

KURZBERICHT

Was muss Europa tun, um die Ausbildungsbereitschaft kleiner und mittlerer Unternehmen zu fördern?

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beschäftigen zwei Drittel der europäischen Arbeitskräfte, ein Drittel dieser Unternehmen entwickelt neue Produkte und Verfahren. KMU benötigen daher gut ausgebildete Arbeitnehmer, um wettbewerbsfähig zu sein. In einem schwierigen Wirtschaftsumfeld schrecken jedoch viele angesichts des hohen Verwaltungsaufwands und interner Defizite vor der Einstellung von Auszubildenden zurück.

KMU sind der Motor für das Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen, der obersten Priorität der Kommission Juncker.

Dennoch haben mehr als fünf Millionen junge Menschen zwischen 15 und 24 Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden; das sind mehr als 20 % der jungen Menschen in der Europäischen Union (Eurostat-Schätzungen, August 2015). Eine solide, für den Bedarf des Arbeitsmarkts relevante Ausbildung könnte sicherlich ein Teil der Lösung dieses Problems sein; doch scheint die berufliche Bildung in vielen Ländern der EU dieses Ziel zu verfehlen.

Darauf haben die europäischen Politiker reagiert. Arbeitsplatzbasiertes Lernen, und vor allem Lehrlingsausbildungen, stoßen in den meisten Mitgliedstaaten auf wachsendes Interesse. Daten aus Ländern, in denen das System der Lehrlingsausbildung gut entwickelt ist, lassen den Schluss zu, dass mit dieser Ausbildungsform junge Menschen gezielt auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts vorbereitet werden und ihr Übergang von Schule und Ausbildung in die Arbeitswelt erleichtert wird. Da KMU 99 % der europäischen Unternehmen ausmachen und für 67 % der Beschäftigung in der Europäischen Union sorgen, suchen die staatlichen Behörden natürlich vor allem nach Wegen, die Ausbildungsbereitschaft dieser Unternehmen zu steigern. Die Europäische Kommission fördert die Lehrlingsausbildung als Schlüsselkomponente einer umfassenderen Strategie zur

Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit und sozialem Ausschluss ⁽¹⁾.

Die Informationen in diesem Kurzbericht entstammen den Beiträgen des Cedefop zu den Gesprächen in der ET-2020-Arbeitsgruppe für Berufsbildung über die politischen Erfordernisse im Zusammenhang mit der Förderung ausbildender Unternehmen, insbesondere KMU. Diese Gespräche führten zur Formulierung von fünf einschlägigen Leitprinzipien, die bei der Förderung des arbeitsplatzbasierten Lernens berücksichtigt werden sollten. Die Prinzipien gehören zu den insgesamt 20 Leitprinzipien, die im Zusammenhang mit vier berufsbildungspolitischen Aufgabenbereichen zur Förderung des arbeitsplatzbasierten Lernens aufgestellt wurden (*). Die Europäische Kommission stellte diese Leitprinzipien auf der Tagung der Generaldirektoren für Berufsbildung im November 2015.

(*) Die vier Aufgabenbereiche: a) nationale Regelungssysteme und Einbindung der Sozialpartner; b) Attraktivität der Lehrlingsausbildung und Verbesserung der Berufsberatung; c) Unterstützung ausbildender Unternehmen, insbesondere KMU, und d) Qualitätssicherung beim arbeitsplatzbasierten Lernen.

Lehrlingsausbildungen: potenziell gewinnbringend...

Durch die Kombination von Lernen und Arbeit ermöglicht es die Lehrlingsausbildung jungen Menschen, sowohl berufliche Erfahrung als auch praxisbezogene Kompetenzen zu erwerben, die den Anforderungen der (ihrer) Arbeitgeber entsprechen. Aufgrund dieser originären Relevanz für den Arbeitsmarkt macht sich die Lehrlingsausbildung sowohl für die jungen Menschen als auch für die Unternehmen bezahlt: die Auszubildenden werden oft nach Abschluss ihrer Lehre von dem ausbildenden Unternehmen übernommen bzw. haben bessere Chancen, einen qualifizierten Arbeitsplatz zu finden, als gleichaltrige Absolventen allgemeinbildender Bildungsgänge oder schulischer Berufsbildungsgänge. Die kleinen und mittleren Unternehmen sichern sich ihrerseits qualifizierte Arbeitskräfte. Durch die Ausbildung von Lehrlingen kann das

⁽¹⁾ Die im Juli 2013 ins Leben gerufene Europäische Ausbildungsallianz ist Teil der Strategie der Kommission. Sie bringt einschlägige Interessenvertreter aus Wirtschaft und Bildungswesen zusammen, um Initiativen im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung EU-weit zu koordinieren.

Unternehmen die Arbeitseinstellung junger Menschen beeinflussen und sie als qualifizierte und motivierte Beschäftigte längerfristig an das Unternehmen binden.

... wenn die richtigen Voraussetzungen geschaffen werden

Allerdings erfordert die Lehrlingsausbildung (finanzielle, organisatorische und personelle) Investitionen, die sich möglicherweise nicht in jedem Fall auszahlen. Nicht zu wissen, ob es sich letzten Endes lohnt, kann dazu führen, dass insbesondere kleinere Unternehmen vor allem in Zeiten ungünstiger Wirtschaftsentwicklung nicht so leicht bereit sind, Lehrlinge auszubilden.

Im Vergleich zu anderen Formen arbeitsplatzbasierten Lernens erfordert die Ausbildung von Lehrlingen eine Teilung der Verantwortung zwischen der Arbeitswelt und dem Bildungswesen sowie bessere und engere Verbindungen zwischen diesen beiden Welten. Die Unternehmen müssen Verantwortung für das Lernen und die Ausbildung der Lehrlinge übernehmen und ihren Teil an der Investition bereitstellen. Das Cedefop hat einschlägige Merkmale ermittelt, die in unterschiedlichem Ausmaß und in verschiedenen Kombinationen eine funktionierende Lehrlingsausbildung kennzeichnen und als Voraussetzung für eine qualitativ gute Lehrlingsausbildung betrachtet werden können. Einige dieser Voraussetzungen, die für KMU größere Herausforderungen als für große Unternehmen darstellen, werden in diesem Kurzbericht aufgeführt.

KMU, insbesondere Kleinunternehmen, können es sich nicht immer leisten, Personal zur Anleitung der Auszubildenden oder zur Erfüllung der administrativen Anforderungen abzustellen, die die Ausbildung von Lehrlingen mit sich bringt. Sie haben möglicherweise nicht das Personal oder die Ausrüstung, die erforderlich sind, um alle Aspekte der Ausbildung für einen bestimmten Beruf abzudecken. Fehlende Informationen, nicht vorhandene Ausbildungskultur oder ein Gefühl der Überforderung kann KMU davon abhalten, sich hierauf einzulassen.

Das Cedefop hat die Bemühungen der EU-Mitgliedstaaten zur Förderung des einschlägigen Engagements der KMU untersucht und sich dabei auf drei Bereiche konzentriert: finanzielle Anreize, Förderung eines günstigen Unternehmensumfelds und Unterstützung für innerbetriebliche Ausbilder.

Finanzielle Anreize für Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden

Die Aufwendungen für die Lehrlingsausbildung werden in der Regel zwischen den Unternehmen, den Auszubildenden, dem Staat (staatliche Behörden auf nationaler oder regionaler Ebene) und den Sozial-

partnern geteilt. Sie treffen Entscheidungen über den betrieblichen Ausbildungsteil in den Lehrlingsausbildungsgängen, erheben finanzielle Ressourcen im Wege der allgemeinen Besteuerung (Staat) und über abgabengestützte Mechanismen (Staat und Sozialpartner) und verteilen diese Mittel neu, um sich an den Aufwendungen der Unternehmen für die Lehrlingsausbildung zu beteiligen.

Die Unternehmen finanzieren normalerweise die Ausbildungsvergütung und tragen die Kosten der betrieblichen Ausbildung, während der Staat meist für die Finanzierung des schulischen Teils der Lehrlingsausbildung zuständig ist. Die Auszubildenden tragen ihren Teil dazu bei, indem sie eine Ausbildungsvergütung akzeptieren, die geringer ist als ein Arbeiterlohn. Außerdem gibt es in den EU-Ländern eine ganze Reihe einschlägiger Finanzhilfen sowohl für die Auszubildenden als auch für die Unternehmen. Die Europäische Union fördert die Finanzierung von Lehrlingsausbildungen über ihr Programm Erasmus+, den Europäischen Sozialfonds und die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen.

Steuerliche Anreize

Steueranreize richten sich normalerweise an alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe; sie können in Form von Steuerabschlägen für jeden eingestellten Lehrling oder in Form reduzierter Sozialversicherungsbeiträge gewährt werden. Spezielle, auf kleine Unternehmen zugeschnittene Anreize können einen wesentlichen Impuls für verstärkte Investitionen in die Ausbildung darstellen.

IT Laut dem Stabilitätsgesetz 2012 können Unternehmen, die zwischen dem 1. Januar 2012 und dem 31. Dezember 2016 Lehrlinge einstellen, je nach Betriebsgröße gestaffelte Vergünstigungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen in Anspruch nehmen. Kleinunternehmen zahlen in den ersten drei Jahren eines Ausbildungsverhältnisses keinen Sozialversicherungsbeitrag, in den folgenden Jahren lediglich 10 %. Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten entrichten für die gesamte Dauer des Ausbildungsverhältnisses einen Beitrag in Höhe von 10 % des regulären Sozialversicherungsbeitrags. Im Juni 2015 wurde der Regelungsrahmen mit Anreizen für Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden, überarbeitet. Im Rahmen einer Pilotmaßnahme brauchen Betriebe, die Jugendlichen einen (vor dem 31. Dezember 2016 unterschriebenen) Ausbildungsvertrag anbieten, der zu einer Berufsbildungsqualifikation oder einem Abschluss führt, nur 5 % der Sozialversicherungsbeiträge (statt 10 %) abzuführen.

Ausbildungsfonds

Durch Ausbildungsfonds, die aus Unternehmensabgaben finanziert werden, können mehr Ressourcen für die Lehrlingsausbildung bereitgestellt werden. Solche Abgaben sind in der Regel obligatorisch – entweder für alle Unternehmen, oder sie werden für Unternehmen bestimmter Branchen tarifvertraglich festgelegt. In beiden Fällen zahlen die Unternehmen einen

bestimmten Prozentsatz ihrer Lohnsumme in einen nationalen oder branchenspezifischen Fonds ein, der dazu dient, die Unternehmen für ihre Ausbildungskosten und/oder Ausbildungsvergütung (teilweise) zu entschädigen. Da die Einzahlung der Ausbildungsabgabe in die Ausbildungsfonds verpflichtend ist, tragen sie dazu bei, sowohl bei den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie wichtig die Ausbildung ist, und stärken die Ausbildungsbereitschaft.

Auch die Handels- und Handwerkskammern können zur Finanzierung der betrieblichen Ausbildung beitragen, indem sie entsprechende Beiträge bei ihren Mitgliedern erheben.

DK erhebt eine obligatorische Umlage: alle dänischen Unternehmen des öffentlichen und privaten Sektors zahlen einen festen Jahresbeitrag pro Vollzeitbeschäftigtem in den Auszubildendenvergütungsfonds für Arbeitgeber (Arbejdsgiversnes Elevrefusion – AER) ein. Dieser landesweite Fonds wird (u. a.) verwendet, um die Auszubildenden in den Zeiten zu entlohnen, in denen sie außerbetriebliche Ausbildungssteile an Berufsschulen absolvieren.

NL Viele sektorale Ausbildungsfonds unterstützen die Lehrlingsausbildung aktiv. OOM (Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking), ein Ausbildungs- und Entwicklungsfonds für die metallverarbeitende Industrie, fördert die Lehrlingsausbildung, indem er sich an den Ausbildungskosten von KMU, die Lehrlinge ausbilden, beteiligt.

Gutscheine, Zuschüsse und andere Beihilfen

Gutscheine und Zuschüsse (oder andere Beihilfen) erscheinen jedoch besser geeignet, um bestimmte Arten von Unternehmen (z. B. KMU) zu erreichen oder bestimmte Zwecke (Verbesserung der Qualität der Lehrlingsausbildung, Förderung der Schaffung neuer Lehrstellen, Aktivierung oder erneute Aktivierung der Unternehmen zur Bereitstellung von Lehrstellen) zu verfolgen. Diese Art der Unterstützung wird sowohl von den staatlichen Behörden als auch den Sozialpartnern eingesetzt.

ENGLAND Der „small employer incentive“, der für Kleinbetriebe Anreize zur Einstellung von Lehrlingen schaffen soll, ist seit 2012 für Kleinbetriebe verfügbar, die bisher noch nicht ausgebildet haben, aber gerne Lehrlinge einstellen würden.

WALES Das staatliche „Young recruits programme“ bietet finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber, die zusätzliche Auszubildende im Alter zwischen 16 und 24 Jahren einstellen. Weitere Unterstützung für die Beteiligung von KMU an der Lehrlingsausbildung ist in Form von Zuschüssen für Kleinst- und Kleinbetriebe für die Einstellung eines Auszubildenden verfügbar.

Schaffung eines günstigen Unternehmensumfelds

Finanzielle Anreize allein reichen nicht aus, da es vor allem auf das Vorhandensein eines Unternehmensumfelds ankommt, das KMU praktische Unterstützung bietet. Für die Schaffung eines solchen Umfelds ist eine koordinierte Strategie unter Beteiligung aller Interessengruppen in einer Branche oder Gemeinschaft von entscheidender Bedeutung. Wenn die Handelskammern, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften, Branchenverbände, Berufsbildungsanbieter und öffentlichen Arbeitsverwaltungen zusammenarbeiten, können sie eine Kultur der Lehrlingsausbildung fördern. Damit diese Kooperation funktionieren kann, müssen die jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten klar definiert sein.

AU Die Wirtschaftskammer und die Kammer für Arbeiter und Angestellte unterstützen Betriebe mit einem bis 10 Beschäftigten während des gesamten Prozesses der Lehrstellenausschreibung und Durchführung der Ausbildung. Betriebe und Berufsbildungsanbieter können sich qualifizierte Ausbilder „teilen“. An der Organisation der Lehrlingsausbildung für KMU sind immer staatlich finanzierte Anbieter beteiligt.

Ressourcenbündelung

Lokale Unternehmensnetzwerke oder Partnerschaften zwischen Unternehmen können dazu beitragen, den komplexen Ausbildungsbedarf von KMU zu decken. In diesem Rahmen können Ressourcen zusammengeführt, Informationen weitergegeben, Wissen ausgetauscht und Ideen entwickelt werden, und die Beteiligten können aus den Erfahrungen der Partner lernen. Solche Netzwerke oder Partnerschaften können je nach Bedarf verschieden ausgestaltet sein:

- ein Unternehmen kann die Leitung und die Gesamtverantwortung für die Ausbildung übernehmen, während spezielle Ausbildungsmodulare von den Partnerunternehmen bereitgestellt werden;
- KMU können als gleichberechtigte Partner ein Ausbildungskonsortium bilden;
- Großunternehmen können den Lehrlingen ihrer Zulieferer (in der Regel sind das KMU) anbieten, bestimmte Ausbildungsabschnitte in ihren Ausbildungswerkstätten zu durchlaufen;
- KMU können ihre Ressourcen kombinieren und in gemeinsamer Verantwortung einen gemeinsamen Lehrlingsausbildungsgang anbieten, zu dem jedes Partnerunternehmen einen spezifischen Aspekt des Ausbildungs- und Lerninhalts beiträgt ⁽²⁾.

⁽²⁾ Europäische Kommission und Cedefop (2013). Outcomes of peer learning activities (Ergebnisse von Peer-Learning-Aktivitäten). Support to trainers' competence development in

CH Die Bundesbehörden beschäftigten staatliche Lehrstellenförderinnen und -förderer, die die Aufgabe haben, Unternehmen zur Schaffung von Lehrstellen zu motivieren. Je nach den Möglichkeiten eines Betriebs, die Ausbildungsanforderungen zu erfüllen, helfen sie beim Beitritt zu Lehrbetriebsverbänden, die die einschlägigen Anforderungen abdecken. Der Staat bietet für die Einrichtung dieser Verbände eine Startfinanzierung.

AU Wenn ein Betrieb nicht alle Ausbildungsaspekte für einen bestimmten Beruf abdecken kann, kann er mit einem oder mehreren anderen Unternehmen einen Ausbildungsverbund gründen. Die Wirtschaftskammern der Länder haben in Zusammenarbeit mit den Landtagen oder der Arbeiterkammer spezielle Stellen eingerichtet, die die Einrichtung von Ausbildungsverbänden durch Informationen über mögliche Partnerunternehmen und Bildungseinrichtungen unterstützen. Sie bieten den Ausbildungsverbänden auch praktische Unterstützung.

Verwaltung sämtlicher Phasen der Lehrlingsausbildung von der Einstellung bis zu Bewertung zu bewältigen. Eine lokale Unterstützungsstruktur muss in der Lage sein, die KMU bei der Einrichtung, Planung, Durchführung und Qualitätssicherung ihrer Lehrlingsausbildungen, einschließlich der Beurteilung der Auszubildenden, zu unterstützen.

FR Der Verein Agefa-PME, gegründet durch den KMU-Zusammenschluss Confédération Générale des PME, verwaltet ein Netz von Einrichtungen, die etwa 5 000 Lehrlinge pro Jahr ausbilden. Agefa-PME hat verschiedene Instrumente zur Unterstützung von KMU entwickelt, z. B. eine CV-Datenbank zum Abgleich der Kompetenzen von Arbeitssuchenden mit verfügbaren Stellen, ein Online-Tool zur Beantragung von Zuschüssen und ein Online-Bewerbungsformular sowie ein Beratungstool mit aktuellen Informationen über die Ausbildungsabgabe.

Partnerschaften zwischen Schule und Unternehmen

Abhilfe bei Kapazitätsengpässen in KMU kann auch durch überbetriebliche Ausbildungszentren geschaffen werden, die so ausgestattet sind, dass sie alle Ausbildungsinhalte abdecken können. Diese Zentren werden häufig von Branchenorganisationen zur Unterstützung von KMU eingerichtet, die Lehrstellen anbieten wollen, aber nicht in der Lage sind, alle Inhalte zu vermitteln, die ein Lehrling für eine bestimmte berufliche Qualifikation benötigt.

Vermarktung der Lehrlingsausbildung

Die Erfahrung zeigt, dass die Bereitschaft der Unternehmen zur Ausbildung von Lehrlingen vom Image der Lehrlingsausbildung positiv beeinflusst wird. Die Würdigung des Erfolgs eines Unternehmens oder seiner Lehrlinge, beispielsweise durch Wettbewerbe, Imagekampagnen, Auszeichnungen für die beste Ausbildung, kann dazu beitragen, das Innovationspotential eines Unternehmens herauszustellen und sein Profil als sozial verantwortlich handelndes Unternehmen zu stärken.

DE Kleine und mittlere Handwerksbetriebe spielen bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen eine wichtige Rolle, können aber oft nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Ausbildungsinhalte abdecken. Um sie zu unterstützen sieht das Gesetz überbetriebliche Berufsbildungsstätten vor, die ergänzende Ausbildungsangebote bereitstellen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Ausbildung den Anforderungen des Arbeitsmarkts und den technischen und ökologischen Qualitätsstandards entspricht.

FR In Montpellier fördert der Verein „Club Ecole-Entreprise“ den Dialog zwischen örtlichen (berufsbildenden) Schulen und KMU. Dadurch sollen Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen entwickelt werden und (Berufs-) Schülerinnen und Schüler durch Lehrlingsausbildungsmodelle oder andere arbeitsplatzbasierte Lernformen in Kontakt mit der Arbeitswelt kommen. In Montpellier ist die Zahl der Lehrverträge in den letzten zwei Jahren erheblich gestiegen, nachdem durch den Club Ecole-Entreprise erste Kontakte zwischen KMU und interessierten Jugendlichen hergestellt worden waren.

DE Die Bundesagentur für Arbeit organisiert jedes Jahr Ausbildungswochen, um die positiven Auswirkungen der Lehrlingsausbildung auf Einzelne, Unternehmen und die gesamte Wirtschaft herauszustellen. In diesem Rahmen finden u. a. Messen, Wettbewerbe und Preisverleihungen statt, und interessierte Betriebe werden mit interessierten Jugendlichen zusammengebracht.

UK Bei der diesjährigen Ausbildungswoche wurden 23 000 Ausbildungsstellen zugesagt.

Lokale Unterstützungsstellen

Sämtliche Akteure müssen auf allen Ebenen mobilisiert werden, um die KMU zu erreichen; aber es müssen auch konkrete Unterstützungsmaßnahmen ergriffen werden – vor allem auf der lokalen und regionalen Ebene. Die meisten KMU benötigen externe administrative und praktische Unterstützung, um die

Unterstützung für betriebliche Ausbilder und Mentoren

Aufgrund ihrer geringen Größe und ihrer begrenzten Ressourcen ist es für KMU häufig schwierig, qualifizierte Arbeitskräfte für die Anleitung von Lehrlingen auszubilden. In vielen Fällen nehmen der Unternehmensinhaber oder erfahrene Facharbeiter diese Rolle zusätzlich zu ihren eigenen Aufgaben wahr. Angesichts der zunehmenden Bemühungen vieler Länder, die Ausbildung junger Menschen in Form der Lehre zu fördern, müssen künftig mehr Facharbeiter für diese Aufgabe ausgebildet und darin unterstützt werden. Ob Lehrlinge in den Unternehmen gut ausgebildet werden können, hängt ganz wesentlich von der Verfügbarkeit kompetenter Ausbilder im Betrieb ab. Deshalb

small and medium-sized enterprises, Strasbourg, France/ Offenburg, Germany, 28-30 October 2013. (Unterstützung der Kompetenzentwicklung von Ausbildern in KMU, Strasbourg (Frankreich) / Offenburg (Deutschland), 28.-30. Oktober 2013) http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/PLA3_report_v5.pdf

müssen betriebliche Ausbilder Gelegenheit erhalten, ihre fachlichen und pädagogischen Kompetenzen zu entwickeln und regelmäßig zu aktualisieren⁽³⁾.

Ausbilder in KMU müssen dieselben Qualitäts-sicherungsstandards einhalten wie ihre Kollegen in Großunternehmen. In der Regel wird von ihnen sowohl ein Abschluss in dem Beruf, für den sie ausbilden, als auch eine pädagogische/didaktische Qualifikation erwartet. Um diese Anforderung zu erfüllen, müssen die KMU gezielt mit flexiblen, auf ihre Bedürfnisse angepassten Ausbildungsangeboten für Ausbilder unterstützt werden.

Je nach Land wird die Ausbildung der betrieblichen Ausbilder von staatlichen Behörden, Kammern, Branchenorganisationen oder privaten Berufsbildungsanbietern sichergestellt. Ihre Hauptziele sind zumeist die Weiterentwicklung ihrer didaktischen und pädagogischen Kompetenzen und die Information der Ausbilder über den rechtlichen Rahmen der Lehrlingsausbildung sowie über die Lernergebnisse, die von den Lehrlingen erwartet werden.

Nationale Agenturen und Kammern haben Leitlinien und Instrumente für Unternehmen und Ausbilder entwickelt, in denen die einschlägigen Qualifikationsanforderungen und die Kompetenzen beschrieben werden, die die Ausbilder erwerben müssen, um diese zu erfüllen. Dazu gehört auch, dass sie in der Lage sind, die Lehrlinge bei der

Organisation des Lernens zu beraten und ihre Kompetenzen zu bewerten, und dass sie schwierige Situationen bewältigen können.

Das Cedefop sammelt und verbreitet Informationen über die Regelung und Finanzierung der Lehrlingsausbildung, erstellt Berichte über Entwicklungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, unterstützt den Aufbau von Netzen und fördert das Politiklernen. Spezielle Aktivitäten des Cedefop in diesem Bereich:

- Unterstützung interessierter Mitgliedstaaten bei der Einführung der Lehrlingsausbildung oder Reformierung bestehender Systeme durch Bestandsaufnahmen der einschlägigen Rechtsvorschriften (thematische Länderübersichten). Zwischen Mai 2014 und April 2015 wurden solche Übersichten für Litauen und Malta erstellt (*). Bestandsaufnahmen für Griechenland, Italien und Slowenien werden Anfang 2017 abgeschlossen.
- Untersuchung der aktuellen Governance-Strukturen in der Berufsbildung und der Finanzierungsregelungen im Hinblick auf die Förderung der Lehrlingsausbildung in Spanien, Italien, Lettland, Portugal und Schweden, in Zusammenarbeit mit nationalen Interessengruppen. Die Forschungsarbeiten wurden zwischen November 2013 und Mai 2015 durchgeführt; die Ergebnisse werden Anfang 2016 veröffentlicht;
- Überwachung und Untersuchung der Entwicklungen beim arbeitsplatzbasierten Lernen, einschließlich der Reformen der Lehrlingsausbildung in den Mitgliedstaaten unter besonderer Berücksichtigung der berufsbildungsbezogenen Ziele, die die Mitgliedstaaten im Brügge-Kommuniqué vereinbart haben, und der Verpflichtungen im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz.

(*) Übersicht zur Lehrlingsausbildung Litauen:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>

Übersicht zur Lehrlingsausbildung Malta:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>

⁽³⁾ Die Europäische Kommission und das Cedefop haben Leitprinzipien zur Unterstützung betrieblicher Ausbilder in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung entwickelt. Ein Leitprinzip betrifft die speziellen Erfordernisse und zielgerichtete Unterstützung der KMU (Europäische Kommission und Cedefop, 2014).

Thematische Länderübersichten zur Lehrlingsausbildung

Analyserahmen

Der Rahmen beinhaltet einige charakteristische Merkmale, die in unterschiedlichem Umfang und in verschiedenen Kombinationen in bestehenden Lehrlingsausbildungssystemen vorhanden sind. Diese Merkmale haben rein strukturierende Funktion und dienen als Grundlage für die System-Analyse. Sie sind nicht als „notwendige Voraussetzungen“ anzusehen.

ANALYSEBEREICHE	OPERATIVE DESKRIPTOREN
UNTERSCHIEDUNGS-MERKMALE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Systematische langfristige Ausbildung mit abwechselnden Ausbildungsphasen am Arbeitsplatz und in einer Schule oder einem Ausbildungszentrum, die zu einem Abschluss führt. 2. Auszubildende sind vertraglich an den Arbeitgeber gebunden und erhalten eine Vergütung (Lohn). 3. Ein Arbeitgeber ist für den betrieblichen Teil der Ausbildung verantwortlich.
1. LEHRLINGSAUSBILDUNG IM ALL-GEMEINEN UND BERUFLICHEN BILDUNGSSYSTEM	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Die Lehrlingsausbildung ist in einem rechtlichen Rahmen definiert und geregelt. 1.2. Ihre Position im Verhältnis zu anderen Lernwegen ist klar. 1.3. Die Lehrlingsausbildung eröffnet sowohl horizontale als auch vertikale Wege zu einer Spezialisierung oder Fortsetzung der Bildung auf anderen Stufen.
2. GOVERNANCE-STRUKTUREN	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Rollen und Zuständigkeiten der wichtigsten Akteure (Staat, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern, Schulen, Berufsbildungseinrichtungen, Unternehmen) auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sind klar definiert und verteilt: Entscheidungsfindung, Umsetzung, Beratung, Kontrolle. 2.2. Die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind auf allen Ebenen aktiv eingebunden. 2.3. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Unternehmen erkennen eindeutig an, dass die Lehrlingsausbildung für eine gut ausgebildete Arbeitnehmerschaft von großer Bedeutung ist (soziale Verantwortung). 2.4. Es wird ein Koordinierungs- und Entscheidungsgremium eingesetzt.
3. AUSBILDUNGSINHALT UND LERN-ERGEBNISSE	<ol style="list-style-type: none"> 3.1. Qualifikationsstandards und/oder Berufsprofile sind vorhanden, basieren auf Lernergebnissen und werden regelmäßig überprüft und aktualisiert. 3.2. Curricula und Ausbildungsgänge werden anhand von Qualifikationsstandards und/oder Berufsprofilen entwickelt. 3.3. Inhalt, Dauer und erwartete Ergebnisse des betrieblichen und schulischen Lernens sind klar aufgeteilt und bilden eine kohärente Abfolge. 3.4. Es bestehen Regelungen für die Anpassung bestimmter Lehrplanteile an den lokalen Arbeitsmarktbedarf. 3.5. Es sind (Mindest-)Anforderungen für den Zugang zur Lehrlingsausbildung festgelegt. 3.6. Abschließend werden alle Lernergebnisse lernortunabhängig bewertet.
4. KOOPERATION ZWISCHEN DEN LERNORTEN	<ol style="list-style-type: none"> 4.1. Schule und Betrieb arbeiten koordiniert zusammen. Die Zuständigkeiten der verschiedenen Lernorte sind klar verteilt und es existieren etablierte Feedback-Mechanismen. 4.2. Schulen, Unternehmen und Auszubildende entwickeln gemeinsam auf der Grundlage des Curriculums einen Ausbildungsplan. 4.3. Kann ein Unternehmen nicht alle im Curriculum für das betriebliche Lernen vorgesehenen Lernergebnisse sicherstellen, gibt es Möglichkeiten, dies auszugleichen (z. B. durch überbetriebliche Ausbildungsstätten und Zusammenarbeit zwischen Betrieben). 4.4. Einer der Lernorte übernimmt die Koordinierung des Ausbildungsprozesses (wird gesetzlich damit betraut). 4.5. Es ist klar festgelegt, wer für die Verwaltungsaufgaben in Bezug auf den betrieblichen Ausbildungsteil (z. B. Kontrollen der technischen und personellen Eignung des zugelassenen Ausbildungsbetriebs, Zuständigkeit für die Dokumentierung von Ausbildungsverträgen) zuständig ist.

5. BETEILIGUNG UND UNTERSTÜTZUNG DER UNTERNEHMEN	<p>5.1. Rechte und Pflichten der ausbildenden Unternehmen sind gesetzlich festgelegt.</p> <p>5.2. Es gibt Strategien und Initiativen für das Bewerben der Lehrlingsausbildung und die Information von Unternehmen über die Vorteile der Einstellung von Auszubildenden, die damit verbundene Verantwortung und über verfügbare Anreize.</p> <p>5.3. Es wurden Mindestanforderungen für Unternehmen festgelegt, die bereit sind, Lehrstellen bereitzustellen und/oder ein Akkreditierungsverfahren zu durchlaufen.</p> <p>5.4. Unternehmen, vor allem KMU, erhalten nichtfinanzielle Unterstützung für die Durchführung von Lehrlingsausbildungen.</p> <p>5.5. Unternehmen, die eine hochwertige Ausbildung bieten, erhalten Anerkennung oder sogar Auszeichnungen.</p> <p>5.6. Arbeitgeberverbände spielen eine entscheidende Rolle bei der Gewinnung und Unterstützung von Ausbildungsbetrieben.</p>
6. ANFORDERUNGEN UND UNTERSTÜTZUNG FÜR LEHRKRÄFTE UND BETRIEBLICHE AUSBILDER	<p>6.1. Unternehmen müssen einen qualifizierten Mitarbeiter (Ausbilder) mit der Aufgabe betrauen, die Auszubildenden zu begleiten.</p> <p>6.2. Für die Ausbilder von Lehrlingen gelten bestimmte Qualifikations- und Kompetenzanforderungen.</p> <p>6.3. Betriebliche Ausbilder müssen einen Abschluss in dem Beruf besitzen, für den sie ausbilden.</p> <p>6.4. Lehrlings-Ausbilder in Unternehmen müssen bestimmte pädagogische/didaktische Kompetenzen nachweisen.</p> <p>6.5. Es gibt Weiterbildungsangebote für betriebliche Ausbilder zur Weiterentwicklung und Aktualisierung ihrer pädagogisch-didaktischen und berufsübergreifenden Kompetenzen und für Lehrkräfte zur Aktualisierung ihrer fachlich-technischen Kompetenzen.</p> <p>6.6. Es existieren Mechanismen für die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrkräften.</p> <p>6.7. Es ist klar festgelegt, wer (Lehrkraft oder Ausbilder) letztendlich für das Lernen der Lehrlinge zuständig ist.</p>
7. FINANZIERUNGS- UND KOSTENTEILUNGSMECHANISMEN	<p>7.1. Unternehmen, die ausbilden, zahlen den Lehrlingen eine Ausbildungsvergütung und tragen die indirekten Kosten (Materialien, Zeit der Ausbilder).</p> <p>7.2. Der Staat ist für die Finanzierung der berufsbildenden Schulen und/oder von Zuschüssen für ausbildende Unternehmen zuständig.</p> <p>7.3. Dauer und Organisation der Lehrlingsausbildung sind so geregelt, dass die Unternehmen ihre Investition durch die Arbeit der Auszubildenden wieder hereinholen können.</p> <p>7.4. Es existieren Anreize (Zuschüsse, Steuervergünstigungen), um Unternehmen für die Einstellung von Auszubildenden zu gewinnen – branchenübergreifend und/oder für bestimmte Branchen oder Berufe.</p> <p>7.5. Die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften übernehmen (direkt oder indirekt) einen Teil der Kosten.</p>
8. QUALITÄTSSICHERUNG	<p>8.1. Das Qualitätssicherungssystem erstreckt sich auch auf die Ausbildung von Lehrlingen.</p>
9. ARBEITS- UND LERNBEDINGUNGEN AUSZUBILDENDER	<p>9.1. Die Rechte und Pflichten der Auszubildenden sind sowohl in Bezug auf die Arbeit als auch auf das Lernen gesetzlich festgelegt.</p> <p>9.2. Für die Auszubildenden gibt es eine zuständige Kontaktstelle, die sie über die Rechte und Pflichten aller Beteiligten informiert und bei Problemen unterstützt.</p> <p>9.3. Auszubildende haben einen Beschäftigungsvertrag mit dem Betrieb und genießen alle Rechte und Leistungen von Beschäftigten, haben aber auch alle entsprechenden Pflichten.</p> <p>9.4. Für den Fall, dass ein Unternehmen die Ausbildung nicht bereitstellen kann (z. B. wegen Insolvenz), sind Auszubildende geschützt.</p> <p>9.5. Auszubildende haben Zugang zu Beratungsdiensten.</p>

-
- | | |
|---|---|
| 10. FLEXIBLE
REAKTION AUF
DEN
ARBEITSMARKT | <p>10.1. Es sind institutionelle Verfahren vorhanden, die es ermöglichen, in der Lehrlingsausbildung auf den Bedarf des Arbeitsmarkts zu reagieren oder ihn zu antizipieren.</p> <p>10.2. Outputs und Ergebnisse der Lehrlingsausbildung werden regelmäßig überwacht und evaluiert.</p> <p>10.3. Es finden regelmäßig Ex-ante- und Ex-post-Wirkungsbewertungen der Lehrlingsausbildung statt.</p> |
|---|---|
-



Kurzbericht – 9102 DE

Kat.-Nr.: TI-BB-15-006-DE-N

ISBN 978-92-896-1790-1, doi: 10.2801/657806

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2015

Alle Rechte vorbehalten.

Die Kurzberichte erscheinen auf Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie sie regelmäßig erhalten möchten, schicken Sie uns eine Mail unter:

briefingnotes@cedefop.europa.eu

Weitere Kurzberichte und Cedefop-Publikationen sind abrufbar unter:

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Postfach 22427, 55102 Thessaloniki, Griechenland

Europe 123, 57001 Thessaloniki, Griechenland

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-Mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu
