumente und keine übergreifende Koordinierung der Aktivitäten der Generaldirektionen der Europäischen Kommission bzw. der Ministerien auf nationaler Ebene oder zwischen den einzelnen nationalen Agenturen und Koordinierungsstellen gibt. Außerdem wurden die Instrumente oft im Hinblick auf die verschiedenen Bildungsbereiche entwickelt und sind untereinander nicht verknüpft, beispielsweise ECVET für die Berufsbildung und das Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen im Hochschulbereich. Darüber hinaus gibt es einen Vorschlag für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET) und der Hochschulbildung (QH-EHEA), jedoch nicht für alle Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Der Prozess der Umsetzung der Instrumente ist bestenfalls lückenhaft, insbesondere an der Basis in den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und am Arbeitsplatz.

Die Sozialpartner waren nicht in vollem Umfang (und in einigen Fällen gar nicht) in die Entwicklung und die Anfangsphase der Umsetzung der verschiedenen Instrumente auf EU- wie auch nationaler Ebene eingebunden, und die meisten nationalen Agenturen und Kontaktstellen sowie Abteilungen der Ministerien, die mit diesen Instrumenten zu tun haben, stehen nicht im Dialog mit den Sozialpartnern.

Eine verstärkt kontinuierliche Evaluierung der Instrumente hätte schneller Unzulänglichkeiten zutage fördern und entsprechende Abhilfe schaffen können.

Schließlich sind die europäischen Bürgerinnen und Bürger im Allgemeinen nicht über die Existenz der Instrumente informiert und können sie daher nicht nutzen.

Auf nationaler Ebene

Am Bezeichnendsten ist der letzte Punkt. Denn die meisten im Rahmen dieser Studie befragten Gewerkschaftsfunktionäre konnten nichts über die EU-Instrumente im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sagen, weil sie schlicht und ergreifend nicht wussten, um welche Instrumente es sich handelt, wie sie funktionieren und wie sie genutzt werden könnten, um die Berufsbildung im Allgemeinen und die Ausbildung im Besonderen zu unterstützen.

Einige Gewerkschafter, sie bilden das andere Ende des Spektrums, wussten hingegen über ein oder mehrere EU-Instrumente Bescheid, da sie Mitglied der zur Unterstützung der Umsetzung eingerichteten nationalen Netzwerke oder der europäischen Netzwerke zur Überwachung der Entwicklungen im Bereich der Berufsbildung waren. Einige der Befragten waren der Auffassung, dass der Grad der Beteiligung trotz der Anforderung in den Empfehlungen (und der Entscheidung zum Europass), Gewerkschaften in die Konsultationsverfahren einzubinden, gering war, was sich wiederum negativ auf das Engagement auswirkte, die verschiedenen Terminologieelemente und die Verknüpfungen, die zwischen den europäischen Begriffen und den traditionellen nationalen Gepflogenheiten hergestellt werden müssen, besser zu verstehen.

Diese Ergebnisse bekräftigen die in den offiziellen Evaluierungen vorgebrachten Empfehlungen für Maßnahmen, um Kenntnis, Verständnis und Interesse bezüglich der verschiedenen EU-Instrumente, insbesondere unter den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden), zu verbessern.

Die Befragten waren zwar nicht mit den EU-Instrumenten vertraut, mit einigen zentralen Punkten der Instrumente jedoch sehr wohl, da diese auf nationaler Ebene im Rahmen von Initiativen und Diskussionen infolge europäischer Entwicklungen behandelt wurden.

Die Bedeutung von Lernergebnissen – d. h., was der Lernende nach dem Durchlaufen eines Lernprozesses weiß, versteht oder tun kann – wurde von einigen Teilnehmenden an der Befragung positiv hervorgehoben. Sie werden allgemein gut verstanden und in den Berufsbildungssystemen und der Lehrlingsausbildung eingesetzt. Es gibt jedoch keinen Konsens darüber, wie Lernergebnisse ausgedrückt werden.

Positiv wurde von einigen Befragten auch das Potenzial des EQR hervorgehoben, um „die Berufsbildung aus ihrem Stiefkinddasein zu holen“ und ins Zentrum der Bildungs- und Berufsbildungspolitik zu rücken und so die Bekanntheit der Berufsbildungsabschlüsse zu erhöhen. Ein klares Beispiel wäre die Klassifizierung von Lehrabschlüssen in Deutschland in Stufe 4 und der hoch angesehenen Meisterqualifikation in Stufe 6. Die Möglichkeit für Übergänge zwischen den Niveaus wurde ebenfalls begrüßt.

Erheblich enttäuscht zeigten sich die Befragten über die insbesondere im Bereich der europäischen Mobilität eingeschränkten Möglichkeiten für Lehrlinge. Der Bologna-Prozess und Erasmus haben Hunderttausenden von Studierenden einen Auslandsaufenthalt ermöglicht, ECVET und Erasmus+ bieten Lehrlingen jedoch nicht dieselben Möglichkeiten.

Es gibt nicht nur Bedenken bezüglich der Komplexität der verschiedenen Instrumente und der mitunter unverständlichen Terminologie, sondern auch hinsichtlich der Art und Weise, wie die EU-Instrumente zusammenwirken, oder genauer gesagt, eben nicht zusammenwirken, wie aus den nachfolgenden zwei Tabellen aus der offiziellen Evaluierung ersichtlich wird.

Tabelle 1 zeigt das Potenzial für Synergien zwischen ECVET, Europass, EQR und EQAVET aus Sicht der Evaluierung von ECVET.

Tabelle 1 : Potenzial für zusätzliche und Integrationssynergien von ECVET-Elementen mit anderen Initiativen

Betreffendes ECVET-Element	Europass	EQR	EQAVET
Lernergebnisse	Aktueller Stand: Die meisten Europass-Dokumente (mit Ausnahme des Diplomzusatzes) konzentrieren sich auf die Kompetenzen, eine strukturierte Beschreibung der Lernergebnisse, enthalten jedoch nur die Zeugniserläuterung und zu einem gewissen Grad der Europass-Mobilitätsnachweis.	Aktueller Stand: Der lernergebnis-orientierte Ansatz wird im Rahmen des EQR stark gefördert, es gibt jedoch keine praktischen Maßnahmen an der Basis (auf Ebene der Berufsbildungs-träger) bezüglich ihrer Entwicklung. Änderungsansatz: Einführung einer Dimension der Förderung von Lernergebnissen auf Trägerebene	Aktueller Stand: ECVET befördert über die Qualität der Lernergebnisse das gegenseitige Vertrauen, was auf EQAVET nicht zutrifft. Änderungsansatz: Anwendung des EQAVET- Qualitätssicherungs-zirkels auf Lernergebnisse
Lernergebnis-einheiten	Aktueller Stand: Europass-Dokumente beziehen sich auf Kompetenzen, jedoch nicht ausdrücklich auf Lernergebnis-einheiten.	Keine entsprechenden Synergien möglich	Keine aktuellen Synergieverbindungen
Dokumentation (Partnerschaftsvereinbarung Lernvereinbarungen, Leistungsnachweis)	Aktueller Stand: Der Europass-Mobilitätsnachweis soll als Leistungsnachweis verwendet werden. Änderungsansatz: Mobilitätsnachweis könnte nach Überprüfung als Leistungsnachweis fungieren.	Aktueller Stand: Jede Qualifikation sollte anhand von Lernergebnissen beschrieben werden.	Keine aktuellen Synergieverbindungen

Quelle: Europäische Kommission, *Implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)*, 2014, S. 39-40.

Tabelle 2 stellt einen Vergleich der Hauptmerkmale von EQAVET, EQR und ECVET aus Sicht der EQAVET-Evaluierung vor.

Tabelle 2: Vergleich zwischen den Hauptmerkmalen von EQAVET, EQR und ECVET

EQAVET	EQR	ECVET
Allgemeine Ziele von EQAVET: Transparenz, Mobilität, gegenseitiges Vertrauen und lebenslanges Lernen	Ja	Ja
Beteiligung von Interessengruppen	Ja	Ja
Schwerpunkt auf Lernergebnissen, Qualifikationen und Zertifizierungs-verfahren	Ja	Ja
Anpassungsfähigkeit an die Arbeitsmarkter-fordernisse	Nicht im Rechtstext, jedoch im unterstützenden Erläute-rungsmaterial	Nicht im Rechtstext, jedoch im unterstützenden Erläute-rungsmaterial
Vorbereitung und Entwicklung der Lehrkräfte und Ausbilder	X	X
Management der Berufsbildung auf den verschiedenen Ebenen	X	X
Ergebnismessung	X	X
Governance (einschließlich Überprüfung)	X	X
Ergebniskommuni-kation	X	X
Weitere wichtige Komponenten, die nicht explizit im EQA-VET vorgesehen sind.	Lebenslanges Lernen Formales wie auch nicht-formales und informelles Lernens	Lebenslanges Lernen Individualisierung und Über-gänge (Akkumulierung und Anrechnung) Formales wie auch nicht-formales und informelles Lernens

Quelle: ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET), Final report*, 2013, S. 39.

Abschließend sei in diesem Abschnitt noch darauf hingewiesen, dass die effektive Umsetzung der EU-Instrumente im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung auf nationaler Ebene weitreichende Auswirkungen auf die Lehrlingsausbildung haben wird. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass anerkannte Stakeholder, Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) in entsprechende Diskussionen eingebunden werden.

4. QUALITÄTSSTANDARDS, QUALITÄTSKRITERIEN UND BEST-PRACTICE-BEISPIELE

BEITRAG ZUR VORBEREITUNG EINES EUROPÄISCHEN QUALITÄTSRAHMENS FÜR DIE AUSBILDUNG

VORBEMERKUNG

In diesem Abschnitt sollen die 20 Qualitätsstandards für die Lehrlingsausbildung (**rot**), die 2013 vom EGB-Exekutivausschuss angenommen wurden, und eine Reihe von Qualitätskriterien (**schwarz**) vorgestellt werden, die die Messbarkeit dieser Standards in leicht verständlicher Art und Weise ermöglichen sollen. Darüber hinaus enthält dieses Kapitel eine Reihe von Best-Practice-Beispielen, um die unterschiedlichen Aspekte von Qualitätsstandards zu veranschaulichen.

Zur Vereinfachung der Messbarkeit von Qualitätsstandards wurden die Qualitätskriterien als Entscheidungsfragen formuliert, die mit Ja oder Nein zu beantworten sind. Je mehr Akteure auf diese Fragen mit Ja antworten, desto wahrscheinlicher handelt es sich um ein hochwertiges Lehrlingsausbildungssystem.

Darüber hinaus gehen wir in diesem Abschnitt auf die allgemeine Übereinstimmung zwischen den verschiedenen EGB-Qualitätsstandards und -kriterien und den „Leitgrundsätzen“ der Europäischen Ausbildungsallianz (**blau**), die bereits vom Rat der Europäischen Union, der sich aus Vertretern aller EU-Mitgliedstaaten zusammensetzt, angenommen wurden, und den von der Europäischen Kommission auf Grundlage der Beratungen ihrer Arbeitsgruppe Berufsbildung veröffentlichten „Leitgrundsätzen“ ein (**lila**).

Dementsprechend bildet dieser Abschnitt einen praktischen Beitrag der europäischen Gewerkschaftsbewegung zur Vorbereitung eines europäischen Qualitätsrahmens für die Ausbildung.

1. DEFINITION

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten auf Grundlage des Vorschlags von Cedefop, dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, einer von der Europäischen Union eingerichteten Fachagentur, klar definiert werden.
EGB-Qualitätskriterien	Gibt es auf nationaler und europäischer Ebene eine klare Definition Ausbildung?

Immer mehr Mitgliedstaaten investieren Zeit, Energie und politisches Kapital in die Entwicklung der Ausbildung. Sie und andere Interessenträger in diesem Prozess müssen selbstverständlich wissen und verstehen, was eigentlich entwickelt wird. Insbesondere wichtig ist dies, wenn öffentliche Gelder verwendet werden, um die Ausbildung zu unterstützen. Dies erfordert natürlich eine Definition auf nationaler und europäischer Ebene.

Die britische Regierung ist gerade dabei, eine Rechtsvorschrift vorzuschlagen, um den Begriff „Lehrlingsausbildung“ vor Missbrauch zu schützen. Es gilt dann als eine Straftat, wenn eine Person im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen Kurs oder eine Schulung als eine Lehrlingsausbildung anbietet oder durchführt, es sich jedoch nicht um eine gesetzliche Lehrlingsausbildung handelt.

Auf europäischer Ebene hat Cedefop, das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, vor einigen Jahren eine Definition vorgelegt. Hervorgehoben wird darin die Bedeutung eines systematisch geplanten Ansatzes, des Langzeitcharakters und des Gleichgewichts zwischen schulischer und arbeitsbezogener Ausbildung in einem Betrieb. Erforderlich ist auch ein förmlicher Vertrag zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber, der die Rechte und Pflichten der Vertragspartner und auch die Bezahlung eines Entgelts regelt. Ebenfalls unterstrichen wird die Verantwortung des Arbeitgebers, eine zweckmäßige Ausbildung anzubieten, und diese Ausbildung sollte an einen Beruf geknüpft sein.

Um diese Definition mit den jüngsten Entwicklungen im Bereich der nationalen Qualifikationsrahmen und des Europäischen Qualifikationsrahmens in Einklang zu bringen, würde es jedoch eines Verweises auf den Erwerb einer anerkannten Qualifikation bedürfen.

1. Best-Practice-Beispiel

Cedefop, das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, hat folgende Definition vorgeschlagen:

Systematisch aufgebaute Langzeitausbildung, die im Wechsel zwischen Bildungseinrichtung oder Ausbildungszentrum und Betrieb vermittelt wird. Der Auszubildende schließt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag und bezieht ein Arbeitsentgelt (Lohn oder Vergütung). Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass der Auszubildende eine Ausbildung erhält, die diesen für einen ganz bestimmten Beruf qualifiziert.

2. RECHTSRAHMEN

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten auf stabilen Fundamenten, d. h. auf Grundlage von nationalen Rechtsvorschriften und/oder Tarifverträgen aufgebaut sein.
EGB-Qualitätskriterien	Ausbildungen? Sind in diesem Rechtsrahmen die Rechte und Pflichten der Auszubildenden festgelegt? Sind in diesem Rechtsrahmen die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber festgelegt? Sind in diesem Rechtsrahmen die Rechte und Pflichten der Berufsbildungseinrichtungen festgelegt?

Für eine erfolgreiche Umsetzung einer Ausbildungsstrategie muss, wie auch in einem der vom Rat der Europäischen Union vorgeschlagenen Leitgrundsätze (siehe unten) dargelegt, sichergestellt sein, dass „Zuständigkeiten, Rechte und Verpflichtungen für alle Beteiligten eindeutig formuliert und durchsetzbar sind“.

Diese Grundsätze können in Form eines Tarifvertrags oder von Tarifverträgen, abgeschlossen zwischen den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden), oder, was wahrscheinlicher ist, in Form einer Rechtsvorschrift, wie das beispielsweise in diesem Best-Practice-Beispiel aus Luxemburg der Fall ist, festgelegt werden.

2. Rechtsrahmen – Best-Practice-Beispiel – Luxemburg

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung in Luxemburg bildet das Gesetz zur Reform der Berufsausbildung aus dem Jahr 2008, das unter anderem die Zuständigkeiten aller Beteiligten, die Vergütung, die Beurteilung und die Bedingungen für die betriebliche Ausbildung regelt. Gemäß Artikel 2 ist unter einer formalen Lehrlingsausbildung eine in einem organisierten und strukturierten Rahmen in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder am Arbeitsplatz erteilte und ausdrücklich als Lehrlingsausbildung in Bezug auf Ziele, Dauer und Ressourcen bezeichnete Bildungsmaßnahme zu verstehen. Das Verhältnis zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung variiert je nach Sektor, der betriebliche Anteil überwiegt jedoch.

Das Gesetz sieht die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung der Lehrlingsausbildung vor. Die Berufsbildung in Luxemburg beruht auf einer Partnerschaft zwischen Staat und Kammern, die die für die Berufsbildung zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände vertreten. Konkret am Beispiel der Lehrlingsausbildung heißt das, dass die Sozialpartner über die Kammern Mitglieder von Curriculum-Teams sind, die für die Ausarbeitung von Berufsstandards, Ausbildungsprofilen und Lehrplänen der beruflichen Bildung verantwortlich sind. Darüber hinaus sind sie für die Erarbeitung der Kriterien und Verfahren bezüglich der Beurteilung von Auszubildenden zuständig. In ihren Verantwortungsbereich fällt zudem noch die Akkreditierung von Arbeitsplätzen für die Lehrlingsausbildung.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Schaffung eines angemessenen Regelungsrahmens, wobei Zuständigkeiten, Rechte und Verpflichtungen für alle Beteiligten eindeutig formuliert und durchsetzbar sind. (3a)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	Ein klarer und einheitlicher Rechtsrahmen, der den Partnern der Lehrlingsausbildung ein wirksames Handeln ermöglicht und gegenseitige Rechte und Pflichten garantiert. (Grundsatz 1)

3. SOZIALPARTNERSCHAFT UND GOVERNANCE

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten auf allen Ebenen im Rahmen einer Partnerschaft zwischen den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) sowie den Behörden und Berufsbildungseinrichtungen geregelt werden.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Sind die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) formal in die Gestaltung der Ausbildungspolitik eingebunden? – Sind die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) formal in die Umsetzung der Ausbildungspolitik eingebunden? – Sind die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) formal in die Akkreditierung von Ausbildungsbetrieben eingebunden? – Sind die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) formal in die Akkreditierung von Berufsbildungseinrichtungen eingebunden? – Hat die Einbindung der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) in die Führungsstrukturen eine Einflussnahme auf den Politikgestaltungsprozess im Bereich der Ausbildung bewirkt?

Die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) spielen bei der Gestaltung und Umsetzung vielbeachteter und erfolgreicher Ausbildungsstrategien eine Schlüsselrolle. Das Engagement der Arbeitgeber ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass das Berufsbildungsangebot die aktuellen und künftigen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts widerspiegelt und dass genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Die Gewerkschaften sorgen dafür, dass die Ausbildungsprogramme breit angelegt sind und den bestehenden und künftigen Bedürfnissen junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt gerecht werden. Darüber hinaus bieten Gewerkschaftsvertreter den Auszubildenden Unterstützung und Beratung am Arbeitsplatz.

Die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern auf verschiedenen Ebenen wirkt sich positiv auf Stabilität und Engagement aus, was letztlich die Attraktivität von Lehrlingsausbildungen für junge Menschen (und ihre Eltern) erhöht. Nationale Strategien ändern sich, Minister kommen und gehen, daher ist diese Stabilität in einer Zeit der politischen und administrativen Veränderungen so besonders wichtig.

3. Sozialpartnerschaft und Governance – Best-Practice-Beispiel – Deutschland

Die Sozialpartnerschaft ist ein zentrales Element des deutschen Ausbildungssystems, und das Berufsausbildungsgesetz sieht im Rahmen der formalen Mitbestimmung in Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung die umfassende Einbindung der Gewerkschaften auf allen Ebenen bei der Gestaltung und Umsetzung der Ausbildung vor.

Auf nationaler Ebene sind die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) Mitglieder in dem oft als das deutsche Berufsbildungsparlament bezeichneten Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, der Forschung im Bereich der Ausbildung betreibt und auch Dienstleistungs- und Beratungsfunktionen gegenüber der Bundesregierung und der Berufsbildungspraxis wahrnimmt. Auf regionaler Ebene sind sie in den Landesausschüssen für Berufsbildung vertreten, die die Landesregierungen in Fragen der Berufsbildung beraten. Auf lokaler Ebene sind sie Mitglieder der Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen, die unter anderem für die Überwachung der Berufsausbildung (Beaufsichtigung der Berufsausbildungseinrichtungen, Beurteilung der Ausbilder und Organisation der Prüfungen) zuständig sind und in Sachen Ausbildung beraten.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Förderung nationaler Partnerschaften mit Sozialpartnern bei der Konzeption, Realisierung und Lenkung von Ausbildungsprogrammen gemeinsam mit anderen einschlägigen Interessenträgern wie gegebenenfalls zwischengeschalteten Einrichtungen (Handels-, Gewerbe- und Handwerkskammern, Berufs- und Branchenverbände), Bildungs- und Ausbildungsträger, Jugend- und Studentenorganisationen sowie örtliche, regionale und nationale Behörden. (3b)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	Ein strukturierter, kontinuierlicher Dialog zwischen allen Partnern der Ausbildung, einschließlich einer transparenten Koordinierung und Entscheidungsfindung (Grundsatz 2) Stärkung der Rolle der Sozialpartner durch Kapazitätsaufbau, Eigenverantwortung und die Übernahme von Zuständigkeit für die Umsetzung (Grundsatz 3)

4. CHANCENGLEICHHEIT FÜR ALLE

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten eine breite Palette unterschiedlicher Berufe abdecken und damit Beschäftigungsmöglichkeiten für alle – Männer und Frauen gleichermaßen – schaffen.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Bieten Ausbildungsprogramme eine Vielfalt von Ausbildungen zu verschiedenen Berufen an? – Ausbildungsprogramme Chancen für alle, und sehen sie außerdem Maßnahmen vor, um die Beteiligung unterrepräsentierter Gruppen zu fördern?

Ausbildungen spielen eine wichtige Rolle als Brücke zwischen Schule und Arbeitswelt und sind ein Instrument der sozialen Inklusion, jedoch nicht alle jungen Menschen profitieren in gleichem Maße davon. Die Chancen auf Zugang zu Ausbildungsprogrammen, insbesondere zu solchen für mit hohem Status verbundene und hoch bezahlte Berufe, sind ungleich verteilt. Darüber hinaus kann es sein, dass für bestimmte soziale Gruppen die Chancen schlechter stehen, eine Lehrlingsausbildung abzuschließen. Um dem abzuhelpen und allen eine Chance zu geben, gilt es zunächst, das Ausmaß des Problems zu verstehen. Unionlearn, die Bildungsabteilung von Trades Union Congress, hat Untersuchungen dazu

durchgeführt, mit welchen Schwierigkeiten junge Menschen im Zusammenhang mit dem Zugang zu Lehrlingsausbildungsprogrammen und dem Abschluss ihrer Ausbildung konfrontiert sein können.

4. Chancengleichheit für alle – Best-Practice-Beispiel – Vereinigtes Königreich

Unionlearn, die Bildungsabteilung von Trades Union Congress, hat anhand der Merkmale Geschlecht und Ethnizität eine Untersuchung zur Frage des Zugangs zu Lehrlingsausbildungen für unterrepräsentierte Gruppen durchgeführt. Der Bericht analysiert die Auswirkungen einer Ausweitung der Lehrlingsausbildungsprogramme auf die Diversität. Er beleuchtet, mit welcher Art von Hindernissen die verschiedenen Gruppen konfrontiert sind und gibt eine Reihe von Empfehlungen für die Verbesserung der Integration junger Frauen und Angehöriger ethnischer Minderheiten in die Lehrlingsausbildung.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Abdeckung zahlreicher Bereiche und Beschäftigungsfelder unter Einbeziehung neuer und innovativer Sektoren mit einem hohen Beschäftigungspotential und unter Berücksichtigung von Prognosen über künftige Qualifikationserfordernisse. (3g)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	Unterstützung von Unternehmen, die Lehrlingsausbildungen für benachteiligte Lernende anbieten. (Grundsatz 9)

5. GERECHTE KOSTENTEILUNG ZWISCHEN ARBEITGEBERN UND ÖFFENTLICHER HAND

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten bei gerechter Kostenteilung auf regionaler und/oder nationaler und europäischer Ebene zwischen Arbeitgebern und öffentlicher Hand angemessen finanziert werden.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Leisten die Arbeitgeber einen finanziellen Beitrag zu den Ausbildungssystemen? – Leistet die öffentliche Hand einen finanziellen Beitrag zu den Ausbildungssystemen? – Sind Auszubildende von Ausbildungsgebühren befreit?

In der Regel erhalten die Auszubildenden von ihrem Arbeitgeber ein Arbeitsentgelt und die Kosten für die schulische Ausbildung werden von der öffentlichen Hand getragen, zwischen diesen Positionen gibt es jedoch eine Reihe von Mischformen. Wie an dem Best-Practice-Beispiel zu sehen, können einige Arbeitgeber, wie in Frankreich viele Jahre lang der Fall, verpflichtet sein, zur Finanzierung der Berufsbildung eine Ausbildungsabgabe zu bezahlen, und in England wurde vor kurzem die Einführung einer Lehrlingssteuer vorgeschlagen. In anderen EU-Ländern müssen die Arbeitgeber eventuell für Zusatzkosten (z. B. Schutzkleidung) aufkommen, insbesondere im Falle einer tarifvertraglichen Regelung. Manchmal zahlen die Arbeitgeber jedoch nicht die gesamte Ausbildungsvergütung, sondern nur die im Betrieb verbrachte Ausbildungszeit, und es gibt Hinweise darauf, dass einige unter Tarif oder weniger als den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen. In einigen Mitgliedstaaten können die Arbeitgeber staatliche Unterstützung beispielsweise für die Erstattung der Entgeltkosten für betriebsinterne Mentoren erhalten oder von einer Kostenübernahme für überbetriebliche Ausbildungsabschnitte bzw. einer Verringerung der Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge profitieren, um ihnen damit einen Anreiz zu geben, Lehrlinge auszubilden.

Auszubildende zahlen in der Regel keine Ausbildungsgebühren.

5. Gerechte Kostenteilung zwischen Arbeitgebern und öffentlicher Hand – Best-Practice-Beispiele – Frankreich, Vereinigtes Königreich

In Frankreich zahlen die Unternehmen eine „Ausbildungsabgabe“ in Höhe von 0,68 % ihrer Bruttolohnsumme. 77 % der erhobenen Mittel sind für die Lehrlingsausbildung zweckbestimmt.

In England wird voraussichtlich im April 2017 eine Lehrlingssteuer in Kraft treten. Die Unternehmen werden 0,5 % ihrer Bruttolohnsumme zur Finanzierung der Lehrlingsausbildung entrichten müssen. Um insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen entgegenzukommen, erhalten alle Unternehmer einen Freibetrag in Höhe von 15 000 £, der mit der Steuerlast gegengerechnet werden kann. Dementsprechend zahlen Unternehmen mit einer Lohnsumme von weniger als 3 Mio. £ gar nichts.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Hinreichende Beteiligung sowohl von Arbeitgebern als auch öffentlichen Stellen an der Finanzierung von Ausbildungsprogrammen unter gleichzeitiger Gewährleistung einer entsprechenden Vergütung und eines angemessenen Sozialschutzes für Auszubildende sowie Bereitstellung angemessener Anreize zur Teilnahme für alle Akteure, insbesondere für KMU, sowie für eine entsprechende Schaffung von Ausbildungsplätzen. (3f)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	Aufteilung der Kosten Nutzen zum allseitigen Vorteil von Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen und Lernenden (Grundsatz 5)

6. ANPASSUNGSFÄHIGKEIT AN DIE ARBEITSMARKTERFORDERNISSE

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten im Rahmen der sektoralen und/oder nationalen Prioritäten auf den realen Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber abgestimmt sein.
EGB-Qualitätskriterien	Wird bei der Entwicklung von Ausbildungsprogrammen dem künftigen Beschäftigungsbedarf Rechnung getragen, und spiegeln sie nationale und/oder sektorale Prioritäten wider?

Junge Menschen entscheiden sich für eine Ausbildung, weil sie „während der Ausbildung schon Geld verdienen können“ und davon ausgehen, nach Abschluss schneller einen Arbeitsplatz zu finden. Eine von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel Ausbildungs- und Praktikaprogramme in den 27 EU-Ländern: Wichtigste Erfolgsfaktoren hat gezeigt, dass „Ausbildungen beständig positive Arbeitsplatzaussichten erzielen und das nicht nur in Ländern wie Deutschland und Österreich, die typischerweise mit dem dualen Ausbildungssystem assoziiert werden“. Dazu braucht es ein ungefähres Gleichgewicht zwischen dem Angebot an Lehrlingen und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Dies kann teilweise dadurch gesteuert werden, indem junge Menschen, bevor sie ihre Lehrlingsausbildung aufnehmen können, einen Ausbildungsplatz und einen Vertrag mit einem Arbeitgeber vorweisen müssen. Zur Herstellung dieser Balance bedarf es auch umfassenderer Maßnahmen zur Antizipation der Arbeitsmarktentwicklung auf sektoraler Ebene. Wie an diesem Best-Practice-Beispiel zu sehen, sind die „Fachbeiräte“ in Dänemark bestens dazu geeignet, diesen Prozess zu steuern.

6. Anpassungsfähigkeit an die Arbeitsmarkterfordernisse

In den 48 verschiedenen Fachbeiräten (auf Dänisch faglige udvalg) sind die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) jeweils paritätisch vertreten. Sie sind für die Ermittlung und Antizipation der Arbeitsmarkterfordernisse und auch für die Erstellung von Prognosen in Bezug auf Arbeitsplätze und die Lehrlingsausbildung verantwortlich. Sie berechnen den zahlenmäßigen Bedarf und erheben, welche Fähigkeiten und Kompetenzen benötigt werden. Sie erarbeiten dann Vorschläge, um diesen Bedarf zu decken, z. B. durch die Einrichtung neuer Lehrlingsausbildungsprogramme oder die Überarbeitung und ggf. auch Einstellung bestehender Programme.

Diese Vorschläge werden dann dem Nationalen Rat für berufliche Erstausbildung zur Zustimmung vorgelegt, wo Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ebenfalls paritätisch vertreten sind. Das Ministerium für Kinder, Bildung und Geschlechtergleichstellung entscheidet dann auf Grundlage einer Empfehlung des Rates über die formalen Schritte.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Abdeckung zahlreicher Bereiche und Beschäftigungsfelder unter Einbeziehung neuer und innovativer Sektoren mit einem hohen Beschäftigungspotential und unter Berücksichtigung von Prognosen über künftige Qualifikationserfordernisse. (3g)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	Sicherstellung, dass die Inhalte von Berufsbildungsprogrammen flexibel an den veränderten Kompetenzbedarf in Unternehmen und Gesellschaft angepasst werden. (Grundsatz 17)

7. FÖRMLICHE VERTRÄGE

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten Arbeitgeber dazu verpflichten, einen förmlichen Arbeitsvertrag mit den Auszubildenden abzuschließen, der die Rechte und Pflichten beider Parteien regelt.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen? – Werden in dem Vertrag mit dem Arbeitgeber folgende Punkte geregelt: Dauer, Pflichten des Arbeitgebers, Rechte und Pflichten des Auszubildenden, Lernergebnisse, Entgelt, Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch und Kündigung? – Werden in dem Vertrag mit der Berufsbildungseinrichtung folgende Punkte geregelt: Dauer, Rechte und Pflichten des Auszubildenden, Lernergebnisse und Beendigung?

Förmliche Verträge sind ein wichtiger Teil des Rechtsrahmens. Dadurch besteht für die verschiedenen Akteure Klarheit, was die Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten der einzelnen Parteien sind. Sie decken grundlegende Arbeitsbeziehungsaspekte wie Entgelt, Urlaubsanspruch und, ebenfalls wichtig, Einzelheiten der zu absolvierenden Ausbildung ab. In einigen Mitgliedstaaten sind gesetzliche Mindestangaben einzuhalten. Diese werden oft durch weitere Entscheidungen ergänzt, die in Tarifverträgen auf Branchen- und/oder Unternehmensebene oder, wie in unserem Best-Practice-Beispiel aus Luxemburg der Fall, auf Ebene der entsprechenden Berufskammer enthalten sind.

7. Förmliche Verträge – Best-Practice-Beispiel – Luxemburg

Der Vertrag muss folgende Angaben enthalten:

- Name, Vorname, Beruf und Wohnsitz des Arbeitgebers; wenn es sich um eine juristische Person handelt, Bezeichnung und Sitz sowie Name, Vorname und Eigenschaft der Person, die sie in Bezug auf den Vertrag vertritt;
- Name, Vorname, Geburtstag, Geburtsort und Wohnsitz des Auszubildenden;
- Beruf, für den der Lehrling ausgebildet wird;
- Ziel und Ausbildungsmodalitäten für den betreffenden Beruf;
- Datum der Unterzeichnung sowie des Beginns des Vertrags und Vertragsdauer;
- Rechte und Pflichten der Vertragsparteien;
- Ggf. Dauer der Probezeit;
- Urlaubsregelung;
- Arbeitszeiten;
- Betrag der Ausbildungsvergütung;
- Ausbildungsort;
- Alle anderen Bedingungen wie z. B. Unterkunft, Verpflegung, Vergütung werden zwischen den Parteien vereinbart.

8. PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG UND KARRIERECHANCEN DER AUSZUBILDENDEN

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten die persönliche Entwicklung und Karrierechancen der Auszubildenden fördern.
EGB-Qualitätskriterien	Ist in den Ausbildungsprogrammen die Entwicklung von Querschnitts- und Schlüsselkompetenzen vorgesehen?

Es ist zunehmend allgemeiner Konsens, dass junge Menschen eine Reihe von Schlüsselkompetenzen benötigen, um die Herausforderungen des täglichen Lebens, in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu meistern. Bereits im Jahr 2006 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat eine Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen – „eine Kombination aus Wissen (...) benötigt (...) für die persönliche Entfaltung und Entwicklung, die soziale Eingliederung, den aktiven Bürgersinn und die Beschäftigung“. Sie „spielen in einer

Wissensgesellschaft eine wichtige Rolle, denn sie garantieren eine größere Flexibilität der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbstätigen benötigen diese Flexibilität, um sich schneller an ein Umfeld anpassen zu können, das durch ständigen Wandel und starke Vernetzung gekennzeichnet ist.“

Der Empfehlung zufolge sind das Kommunikation in der Muttersprache, Kommunikation in Fremdsprachen, mathematische Kompetenzen und Grundkenntnisse in Wissenschaft und Technologie, Computerkenntnisse, soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen, Initiative und Unternehmergeist, kulturelles Bewusstsein und Ausdrucksfähigkeit. Wie an diesem Beispiel aus den Niederlanden zu sehen, wird der Bedeutung dieser Schlüsselkompetenzen in der jüngsten Reform der Berufsbildung im Allgemeinen und der Lehrlingsausbildung im Besonderen Rechnung getragen.

8. Persönliche Entwicklung und Karrierechancen der Auszubildenden – Best-Practice-Beispiel – Niederlande

Dass gerade in Überarbeitung befindliche niederländische Qualifikationssystem soll 2016 in Kraft treten. Ziel sind breiter angelegte Qualifikationen mit einem Allgemeinteil für Schlüssel- und Querschnittskompetenzen wie die Kommunikationsfähigkeit in Niederländisch, mathematische, soziale und Bürgerkompetenz sowie die Fähigkeit zur Planung der beruflichen Laufbahn. Geplant sind auch noch ein grundlegender Berufsbildungsteil für alle Berufe in Verbindung mit einer spezifischen Qualifikation, bestimmte Berufsbildungsmodule und auch eine Reihe optionaler Module, die dann für verschiedene Qualifikationen relevant sind. Diese weiter gefasste Definition der Qualifikationen und der Allgemeinteil bezüglich Schlüssel- und Querschnittskompetenzen, plus die optionalen Module, sollen vielfältigere Karrieremöglichkeiten für die Auszubildenden (wie auch die Lernenden in Berufsbildungseinrichtungen) und, ggf., auch den Zugang zur Hochschulbildung ermöglichen.

« Orientations » du Conseil de l'Union européenne

Einbindung einer starken, arbeitsorientierten, qualitativ hochwertigen Allgemein- und Berufsbildungskomponente, die die arbeitsspezifischen Fähigkeiten mit umfassenderen, fachübergreifenden und übertragbaren Fähigkeiten ergänzen könnte, wobei dafür Sorge zu tragen ist, dass sich die Teilnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf Veränderungen einstellen können. (3e)

9. ENTGELT UND SOZIALSCHUTZ

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten sicherstellen, dass Auszubildende für die Zeit der Ausbildung vom Arbeitgeber nach Tarif bezahlt werden oder einen nationalen und/oder sektoralen gesetzlichen Mindestlohn erhalten.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Erhalten Auszubildende vom Arbeitgeber eine Vergütung auf Grundlage von Tarifverträgen und/oder des gesetzlichen Mindestlohns? – Erhalten Auszubildende sonstige finanzielle Unterstützung? – Fallen Auszubildende unter Sozialschutzregelungen?

Auszubildende werden in der Regel nach Tarifvertrag bezahlt oder erhalten, in Ermangelung eines solchen, den gesetzlichen Mindestlohn. Innerhalb dieser Ansätze gibt es jedoch weitere Differenzierungsfaktoren. Auszubildende in Westdeutschland verdienen etwas mehr als ihre Kollegen auf dem Gebiet der ehemaligen DDR, und belgische Auszubildende werden in Flandern besser bezahlt als im französischsprachigen Teil des Landes. Allgemein erhalten jüngere Auszubildende weniger als ältere. In einigen Mitgliedstaaten erhalten die Auszubildende ein Arbeitsentgelt für die betrieblichen und die schulischen Ausbildungsabschnitte, in anderen hingegen nur für Ersteres ein Arbeitsentgelt und eine Ausbildungsbeihilfe für Zweiteres. In Luxemburg gibt es, wie das Best-Practice-Beispiel zeigt, Unterscheidungen nach Art der Qualifikation und Ausbildungsfortschritt. Das Arbeitsentgelt steigt entsprechend dem Produktivitätszuwachs.

Es gibt jedoch Hinweise, dass einige Auszubildende weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhalten und/oder unter Tarif bezahlt werden.

9. Entgelt und Sozialschutz – Best-Practice-Beispiel

Die Kriterien für die Vergütung der Auszubildenden sind in Luxemburg die Art der Qualifikation, das Lehrjahr, der Prüfungserfolg und der Tätigkeitssektor. Ein Friseurlehrling beispielsweise würde 2014 in einer Ausbildung der Stufe 2 (Befähigungsnachweis) im 1. Lehrjahr 635,33 €, im 2. 807,65 € und im 3. dann 1023,00 € erhalten, für einen Maurerlehrling wären es entsprechend 689,20 €, 861,52 € bzw. 1033,84 €. In einer Ausbildung für einen Abschluss der Stufe 3 würde Ersterer zunächst 772,61 € und nach Bestehen der Zwischenprüfung 1214,15 € erhalten, bei Letzterem wären es anfangs 861,52 € und dann 1292,20 €.

Bezüglich Sozialschutz ist in Artikel 20.2 des Gesetzes zur Reform der Berufsausbildung aus dem Jahr 2008 geregelt, dass der Ausbildungsvertrag hinsichtlich gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften in den Bereichen Jugendarbeitsschutz, Arbeitsmedizin, Schutz von schwangeren Frauen, Wöchnerinnen und stillenden Frauen, Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit und gesetzlicher Urlaub einem Arbeitsvertrag gleichgestellt ist.

« Orientations » du Conseil de l'Union européenne

Hinreichende Beteiligung sowohl von Arbeitgebern als auch öffentlichen Stellen an der Finanzierung von Ausbildungsprogrammen unter gleichzeitiger Gewährleistung einer entsprechenden Vergütung und eines angemessenen Sozialschutzes für Auszubildende sowie Bereitstellung angemessener Anreize zur Teilnahme für alle Akteure, insbesondere für KMU, sowie für eine entsprechende Schaffung von Ausbildungsplätzen. (3f)

10. SICHERE ARBEITSUMGEBUNG

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten eine qualitativ hochwertige und sichere Arbeitsumgebung gewährleisten, und die Überwachung der Eignung der Ausbildungsstätten, und die Akkreditierung interessierter Unternehmen sollte Aufgabe der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) sein.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Gelten Vorschriften im Bereich von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz auch für Auszubildende, und sind diese umgesetzt? – Sind Auszubildende mit persönlicher Schutzausrüstung für entsprechende Arbeiten im Rahmen ihrer Ausbildung ausgestattet?

Die Auszubildenden müssen vor allem deshalb einen Arbeitsvertrag haben, um entsprechend geschützt zu sein. So wissen sie über die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaub, Vergütung, Krankenversicherung, Elternurlaub sowie, besonders wichtig, Arbeitsschutzvorschriften und -praktiken Bescheid. Darüber hinaus sollte die Sensibilisierung für Sicherheit und Gesundheitsschutz, insbesondere in Hochrisikobranchen, wie das Best-Practice-Beispiel aus der Stromversorgungswirtschaft in Italien zeigt, fester Bestandteil der Lehrlingsausbildung sein.

10. Sichere Arbeitsumgebung – Best-Practice-Beispiel – Italien

Der italienische Stromversorger Enel schloss 2014 mit den drei nationalen Gewerkschaften Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture (FILCTEM), Federazione Lavoratori Aziende Elettrotecniche Italiane (FLAEI) und Unione italiana lavoratori del tessile, energia e chimica (UILTEC) eine Vereinbarung zur Lehrlingsausbildung ab, die folgende Bestimmung enthält:

„Das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz genießt während der gesamten Dauer der dualen Ausbildung besondere Aufmerksamkeit. Hierzu wird ein spezielles Ausbildungsprogramm eingeführt, das parallel zur Vertiefung des schulischen Unterrichts technisches Know-how und Bewusstsein aufbauen soll, dies mit besonderem Augenmerk auf Sicherheit im Privatleben und am Arbeitsplatz, auf Personen- und Umweltschutz sowie der Bewahrung des Lebensraums. In diesem Zusammenhang werden auch Treffen zwischen den Sozialpartnern organisiert, um eine Sensibilisierung für Fragen zu schaffen, zu denen Unternehmen und Gewerkschaften gemeinsam Maßnahmen ergreifen.“ (Artikel 1.16)

11. BERATUNG UND ORIENTIERUNG

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten den Auszubildenden vor und während des Ausbildung entsprechende Orientierung und Beratung anbieten.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Haben Auszubildende Zugang zu qualifizierter Berufsorientierung und -beratung? – Erstellen die Behörden Statistiken zu den Abschlussquoten in der Ausbildung?

In einer kürzlich durchgeführten Eurobarometer-Umfrage waren EU-weit 42 % der jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren, ganz und gar nicht der Meinung, dass junge Menschen in ihrem Land ausreichend Beratung von Schulen und Arbeitsvermittlungen bezüglich ihrer Lern- und Karrieremöglichkeiten erhalten. Nur 14 % der Befragten waren bei einer Berufsberatung.

Eine gute Berufsberatung kann jungen Menschen jedoch helfen, ein besseres Verständnis der Arbeitswelt und der verschiedenen Laufbahnmöglichkeiten zu gewinnen, einzuschätzen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen sie besitzen und welche sie für eine bestimmte Laufbahn benötigen und, letztlich, informierte Entscheidungen darüber zu treffen, was sie realistischerweise tun können. Das Best-Practice-Beispiel aus dem Vereinigten Königreich verfolgt einen ausgewogenen Ansatz.

11. Berufsberatung und -orientierung – Best-Practice-Beispiel – Vereinigtes Königreich

Die Gatsby Charitable Foundation erstellte kürzlich eine Studie mit dem Titel Good Career Guidance (Gute Berufsberatung). Diese enthält einen Satz von acht Benchmarks (siehe unten), die die verschiedenen Aspekte guter Berufsberatung abdecken, und Indikatoren, um die entsprechende Leistung zu messen, sowie zehn Empfehlungen.

- ständiges Berufsorientierungsprogramm;
- Lernen aus Berufs- und Arbeitsmarktinformationen;
- Eingehen auf die Bedürfnisse der einzelnen Lernenden;
- Praxisbezug der Lehrplaninhalte;
- Treffen mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
- konkrete Arbeitsplatz Erfahrungen;
- Kennenlernen von Weiter- und Hochschulbildung,
- persönliche Beratung.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Förderung der Beteiligung benachteiligter Jugendlicher im Rahmen von Berufsberatung, Vorbereitungslehrgängen und anderer gezielter Unterstützung. (3h)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	Berufsberatung, um junge Menschen zu befähigen, fundierte Entscheidungen zu treffen. (Grundsatz 13)

12. QUALITÄTSSICHERUNGSVERFAHREN

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten über solide Qualitätssicherungsverfahren verfügen.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Gibt es auf nationaler/regionaler Ebene ein Qualitätssicherungssystem für die Ausbildung? – Unterliegen Berufsbildungseinrichtungen von unabhängigen Stellen durchgeführten Qualitätssicherungsüberprüfungen? – Unterliegen Unternehmen von unabhängigen Stellen durchgeführten Qualitätssicherungsüberprüfungen? – Sind die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) in die Evaluierung der Ausbildungsprogramme eingebunden? – Sind die Auszubildenden in die Evaluierung der Ausbildungsprogramme eingebunden?

12. Qualitätssicherungsverfahren – Best-Practice-Beispiel – Deutschland

In einigen Mitgliedstaaten kommt den Gewerkschaften im Rahmen von Ausschüssen und Gremien nationaler, regionaler und/oder sektoraler Berufsbildungsstellen, in denen sie vertreten sind, auf Systemebene eine Rolle bei der Qualitätssicherung zu. Darüber hinaus wirken sie auf lokaler Ebene in Berufskammern und möglicherweise auch in Berufsbildungseinrichtungen mit. Dieses Best-Practice-Beispiel aus Deutschland zeigt, wie Gewerkschaften entweder durch die Unterstützung lokaler Gewerkschaftsvertreter in lokalen Berufsbildungsausschüssen oder indem sie Auszubildende auffordern, ihre eigene Ausbildung zu bewerten, direkt mitwirken können.

Die vom Deutschem Gewerkschaftsbund gemeinsam mit IG Metall herausgebrachte Broschüre „Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung“ versteht sich als Arbeitshilfe für Gewerkschaftsvertreter in lokalen Berufsbildungsausschüssen. Das Handbuch untersucht die verschiedenen Aspekte der Lehrlingsausbildung (Inputs, Prozess und Outputs), anhand denen die Erfüllung von Qualitätsstandards gemessen werden kann. Die verschiedenen Phasen Berufsorientierung, Berufsausbildungsvorbereitung, Voraussetzungen im Ausbildungsbetrieb, qualifizierte Prüfer, betriebliche Ausbildungsgestaltung, Lernortkooperation, Durchführung der Prüfung und Prüfungserfolg werden näher beleuchtet. Der Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe im Anhang richtet sich an haupt- und nebenamtliche Ausbilder sowie an Auszubildende.

Die Jugendabteilung des DGB führt außerdem noch eine jährliche Umfrage zum Thema Lehrlingsausbildung durch. Der Ausbildungsreport 2015 enthält die Antworten der Auszubildenden auf Fragen in vier Kategorien: fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung und persönliche Beurteilung der Ausbildung.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Sicherstellung, dass die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie der Lernprozess bei den Ausbildungen von hoher Qualität mit festgelegten Standards für Lernziele und Qualitätssicherung im Einklang mit der Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind und dass das Ausbildungsmodell als ein wertvolles Lernwerkzeug anerkannt ist, das über Grenzen hinweg übertragbar ist, wodurch der Weg zu Fortschritten innerhalb nationaler Qualifikationsrahmen und zu qualifizierten Arbeitsplätzen geöffnet wird. (3d)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	Schaffung eines klaren Rahmens für die Qualitätssicherung in der Ausbildung auf System-, Anbieter- und Unternehmensebene für systematisches Feedback (Grundsatz 16)

13. SOLIDE BILDUNGSBASIS

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten auf einer soliden, im Primar- und Sekundarschulsystem erworbenen Basis an Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen aufbauen.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Gibt es für Ausbildungsprogramme spezielle schulische Zulassungsvoraussetzungen? – Gibt es andere verfügbare Maßnahmen, um junge Menschen in den Arbeitsmarkt einzugliedern, wenn ihnen der Zugang zur Ausbildung verwehrt ist?

Ausbildungen führen zu qualifizierten Berufen, die Lese- Schreib- und Rechenkenntnisse voraussetzen, und es wird in der Regel erwartet, dass diese in Primär- und Sekundarschulen erworben werden. Es kommt jedoch erwiesenermaßen auch vor, dass junge Menschen nach absolvierter Schulpflicht nicht über diese Grundfertigkeiten verfügen, und dies wirkt sich natürlich auch auf ihre Erfolgsaussichten in der Lehre aus. Es kann tatsächlich vorkommen, dass Jugendliche ihre Lehrlingsausbildung abbrechen, weil sie nicht über die für eine Fortsetzung erforderlichen Grundfertigkeiten in Lesen, Schreiben und Rechnen verfügen.

In den Mitgliedstaaten wird darüber diskutiert, ob es formale Zulassungsvoraussetzungen für die Lehrlingsausbildung geben soll, und beispielsweise in Dänemark war diesbezüglich in letzter Zeit ein gewisses Umdenken zu beobachten.

13. Solide Bildungsbasis – Best-Practice-Beispiel – Dänemark

Die Grundlagenkurse für die Lehrlingsausbildung standen in Dänemark traditionell nach absolvierter Schulpflicht allen jungen Menschen offen. Bezüglich der Fächer oder Noten gab es keine speziellen Anforderungen. Der neuen Strategie Verbesserung der Berufsbildung zufolge müssen junge Menschen in Zukunft jedoch in ihrer Abschlussprüfung FSA (Folkeskolens Afgangsprøve, nach der 9. Schulstufe) in den Fächern Dänisch und Mathematik zumindest die Note 02 (ausreichend) vorweisen können, um zur Lehrlingsausbildung zugelassen zu werden.

14. VERHÄLTNIS ZWISCHEN BETRIEBLICHER UND SCHULISCHER AUSBILDUNG

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten eine starke Ausbildungskomponente aufweisen, wobei das Lernen überwiegend am Arbeitsplatz zu erfolgen hat, und ein klares Bekenntnis zu zukunftsweisenden Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft beinhalten.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Sehen die Ausbildungssysteme vor, dass der überwiegende Teil der Lernzeit auf den Arbeitsplatz entfällt? – Sehen die Ausbildungssysteme Richtlinien für die Koordinierung der betrieblichen und schulischen Ausbildung vor?

Die Kombination von betrieblicher und schulischer Ausbildung ist eines der charakteristischen Merkmale von Ausbildungen. Die Auszubildenden verbringen den überwiegenden Teil der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb, dieser Anteil kann von 50 % bis 80 % reichen. Ein weiteres Wesensmerkmal ist die Verbindung dieser zwei Komponenten, wobei besonders darauf zu achten ist, dass sie sich gegenseitig verstärken. Die Auszubildenden können die in der Berufsbildungseinrichtung erlernte Theorie am Arbeitsplatz in die Praxis umsetzen. Die zwei Beispiele aus Irland zeigen, wie wichtig Lehrplanelerstellung und Ausbildungspraxis sind, die für die richtige Mischung sorgen – die Theorie und Praxis, die für die Durchführung von mit dem angestrebten Beruf verbundenen Aufgaben benötigt werden.

14. Verhältnis zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung – Best-Practice-Beispiel – Irland

Die irischen Ausbildungsagenturen haben sowohl für die schulischen (außerbetrieblichen) Abschnitte als auch für die betrieblichen Ausbildungsphase(am Arbeitsplatz) verschiedener Berufe detaillierte Lehrpläne ausgearbeitet, die Angaben zu Lernzielen, Lernergebnissen, Prüfung, Qualitätssicherung, Pflichten und Verantwortlichkeiten der Auszubildenden und Arbeitgeber, Berufsprofilen, (Kern-, Fach-, allgemeinen und persönlichen Kompetenzen), Modulabfolgen, persönlicher Schutzausrüstung, Ausrüstung und Werkzeug sowie Lehrmittel und Ressourcen enthalten.

Der Stromversorger Electricity Supply Board beispielsweise hat ein Lehrlings-Logbuch zusammengestellt, das detaillierte Informationen zu den Lernzielen der betrieblichen Ausbildung, Formulare für die Aufzeichnung von Arbeitserfahrungen, Formulare für die Verhaltens- und fachliche Leistungsbeurteilung und den Ausbildungsleiter sowie technische Protokolle enthält. Sie sind Teil des formalen Beurteilungsverfahrens.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Einbindung einer starken, arbeitsorientierten, qualitativ hochwertigen Allgemein- und Berufsbildungskomponente, die die arbeitsspezifischen Fähigkeiten mit umfassenderen, fachübergreifenden und übertragbaren Fähigkeiten ergänzen könnte, wobei dafür Sorge zu tragen ist, dass sich die Teilnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf Veränderungen einstellen können. (3e)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	<p>Systematische Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen oder Berufsbildungszentren und Unternehmen (Grundsatz 4)</p> <p>Gute Balance zwischen dem speziellen Qualifikationsbedarf ausbildender Unternehmen und der allgemeinen Notwendigkeit zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden herstellen. (Grundsatz 7)</p> <p>Förderung von gegenseitigem Vertrauen und Respekt durch Zusammenarbeit zwischen den Partnern der Lehrlingsausbildung (Grundsatz 18)</p>

15. LEHRKRÄFTE, AUSBILDER UND MENTOREN

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten mit eigens dafür ausgebildeten betriebsinternen Mentoren eine hochwertige Ausbildung am Arbeitsplatz und in den Berufsbildungseinrichtungen anbieten, die Ausbilder mit entsprechenden Kompetenzen auf dem neuesten Stand beschäftigen. Sowohl Mentoren als auch Ausbilder sollten über gute Arbeitsbedingungen verfügen, damit sie ihre Aufgabe ordnungsgemäß erfüllen können.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Müssen Lehrkräfte und Ausbilder, die in Berufsbildungseinrichtungen mit Auszubildenden arbeiten, gesetzlich verpflichtend über eine formale Qualifikation verfügen? – Ist die Ausbildung von betriebsinternen Mentoren im Rahmen der Ausbildungsprogramme geregelt? – Ist im Rahmen von Ausbildungsprogrammen sichergestellt, dass Lehrkräfte und Ausbilder sowohl in den Berufsbildungseinrichtungen als auch in den Betrieben Zugang zu Weiterbildung und Unterstützung erhalten, um ihre technischen und pädagogischen Aufgaben zu erfüllen?

In den Berufsbildungseinrichtungen gibt es in der Regel zwei Kategorien von Lehrkräften: Lehrer in allgemeinbildenden Fächern, die allgemein einen Universitätsabschluss mit einer zusätzlichen Lehrbefähigung haben oder Absolventen mit einer Lehrausbildung sind, und Ausbilder für berufsbildende Fächer mit beruflicher Erfahrung und einer Form von Lehrbefähigung, die entweder vor oder, häufiger, nach der Einstellung und innerhalb eines bestimmten Zeitraums erworben wird.

In Anbetracht der Anforderungen einer Ausbildung fällt den betriebsinternen Mentoren eine besonders wichtige Rolle zu. Sie schaffen ein Lernumfeld im Unternehmen, beaufsichtigen und beurteilen die Lernaktivitäten der Auszubildenden und sind das Verbindungsglied zwischen der Berufsbildungseinrichtung und den Auszubildenden. Einige haben ein angeborenes Talent dazu, während andere hingegen Unterstützung benötigen. Das Good-Practice-Beispiel aus Frankreich zeigt, was zu tun ist: Ausbildungsstandard entwickeln, Ausbildung am Arbeitsplatz anbieten und Validierung der Fähigkeiten und Kompetenzen der betriebsinternen Mentoren sicherstellen. Von zentraler Bedeutung ist dabei natürlich der Faktor Zeit: für die Teilnahme an innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und für die konkrete Ausbildung.

In vielen Mitgliedstaaten sind Lehrkräfte von Berufsbildungseinrichtungen formell verpflichtet, ihre Kompetenzen auf dem neuesten Stand zu halten. In einigen Fällen haben sie dementsprechend Anspruch auf eine bestimmte Zahl von Fortbildungstagen pro Jahr. Es wird jedoch anscheinend nur beschränkt davon Gebrauch gemacht.

15. Lehrkräfte, Ausbilder und Mentoren – Best-Practice-Beispiel – Frankreich

Die im Jahr 2011 in Frankreich von den Sozialpartnern abgeschlossene berufsübergreifende nationale Vereinbarung sah die Einführung eines Ausbildungsstandards für betriebsinterne Mentoren (Artikel 6) und die Festlegung von Grundsätzen für eine Qualitätscharta bezüglich betriebsinterner Mentoren vor.

Diese sollten dementsprechend in der Lage sein, Lehrlinge einzuschulen, ihren Erwerb beruflicher Kompetenzen zu unterstützen, mit den für die Ausbildung sowie die Beurteilung und Überwachung der Fortschritte der Auszubildenden zuständigen Bildungseinrichtungen zusammenzuarbeiten und an Beurteilung und Folgemaßnahmen der Ausbildung mitzuwirken.

Die Ausbildung zum Mentor dauert in der Regel 2 Tage und schließt mit einem entsprechenden Befähigungsnachweis ab.

„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission

Motivation und Unterstützung von Unternehmen, qualifizierte Ausbilder und Betreuer zuzuteilen (Grundsatz 10)
 Erhöhung der Attraktivität von Lehrlingsausbildungen durch besser ausgebildete Lehrkräfte im Bereich der Berufsbildung (Grundsatz 14)
 Unterstützung der beruflichen Weiterbildung betriebsinterner Ausbilder und Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen (Grundsatz 20)

16. KOMPETENZBASIIERT/DAUER

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten kompetenzbasiert sein, und ihre Dauer sollte den Auszubildenden ermöglichen, die entsprechenden Standards zu erreichen, um ihre Arbeit kompetent und sicher auszuführen.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Entspricht die Dauer der Ausbildungen den Lernanforderungen, um einen Beruf auszuüben? – Erstellen die Behörden Statistiken über den Arbeitsmarktstatus von Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung?

Lehrlingsausbildungen sind von unterschiedlicher Dauer und oft auch verschiedenen Niveaus der nationalen Qualifikationsrahmen zugeordnet. Gewisse Grundprinzipien gelten zwar für alle, die Länge kann jedoch je nach Art der Qualifikation unterschiedlich ausfallen. Die Mindestdauer beträgt in England jetzt 12 Monate, Ausbildungen in technischen Berufen dauern in der Regel jedoch 3 Jahre. In Frankreich beträgt die Lehrzeit je nach Beruf und Qualifikation zwischen 1 und 3 Jahren, der Durchschnitt liegt bei 2 Jahren. In Deutschland ist abhängig von der Qualifikation mit 2 bis 3,5 Jahren zu rechnen. In Dänemark sind es 3,5 bis 4 Jahre und in Irland, mit Ausnahme des Bereichs der Printmedien, mindestens 4 Jahre. In den Niederlanden sind, wie das Best-Practice-Beispiel zeigt, abhängig vom Qualifikationsniveau 2, 3 oder 4 Lehrjahre vorgesehen.

Statistiken über den Arbeitsmarktstatus von Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung werden zwar erstellt, jedoch meist nur in unregelmäßigen Abständen.

16. Kompetenzbasiert/Dauer – Best-Practice-Beispiel – Niederlande

In den Niederlanden hängt die für einen bestimmten Beruf erforderliche Lehrzeit vom angestrebten Qualifikationsniveau ab. Auszubildende können zwischen unterschiedlichen Lehrlingsausbildungsformen wählen, die zu verschiedenen Arten von Qualifikationen führen. Sie können eine 2-jährige Basisberufsausbildung (basisberoepsopleiding, EQR-Niveau 2), eine 3-jährige Fachausbildung (vakoopleiding, EQR-Niveau 3) oder eine Berufsausbildung für die mittlere Führungsebene (middenkaderopleiding, EQR-Niveau 4) absolvieren.

17. ZERTIFIZIERUNG UND ANERKENNUNG

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten von zuständigen Dreiergremien zertifiziert sein, um sicherzustellen, dass die erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt und im gesamten System der allgemeinen und beruflichen Bildung anerkannt werden.
EGB-Qualitätskriterien	– Ist in den Ausbildungssystemen sichergestellt, dass die Sozialpartner offiziell in die Beurteilung und Zertifizierung von für die Ausübung eines anerkannten Ausbildungsberufs erforderlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen eingebunden sind?

Junge Menschen müssen am Ende einer Ausbildung über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen verfügen, um einen anerkannten Ausbildungsberuf auszuüben. Das ist eines der kennzeichnenden Merkmale einer Lehre. Am besten geeignet, dies zu beurteilen und zu zertifizieren, sind die Vertreter der Sozialpartner selbst, denn sie kennen die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes aus erster Hand. In einigen Mitgliedstaaten wie z. B. in Luxemburg, auch unser Best-Practice-Beispiel, ist dies gängige Praxis.

17. Zertifizierung und Anerkennung – Best-Practice-Beispiel – Luxemburg

In Luxemburg wurden traditionelle Prüfungen durch ein sogenanntes „integriertes Projekt“ ersetzt, das, wie im Namen schon anklingt, feststellen soll, ob die Auszubildenden in der Lage sind, die getrennt voneinander erworbenen Kompetenzen in einer realen oder simulierten Fallsituation aus dem Berufsleben erfolgreich anzuwenden. Das „integrierte Projekt“ muss innerhalb eines Zeitrahmens von 24 Stunden, bei maximal 8 Stunden pro Tag, durchgeführt werden. Das Projekt wird dann von einem Team aus einer Lehrkraft, einem Arbeitgebervertreter und einem Vertreter der Arbeitnehmer-

kammer, unter dem Vorsitz eines Vertreters des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend, auf Grundlage eines vom Curriculum-Team, das auch für das Ausbildungsprogramm verantwortlich ist, erstellten Schemas beurteilt.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Gewährleistung einer adäquaten Einbindung der Ausbildungsprogramme in das formale System der allgemeinen und beruflichen Bildung durch ein System anerkannter Qualifikationen und Kompetenzen, die den Zugang zu Hochschulbildung und lebenslangem Lernen ermöglichen können. (3c)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	Sicherstellung einer gerechten, stichhaltigen und realitätsnahen Bewertung von Lernergebnissen (Grundsatz 19)

18. ÜBERGÄNGE

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten Qualifikationen bieten, die eindeutig den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zugeordnet sind und Übergänge zu anderen NQR-Niveaus und Programmen gewährleisten.
EGB-Qualitätskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – Führen die Ausbildungssysteme zu Qualifikationen, die in den nationalen Qualifikationsrahmen offiziell anerkannt sind? – Ermöglichen die im Rahmen der Ausbildungssysteme erworbenen Qualifikationen Übergänge zu anderen Niveaus?

Ausbildungen galten aufgrund der mangelnden Durchlässigkeit zu anderen Bereichen und Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung oft als unattraktiv und eine bildungspolitische Sackgasse. Die Einstufung beruflicher Abschlüsse in einen nationalen Qualifikationsrahmen liefert den formellen Nachweis einer bestimmten Qualität und Anerkennung, belegt die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildungsabschlüsse und hilft mit, Übergangsmöglichkeiten zu eröffnen.

18. Übergänge – Best-Practice-Beispiel – Niederlande

In den Niederlanden gibt es zwei Wege zu einem Berufsabschluss: die stärker arbeitsplatzbezogene Variante (beroepsbegeleidende leerweg – BBL) und den überwiegend schulisch organisierten Bildungsweg, (beroepsopleidende leerweg – BOL). Das Besondere am niederländischen System ist, dass die Qualifikationen identisch und daher gleichwertig sind. Diese Abschlüsse sind national anerkannt, und es ist problemlos möglich, zwischen den Bildungswegen und von einer Ebene zur anderen zu wechseln. Nach einem Lehrabschluss steht der Zugang zu einer postsekundären Spezialistenausbildung (specialistenopleiding) offen, die 1 oder 2 Jahre dauert und dem EQR-Niveau 4 zugeordnet ist, oder auch zu neu eingeführten „Associate Degree“-Studiengängen offen, die Teil der Bachelor-Programme sind.

„Leitgrundsätze“ des Rats der Europäischen Union	Sicherstellung, (...) dass das Ausbildungsmodell als ein wertvolles Lernwerkzeug anerkannt ist, das über Grenzen hinweg übertragbar ist, wodurch der Weg zu Fortschritten innerhalb nationaler Qualifikationsrahmen und zu qualifizierten Arbeitsplätzen geöffnet wird. (3d) Förderung von Ausbildungsprogrammen durch die Sensibilisierung von Jugendlichen, ihren Eltern, Bildungsanbietern und Ausbildungsträgern, Arbeitgebern und öffentlichen Arbeitsverwaltungen, wobei gleichzeitig hervorgehoben wird, dass Ausbildung ein Weg ist, der zu einem Spitzenniveau führt, was wiederum große Chancen bei der Ausbildung und im Berufsleben eröffnet. (3i)
„Leitgrundsätze“ der Europäischen Kommission	Die Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und anderen Bildungs- und Berufswegen (Grundsatz 11)

19. ANERKENNUNG VON NICHTFORMALEM UND INFORMELLEM LERNEN

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten die Anerkennung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen sicherstellen, die im Rahmen von nichtformalem und informellem Lernen erworben wurden.
EGB-Qualitätskriterien	Werden in den Ausbildungssystemen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen anerkannt, die im Rahmen von nichtformalem und informellem Lernen erworben wurden?

Der Rat der Europäischen Union nahm 2012 eine Empfehlung zur Validierung der Ergebnisse nichtformalen und informellen Lernens an. Die Mitgliedstaaten einigten sich darauf, bis spätestens 2018 Regelungen für die Validierung von nichtformalem und formalem Lernen einzuführen, Einzelpersonen die Möglichkeit zu geben, auf der Grundlage validierter nichtformaler und informeller Lernerfahrungen eine vollständige oder gegebenenfalls teilweise Qualifikation zu erhalten. Wie wirkt sich dies auf die Lehrlingsausbildungen aus? Wie können die Schritte Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und, ggf., Anerkennung/Validierung und Zertifizierung nichtformalen und informellen Lernens – auf die Lehrlingsausbildung angewandt werden? Wird es beispielsweise möglich sein, auf Grundlage der Anerkennung früherer informeller oder nichtformaler Lernerfahrungen eine Ausnahme für bestimmte Teile der Lehrlingsausbildung zu erhalten?

19. Anerkennung von nichtformalem und informellem Lernen – Best-Practice-Beispiel – Frankreich

Frankreich, das schon seit 2002 über ein gut entwickeltes System für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens verfügt, eignet sich hervorragend, um die möglichen Auswirkungen der EU-Empfehlung auf die Lehrlingsausbildung zu untersuchen. Der Ausschuss für europäische Angelegenheiten der Nationalversammlung leitete 2015 eine Untersuchung ein, um Möglichkeiten für die Validierung nichtformaler und informeller Lehrlingsausbildungen auszuloten und entsprechende Herausforderungen aufzuzeigen. Folgende Lösungsansätze wurden entwickelt: 1. Streichung bestimmter Zugangsvoraussetzungen, 2. Gewährung von Ausnahmen für Teile der Ausbildung, 3. Abschaffung von Prüfungen und Zertifizierung auf Grundlage eines Kompendiums an Kompetenzen und 4. Ausstellung einer auf dem Arbeitsmarkt anerkannten Bescheinigung.

20. MOBILITÄT AUF NATIONALER UND EUROPÄISCHER EBENE

EGB-Qualitätsstandard	Ausbildungssysteme sollten Möglichkeiten für die Lehrlingsmobilität auf nationaler und europäischer Ebene vorsehen.
EGB-Qualitätskriterien	Sehen die Ausbildungssysteme Möglichkeiten für die Lehrlingsmobilität auf nationaler und europäischer Ebene vor?

Das EU-Austauschprogramm ERASMUS war ein für Studierende voller Erfolg und steht seit kurzem auch Auszubildenden offen. Sie nehmen das Programm bisher jedoch nur in sehr geringem Ausmaß in Anspruch. Es bedarf, nach dem Vorbild der Pläne der europäischen Großregion, die Luxemburg und Teile Belgiens, Frankreichs und Deutschlands abdeckt, eines ehrgeizigeren und proaktiven Ansatzes, um Möglichkeiten für die Lehrlingsmobilität in Europa zu schaffen.

20. Mobilität auf nationaler und europäischer Ebene – Best-Practice-Beispiel

Die Behörden der europäischen Großregion, der das Saarland, Rheinland-Pfalz, Luxemburg, die Wallonie, die Föderation Wallonie-Brüssel, die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens und das französische Lothringen angehören, schlossen im Jahr 2014 mit einer Reihe überregionaler Akteure ein umfassendes Rahmenabkommen zur grenzüberschreitenden Berufsbildung ab. Konkret vereinbarten sie, „Regelungslücken für die grenzüberschreitende Mobilität insbesondere von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Auszubildenden“ zu schließen und Möglichkeiten auszuloten, wie Lehrlingsausbildungen in der gesamten Region durchgeführt und anerkannt werden können.

« Orientations » du Conseil de l'Union européenne Sicherstellung, (...) dass das Ausbildungsmodell als ein wertvolles Lernwerkzeug anerkannt ist, das über Grenzen hinweg übertragbar ist, wodurch der Weg zu Fortschritten innerhalb nationaler Qualifikationsrahmen und zu qualifizierten Arbeitsplätzen geöffnet wird. (3d)

ANLAGE 1

EGB-QUALITÄTSSTANDARDS UND -KRITERIEN

Beitrag zur Vorbereitung eines europäischen Qualitätsrahmens für die Lehrlingsausbildung

Vorbemerkung

In der nachfolgenden Tabelle werden die 20 Qualitätsstandards für die Ausbildung, die 2013 vom EGB-Exekutiv Ausschuss angenommen wurden, und eine Reihe von Qualitätskriterien vorgestellt, die die Messbarkeit dieser Standards in leicht verständlicher Art und Weise ermöglichen sollen. Darüber hinaus enthält die Tabelle eine Reihe von Best-Practice-Beispielen, um die verschiedenen Aspekte der Qualitätsstandards zu verdeutlichen.

Zur Vereinfachung der Messbarkeit von Qualitätsstandards wurden die Qualitätskriterien als Entscheidungsfragen formuliert, die mit Ja oder Nein zu beantworten sind. Je mehr Akteure auf diese Fragen mit Ja antworten, desto wahrscheinlicher handelt es sich um ein hochwertiges Lehrlingsausbildungssystem.

Darüber hinaus gehen wir in diesem Abschnitt auf die allgemeine Übereinstimmung zwischen den verschiedenen EGB-Qualitätsstandards und -kriterien und den „Leitgrundsätzen“ der Europäischen Ausbildungsallianz ein, die bereits vom Rat der Europäischen Union, der sich aus Vertretern aller EU-Mitgliedstaaten zusammensetzt, angenommen wurden.

Dementsprechend bildet dieser Abschnitt einen praktischen Beitrag der europäischen Gewerkschaftsbewegung zur Vorbereitung eines europäischen Qualitätsrahmens für die Ausbildung.

	EGB- Qualitätsstandards	EGB- Qualitätskriterien (Ja oder Nein?)	Europäische Ausbildungs- allianz Erklärung des Rates Leitgrundsätze
1. Definition	Lehrlingsausbildungs-systeme sollten auf Grundlage des Cedefop -Vorschlags, dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, einer von der Europäischen Union eingerichteten Fachagentur, klar definiert werden. Dieser lautet wie folgt: Systematisch aufgebaute Langzeitausbildung, die im Wechsel zwischen Bildungseinrichtung oder Ausbildungszentrum und Betrieb vermittelt wird. Der Lehrling schließt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag und bezieht ein Arbeitsentgelt (Lohn oder Vergütung). Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass der Lehrling eine Ausbildung erhält, die diesen für einen ganz bestimmten Beruf qualifiziert.“	Gibt es auf nationaler und europäischer Ebene eine klare Definition der Lehrlingsausbildung?	

	EGB- Qualitätsstandards	EGB- Qualitätskriterien (Ja oder Nein?)	Europäische Ausbildungs- allianz Erklärung des Rates Leitgrundsätze
2. Rechts-rah-men	Lehrlingsausbildungs-systeme sollten auf stabilen Fundamen-ten, d. h. auf Grundlage von nationalen Rechtsvorschriften und/oder Tarifverträgen aufge-baut sein.	Gibt es einen Rechtsrahmen für Lehrlingsausbildungen? Sind in diesem Rechtsrahmen die Rechte und Pflichten der Auszubil-denden festgelegt? Sind in diesem Rechtsrahmen die Rechte und Pflichten der Arbeitge-ber festgelegt? Sind in diesem Rechtsrahmen die Rechte und Pflichten der Berufsbil-dungseinrich-tungen festgelegt?	Schaffung eines angemesse-nen Regelungsrahmens, wobei Zuständigkeiten, Rechte und Verpflichtungen für alle Betei-ligten eindeutig formuliert und durchsetzbar sind. (3a)
3. Sozialpart-ner-schaft und Governance	Lehrlingsausbildungs-systeme sollten auf allen Ebenen im Rahmen einer Partnerschaft zwischen den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeit-geberverbänden) sowie den Behörden und Berufsbildungsein-richtungen geregelt werden. Für die Akkreditierung der Ausbil-dungseinrich-tungen sollten die Sozialpartner zuständig sein.	Sind die Sozialpartner (Gewerk-schaften und Arbeitgeberverbände) formal in die Entwicklung der Lehrlingsausbildungs-politik eingebunden? Sind die Sozialpartner (Gewerk-schaften und Arbeitgeberver-bände) formal in die Umsetzung der Lehrlingsausbildungspolitik eingebunden? Sind die Sozialpartner (Gewerk-schaften und Arbeitgeberverbände) formal in die Akkreditierung von Ausbildungsbetrieben eingebun-den? Sind die Sozialpartner (Gewerk-schaften und Arbeitgeberverbände) formal in die Akkreditierung von Berufsbildungseinrichtungen eingebunden? Hat die Einbindung der Sozial-partner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) in die Füh-rungsstrukturen eine Einflussnahme auf den Politikgestaltungs-prozess im Bereich der Lehrlingsausbildung bewirkt?	Förderung nationaler Partner-schaften mit Sozialpartnern bei der Konzeption, Realisierung und Lenkung von Ausbildungs-programmen gemeinsam mit anderen einschlägigen Interes-senträgern wie gegebenenfalls zwischengeschal-teten Einrich-tungen (Handels-, Gewerbe- und Handwerkskam-ern, Berufs- und Branchenverbände), Bildungs- und Ausbildungsträger, Jugend- und Studentenorgani-sationen sowie örtliche, regionale und nationale Behörden. (3b)
4. Chancen-gleich-heit für alle	Lehrlingsausbildungs-systeme sollten eine breite Palette unter-schiedlicher Berufe abdecken und damit Beschäftigungsmöglichkei-ten für alle – Männer und Frauen gleichermaßen – schaffen.	Bieten Lehrlingsausbildungs-pro-gramme eine Vielfalt von Ausbil-dungen zu verschiedenen Berufen an? Bieten Lehrlingsausbildungs-pro-gramme Chancen für alle, und sehen sie außerdem Maßnahmen vor, um die Beteiligung unterreprä-sentierter Gruppen zu fördern?	Abdeckung zahlreicher Bereiche und Beschäftigungsfelder unter Einbeziehung neuer und innova-tiver Sektoren mit einem hohen Beschäftigungspotential und unter Berücksichtigung von Prognosen über künftige Qualifikationserfor-dernisse. (3g)

	EGB- Qualitätsstandards	EGB- Qualitätskriterien (Ja oder Nein?)	Europäische Ausbildungs- allianz Erklärung des Rates Leitgrundsätze
5. Gerechte Kostenteilung zwischen Arbeitgebern und öffentlicher Hand	Lehrlingsausbildungssysteme sollten bei gerechter Kostenteilung auf regionaler und/oder nationaler und europäischer Ebene zwischen Arbeitgebern und öffentlicher Hand angemessen finanziert werden.	Leisten die Arbeitgeber einen finanziellen Beitrag zu den Lehrlingsausbildungssystemen? Leistet die öffentliche Hand einen finanziellen Beitrag zu den Lehrlingsausbildungssystemen? Sind Lehrlinge von Ausbildungsgebühren befreit?	Hinreichende Beteiligung sowohl von Arbeitgebern als auch öffentlichen Stellen an der Finanzierung von Ausbildungsprogrammen unter gleichzeitiger Gewährleistung einer entsprechenden Vergütung und eines angemessenen Sozialschutzes für Auszubildende sowie Bereitstellung angemessener Anreize zur Teilnahme für alle Akteure, insbesondere für KMU, sowie für eine entsprechende Schaffung von Ausbildungsplätzen. (3f)
6. Anpassungsfähigkeit an die Arbeitsmarkterfordernisse	Lehrlingsausbildungssysteme sollten im Rahmen der sektoralen und/oder nationalen Prioritäten auf den realen Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber abgestimmt sein.	Wird bei der Entwicklung von Lehrlingsausbildungsprogrammen dem künftigen Beschäftigungsbedarf Rechnung getragen, und spiegeln sie nationale und/oder sektorale Prioritäten wider?	Abdeckung zahlreicher Bereiche und Beschäftigungsfelder unter Einbeziehung neuer und innovativer Sektoren mit einem hohen Beschäftigungspotential und unter Berücksichtigung von Prognosen über künftige Qualifikationserfordernisse. (3g)
7. Förmliche Verträge	Lehrlingsausbildungssysteme sollten Arbeitgeber dazu verpflichten, einen förmlichen Arbeitsvertrag mit den Auszubildenden abzuschließen, der die Rechte und Pflichten beider Parteien regelt.	Wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen? Werden in dem Vertrag mit dem Arbeitgeber folgende Punkte geregelt: Dauer, Pflichten des Arbeitgebers, Pflichten des Auszubildenden, Lernergebnisse, Entgelt, Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch und Kündigung? Werden in dem Vertrag mit der Berufsbildungseinrichtung folgende Punkte geregelt: Dauer, Pflichten des Auszubildenden, Lernergebnisse und Beendigung?	
8. Persönliche Entwicklung und Karrierechancen der Auszubildenden	Lehrlingsausbildungssysteme sollten die persönliche Entwicklung und Karrierechancen der Auszubildenden fördern.	Ist in den Lehrlingsausbildungsprogrammen die Entwicklung von Querschnitts- und Schlüsselkompetenzen vorgesehen?	Einbindung einer starken, arbeitsorientierten, qualitativ hochwertigen Allgemein- und Berufsbildungskomponente, die die arbeitsspezifischen Fähigkeiten mit umfassenderen, fachübergreifenden und übertragbaren Fähigkeiten ergänzen könnte, wobei dafür Sorge zu tragen ist, dass sich die Teilnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf Veränderungen einstellen können. (3e)

	EGB- Qualitätsstandards	EGB- Qualitätskriterien (Ja oder Nein?)	Europäische Ausbildungs- allianz Erklärung des Rates Leitgrundsätze
9. Entgelt und Sozialschutz	Lehrlingsausbildungs-systeme sollten sicherstellen, dass Auszubildende für die Zeit der Ausbildung vom Arbeitgeber nach Tarif bezahlt werden oder einen nationalen und/oder sektoralen gesetzlichen Mindestlohn erhalten.	Erhalten Auszubildende vom Arbeitgeber eine Vergütung auf Grundlage von Tarifverträgen und/oder des gesetzlichen Mindestlohns? Erhalten Auszubildende sonstige finanzielle Unterstützung? Fallen Auszubildende unter Sozial-schutz-regelungen?	Hinreichende Beteiligung sowohl von Arbeitgebern als auch öffentlichen Stellen an der Finanzierung von Ausbildungsprogrammen unter gleichzeitiger Gewährleistung einer entsprechenden Vergütung und eines angemessenen Sozialschutzes für Auszubildende sowie Bereitstellung angemessener Anreize zur Teilnahme für alle Akteure, insbesondere für KMU, sowie für eine entsprechende Schaffung von Ausbildungs-plätzen. (3f)
10. Sichere Arbeitsum- gebung	Lehrlingsausbildungs-systeme sollten eine qualitativ hochwertige und sichere Arbeitsumgebung gewährleisten, und die Überwachung der Eignung der Ausbildungsstätten und die Akkreditierung interessierter Unternehmen sollte Aufgabe der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) sein.	Gelten Vorschriften im Bereich von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz auch für Auszubildende, und sind diese umgesetzt? Sind Auszubildende mit persönlicher Schutzausrüstung für entsprechende Arbeiten im Rahmen ihrer Ausbildung ausgestattet?	Hinreichende Beteiligung sowohl von Arbeitgebern als auch öffentlichen Stellen an der Finanzierung von Ausbildungsprogrammen unter gleichzeitiger Gewährleistung einer entsprechenden Vergütung und eines angemessenen Sozialschutzes für Auszubildende sowie Bereitstellung angemessener Anreize zur Teilnahme für alle Akteure, insbesondere für KMU, sowie für eine entsprechende Schaffung von Ausbildungsplätzen. (3f)
11. Beratung und Orientierung	Lehrlingsausbildungs-systeme sollten den Auszubildenden vor und während der Ausbildung entsprechende Orientierung und Beratung anbieten.	Haben Auszubildende Zugang zu qualifizierter Berufsorientierung und -beratung? Erstellen die Behörden Statistiken zu den Abschlussquoten in der Lehrlingsausbildung?	Förderung der Beteiligung benachteiligter Jugendlicher im Rahmen von Berufsberatung, Vorbereitungslehrgängen und anderer gezielter Unterstützung. (3h)
12. Quali- täts-siche- rungs-verfah- ren	Lehrlingsausbildungs-systeme sollten über solide Qualitätssicherungsverfahren verfügen.	Gibt es auf nationaler/regionaler Ebene ein Qualitätssicherungs-system für die Lehrlingsausbildung? Unterliegen Berufsbildungseinrichtungen von unabhängigen Stellen durchgeführten Qualitätssicherungs-überprüfungen? Unterliegen Unternehmen von unabhängigen Stellen durchgeführten Qualitätssicherungs-überprüfungen? Sind die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) in die Evaluierung der Lehrlingsausbildungs-programme eingebunden? Sind die Auszubildenden in die Evaluierung der Lehrlingsausbildungs-programme eingebunden?	Sicherstellung, dass die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie der Lernprozess bei den Ausbildungen von hoher Qualität mit festgelegten Standards für Lernziele und Qualitätssicherung im Einklang mit der Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind und dass das Ausbildungsmodell als ein wertvolles Lernwerkzeug anerkannt ist, das über Grenzen hinweg übertragbar ist, wodurch der Weg zu Fortschritten innerhalb nationaler Qualifikationsrahmen und zu qualifizierten Arbeitsplätzen geöffnet wird. (3d)

	EGB- Qualitätsstandards	EGB- Qualitätskriterien (Ja oder Nein?)	Europäische Ausbildungs- allianz Erklärung des Rates Leitgrundsätze
13. Solide Bildungsbasis	Lehrlingsausbildungssysteme sollten auf einer soliden, im Primar- und Sekundarschulsystem erworbenen Basis an Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen aufbauen.	Lehrlingsausbildungsprogramme spezielle schulische Zulassungsvoraussetzungen? Gibt es andere verfügbare Maßnahmen, um junge Menschen in den Arbeitsmarkt einzugliedern, wenn Ihnen der Zugang zur Lehrlingsausbildung verwehrt ist?	
14. Verhältnis zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung	Lehrlingsausbildungssysteme sollten eine starke Ausbildungskomponente aufweisen, wobei das Lernen überwiegend am Arbeitsplatz zu erfolgen hat, und ein klares Bekenntnis zu zukunftsweisenden Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft beinhalten.	Sehen die Lehrlingsausbildungssysteme vor, dass der überwiegende Teil der Lernzeit auf den Arbeitsplatz entfällt? Sehen die Lehrlingsausbildungssysteme Richtlinien für die Koordinierung der betrieblichen und schulischen Ausbildung vor?	Einbindung einer starken, arbeitsorientierten, qualitativ hochwertigen Allgemein- und Berufsbildungskomponente, die die arbeitsspezifischen Fähigkeiten mit umfassenderen, fachübergreifenden und übertragbaren Fähigkeiten ergänzen könnte, wobei dafür Sorge zu tragen ist, dass sich die Teilnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf Veränderungen einstellen können. (3e)
15. Lehrkräfte, Ausbilder und Mentoren	Lehrlingsausbildungssysteme sollten mit eigens dafür ausgebildeten betriebsinternen Mentoren eine hochwertige Ausbildung am Arbeitsplatz und in den Berufsbildungseinrichtungen anbieten, die Ausbilder mit entsprechenden Kompetenzen auf dem neuesten Stand beschäftigen. Sowohl Mentoren als auch Ausbilder sollten über gute Arbeitsbedingungen verfügen, damit sie ihre Aufgabe ordnungsgemäß erfüllen können.	Müssen Lehrkräfte und Ausbilder, die in Berufsbildungseinrichtungen mit Auszubildenden arbeiten, gesetzlich verpflichtend über eine formale Qualifikation verfügen? Ist die Ausbildung von betriebsinternen Mentoren im Rahmen der Lehrlingsausbildungsprogramme geregelt? Ist im Rahmen von Lehrlingsausbildungsprogrammen sichergestellt, dass Lehrkräfte und Ausbilder sowohl in den Berufsbildungseinrichtungen als auch in den Betrieben Zugang zu Weiterbildung und Unterstützung erhalten, um ihre technischen und pädagogischen Aufgaben zu erfüllen?	
16. Kompetenzbasiert/Dauer	Lehrlingsausbildungssysteme sollten kompetenzbasiert sein, und ihre Dauer sollte den Auszubildenden ermöglichen, die entsprechenden Standards zu erreichen, um ihre Arbeit kompetent und sicher auszuführen.	Entspricht die Dauer der Lehrlingsausbildungen den Lernanforderungen, um einen Beruf auszuüben? Erstellen die Behörden Statistiken über den Arbeitsmarktstatus von Auszubildenden nach Abschluss ihrer Lehre?	

	EGB- Qualitätsstandards	EGB- Qualitätskriterien (Ja oder Nein?)	Europäische Ausbildungs- allianz Erklärung des Rates Leitgrundsätze
17. Zertifizierung und Anerkennung	Lehrlingsausbildungssysteme sollten von zuständigen Dreiergremien zertifiziert sein, um sicherzustellen, dass die erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt und im gesamten System der allgemeinen und beruflichen Bildung anerkannt werden.	Ist in den Lehrlingsausbildungssystemen sichergestellt, dass die Sozialpartner offiziell in die Beurteilung und Zertifizierung von für die Ausübung eines anerkannten Ausbildungsberufs erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen eingebunden sind?	Gewährleistung einer adäquaten Einbindung der Ausbildungsprogramme in das formale System der allgemeinen und beruflichen Bildung durch ein System anerkannter Qualifikationen und Kompetenzen, die den Zugang zu Hochschulbildung und lebenslangem Lernen ermöglichen können. (3c)
18. Übergänge	Lehrlingsausbildungssysteme sollten Qualifikationen bieten, die eindeutig den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zugeordnet sind und Übergänge zu anderen NQR-Niveaus und Programmen gewährleisten.	Führen die Lehrlingsausbildungssysteme zu Qualifikationen, die in den nationalen Qualifikationsrahmen offiziell anerkannt sind? Ermöglichen die im Rahmen der Lehrlingsausbildungssysteme erworbenen Qualifikationen Übergänge zu anderen Niveaus?	Sicherstellung, (...) dass das Ausbildungsmodell als ein wertvolles Lernwerkzeug anerkannt ist, das über Grenzen hinweg übertragbar ist, wodurch der Weg zu Fortschritten innerhalb nationaler Qualifikationsrahmen und zu qualifizierten Arbeitsplätzen geöffnet wird. (3d) Förderung von Ausbildungsprogrammen durch die Sensibilisierung von Jugendlichen, ihren Eltern, Bildungsanbietern und Ausbildungsträgern, Arbeitgebern und öffentlichen Arbeitsverwaltungen, wobei gleichzeitig hervorgehoben wird, dass Ausbildung ein Weg ist, der zu einem Spitzenniveau führt, was wiederum große Chancen bei der Ausbildung und im Berufsleben eröffnet. (3i)
19. Anerkennung von nichtformalem und informellem Lernen	Lehrlingsausbildungssysteme sollten die Anerkennung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen sicherstellen, die im Rahmen von nichtformalem und informellem Lernen erworben wurden.	Werden in den Lehrlingsausbildungssystemen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen anerkannt, die im Rahmen von nichtformalem und informellem Lernen erworben wurden?	
20. Mobilität auf europäischer Ebene	Lehrlingsausbildungssysteme sollten Möglichkeiten für die Lehrlingsmobilität auf nationaler und europäischer Ebene vorsehen.	Sehen die Lehrlingsausbildungssysteme Möglichkeiten für die Lehrlingsmobilität auf nationaler und europäischer Ebene vor?	Sicherstellung, (...) dass das Ausbildungsmodell als ein wertvolles Lernwerkzeug anerkannt ist, das über Grenzen hinweg übertragbar ist, wodurch der Weg zu Fortschritten innerhalb nationaler Qualifikationsrahmen und zu qualifizierten Arbeitsplätzen geöffnet wird. (3d)

ANLAGE 2

LÄNDERBERICHTE

Vorbemerkung

Im Rahmen dieser Studie organisierte der Europäische Gewerkschaftsbund in Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedsorganisationen in 20 EU-Ländern eine Reihe von Treffen und Gesprächen mit Schlüsselakteuren, um die unterschiedlichen Elemente ihrer Lehrlingsausbildungssysteme zu untersuchen.

In diesem Abschnitt soll die riesige Menge an Informationen in einfacher, prägnanter und relativ verständlicher Weise vorgestellt werden.

Die einzelnen Länderberichte enthalten, sofern entsprechende Daten verfügbar sind, Informationen über Lehrlingsausbildungen in folgendem Format:

1. Eine Einschätzung, ob die Lehrlingsausbildung auf nationaler Ebene der Definition in der letzten Ausgabe der Cedefop-Publikation Terminologie der europäischen Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung entspricht, die wie folgt lautet: „Systematisch aufgebaute Langzeitausbildung, die im Wechsel zwischen Bildungseinrichtung oder Ausbildungszentrum und Betrieb vermittelt wird. Der Lehrling schließt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag und bezieht ein Arbeitsentgelt (Lohn oder Vergütung). Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass der Lehrling eine Ausbildung erhält, die diesen für einen ganz bestimmten Beruf qualifiziert.“
2. Rechtsrahmen
3. Einbeziehung der Sozialpartner
4. Aktuelle statistische Daten zu Lehrstellenantritten oder Gesamtzahlen, Hinweise auf jüngste Entwicklungen, Geschlechter-/Altersverteilung, Abbrecherquoten und Übernahmeraten (Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis)
5. Stufen in den nationalen Qualifikationsrahmen mit Verweis auf die Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens
6. Beschäftigungsstatus und damit das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten
7. Vergütung

LÄNDERBERICHTE

BELGIEN

Die berufliche Erstausbildung in Belgien umfasst auch eine Lehrlingsausbildung, die der Cedefop-Definition entspricht. Außerdem werden unterschiedliche Formen schulischer Berufsausbildung angeboten.

In Belgien ist die Lehrlingsausbildung föderal organisiert, der flämisch-, französisch- und deutschsprachige Teil haben jeweils unterschiedliche Systeme.

In Flandern beruht die Lehrlingsausbildung auf dem Gesetz zum System „Lernen und Arbeiten“ aus dem Jahr 2008 (*Stelsel van Leren en Werken*), das sich gerade in Überarbeitung befindet. Im französischsprachigen Teil wurde das Zusammenarbeitsabkommen zur dualen Ausbildung (*Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance – 2008*) 2014 und 2015 geändert.

Nach einer Definition des Nationalen Arbeitsrats sollte eine Lehrlingsausbildung auf Grundlage eines gemeinsam vereinbarten Ausbildungsplans am Arbeitsplatz oder in einer Berufsbildungseinrichtung stattfinden; die schulische Ausbildung sollte mindestens 240 Stunden pro Jahr betragen; die betriebliche Ausbildung sollte durchschnittlich 20 Wochenstunden ausmachen; Arbeitgeber und Auszubildende schließen einen Ausbildungsvertrag ab; der Auszubildende erhält eine Vergütung.

Die Gesetze sehen die Einbeziehung der Gewerkschaften in die Entwicklung und Umsetzung der Lehrlingsausbildung vor. Sie sind im Verwaltungsrat der Flämischen Agentur für unternehmerische Ausbildung (*SYNTRA*) und in der entsprechenden *Praktijkcommissie* vertreten, die für die Genehmigung der Ausbildungspläne und Qualifikationen, die Umsetzung der Ausbildungsverträge, die Qualität der betrieblichen Ausbildung und die Beaufsichtigung der betriebsinternen Mentoren zuständig ist. Sie sitzen auch im Verwaltungsrat des Wallonischen Instituts für duale Ausbildung, Selbstständige und KMU (*IFAPME*) sowie im Französischsprachigen Dienst für die duale Ausbildung (*OFFA*), der Berufsprofile für die berufliche Bildung ausarbeitet.

Es liegen keine einheitlichen Daten vor. Jüngsten Zahlen zufolge gab es 2013 26 018 eingetragene Lehrverhältnisse (11 783 in Flandern und 14 235 im französischsprachigen Teil), seit 2008 ist damit eine insgesamt hohe Stabilität zu beobachten. Der Frauenanteil betrug zwischen 20 und 30 %. Die Abbrecherquote ist hoch – bei einem der wallonischen Berufsbildungsträger lag sie 2010/2/13 bei 54 %. Wo Daten vorliegen, ist die Übernahmerate (Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis) mit Unterschieden zwischen den Regionen und der Art der Lehrlingsausbildung relativ hoch.

Es wird damit gerechnet, dass Lehrlingsausbildungen in Flandern wie auch in der Wallonie in die Stufen 2, 3 und 4 eingruppiert werden, was vergleichbaren EQR-Niveaus entspricht.

Lehrlinge haben keinen Arbeitsvertrag, sondern einen Ausbildungsvertrag. Der Eintritt in eine Gewerkschaft steht ihnen trotzdem offen.

Im französischsprachigen Teil erhalten die Auszubildenden einen bestimmten Prozentsatz des Mindestlohns: 17 % im 1., 24 % im 2. und 32 % im 3. Lehrjahr, was 255,33 €, 360,44 € bzw. 480,58 € entspricht. In Flandern ist die Höhe der Lehrlingsvergütung vom Alter und entsprechenden Branchenvereinbarungen abhängig. In der Bauwirtschaft beispielsweise beginnt sie (Stand 2012) bei monatlich 320,39 € für 15-Jährige und geht bis 750,91 € für Azubis ab 21 Jahren.

LÄNDERBERICHTE

BULGARIEN

Die berufliche Erstausbildung in Bulgarien sieht nur in sehr geringem Umfang Lehrlingsausbildungen vor, die der Cedefop-Definition entsprechen. Es gibt jedoch eine ganze Reihe verschiedener Formen schulischer Berufsausbildung.

Der Rechtsrahmen für die Berufsbildung in Bulgarien beruht auf dem Berufsbildungsgesetz (*ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ* – 1999), das im Jahr 2005 und nochmals im Jahr 2014 geändert wurde, und außerdem auf dem Handwerksgesetz (2001), das die Bedingungen und Regeln für die Lehrlingsausbildung, einschließlich der Ausbildung durch einen Handwerksmeister, enthält. Die neu geänderten Artikel 5.4, 17a sowie 59.9 und 59.10 des Berufsbildungsgesetzes schaffen die Möglichkeit für „Bildung durch Arbeit“ (arbeitsbezogene Ausbildung). Das im Anschluss erlassene Dekret legt „die konkrete Ausgestaltung der beruflichen Bildung für den Erwerb von Berufsqualifikationen“ fest, „die auf dem Partnerschaftsprinzip beruht“. Geregelt werden darin die Zahl der Jugendlichen, die ausgebildet werden können, die Dauer der Ausbildung und die Bedingungen für die Ausbildung, die erforderliche Dokumentation und die Verträge, die zwischen den Auszubildenden und den Berufsbildungseinrichtungen bzw. den Auszubildenden und den Arbeitgebern abzuschließen sind. Die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber und der Berufsbildungseinrichtungen wie auch die Anforderungen bezüglich der betriebsinternen Mentoren und der Beurteilung sind darin festgeschrieben. In der Regel verbringen die Jugendlichen im 1. Lehrjahr 1 Tag pro Woche am Arbeitsplatz, im 2. Lehrjahr 2 Tage, und im 3. und letzten Jahr sind es dann 3 Tage.

Die bulgarische Regierung ist auch gerade dabei, eine Partnerschaftvereinbarung mit der Schweizer Regierung abzuschließen, um ein Berufsausbildungsprogramm für Maschinen- und Milchproduktionstechniker aufzubauen

Das Fundament des bulgarischen Berufsbildungssystems bildet eine dreigliedrige Partnerschaft. Die Sozialpartner waren in die Festlegung der Änderungen des neuen Berufsbildungsgesetzes und die Regeln für die entsprechende Umsetzung einbezogen. Sie waren kürzlich auch in den Arbeitsgruppen des Nationalen Rats für die Förderung der Beschäftigung vertreten, um die Änderungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes mitzubestimmen. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind paritätisch im Führungsgremium der Nationalen Agentur für Berufsbildung vertreten, die u. a. die Aufgabe hat, mit den Sozialpartnern bei der Umsetzung koordinierter Maßnahmen für lebenslanges Lernen (Artikel 44) zusammenzuarbeiten. Die Gewerkschaften gehören ebenfalls den 17 Expertenkommissionen an, von denen 16 jeweils einen Wirtschaftssektor abdecken und eine sektorübergreifend für die Berufsbildung/-beratung zuständig ist (Artikel 49).

Die Änderungsvorschläge für das Berufsbildungsgesetz ermöglichen jungen Menschen, einen Sekundarschul- und Berufsabschluss der Stufe 2 und/oder 3 des bulgarischen Qualifikationsrahmens zu erwerben, der den EQR-Niveaus 2 und 3 entspricht.

Im Rahmen der schulischen Ausbildung erhalten Jugendliche eine Beihilfe in Höhe von 10 Lew pro Tag, im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung mit Arbeitsvertrag verdienen sie jedoch den Mindestlohn, der ab Januar 2016 420 Lew pro Monat beträgt. Zumindest theoretisch können sie einer Gewerkschaft beitreten, dies muss sich jedoch erst in der Praxis erweisen.

LÄNDERBERICHTE

ZYPERN

Eine Lehrlingsausbildung, die der Cedefop-Definition entspricht, ist im Rahmen der beruflichen Erstausbildung in Zypern nur beschränkt vorgesehen. Es gibt jedoch eine ganze Reihe verschiedener Formen schulischer Berufsausbildung.

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung in Zypern bildet das Lehrlingsausbildungsgesetz aus dem Jahr 1966. Im Oktober 2007 zeigte die Regierung „die chronischen Probleme des bestehenden Lehrlingsausbildungssystems“ auf und führte darauf aufbauend die „Neue moderne Lehrlingsausbildung“ ein, die einen alternativen Bildungs-, Berufsbildungs- und Entwicklungsweg für junge Menschen, die nicht in das Regelbildungssystem eingebunden, schaffen soll und auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Folgende Ziele sind festgeschrieben: Jugendlichen, die das formale Bildungssystem ohne grundlegende Lernkompetenzen oder berufliche Qualifikationen verlassen, alternative Lernmethoden anzubieten, damit sie ihre Lernfähigkeiten entwickeln und/oder ihr Beschäftigungsfähigkeit verbessern können; die Mobilität junger Menschen zwischen Bildungssystem, Lehrlingsausbildung und Beschäftigung fördern, um das Angebot junger Mensch mit zertifizierbaren Berufsabschlüssen im Einklang mit den Bedürfnissen der Wirtschaft zu erhöhen.

2012/2013 nahmen die ersten Auszubildenden eine Kfz-Mechanikerlehre auf, dann folgten Elektriker- und Friseurausbildungen. Im *Strategieplan für technische und berufliche Bildung* legte der Ministerrat fest, dass der Bereich Lehrlingsausbildung ab 2015 dem Ministerium für Bildung und Kultur unterstellt und in ein nationales Programm für Bildungswege integriert wird.

Die „Neue moderne Lehrlingsausbildung“ sieht vor der dreijährigen Hauptausbildung einjährige Vorbereitungslehrgänge vor. Das Verhältnis zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung beträgt in den ersten zwei Jahren des Hauptteils 60:40, im 3. Lehrjahr dann 80:20.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind auch im Ausbildungsrat paritätisch vertreten, der in jedem Schuljahr darüber entscheidet, welche Spezialisierungen angeboten werden. Ebenfalls gleich stark vertreten sind sie in den fünf Ausbildungsausschüssen auf Bezirksebene, die jeweils auf ihrem Gebiet die Umsetzung des Systems überwachen und den Ausbildungsrat in Fragen wie der Beschäftigung von Auszubildenden und Ausbildungsverträgen beraten.

Jüngsten Zahlen zufolge haben 2013/14 61 Jugendliche einen Vorbereitungslehrgang und 37 ihr 1. Lehrjahr der Hauptausbildung angetreten.

Es wird vorgeschlagen, den Lehrabschluss auf Stufe 3 des zyprischen Qualifikationsrahmens einzuordnen, was auch dem EQR-Niveau 3 entspricht.

Die Auszubildende schließen mit dem Arbeitgeber einen Ausbildungsvertrag ab und gelten daher nicht als Arbeitnehmer. 2015 erhielten sie während der gesamten Dauer der Lehrlingsausbildung eine wöchentliche Vergütung in Höhe von 87 €.

LÄNDERBERICHTE

TSCHECHISCHE REPUBLIK

Eine Lehrlingsausbildung, die der Cedefop-Definition entspricht, ist im Rahmen der beruflichen Erstausbildung in der Tschechischen Republik nicht vorgesehen. Es gibt ausschließlich schulische Ausbildungen mit gewissen Aspekten von arbeitsplatzbezogenem Lernen.

Die Rechtsgrundlage für die berufliche Erstausbildung in der Tschechischen Republik bildet das Bildungsgesetz aus dem Jahr 2004 (*Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – Školský zákon*, zuletzt geändert im Jahr 2015). Unter Paragraph 65 steht, dass „der Sekundarschulunterricht in theoretisches Lernen und praktische Ausbildung unterteilt ist“. Die praktische Ausbildung „wird in den Schulen und schulischen Einrichtungen oder an Arbeitsplätzen natürlicher oder juristischer Personen abgehalten, denen die Erlaubnis erteilt wurde, Tätigkeiten in Verbindung mit einem bestimmten Bildungsbereich durchzuführen, und die ein Abkommen mit der entsprechenden Schule abgeschlossen haben, das Inhalt und Umfang der Berufsausbildung und die Bedingungen festlegt, unter denen diese organisiert wird“.

Im Januar 2013 verabschiedete die tschechische Regierung ein Strategiepapier mit dem Titel *Neue Maßnahmen zur Förderung der Berufsbildung*, das mehr Schüler der Sekundarstufe zur Aufnahme einer Berufsausbildung animieren, die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Formen der Berufsbildung verbessern, die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren der Berufsbildung ausbauen und die Qualität der Lehrkräfte und Ausbilder steigern soll.

Die Sozialpartner sind nur sehr geringem Ausmaß in die Entwicklung und Umsetzung der Berufsbildung einbezogen. In letzter Zeit wurden zwar einige Anstrengungen unternommen, um die Rolle der Arbeitgeberbeteiligung im Rahmen der Berufsbildung zu stärken, was jedoch nicht auf die Gewerkschaften ausgedehnt wurde. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist durch die Mitwirkung in den sektoralen Kompetenzräten eine gewisse Einbindung der Gewerkschaften in die Entwicklung und Umsetzung vorgesehen, im Bereich der beruflichen Erstausbildung bleiben die Gewerkschaften jedoch außen vor.

Die Abschlüsse der beruflichen Erstausbildung werden auf den Stufen 2 [Sekundarschul- und Berufsabschluss (2 Jahre) – für Schüler mit besonderen Bedürfnissen], 3 und 4 des tschechischen Qualifikationsrahmens eingeordnet, was den EQR-Niveaus 3 und 4 entspricht

Die Schüler der beruflichen Erstausbildung absolvieren ein Berufspraktikum, schließen keinen Vertrag mit einem Arbeitgeber ab, gelten nicht als Arbeitnehmer und dürfen dementsprechend nicht einer Gewerkschaft beitreten. Die Praktikumsvergütung für 40 Wochenarbeitsstunden muss mindestens 30 % des Mindestlohns betragen, der 2016 bei monatlich 9900 Kč lag.

LÄNDERBERICHTE

DÄNEMARK

Die berufliche Erstausbildung in Dänemark umfasst auch ein breit gefächertes und angesehenes Lehrlingsausbildungssystem, das der Cedefop-Definition entspricht. Es enthält auch eine Reihe schulischer Ausbildungsformen.

Die Rechtsgrundlage der Lehrlingsausbildung in Dänemark bildet das Berufsbildungsgesetz aus dem Jahr 2013 (*Erhvervsuddannelsesloven*). Es gibt keine spezielle rechtliche Definition des Begriffs Lehrlingsausbildung, wohl aber eine Erklärung, was die Lehrlingsausbildung bieten sollte (Artikel 1) – nämlich berufliche Bildungsabschlüsse, die auf dem Arbeitsmarkt formal anerkannt werden und dort nachgefragt sind, und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und aktive Bürgerschaft.

Nach Gesprächen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern wurde 2014 eine neue Reform mit dem Titel *Verbesserung der Berufsbildung beschlossen*. Darin wird Folgendes vorgeschlagen: Einführung von Mindestzugangsvoraussetzungen in den Fächern Dänisch und Mathematik; Möglichkeit für die Auszubildenden einer späteren Spezialisierung durch die Reduzierung der zwölf Grundausbildungsgänge auf vier allgemeinere Bereiche und die Einführung eines Grundkurses; Möglichkeit für die Auszubildenden, einen Abschluss der Sekundarstufe II zu erwerben und damit Zugang zur Hochschulbildung zu erhalten.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind im Führungsgremium des Nationalen Rats für Berufsbildung zu gleichen Teilen vertreten, der die Aufgabe hat, den Minister oder die Ministerin bezüglich der allgemeinen Regelung der Lehrlingsausbildung zu beraten. Sie sind Mitglied der insgesamt 50 sektoralen Berufsausschüsse, die den detaillierten Inhalt der Ausbildung festlegen, insbesondere die Dauer und den Aufbau der Ausbildungsprogramme, ihre Ziele und die Beurteilung sowie das Verhältnis zwischen betrieblichen und schulischen Anteilen. Sie sind auch in die Akkreditierung der Ausbildungsbetriebe eingebunden. Auf lokaler Ebene bestellen sie die Mitglieder der Berufsbildungsausschüsse, die in Fragen der Arbeitsmarktanforderungen beraten.

Eine Lehre dauert in der Regel 3,5 bis 4 Jahre. Das Verhältnis zwischen betrieblicher Ausbildung und schulischem Unterricht beträgt 70:30.

Aktuellen Zahlen zufolge wurden 2005 insgesamt 69 669 Auszubildende gezählt, was einem leichten Rückgang um 3 % gegenüber 2014 entspricht. Der Frauenanteil belief sich auf 43 %. Im November 2015 waren 20 % der Lehrlinge zwischen 15 und 19 Jahre alt, 41 % in der Altersgruppe 20-24 und 39 % älter. Für das Jahr 2014 lag die Abschlussquote bei 52 %. 81 % schafften den Übergang in die reguläre Erwerbstätigkeit.

Der Großteil der Lehrlingsausbildungen wird den Stufen 3 und 4 des dänischen Qualifikationsrahmens zugeordnet, was auch den EQR-Niveaus 3 und 4 entspricht.

Die Auszubildenden schließen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber ab, dementsprechend gelten sie als Arbeitnehmer und können einer Gewerkschaft beitreten. Sie werden gemäß den entsprechenden Tarifverträgen bezahlt, in der Regel erhalten sie jedoch am Anfang der Lehrzeit 40-50 % des Mindestlohns eines Facharbeiters und am Ende dann bis zu 80 % davon. Ein Metallarbeiterlehrling beispielsweise würde ab März 2015 im 1. Lehrjahr pro Stunde 65,45 Kronen und im 4. Jahr der Lehrzeit 90,20 Kronen verdienen.

LÄNDERBERICHTE

ESTLAND

Eine Lehrlingsausbildung gemäß der Cedefop-Definition ist in der beruflichen Erstausbildung in Estland nur in sehr geringem Umfang vorgesehen. Das Land setzt hauptsächlich auf die schulische Berufsausbildung.

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung in Estland bildet das Gesetz über die Berufsbildungseinrichtungen aus dem Jahr 2013 (*Kutseõppeasutuse seadus*). Dieser Rechtstext unterstreicht die Bedeutung des lernergebnisorientierten Ansatzes (Artikel 42) und legt die Parameter für die Lehrplanentwicklung (Artikel 23) und die Qualifikationsanforderungen an das Bildungs- und Ausbildungspersonal fest. Eine daran anschließende Rechtsvorschrift regelt die Modalitäten für die Umsetzung arbeitsplatzbezogenen Lernens (*Töökohapõhise õppe rakendamise kord* – 2013).

Die Lehrzeit variiert abhängig vom Ausgangsbildungsniveau der Auszubildenden zwischen 6 Monaten und 4 Jahren, dauert in der Regel jedoch 3-3,5 Jahre. Nach dem neuen Gesetz sollte die arbeitsplatzbezogene Ausbildung ggf. mindestens zwei Drittel des Lehrplans ausmachen.

In die Gestaltung der Lehrlingsausbildung sind die Gewerkschaften nur in beschränktem Maße – im Rahmen der Aktivitäten der estländischen Qualifikationsbehörde (*Kutsekoda*) – einbezogen. Sie wurde im August 2001 eingerichtet, um die Arbeit der sektoralen Kompetenzräte zu organisieren und zu koordinieren, das Register der Berufsqualifikationen zu führen und auf Grundlage der Entscheidungen der 16 sektoralen Kompetenzräte die Ausarbeitung und Aktualisierung beruflicher Qualifikationsstandards zu organisieren. Sowohl der estländische Arbeitnehmergewerkschaftsbund (TALO) als auch der estländische Gewerkschaftsverband (EAKL) sind im Aufsichtsgremium dieser Behörde vertreten. Die Gewerkschaften sind auch in einigen der sektoralen Kompetenzräte aktiv, deren Aufgabe es ist, Vorschläge für die Ausarbeitung und Aktualisierung beruflicher Qualifikationsstandards vorzulegen und das Verfahren zur Verleihung von Berufsqualifikationen zu billigen.

2014/2015 traten 617 Auszubildende eine Lehre an, ein leichter Zuwachs gegenüber dem Vorjahr. Im Jahr 2016 soll die 1000er-Marke überschritten werden. Der Frauenanteil beläuft sich auf 38 %, 4 % sind unter 19, 24 % zwischen 20 und 24 und 72 % über 25 Jahre alt. Die Abbrecherquote beträgt jüngsten Zahlen (2014/2015) zufolge 23 %.

Im estländischen Qualifikationsrahmen sind berufliche Qualifikationen in den Stufen 2-5 zu finden, Lehrabschlüsse werden den Stufen 3-4 zugeordnet, was den EQR-Ebenen 3 und 4 entspricht.

Die Auszubildenden schließen mit dem Arbeitgeber und der Berufsbildungseinrichtung einen Vertrag ab, dementsprechend gelten sie als Arbeitnehmer und können einer Gewerkschaft beitreten. Gemäß der Rechtsvorschrift bezüglich der Umsetzung dürfen Lehrlinge für die Zeit der betrieblichen Ausbildung nicht weniger als den gesetzlichen Mindestlohn (430 € pro Monat im Jahr 2016) verdienen und können für den schulischen Ausbildungsabschnitt eine Beihilfe erhalten.

LÄNDERBERICHTE

FRANKREICH

Die berufliche Erstausbildung in Frankreich umfasst auch eine Lehrlingsausbildung, die der Cedefop-Definition entspricht. Es werden ebenfalls unterschiedliche Formen schulischer Berufsausbildung angeboten.

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung in Frankreich bildet das Arbeitsgesetzbuch, das 2014 im Zuge des neuen Gesetzes zur beruflichen Bildung, Beschäftigung und Unternehmensdemokratie (*Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*) geändert wurde. Es beruht auf einer im Dezember 2013 von den Sozialpartnern abgeschlossenen sektorübergreifenden nationalen Vereinbarung. Der französische Präsident kündigte auf der 3. *Grand Social Conference* im Jahr 2014 eine Reihe von Maßnahmen an, um die Lehrlingsausbildung auszubauen, einschließlich eines Ziels von 500 000 Auszubildenden bis 2017.

Ziel einer Lehrlingsausbildung ist es, jungen Menschen, die ihre formale Schulpflicht absolviert haben, eine allgemeine, theoretische und praktische Ausbildung anzubieten, um einen beruflichen Bildungsabschluss zu erlangen. Sie gründet auf dem Prinzip der gemeinsamen Verantwortung für den theoretischen Unterricht in einem Lehrlingsausbildungszentrum (CFA) und die betriebliche Ausbildung am Arbeitsplatz. Die Lehrzeit beträgt je nach Beruf und Qualifikation zwischen 1 und 3 Jahren, in der Regel sind es jedoch 2 Jahre.

Das Gesetz sieht im Rahmen der formalen Mitbestimmung in Gremien für die allgemeine und berufliche Bildung wie dem Nationalen Rat für Beschäftigung, Berufsberatung und -bildung (CNEOFP) die umfassende Einbindung der Gewerkschaften bei der Gestaltung und Umsetzung der Lehrlingsausbildung vor. Die Sozialpartner verwalten auf sektoraler Ebene die akkreditierten Organisationen (OPCA), die die Ausbildungsabgabe erheben und dafür verantwortlich sind, wie diese Mittel in Bezug auf die Lehrlingsausbildung verwendet werden.

Jüngsten Zahlen zufolge wurden 2013 273 295 Lehrstellen angetreten, eine Abnahme gegenüber 2010, 2011 und 2012. 9440 neue Lehrverhältnisse wurden im öffentlichen Sektor abgeschlossen. Der Frauenanteil belief sich auf 33,7 %, 52 % waren unter 19, 30 % zwischen 19 und 21 Jahre alt und 18 % älter als 21. Die Abbrecherquote lag 2011/12 bei den abgeschlossenen Lehrverhältnissen bei 27 %. 2013 waren 67 % der Auszubildenden 7 Monate nach ihrem Lehrabschluss in Beschäftigung.

2012 waren 42 % der angebotenen Lehrlingsausbildungen der Stufe V, 27 % der Stufe IV und 29 % den Stufen I bis III des französischen Qualifikationsrahmens zugeordnet. Dies entspricht den EQR-Niveaus 3, 4 bzw. 5-8. Darüber hinaus wurden 2 % auf Vorausbildungsniveau angeboten.

Die Auszubildenden schließen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber ab, dementsprechend gelten sie als Arbeitnehmer und können einer Gewerkschaft beitreten.

Sie erhalten abhängig vom Alter und Ausbildungsfortschritt einen Prozentsatz des nationalen Mindestlohns oder, falls dieser höher ist, des Mindestlohns laut der entsprechenden Branchenvereinbarung. Auszubildende unter 18 Jahren würden im 1. Lehrjahr 25 % zustehen, im 3. Lehrjahr wären es im Alter von 21 Jahren dann 78 %. Der nationale Mindestlohn wurde im Januar 2016 auf 1466,62 € pro Monat festgesetzt. Auf das obige Beispiel umgelegt wären das 366,66 € bzw. 1143,96 €.

LÄNDERBERICHTE

DEUTSCHLAND

Die berufliche Erstausbildung in Deutschland verfügt über ein breit gefächertes und angesehenes Ausbildungssystem, das der Cedefop-Definition entspricht. Unterschiedliche Formen schulischer Berufsausbildung werden ebenfalls angeboten.

Die Rechtsgrundlage für die Ausbildung in Deutschland bildet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) aus dem Jahr 1969 (letzte Neufassung 01.04.2005), das unter anderem Inhalt und Aufbau der Ausbildung, die Verantwortlichkeiten aller Beteiligten, die Vergütung, das Prüfungswesen und die Bedingungen für die Berufsbildungseinrichtungen und Ausbilder regelt. Gemäß Paragraph 1.3 des Gesetzes verfolgt eine Berufsausbildung das Ziel, „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln“.

Die deutsche Regierung vereinbarte mit den Sozialpartnern eine gemeinsame Strategie unter dem Titel „Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018“, die eine Reihe von Maßnahmen enthält, um junge Menschen besser auf ihre jeweiligen Berufe und die Arbeitswelt vorzubereiten.

Die Sozialpartnerschaft ist ein zentrales Element des deutschen Ausbildungssystems, und das Gesetz sieht im Rahmen der formalen Mitbestimmung in Gremien der allgemeinen und beruflichen Bildung die umfassende Einbindung der Gewerkschaften auf allen Ebenen bei der Gestaltung und Umsetzung der Ausbildung vor: Auf nationaler Ebene als Mitglieder in dem oft als das deutsche Berufsbildungsparlament bezeichneten Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung; auf regionaler Ebene in den Landesausschüssen für Berufsbildung und auf lokaler Ebene in Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen, die unter anderem für die Überwachung der Berufsausbildung (Beaufsichtigung der Berufsausbildungseinrichtungen, Beurteilung der Ausbilder und Organisation der Prüfungen) zuständig sind und in Sachen Lehrlingsausbildung beraten.

Jüngsten Zahlen zufolge gab es 2014 in Deutschland 522 232 neu eingetragene Auszubildende. Damit sind die Gesamtzahlen seit 2009 (564 307) rückläufig. 40,1 % waren weibliche Azubis. Den Zahlen für 2013 zufolge waren 43 % unter 19, 35,7 % zwischen 19 und 21 Jahre alt, und 21,3 % älter als 21. Die Abbrecherquote bei den 2013 abgeschlossenen Lehrverhältnissen lag bei 25 %. Zwei Drittel der Auszubildenden, die ihre Lehre im Jahr 2013 abschlossen, wurden von ihren Arbeitgebern in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Außerdem bestanden im Jahr 2014 22 428 Personen mit Erfolg die Meisterprüfung.

Im Jahr 2013 wurden 8,7 % der Lehrstellen auf Niveau 3 eingestuft und 92,3 % auf Stufe 4, was den EQR-Niveaus 3 bzw. 4 entspricht. Die Meisterqualifikation ist der Stufe 6 zugeordnet.

Die Auszubildenden schließen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber ab, dementsprechend gelten sie als Arbeitnehmer und können einer Gewerkschaft beitreten. Die Ausbildungsvergütung wird in Deutschland über sektorale Vereinbarungen geregelt. Die Höhe fällt dementsprechend unterschiedlich aus. Am höchsten war sie 2014 mit einem Durchschnittsbetrag von 1030 € pro Monat in der Bauwirtschaft (690 € im 1., 1060 € im 2. und 1339 € im 3. Lehrjahr) und am niedrigsten mit 474 € für Friseurlehrlinge (379 € im 1., 472 € im 2. und 573 € im 3. Lehrjahr).

LÄNDERBERICHTE

GRIECHENLAND

Eine Lehrlingsausbildung, die der Cedefop-Definition entspricht, ist im Rahmen der beruflichen Erstausbildung in Griechenland nur beschränkt vorgesehen. Es gibt jedoch eine ganze Reihe verschiedener Formen schulischer Berufsausbildung.

Den Rechtsrahmen für die Lehrlingsausbildung in Griechenland bildet hauptsächlich das Gesetz über lebenslanges Lernen (3879/2010), das Gesetz zum Sekundarschulwesen (4186/2013) und das Gesetz zur Restrukturierung der Sekundarstufe (4310/2014). Ersteres sieht die Einrichtung von Berufsschulen (SEK) vor, die eine Kombination aus schulischer Ausbildung in den ersten 2 Jahren und arbeitsplatzbezogener Ausbildung im 3. Jahr anbieten. Das zweite Gesetz schafft die Möglichkeit für eine dreijährige schulische Ausbildung in berufsbildenden höheren Schulen mit einem optionalen vierten Jahr betrieblicher Ausbildung. Das Gesetz aus dem Jahr 2014 sieht die Einrichtung von 3-jährigen berufsbildenden Gymnasien vor, an die ein 4. Jahr mit Ausbildung am Arbeitsplatz anschließt (3+1). Derzeit fällt die Lehrlingsausbildung in die Zuständigkeit des Arbeitsministeriums, konkret wird sie über über die griechische Arbeitsverwaltung (OAED) oder das Ministerium für Tourismus abgewickelt.

Die drei Gesetze sehen nur eine sehr beschränkte Einbindung der Sozialpartner in die Entwicklung und Umsetzung der Lehrlingsausbildung vor. Sie sind nur in den Ausschüssen vertreten, die Rückmeldungen zu den regionalen und sektoralen Anforderungen der Wirtschaft des Landes abgeben. Darüber hinaus sind diese Ausschüsse seit 2010, als das Gesetz über lebenslanges Lernen verabschiedet wurde, nicht mehr zusammengetreten. Die Sozialpartner sitzen jedoch im Führungsgremium der Nationalen Organisation für Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP), die für die Definition von Berufsprofilen zuständig ist.

Die SEK-Berufsausbildung wird voraussichtlich in Stufe 3 des griechischen Qualifikationsrahmens eingeordnet, was dem EQR-Niveau 3 entspricht. Die Ausbildung auf der berufsbildenden Sekundarstufe II ist für den schulischen Teil der Stufe 4 zuzuordnen, und nach erfolgreichem Abschluss der betrieblichen Ausbildung der Stufe 5. Dies entspricht den EQR-Niveaus 4 und 5.

Die Auszubildenden schließen in den Berufsschulen für die gesamte Dauer der betrieblichen Ausbildung einen Vertrag mit einem Arbeitgeber und der griechischen Arbeitsverwaltung ab. Sie haben jedoch das Recht, eine Gewerkschaft beizutreten. Die Auszubildenden erhalten eine Vergütung für die am Arbeitsplatz verbrachte Zeit. Diese entspricht 70 % des Mindestlohns (derzeit 10,95 € pro Stunde für Nicht-Verheiratete unter 25). Es gibt vereinzelte Hinweise darauf, dass einige Arbeitgeber weniger bezahlen.

LÄNDERBERICHTE

IRLAND

Die berufliche Erstausbildung in Irland umfasst auch Lehrlingsausbildungen, die der Cedefop-Definition entsprechen. Unterschiedliche Formen schulischer Berufsausbildung werden ebenfalls angeboten.

Den Rechtsrahmen für die Lehrlingsausbildung in Irland bildet hauptsächlich das Lehrlingsgesetz (1959), das Berufsausbildungsgesetz (1967) und das Gesetz über Arbeitsmarktdienste (1987/2009). Im Rahmen des gut verankerten Lehrlingsausbildungssystems in Irland gibt es eine Reihe festgelegter Ausbildungsberufe (25 im Jahr 2015). Die Überprüfung der Lehrlingsausbildung in Irland aus dem Jahr 2013 schlug folgende Definition des Begriffs Lehrlingsausbildung vor: „Ein Programm für strukturiertes Lernen, das Lernen am Arbeitsplatz im zeitlichen Wechsel mit Lernen in einer Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung formal kombiniert (...) und dessen Abschluss die Teilnehmenden auf einen bestimmten Beruf vorbereitet und zum Erwerb einer gemäß dem nationalen Qualifikationsrahmen, national anerkannten Qualifikation der Stufe 5 oder höher (EQR-Niveau 4) führt“.

Um als Lehrlingsausbildung auf Eingangsstufe anerkannt zu werden, muss ein Programm eine Mindestdauer von 2 Jahren aufweisen, und der Anteil des arbeitsplatzbezogenen Lernens muss über 50 % betragen. Der im Juni 2014 veröffentlichte Plan zur Umsetzung der Lehrlingsausbildung sieht die Einrichtung eines Rats für die Lehrlingsausbildung und einen dreistufigen Ansatz vor: Modernisierung der Lehrlingsausbildung und Identifizierung neuer Möglichkeiten, Ausarbeitung der Vorschläge und Verankerung der Strukturen. Darin wird auch vorgeschlagen, im Jahr 2016 eine Rechtsvorschrift zu erlassen, um den Rat für die Lehrlingsausbildung einzurichten und das neue Lehrlingsausbildungssystem zu unterstützen. Die neue Reform sieht eine formale Einbindung der Gewerkschaften in den Rat für die Lehrlingsausbildung vor, der die Aufgabe hat, in Fragen bezüglich „Ausgestaltung, Dauer, Eingangsniveaus und kontinuierlichen Angebots von Lehrlingsausbildungen entsprechend den nationalen Bedürfnissen“, der Einführung neuer Lehrlingsausbildungen in neuen Berufen und der Förderung von Übergangsmöglichkeiten und der Zahl von Lehrstellen, die gemäß fundierten Arbeitsmarktinformationen und Arbeitskräfteprognosen angeboten werden sollen, zu beraten.

Jüngsten Zahlen zufolge wurden 2014 in Irland 2698 Lehrverhältnisse eingetragen. Nur 13 davon betrafen Frauen (0,5 %). 22 % waren unter 19, 66 % zwischen 19 und 24 Jahre alt und 12 % älter als 24. Dies ist ein deutlicher Zuwachs gegenüber den Jahren 2012, 2011 und 2010, liegt jedoch weit unter den Zahlen von 2008 (3765) und 2007 (6763). Die Abbrecherquote ist hingegen von 22 % im Jahr 2010 auf 8 % im Jahr 2013 und 4 % im Jahr 2014 zurückgegangen.

Bestehende Abschlüsse der (gesetzlichen) Lehrlingsausbildung werden im nationalen Qualifikationsrahmen der Stufe 6 zugeordnet (EQR-Niveau 5). Die neue Generation von Lehrlingsausbildungen, nach der jüngsten Überarbeitung, landet dann auf Stufe 5 (EQR-Niveau 4).

Die Auszubildenden schließen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber ab, dementsprechend gelten sie als Arbeitnehmer und können einer Gewerkschaft beitreten. Die Ausbildungsvergütung ist im Rahmen nationaler Tarifverträge geregelt. Gemäß der Beschäftigungsvereinbarung (REA) für die Branche der Elektroinstallateure beispielsweise erhalten Auszubildende im 1. Lehrjahr 30 % des nationalen Facharbeitertarifs, im 2. 45 %, im 3. 65 % und im 4. dann 80 %, 2015 waren das 6,22 €, 9,33 €, 13,48 € bzw. 16,59 € pro Stunde.

LÄNDERBERICHTE

ITALIEN

Die berufliche Erstausbildung in Italien umfasst auch Lehrlingsausbildungen, die der Cedefop-Definition entsprechen. Unterschiedliche Formen schulischer Berufsausbildung werden ebenfalls angeboten.

Gemäß Artikel 117 der italienischen Verfassung liegt die Gesetzgebungsbefugnis im Bereich der allgemeinen Bildung ausschließlich beim Staat, während die Regionen für die Berufsbildung zuständig sind, was letztlich zu einer zerrissenen und uneinheitlichen Bildungslandschaft geführt hat.

Die Rechtsgrundlage der Lehrlingsausbildung bildet der im Jahr 2011 verabschiedete Einheitstext zur Lehrlingsausbildung (Testo Unico sull'Apprendistato). Dieses Gesetz definiert die Lehrlingsausbildung als „einen unbefristeten Arbeitsvertrag, der auf die Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen ausgerichtet ist“. Darin wird zwischen drei Arten von Lehrlingsausbildung unterschieden: Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale), berufsspezialisierende Lehre (apprendistato professionalizzante) und Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung (apprendistato di alta formazione e ricerca). Dies hat zur Schaffung eines nationalen Verzeichnisses der Berufsprofile auf Grundlage von Kollektivverträgen und auf sektoraler und/oder regionaler Ebene festgelegten beruflichen Standards geführt. Der „Jobs Act“ aus dem Jahr 2015 sah Änderungen vor, um die regulatorischen Unterschiede zwischen den Regionen zu überwinden, den Fokus von den Unternehmen zu öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen zu verschieben und dementsprechend die schulischen Ausbildungsaspekte zu stärken, die Lehre durch eine Reduzierung der Kosten betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung zu fördern und Altersgrenzen bei der Lehrlingsausbildung für Arbeitslose abzuschaffen.

Das Gesetz übertrug die Governance-Verantwortung auf Grundlage der zwischen den repräsentativen Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisationen unterzeichneten Vereinbarungen den Sozialpartnern. Die Branchenvereinbarungen regeln die Rechte und Verantwortlichkeiten, legen die Dauer der Ausbildung fest und führen die Ausbildungsmaßnahmen für den Erwerb der beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen im Zusammenhang mit den Berufsprofilen auf. Für die berufsspezialisierende Lehre bedeutet dies in der Regel ein Dreijahresprogramm mit 40 Stunden außerbetrieblicher Ausbildung pro Jahr für den Erwerb fachübergreifender Kompetenzen.

Jüngsten Zahlen zufolge zählte Italien im Jahr 2013 451 954 Auszubildende, der überwiegende Teil davon war in einer berufsspezialisierenden Lehre (91 %). Der Frauenanteil belief sich auf 43 %, 1 % war unter 18 Jahre alt, 56 % waren im Alter zwischen 19 und 24, 35 % zwischen 25 und 29 und 8 % über 29. Im Vergleich zu den Zahlen für 2012 (470 056), 2011 (492 490) und 2010 (528 183) bedeutet dies einen deutlichen Rückgang. 2012 wurden rund 161 000 Auszubildende nach dem Ende ihres Lehrvertrags in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (-10,8 % gegenüber 2011).

Nach erfolgreichem Abschluss der berufsspezialisierenden Lehre wird ein Zeugnis ausgestellt, das zwar von den Sozialpartnern für berufliche Zwecke anerkannt wird, nicht jedoch von den Bildungsbehörden, weshalb dieser Abschluss auch noch nicht dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zugeordnet ist.

Die Auszubildenden schließen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber ab, dementsprechend gelten sie als Arbeitnehmer und können einer Gewerkschaft beitreten. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist kollektivvertraglich geregelt. Sie kann um zwei Stufen des Höchstbetrags, der für diese Besoldungsgruppe festgelegt ist, heraufgesetzt werden, wenn die Azubis Aufgaben eines Facharbeiters ausführen. Alternativ dazu können sie auch prozentual entlohnt werden.

Bei der Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms wie auch der Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung besteht keine Verpflichtung, die außerbetriebliche Ausbildungszeit zu vergüten. 10 % der betrieblichen Ausbildungszeit sind jedoch zu entlohnen.

LÄNDERBERICHTE

LETTLAND

Die berufliche Erstausbildung in Lettland erfolgt größtenteils im Rahmen einer schulischen Ausbildung mit arbeitsbezogener Ausbildungskomponente, die zum Teil in einem Unternehmen durchgeführt wird. Im Handwerkssektor gibt es in sehr beschränktem Umfang auch eine Form von Lehrlingsausbildung.

Die Rechtsgrundlage für die berufliche Erstausbildung in Lettland bildet das Berufsbildungsgesetz aus dem Jahr 1999. Der Inhalt der Programme der beruflichen Erstausbildung wird anhand der entsprechenden staatlichen Berufsbildungsstandards, die in Kabinettsverordnungen wie den „Verordnungen über den staatlichen Standard der beruflichen Sekundarbildung und den staatlichen Standard der mittleren beruflichen Bildung“ festgeschrieben sind, sowie der jeweiligen Berufsstandards definiert. Den Rechtsrahmen für die Lehrlingsausbildung im Handwerksbereich bildet das Handwerksgesetz (1993), das auch folgende Definition des Begriffs Handwerkslehrling enthält: „Jemand, der in einen Handwerksbetrieb oder eine Bildungseinrichtung eintritt und einen Ausbildungsvertrag unterzeichnet hat.“

Das Gesetz sieht die Einbeziehung der Gewerkschaften in die Entwicklung und Umsetzung der beruflichen Erstausbildung in Lettland vor. Im Berufsbildungsgesetz steht, dass sektorale Kompetenzräte, Gewerkschaften und andere öffentliche Organisationen das Recht haben, unter anderem an der Definition von Berufsstandards und Bildungsprogrammen sowie an der Evaluierung der Qualität und des Angebots von Berufsbildung mitzuwirken. Dies erfolgt im Rahmen des Dreigliedrigen Rats für die Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung (PINTSA), der zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Ministerien zusammengesetzt ist. Darüber hinaus wurden 2011 insgesamt 12 dreigliedrige Expertenausschüsse auf sektoraler Ebene eingerichtet, um unter anderem sicherzustellen, dass die Inhalte der Berufsbildung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt sind. Für die Berufsausbildung im Handwerk ist ausschließlich die lettische Handwerkskammer verantwortlich.

Jüngsten Zahlen zufolge absolvierten 2014/15 in Lettland insgesamt 29 855 junge Menschen eine Berufsausbildung. Gegenüber den Zahlen von 2008/09 (38 819) bedeutet dies einen deutlichen jährlichen Rückgang. Der Frauenanteil betrug 43 %. Den neuesten Zahlen der lettischen Handwerkskammer zufolge bestanden im Jahr 2014 rund 50 Handwerkslehrlinge die Gesellenprüfung, ein regelrechter Einbruch gegenüber den Zahlen der späten 2000er-Jahre. Die Abbrecherquote im Bereich der beruflichen Erstausbildung ist mit 55 % sehr hoch: Von insgesamt 11 478 Ausbildungsanfängern (2010/11) haben nur 5154 (2014/15) das 4. Jahr abgeschlossen.

Die Qualifikationen im Bereich der beruflichen Erstausbildung werden den Stufen 2 und 3 des lettischen Qualifikationsrahmens zugeordnet (EQR-Niveau 3 und 4). Handwerkliche Qualifikationen werden im Handwerkssektor anerkannt, jedoch nicht im formalen Bildungssystem, und sind daher auch nicht im lettischen Qualifikationsrahmen berücksichtigt.

Die Handwerkslehrlinge schließen einen Ausbildungsvertrag, jedoch keinen Arbeitsvertrag, mit dem Arbeitgeber ab. Daher gelten sie nicht als Arbeitnehmer und können dementsprechend nicht einer Gewerkschaft beitreten. Die Frage der Vergütung für Handwerkslehrlinge und von Arbeitspraktika in der beruflichen Erstausbildung ist nicht geregelt. Es gibt jedoch Hinweise, dass einige bezahlt sind. Der Mindestlohn in Lettland (2015) beträgt 360 € pro Monat.

LÄNDERBERICHTE

LITAUEN

Die berufliche Erstausbildung in Litauen erfolgt großteils im Rahmen einer schulischen Ausbildung mit arbeitsbezogener Ausbildungskomponente, die zum Teil in einem Unternehmen durchgeführt wird.

Die Rechtsgrundlage für die berufliche Erstausbildung bildet das Berufsbildungsgesetz (zuletzt geändert im Jahr 2011) (*Profesinio mokymo įstatymas*). In Artikel 2 des Gesetzes steht, dass eine Lehrlingsausbildung „am Arbeitsplatz durchgeführt wird (...). Die theoretische Ausbildung kann in einer Berufsbildungseinrichtung oder einer anderen Schule stattfinden.“ Eine Verordnung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft sowie des Ministeriums für soziale Sicherheit und Beschäftigung regelt die Modalitäten bezüglich Berufsausbildungsverträgen und ihrer Registrierung. Außerdem sind darin nähere Ausführungen zu Lehrverträgen sowie den Pflichten von Auszubildenden, Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen enthalten. Weitere flankierende Gesetze sind noch im Beratungsprozess.

Gemäß Artikel 28 des Berufsbildungsgesetzes verfügen die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) umfangreiche formale Befugnisse. Sie arbeiten im Rat für Berufsbildung (*Profesinio mokymo taryba*) mit, der die nationalen Bildungsbehörden zu strategischen Fragen im Bereich der Berufsbildung berät, insbesondere zu Sektoren mit Entwicklungspotenzial. Darüber hinaus sitzen sie im Zentralen Berufsausschuss (*Centrinis profesinis komitetas*), der Koordinierungsaufgaben zu strategischen Fragen bezüglich der Entwicklung des Qualifikationssystems und der Akkreditierung von Berufsbildungseinrichtungen wahrnimmt. Sie sind auch noch in den 17 sektoralen Berufsausschüssen vertreten, die Berufsstandards festlegen.

Jüngsten Zahlen zufolge nahmen 2014/15 23 278 junge Menschen eine berufliche Erstausbildung auf, insgesamt waren es 46 462. Dies ist ein Anstieg gegenüber den Zahlen von 2008/09 (43 818). Die Abbrecherquote ist in der beruflichen Erstausbildung relativ hoch, 2014/15 schlossen 16 177 Lernende ihre Ausbildung ab. Es gibt keine statistischen Daten zur Zahl der Auszubildenden.

Die Qualifikationen im Bereich der beruflichen Erstausbildung werden der Stufe 4 des litauischen Qualifikationsrahmens zugeordnet (EQR-Niveau 4).

Gemäß dem Berufsbildungsgesetz muss „die Berufsbildungseinrichtung im Falle einer Ausbildung in Form einer Lehre Arbeits- und Berufsausbildungsverträge abschließen“ (Artikel 15.3). Der Beitritt zu einer Gewerkschaft ist möglich.

Für die Berechnung der Höhe der Vergütung der Auszubildenden werden das vom Unternehmen bezahlte Entgelt, gemäß der vertraglichen Vereinbarung zwischen Unternehmen und Auszubildendem, und/oder indirekte Kosten (Material, Ausbilderzeit) herangezogen.

LÄNDERBERICHTE

LUXEMBURG

Die berufliche Erstausbildung in Luxemburg verfügt über ein gut entwickeltes Lehrlingsausbildungssystem, das der Cedefop-Definition entspricht. Unterschiedliche Formen schulischer Berufsausbildung werden ebenfalls angeboten.

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung in Luxemburg bildet das Gesetz zur Reform der Berufsausbildung aus dem Jahr 2008, das unter anderem die Zuständigkeiten aller Beteiligten, die Vergütung, das Prüfungswesen und die Bedingungen für die betriebliche Ausbildung regelt. Gemäß Artikel 2 ist unter einer formalen Lehrlingsausbildung eine in einem organisierten und strukturierten Rahmen in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder am Arbeitsplatz erteilte und ausdrücklich als Lehrlingsausbildung in Bezug auf Ziele, Dauer und Ressourcen bezeichnete Bildungsmaßnahme zu verstehen. Das Verhältnis zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung variiert je nach Sektor, der betriebliche Anteil überwiegt.

Das Gesetz sieht die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung der Lehrlingsausbildung vor. Die Berufsbildung in Luxemburg beruht auf einer Partnerschaft zwischen Staat und Kammern, die die für die Berufsbildung zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände vertreten. Die Planung und Umsetzung wird von einem Ausschuss für die Berufsbildung überwacht, in dem neben anderen Akteuren auch die Kammern vertreten sind. Konkret am Beispiel der Lehrlingsausbildung heißt das, dass die Sozialpartner über die Kammern Mitglieder von Curriculum-Teams sind, die für die Ausarbeitung von Berufsstandards, Ausbildungsprofilen und Lehrplänen der beruflichen Bildung verantwortlich sind. Darüber hinaus sind sie für die Erarbeitung der Kriterien und Verfahren bezüglich der Beurteilung von Auszubildenden zuständig. In ihren Verantwortungsbereich fällt zudem noch die Akkreditierung von Arbeitsplätzen für die Lehrlingsausbildung.

Jüngsten Zahlen zufolge zählte Luxemburg 2012/13 insgesamt 4084 Auszubildende. In den Jahren 2012, 2011, 2010 und 2009 wurde dementsprechend ein Rückgang der Gesamtzahlen verzeichnet. 1495 davon nahmen ihre Lehre 2012/13 auf. Die Abbrecherquote ist sehr hoch, von den 2010/11 eingetretenen Lehrlingen haben nur 29,7 % ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen. Anderen Zahlen zufolge waren 81 % der Azubis innerhalb von drei Jahren nach dem Abschluss ihrer Lehrlingsausbildung in Arbeit.

Lehrlingsausbildungen werden den Stufen 2 (*certificat de capacité professionnelle – CCP*) und 3 (*diplôme d'aptitude professionnelle – DAP*) des Luxemburger Qualifikationsrahmens zugeordnet. Dies entspricht dem EQR-Niveau 2 bzw. 3. Die angesehene Meisterqualifikation ist der Stufe 5 zugeordnet.

Die Auszubildenden schließen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber ab und können einer Gewerkschaft beitreten. Die Kriterien für die Vergütung der Auszubildenden sind in Luxemburg die Art der Qualifikation, das Lehrjahr, der Prüfungserfolg und der Tätigkeitssektor. Ein Friseurlehrling beispielsweise würde 2014 in einer Ausbildung zum Berufsbefähigungszeugnis (CCP) der Stufe 2 im 1. Lehrjahr 635,33 €, im 2. 807,65 € und im 3. dann 1023,00 € erhalten, für einen Maurerlehrling wären es entsprechend 689,20 €, 861,52 € bzw. 1033,84 €. In einer Ausbildung für einen Abschluss der Stufe 3 (berufliches Befähigungsdiplom, DAP) würde Ersterer zunächst 772,61 € und nach Bestehen der Zwischenprüfung 1214,15 € erhalten, bei Letzterem wären es anfangs 861,52 € und dann 1292,20 €.

LÄNDERBERICHTE

NIEDERLANDE

Die berufliche Erstausbildung in den Niederlanden umfasst auch eine Lehrlingsausbildung, die der Cedefop-Definition entspricht. Unterschiedliche Formen schulischer Berufsausbildung werden ebenfalls angeboten.

Es gibt zwei Wege zu einem Berufsabschluss: die stärker arbeitsplatzbezogene Variante (*beroepsbegeleidende leerweg – BBL*) und den überwiegend schulisch organisierten Bildungsweg (*beroepsopleidende leerweg – BOL*). Das Besondere am niederländischen System ist, dass die Qualifikationen identisch und daher gleichwertig sind, was auch den Wechsel zwischen den Bildungswegen ermöglicht. Im Bereich BBL beträgt der Mindestanteil der betrieblichen Ausbildung 60 %, bei BOL ist der Praxisanteil auf mindestens 20 % und maximal 59 % festgelegt.

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung bildet das Berufsbildungsgesetz (*Wet Educatie en Beroepsoponderwijs*) aus dem Jahr 1995. Die Lehrlingsausbildung konzentriert sich auf die theoretische und praktische Vorbereitung für die Ausübung eines Berufs, für den eine beruflicher Bildungsabschluss erforderlich oder angebracht ist. Die Lehrlingsausbildung fördert ebenfalls die Allgemeinbildung und persönliche Entwicklung und leistet einen Beitrag zur Gesellschaft (Artikel 1.2.1.2). Die Dauer der Lehrlingsausbildung – 2, 3 oder 4 Jahre – ist vom angestrebten Qualifikationsniveau abhängig.

Das System befindet sich zurzeit in einer Umbruchphase. Das niederländische Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft übertrug der neu geschaffenen Stiftung Zusammenarbeit Berufsbildung Wirtschaft (niederländische Abkürzung: SBB) im August 2015 eine koordinierende Beratungsfunktion. Die SBB ist für die Arbeitsmarktforschung, die Entwicklung und Pflege der Qualifikationsstruktur und die Akkreditierung von Arbeitsvermittlungsfirmen zuständig.

Die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) sind eng in die Gestaltung und Umsetzung der Lehrlingsausbildung einbezogen. Auf nationaler Ebene sind sie paritätisch im Führungsgremium der SBB sowie in ihren Beratungsausschüssen (Qualifikationen und Prüfungen, Arbeitsvermittlung und Effizienz) und den 8 sektorübergreifenden Kammern vertreten.

Jüngsten Zahlen zufolge gab es 2014/15 102 661 Auszubildende im Bereich BBL (und 377 196 im Zweig BOL). Der Frauenanteil belief sich auf 37 %, 55 % waren zwischen 24 und 30 Jahre alt und eine beträchtliche Anzahl (28 %) über 30. Das ist gegenüber den Zahlen von 2009/10 (167 091) ein deutlicher Rückgang. Gemäß aktuellen Zahlen betrug die Abbrecherquote im Bereich BBL 6,86 %. 95 % der Lehrlinge waren 18 Monate nach Beendigung ihrer Lehrlingsausbildung in abhängiger Beschäftigung.

Lehrlingsausbildungen werden für Qualifikationen der Stufen 1, 2, 3 und 4 des niederländischen Qualifikationsrahmens angeboten, was auch den EQR-Niveaus 1-4 entspricht.

Auszubildende des Bereichs BBL schließen in der Regel einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber ab und können dementsprechend einer Gewerkschaft beitreten.

Sie erhalten eine Vergütung gemäß den sektoralen Vereinbarungen oder in Unternehmen, für die keine sektorale Vereinbarung gilt, den gesetzlichen Mindestlohn. Der Großteil der Lehrlinge in berufsbegleitender Ausbildung erhält 100-130 % des Mindestlohns, was (ab 1. Januar 2016) abhängig vom Alter zwischen 475,40 € und 1524,60 pro Monat ausmacht.

LÄNDERBERICHTE

POLEN

Entgegen den Informationen in der Veröffentlichung der Europäischen Kommission *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union* gibt es in Polen sehr wohl eine Lehrlingsausbildung, die der Cedefop-Definition entspricht, und zwar im Handwerkssektor. Der überwiegende Teil der beruflichen Erstausbildung in Polen erfolgt jedoch in schulischer Form.

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung in Polen bildet der Abschnitt 9 des Arbeitsgesetzbuchs. Der Ministerrat legt per Verordnung die Bedingungen der Lehrlingsausbildung und die Grundsätze für die Vergütung junge Arbeitnehmer während dieser Zeit fest (Artikel 191). Der Beschäftigungsvertrag für die berufliche Ausbildung junger Menschen regelt insbesondere die Art der Berufsbildung (Lehrlingsausbildung oder Praktikum für einen bestimmten Beruf), die Dauer und den Ort der beruflichen Ausbildung, die Form der theoretischen Ausbildung und die Höhe der Vergütung (Artikel 195).

Eine Einbeziehung der Gewerkschaften in die Gestaltung und Umsetzung der beruflichen Erstausbildung ist nur sehr beschränkt vorgesehen. Eine gewisse Mitbestimmung gibt es in den Berufsbildungsgremien auf sektoraler Ebene, insbesondere in den Kompetenzräten der Sektoren Bergbau und Stahl. Im Rahmen eines operationellen Programms gab es Initiativen, die Sozialpartner in die Ausarbeitung von Qualifikationsrahmen in den 5 Sektoren Finanzdienstleistungen, Sport, Tourismus, Telekommunikation und Informationstechnologie einzubeziehen. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber im Handwerkssektor in die Entwicklung von Beurteilungsstandards und die Überwachung von Beurteilungsverfahren eingebunden.

Laut Angabe des polnischen Handwerksverbands gab es 2013 insgesamt 76 045 Handwerkslehrlinge. Gegenüber den Jahren 2012, 2011, 2010 und 2009 (93 814) wurde damit ein Rückgang der Gesamtzahlen verzeichnet. Der Frauenanteil unter den Handwerkslehrlingen beträgt 31 %. Die Abbrecherquote lag bei ca. 5 %.

Es wurde vereinbart, dass der Gesellenabschluss der Handwerkslehre der Stufe 3 zugeordnet wird (EQR-Niveau). Bezüglich der Meisterqualifikation sind die Gespräche noch im Gange.

Handwerkslehrlinge schließen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber ab, der bestimmte Mindestanforderungen enthält, und sie gelten als Arbeitnehmer können dementsprechend einer Gewerkschaft beitreten.

Zur Berechnung der Höhe der Vergütung von Handwerkslehrlingen wird ein Prozentsatz des polnischen Durchschnittsgehalts in den letzten 3 Monate herangezogen. Im 1. Lehrjahr erhält der Auszubildende 4 % dieser Summe, im 2. 5 % und im 3. dann 6 %. Im Durchschnitt sind das ca. 50 € pro Monat.

LÄNDERBERICHTE

RUMÄNIEN

Die berufliche Erstausbildung in Rumänien sieht Lehrlingsausbildungen und eine duale Ausbildung vor, die beide der Cedefop-Definition entsprechen. Der überwiegende Teil der beruflichen Erstausbildung erfolgt jedoch weiterhin in schulischer Form.

Den Rechtsrahmen für die Berufsbildung in Rumänien bilden 2 Gesetze, in einem ist die duale Ausbildung geregelt, im anderen die Lehrlingsausbildung.

Das Nationale Bildungsgesetz (2011) definiert duale Ausbildung in Artikel 25.4 als „eine Organisationsform der beruflichen Bildung, die einen Arbeitsvertrag und eine betriebliche Ausbildung in einem Unternehmen mit einer Ausbildung in Bildungseinrichtungen kombiniert. Die Verantwortung für die Organisation und das Funktionieren ist zwischen dem Unternehmen und den Schulen geteilt.“ Das Bildungsministerium regelt, in Abstimmung mit den Arbeitgebern, Organisation und Funktionieren des dualen Berufsbildungssystems, die Dauer und den Inhalt der Ausbildungsprogramme sowie die Organisation und Durchführung der Prüfungen. Das duale System basiert auf vom Bildungsministerium gebilligten Ausbildungsstandards oder auf von der nationalen Qualifikationsbehörde genehmigten Berufsstandards. Die duale Ausbildung kann 1, 2 oder 3 Jahre dauern.

Das Lehrlingsausbildungsgesetz (2005), das im Jahr 2013 aufgrund von Bedenken der Arbeitgeber bezüglich der Kosten geändert wurde, definiert eine Lehrlingsausbildung als „einen befristeten, individuellen Arbeitsvertrag (...), dem zufolge ein Auszubildender oder eine Auszubildende von Berufs wegen verpflichtet ist, für einen Arbeitgeber und unter dessen Aufsicht zu lernen und zu arbeiten, der im Gegenzug verpflichtet ist, die Zahlung der Vergütungen und entsprechende Ausbildungsbedingungen zu gewährleisten“ (Artikel 4.1). Lehrlingsausbildungen sollten höchstens 3 Jahre mindestens jedoch 12 Monate dauern. Der schulische Anteil der Lehrlingsausbildung beträgt 30 %.

Die begrenzte Mitwirkung der Sozialpartner an der Gestaltung und Umsetzung von einem Teil des rumänischen Berufsbildungssystems konzentriert sich auf die Nationale Behörde für Qualifikationen, die unter anderem für die Führung des Nationalen Registers der Qualifikationen und des Nationalen Registers für Erwachsenenbildungsanbieter, die Regulierung des Ausbildungsmarkts und die Koordinierung der Aktivitäten der Sektorausschüsse verantwortlich ist. Die Interessen der Gewerkschaften werden von nur einem der 32 Mitglieder des Führungsgremiums vertreten.

Jüngsten Zahlen zufolge wurden im Jahr 2015 500 Lehrlingsausbildungen aufgenommen, 2014 waren es 340. Es wird von einem deutlichen Zuwachs ausgegangen, sobald das operationelle Programm für Humankapital genehmigt wurde. Es gibt keine Zahlen zur dualen Ausbildung, weil immer noch kein Konsens über die ministerielle Verordnung zur Umsetzung des Gesetzes besteht.

Lehrlingsausbildungen werden voraussichtlich den Stufen 1, 2 und 3 des rumänischen Qualifikationsrahmens zugeordnet, was den EQR-Niveaus 2, 3 und 4 entspricht.

Auszubildende gelten als Arbeitnehmer und können daher einer Gewerkschaft beitreten. Sie sollten ein monatliches Grundgehalt in zumindest der Höhe des nationalen Mindestbruttolohns erhalten, der im Juni 2015 auf 1050 Lei erhöht wurde

LÄNDERBERICHTE

SLOWENIEN

Die berufliche Erstausbildung in Slowenien sieht nur in sehr geringem Umfang eine Lehrlingsausbildung vor, die der Cedefop-Definition entspricht. Der überwiegende Teil davon erfolgt in schulischer Form mit einigen arbeitsbezogenen Elementen.

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung in Slowenien bildet das Berufsbildungsgesetz aus dem Jahr 2006 (*Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju*). Es gibt zwar keine spezifische Definition von Lehrlingsausbildung als solcher, in Artikel 1 ist jedoch eine Reihe von Zielen aufgeführt. Eines davon lautet, Kenntnisse, Fähigkeiten und berufliche Kompetenzen zu vermitteln, die für die Ausübung eines Berufs und für den Zugang zu weiterführenden Bildungsangeboten erforderlich sind. In derzeit laufenden Gesprächen wird die Möglichkeit ausgelotet, ein spezielles Gesetz zur Lehrlingsausbildung vorzulegen.

Die berufsbildenden höheren Schulen dauern 3 Jahre. 40 % des Bildungsprogramms sind der praktischen Ausbildung vorbehalten. Ein Teil dieser Ausbildung erfolgt in überbetrieblichen Bildungszentren, und der Rest – zumindest 24 und höchstens 53 Wochen über einen Zeitraum von 3 Jahren – kann in Unternehmen durchgeführt werden.

Eine gewisse Einbindung der Gewerkschaften in die Gestaltung und Umsetzung der beruflichen Erstausbildung ist vorgesehen. Die Gewerkschaften sind in den 10 Sektorausschüssen vertreten, die für die Festlegung von Berufsstandards zuständig sind. Die Gewerkschaften stellen 4 der 14 Vertreter des Expertenrats für Berufsbildung (*Strokovnega sveta Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje*), der unter anderem für die Festlegung von Umfang und Inhalt der vom Arbeitgeber im Rahmen des berufsbildenden Unterrichts der Sekundarstufe I und II durchgeführten Ausbildung zuständig ist und über die Organisation der Umsetzung des Bildungsprogramms sowie den Inhalt der Zwischenprüfung entscheidet. Außerdem können Gewerkschaften ihre Vertreter für die Mitwirkung an der Abschlussprüfung vorschlagen.

Der slowenische Qualifikationsrahmen befindet sich im Annahmeverfahren und Lehrabschlüsse sollen der Stufe 4 zugeordnet werden (EQR-Niveau 4).

Die Auszubildenden schließen einen individuellen Lernvertrag mit einem Arbeitgeber ab. Obwohl dies kein Arbeitsvertrag ist, können sie einer Gewerkschaft beitreten.

Die Vergütung der im Unternehmen verbrachten Ausbildungszeit ist in Slowenien durch sektorale Vereinbarungen geregelt. Beispielsweise in der Metallindustrie, wo es eine solche Vereinbarung gibt, erhalten die Auszubildenden 15 % des durchschnittlichen slowenischen Monatslohns (1539 € im Juni 2015), berechnet vom jeweiligen Vormonat

LÄNDERBERICHTE

SPANIEN

Eine Lehrlingsausbildung vor, die der Cedefop-Definition entspricht, ist im Rahmen der beruflichen Erstausbildung in Spanien nur beschränkt vorgesehen. Der überwiegende Teil erfolgt in schulischer Form. Die Zuständigkeiten sind zwischen nationaler und regionaler Ebene aufgeteilt, dementsprechend gibt es in ganz Spanien unterschiedliche Systeme und Praktiken.

Die Rechtsgrundlage bildet ein Königlicher Erlass aus dem Jahr 2012, der zwei Arten von arbeitsplatzbezogenem Lernen – Ausbildungsverträge (*contrato para la formación y el aprendizaje*) und schulische, duale Ausbildung (*formación profesional dual del sistema educativo*) – vorsieht. In Abschnitt II dieses Erlasses, der 3 Jahre später durch eine Verordnung des Ministeriums für Beschäftigung und soziale Sicherheit (ESS/41/2015) ergänzt wurde, werden einige grundlegende Anforderungen festgelegt, unter anderem bezüglich Arbeitszeiten, Vertragsdauer, Ausbildungsmaßnahmen, Ausbildungsdauer, Mentoren, Ausbildungsvereinbarungen, Zertifizierung und Finanzen. In Abschnitt III der Verordnung werden einige grundlegende Anforderungen festgeschrieben, unter anderem bezüglich Berufsbildungseinrichtungen, Ausbildungsprogrammen, Vereinbarungen mit Arbeitsstätten, Rechten und Pflichten, Vergütung und Beurteilung.

Die Gewerkschaften werden, ebenso wie die Arbeitgeberverbände, im Rahmen des Allgemeinen Rats für die Berufsausbildung, in dem 19 der insgesamt 77 Mitglieder Gewerkschaftsvertreter sind, zwar offiziell zu allgemeinen rechtlichen Aspekten des Berufsbildungssystems konsultiert, die tatsächliche Einbindung ist jedoch beschränkt. Die spanischen Gewerkschaften sehen die Bedingungen für Ausbildungsverträge kritisch, die in ihren Augen keine echten Lehrlingsausbildungen, weil unter anderem die Ausbildungsmaßnahmen ohne formale Anerkennung und ohne jeglichen Kontakt mit einer Ausbildungseinrichtung oder Schule als Fernstudium angeboten werden können und der Tutor einfach nur der Vorgesetzte am Arbeitsplatz ist.

Jüngsten Zahlen zufolge hatten 2014/15 139 864 junge Menschen einen Ausbildungsvertrag und 16 199 absolvierten 2014 eine schulische, duale Ausbildung. Dies stellt eine deutliche Zunahme gegenüber den zwei vorangegangenen Jahren dar – 106 101 bzw. 60 584 für Erstere und 9801 bzw. 4292 für Letztere. Der Anteil der Teilnehmenden an dualer Berufsausbildung im Bildungssystem über 20 ist auf 87 % gestiegen. Im Zuge der Zunahme der Zahl der Verträge im Dienstleistungssektor ist der Frauenanteil auf 50 % gestiegen. Nur magere 2 % der Ausbildungsverträge sind in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergegangen.

Der spanische Qualifikationsrahmen befindet sich derzeit im Annahmeverfahren. Die Abschlusszeugnisse der Ausbildungsverträge werden vom Bildungsministerium jedoch nicht anerkannt und sind daher auch nicht im nationalen Qualifikationsrahmen berücksichtigt.

Jugendliche mit Vertrag gelten als Arbeitnehmer und können daher einer Gewerkschaft beitreten. Die Vergütung ist im Falle eines Vertrags tarifvertraglich geregelt und darf entsprechend den geleisteten Arbeitsstunden (Artikel 9 des Königlichen Erlasses) nicht unter dem bereichsübergreifenden Mindestlohn (648 € im Oktober 2015) liegen. Lernende, die eine schulische, duale Ausbildung absolvieren, haben keinen Arbeitsvertrag und damit auch keinen Anspruch auf Entgelt. Nach freiem Ermessen gewährte Stipendien sind jedoch möglich.

LÄNDERBERICHTE

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Die berufliche Erstausbildung im Vereinigten Königreich umfasst auch eine Lehrlingsausbildung, die der Cedefop-Definition entspricht. Unterschiedliche Formen schulischer Berufsausbildung werden ebenfalls angeboten.

Die britische Lehrlingsausbildung ist mit unterschiedlichen Systemen in England, Wales, Schottland und Nordirland dezentral organisiert.

Den Rechtsrahmen für die Lehrlingsausbildung in England und Wales bildet beispielsweise der *Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act* (2009). Das System in England wurde einer Überprüfung unterzogen, und im entsprechenden Umsetzungsplan (2013) wurde eine Lehrlingsausbildung definiert „als eine Tätigkeit, die umfangreiche und kontinuierliche Ausbildung erfordert, die zur Erreichung eines Ausbildungsstandards und zur Entwicklung überfachlicher Kompetenzen führt“. Mindestdauer für alle Lehrlingsausbildungen beträgt von jetzt an 12 Monate. Der Regierung versprach, sich eine Zielvorgabe von 3 Millionen neuen Lehrstellenantritten bis 2020 zu setzen, bis 2017 eine Lehrlingssteuer einzuführen, von Anbietern für öffentliche Aufträge in Höhe von über 10 Mio. £ eine Verpflichtung zu Lehrlingsausbildungen zu fordern und den Begriff „Lehrlingsausbildung“ gesetzlich schützen zu lassen, um Missbrauch zu verhindern.

Obwohl die neuen „arbeitgebergeführten“ Reformen keine offizielle Einbeziehung der Gewerkschaften in die Gestaltung und Umsetzung der Lehrlingsausbildung vorsehen, waren sie, beispielsweise in der Papier- und Druckindustrie, de facto jedoch sehr wohl eingebunden.

Jüngsten Zahlen zufolge wurden 2014/15 in England 494 200 Lehrlingsausbildungen aufgenommen. 53 % davon waren Frauen, die in bestimmten gut bezahlten Sektoren wie Maschinenbau unter- und in anderen Bereichen wie dem Friseurhandwerk und der Kinderbetreuung deutlich überrepräsentiert sind. Nur 25 % Azubis waren unter 19 Jahre alt, 32 % zwischen 19 und 24 und 43 % älter als 24, höchstwahrscheinlich Arbeitnehmer, die bei ihrem bestehenden Arbeitgeber eine Lehrlingsausbildung aufgenommen haben. Dies ist ein deutlicher Zuwachs gegenüber dem Vorjahr, jedoch ein Rückgang gegenüber 2012/13 und 2011/12. Die durchschnittliche Abschlussquote im Zeitraum August 2011 bis März 2012 lag bei 89 %. Die durchschnittliche Übernahmerate wurde auf 73 % geschätzt.

2013/14 wurden 65 % der Lehrlingsausbildungen dem Niveau „*Intermediate*“ (Mittelstufe) [Ebene 2 im Referenzrahmen für Qualifikationen und Leistungen (QCF) für England, Nordirland und Wales], 33 % dem Niveau „*Advanced*“ (fortgeschrittene Stufe) und 2 % dem Niveau „*Higher*“ (höhere Stufe) zugeordnet (EQR-Niveaus 3, 4 und 5).

Die Auszubildenden schließen in der Regel einen Vertrag mit dem Arbeitgeber ab, dementsprechend gelten sie als Arbeitnehmer und können einer Gewerkschaft beitreten.

Es gibt einen nationalen Mindestlohn für Auszubildende, der 2015 für 16- bis 18-Jährige und über 18-Jährige im 1. Ausbildungsjahr bei 3,30 £ lag. Alle anderen Lehrlinge erhalten den nationalen Mindestlohn für ihre Altersgruppe. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass einige Arbeitgeber weniger als den nationalen Mindestlohn zahlen. Im Falle eines Tarifvertrags wie z. B. im Elektroinstallationssektor erhalten die Auszubildenden deutlich mehr, hier sind es im 1. Jahr 4,13 £ pro Stunde für die Zeit in der Berufsbildungseinrichtung und 4,69 £ pro Arbeitsstunde im Betrieb.

ANLAGE 3

SEKTORENBERICHTE

Vorbemerkung

Der Europäische Gewerkschaftsbund organisierte im Rahmen dieser Studie gemeinsam mit den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften) auf europäischer Ebene vier Seminare, um sich jeweils näher mit den Herausforderungen der verschiedenen Sektoren auseinanderzusetzen. Die ausgewählten Branchen waren Bildung, Bauwirtschaft, Stromversorgung und Friseurhandwerk.

Bildungssektor

Der Bereich Bildung ist ein relativ atypischer Sektor, wo allgemein keine Ausbildungsplätze angeboten werden. Interessant ist er jedoch, weil auch die Berufsbildungsanbieter dazu zählen, d. h. die Einrichtungen, die für die außerbetriebliche Ausbildung im Einklang mit den Bedürfnissen von Auszubildenden, Arbeitsmarkt und der Gesellschaft insgesamt verantwortlich sind. Darüber hinaus sind die Berufsbildungseinrichtungen eine Anlaufstelle bei der Suche nach Ausbildungsplätzen oder dienen für Auszubildende, die keinen Ausbildungsbetrieb finden konnten, als Ersatzlernort für die betriebliche Ausbildung.

Der Sektor stellt traditionell auch Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter, die aufgrund ihres Fachwissens für Gewerkschaftsdachverbände oft als Delegierte in Governance-Fragen fungieren. Er bildet das Herzstück der Qualitätssicherungssysteme für die Lehrlingsausbildung.

Die Qualität der Lehrkräfte und Ausbilder in den Berufsbildungseinrichtungen sowie die der betriebsinternen Mentoren ist eine zentrale bildungspolitische Frage. Die Europäische Union ist von einem Nebeneinander unterschiedlicher Ansätze geprägt, und es gibt beträchtliche Unterschiede in Bezug auf Grundqualifikationsanforderungen und Fortbildung, gewisse gemeinsame Trends sind jedoch auszumachen.

Was die berufliche Erstausbildung anbelangt, verfügen Lehrer in allgemeinbildenden Fächern in der Regel über einen Universitätsabschluss mit einer zusätzlichen Lehrbefähigung oder sind Absolventen mit einer Lehrausbildung, Ausbilder für berufsbildende Fächer verfügen im Allgemeinen über berufliche Erfahrung und eine Form von Lehrbefähigung, die entweder vor oder, häufiger, nach der Einstellung und innerhalb eines bestimmten Zeitraums erworben wird. Bezüglich der berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung, ein für die Lehrlingsausbildung besonders wichtiges Thema, sind die Lehrkräfte und Ausbilder oft formell dazu verpflichtet, ihre Kompetenzen auf den neuesten Stand zu halten. In einigen Mitgliedstaaten wie beispielsweise der Tschechischen Republik, Deutschland, Litauen und der Slowakei ist dies der Fall, und sie haben dementsprechend Anspruch auf eine bestimmte Zahl von Fortbildungstagen pro Jahr. Es scheint jedoch, dass der Zugang beschränkt ist und deutlich mehr getan werden muss, um die Lehrkräfte und Ausbilder dabei zu unterstützen, bezüglich der ständigen Innovationen und Veränderungen bei Produktionsverfahren in den einzelnen Sektoren auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Für betriebsinterne Mentoren gibt es allgemein nur sehr geringe Ausbildungsanforderungen. In einigen Mitgliedstaaten jedoch wie beispielsweise in Dänemark, Deutschland und Luxemburg, müssen sie über einen Meisterabschluss verfügen, der auch eine Ausbildeignungsprüfung umfasst.

Ein zentrales Thema und auch eine der Empfehlungen des EGBW-Strategiepapiers zur Berufsbildung in Europa ist die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Arbeitgebern.

Die sektoralen Sozialpartner auf europäischer Ebene, das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft und der Europäische Dachverband der Arbeitgeber des Bildungssektors haben eine Zusage im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz abgegeben.

Bauwirtschaft

Die europäische Bauwirtschaft bietet traditionell Lehrlingsausbildungen für verschiedene Berufe an: Maurer, Maler, Anstreicher, Klempner, Gipser, Zimmermann, Schreiner, Gerüstbauer, Elektriker, Kranfahrer, Fliesenleger, Dachdecker, Heizungsbauer und Anlagenmonteur.

Der Sektor hat besonders stark unter der Finanzkrise gelitten. Die jährliche Wachstumsrate der Bauwirtschaft in der EU-28 ging 2009 um 7,7 %, 2010 um 4,2 %, 2011 um 1,25 %, 2012 um 5,25 % und 2013 um 2,3 % zurück. Darüber hinaus war kein EU-Land von dieser Flaute am Bau verschont, zumindest 2 rückläufige Jahre gab es im Zeitraum 2009-2013 überall. Die Zahl der im Sektor beschäftigten Personen ist stark eingebrochen, was sich verheerend auf die Lehrlingsausbildungen auswirkte.

In wirtschaftlich schlechten Zeiten werden Lehrlinge erst gar nicht aufgenommen oder bald wieder entlassen. In Irland beispielsweise, einer der am stärksten betroffenen Mitgliedstaaten, standen im Jahr 2011 2762 Baulehrlinge 2855 entlassenen Auszubildenden gegenüber. 2015 betrug das gleiche Verhältnis dann 1471 zu 633. Zum Zeitpunkt Februar 2015 wurden 104 Eintragungen von Lehrverhältnissen gezählt. Die Zahl der Lehrstellenanträge im Vereinigten Königreich ist im Zeitraum zwischen 2009/10 und 2013/14 um 23 % zurückgegangen.

Von entscheidender Bedeutung für die Lehrlingsausbildung in der Bauwirtschaft ist sicherlich die Ankurbelung des Wirtschaftswachstums, was sich positiv auf die Bereitschaft auswirken sollte, Lehrlinge aufzunehmen. Außerdem gilt es, das Know-how in den Berufsbildungseinrichtungen zu erhalten, das erforderlich ist, um einen künftigen Anstieg der Lehrlingszahlen zu bewältigen.

Die europäischen Sozialpartner, der Europäische Verband der Holz- und Bauarbeiter und der Verband der europäischen Bauwirtschaft, arbeiteten gemeinsam an einer Reihe von Initiativen, insbesondere am Projekt zum Mauerhandwerk, das mögliche Probleme bei der Umsetzung von EQR und ECVET untersuchte, da die Mauerqualifikationen in Belgien, Dänemark, England, Frankreich, Deutschland, Italien und den Niederlanden unterschiedliche Aktivitäten und Wissensanforderungen abdecken. In diesem Rahmen wurde auch eine Website (<http://www.construction-for-youth.eu/de>) erstellt, um nationale bewährte Praktiken im Hinblick auf Initiativen für die Jugendbeschäftigung vorzustellen.

Die Europäische Kommission hat im Rahmen des Aktionsplans „Construction 2020“ eine Kommunikationskampagne ins Leben gerufen, um junge Menschen für den Sektor zu interessieren und sein Image zu verbessern. Ziel ist es auch, die Bauwirtschaft zu ermutigen, mehr und bessere Lehrstellen anzubieten. Der Europäische Verband der Holz- und Bauarbeiter und der Verband der europäischen Bauwirtschaft haben eine Zusage im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz abgegeben.

Stromversorgungssektor

Die Stromindustrie ist, was die Bereiche Erzeugung, Übertragung und Verteilung anbelangt, relativ stabil. EU-weit sind rund 735 000 Menschen in diesem Sektor beschäftigt, ein leichter Rückgang gegenüber 2009. Die Branche ist jedoch mit einer anderen Art von Herausforderung konfrontiert – dem Übergang zu einer CO₂-emissionsarmen Wirtschaft, der mit weitreichenden Auswirkungen auf die Beschäftigung und Kompetenzen verbunden ist.

Die sektoralen Sozialpartner auf europäischer Ebene, die Europäische Gewerkschaft öffentlicher Dienst, industriAll Europe und EURELECTRIC, beschlossen 2013 den gemeinsamen Aktionsrahmen „Kompetenzen, Qualifikationen und Antizipierung von Veränderungen im europäischen Stromsektor“. Sie sind sich darüber einig, wie wichtig es ist, frühzeitig die Kompetenzen und Qualifikationen auszumachen, die für die Sicherung hoher Service-Qualität erforderlich sind.

Sie sind gerade dabei, eine Bestandsaufnahme der bestehenden Kompetenzen und Qualifikationen sowie der Arbeitsmarktforschungseinrichtungen durchzuführen. Es gibt eine ganze Reihe von Entwicklungen wie intelligente Netze, Energieeffizienzmaßnahmen und der rasche Ausbau des Sektors der erneuerbaren Energien, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen, und es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Ausbildung junger Menschen in Zukunft nachgefragte Qualifikationen vermittelt. Angesichts der alternden Belegschaft des Sektors ist dies umso dringlicher. Zur Bewältigung dieser Herausforderung unterzeichneten die Sozialpartner im italienischen Stromkonzern ENEL mit 37 000 Beschäftigten sowohl in Italien als auch in der gesamten EU im Jahr 2014 eine bahnbrechende Vereinbarung, um die Lehrlingsausbildung im Unternehmen zu entwickeln.

Diskussionen auf nationaler Ebene über die Einrichtung nationaler Qualifikationsrahmen haben eine Reihe von Fragen bezüglich der Zuordnungsniveaus von Lehrabschlüssen aufgeworfen.

Friseurgewerbe

Die Zahl der Friseursalons in der Europäischen Union wird auf 400 000-500 000 geschätzt, die überwiegende Mehrheit davon sind KMU und vor allem Kleinunternehmen. Rund 1 Million Menschen sind in dieser Branche tätig, zum großen Teil junge Frauen, viele davon selbstständig.

Die Herausforderungen des Sektors bestehen darin, Ausbildung und Kompetenzen auf die Nachfrage des Sektors abzustimmen sowie Qualität und sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten und gleichzeitig echte Beschäftigung zu bieten und für persönliche Entwicklung und Karrierechancen zu sorgen. Die sektoralen Sozialpartner auf europäischer Ebene, UNI Europa und Coiffure EU, haben sich auf die Servicequalität und die Einführung von Qualitätsstandards im Sektor konzentriert.

Sie unterzeichneten 2009 die „Europäische Vereinbarung über die Umsetzung der beruflichen Befähigungsnachweise für Friseure“ und 2013 führten sie den Europäischen Friseur-Befähigungsnachweis ein, um die hohen Standards der europäischen Friseurausbildung zu halten, eine gemeinsame terminologische Grundlage zu schaffen, die Transparenz in Bezug auf Ausbildungspraktiken zu erhöhen, die Mobilität der Beschäftigten im Friseurgewerbe zu verbessern und für grenzüberschreitende Anerkennung erworbener Befähigungsnachweise und Qualifikationen zu sorgen. Der Befähigungsnachweis umfasst 3 Qualifikationsstufen. Niveau A entspricht dem nationalen Ausbildungs- und Qualifikationssystem, Niveau B ist eine Qualifikation für Hairstylisten und Niveau C für Geschäftsführer von Friseursalons.

Sie entwickelten im Rahmen eines „Leonardo da Vinci“-Projekts eine Reihe gemeinsamer Ausbildungsmodule für die Niveaus B und C, die auch Prüfungsregeln und -kriterien umfassen.

Der Befähigungsnachweis wurde bisher nur schleppend angenommen, in erster Linie ist er in Dänemark und in geringerem Maße auch in Österreich in Gebrauch.

Es wird vorgeschlagen, Niveau B der EQR-Stufe 4 und Niveau C der EQR-Stufe 6 zuzuordnen, es gab jedoch Schwierigkeiten mit der Anerkennung des Befähigungsnachweises auf nationaler Ebene. Die europäischen Sozialpartner arbeiten an der Umsetzung des Befähigungsnachweises und der Beseitigung der Anlaufschwierigkeiten (zögerliche Annahme, offizielle Anerkennung auf nationaler Ebene). Die Probleme im Zusammenhang mit der Umsetzung des Europäischen Befähigungsnachweises für Friseure verweisen auf eine andere ungelöste Frage, nämlich die Zuordnung sektoraler Qualifikationen zum Europäischem Qualifikationsrahmen.

ANLAGE 4

METHODIK

Die erste Sitzung des Projektlenkungsausschusses fand am 30. Oktober 2014 in den Räumen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) statt. In diesem Rahmen wurde beschlossen, dass sich die Analyse auf nationale Fallstudien zu den Ländern Belgien, Bulgarien, Deutschland, Dänemark, Estland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Polen, Rumänien, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich und Zypern stützt, eine Auswahl, die einen umfassenden Querschnitt von Lehrlingsausbildungssystemen – von noch in den Kinderschuhen über im Aufbau oder Umbau begriffen bis zu gut entwickelt – bietet und auch alle Regionen Europas abdeckt. In diesem Zuge wurden auch die Sektoren Bildung, Bauwirtschaft, Stromversorgung und Friseurgewerbe als die lohnendsten Untersuchungsgegenstände für sektorale Fallstudien bestimmt.

In Anbetracht der Komplexität und Unterschiedlichkeit der Lehrlingsausbildungssysteme wurde beschlossen, im Rahmen von Gesprächen mit führenden Akteuren bestimmte qualitative Daten zu sammeln. Auf nationaler Ebene waren die Mitglieder der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen dafür zuständig, abhängig von den nationalen Gegebenheiten, Gesprächstermine mit Vertretern der nationalen Gewerkschaftsverbände und/oder Branchengewerkschaften, Vertretern der Arbeitgeberverbände und/oder sektoralen Organisationen sowie mit Vertretern von Behörden (Bildungs- oder Beschäftigungsministerium oder für die verschiedenen Aspekte der Berufsbildung zuständige Agenturen) und Berufsbildungseinrichtungen zu organisieren. Auf sektoraler Ebene luden die Mitglieder der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen die Branchenakteure zu speziell einberufenen europäischen Seminaren in Brüssel ein.

Die Forschungsmitarbeiter von Unionlearn legten ihren Vorschlag offener Fragen vor, und die Projektlenkungsgruppe erstellte daraus eine Liste von Themen, die dann als Grundlage für die Gespräche und Seminare diente.

Es wurde auch beschlossen, dass die Mitglieder der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen Material zur Lehrlingsausbildung auf europäischer und nationaler Ebene sammeln und an die Forschungsmitarbeiter von Unionlearn weiterleiten, damit sie sich besser auf die nationalen Treffen und die europäischen Sektorseminare vorbereiten können.

Die nationalen Treffen und Seminare fanden zwischen Mitte Februar 2015 und Mitte Januar 2016: Vereinigtes Königreich (18.-20. Februar 2015), Italien (4.-6. März), Frankreich (11.-13. März), Irland (8.-10. April), Deutschland (14.-16. April), Bulgarien (20.-22. April) Rumänien (22.-24. April), Polen (4.-6. Mai) Lettland (6.-8. Mai) Luxemburg (18.-20. Mai), Griechenland (1.-3. Juni), Zypern (3.-5. Juni), Belgien (9.-11. Juni), Niederlande (25.-26. Juni), Estland (24.-25. August), Dänemark (26.-28. August), Tschechische Republik (30. August-1. September), Slowenien (2.-4. September), Spanien (27.-29. Oktober) und Litauen (18.-19. Januar 2016).

Die europäischen Sektorseminare fanden an folgenden Terminen statt: Bildung (13. Juni), Stromversorgung (26. März), Bauwirtschaft (26. Februar), Friseurgewerbe (18. Juni).

Insgesamt wurden 206 Akteure im Bereich der Lehrlingsausbildung befragt, in der Regel in Zweier-, weniger häufig in Dreiergesprächen.

4 Ausnahmen waren Belgien, Frankreich, Irland und Italien, wo der Unionlearn-Forschungsmitarbeiter zu einem Treffen mit einer größeren Gruppe von Menschen eingeladen war. Wie aus der beigefügten Tabelle zu entnehmen, bildeten die Gewerkschaften die größte Einzelgruppe von Akteuren, gefolgt von Behörden (zumeist Ministerien oder Berufsbildungsbehörden), Arbeitgeberverbänden und letztlich noch Berufsbildungseinrichtungen. Unter die Rubrik „Sonstige“ fallen Auszubildende, Experten und Wissenschaftler.

Mitgliedstaat	Gewerkschaften	Arbeitgeberverbände	Behörden	Berufsbildungseinrichtungen	Sonstige
Belgien	4	5	8	5	
Bulgarien	2		3		
Zypern	1	1	4	1	
Tschechien	3	2	2	2	
Dänemark	2	3	2	1	1
Estland	1	1	3		1
Frankreich	8	3	10	4	2
Deutschland	3	2	2		
Griechenland	2	3	1		1
Irland	8	2	4	1	
Italien	8	4	3		
Lettland	2	3	1		
Litauen	2	1	3		1
Luxemburg	3	2	5	2	
Niederlande	5	1	3		
Polen	4	1	3		1
Rumänien	1	4	3	1	
Slowenien	2	2	3	1	
Spanien	6	1	2		
Vereinigtes Königreich	3	2		2	1
Gesamt	70	43	65	20	8

Nach jedem nationalen Treffen und europäischen Sektorseminar erstellte der Unionlearn-Forschungsmitarbeiter einen Berichtsentwurf – eine Kurzzusammenfassung von Sekundärforschung und Gesprächsinformationen – und übermittelte diesen dem betreffenden Mitglied der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen zur Kommentierung. Aus allen Ländern gingen teils sehr ausführliche Kommentare zu diesen Berichten ein.

Der Forschungsmitarbeiter von Unionlearn stellte auf den Sitzungen der EGB Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen am 27. Mai und 8. Dezember 2015 dann seine Erkenntnisse vor.

Dem EGB, den zwanzig nationalen Koordinatoren und den vier europäischen Koordinatoren für die ausgewählten Sektoren wurde am 1. Februar 2016 ein Entwurf zur Kommentierung zugesandt. Diese Kommentare wurden in die endgültige Fassung eingearbeitet, die am 24. Februar 2016 ausgesandt wurde.

Alles in allem war dieser Bericht also wieder eine echte Teamleistung.

ANLAGE 5

BEFRAGTE PERSONEN

Belgien

- Ellen Albrechts, Verantwortliche für strategische Partner – Bildung und Jugend, Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung, *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*
- Iwein Beirens, Rechtsberater, Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Bau – Industrie und Energie, *ACV Bouw – industrie & energie*
- Guéric Bosmans, Berater, Allgemeiner Belgischer Gewerkschaftsbund (ABVV/FGTB), *Centrale Générale – Fédération Générale du Travail de Belgique*
- Alain Bultot, Koordinator, Französischsprachige europäische Agentur, *Agence Européenne Franco-phone*
- Donat Carlier, Mitglied des Kabinetts, Ministerium für Beschäftigung, Brüssel-Hauptstadt, *Ministère de l'Emploi, Bruxelles-Capitale*
- Xavier Dehan, Koordinator, Wissenszentrum, *Coordinateur du Centre de Connaissances*
- Christiane de Mayer, Rechtsexpertin, Dienststelle Berufsbildung für KMU, *Service de la formation des petites et moyennes entreprises*
- Jean-Luc Dumont, Vorsitzender, Arbeitgeberverband der Friseur, *Union des Coiffeurs de Belgique*
- Jean-Paul Duwart, Ausbildungsleiter, Ausbildungszentrum Limal, Wallonisches Institut für die alternierende Ausbildung der Freiberufler und der Klein- und Mittelbetriebe, *Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises*
- Annie Fourmeaux, Workshop-Leiterin, Zentrum für Lehrlingsausbildung, *Centre d'éducation et de formation en alternance Court-St-Etienne*
- Olivier Francq, Projektverantwortlicher, *Forem-Formation*
- Robert Loop, Direktor, *Forem-Formation*
- Christophe Mattart, Koordinator für Berufsbildung, Dienststelle Berufsbildung für KMU, *Service de la formation des petites et moyennes entreprises, Bruxelles*
- Isabelle Michel, Beraterin für Berufsbildung, FGTB Wallonne, *Fédération Générale du Travail de Belgique*
- Geert Ramaekers, Direktor in Flandern, *FVB-FFC Constructive*
- Fabienne Tinant, Koordinatorin, Zentrum für Lehrlingsausbildung, *Centre d'éducation et de formation en alternance Court-St-Etienne*
- Laetitia Van Cauwenbergh, Expertin, Wallonisches Institut für die alternierende Ausbildung der Freiberufler und der Klein- und Mittelbetriebe, *Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises*

- Peter van der Hallen, Berater für Arbeitsmarkt, allgemeine und berufliche Bildung, Allgemeine christliche Gewerkschaft, *Algemeen Christelijk Vakverbond*
- Ingrid Vanhoren, Koordinatorin, Agentur für Qualitätssicherung in der allgemeinen und beruflichen Bildung, *Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming*
- Marie-Hélène Vercleven, Kabinettsmitglied, Bildungsministerium, Fédération Wallonie-Brüssel
- Marion Vrijens, stellvertretende Kabinettschefin, flämische Bildungsministerin, Vlaamse Minister van Onderwijs

Bulgarien

- Maria Andreeva, stellvertretende Direktorin der Arbeitsverwaltung, Abteilung Programme und Projekte, *Агенция по заетостта*
- Stefka Limanska, Leiterin für Berufsbildung, Ministerium für Arbeit und Soziales, *Министерство на труда и социалната*
- Ivaylo Naydenov, Experte, Ministerium für Arbeit und Soziales, *Министерство на труда и социалната*
- Diana Naydenova, leitende Expertin, Abteilung Arbeitsmarkt, Verband der unabhängigen Gewerkschaften in Bulgarien, *Конфедерация на независимите синдикати в България - КНСБ*
- Yuliya Simeonova, Exekutivsekretärin, Abteilung allgemeine/berufliche Bildung und Projekte, Verband der unabhängigen Gewerkschaften in Bulgarien, *Конфедерация на независимите синдикати в България – КНСБ*

Zypern

- Michalis Antoniou, stellvertretender Generaldirektor, Vereinigung zyprischer Arbeitgeber und Industrieller, *Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων*
- Andreas Eleftheriou, Generalinspektor der Abt. für berufsbildende mittlere Schulen, Ministerium für Bildung und Kultur, *Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση, Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού*
- Panicos Lassetas, leitender Personalreferent, zyprischer Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen, *Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου*
- Elias Margadjis, Direktor der Abt. für berufsbildende mittlere Schulen, Ministerium für Bildung und Kultur, *Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση, Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού*
- Maria Mikellides, leitende Mitarbeiterin im Bereich Produktivität des Produktivitätszentrum Zyperns, *Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου*
- Nikos Nikolaou, Direktor der Gewerkschaftsschule, SEK Zentralverband der Arbeitnehmer Zyperns (SEK), *Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου*
- George Themistocleous, Direktor der Berufsbildungseinrichtung Themistocleon, *Θεμιστόκλειον Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης*

Tschechische Republik

- Jan Brůha, leitender Experte, Nationales Institut für Bildung, *Národní ústav pro vzdělávání*
- Gerhard Knop, geschäftsführender Direktor, Witte Automotive Nejdek
- Dušan Martínek, Leiter der Abteilung für die Entwicklung von Humanressourcen und Projekte, Böhmischem-mährische Gewerkschaftskonföderation, *Českomoravská konfederace odborových svazů*
- Irena Palánová, Leiter der Abteilung für Sozialpartnerschaft und internationale Zusammenarbeit, Nationales Institut für Bildung, *Národní ústav pro vzdělávání*
- Petr Pečenka, Experte, Böhmischem-Mährische Gewerkschaft der Beschäftigten im Schulwesen, *Českomoravský odborový svaz pracovníků školství*
- Zdeněk Pracný, Referent der Abteilung für Sekundarschulbildung und berufliche Tertiärbildung, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*

- Miloš Rathouský, Referent, Industrieverband der Tschechischen Republik, *Svaz průmyslu a dopravy ČR*
- Milan Scheer, Vorsitzender der Gewerkschaft Kovo, Witte Automotive Nejdeč
- Marta Stará, Leiterin der Abteilung für Sekundarschulbildung und berufliche Tertiärbildung, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*

Dänemark

- Rasmus Frimodt, Referatsleiter, nationales Zentrum für Berufspädagogik, *Nationalt Center for Erhvervs-paedagogik*
- Katarina Kruse, Beraterin, *Professionshøjskolen Metropol*
- Jan Reitz Jørgensen, leitender Berater, Ministerium für Kinder, Unterricht und Gleichstellung, *Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling*
- Simon Neergaard-Holm, leitender Berater, Dänischer Arbeitgeberverband, *Dansk Arbejdsgiverforening*
- Torsten Lindum Poulsen, stellvertretender Direktor, Beirat für Berufsbildung in der Bauwirtschaft, *Byggeriets Uddannelser*
- Trine Rasmussen, gewerkschaftliche Beraterin, Abteilung für Bildung und IT, Dänische Metallergewerkschaft, *Dansk Metal*
- Claus Rosenkrans, Leiter der Abt. Bildungspolitik, Dänische Handelskammer, *Dansk Erhverv*
- Morten Smistrup, gewerkschaftlicher Berater, Abt. Arbeitsmarkt und Berufsbildung, Dänischer Gewerkschaftsbund, *Landsorganisationen i Danmark*
- Anja Trier Wang, leitende Beraterin, Dänische Industriekammer, *Dansk Industri*

Estland

- Olav Aarna, Berater, Analyst für ESF-Programme
- Anneli Entson, Bildungsberaterin, *Eesti Tööandjate Keskkliit*
- Maja-Katrin Kerem, Vorstand, *Kutsekoda*
- Kaie Piiskop, Leiterin der Abt. Lehrplan und Methodik, *Innove*
- Karin Ruul, leitende Expertin, Abteilung Berufsbildung, Ministerium für Bildung und Forschung, *Haridus- ja Teadusministeerium*
- Kaja Toomsalu, Sekretärin für Tarif- und Lohnpolitik, Estnischer Gewerkschaftsbund, *Eesti Ametiühingute Keskkliit*

Frankreich

- Carole Aboaf, technische Beraterin, Nationaler Rat für Beschäftigung, Berufsbildung und -beratung, *Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles*
- Fanny Anoulies, Auszubildende, Schule für das Schmuckhandwerk, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Michel Baldocchi, Direktor, Schule für das Schmuckhandwerk, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Catherine Beauvois, Direktorin, Nationaler Rat für Beschäftigung, Berufsbildung und -beratung, *Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles*
- Gilles Bensaid, Bundessekretär, Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund, *Confédération Française Démocratique du Travail*
- Jean-Pierre Blanchoin, Gewerkschaftsberater, *Union Régionale d'Ile de France CGT*
- Alain Defilippi, Ausbilder, Schule für das Schmuckhandwerk, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Bruno Delavant, Bundessekretär, *Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie-CFDT*
- Jean-Jacques Dijoux, Generaldirektor, Unternehmerverband für duale Ausbildungsgänge für KMU, *AGEFA-PME*

- Brigitte Doriath, stellv. Direktorin der Abt. Sekundarstufe II und lebensbegleitende Berufsbildung, Ministerium für Bildung, Hochschulwesen und Forschung, *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*
- Maxime Dumont, Bundessekretär, berufliche Weiterbildung, *Fédération Générale CFTC des Transports et Logistique*
- Mohamed El Barjoui, Referent für Berufsbildung, Berufsverband des Handwerks, *Union Professionnelle Artisanale*
- Marie Ferhat, Expertin für Berufsbildung, *Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries de Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités Annexes et Connexes*
- Pascale Gérard, Vorsitzende des Berufsbildungsausschusses, Versammlung der Regionen Frankreichs, *Association des Régions de France*
- Antoine Godbert, Leiter, Nationale Agentur für Erasmus+
- Véronique Gueguen, Direktorin der Abt. Sekundarstufe II und lebensbegleitende Berufsbildung, Ministerium für Bildung, Hochschulwesen und Forschung, *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*
- Jean-Marc Huard, stellv. Direktor für Berufsbildungspolitik, Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Berufsausbildung und sozialen Dialog, *Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*
- Valère Jung, stellv. Vorsitzender, *Fédération de la Métallurgie-CFTC*
- Laurence Martin, Referent für Berufsbildung, *Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière*
- Carole Meredieu-Jung, Auszubildende, Schule für das Schmuckhandwerk, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Martine Paty, stellv. Direktorin der Abt. Sekundarstufe II und lebensbegleitende Berufsbildung, Ministerium für Bildung, Hochschulwesen und Forschung, *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*
- Corinne Peyssens, Ausbilderin, Schule für das Schmuckhandwerk, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Bernadette Pinet-Cuoq, Präsident, Nationaler dreigliedriger Ausschuss für Beschäftigung im Schmucksektor, *Comité national tripartite pour l'emploi dans le secteur de la joaillerie*
- Christine Schmitt, Sekretärin, Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Berufsausbildung und sozialen Dialog, *Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*
- Youcef Tayeb, Experte für Berufsbildung, *Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière*
- Jean-Pierre Therry, Berater für Berufsbildung, *Confédération française des travailleurs chrétiens*
- Anne Wintrebert, Beraterin für Berufsbildung, Versammlung der Regionen Frankreichs, *Association des Régions de France*

Deutschland

- Lena Behmenburg, Referentin, Abteilung Bildung und berufliche Bildung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Knut Diekmann, Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung, Deutscher Industrie- und Handelskammertag
- Christiane Eberhardt, Beraterin, Abteilung Internationalisierung der Berufsbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung
- Ansgar Klinger, Mitglied des Hauptvorstands, OB Berufliche Bildung und Weiterbildung, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- Mario Patuzzi, Referatsleiter Bildungspolitik, Deutscher Gewerkschaftsbund
- Hans-Ulrich Nordhaus, Referatsleiter Europäische Bildungspolitik, Deutscher Gewerkschaftsbund
- Peter Thiele, Leiter des Referats „Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung“, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Griechenland

- Rena Bardani, Direktor für soziale Angelegenheiten, Griechischer Industrieverband, *Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών*
- Katerina Daskalaki, Beraterin für soziale Angelegenheiten, Griechischer Industrieverband, *Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών*
- Ioanna Dede, Abteilungsleiterin, Nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung, *Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*
- Eirini Ntroutsa, Referatsleiterin, Direktion für Spezialprogramme und internationale Stipendien, *Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών*
- Nikos Fotopoulos, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Zentrum für Bildungspolitikentwicklung KANEP/GSEE, *Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ*
- Christos Goulas, Direktor, Zentrum für Bildungspolitikentwicklung KANEP/GSEE, *Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ*
- Dimitrios Priftis, Direktor, Griechisches Zentrum für die Entwicklung des Handels, *Κέντρο Ανάπτυξης Ελληνικού Εμπορίου*

Irland

- Jim Curley, geschäftsführenden Direktor, Jones Engineering
- Eamon Devoy, Generalsekretär, Gewerkschaft der Elektro- und Maschinenbauindustrie TEEU
- Chris Feeney, Manager, Referat für Entwicklung im Bereich Curriculum und Prüfungswesen, *An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna*
- Sandra Guilfoyle, Personalleiterin, Jones Engineering
- Ray Kelly, Direktor, Lehrlingsausbildung und Bauwirtschaft, *An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna*
- Christy McQuillan, Bereichsleiter, Gewerkschaft für Dienstleistungen, Industrie, Handwerk und Technik (SIPTU), *An Ceardchumann Seirbhísí, Tionsclaíoch, Gairmiúil agus Teicniúil*
- Jim Moore, Landessekretär, Bauarbeitergewerkschaft, *Union of Construction Allied Trades and Technicians*
- Jim Murray, Direktor für Studienangelegenheiten, *Institutes of Technology Ireland*
- Martin O'Brien, CEO, *Cavan and Monaghan Education and Training Board*
- Paul O'Brien, Referent, Ministerium für Bildung und berufliche Qualifizierung
- Pat O'Docherty, Vorsitzender, Beirat für die Lehrlingsausbildung, *Apprenticeship Council*
- Brendan O'Sullivan, Generalsekretär, Baugewerkschaft (BATU), *Building & Allied Trades' Union*
- Peter Rigney, Referent für Arbeitsbeziehungen im Irischen Gewerkschaftsdachverband ICTU, *Irish Congress of Trade Unions*
- Michael Stone, Vorsitzender, Bauwirtschaftsverband (CIF), *Construction Industry Federation*
- Billy Wall, Generalsekretär, Gewerkschafter der Gipser und Maler (OPATSI), *Operative Plasterers & Allied Trades Society of Ireland*

Italien

- Andrea Balsamo, Abteilung Bildung und Innovation, Italienischer Arbeitgeberverband, *Confindustria*
- Silvia Ciuffini, Direktor, Arbeitsmarkt und Berufsbildung, Italienischer Handwerksverband, *Confartigianato*
- Fabrizio Dacrema, Referent, Bildungs- und Ausbildungspolitik, Nationaler Gewerkschaftsbund (CGIL), *Confederazione Generale Italiana del Lavoro*

- Sandra D'Agostino, Managerin, Abteilung Methoden und Instrumente im Bereich Kompetenzen und Übergänge, Institut für die Entwicklung der Arbeiterberufsbildung, *Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori*
- Claudio Degiorgi, Nationalsekretär, Italienische Fachgewerkschaft Textil Energie und Chemie, *Unione Italiana del Lavoro Tessile Energia Chimica*
- Maurizio Drezadore, Direktor, Abteilung für aktive Arbeitsmarktpolitiken, Arbeitsministerium, *Ministero del Lavoro*
- Giuseppe Gallo, Direktor, Forschungszentrum, Italienischer Gewerkschaftsbund (CISL), *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*
- Francesco Lauria, Referent, Abteilung für Gewerkschaftsbildung, Italienischer Gewerkschaftsbund (CISL), *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*
- Carlo Meazzi, Landessekretär, Fachgewerkschaft der Elektroindustrie, *Federazione Lavoratori Aziende Elettiche Italiane*
- Andrea Melchiorre, Referent, Abteilung Arbeit und Wohlfahrt, Italienischer Arbeitgeberverband, *Confindustria*
- Milena Micheletti, Referentin, Arbeits- und Berufsbildungspolitik, Italienische Arbeitsunion, *Unione Italiana del Lavoro*
- Rosa Mongillo, Landessekretärin, Gesamtstaatliche Schulgewerkschaft, *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Scuola*
- Paolo Perruzza, Referent, Arbeitsmarkt und Berufsbildung, Italienischer Handwerksverband, *Confartigianato*
- Livia Ricciardi, Referent, Arbeitsmarktpolitik, Italienischer Gewerkschaftsbund (CISL), *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*
- Andrea Simoncini, Abteilung für aktive Arbeitsmarktpolitiken, Arbeitsministerium, *Ministero del Lavoro*

Lettland

- Ieva Bečere, Vorsitzende, Lettischer Verband der grafischen Industrie, *Latvijas Poligrāfijas uzņēmumu asociācija*
- Sarmīte Dīķe, Expertin, staatlicher Dienst für die Bildungsqualität, *Izglītības kvalitātes valsts dienests*
- Diāna Karaša, Vorsitzende, Lettische Handwerkskammer, *Latvijas Amatniecības kamera*
- Anīta Līce, Referentin, Lettischer Arbeitgeberverband, *Latvijas Darba devēju konfederācija*
- Aldis Misēvičs, Generalsekretär, Lettische Gewerkschaft der Kulturschaffenden, *Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija*
- Ruta Poniēce, Referent für Bildung und Beschäftigung, Föderation der freien Gewerkschaften Lettlands, *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība*

Litauen

- Tatjana Babrauskienė, internationale Sekretärin, Litauische Gewerkschaft für den Bildungssektor, *Lietuvos švietimo profesinė sąjunga*
- Saulius Baliukynas, Leiter des Referats berufliche Qualifikationen, Zentrum für die Entwicklung von Qualifikationen und der beruflichen Bildung, *Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras*
- Inga Gumbelevičiūtė, Expertin für Methoden, Zentrum für die Entwicklung von Qualifikationen und der beruflichen Bildung, *Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras*
- Vaidas Levickis, stellvertretender Generaldirektor, Litauischer Arbeitgeberverband, *Lietuvos darbdavijų konfederacija*
- Inga Puiša, leitende Referentin, Litauische Gewerkschaft für den Bildungssektor, *Lietuvos švietimo profesinė sąjunga*

- Inga Ruginienė, Vorsitzende, Litauische Gewerkschaft der Wald- und Forstarbeiter, *Lietuvos miško ir miško pramonės darbuotojų profesinių sąjungų federacija*
- Saulius Zybartas, Generaldirektor für Berufsbildung, Ministerium für Bildung und Wissenschaft, *Švietimo ir mokslo ministerija*

Luxemburg

- Antonio De Carolis, Direktor, Abteilung Berufsbildung, Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Carlo Frising, Mitglied des Verwaltungsrats, Arbeitnehmerkammer, *Chambre des Salariés*
- Michel Lanners, erster Regierungsberater, Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Jean-Paul Lenertz, Direktor, *Lycée Technique du Centre*
- Karin Meyer, stellv. Direktorin, Abteilung Berufsbildung, Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Jos Noesen, Sonderberater, Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Jean-Claude Reding, Vorsitzender, Mitglied des Verwaltungsrats, Arbeitnehmerkammer, *Chambre des Salariés*
- Véronique Schaber, Direktorin, *Lycée Technique des Arts et Métiers*
- Françoise Schmit, Mitglied des Verwaltungsrats, Arbeitnehmerkammer, *Chambre des Salariés*
- Daniel Schroeder, Mitglied des Verwaltungsrats, Arbeitnehmerkammer, *Chambre des Salariés*
- Christophe Struck, Referent, Abteilung Berufsbildung, Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Daniel Schroeder, Mitglied des Verwaltungsrats, Arbeitnehmerkammer, *Chambre des Salariés*

Niederlande

- Isabel Coehen, leitende Referentin für Berufsbildung, beruflichen Bildung, Niederländischer Gewerkschaftsbund (FNV), *Federatie Nederlandse Vakbeweging*
- Marijke Dashorst, Projektleiterin, Nationale Koordinierungsstelle für den niederländischen Qualifikationsrahmen, *Nationaal Coördinatiepunt NLQF*
- Regina Kleingeld, Direktorin, Nationale Koordinierungsstelle für den niederländischen Qualifikationsrahmen, *Nationaal Coördinatiepunt NLQF*
- Sascha Meijer, Leiterin des Landessekretariats, *Nautilus International*
- Andre Steenhardt, Direktor, Lehrergewerkschaft, *Algemene Onderwijsbond*
- Thea van den Boom, leitende Referentin für Berufsbildung, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, *Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*
- Ruud van der Burgh, Referent für Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit, Niederländischer Gewerkschaftsbund (FNV), *Federatie Nederlandse Vakbeweging*
- Gertrud van Erp, leitende Referentin für Berufsbildung, Unternehmensverband, *ondernemingsorganisatie VNO-NCW MKB*
- Dan Withagen, Referent, Niederländische Gewerkschaft für den Bausektor, *Federatie Nederlandse Vakbeweging-Bouw*

Polen

- Piotr Bartosik, Referatsleiter in der Abteilung für berufliche Aus- und Weiterbildung, Ministerium für Bildung, *Ministerstwo Edukacji Narodowej*

- Agnieszka Chłoń-Domińczak, NQR-Projektleiterin, Institut für Bildungsforschung, *Instytut Badań Edukacyjnych*
- Bogdan Grzybowski, Leiter der Abteilung für Sozialpolitik, Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband, *Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*
- Elżbieta Hejłasz, Leiterin der Abteilung Lehrpläne in der Berufsbildung, Nationales Zentrum Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, *Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej*
- Dorota Michalak, Spezialistin für Berufsbildung, Polnische Lehrgewerkschaft, *Związek Nauczycielstwa Polskiego*
- Dorota Obidniak, Koordinatorin für internationale Zusammenarbeit und Bildungsprojekte, Polnische Lehrgewerkschaft, *Związek Nauczycielstwa Polskiego*
- Paweł Śmigielski, Leiter der Abteilung für Rechtsvorschriften, Arbeitsmarkt, Gesundheits- und Versicherungsangelegenheiten, Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband, *Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*
- Tomasz Sobierajski, beigeordneter Professor, Institut für angewandte Sozialwissenschaften, Universität Warschau
- Andrzej Stępnikowski, stellvertretender Direktor, Institut für berufliche Bildung und Soziales, Polnischer Handwerksverband, *Związek Rzemiosła Polskiego*

Rumänien

- Adriana Coza, Lehrer, Berufsschule mit technischer Spezialisierung auf die Lebensmittelindustrie, *Colegiul Tehnic de Industrie Alimentara Bucuresti*
- Cojocaru Dorin, Vorsitzender des rumänischen Arbeitgeberverbands für die Milchindustrie, *Asociația Patronala Romana din Industria Laptelui*
- Radu Godeanu, stellv. Vorsitzender, Generalvereinigung der rumänischen Industriellen, *Uniunea Generală a industriștilor din România*
- Tania Grigotre, Direktorin, Beschäftigung, Kompetenzen und berufliche Mobilität, Ministerium für Arbeit, Familie und Sozialschutz, *Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale*
- Liana-Romana Moștenescu, Leiterin des Referats, Beschäftigung, Kompetenzen und berufliche Mobilität, Ministerium für Arbeit, Familie und Sozialschutz, *Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale*
- Nicolae Postăvaru, Leiter, Nationale Behörde für Qualifikationen, *Autoritatea Națională pentru Calificări*
- Gheorghe Simion, Direktor für Bildung, Nationale Konföderation Freier Gewerkschaften *Rumänens-Brüderschaft, C.N.S.L.R.-FRĂȚIA*
- Dana Stroie, Leiterin des Referats für Berufsbildungspolitik und Qualitätssicherung, Bildungsministerium, *Ministerul Educației Naționale*
- Mihai Vișan, Generaldirektor, Verband der Arbeitgeber in der Lebensmittelindustrie, *ROMALIMENTA*

Slowenien

- Elido Bandelj, Direktor, Nationales Institut für Berufsbildung, *Center Republike Slovenije za Poklicno Izobraževanje*
- Slavica Cernosa, Leiterin der Abteilung für die Sekundarstufe II, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport, *Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport*
- Barbara Kranjc, Direktorin, Slowenische Industrie- und Handelskammer, Zentrum für Berufsbildung, *Center za poklicno usposabljanje*
- Branko Kumer, Direktor, Schulzentrum Ptuj, *Šolski Center Ptuj*
- Andreja Barle Lakota, Staatssekretärin, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport, *Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport*

- Goran Lukic, Referent, Verband Freier Gewerkschaften Sloweniens, *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*
- Lidija Jerkič, Vorsitzende, Gewerkschaft für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie, *Sindikat kovinske in elektro industrije*
- Andreja Sever, Leiter der Personalabteilung, Slowenische Industrie- und Handelskammer, *Gospodarska zbornica Slovenije*

Spanien

- Hilario Pinilla Blázquez, Referent, Servicios para la Movilidad y el Consumo - *Unión General de Trabajadores (SMC-UGT)*
- Sofia Gutierrez Dewar, technische Assistentin bei CC.OO, Dreigliedrige Stiftung für Berufsbildung und Beschäftigung, *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*
- Soledad Iglesias, Untergeneraldirektion für Berufsberatung und -bildung, Ministerium für Bildung, Kultur und Sport, *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*
- Belén López, Referentin, Abteilung für Berufsbildung und Entwicklung, *Comisiones Obreras Servicios*
- Juan Carlos Morales, Sekretär für Berufsbildung, *Union General de Trabajadores-Comisión Ejecutiva Confederal (UGT-CEC)*
- Catalina Cantero Talavera, Koordinatorin für Methoden, ReferNet-España, Abteilung für Berufsbildung, öffentliche Arbeitsverwaltung, *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*
- Gema Torres, Referentin, Abteilung für Berufsbildung und Entwicklung, *Comisiones Obreras Servicios*
- Gabriela Uriarte, stellv. Direktorin, *CEOE-CEPYME Formación*
- Antonio Rudu Valenzuela, Referent, *Comisiones Obreras Servicios*

Vereinigtes Königreich

- Neil Bates, Direktor, *Prospects College of Advanced Technology*
- Richard Clarke, nationaler Lehrlingsbeauftragter, *Unite*
- Matthew Creagh, Referent für Lehrlingsausbildungspolitik und Kampagnen, *Trades Union Congress*
- Mark Maudsley, CEO, *GTA England*
- Verity O'Keefe, Beraterin für Beschäftigungs- und Kompetenzpolitik, Arbeitgeberverband der verarbeitenden Industrie, *EEF – the Manufacturers' Organisation*
- Guy Parker, Berater, Verband der britischen Industrie, *Confederation of British Industry*
- Daniel Sandford Smith, Programmdirektor, *Gatsby Technical Education Projects*
- Tom Wilson, Direktor, *Unionlearn*

ANLAGE 6

AUSGEWÄHLTE LITERATUR

- *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018*
<http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigation/DE/Home/home.html>
- *Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act, 2009*
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/contents>
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015*, Bonn 2015.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *GOVET Jahresbericht 2015*, Bonn 2015.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsbericht 2015*, Bonn 2015.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsgesetz (BBiG)*, Bonn 2015.
- BusinessEurope, *How to improve the quality and image of apprenticeships*, Brüssel 2012.
- BusinessEurope, CEEP, EGB and UEAPME, *Rahmenvereinbarung zu integrativen Arbeitsmärkten*, Brüssel 2010.
- Cedefop, *Terminologie der europäischen Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung – Eine Auswahl von 130 Schlüsselbegriffen*, 2. Auflage, Thessaloniki 2014.
- Cedefop, *Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries*, Luxemburg 2015.
- Cedefop, *Spotlight on VET – Anniversary edition. Vocational education and training systems in Europe*, Luxemburg 2015.
- Cedefop, *Qualifikationsrahmen in Europa*, Kurzbericht, Luxemburg 2016.
- Cedefop, *VET in Europe - Country report series*, Luxembourg.
- Cedefop, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes series*, Luxembourg.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Jaarboek onderwijs in cijfers 2012*, Den Haag 2012.
- Clauwaert S., *The country-specific recommendations (CSRs) in the social field*, ETUI, 2015.
- Dänische Bildungsministerium, *Improving Vocational Education and Training*, Kopenhagen 2014.
- Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass).
- Decreet betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap, 2008.
- Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, *Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247*.

- Delors, J., Enderlein, H., Lamy, P., Letta, E., Villeroy de Galhau, F., Vitorino, A., Baer, J.-M. und Fernandes, S., *Erasmus Pro: For a million 'Young European Apprentices' by 2020*, Jacques Delors Institute 2015.
- Ministerium für Unternehmen, Innovation und Qualifikationen, *Apprentice Pay Survey 2011*, London 2011.
- Ministerium für Unternehmen, Innovation und Qualifikationen, *Apprenticeship Levy – Employer Owned Apprenticeship Training*, London 2015.
- Ministerium für Unternehmen, Innovation und Qualifikationen, *Government Response to the Consultation on Protecting the Term 'Apprenticeship' from Misuse*, London 2015.
- Ministerium für Bildung und Qualifikationen, *Review of Apprenticeship Training in Ireland*, Dublin 2013.
- Ministerium für Bildung und Qualifikationen, *Review of Apprenticeship Training in Ireland*, Dublin 2014.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, *Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung*, Berlin.
- DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2015*, Berlin 2015.
- EEF – the Manufacturers Organisation, *EEF's Response to the Richard Review on Apprenticeships Call for Evidence*, London.
- ENEL, *Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro e professionalizzante*, Roma 2014.
- Erhvervsuddannelsesloven – LBK Nr. 439, <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=164802>
- ESB Networks, *ESB Networks, Apprentice Logbook*, Dublin.
- Europäische Kommission, *Attitudes towards vocational education and training*, Special Eurobarometer 369, 2011.
- Europäische Kommission, *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Brüssel 2012.
- Ausbildungs- und Praktikaprogramme in den 27 EU-Ländern: Wichtigste Erfolgsfaktoren, 2013.
- Europäische Kommission, *Work-based learning in Europe: Practices and Policy Pointers*, Brüssel 2013.
- Europäische Kommission, *Second Evaluation of Europass – Final Report*, 2013.
- Europäische Kommission, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, *Folgenabschätzung begleitend zur Empfehlung der Kommission für einen neuen Ansatz im Umgang mit unternehmerischem Scheitern und Unternehmensinsolvenzen {C(2014) 1500 final} {SWD(2014) 62 final}*.
- Europäische Kommission, *Implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)*, 2014.
- Europäische Kommission, *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*, Brüssel 2015.
- Europäischer Gewerkschaftsbund, *Hin zu einem europäischen qualitativen Rahmen für die Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen*, Brüssel 2014.
- EGB/EGBW, *Gemeinsame Stellungnahme von EGB und EGBW zur Konsultation der Europäischen Kommission über einen Europäischen Raum der Kompetenzen und Qualifikationen*, Brüssel 2014.
- EGBW-Strategiepapier zur Berufsbildung in Europa, Brüssel 2012.
- Euler, D., *Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland?*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2013.
- Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2013*, Dublin 2013.
- G20 Task Force on Employment, *Key Elements of Quality Apprenticeships*, 2012.
- Gatsby Charitable Foundation, *Good Career Guidance*, London.
- Regierung des Großherzogtums Luxemburg, *Réforme de la formation professionnelle*, 2008, <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/actualites/2009/01/01-reforme-professionnelle/index.html>
- Regierung des Britischen Königreichs, *The Future of Apprenticeships in England: Implementation Plan*, London 2013.

- IAO, *Overview of Apprenticeship systems and issues – ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, 2012.
- ICF GHK, *Evaluation of the Implementation of the European Qualifications Framework Recommendation, Final Report*, 2013.
- ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET), Final report*, 2013.
- ISFOL, *L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione - XV Rapporto sull'apprendistato in Italia 2015, Rom 2015*.
- Jamroży, A., *Kodeks Pracy, The Labour Code*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warschau 2010.
- Konrad-Adenauer-Stiftung, *Duale Ausbildung 2020 – 19 Fragen & 19 Antworten*, Bonn 2015.
- *Kutseõppeasutuse seadus*. <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001>.
- Lettische Präsidentschaft des Rates der Europäischen Union, *Riga Conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué*, 2015.
- *Latvijas Republikas likums, 1993*, <http://likumi.lv/doc.php?id=63052>.
- Lex.bg, *ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБ УЧЕНИЕ*, 2015 <http://lex.bg/laws/ldoc/2134673921>
- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, *L'apprentissage en 2013*, Paris 2015.
- Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Berufsausbildung und sozialen Dialog, *Se former par l'apprentissage*, <http://www.education.gouv.fr/cid155/se-former-par-l-apprentissage.html>
- Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Berufsausbildung und sozialen Dialog, *Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*
- Ministerium für Kinder und Bildung, *Fact sheets, Initial Vocational Education and Training Programmes*, http://eng.uvm.dk/~media/UVM/Filer/English/PDF/Fact%20sheets/101221_Initial_Vocational_education_and_training_programmes.pdf
- Ministerium für Bildung und Kultur, *Annual Report 2012*, Nikosia 2012.
- Newton, B. und Williams, J., *Under-representation by gender and race in Apprenticeships: Research summary*, Unionlearn, London 2013.
- Parlamento Italiano, *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Rom 2014.
- Wallonisches Parlament, *Décret portant assentiment à l'avenant à l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française*, 2014.
- *Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral*, 2012, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3031
- Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (2008/C 111/01)
- Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (2009/C 155/02)
- Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2009/C 155/01).
- Richard D., *Richard Review of Apprenticeships*, School for Startups, London 2012.
- Saeima, *Profesionālās izglītības likums*, 1999, <http://likumi.lv/doc.php?id=20244>

- Schreier, C., *Erfolge und Grenzen bei der Erprobung dualer Ausbildungsformen in Europa*, <https://www.bibb.de/en/37031.php>.
- SBB, *Work Placement in the Netherlands*, Zoetermeer, 2012.
- *Töökohapõhise õppe rakendamise kord*. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122013002?leiaKehtiv>
- Ulmer, P., Müller, H.-J. und Pires, F., *Berufspädagogische Weiterbildung betrieblicher Tutorinnen und Tutoren – Ein deutsch-portugiesisches Pilotprojekt*, BIBB, BWP, 4/2015.
- Wet Educatie en Beroepsonderwijs, 1995 <http://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2016-02-01>
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja – ZOFVI, 1996. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>
- *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju*, 2006. <https://www.uradni-list.si/1/content?id=74689>
- *Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – Školský zákon*, 2011, <http://www.msmt.cz/dokumenty/novy-skolsky-zakon>

The ETUC is the voice of workers and represents 45 million members
from 89 trade union organisations
in 39 European countries,
plus 10 European Trade Union Federations.



5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Brussels
Tel. 00-32-2/224 04 11
Fax 00-32-2/224 04 54/55

www.etuc.org

unionlearn
with the TUC

Congress House
Great Russell Street
London WC1B 3LS
Tel: +20 7079 6920

www.unionlearn.com