

Qualität der Ausbildung in der europäischen Union



Veröffentlicht von Hans - Werner Müller
Editore: Christina Linderholm
und Garry Parker
© UEAPME, 2000





INHALTSVERZEICHNIS

1.	Zu diesem Leitfaden	4		
2.	Die Eckwertkriterien der UEAPME	5		
3.	Die Studie zur Berufsausbildung in der Europäischen Union	6		
3.1	Allgemeine Schwierigkeiten bei der Durchführung vergleichender Studien	7		
3.2	Synopse	8		
4.	Darstellung der Ausbildungsmodelle in den Europäischen Mitgliedstaaten	13		
4.1	Beschreibung des österreichischen Ausbildungssystems	13	4.10.2	BESCHREIBUNG 38
4.1.1	EINFÜHRUNG	13	4.11	Beschreibung des italienischen Ausbildungssystems 40
4.1.2	BESCHREIBUNG	13	4.11.1	EINFÜHRUNG 40
4.2	Beschreibung des Ausbildungssystems des flämischen Teils Belgiens	15	4.11.2	BESCHREIBUNG 40
4.2.1	EINFÜHRUNG	15	4.12	Beschreibung des Ausbildungssystems in Luxemburg 43
4.2.2	BESCHREIBUNG	15	4.12.1	EINFÜHRUNG 43
4.3	Beschreibung des Ausbildungssystems des wallonischen Teils Belgiens	18	4.12.2	BESCHREIBUNG 44
4.3.1	EINFÜHRUNG	18	4.13	Beschreibung des niederländischen Ausbildungssystems 47
4.3.2	BESCHREIBUNG	18	4.13.1	EINFÜHRUNG 47
4.4	Beschreibung des dänischen Berufsbildungssystems	20	4.13.2	BESCHREIBUNG 47
4.4.1	EINFÜHRUNG	20	4.14	Beschreibung des portugiesischen Ausbildungssystems 50
4.4.2	BESCHREIBUNG	21	4.14.1.	EINFÜHRUNG 50
4.5	Beschreibung des finnischen Berufsbildungssystems	24	4.14.2.	BESCHREIBUNG 51
4.5.1	EINFÜHRUNG	24	4.15	Beschreibung des schwedischen Bildungssystems 54
4.5.2	BESCHREIBUNG	24	4.15.1	EINFÜHRUNG 54
4.6	Beschreibung des französischen Ausbildungssystems	26	4.15.2	BESCHREIBUNG 54
4.6.1	EINFÜHRUNG	26	4.16	Beschreibung des spanischen Bildungssystems 55
4.6.2	BESCHREIBUNG	28	4.16.1	EINFÜHRUNG 55
4.7	Beschreibung des deutschen Ausbildungssystems	28	4.16.2	BESCHREIBUNG 56
4.7.1	EINFÜHRUNG	28	5	Akzeptanz- und Entwicklungsanalyse im Hinblick auf die UEAPME Kriterien 58
4.7.2	BESCHREIBUNG	29	5.1	Akzeptanz und Entwicklung in Österreich 58
4.8	Beschreibung des neuen modernen Berufsausbildung in England und Wales	32	5.2	Akzeptanz und Entwicklung in Flandern (Belgien) 60
4.8.1	EINFÜHRUNG	32	5.3	Akzeptanz und Entwicklung in der Wallonie (Belgien) 62
4.8.2	BESCHREIBUNG	32	5.4.	Akzeptanz und Entwicklung in Dänemark 63
4.9	Beschreibung des griechischen Ausbildungssystems	34	5.5	Akzeptanz und Entwicklung in Finnland 66
4.9.1	EINFÜHRUNG	34	5.6	Akzeptanz und Entwicklung in Frankreich 69
4.9.2	BESCHREIBUNG	34	5.7	Akzeptanz und Entwicklung in Deutschland 70
4.10	Beschreibung des irischen Ausbildungssystems	37	5.8	Akzeptanz und Entwicklung in England und Wales 74
4.10.1	EINFÜHRUNG	37	5.9	Akzeptanz und Entwicklung in Griechenland 77
			5.10	Akzeptanz und Entwicklung in Irland 80
			5.11	Akzeptanz und Entwicklung in Italien 83
			5.12	Akzeptanz und Entwicklung in Luxemburg 86
			5.13	Akzeptanz und Entwicklung in den Niederlanden 88
			5.14	Akzeptanz und Entwicklung in Portugal 91
			5.15	Akzeptanz und Entwicklung in Schweden 94
			5.16	Akzeptanz und Entwicklung in Spanien 96
			Schlussfolgerung	99

KAPITEL ① ZU DIESEM LEITFADEN

MARC BEUTNER, ASTRID FISCHER, RAINER OETTING

Dieser Leitfaden ist das Ergebnis des UEAPME Projektes „Qualität der Ausbildung in der europäischen Union“, das von der Europäischen Kommission gefördert wird. Ziel ist die Strukturierung der europäischen Systeme beruflicher Erstausbildung, wobei der Leitfaden nicht als Nachschlagewerk der unterschiedlichen Ausbildungssysteme der EU-Mitgliedsstaaten verstanden werden möchte. Dieser Leitfaden ist insofern eher als Überblick über verschiedene ausgewählte Systeme konzipiert und hauptsächlich an den Kriterien der UEAPME zur Ausbildungsqualität in Europa orientiert. Diese Kriterien dienen in diesem Zusammenhang als eine Art Rahmen insofern als der Hauptzweck der Studie in einem Vergleich der Systeme der verschiedenen Länder besteht. Daher war sie von Anfang an im Hinblick auf solche Vergleichsmöglichkeiten angelegt. Aus den gegebenen Kriterien der UEAPME wurden zu diesem Zweck eine Reihe von Einzelpunkten mit dem Ziel eines differenzierten Vergleichs abgeleitet. Diese Einzelaspekte finden sich im ersten Teil der Studie und erlauben eine genaue Beschreibung des aktuellen Standes des jeweils betrachteten Systems. Der zweite Teil besteht aus einer Beurteilung, die von jeweils mehreren Experten der beteiligten Länder in Anbetracht des derzeitigen Standes abgegeben wurde mit anschließender Zusammenfassung durch den am Projekt teilnehmenden Länderexperten. Anschließend sind die von den Experten erwarteten Entwicklungen für jedes Land benannt. Dieser Teil ist streng an den UEAPME Kriterien orientiert und ermöglicht daher klare und transparente Vergleiche. Der vergleichende Charakter innerhalb dieser Studie zeigt sich in einer Art tabellenartiger Anlage. Man könnte dieser Form die sich daraus ergebende vereinfachende Darstellung entgegenhalten. Abgesehen von diesem generell für alle ähnlich gelagerten Darstellung geltenden Einwand wurde die tabellenähnliche Form gewählt, um generelle Tendenzen, Rahmenbedingungen, Probleme und zukünftige Entwicklungen deutlicher aufzeigen und mit besonderem Augenmerk auf die UEAPME Kriterien darstellen zu können. Den Lesern wird die Erkennung von Ähnlichkeiten und Verschiedenheiten der Positionen und Entwicklungen ermöglicht, und sowohl positive als auch negative Aspekte in den einzelnen Punkten kommen zur Sprache. Diese Komponenten könnten bei der Erarbeitung von Grundlagen für weitere Zielsetzungen in den einzelnen EU-Staaten hilfreich sein. Ein weiteres Ziel dieser Studie ist natürlich auch das Zusammenstellen grundlegender Fakten in Richtung auf besseres gegenseitiges Verständnis und einen intensiven Austausch im Bereich der beruflichen Bildung, um so auf Dauer zur beruflichen Mobilität und zur gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen beizutragen. Zu diesem Zweck waren die beteiligten Experten aufgerufen, eine bestimmte Auswahl aus Modellen ihrer Länder aus den Bereichen Handwerk und kleinere und mittelständische Unternehmen zu treffen. Die große Vielfalt der verschiedenen und teilweise sehr ähnlichen parallelen Modellen würde andernfalls Vergleiche unmöglich machen.

Somit liefert diese Studie insgesamt einen Überblick und eine Beschreibung über die derzeitigen und für die Zukunft erwarteten

Aktivitäten. Die Eckwertkriterien der UEAPME selbst werden weitestgehend von den Experten akzeptiert - insofern soll diese Studie zur Entwicklung nationaler Berufsbildungssysteme anregen, die die Mobilität und den Austausch von Auszubildenden im Rahmen einer zukunftsorientierten Beschäftigungspolitik innerhalb der Union fördern. Dieser Leitfaden dient der Vorlage bei der Europäischen Kommission sowie der Information der Mitglieder der UEAPME. Die folgende Übersicht zeigt eine Liste der Experten, welche in den einzelnen Mitgliedsländern der Europäischen Union mit dieser Studie beschäftigt waren:

Land	Name	Organisation
1) A	Dr. Georg Piskaty	WKÖ
2) B fl	Véronique Willems	NCMV
3) B fr	Paul Balancier, Benoit Leonard	Formation PME
4) DK	Anne Holm Sjøberg	DMK
5) FIN	Kari Viinisalo	Helsinki City, Education Department
6) F	Chantal Lisbonis	APCM
7) D	Marc Beutner	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk, Köln
8) GB	Graham Attwell	PONTYDYSGU
9) GR	Paraskevas Lintzeris	Confederation of SME's of Greece
10) IRL	Eamon French	FAS Training and Employment Authority
11) I	Michela Stasio	DEONFAPI
12) L	Marc Ant	Etudes & Formation
13) NL	Will Seignette	Infra Opleidingscentrum SBW Harderwijk
14) P	Clarisse Tomé	IEFP Instituto do Emprego e Formacao Profissional
15) S	Karin Torneklint	Företagaras Riksorganisation
16) E	Luis M. Naya Garmendia	University of the Basque Country

KAPITEL 2 DIE ECKWERTKRITERIEN DER UEAPME

LAURA BERNERI

Praxisorientierte Ausbildung wird in Europa immer wichtiger. Die Verbindung zwischen praktischem und theoretischen Lernen in Unternehmen und Ausbildungszentren – die sogenannte praxisverbundene Ausbildung – ist zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten absolut grundlegend. In den verschiedenen Berufsbildungssystemen in Europa vereint der Begriff des praxisverbundenen Lernen eine ganze Reihe verschiedener Ausbildungen von Seminaren mit Praxisanteilen bis hin zu Berufsausbildungen, bei denen die betriebliche Komponente eine Schlüsselrolle einnimmt.

Innerhalb der Skala verschiedener praxisverbundener Ausbildungsformen spielt die Berufsausbildung eine besondere Rolle. Basierend auf einem speziellen Vertrag, liefert die Berufsausbildung eine hervorragende Vorbereitung auf das aktive Berufsleben. Sie trägt zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit bei. Auch wird das Unternehmertum bei der jungen Generation gefördert, und die Fortführung des Handwerks, und der kleinen und mittelständischen Unternehmen wird gesichert. Ausgehend von diesen Überlegungen arbeitete die UEAPME 1998 elf Kriterien zur Qualität der Ausbildung in Europa aus. Diese sollten als Grundlage für eine höhere Transparenz und damit für einen verbesserten Informationsfluss zwischen den verschiedenen europäischen Staaten und den verschiedenen Systemen beruflicher Ausbildung dienen.

Die Kriterien im einzelnen:

1. Ausbildung an zwei Lernorten: Betrieb und Schule. Wesentlich für die Lehrlingsausbildung – im Unterschied zur alternierenden Ausbildung – ist, dass die Ausbildung überwiegend im Betrieb stattfindet – ergänzt durch den notwendigen theoretischen Unterricht.
2. Der Lehrvertrag bildet die Rechtsgrundlage für das Ausbildungsverhältnis, in der die sozialen und arbeitsrechtlichen Bedingungen geregelt werden.
3. Festgesetzte überbetriebliche, national anerkannte inhaltliche Standards für Praxis und Theorie, die jeweils aufeinander abgestimmt sind; Ausarbeitung der Standards unter Beteiligung der Sozialpartner und der betroffenen öffentlichen und privaten Organisationen.
4. Orientierung und Anpassung der Ausbildungsinhalte und –methoden am technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt.
5. Ein wesentlicher Teil der Organisation der Ausbildung sowie der Beratung für ausbildende Betriebe und der Ausbildung von Ausbildern (z. B. Meister) wird von den Kammern, den Branchenverbänden oder anderen zuständigen Stellen übernommen.
6. Überwachung des betrieblichen Teils der Ausbildung (und der Standards) durch Kammern oder andere zuständige Stellen/Überwachung des schulischen Teils der Ausbildung durch Behörden.
7. Beteiligung der ausbildenden Unternehmen an der Finanzierung des betrieblichen Teils der Ausbildung, Finanzierung des schulischen Teils der Ausbildung durch die öffentliche Hand.
8. Die Ausbildung wird von qualifiziertem Personal übernommen: qualifizierte Ausbilder in den Betrieben (z. B. Meister), die den nationalen Bedingungen entsprechen (Qualifizierung, Erfahrung, Ehrbarkeit, ...); für den theoretischen Teil von Lehrpersonal, das nach staatlich anerkannten Kriterien ausgewählt wurde.
9. Abnahme der Prüfungen am Ende der Ausbildung unter Beteiligung von Sachverständigen der Wirtschaft (Kammern, berufsständische Organisationen, etc.).
10. Existenz einer Bandbreite an Ausbildungsberufen für Lernschwächere bis hin zu Hochbegabten. Das Unternehmen ist selbst für die Einstellung neuer Lehrlinge verantwortlich.
11. Einbindung der Lehrlingsausbildung in die nationalen Bildungssysteme. Einbindung der Lehrlingsausbildung in einen Ausbildungsweg, der den Zugang zu Fort- und Weiterbildung (z. B. Meisterausbildung) und zu einer Hochschul-/Universitätsausbildung eröffnet.

Am 10. und 11. Dezember 1998 wurde von der UEAPME mit Unterstützung durch die Europäische Kommission eine Konferenz zur „Beschäftigungssicherung durch Berufsausbildung: Best Practice in Handwerk und kleinen und mittelständischen Unternehmen“ in Graz organisiert. Bei dieser Gelegenheit wurden die UEAPME Kriterien zur Berufsausbildung von der Europäischen Kommission und den Teilnehmern verschiedenen Mitgliedaustaaten zustimmend aufgenommen. Dabei wurde die Entscheidung zur Durchführung einer Analyse des derzeitigen Standes und der Entwicklung jedes Kriteriums in den 15 Mitgliedstaaten gefällt.

DIE STUDIE ZUR BERUFSAUSBILDUNG IN DER EUROPÄISCHEN UNION

MARC BEUTNER, ASTRID FISCHER, RAINER OETTING

Die Studie zur Qualität der Berufsausbildung in Europa bezieht sich auf die Situation und die Entwicklung in den 15 EU Mitgliedstaaten. Dementsprechend sind sämtliche 15 Staaten an der Studie beteiligt. Jeder einzelne Staat wird dabei von einem Experten vertreten. Dieser beschreibt das System der beruflichen Erstausbildung des jeweiligen Landes, das den Kriterien der „Eckwertkriterien für eine Berufsausbildung in Europa“ am nächsten kommt. Diese Beschreibungen werden im vierten Kapitel dargestellt. Eine weitere Aufgabe des Experten war die Befragung von weiteren Fachleuten, die aufgrund ihrer Tätigkeit in entsprechenden Institutionen, Organisationen oder Behörden mit der beruflichen Bildung befasst sind. Diese Befragungen vermitteln ein Bild der Akzeptanz der Kriterien selbst sowie der Entwicklung dieser Kriterien. Daher sind die Positionen von Arbeitgeberverbänden (Handwerks- und Organisationen der kleinen und mittelständischen Unternehmen), Arbeitnehmerverbänden (Gewerkschaften, Arbeitnehmervertreter), Ministerien und Lehrerverbänden ebenso enthalten wie die Einschätzungen der nationalen Experten. Die Beschreibungen der nationalen beruflichen Erstausbildungssysteme in Kapitel vier beziehen sich auf Punkte, die zur Vermittlung einer allgemeinen Übersicht jedes Berufsausbildungsmodells ausgearbeitet wurden. Diese Punkte wurden auf dem Workshop in Brüssel sämtlichen nationalen Experten vorgestellt und anschließend gemeinsam diskutiert. Im Anschluss an diesen Workshop war jeder Experte aufgerufen, zu jedem dieser Punkte einen kurzen Text mit Bezug auf das gewählte Ausbildungsmodell zu verfassen. In den einzelnen Ländern werden die Punkte sehr unterschiedlich betont und ausgeführt, was sie für einen Vergleich sehr interessant macht. Da sie ausgehend von den Kriterien der UEAPME unter gezielter Ausdifferenzierung entwickelt wurden, sind sie nicht nur für einen Vergleich, sondern auch zur Darstellung des aktuellen Status der Berufsausbildung geeignet. Diese Aufgabe ist weniger auf Entwicklungen oder Einschätzungen als vielmehr auf eine allgemeine Beschreibung gerichtet, da diese Elemente im zweiten Teil der Studie aufgenommen werden. Die folgende Liste von Einzelpunkten wird von Beispielen begleitet, die mögliche Ansätze aufzeigen sollen.

Zielgruppen

Notwendige und gefragte Qualifikationen, Bedingungen und Alter
,Besondere und spezifizierte Zielgruppen'

Arbeitgeber

Gibt es besondere Zielgruppen auf Seiten der Arbeitgeber, Regierung oder offizielle Stellen, öffentliche Körperschaften, Konzentration auf bestimmte Branchen, Branchenbereiche, in denen das Modell Anwendung findet, Größe (größere, kleinere Unternehmen, prozentualer Anteil)

Vertrag, Formalia

Name des Vertrag, zuständige Personen, Körperschaften und Institutionen, Schutz durch Arbeitsrecht und Vertragsfreiheit, Wer darf diesen Vertrag abschließen?

Grundsätze des Modells

Lernen beim/durch das Arbeiten, Kompetenzen und handlungsorientiertes Lernen, Lebenslanges Lernen, Aufteilung zwischen theoretischem und praktischem Lernen

Wahlmöglichkeiten

- Internationaler Lehrlingsaustausch, Praktika

Ziele der Ausbildungsverträge und des Ausbildungsmodells

Grundlegende Berufsbildungsleistungen, Schlüsselqualifikationen, Förderung spezieller Fähigkeiten und Fertigkeiten, Förderung genereller für den Arbeitsmarkt sinnvoller Kompetenzen, Förderung der Aussichten auf dem Arbeitsmarkt, Berufsbildung am Arbeitsplatz und auf den Arbeitsplatz zugeschnitten

Theoretische Ausbildung (Ort und Zeit)

An der Arbeitsstelle innerhalb der Arbeitszeit, an der Arbeitsstelle außerhalb der regulären Arbeitszeit, in einem Ausbildungszentrum innerhalb/außerhalb der Arbeitsstelle, in einer Berufsschule (Teilzeit / Vollzeit)

Praktische Ausbildung (Ort und Zeit)

Durch praktische konkrete Arbeit an der Arbeitsstelle, Ausbildung an der Arbeitsstelle, Erwerbsarbeit außerhalb der Firma, Erwerbsarbeit in einer Übungswerkstatt/Übungsbüro, Ausbildung in der Übungswerkstatt/-büro

Verpflichtungen des Arbeitgebers/Ausbilders

Anweisung und Unterweisung, Lehren, Zahlen des Gehaltes und Lohnes, Verantwortung für Auszubildende

Pflichten der Auszubildenden

Lernen, Besuch möglicher zusätzlicher Lerneinrichtung, Befolgen der Anweisungen des Arbeitgebers

Qualifiziertes Ausbildungspersonal

Rolle des Lehrers/Tutors/Unterweisers, ständiges Lernen des Lehrers/Tutors/Unterweisers, adäquate Qualifikation, adäquate Erfahrung, adäquater beruflicher Hintergrund

Dauer

Festgelegte Ausbildungsdauer, flexible Ausbildungszeit

Aufsicht

Ausbildungsüberwachung, Tutoren, Ausbilder, zuständige Personen und Organisationen

Ziele der Aufsicht

Arbeitsmarktorientierung, Bildung

Finanzierung und Bezahlung

Verantwortlichkeit der Unternehmen für Zahlung und Finanzierung, Unterstützung der Ausbildung durch den Staat oder öffentliche Institutionen, Öffentliche Finanzierung des theoretischen oder praktischen Teils, der Auszubildende kommt für Kosten und Aufwendungen auf.

Inhaltliche Standards und deren Festlegung

Wer definiert das Curriculum für den schulischen Teil der Ausbildung sowie die Ausbildungsordnung für den betrieblichen Teil der Ausbildung?

Grad der Involvierung

Einbeziehung der Sozialpartner, Einbeziehung von privaten Partnern, Einbeziehung öffentlicher Organisationen

Berufsausbildungsberatung

Bekanntheitsgrad des Ausbildungsmodells, Information

Möglichkeiten der Weiterbildung/Fortbildung

Integration dieses Modells in das gesamte nationale Ausbildungssystem, horizontale und vertikale Durchlässigkeit

Gleichberechtigung

Offenheit für benachteiligte Auszubildende, Zugangsmöglichkeit für Hochbegabte, Gleichberechtigung der Geschlechter

Differenzierung

Möglichkeiten zusätzlichen Qualifikationserwerbs, Hilfen für benachteiligte Auszubildende (Berufsvorschule oder zusätzliche Lernhilfen), Richtlinien, individuelle Bildungswege

Kontrolle der Standards

Kontrolle durch offizielle Organisationen und Institutionen (Kammern, Körperschaften und staatliche Organisationen)

Ausbildungsinhalte und -methoden

Bezug zu technologischen Entwicklungen, Bezug zu wirtschaftlichen Entwicklungen, Art der Anpassung der Bildungsinhalte und -methoden an neue Anforderungen

Abschlussprüfung und Bewertung

Zwischen- und Abschlussprüfungen, Zertifizierung einzelner Ausbildungsteile und Teilabschlüsse möglich, Zertifizierung der

Abschlussprüfung, Schwerpunkte der Abschlussprüfung (praktische, persönliche, theoretische Kompetenzen – Muster, Werkstücke, ... – schriftliche oder/und mündliche Tests), Länge, Zeitpunkt und Bereich der Prüfung, mit der Durchführung beauftragte beteiligte und beauftragte Organisationen und Personen

3.1 ALLGEMEINE SCHWIERIGKEITEN BEI DER DURCHFÜHRUNG VERGLEICHENDER STUDIEN

Die Zusammenarbeit der EU-Staaten im Rahmen beruflicher Bildung dient dazu, Erfahrungen und Praktiken mit der Perspektive einer kontinuierlichen Verbesserung der Aus- und Weiterbildung auszutauschen und die Mobilität der Bürger auf allen Ebenen zu fördern. Ziel einer solchen Zusammenarbeit ist die Entwicklung und Anpassung an wirtschaftliche, soziale und wettbewerbspolitische Veränderungen. Im gegenseitigen Austausch lernen die Vertreter der EU-Staaten voneinander. Sie denken sich in die Andersartigkeit der Partnerländer und deren Kulturen ein.

Grundlage dieser Zusammenarbeit ist ein Vergleich der verschiedenen Ansätze in der europäischen Berufsbildung. Diese werden einander gegenübergestellt und unter bestimmten Gesichtspunkten untersucht. Daraus ergeben sich Gemeinsamkeiten, Ähnlichkeiten und Unterschiede.

Der Nutzen eines solchen Vergleichs und die damit verbundenen Probleme werden in der einschlägigen Literatur folgendermaßen beschrieben:

1. Nutzen eines Vergleichs

- Der Vergleich schärft die Sensibilität für die Strukturen und Entwicklungen im eigenen Land. Er ermöglicht ein vertieftes Verständnis und möglicherweise eine veränderte Wahrnehmung der Probleme im eigenen Land.
- Die Berücksichtigung mehrerer Staaten ermöglicht die Betrachtung verschiedenster Lösungsansätze. Damit wird der Gefahr einer sich verfestigenden 'nationalen' Perspektive begegnet.
- Aus den Schwierigkeiten in einem Staat können andere Staaten lernen.

2. Probleme eines Vergleichs

- Ein Vergleich ist subjektabhängig, d.h. abhängig von der Person, die ihn durchführt.
- Ein Vergleich ist zudem kulturell geprägt. Die Vergleichsmaßstäbe sind charakterisiert durch den kulturellen Hintergrund des Betrachters.

Ansätze zur Gestaltung beruflicher Bildung lassen sich also nicht ohne weiteres importieren oder exportieren, da sie sich jeweils in einem bestimmten kulturellen und politischen Kontext entwickelt haben. Daher ist es erforderlich, eine Kommunikations- und

Kooperationsstruktur zwischen den Vertretern der betrachteten Länder aufzubauen und ein gegenseitiges Verständnis der verschiedenen Ansätze in der Berufsbildung zu verfolgen. Dieser Idee hat sich auch das hier vorgestellte Projekt verpflichtet gefühlt.

Der Austausch zwischen den beteiligten Partnern wurde folgendermaßen gestaltet:

- Die wissenschaftliche Begleitung entwickelte ein Konzept zur Gestaltung und Durchführung der Studie.
- Die UEAPME akquirierte Forschungspartner in den 15 EU-Staaten.
- Auf einem gemeinsamen Workshop in Brüssel wurde das Konzept zur Studie vorgestellt und diskutiert. Ein Schwerpunkt lag dabei in der Verständigung bezüglich der Begrifflichkeiten und der sich dahinter verbergenden Bedeutungen.
- Auf Grundlage der Diskussion und Anregungen wurde das Konzept überarbeitet und die überarbeitete Form wiederum den Partnern zugesandt und von diesen geprüft.
- Die vereinbarten Daten wurden in den einzelnen EU-Staaten von den Forschungspartnern auf Basis gemeinsamer 'Kategorien' erhoben und zusammengefaßt.
- Aus diesen nationalen Berichten wird von der wissenschaftlichen Begleitung ein Gesamtbericht erstellt, der allen Partnern zugesandt wird.
- Der Endbericht wird der Europäischen Kommission vorgestellt.

3.2 SYNOPSE

Die Synopse des FBH zur Qualität der Ausbildung in Europa bezieht sich vorrangig auf eine nationenübergreifende Betrachtung im Hinblick auf die UEAPME-Kriterien. Dabei werden die Aussagen auf Basis der nachfolgenden Expertendarstellungen in einen übergeordneten Kontext mit Blick auf Europa eingestellt. Somit beinhaltet diese Synopse eine allgemeine Einschätzung hinsichtlich Umsetzbarkeit der Kriterien sowie eine Einschätzung der Bereitschaft der in den Länder an der beruflichen Erstausbildung beteiligten Gremien, Verbände und Stellen. Die von den Experten nachfolgend vorgestellten Modelle wurden unter Bezugnahme auf die UEAPME-Kriterien ausgewählt. Der Beitrag Frankreichs konnte in diese Synopsis nur bedingt einbezogen werden, da er sich nicht direkt an den Kriterien und den zum Vergleich vorgegebenen Items orientiert. Dadurch sind sie im Hinblick auf ihre nationalen Relevanz entsprechend unterschiedlich. Dies manifestiert sich in der Zahl der teilnehmenden Auszubildenden sowie in der nationalen Bedeutung des vorgestellten

Modells. Während beispielsweise das für Schweden ausgewählte Modell in der nationalen Bildungslandschaft eine eher untergeordnete Rolle spielt, nimmt das für Deutschland gewählte Modell des dualen Systems eine beherrschende nationale Stellung ein. Insgesamt betrachtet berichten viele Länder, dass der Berufsbildung im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen eine eher geringere Wertschätzung entgegengebracht werde. Um diese Wertschätzung zu stärken, die Qualität der Ausbildung in Europa zu stärken und weiterzuentwickeln, erscheint es daher durchaus sinnvoll über Eckwerte nachzudenken, welchen die Beteiligten unter Berücksichtigung der nationalen Besonderheiten eine positive Einschätzung und damit verbundene Akzeptanz zusprechen.

Ausbildung an zwei Lernorten

Die Verknüpfung theoretischer und praktischer Kenntnisse wird von den Experten der europäischen Länder als generell sinnvoll angesehen. Die Wege, welche zu dieser Verknüpfung führen, sind allerdings verschieden. Die Ausbildung an zwei Lernorten wird jedoch insgesamt als vorrangig positiv bewertet. Nach Einschätzung der Experten ist die Forderung nach einer Ausbildung an zwei Lernorten in den meisten Ländern bereits weitestgehend erfüllt. Die Niederlande, Portugal und Spanien sehen hier jedoch ein Kriterium, welches derzeit noch nicht vollständig erfüllt ist. In den nächsten fünf Jahren ist jedoch nach Ansicht der Experten eine verstärkte Erfüllung des Kriteriums der Ausbildung an zwei Lernorten (Schule und Betrieb) in diesen Ländern zu erwarten.

Lehrvertrag als Rechtsgrundlage

Verträge werden als Rechtsgrundlage der beruflichen Erstausbildung akzeptiert und als wesentliche Grundlage angesehen. Sie existieren jedoch in vielfältigen Formen als Ausbildungsverträge und modifizierte Arbeitsverträge. Auch die Vertragspartner sind nicht als einheitlich einzustufen. So sind zum Teil Betriebe alleinige Vertragspartner der Auszubildenden, während anderenorts die Schule als Vertragspartner hinzutritt. Häufig werden die Verträge als Kombination speziellen Ausbildungsrechts und allgemeines Arbeitsrechts ausgeführt. Insgesamt sind Verträge in den meisten Ländern bereits weitestgehend als rechtliche Basis vorhanden. Lediglich Schweden und Großbritannien sehen hier noch einen Bereich, welcher nicht weitestgehend erfüllt ist. In einem Zeitraum von fünf Jahren sind in diesen Ländern auch keine wesentlichen Veränderungen zu erwarten.

Festgelegte inhaltliche Standards in Bezug auf theoretische und praktische Ausbildung

In einer europäischen Gesellschaft, welche durch Veränderungen im Bereich Technologie, Veränderungen der Altersstruktur der Bevölkerung, der zunehmenden Ökologisierung, Internationalisierung, Individualisierung, Frauenerwerbstätigkeit sowie der zunehmenden internationalen Mobilität, gestaltet sich die Aufgabe der Festlegung und Fixierung der Inhalte der Ausbildung in Schule und Betrieb als schwierig. Eine Festlegung bietet allerdings den Vorteil einer einheitlicheren Ausbildung und eine verbesserte Möglichkeit der Mobilität der Auszubildenden. Die Standards werden in der Regel unter Beteiligung mehrerer Gruppen, wie etwa der Sozialpartner, erarbeitet. Die Experten des flämischsprachigen Teils von Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien, die Niederlande,

Schweden und Spanien sehen bei diesem Kriterium derzeit einen mittleren Grad der Erfüllung. Die Entwicklung in den nächsten fünf Jahren wird jedoch nach Einschätzung der Experten dazu führen, dass dieses Kriterium ebenfalls von allen Ländern weitestgehend erfüllt ist.

Orientierung und Anpassung der Ausbildungsinhalte und -methoden an den technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt

Durch die bereits erwähnten starken Veränderungen der Rahmenbedingungen für Ausbildung in Europa ist es sinnvoll und zugleich notwendig sowohl die einzusetzenden Methoden als auch die gewählten Inhalte der Ausbildung am technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt zu orientieren. So kann eine Ausbildung insbesondere dann sinnvoll auf das Erwerbsleben vorbereiten, wenn die Ausbildung an möglichst realitätsnahe Situationen angelehnt wird bzw. die Ausbildung selbst in realistischen Situationen des Wirtschaftslebens stattfindet. So sollten Maschinen, Arbeitsmittel und im Rahmen der Ausbildung eingesetzte Geräte den modernen technischen Standards entsprechen, welche auch in der derzeitigen wirtschaftlichen Situation in den Betrieben in der Regel zum Einsatz kommen. Die Vermittlung überalterter Technologien kann an dieser Stelle nur in begrenztem Maße sinnvoll sein, sofern grundlegendes Sinnverständnis und auch heute nutzbare Fähigkeiten und Fertigkeiten dabei gefördert werden. Dieser Punkt wird von den verschiedenen Experten mit Blick auf ihr jeweiliges Land sehr uneinheitlich beantwortet. So sind die Experten aus Großbritannien, Griechenland, Italien, den Niederlanden, Portugal, Schweden, Spanien, dem flämischsprachigen Teil Belgiens und aus Frankreich der Ansicht, dass diese Anpassung bisher in schwachem bis mittlerem Maße erfüllt ist. Lediglich die Experten aus Dänemark und Luxemburg vertreten die Ansicht, dass dieses Kriterium in ihrem Land vollkommen erfüllt sei. Bei der Betrachtung der Entwicklung in den nächsten fünf Jahren sehen jedoch die Experten der meisten Länder die Möglichkeit dieses Kriterium der UEAPME weitestgehend zu erfüllen. Hingegen sind die Experten aus Italien, der Niederlande und Spanien der Ansicht, dass dies in ihren Ländern in dieser Zeitspanne nicht erreicht werden kann. Allen gemein ist aber die Akzeptanz einer solchen Orientierung am technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt.

Kammern, Organisationen und Institutionen übernehmen die Organisation der Ausbildung und die Ausbildung der Ausbilder

Während in einigen Ländern dieses Kriterium durchaus akzeptiert wird, ist dies nicht für alle Länder zu generalisieren. So liegt die Organisation der Ausbildung zum Teil in den Händen der Betriebe oder des Staates.

Die Experten aus dem flämischsprachigen Teil Belgiens, aus Finnland, Frankreich, Großbritannien, Griechenland, Italien, den Niederlanden, Portugal, Schweden und Spanien sind der Ansicht, dass dieses Kriterium in ihren Ländern lediglich in schwachem bis mittlerem Maße erfüllt ist. Insbesondere Schweden, wo dem Vergleichsmodell im Rahmen des gesamten Bildungssystems ein äußerst geringer Stellenwert zukommt, ist hier hervorzuheben, da dort dieses Kriterium als überhaupt nicht erfüllt eingeschätzt wird. Binnen fünf Jahren werden sich zwar auch auf diesem Gebiet Schritte zur weiteren Erfüllung des Kriteriums vollziehen, jedoch wird in Großbritannien, Griechenland, Italien und Schweden eine weitestgehende Erfüllung der Organisation der Ausbildung über Kammern, Organisationen und Institutionen nicht erreicht.

Überwachung des betrieblichen Teils der Ausbildung durch Kammern und Überwachung des schulischen Teils der Ausbildung durch öffentliche Stellen

Ähnlich wie die Organisation der Ausbildung liegt auch die Kontrolle der Ausbildung zum Teil vorrangig in den Händen der Betriebe oder des Staates. Dieses Kriterium wird daher durchaus nicht von allen Ländern in gleichem Maße akzeptiert. Auch hinsichtlich dieses Kriteriums ergibt sich ein sehr uneinheitliches Bild in den verschiedenen Ländern. So sind nur die Experten aus fünf Ländern, nämlich aus Österreich, dem französischsprachigen Teil Belgiens, Dänemark, Deutschland und Luxemburg, der Meinung, dass in ihren Ländern dieses Kriterium weitestgehend erfüllt wird. In den anderen Staaten schwanken die Einschätzungen zwischen schwacher und mittlerer Erfüllung der Überwachung der betrieblichen Ausbildung durch Kammern und Überwachung der schulischen Ausbildung durch öffentliche Stellen. Die Entwicklung in den nächsten fünf Jahren zeigt jedoch, dass ein Trend zur Erfüllung dieses Kriteriums einsetzt. So glauben neun Experten, dass in fünf Jahren eine weitestgehende Erfüllung in ihren Ländern zu erreichen ist. Auch in den übrigen Ländern ist in den nächsten fünf Jahren mit einer verstärkten Erfüllung dieses Kriteriums zu rechnen. Obwohl das Ausmaß der Akzeptanz dieses Kriteriums in den Ländern unterschiedlich ist, bleibt zu erkennen, dass eine grundlegende Akzeptanz in den Ländern zu verzeichnen ist und alle Länder in die Richtung der verstärkten Erfüllung dieses Kriteriums arbeiten.

Finanzierung der betrieblichen Ausbildung durch Betriebe und des schulischen Teils der Ausbildung durch die Öffentliche Hand

Eine geteilte Finanzierung wird durchaus nicht einheitlich bewertet.

Die Experten aus Frankreich, Griechenland, Italien, den Niederlanden, Portugal, Schweden und Spanien sind sehen diese Art der Finanzierung als derzeit lediglich in schwachem bis mittlerem Maße erfüllt. In den anderen Ländern ist eine weitestgehende Erfüllung der geteilten Finanzierung unter Einbezug der Betriebe für den dortigen Teil der Ausbildung gegeben. In nahezu allen Ländern ist eine Veränderung dieser Einschätzung binnen fünf Jahren nicht zu erwarten. Sofern eine Veränderung erfolgt, ist sie geringfügig und bewegt sich in Richtung einer verstärkten Erfüllung dieses Kriteriums. Insbesondere Frankreich, dessen Experte dieses Kriterium sowohl heute als auch in fünf Jahren als überhaupt nicht erfüllt bewertet, nimmt hierbei eine Position ein, welche auf eine nicht vorhandene oder nur äußerst geringfügige Akzeptanz dieses Kriteriums hindeutet.

Ausbildung durch qualifiziertes Personal

Der Wunsch nach einer Ausbildung durch qualifiziertes Personal besteht in allen Ländern. Eine Akzeptanz dieses Kriteriums ist somit vorhanden. Lediglich der Grad der derzeitigen Qualifikation wird in den verschiedenen Ländern als unterschiedlich eingestuft. Während derzeit die Experten von Finnland, Griechenland, Italien, der Niederlande, Portugal, Schweden und Spanien hier noch einige Defizite sehen, ändert sich diese Situation mit Blick auf die Einschätzung der Situation in fünf Jahren. Zu diesem Zeitpunkt sehen lediglich die Experten von Italien und Schweden solche Defizite. Die anderen Experten vertreten die Ansicht, dass in ihren Ländern die Ausbildung weitestgehend durch qualifiziertes Personal stattfinden wird.

Prüfungen am Ende der Ausbildung unter Einbeziehung von Sachverständigen der Wirtschaft

Auch die Einbeziehung der Sachverständigen der Wirtschaft in Prüfungen am Ende der Ausbildung ist generell akzeptiert. Hier wird vor allem die praktische Erfahrung und Realitätsnähe hervorgehoben, welche diese Sachverständigen in die Prüfung einbringen können. Allerdings ist auch bei diesem UEAPME-Kriterium der Grad der bisherigen Umsetzung in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. So sind die Experten von Großbritannien, Griechenland, Italien, der Niederlande, Portugal, Schweden und Spanien der Ansicht, dass eine Erfüllung dieses Kriteriums in ihren Ländern bisher erst in schwachem bis mittlerem Maße existiert. Die Experten von Schweden und Spanien vertreten darüber hinaus die Einschätzung, dass in ihren Ländern eine Erfüllung dieses Kriteriums bisher überhaupt nicht erfolgte. Im Zeitraum von fünf Jahren ist allerdings zu erkennen, dass in den Ländern Entwicklungen zur verstärkten Erfüllung dieses Kriteriums erfolgen. So schätzt jeder Experte, dass in fünf Jahren ein bestimmter Grad der Erfüllung erreicht ist. Lediglich die Experten von Italien, der Niederlande, Schweden und Spanien kommen bei der Betrachtung der Situation in fünf Jahren zu der Einschätzung, dass die Erfüllung des Kriteriums der Prüfungen am Ende der Ausbildung unter Einbeziehung der Sachverständigen der Wirtschaft zu diesem Zeitpunkt erst in schwachem bis mittlerem Maße erfolgt sein wird. Alle weiteren Experten schätzen, dass zu diesem Zeitpunkt eine weitestgehende Erfüllung des Kriteriums in ihren Ländern zu erwarten ist.

Bandbreite an Ausbildungsmöglichkeiten für Lernschwächere und Hochbegabte in Verbindung mit der betrieblichen Verantwortung für die Einstellung neuer Lehrlinge

Ausbildungsmöglichkeiten für Lernschwächere und Hochbegabte führen in der Regel zu einer Differenzierung des Bildungssystems. Hierbei wird der besonderen Situation der Schülerinnen und Schüler in Form von verstärkten Übungen oder zusätzlichen Lernangeboten Rechnung getragen. Eine betriebliche Verantwortung für die Einstellung neuer Lehrlinge führt zu bedarfsgerechter sowie wirtschafts- und realitätsnaher Einstellung. Das gesamte Kriterium wird von Ländern ebenfalls akzeptiert. Eine Entwicklung zur verstärkten Erfüllung dieses Kriteriums ist jedoch nur bei einigen Ländern zu erkennen. Mit Blick auf die derzeitige Situation meinen die Experten des flämischsprachigen Teils von Belgien, aus Großbritannien, aus Griechenland, den Niederlanden, Portugal und Schweden, eine Erfüllung dieses Kriteriums erfolge erst in schwachem bis mittlerem Maße. Die schwedische Expertin sieht sogar

bislang noch keine Erfüllung dieses Kriteriums. Die Entwicklung zur verstärkten Erfüllung in den nächsten fünf Jahren wird von der schwedischen Expertin sowie dem griechischen Experten gesehen. Die Experten aus Großbritannien, den Niederlanden und Portugal schätzen die Situation in fünf Jahren als nahezu unverändert ein.

Integration der Ausbildung in die nationalen Bildungssysteme

Eine Einbindung der Ausbildung in den Gesamtkontext der nationalen Bildungssysteme ist von allen Ländern akzeptiert. Die Bemühung hierbei sind bereits weit fortgeschritten. So sind Experten aus elf Ländern, nämlich aus Österreich, dem französischsprachigen Teil von Belgien, aus Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Großbritannien, Irland, Luxemburg, den Niederlanden, Portugal und Spanien heute der Ansicht, dass die Erfüllung des Kriteriums der Integration in ihr nationales Bildungssystem zumindest bereits weitestgehend erfüllt ist.

So sind mit Blick auf die Situation in fünf Jahren die Experten aus zwölf Ländern, nämlich aus Österreich, dem flämischsprachigen sowie dem französischsprachigen Teil von Belgien, aus Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Großbritannien, Irland, den Niederlanden, Portugal und Spanien der Ansicht, dass dieses Kriterium derzeit bereits voll erfüllt sei. Die restlichen Experten schätzen die Erfüllung dieses Kriteriums als weitestgehend erfüllt oder im mittlerem Maße erfüllt ein.

Zusammenfassung

Gesamt gesehen sind die UEAPME-Kriterien zum Großteil in den verschiedenen Ländern akzeptiert. Die bisherige Umsetzung der Kriterien ist landesspezifisch und ihrem Umfang nach derzeit teilweise noch recht unterschiedlich. Eine Entwicklung findet in den Ländern mit Blick auf die Verstärkung der Forderungen der Kriterien statt. In Einzelpunkten stimmen die Experten der verschiedenen Länder den Kriterien jedoch nicht immer zu. Die Situation in fünf Jahren wird, nach Einschätzung der Experten, durch eine deutlich verstärkte Erfüllung und Einhaltung der Kriterien gekennzeichnet sein. Einen genaueren Blick auf die spezifischen Einschätzungen der Experten der Länder liefert die nachfolgende Tabelle. Genaue landesspezifische Informationen bieten die anschließenden Teile der Experten zur Beschreibung der derzeitigen Situation sowie im weiteren Verlauf die Teile der Experten zur Beschreibung der landesspezifischen Entwicklungen in den nächsten fünf Jahren.

Dabei wird stets Bezug auf die jeweils national ausgewählten Ausbildungsmodelle genommen, welche den UEAPME Kriterien weitestgehend entsprechen.

'0' REPRÄSENTIERT DIE AUSSAGE: KRITERIUM BISHER NICHT ERFÜLLT, '5' KRITERIUM VOLLKOMMEN ERFÜLLT

DERZEITIGE SITUATION

Kriterium		Bewertungen der Experten					
Nr.	Eckwerte einer Lehrlingsausbildung in Europa	Österreich	Belgien flämisch	Belgien wallon.	Dänemark	Finnland	Frankreich
1	Ausbildung an zwei Lernorten.	4	5	5	5	4	4
2	Lehrvertrag als Rechtsgrundlage.	5	5	5	5	5	5
3	Festgesetzte Standards für Theorie und Praxis.	4	3	4	5	4	3
4	Orientierung und Anpassung des Ausbildungsinhalte und -methoden an technologischem und wirtschaftlichem Fortschritt.	4	3	4	5	4	2
5	Ein wesentlicher Teil der Organisation der Ausbildung sowie der Beratung für Betriebe und Ausbilder wird von Kammern, Branchenorganisationen sowie zuständigen Stellen übernommen.	5	2	5	5	4	2
6	Überwachung des betrieblichen Teils der Ausbildung (und der Standards) durch Kammern oder andere zuständige Stellen / Überwachung des schulischen Teils der Ausbildung durch Behörden.	5	2	4	5	2	3
7	Beteiligung der ausbildenden Unternehmen an der Finanzierung des betrieblichen Teils der Ausbildung, Finanzierung des schulischen Teils der Ausbildung durch die öffentliche Hand.	5	5	5	5	4	0
8	Die Ausbildung wird von qualifiziertem Personal übernommen.	4	4	5	4	3	5
9	Abnahme der Prüfungen am Ende der Ausbildung unter Beteiligung von Sachverständigen der Wirtschaft.	5	5	5	5	4	5
10	Existenz einer Bandbreite an Ausbildungsberufen für Lernschwächere bis hin zu Hochbegabten. Das Unternehmen ist selbst für die Einstellung neuer Lehrlinge verantwortlich.	5	3	4	5	4	4
11	Einbindung der Lehrlingsausbildung in die nationalen Bildungssysteme	4	1	4	5	4	5

'0' REPRÄSENTIERT DIE AUSSAGE: KRITERIUM BISHER NICHT ERFÜLLT, '5' KRITERIUM VOLLKOMMEN ERFÜLLT

DERZEITIGE SITUATION

Kriterium		Bewertungen der Experten									
Nr.		Deutschland	Großbritannien	Griechenland	Irland	Italien	Luxemburg	Niederlande	Portugal	Schweden	Spanien
1		5	4	5	5	4	5	2	2	5	3
2		5	2	4	5	5	5	4	4	0	5
3		5	5	3	5	3	5	3	4	3	3
4		4	3	2	4	2	5	2	3	2	2
5		5	2	1	4	3	5	3	3	0	2
6		5	2	2	3	2	5	1	3	1	2
7		5	4	2	4	3	5	3	2	1	3
8		4	4	3	4	3	5	3	3	1	3
9		5	3	3	4	2	5	1	3	0	0
10		4	2	1	4	4	4	3	3	0	4
11		5	4	2	4	3	5	4	4	3	3

'0' REPRÄSENTIERT DIE AUSSAGE: KRITERIUM WIRD NICHT ERFÜLLT SEIN, '5' KRITERIUM WIRD VOLLKOMMEN ERFÜLLT SEIN

SITUATION IN FÜNF JAHREN (REFLEKTION DER ENTWICKLUNG)

Kriterium		Bewertungen der Experten					
Nr.	Eckwerte einer Lehrlingsausbildung in Europa	Österreich	Belgien flämisch	Belgien wallon.	Dänemark	Finnland	Frankreich
1	Ausbildung an zwei Lernorten.	5	5	5	5	5	4
2	Lehrvertrag als Rechtsgrundlage.	5	5	5	5	5	5
3	Festgesetzte Standards für Theorie und Praxis.	5	5	5	5	4	4
4	Orientierung und Anpassung der Ausbildungsinhalte und -methoden an technologischem und wirtschaftlichem Fortschritt.	5	5	5	5	4	4
5	Ein wesentlicher Teil der Organisation der Ausbildung sowie der Beratung für Betriebe und Ausbilder wird von Kammern, Branchenorganisationen sowie zuständigen Stellen übernommen.	5	4	5	5	5	4
6	Überwachung des betrieblichen Teils der Ausbildung (und der Standards) durch Kammern oder andere zuständige Stellen / Überwachung des schulischen Teils der Ausbildung durch Behörden.	5	4	4	5	4	4
7	Beteiligung der ausbildenden Unternehmen an der Finanzierung des betrieblichen Teils der Ausbildung, Finanzierung des schulischen Teils der Ausbildung durch die öffentliche Hand.	5	5	5	5	4	0
8	Die Ausbildung wird von qualifiziertem Personal übernommen.	5	5	5	5	4	5
9	Abnahme der Prüfungen am Ende der Ausbildung unter Beteiligung von Sachverständigen der Wirtschaft.	5	5	5	5	4	5
10	Existenz einer Bandbreite an Ausbildungsberufen für Lernschwächere bis hin zu Hochbegabten. Das Unternehmen ist selbst für die Einstellung neuer Lehrlinge verantwortlich.	5	4	4	5	4	4
11	Einbindung der Lehrlingsausbildung in die nationalen Bildungssysteme	5	5	5	5	5	5

'0' REPRÄSENTIERT DIE AUSSAGE: KRITERIUM WIRD NICHT ERFÜLLT SEIN, '5' KRITERIUM WIRD VOLLKOMMEN ERFÜLLT SEIN

SITUATION IN FÜNF JAHREN

Kriterium		Bewertungen der Experten									
Nr.		Deutschland	Großbritannien	Griechenland	Irland	Italien	Luxemburg	Niederlande	Portugal	Schweden	Spanien
1		5	4	5	5	5	5	3	4	5	4
2		5	2	5	5	5	5	4	4	0	5
3		5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
4		5	4	4	5	3	5	3	4	4	3
5		5	3	3	4	3	5	4	4	2	4
6		5	3	3	3	3	5	3	4	2	4
7		5	4	4	4	3	5	4	2	1	3
8		5	4	4	4	3	5	4	4	2	4
9		5	4	4	5	2	5	2	4	2	3
10		5	2	3	5	4	5	3	3	2	4
11		5	4	3	5	3	5	5	5	3	5

KAPITEL 4 DARSTELLUNG DER AUSBILDUNGSMODELLE IN DEN EUROPÄISCHEN MITGLIEDSTAATEN

4.1 BESCHREIBUNG DES ÖSTERREICHISCHEN AUSBILDUNGSSYSTEMS

DR. GEORG PISKATY

4.1.1 Einführung

Etwa 40% der jungen Österreicher im Alter zwischen 15 und 18 Jahren werden innerhalb des beruflichen Ausbildungssystems der Lehre ausgebildet, das in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle in der beruflichen Erstausbildung spielt. Es existieren keine formalen Einschränkungen, so dass jeder Jugendliche, der seine Pflichtschulbildung – unabhängig von den Resultaten – beendet hat, theoretisch eine Lehrausbildung beginnen kann. Die Lehrausbildung ist abgeschlossen, wenn ihre Dauer – festgelegt in gesetzlichen Regelungen, die auch im Ausbildungsvertrag genannt sind – erfüllt ist. Eine Abschlussprüfung ist nicht obligatorisch, wird aber von mehr als 90% der Auszubildenden abgelegt und gibt aufgrund von Kollektivverträgen das Recht auf bessere anschließende Bezahlung. Darüber hinaus ermöglicht das Durchlaufen der Abschlussprüfung die Teilnahme an der erst kürzlich geschaffenen „Berufsreifeprüfung“, die wiederum zur Aufnahme eines universitären Studiums berechtigt. Durch diese Konstruktion ist Lehrausbildung unmittelbar mit höherer formaler Bildung verbunden. Auf der anderen Seite bestehen Verbindungen zwischen beruflichen Schulen und (betrieblicher) Berufsausbildung. Schulabbrecher haben die Möglichkeit zum Abschluss kürzerer Ausbildungsverträge, ein erfolgreicher Abschluss an einer beruflichen Schule kann die Berufsausbildung mit den selben Rechten einer bestandenen Abschlussprüfung ersetzen (z. B. Recht zur selbständigen Eröffnung eines Betriebes). Besondere Schulen für Meister, Werkmeister und Klassen mit Abendunterricht an höheren berufsbildenden Schulen sind andere Möglichkeiten entweder der kontinuierlichen formalen Bildung oder der Karriereförderung innerhalb des Berufslebens.

4.1.2 Beschreibung

Zielgruppen

Zielgruppe ist die Gruppe der Jugendlichen im Alter von 15 bis 19 Jahre. Diese müssen die Pflichtschulbildung abgeschlossen haben (üblicherweise bedeutet dies neun Jahre Schule bis zum Alter von 15 Jahren). Formal existieren keine Altersbeschränkungen für die Lehrausbildung; allerdings nutzen ältere Interessierte üblicherweise die Möglichkeit, sich lediglich einer externen Prüfung zu unterziehen anstatt an einer kompletten Lehrausbildung

teilzunehmen, wenn sie auch mit Hilfe anderer Mittel (z. B. praktische Tätigkeit) das notwendige Wissen erlangt haben.

Arbeitgeber

Arbeitgeber aus allen Branchen inklusive des öffentlichen Sektors und den verschiedensten Unternehmensbereichen bilden aus. Dabei werden keine Unterscheidungen zwischen großen, mittelständischen, kleinen Unternehmen und Selbständigen getroffen. Mit entsprechender staatlicher Erlaubnis dürfen Spezialinstitute und Vereine, die nicht das ausschließliche Ziel beruflicher Ausbildung verfolgen, ebenfalls ausbilden.

Vertrag, Formalia

Ein Berufsausbildungsvertrag ist gesetzlich vorgeschriebene Grundlage der Berufsausbildungsbeziehung: Er wird zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem geschlossen und muss den Regulativen des Berufsausbildungsgesetzes entsprechen. Dieses ist ein spezielles Arbeitsgesetz, das die sozialen und Arbeitsbedingungen bestimmt (z. B. den zu erlernenden Beruf, Ausbildungsdauer, Bezahlung des Auszubildenden oder die Pflicht zum Besuch der Berufsschule etc.).

Grundsätze des Modells

Grundsätzlich findet Ausbildung im österreichischen System innerhalb des Betriebes und der Schule statt. Dem Unternehmen kommt dabei die vorherrschende Rolle zu. Ungefähr 4/5 der gesamten Ausbildungszeit spielen sich im Ausbildungsbetrieb ab. Diese betriebsbezogene Ausbildung findet unter realen Arbeitsbedingungen statt: sie bedeutet Lernen durch Handeln („Learning by Doing“) respektive Lernen durch tatsächliche produktive Arbeit. Hinzu tritt die Rolle der „Teilzeit-“ Berufsschule, deren Teil ungefähr einen Tag in der Woche in Anspruch nimmt, im ersten Ausbildungsjahr in den meisten Ausbildungsberufen auch zwei Tage. Die Schulen unterstützen die betriebliche Ausbildung, der Schulbesuch ist dabei ein Pflichtteil der Ausbildung. Über 3/4 der Inhalte der schulischen Ausbildung sind berufsbezogen, 1/4 besteht aus allgemeinbildenden Fächern (Sozialkunde, Englisch, Deutsch).

Wahlmöglichkeiten

Die Inhalte der gesetzlich und durch Verordnungen geregelten beruflichen Ausbildung sind Minimalanforderungen. Betrieben und Unternehmen steht es daher frei, zusätzliche Angebote zu unterbreiten. Theoretisch steht diese Möglichkeit auch den Schulen zur Verfügung. In der Realität ist diese jedoch auf die Teilnahme an freiwilligen Wahlfächern in zwei Stunden pro Woche (Sport, Religion) beschränkt, was mit Zeitrestriktionen in Schulverordnungen zusammenhängt.

Ziele der Ausbildungsverträge und des Ausbildungsmodells

Die Vorbereitung junger Leute auf ihre berufliche Tätigkeit durch praktische Ausbildung innerhalb der Ausbildungsbetriebe (oder ausnahmsweise zusätzlich auch in speziell hierfür geschaffenen Kursen oder im Baugewerbe in speziellen Institutionen außerhalb der Betriebe), die Qualifikation junger Leute nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern ebenfalls für weitere Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Theoretische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die erwähnte „Teilzeit-Berufsschule“ dient der Unterstützung der praktischen Unterweisungen innerhalb der Betriebe durch allgemeinbildende Fächer (z. B. Deutsch, Englisch, Sozialkunde), theoretische berufsbezogene Fächer (kaufmännisch, technisch) und zusätzliche praktische Arbeit in Schulwerkstätten. Die schulische Gesamtstundenzahl beträgt für dreijährige Ausbildungsberufe üblicherweise 1.260 Stunden (in manchen touristischen Gewerben lediglich 1.080 Stunden). Der Betrieb muss diese Zeit dem Auszubildenden zum Schulbesuch zur Verfügung stellen, die Vergütung läuft auch während des Schulbesuches fort. Für den Auszubildenden ist der Schulbesuch gesetzliche Pflicht.

Zusätzliche Ausbildungszentren sind in Österreich für das Baugewerbe eingerichtet worden (Lehrbauhöfe). Dort werden den Auszubildenden zusätzliche Fertigkeiten vermittelt, die normalerweise nicht in den Ausbildungsbetrieben auftreten. Diese Ausbildungszentren werden aufgrund einer gemeinsamen Vereinbarung von den Sozialpartnern betrieben und durch eine spezielle Stiftung („Bauarbeiterurlaubskasse“: Kollektivkasse zur Finanzierung von Ferien für Bauarbeiter) finanziert.

Praktische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die praktische Ausbildung gehört zur betrieblichen Ausbildung. Große Unternehmen bieten zusätzliche theoretische Schulungen an, insbesondere wenn es dort Lehrwerkstätten (Übungsgruppen) gibt. Üblicherweise bedeutet betriebliche/praktische Ausbildung „Learning by Doing“. Laut Gesetz müssen die Tätigkeiten innerhalb der Ausbildung dem beruflichen Tätigkeitsprofil entsprechen. Einige Unternehmen entsenden ihre Auszubildenden zu zusätzlichen, durch sie selbst gezahlten Kursen und Fortbildungen; dies bewegt sich jedoch auf freiwilliger Basis.

Verpflichtungen des Arbeitgebers/Ausbilders

Der Arbeitgeber muss einen Ausbildungsvertrag in einem der etwa 250 Ausbildungsberufe abschließen. Er hat die Ausbildung sicherzustellen sowie die Entsendung des Auszubildenden zur Berufsschule. Der Ausbilder ist zur Zahlung einer Vergütung inklusive der Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet. Die Ausbildungsdurchführung obliegt dem Unternehmer selbst oder qualifiziertem Personal innerhalb des Betriebes. Der Ausbildungsvertrag muss in Ausbildungsbüros („Lehrlingsstellen“) registriert werden (die mit den Wirtschaftskammern verbunden sind). Die wichtigsten Aufgaben sind das Erfüllen der Ausbildungsaufgaben analog zu den jeweiligen Berufsbildern, die Sicherung der Lernfortschritte und die Unterstützung guter Ergebnisse am Ende der Berufsausbildung.

Pflichten der Auszubildenden

Die Auszubildenden müssen sowohl an der schulischen als auch an der betrieblichen Ausbildung teilnehmen und entsprechend dem jeweiligen Berufsbild im Betrieb praktisch mitarbeiten.

Qualifiziertes Ausbildungspersonal

Zum Ausbilden müssen verschiedene Anforderungen erfüllt werden. Zunächst ist die berufliche Kompetenz nachzuweisen, zum Beispiel durch spezielle Prüfungen wie etwa die Meisterprüfung, andere Eignungsprüfungen und Kurse (Werkmeister) in der Industrie. Zusätzlich muss ein Ausbilder eine spezielle Ausbildereignungsprüfung absolvieren (die teilweise bereits in den vorgenannten Qualifikationen enthalten ist). Diese Anforderungen sind im Berufsausbildungsgesetz statuiert.

Die Ausbildungsinhalte, sowohl betrieblich als auch schulisch, werden regelmäßig aktualisiert und damit den technologischen, wissenschaftlichen oder ökonomischen Erfordernissen angepasst. Methodisch werden den Ausbildern und Lehrern keine Vorgaben gemacht, praktisch spielt jedoch die Aktualisierung des methodischen Wissens in der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder und Lehrer durch Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen eine große Rolle.

Dauer

Die Ausbildung dauert minimal zwei und maximal vier Jahre. Die Dauer wird bestimmt durch Verordnungen des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit, basierend auf dem Berufsausbildungsgesetz. Die meisten Ausbildungsberufe benötigen drei Jahre, die eher technisch orientierten dreieinhalb. Nur in speziellen Fällen ist eine Verlängerung möglich. Andererseits kann ein sehr begabter Auszubildender, der erfolgreich die Berufsschule absolviert hat, bereits zu Beginn seines letzten Ausbildungsjahres an der Abschlussprüfung teilnehmen und damit die Ausbildungszeit um bis zu einem Jahr verkürzen. Voraussetzung ist hierzu das Einverständnis seines Betriebes.

Finanzierung und Bezahlung

Die Aufwendungen für den betrieblichen Teil der Ausbildung werden vom Betrieb selbst aufgebracht (es gibt kein Fondssystem!), nicht nur was die Entlohnung angeht, sondern auch in Bezug auf die Kosten der Infrastruktur (Arbeitsplätze und Werkstätten) sowie die Entlohnung der Ausbilder und die Verwaltungskosten der Ausbildung. Damit entfällt der größte Teil der Ausbildungsgesamtkosten auf den privaten Sektor. Frühere Schätzungen sprechen von etwa 500 Mio. Euro Nettokosten für die Ausbildungsbetriebe pro Jahr. In den letzten Jahren verbesserte der Staat die Bedingungen durch Steuerermäßigungen für Ausbildungsbetriebe und reduzierte Sozialversicherungsbeiträge für Auszubildende.

Die Schulen werden andererseits komplett durch öffentliche Mittel finanziert. Ab 2003 plant der Staat, Ausbildungsbetriebe in Höhe der Ausbildungsvergütung für die in der Schule verbrachte Zeit zu entschädigen.

Inhaltliche Standards und deren Festlegung

Schulgesetze und -verordnungen setzen die Standards für die schulische Seite und Berufsschulen unterliegen dem üblichen Schulinspektionssystem. Von Seiten der Betriebe findet keine Kontrolle der Schulen statt. Die innerbetriebliche Ausbildung ist durch Vorschriften des Wirtschaftsministeriums abgedeckt (Berufsbilder), deren Einhaltung durch die Lehrlingsstellen (s.o.) überwacht wird. Diese Lehrlingsstellen haben die Aufgabe der Überwachung der Erfüllung der Ausbildungspflichten und Ausbildungsordnungen durch die Betriebe.

Grad der Involvierung

Ein hoher Grad der Beteiligung in die Ausbildung ist insbesondere für die Arbeitgeberorganisationen zu verzeichnen, die Lehrlingsstellen in den Landeskammern eingerichtet haben und sie finanzieren (im Auftrag staatlicher Stellen). Als zuständige Stellen der Berufsausbildung organisieren sie Prüfungen, registrieren Berufsausbildungsverträge etc. . In jedem Land und auf Bundesebene findet sich zudem eine Organisation der Sozialpartner („Berufsausbildungsbeirat“) aus Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften mit dem Ziel, Fragen der Berufsausbildung beiderseitigen Interesses zu klären. Diese beratenden Stellen können in Einzelfällen auch intervenieren oder haben das Recht auf Anhörung, bevor Entscheidungen durch die Lehrlingsstellen getroffen werden. Auf Bundesebene sind ebenso Arbeiterkammern und Gewerkschaften in ausbildungspolitische Entscheidungen, Bildung neuer Ausbildungsberufe, Organisation von Ausbilderinformationen und weitere ähnliche Punkte einbezogen.

Berufsausbildungsberatung

In Österreich sind mehrere Formen der Beratung und Begleitung zu finden: In den letzten Pflichtschuljahren ist Bildungsberatung und Berufsberatung als Pflichtfach vorgesehen. In einigen Schulen ist zusätzlich das Sammeln praktischer Berufserfahrungen im neunten Schuljahr möglich. Die Handelskammern organisieren Berufsmessen, Informationszentren und Beratungsmöglichkeiten zusätzlich zu den Beratungsangeboten der Arbeitsämter.

Möglichkeiten der Weiterbildung/Fortbildung

Wie bereits erwähnt, ist die Integration des Berufsbildungssystems in das gesamte Ausbildungssystem weitgehend realisiert: Fähigkeiten, die in der beruflichen Bildung der Schulen erworben wurden, werden bei der Berufsausbildung angerechnet. Wegen der stark formalisierten schulischen Curricula ist der umgekehrte Weg schwieriger. Deswegen werden spezielle schulische Möglichkeiten für Berufsausbildungsabsolventen angeboten, die zum Erwerb höherer formaler Bildungsabschlüsse berechtigen (Berufsreifeprüfung, Abendschulen wie bereits erwähnt).

Gleichberechtigung

Für Minderbegabte wurde eine Vorlehre als Einstieg in die Berufsbildung geschaffen, die sich an lernschwache Schüler richtet und diesen anschließend ermöglicht, eine normale Berufsausbildung zu beginnen. Darüber hinaus wurden als Brücken in die Berufsausbildung oder in den Arbeitsmarkt spezielle Werkstätten für Behinderte geschaffen.

Differenzierung

In Österreich wird mit der Differenzierung innerhalb von Ausbildungsberufen begonnen (Modularisierung), sie ist jedoch noch nicht umgesetzt.

Abschlussprüfung und Bewertung

Zum Ende der Berufsausbildung ist eine Abschlussprüfung vorgesehen, die aus zwei wesentlichen Teilen besteht: einem theoretischen Teil, der die erlernten Inhalte der Berufsschule abdeckt, sowie einem praktischen Teil, der sich wiederum auf die betriebliche Ausbildung bezieht. Konnten positive Resultate in der Berufsschule erzielt werden, gilt der theoretische Teil bereits als erfüllt und auf eine separate Prüfung wird verzichtet. In diesem Fall (mehr als 90% der Kandidaten fallen hierunter) reduziert sich die Abschlussprüfung auf den praktischen Teil (Dauer etwa ein Tag). Die entsprechende Prüfungskommission setzt sich aus drei Experten zusammen, von denen jeweils mindestens einer von den Gewerkschaften und Arbeiterkammern nominiert wird. Berufsschullehrer sind jedoch nicht beteiligt.

4.2 BESCHREIBUNG DES AUSBILDUNGSSYSTEMS DES FLÄMISCHEN TEILS BELGIENS

VÉRONIQUE WILLEMS

4.2.1 Einführung

Das Berufsausbildungssystem innerhalb des Systems der beruflichen Erstausbildung in Flandern zielt auf die Ausbildung junger Leute (beginnend im Alter von 15 Jahren) für einen unabhängigen Beruf. Die Auszubildenden nehmen an ein oder zwei Tagen pro Woche an Kursen in regionalen Ausbildungszentren teil und erhalten ihre praktische Ausbildung in den Betrieben an den restlichen drei oder vier Tagen unter Anleitung des Arbeitgebers bzw. Ausbilders.

4.2.2 Beschreibung

Zielgruppen: Schüler und Arbeitgeber

Diese Form der beruflichen Erstausbildung richtet sich an junge Leute zwischen 15 und 18 Jahren, die einen eigenständigen Beruf auf der Basis theoretischer und praktischer Ausbildung erlernen möchten. Zur Teilnahme an der Ausbildung in den regionalen Ausbildungszentren muss jeder Schüler einen Ausbildungsvertrag vorweisen können, andernfalls kann er weder seine Ausbildung beginnen noch an den Kursen teilnehmen.

Auf Arbeitgeberseite richtet sich diese Form der Berufsausbildung an Selbstständige sowie kleine und mittlere Unternehmen. Sie wird für etwa 300 Berufe angeboten, folglich ist das Modell in zahlreichen verschiedenen Branchen vertreten.

Anforderungen an die Auszubildenden für einen Ausbildungsbeginn

- Alter beträgt mindestens 15 Jahre,
- Erfüllung der Schulpflicht in der Vollzeitschule (die flämische berufliche Erstausbildung deckt die Schulpflicht der Teilzeitschule für das Alter zwischen 15 und 18 Jahren ab),
- Teilnahme an einer körperlichen Untersuchung zur Sicherstellung der für den Beruf erforderliche Gesundheit,
- Für einige Berufe gelten darüber hinaus besondere Zugangsvoraussetzungen, zum Beispiel bestimmte Qualifikationen oder Bildungsabschlüsse.

Anforderungen an den Ausbilder / Arbeitgeber

- Alter mindestens 25 Jahre,
- mindestens fünf Jahre Berufserfahrung, davon mindestens zwei Jahre in einer leitenden Funktion
- Sicherstellen notwendiger Organisation und Ausstattung, die eine ausbildungsplankonforme praktische Ausbildung gewährleisten können.

Vertrag „Leerovereenkomst“ und Pflichten daraus

Der Arbeitgeber und der Auszubildende (bzw. seine Eltern oder gesetzlichen Vertreter) schließen einen Vertrag, der durch Vermittlung eines Ausbildungssekretariates zustande kommt. Der Vertrag gewährleistet den Schutz durch die Arbeitsgesetzgebung. Das bedeutet beispielsweise die Pflicht zur Einhaltung besonderer Bestimmungen für jüngere Auszubildende (Arbeitszeit, Sicherheitsbestimmungen,...). Der Vertrag hat, ebenso wie die Ausbildung selbst, eine Laufzeit zwischen einem und drei Jahren. Um einen solchen Ausbildungsvertrag abschließen zu können, müssen Auszubildende und Ausbilder die bereits genannten Voraussetzungen erfüllen.

Pflichten des Auszubildenden

Die Auszubildenden sind verpflichtet:

- einen Ausbildungsvertrag nur mit der Absicht, die berufliche Erstausbildung erfolgreich abzuschließen, einzugehen und zu verfolgen,
- an der theoretischen Ausbildung, den Zwischen- und Abschlussprüfungen teilzunehmen,
- ein „Aufgabenbuch“ zu führen,
- die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig, ehrlich und pünktlich und in vereinbarter Weise und Zeit auszuführen,
- sich den Richtlinien des Arbeitgebers entsprechend zu verhalten,
- keine Handlungen zu unternehmen, die die eigene Sicherheit, die der Kollegen, des Arbeitgebers oder Dritter auf irgendeine Weise gefährden könnten,
- die Werkzeuge, die Arbeitskleidung und nicht verwendete Materialien in gutem Zustand zurückzugeben,
- während und nach der Ausbildung keine Betriebsgeheimnisse weiterzugeben und
- während und nach der Ausbildung keine wettbewerbsgefährdenden Handlungen zu unternehmen.

Pflichten des Arbeitgebers / Ausbilders

Die Arbeitgeber sind verpflichtet:

- dafür Sorge zu tragen, dass der Auszubildende an einer medizinischen Eingangsuntersuchung teilnimmt, und deren Ergebnisse dem Ausbildungssekretariat vorzulegen,
- den Auszubildenden ein monatliches Entgelt sowohl für die im Betrieb als auch für die mit theoretischer Ausbildung und Prüfungen verbrachte Zeit zu zahlen,
- sicherzustellen, dass die Auszubildenden der praktischen Ausbildung wie im jeweiligen Ausbildungsprogramm vorgeschrieben folgen: Sicherstellung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen, Zuverfügungstellen aller notwendigen Werkzeuge, Arbeitskleidung und Materialien, den Lernerfolgen und der Integration der Auszubildenden Aufmerksamkeit zu widmen, den Auszubildenden nur ungefährliche und ausbildungsrelevante Aufgaben zu übertragen, ständige und laufende Information der Eltern und des Ausbildungssekretariates über die Entwicklung und die Fortschritte der Auszubildenden,
- den Besuch der theoretischen Ausbildung und die Teilnahme an den Prüfungen sicherzustellen,
- sich gemäß sämtlicher Gesetze, Regeln und Vereinbarungen im Hinblick auf soziale Sicherheit, Arbeitsbestimmungen, Versicherung etc. zu verhalten,
- das Ausbildungssekretariat oder VIZO bei der Aufsicht der Ausbildungsdurchführung zu unterstützen,
- an durch VIZO organisierten Fortbildungen teilzunehmen.

Ziele und Grundsätze des Modells

Das „leertijd“-Modell basiert auf dem Ansatz der alternierenden Bildung. Praktische Fertigkeiten werden durch Ausführung bestimmter Aufgaben unter Aufsicht und Anleitung des Ausbilders im Betrieb erlangt. Theoretische und praktische Ausbildung sind getrennt, finden an unterschiedlichen Lernorten statt und werden von unterschiedlichen Lehrern vermittelt (Lehrer der Ausbildungszentren bzw. Ausbilder / Arbeitgebern). Dabei arbeiten die Auszubildenden so weit wie möglich gemeinsam mit dem Arbeitgeber und anderen Kollegen. Das beschriebene Modell ist sehr stark an lebenslangem Lernen ausgerichtet und bereitet auf den nächsten Schritt der Berufsausbildung (unternehmerische Ausbildung) und die anschließende Abschlussausbildung vor. Während der Ausbildung wird auf Kompetenzen zum „Erlernen des Lernens“ besonderer Wert gelegt. Ziele des Systems sind: Lehren aller Aspekte eines selbständigen Berufs; Vermitteln sozialer, arbeitsbezogener und unternehmerischer Fertigkeiten (Schlüsselkompetenzen); Anbieten einer Ausbildung am Arbeitsplatz mit im Ergebnis sehr guten Berufsaussichten am Arbeitsmarkt (die Beschäftigungsrate nach einem Jahr beträgt etwa 90%).

Wahlmöglichkeiten

Das Vorweisen eines Arbeitsplatzes ist Voraussetzung zur Teilnahme an der Berufsausbildung und an den Kursen. Die Auszubildenden können zusätzliche Sprachkurse zur Erlangung von Grundkenntnissen in Fremdsprachen wählen.

Entwicklungsmöglichkeiten

Das System ist sowohl für benachteiligte als auch für besonders begabte Schüler offen und zugänglich. Auszubildende mit Lernschwierigkeiten können zur Aufarbeitung ihrer Defizite an zusätzlichen, speziellen Kursen teilnehmen. Trotz der Offenheit für alle jungen Leute gibt es derzeit noch keine Differenzierung in Form von Stufen. Aus diesem Grund weisen die Schülergruppen eine sehr heterogene Struktur auf, was während der theoretischen Ausbildung zu Problemen führen kann (manche Schüler können nicht folgen, anderen sind die Lernschritte zu langsam,...). Das Ausbildungssekretariat überwacht den Lernprozess jedes Auszubildenden, dessen Vertrag durch ihre Vermittlung zustande gekommen ist, sehr genau.

Ort und Zeit der theoretischen Ausbildung

Die theoretische Ausbildung findet in regionalen Ausbildungszentren an zwei Tagen (für 15-jährige Auszubildende) oder an einem Tag pro Woche (für die mindestens 16-jährigen Auszubildenden) statt (22 Zentren in Flandern). Sie besteht aus insgesamt 360 Stunden für 15 Jahre alte Auszubildende und aus 240 Stunden für 16 bis 18 Jahre alte Auszubildende. In dieser theoretischen Ausbildung werden zwei Hauptfächer unterrichtet:

- Sozialkunde mit Themenbereichen wie Demokratie, Verantwortung für ein eigenes Auto, Selbständigkeit etc. . Mit Hilfe dieses Kurses werden den Schülern Hilfestellungen für eine ausgewogene Entwicklung und ein vernünftiges Berufs- und Privatleben vermittelt.
- Technische Fächer, in denen der Umgang mit Rohstoffen, die Durchführung der Arbeit, grundlegende Fertigkeiten für den jeweiligen Beruf etc. behandelt werden,
- zusätzliche Kurse für Schüler mit Lernschwierigkeiten

Darüber hinaus können die Schüler zur Erlangung von Grundkenntnissen in Fremdsprachen an Sprachkursen teilnehmen.

Ort und Zeit der praktischen Ausbildung

Die praktische Ausbildung findet überwiegend im Betrieb des Arbeitgebers / Ausbilders statt. Neben dem rein theoretischen Unterricht erwerben die Auszubildenden in den regionalen Ausbildungszentren auch Grundfertigkeiten. Die Ausbildung in den Betrieben muss sich nach dem für den jeweiligen Beruf geltenden Ausbildungsprogramm richten, wodurch gleichzeitig eine Abstimmung mit dem theoretischen Unterricht in den regionalen Ausbildungszentren gegeben ist. Die praktische Ausbildung kann als Kombination dreier Ausbildungsformen angesehen werden: Arbeit in einer Ausbildungswerkstatt des regionalen Ausbildungszentrums, innerbetriebliche Ausbildung zu Beginn der Ausbildung und produktive betriebliche Mitarbeit, sobald der Auszubildende ausreichendes Wissen und ausreichende Erfahrung aufgebaut hat.

Qualifiziertes Personal

Die Lehrer betreuen die Kurse in den regionalen Ausbildungszentren. Sie müssen die erforderliche pädagogische und berufliche Kompetenz aufweisen. Der Ausbilder / Arbeitgeber muss über die bereits erwähnten Qualifikationen verfügen. Sowohl Lehrer als auch Ausbilder müssen regelmäßig an Fortbildungen der VIZO teilnehmen.

Aufsicht

Für die Aufsicht über die Berufsausbildung sind verschiedene Stellen zuständig. Die wichtigste Person hierbei ist der Ausbildungssekretär, der den Auszubildenden während des gesamten Lernprozesses leitet und seine Fortschritte in der theoretischen und praktischen Ausbildung verfolgt. Er beaufsichtigt auch die Erfüllung aller rechtlichen Vorschriften. Die Lehrer in den regionalen Ausbildungszentren und die Ausbilder in den Betrieben beaufsichtigen die Fortschritte für jeden dieser Lernorte getrennt voneinander. Ersterer führt diese Aufgabe bildungsorientiert durch, zweiterer achtet insbesondere auf arbeitsmarktrelevante Aspekte. Sämtliche an der Ausbildung Beteiligten werden wiederum von der VIZO überwacht. Die Praxiskommission ist zur Entscheidung berechtigt in Problemfällen und bei Nichteinhaltung der Regeln.

Finanzierung und Bezahlung

Die Unternehmen sind für sämtliche Kosten der praktischen Ausbildung und die Zahlung eines Entgeltes an die Auszubildenden zuständig. Für die theoretische Ausbildung und die Beratung der Auszubildenden werden öffentliche Mittel verwendet (Zahlungen an die regionalen Ausbildungszentren). Deren Summe für die gesamte Ausbildung in selbständigen Berufen beträgt ungefähr 1,5 Milliarden BEF.

Inhaltliche Standards

Die Curricula sowohl für die theoretische als auch für die praktische Ausbildung werden von der VIZO erstellt. Das Programm wird von Berufsexperten und Vertretern von Berufsorganisationen entwickelt (vertreten in der anerkannten Berufskommission) und von den in der Praxiskommission und dem Direktorium vertretenen Sozialpartnern überprüft. Diese Standards werden von Beamten der VIZO gesteuert und überwacht. Technologische und wirtschaftliche Fortschritte werden von den Lehrern eingebracht, die über praktische Erfahrungen verfügen und die häufig selbst noch in dem von ihnen unterrichteten Berufszweig arbeiten. VIZO entwickelt derzeit ein System, das ein Vorhersehen beruflicher Entwicklungen und ein Einbringen neuer Aspekte ermöglichen soll. Die Berufskommissionen spielen dabei eine Rolle, da deren Vertreter der täglichen Praxis sehr nahe stehen.

Grad der Beteiligung

Die Sozialpartner sind beteiligt an:

- Dem Direktorium der VIZO, der öffentlichen Institution, die die Berufsausbildung organisiert (allgemeine Politik, Aufsicht über das System als Ganzes etc.),
- Der Praxiskommission, die die berufliche Erstausbildung in allen Aspekten beaufsichtigt (zum Beispiel Ausbildungsprogramme, Beratung, Schiedsstelle bei auftretenden Problemen,...),
- Den Berufskommissionen, die für jeweils einen bestimmten Beruf oder eine Berufsgruppe zuständig sind (was Programme, Lehrer etc. betrifft),
- Der Förderung der Berufsausbildung, der Erhöhung des Bekanntheitsgrades unter Arbeitgebern etc.

Private Organisationen:

Die regionalen Ausbildungszentren, die für die Durchführung der Ausbildung zuständig sind.

Öffentliche Organisationen:

VIZO ist für die übergreifende Organisation, das Management und die Aufsicht über die Berufsausbildung zuständig.

Berufsberatung

Die Arbeitgeber haben eine hohe Meinung von diesem Modell, was sich in einer hohen Beschäftigungsrate ein Jahr nach Abschluss der Berufsausbildung manifestiert (90% der jungen Leute sind angestellt). Momentan nehmen etwa 10.000 junge Leute an einer beruflichen Erstausbildung im Rahmen dieses Modells teil. Dennoch wird das System oft als einer der letzter Weg zum Abschluss der Teilzeitpflichtschule angesehen, da man zwar ein Zertifikat, aber kein staatlich anerkanntes Diplom erhält.

Prüfung und Bewertung der Fähigkeiten

Jedes Jahr müssen die Auszubildenden in den sozialkundlichen und technischen Fächern Prüfungen absolvieren. Für den praktischen Teil wird nach einem System fortlaufender Beurteilungen vorgegangen. Zum Abschluss der Ausbildung müssen die Auszubildenden an einer Abschlussprüfung teilnehmen, die aus einem theoretischen Teil (sozialkundliche und technische Fächer) und einem praktischen Teil (Projektarbeit) besteht.

4.3 BESCHREIBUNG DES AUSBILDUNGSSYSTEMS DES WALLONISCHEN TEILS BELGIENS

PAUL BALANCIER, BENOIT LEONARD

4.3.1 Einführung

Belgien verfügt über eine große Tradition in der Berufsausbildung. Diese Ausbildungsform existiert bereits seit recht langer Zeit und wurde erstmals in den sechziger Jahren mit dem Aufbau von Bildungszentren für die „Classes Moyennes“ durch die Berufs- und überberuflichen Verbände faktisch formalisiert. Diese Verbände spielen eine maßgebliche Rolle im Ausbildungssystem. Dieses System war über eine lange Zeit hinweg das einzige duale Ausbildungssystem. Seit Anfang der neunziger Jahre wurde allerdings im Zusammenhang mit gesetzlichen Regelungen zur Pflichtbeschulung seitens des Bildungsministeriums ein neues System eingeführt. Im französischsprachigen Teil Belgiens nehmen derzeit um 10.000 Auszubildende daran teil.

Gesetzgebung, gesetzliche Regelungen

- Seit 1947 strebt die Gesetzgebung die Erstellung eines festen Rahmens und fester Rechtsgrundlagen für junge Auszubildende an.
- Die rechtliche Grundlage bestand im Erlass vom 03.07.1991 der

belgisch-französischen Gemeinschaft, Bildungsministerium, für Forschung und Ausbildung in Bezug auf Aus- und Weiterbildung für die „Classes Moyennes“ und kleine und mittelständische Unternehmen. Modifiziert wurde diese Rechtsgrundlage durch einen Erlass vom 04.05.1995 der Region Wallonien, mit dem die Zusammenarbeit zwischen dieser und der Region der Hauptstadt Brüssel zum 20.02.1995 ratifiziert wurde.

- Der wallonische Regierungsbeschluss vom 16.07.1998 trat zum 01.09.1998 in Kraft und setzte die gemeinsamen Bedingungen und Regelungen für Unternehmen in Bezug auf Aus- und Weiterbildung sowohl der „Classes Moyennes“ als auch der kleinen und mittelständischen Unternehmen fest.
- Ausbildungsverträge (Grundausbildung für junge Leute ab mindestens 15 Jahren)
- Der wallonische Regierungsbeschluss vom 16.07.1998 trat zum 01.09.1998 in Kraft und die gemeinsamen Bedingungen und legte Regelungen für Unternehmen in Bezug auf Ausbildungsverträge sowohl in den „Classes Moyennes“ als auch in den kleinen und mittelständischen Unternehmen fest.
- Europäische Ausbildungsverträge (Möglichkeiten zur Einstellung von Auszubildenden auch aus anderen EU Mitgliedsstaaten). Durchführungsbeschluss der französisch-sprachigen Gemeinschaft vom 25.11.1992.

4.3.2 Beschreibung

Zielgruppen

Die Berufsausbildung richtet sich an Schüler im Rahmen ihrer Pflichtschulbildung. Bei der Zulassung gibt es grundsätzlich keinerlei Beschränkungen.

Die Auszubildenden

- Müssen ein Alter von mindestens 15 Jahren erreicht haben und mindestens zwei Jahre an weiterführenden Schulen (allgemein, technisch, handwerklich) absolviert haben oder im Fall beruflicher weiterführender Bildung mindestens die nach dem zweiten Jahr stattfindende Prüfung absolviert haben.
- Müssen die Vollzeitpflichtschule beendet haben und eine Eingangsprüfung durchlaufen, wenn die Zugangsvoraussetzungen nicht gegeben sind.

Für die Berufe Einzelhändler, Optiker, Zahntechniker und Orthopäde gelten besondere Zugangsvoraussetzungen.

Arbeitgeber

Die Berufsausbildung findet ausschließlich in kleinen und mittelständischen Unternehmen, insbesondere im handwerklichem Bereich, statt, die in Belgien durch die Beschränkung auf eine Höchstzahl von 50 Mitarbeitern definiert sind. Berufsausbildungen bestehen grundsätzlich für jede Branche.

Die Ausbilder

- müssen mindestens 25 Jahre alt sein,
- müssen über tadellose Eignungszeugnisse verfügen,
- müssen Qualifikationsnachweise zur Unternehmensführung erbringen oder mindestens sechsjährige Berufserfahrung als leitender Angestellter oder Assistent nachweisen können.

Vertrag/Formalia

Ausbildungsvertrag: Ein Ausbildungsvertrag bezieht sich auf das Erlernen eines von der „Classes Moyennes“ Leitungskommission der anerkannten Berufes, der von selbständigen Unternehmern ausgeführt werden kann. Der Vertrag wird durch die „Délégue à la tutuelle“ erstellt und von der Unternehmensleitung und dem Auszubildenden oder dessen gesetzlichem Vertreter unterzeichnet. Er unterliegt der Überprüfung durch die Regulierungsbehörde (IFPME) auf Grundlage von Zugangsvoraussetzungen für Auszubildende und Unternehmer. Das ausbildende Unternehmen muss von der IFPME anerkannt sein und den Erfolg der Berufsausbildung gewährleisten können. Nach dem Gesetz ist besonderer arbeitsrechtlicher Schutz vorgesehen (Versicherung, Jahresurlaub). Die ausbildenden Unternehmen erhalten eine bedeutende Reduzierung ihrer Sozialversicherungszahlungen. Den Auszubildenden wird ein monatliches Entgelt gezahlt. Die übliche Vertragslaufzeit beträgt drei Jahre und der Vertrag kann zu jedem Zeitpunkt innerhalb des Jahres auslaufen. Bei zuvor erworbenen entsprechenden Qualifikationen kann auch ein Vertrag über eine kürzere Laufzeit abgeschlossen werden.

Grundlagen des Modells

Das Ausbildungssystem basiert auf zwei Lernorten: dem Ausbildungszentrum und dem Ausbildungsbetrieb, die miteinander in Verbindung stehen.

Wahlmöglichkeiten

Europäische Ausbildungsverträge:

Grundsätzlich bestehen ähnliche Regelungen wie für nationale Ausbildungsverträge, was die Rechte und Pflichten wie auch die Vorteile betrifft. Die Auszubildenden müssen bei Vertragsabschluss ein Mindestalter von 16 Jahren erreicht haben und dürfen ein Alter von 26 Jahren nicht überschritten haben. Die Arbeitgeber müssen mindestens 25 Jahre alt sein und mindestens sechs Jahre Berufserfahrung nachweisen können. Die Ausbildungsdauer und das -entgelt richten sich nach den Regelungen im jeweiligen europäischen Ausbildungsprogramm. Der Europäische Ausbildungsvertrag ist kein Arbeitsvertrag.

Ziele der Verträge und des Modells

Die wesentlichsten Ziele des dualen Ausbildungssystems sind:

- Ein Qualifikationserwerb gleichzeitig mit dem Kennenlernen der Unternehmenskultur;
- die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Leute,
- die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch die Verbesserung der Ausbildungsqualität.

Innerhalb dieses Rahmens wird den Auszubildenden eine Ausbildung angeboten, die verstärkt an die Arbeitswelt und die unternehmerischen Bedürfnisse angepasst ist und damit den schwierigen Schritt in den Berufseintritt ermöglicht. Durch die Arbeit im Unternehmen und die Notwendigkeit der regelmäßigen Anpassung an den Fortschritt sollen die Auszubildenden ihren Beruf „erleben“.

Theoretische Ausbildung

Die theoretische Ausbildung erfolgt im Ausbildungszentrum: zwölf Stunden pro Woche im ersten Ausbildungsjahr und acht Stunden pro Woche im zweiten Ausbildungsjahr.

Praktische Ausbildung

Der praktische Ausbildungsteil erfolgt im Betrieb: 27 Stunden pro Woche im ersten und 31 Stunden pro Woche im zweiten Ausbildungsjahr.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Unternehmen sind verpflichtet,

- die Erbringung der in den Ausbildungsprogrammen bestimmten Ausbildungsleistungen sicherzustellen, um damit dem Auszubildenden eine Berufsvorbereitung auf den gewählten Beruf zu ermöglichen,
- die Auszubildenden mit den für die Ausbildung notwendigen Materialien zu versorgen,
- dem Auszubildenden nur solche Beschäftigungen zu übertragen, die unmittelbar mit dem Erlernen des betreffenden Berufs verbunden sind,
- eine allgemeine Vorbildfunktion für die Auszubildenden einzunehmen,
- die Teilnahme des Auszubildenden am Unterricht der Ausbildungszentren sicherzustellen,
- das fortlaufende monatliche Entgelt an den Auszubildenden zu zahlen,
- sämtliche gesetzliche Regelungen insbesondere in Bezug auf Versicherung einzuhalten und zu beachten,
- die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeitregelungen zu beachten und deren gesetzliche Beschränkungen einzuhalten.

Pflichten der Auszubildenden

Die Auszubildenden sind verpflichtet,

- die Vertragsbedingungen im Hinblick auf eine ordnungsgemäße Absolvierung der Ausbildung einzuhalten,
- sich gemäß den Weisungen und Regelungen des Arbeitgebers zu verhalten,
- regelmäßig an den Ausbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Qualifiziertes Personal

- Die betrieblichen Ausbilder müssen Qualifikationsnachweise zur Unternehmensführung erbringen oder mindestens sechsjährige Berufserfahrung als leitender Angestellter oder Assistent nachweisen können.
- Die Ausbilder in den Ausbildungszentren müssen anerkannte Qualifikationsnachweise erbringen können, über berufliche Erfahrung verfügen und ihrerseits ein eigenes Unternehmen betreiben.

Dauer

Eine Ausbildung im Ausbildungssystem dauert im allgemeinen drei Jahre. Die Aufteilung ist in der Regel ein Tag pro Woche im Ausbildungszentrum und vier Tage pro Woche im Betrieb.

Aufsicht durch Ausbildungseinrichtung

Aufsicht geschieht auf zwei Ebenen:

- In den Unternehmen erfolgt die Überwachung über den Ausbildungsfortschritt der Auszubildenden durch die Unternehmensleitung selbst und den „Délégue à la tutuelle“.
- Die Überwachung der Ausbildungsfortschritte in den Ausbildungszentren erfolgt durch die pädagogisch Verantwortlichen und die dortigen Ausbilder.

Ziele der Aufsicht

Die Ziele der Aufsicht bestehen in der Erfüllung der gesetzlichen Pflichten einerseits und des pädagogischen Programmes andererseits.

Finanzierung und Bezahlung

- Die Unternehmen kommen für sämtliche Kosten der betrieblichen Ausbildung auf.
- Öffentliche Stellen finanzieren teilweise die Kosten der theoretischen Ausbildung und des entsprechenden Personals.
- Für die Auszubildenden selbst besteht keine Kostenbeteiligung.

Maßstäbe für die Bildungsinhalte und deren Festsetzung

Die Standards für die Bildungsinhalte werden in Berufsverbänden erarbeitet und festgelegt. Diese Verbände bestehen aus Branchen- und Berufsvertretern.

Grad der Beteiligung

Berufliche und überberufliche Verbände haben das Berufsausbildungssystem in Belgien initiiert, und diese Verbände sind immer noch die Hauptbeteiligten. Sie sind im Vorstand des entsprechenden öffentlichen Organs zur Finanzmittelvergabe (IFPME) und in Berufsverbänden vertreten und sie spielen eine Schlüsselrolle bei der Durchführung der beruflichen Prüfungen.

Berufsberatung

Eine besondere Struktur zur Beratung und Betreuung in Bezug auf die Berufsausbildung existiert nicht. Folglich ist das Wissen über das System der Berufsausbildung allgemein eher gering. Davon abgesehen wurden im Zusammenhang mit europäischen Programmen allerdings einige Ansätze in dieser Hinsicht verfolgt.

Entwicklungsmöglichkeiten

Das System ist von öffentlichen Stellen und Berufsorganisationen anerkannt.

Gleichberechtigung

Das Ausbildungssystem ist grundsätzlich für jedermann mit den Einschränkungen durch Zugangsbedingungen (siehe Punkt 2) offen. Teilweise werden Eingangsprüfungen durchgeführt.

Differenzierungsmöglichkeiten

Das Ausbildungssystem bietet qualifizierende Ausbildung an. Es gibt einige Ansätze zu zusätzlichen Qualifizierungsangeboten (Englisch, Vertiefung technischer Aspekte) oder zu Angeboten für

Zusatzübungen für teilweise oder generell schwächere Schüler. Der „Délégue à la tutuelle“ betreut die Auszubildenden einerseits unter den sozialen Blickwinkel und verfolgt andererseits die Lernfortschritte aus pädagogischer Sicht.

Kontrolle und Steuerung der Standards, behördliche Aufsicht

Die Ausbildungsprogramme werden von den Berufskommissionen erstellt und vom Ministerium anerkannt. Dies geschieht in Übereinstimmung mit den Qualifikationsprofilen, die von der französisch-sprachigen Gemeinschaft Belgiens ausgearbeitet und in das Bildungssystem eingefasst sind. Die Zeugnisse werden im gesamten französischsprachigen Teil Belgiens anerkannt.

Ausbildungsinhalte und –methoden

Die Berufsverbände sind für die Anpassung der Inhalte zuständig.

Prüfung und Bewertung

Es werden praktische und theoretische Prüfungen durchgeführt sowie Zwischen- und Abschlussbewertungen. Darüber hinaus basiert das System auf ständiger und kontinuierlicher Beurteilung. Die Berufsverbände sind in Form einer Jury in die Durchführung der praktischen Prüfungen einbezogen. Von den Berufsverbänden werden Wettbewerbe mit dem Ziel der Auswahl der besten Auszubildenden durchgeführt.

4.4 BESCHREIBUNG DES DÄNISCHEN BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

ANNE HOLM SJØBERG

4.4.1 Einführung

Das dänische System der Berufsbildung und –ausbildung (VET) ist ein zentralisiertes System. Das Bildungsministerium legt sämtliche Standards in Form von Regelungen fest. Diese Regelungen werden von den Sozialpartnern vorbereitet und anschließend vom Bildungsministerium genehmigt. Das VET System operiert auf nationaler und lokaler, jedoch nicht auf regionaler Ebene. Es existieren 115 Schulen (technisch und kaufmännisch) im dänischen VET System, für die das Ministerium verantwortlich ist.

Das dänische Berufsbildungssystem ist über 450 Jahre alt und kann treffend als ein kultureller Brückenschlag zwischen den dualen Systemen Europas (Deutschlands) und den schulorientierten nordischen Modellen beschrieben werden. Das System ist eine Weiterentwicklung des „Lehre“-Prinzips, das auf der einen Seite mehr theoretisches Lernen (mehr Zeit in der Schule) als in deutschen Programmen, auf der anderen Seite weit mehr innerbetriebliche Ausbildung als beispielsweise im schwedischen System (15% der Ausbildungszeit in Schweden gegenüber 60-75% in Dänemark) enthält. Das dänische System basiert auf drei Hauptmerkmalen:

- Es basiert auf abwechselnden Abschnitten jeweils schulischer und

innerbetrieblicher Ausbildung. Allgemein dauert eine Ausbildung nicht länger als vier Jahre. Die Auszubildenden besuchen die Berufsschule normalerweise maximal 80 Wochen.

- Die Ausbildung vermittelt nicht nur streng berufsbezogene berufliche und technische Fertigkeiten, sondern darüber hinaus berufsübergreifende Fähigkeiten und allgemeine Bildung. Die Sozialpartner haben durch ihre Präsenz auf nationaler und einzelschulischer Ebene recht großen Einfluss auf das System.
- Das dänische VET System unterliegt ständigen Änderungen. 1999 hat das dänische Parlament das neue Berufsausbildungsgesetz No. 234 verabschiedet, das mit dem 01. Januar 2001 in Kraft treten wird. Dieses auch „VET Reform 2000“ genannte Gesetz ändert die gesamte Struktur, die Inhalte und das Lernumfeld in der beruflichen Ausbildung. Schlüsselbegriffe in diesem Zusammenhang sind Transparenz, Flexibilität, Erweiterung und Vertiefung sowie Sozialbezug. Die beiden wichtigsten Grundsätze sind eine einfachere Struktur und eine größere Flexibilität innerhalb der Programme. Die „VET Reform 2000“ stellt ein völlig neues System dar, weswegen die neue allgemeine Struktur anstelle des bisherigen Modells zur folgenden weiteren Beschreibung gewählt wurde.

Da das dänische Berufsausbildungssystem (VET) gerade geändert wurde, ist zur weiteren Darstellung das allgemeine Modell mit Beispielen der Ausbildung zum Maler gewählt worden.

4.4.2 Beschreibung

Zielgruppen

Das System steht allen Absolventen der Pflichtbildung offen. Die Schüler beginnen daher in der Regel im Alter von 15 oder 16 Jahren. Daneben existiert ein spezielles, kürzeres Programm für mehr als 25-jährige Schüler, die bereits über mindestens vier Jahre relevanter Berufserfahrung verfügen. Entgegen der persönlichen Einschätzungen der Auszubildenden gibt es für keinen Berufszweig geschlechtliche Einschränkungen.

Arbeitgeber

Private Unternehmer sind die bevorzugte Zielgruppe auf der Arbeitgeberseite, aber auch öffentliche Institutionen können einbezogen werden.

Die Arbeitgeberseite wird gemeinsam mit der Arbeitnehmerseite durch die sogenannten „BranchenKommissions“ repräsentiert. Darüber steht der VET-Rat (EUR). Das Modell findet vorwiegend im Handwerk Anwendung (speziell im Malergewerbe, aber auch im Farbenhandel).

Vertrag, Formalia

Grundlage ist ein Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen (oder einem Kolleg, falls der Schüler keinen Ausbildungsplatz findet). Die Schüler sind selbst mit Hilfe und Beratung der Schulen für die Suche eines Ausbildungsbetriebes und das Abschließen eines Ausbildungsvertrages zuständig. Jeder Schüler mit Pflichtschulabschluss ist zum Abschließen eines Ausbildungsvertrages berechtigt.

Grundsätze des Modells

Der praktische Teil besteht aus „on the job training“. Der theoretische Teil in den Berufsschulen ist zweigeteilt: Das anfängliche Basisprogramm und das VET Spezialisierungsprogramm. Sieben verschiedene Zugangswege stehen den Auszubildenden zur Verfügung: Technologie und Kommunikation, Baugewerbe, Handwerk und Technik, Lebensmittelherstellung und Catering, Maschinenbau, Transportwesen und Logistik, Dienstleistung und Handel (Handel, Büro und Finanzbereich). Die Basisausbildungsphase ist flexibel, ihre Dauer kann zwischen 10 bis 60 Wochen variieren. Schüler mit eindeutigem Ziel können das Basisprogramm direkt und schnell durchlaufen; Schüler ohne klare Vorstellungen hingegen erhalten Zeit und Möglichkeiten, ihr passendes Programm auszuwählen, um sich als Individuen zu entwickeln und ihre Kompetenzen zu erweitern. (Für Maler gilt ein Minimum von 10 bis 14 Wochen).

Das Basisprogramm wird mit einem Zertifikat abgeschlossen, das die erlernten Fächer und die erlangten Bildungsgrade näher spezifiziert sowie eine Liste derjenigen Fächer enthält, für die sich der jeweilige Schüler qualifiziert hat. Die Anforderungen im einzelnen, die für eine Teilnahme am Hauptprogramm benötigt werden, sind in den Regelungen jedes einzelnen VET Programms festgelegt. Angeboten werden 85 VET Kurse innerhalb des Systems. Der Pflichtschulanteil der Hauptprogramme liegt bei maximal 60 Wochen (1 Jahre). Das Durchlaufen eines normalen Hauptprogramms dauert in der Regel weniger als 3 Jahre. Das Hauptprogramm beginnt mit einer betrieblichen Ausbildungszeit, auf die Ausbildung am Kolleg und wiederum im Betrieb folgen.

Wahlmöglichkeiten

Es gibt zahlreiche Gelegenheiten zu internationalen Austauschen, die Auszubildenden erhalten auf Anfrage beim PIU-Zentrum gegebenenfalls Unterstützung durch die Arbeitgebererstattungs fonds.

Ziele der Verträge und des Modells

Die Ziele lauten:

- Junge Leute zum Lernen zu motivieren und ihnen die Teilnahme an der beruflichen Bildung zu ermöglichen sowie ihnen die Gelegenheit zur Auswahl zwischen der großen Anzahl der Ausbildungsmöglichkeiten zu geben;
- Jungen Leuten Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten als Grundlage für berufliche Laufbahnen zu eröffnen und ihre persönliche Entwicklung sowie Verständnis für die Gesellschaft und deren Entwicklung zu unterstützen;
- Die Nachfrage des Arbeitsmarktes nach beruflichen und allgemeinen Fähigkeiten sowie Kompetenzen zu befriedigen, die für eine Entwicklung von Handel und Industrie und deren wirtschaftlichen und Handelsstrukturen, Arbeitsmarktbedingungen, Arbeitsplatzorganisation und Technologie notwendig sind;
- Jungen Leuten, die Weiterbildung und Fortbildung nachfragen, eine Grundlage dafür zu vermitteln.

Das dänische VET System bietet eine breit gefächerte Bildung die nicht nur berufliche Fertigkeiten und Fähigkeiten umfasst, sondern auch gute Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung der Schüler eröffnet. Das System wandelt sich von Qualifikationen zu Kompetenzen und von Lehren zu Lernen. Teilweise wird der Schwerpunkt auf persönliche Kompetenzen gelegt, und zunehmend übernehmen die Lernenden eigenverantwortlich ihre Bildung.

Das Basisprogramm besteht aus Basisfach und Begleitfach, das durch Bildungs- und Beschäftigungsberatung und -begleitung unterstützt wird. Eine Innovation des Hauptprogrammes sind spezieller Fächer, die nunmehr flexibler angeboten werden. So können Schüler und Betriebe Kurse/Module aus einem aus der Berufsaus- und -weiterbildung und dem Erwachsenenberufbildungssystem entwickelten Katalog auswählen. Aus der Perspektive lebenslangen Lernens ist dies sicher eines der wertvollsten Elemente der Reform. Auf dem Arbeitsmarkt bestehen gute Aussichten. Allgemein erhalten 67% der Auszubildenden mit Ausbildungszugnis einen Arbeitsplatz. Der größte Teil der verbleibenden Auszubildenden setzt seinen Bildungsweg weiter fort.

Theoretische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die beruflichen Schulen sind Vollzeit-Schulen. Durchschnittlich haben die Schüler 36 Stunden pro Woche.

Praktische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die meisten Studenten arbeiten in einem Betrieb. Falls einzelne Schüler keinen Ausbildungsplatz in Betrieben finden, stehen ihnen Werkstätten an den Schulen zur Verfügung.

Pflichten des Arbeitgebers

Unterweisungen: Der Arbeitgeber ist für die Vermittlung der in den für jeden Beruf speziellen Ausbildungsplänen enthaltenen Qualifikationen verantwortlich, um so die Erlangung einer Routine des Schülers zu gewährleisten. Nach Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages zwischen Auszubildendem und Betrieb zahlt der Arbeitgeber auch während der Ausbildungszeiten an der Schule ein Entgelt. Die während der Schulbesuchszeit gezahlten Entgelte werden von der Arbeitgebererstattungsfonds zurückerstattet. Die meisten Auszubildenden entscheiden sich für einen Ausbildungsbeginn in der Schule vor Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages. Diese Auszubildenden erhalten aus dem dänischen Staatsausbildungsplan (SU) während der Basisausbildung eine Unterstützung.

Pflichten des Lernenden

Die Auszubildenden sind für ein pünktliches Erscheinen und die Teilnahme an der täglichen Arbeit verantwortlich.

Qualifiziertes Personal (für den praktischen und den theoretischen Teil)

Hinsichtlich der theoretischen Ausbildung ist für die Ausbilder/Tutoren ein entsprechender akademischer oder anderer theoretischer Bildungshintergrund erforderlich. Der praktische Teil

der schulischen Berufsbildung erfordert ausgebildete Handwerker mit umfangreicher Berufserfahrung.

Alle Lehrer und Ausbilder müssen an einer pädagogischen Lehrerfortbildung zu Beginn ihrer Tätigkeit an den Schulen sowie kontinuierlicher Weiterbildung in Kursen teilnehmen. Die für die innerbetriebliche Ausbildung zuständigen Ausbilder müssen ausgebildete Handwerker sein.

Zeitraum

Die Ausbildung in Schulen und Betrieben findet jeweils in festen Zeiträumen statt. Die Auszubildenden arbeiten oder lernen jeweils vollzeitig. Für Maler bedeutet das mindestens 10 bis 14 Wochen an der Schule, dann 20 Wochen im Betrieb, 14 Wochen in der Schule und so weiter.

Aufsicht

Normalerweise gibt es für die Auszubildenden im Betrieb einen Ansprechpartner, mit dem der Auszubildende den gesamten Tag zusammenarbeitet.

In den Schulen steht den Auszubildenden ein Tutor/eine Kontaktperson anstelle einer Bezugsklasse zur Verfügung. Diese Kontaktperson hilft dem Schüler beim Entwurf eines Ausbildungsplans und begleitet ihn während seiner Schulzeit. Ziel dieses Ausbildungsplans ist das Finden eines Abgleichs zwischen Wünschen, Interessen und den individuellen Talenten des Auszubildenden einerseits und den Lernsequenzen auch in der praktischen Ausbildung andererseits. Hierzu stehen den Studenten Module in Form eines Kataloges oder einer Matrix zur Verfügung, so dass die Schüler sich daraus letztlich eine Art Menü zusammenstellen können.

Ziele der Aufsicht

Aufgrund der Dualität des dänischen VET Systems sind die Schüler immer von typischerweise auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Änderungen der Technologie, maschineller Ausstattung, des Materials, der Arbeitsplatzorganisation sowie der Arbeitsinhalte unmittelbar betroffen. Daher sind Ausbildungsweg und Laufbahn auf optimale Weise miteinander verbunden.

Die Darstellung der Qualifikationen und Fertigkeiten in Form eines Ausbildungszugnisses ist auf dem dänischen Arbeitsmarkt wichtig.

Art der Bezahlung und Finanzierung

Die Unternehmen sind für die Zahlung von Entgelten während der Schul- und Arbeitszeiten verantwortlich. Die Entgelte, die von den Unternehmen während des schulischen Ausbildungsteils gezahlt worden sind, werden anschließend vom Arbeitgebererstattungsfond zurückgezahlt. Für Auszubildende über 25 gilt eine besondere Vereinbarung, da die Unternehmen ebenfalls für die praktische Ausbildung Rückerstattungen erhalten. Die „erwachsenen“ Auszubildenden haben die Möglichkeit zur Verkürzung ihrer Ausbildungszeit, sofern sie über relevante und ausreichende Arbeitserfahrung verfügen. Die Schüler können ebenfalls eine Fahrtkostenbeihilfe erhalten. Die meisten Schüler

beginnen ihre Ausbildung zunächst mit schulischer Ausbildung, bevor sie einen Ausbildungsvertrag abschließen. Diese Schüler erhalten während der Grundausbildung eine Förderung aus dem dänischen Staatsausbildungsplan (SU).

Die Berufsschulen sind für ihr eigenes Budget voll verantwortlich. Sie sind gegenüber dem lokalen „Schulrat“ Rechenschaft schuldig. Die Anzahl der beschulten Auszubildenden bildet die Grundlage für entsprechende Förderleistungen. Die Schulen streben nach möglichst hohen finanziellen Mitteln, um so ihre Attraktivität und das Interesse der Schüler steigern zu können.

Inhaltliche Standards und deren Festlegung

Curricula werden sowohl für den schulischen als auch den betrieblichen Teil der Ausbildung von der branchenspezifische Kommissionen festgelegt.

Grad der Beteiligung

In Dänemark besteht eine systematische Zusammenarbeit zwischen örtlicher Wirtschaft, Bildungseinrichtungen, Vereinigungen, lokalen Behörden und staatlichen Aufsichtsgremien. Dem dänischen Bildungsministerium kommt lediglich eine eingeschränkte Rolle zu, die im wesentlichen aus der Regulierung der Rahmenbedingungen sowie Kontroll- und Steuerungsfunktionen besteht. Die jeweiligen branchenspezifischen Kommissionen, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen vertreten sind, treffen die wesentlichen Entscheidungen hinsichtlich der Ausbildungsqualifikationen und legen die Ausbildungsbedingungen fest. Ein Schulausschuss aus Vertretern der Sozialpartner und der lokalen Behörden bildet den Vorstand der beruflichen Schule, beaufsichtigt deren Arbeit und bewilligt das jeweilige Budget. Örtliche Berufsbildungskommissionen beraten die Berufsschulen und stellen Verbindungen zum regionalen Arbeitsmarkt her. Die Sozialpartner sind für Neuerungen in Bezug auf die VET Haupt-Spezialisierungskurse zuständig. Die branchenspezifischen Kommissionen stellen fest, inwieweit neue oder modifizierte Ausbildungsprogramme notwendig werden.

Berufsberatung

Während der letzten Schuljahre der Pflichtschule haben die Schüler Gelegenheit zur Teilnahme an einwöchigen Praktika in verschiedenen Betrieben. Darüber hinaus erhalten sie individuelle Beratungen vor dem Ende der Pflichtschulzeit. Während des ersten Grundprogramms an der beruflichen Schule erhalten die Schüler ebenfalls bildungs- und beschäftigungsbezogene Beratung und Begleitung (in dieser Phase besteht für die Schüler die Möglichkeit zum Ausprobieren verschiedener Berufe), bevor sie sich endgültig entscheiden müssen.

Entwicklungsmöglichkeiten

Das VET System ist Teil des Jugendbildungssystems. Nach der Pflichtschule besuchen die meisten Schüler das Gymnasium oder berufsbildende oder Handelsschulen. Das VET System qualifiziert auch Schüler mit gymnasialem Abschluss, sie erhalten dann die Anerkennung für generelle (akademische) Fächer. Wird die Berufsschule vorzeitig beendet, erhält der Schüler ein Zeugnis über

die bereits besuchten Kurse. Das ermöglicht ihm eine spätere Rückkehr. Nach Abschluss des Gymnasiums oder der berufsbildenden oder Handelsschule steht den Schülern eine kurze, mittlere oder lange höhere Ausbildung oder ein Universitätsstudium offen.

Gleichberechtigung

Das neue VET System bietet auch benachteiligten Schülern gute Möglichkeiten. Es wird drei verschiedene Bildungsgrade geben – besondere Unterstützung durch die Lehrer in Grad 1, weniger Unterstützung in Grad 2 und sehr wenig Unterstützung in Grad 3 für sehr begabte Schüler. Den Studenten des Grades 3 werden zusätzliche Herausforderungen geboten. Ein Wechsel zwischen den verschiedenen Graden ist jederzeit möglich.

Differenzierungsmöglichkeiten

Siehe oben. Die VET Reform führt zwei flexibel zu handhabende Optionen für Studenten mit besonderer Begabung, Motivation und besonderen Bedürfnissen ein:

- 1) Eine Doppelqualifikation,
- 2) Eine Teilqualifikation.

Die Möglichkeit der Erlangung einer Doppelqualifikation wird in einer Struktur angeboten, die dem Schüler die Ergänzung seiner normalen Ausbildung entweder durch die Wahl besonderer Fächer oder alternativ in Folgeausbildungen, in denen Fächer auch bis zu 1 ½ Jahren nach Beendigung der Berufsausbildung belegt werden können, ermöglicht. Die weniger qualifizierten Schüler können eine Teilausbildung erlangen, sofern ihnen der Abschluss eines kompletten Ausbildungsprogramms nicht möglich ist.

Kontrolle und Steuerung der Standards, behördliche Aufsicht

Das Ausbildungsministerium ist für die Kontrolle und Steuerung der Standards in den Berufsschulen zuständig, die branchenspezifischen Kommissionen überwachen die Einhaltung der Standards in den Betrieben.

Inhalte und Methoden der Ausbildung

Die Anforderungen an neue oder modifizierte Ausbildungsprogramme in Bezug auf technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt werden durch die Branchenkommissionen aufgezeigt. Werden Änderungsnotwendigkeiten erkannt, sprechen sie aufgrund qualitativer und quantitativer Erhebungen, beispielsweise hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten oder der Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen für die praktische Ausbildung, Empfehlungen aus. Sofern die Kommissionen Änderungen für notwendig befinden, wird eine Gruppe aus Experten (technische und berufliche) zur Ausarbeitung eines Berufsbildes, auf das die Ausbildung zielt, gebildet. Der zweite Schritt ist dann die Formulierung bildungsbezogener Erfordernisse.

Abschluss und Beurteilung der Fertigkeiten

Das Hauptprogramm wird mit einer Gesellenprüfung oder einer ähnlichen Prüfung, die auf die Feststellung beruflicher Fertigkeiten, beruflichen Wissens und Verhaltens zielt, abgeschlossen. Die Prüfung wird durch die Sozialpartner beaufsichtigt.

4.5 BESCHREIBUNG DES FINNISCHEN BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

KARI VIINISALO

4.5.1 Einführung

Berufsausbildung als berufliche Erstausbildung

Im Hinblick auf die berufliche Erstausbildung in Finnland ist die Stellung der Berufsausbildung mit derjenigen beruflicher Schulen und Institutionen vergleichbar. Sie ist eine Möglichkeit zur Erlangung beruflicher Qualifikationen und ermöglicht dem Auszubildenden den Zugang zu weiterer Bildung wie Schulen und Institutionen. Mehr als 300 verschiedene Qualifikationen können durch die Berufsausbildung erworben werden. Der Berufsausbildungsvertrag stellt gleichzeitig einen befristeten Arbeitsvertrag dar. Die Ausbildung wird staatlich finanziert. Die jährliche Subvention für einen Auszubildenden bemisst sich nach den durchschnittlichen Kosten eines Auszubildenden in Finnland und beträgt davon etwa 80%. Damit wird die Ausbildung durch eine Ausbildungsinstitution, die Ausbildungskostenerstattung für den Arbeitgeber und gegebenenfalls eine Unterstützung für den Auszubildenden finanziert.

4.5.2 Beschreibung

Es werden folgende Abkürzungen verwendet: APT für Berufsausbildung (apprenticeship training), AP für Auszubildende (apprentice), NBE für nationale Bildungsbehörde (National board of Education) und NME für Bildungsministerium (National Ministry of Education).

Zielgruppen

- Die Berufsausbildung steht jedermann offen, der zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung das Alter von 15 Jahren erreicht hat. Ziel des finnischen Bildungsministeriums ist der Vorrang der beruflichen Erst- und Weiterbildung für junge Leute unter 25 Jahren, ebenso der innerbetrieblichen Ausbildung durch die Unternehmen. In Finnland betrug die durchschnittliche Zahl der Auszubildenden 26.655 im Jahr 1998. Davon waren 5.527 (=20,7%) unter 25 Jahre alt und 2.177 (=8,2%) unter 20 Jahre alt. Aus diesen Zahlen lässt sich ersehen, dass die Berufsausbildung hauptsächlich in der Erwachsenenbildung angewendet wird. Die Geschlechterverteilung ist ausgeglichen: 1998 waren beispielsweise etwa 50% der gesamten Auszubildenden weiblich.
- Ein Berufsausbildungsvertrag kann geschlossen werden, wenn Arbeitgeber und Anbieter von Bildung und Ausbildung (Kommunen, Gemeinden, Städte oder deren Zusammenschlüsse, registrierte Vereine oder Gesellschaften) ein Abkommen zur Durchführung von Berufsausbildungsmaßnahmen im Rahmen rechtlicher Bestimmungen geschlossen haben.
- Die Berufsausbildung steht jedem als Möglichkeit zum Erwerb beruflicher Qualifikationen, beruflicher Weiterbildung oder Fachqualifikationen offen. Es gibt teilweise auf bestimmte Berufe

zugeschnittene Berufsausbildungsprogramme, die nicht zu einer offiziell anerkannten Qualifikation führen.

- Im Hinblick auf besondere Zielgruppen: In Finnland ist die Berufsausbildung zu einem bedeutsamen Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geworden. Arbeitslosenunterstützung wurde hierbei mit der Erstattung der Kosten für die Berufsausbildung kombiniert, um nur ein Beispiel zu nennen.

Arbeitgeber

- Auf Arbeitgeberseite sind keine besonderen Zielgruppen vorgesehen, etwa was ein Berufsfeld betrifft.
- In 1998 wurden 49,3% der Auszubildenden in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten ausgebildet, 9% in Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten und 41,6% in Betrieben mit über 501 Mitarbeitern.
- Die meisten Auszubildenden sind in den Feldern Technologie und Transport, Verwaltung und Handel ebenso wie im Sozialbereich und in den Gesundheitsberufen zu finden.

Vertrag

Der Ausbildungsvertrag ist ein befristeter schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem (Ausnahme: Unternehmer selbst, die über keinen Arbeitsvertrag verfügen). In diesem Vertrag müssen folgende Punkte festgelegt sein: Die Gültigkeitsdauer, die Probezeit (innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen vier Monate), angestrebte Qualifikation und das an den Auszubildenden zu zahlende Entgelt. Ein individueller Ausbildungsplan für den Auszubildenden muss dem Vertrag beigefügt werden. Im Ausbildungsvertrag finden sich viele Regeln wieder, die im Arbeitsvertragsgesetz (320/1970) gesetzlich verankert sind. Zum Beispiel sind dies die Regeln bezüglich der Arbeitszeiten, der Jahresurlaube, der Arbeitssicherheit und weitere die Sicherheit betreffende Richtlinien. Die Ausbildungs- und Bildungsanbieter bestätigen mit ihrer Unterschrift den Ausbildungsvertrag und sind damit für die Durchführung der Ausbildung und die Kontrolle über den Ausbildungsvertrag zuständig.

Grundsätze des Modells

- Die Berufsausbildung besteht aus Ausbildung am Arbeitsplatz. Die Auszubildenden lernen zu 70 bis 80% ihrer Ausbildungszeit an ihrem Arbeitsplatz.
- Berufsausbildung gewährt den Auszubildenden gleichen Zugang zu weiterer Ausbildung wie berufliche Schulen und Institutionen, z. B. zu höherer Bildung. Man kann daher sagen, dass in Finnland das lebenslange Lernen stark betont wird.

Wahlmöglichkeiten

Bislang waren internationale Austausche Auszubildender eher unbedeutend, sollen in Finnland aber zunehmen. Die nationale Bildungsbehörde hat dazu einen Ausschuss für eine „Europass-Ausbildung“ gebildet. Im Jahr 2000 werden zur Förderung solcher Austausche einige Pilotprojekte gestartet. Das Bildungsministerium

hat gemeinsam mit dem städtischen Ausbildungszentrum der Bildungsabteilung der Stadt Helsinki ein Projekt auf diesem Gebiet erarbeitet.

Ziele des Vertrages und des Modells

- Die Berufsausbildung ist mit dem von der nationalen Bildungsbehörde anerkannten Kern-Curriculum bzw. den Anforderungen zum Erwerb von Qualifikationen abgestimmt. Diese werden als Grundlage für die Erstellung individueller Ausbildungspläne für die Auszubildenden verwendet.
- Eigene Schlüsselkompetenzen wie etwa im NVQ-System Großbritanniens existieren nicht. Sie sind bereits in den Kern-Curricula enthalten.
- Die Berufsausbildung in Finnland ist auf die Arbeit abgestimmt; mehr als 90% derjenigen, die eine Ausbildung absolvieren, sind gleichzeitig angestellt.

Ort und Zeit der theoretischen Ausbildung

Die theoretische Ausbildung findet in berufsbildenden Institutionen statt. Kann dies nicht gewährleistet werden, kann beispielsweise der Arbeitgeber die Ausbildung auch an anderen Lernorten arrangieren. In der Praxis wird die theoretische Ausbildung in Form von Kursen über einige Wochen vermittelt.

Ort und Zeit der praktischen Ausbildung

Gemäß der Philosophie der Berufsausbildung findet Lernen durch praktische Tätigkeit neben der produktiven Arbeit statt.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat begleitende und ausbildende Aufgaben wahrzunehmen. Hierzu muss ein qualifizierter und erfahrener Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Pflichten des Auszubildenden

Der Auszubildende nimmt die Stellung eines Arbeitnehmers ein. Darüber hinaus muss er gemäß seinem individuellen Ausbildungsplan an betrieblichen und theoretischen außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Qualifiziertes Personal (für praktischen und theoretischen Teil)

Gesetzliche Regeln, die formale Anforderungen an Ausbilder betreffen, gibt es nicht. Allerdings werden in den nächsten fünf Jahren gemäß dem Entwicklungsplan für Bildung und universitäre Forschung der Regierung 40.000 Ausbilder und Lehrer der Ausbildungsinstitutionen zur aktiven Unterstützung des arbeitsbasierten Lernprozesses fortgebildet.

Dauer der Ausbildung

Die Länge der Ausbildung wird sehr flexibel und abhängig von den Bildungsvoraussetzungen und der Berufserfahrung der Auszubildenden gehandhabt. Eine Berufsausbildung mit dem Ziel des Erwerbs einer beruflichen Qualifikation dauert zwischen zwei und drei Jahre. Gegebenfalls ist eine Verlängerung möglich.

Aufsicht

Das Recht zur Ausbildung muss nicht besonders beantragt werden. Die Anerkennung eines Ausbildungsvertrages bedeutet automatisch, dass der Betrieb ebenfalls anerkannt ist. Kommunen, kommunale Vereinigungen, registrierte Gesellschaften oder Stiftungen können vom Bildungsministerium die Genehmigung zur Durchführung und Organisation von Berufsausbildung erhalten. Die Verwaltung und Aufsichtsführung der Ausbildung kann von diesen Gremien je nach Bedarf ausgestaltet werden. Die Verantwortung und Zuständigkeit für die Begleitung der Berufsausbildung liegt dann ebenfalls bei ihnen. In der Praxis wird die Verantwortung meistens von den kommunalen Ausbildungszentren und Ausbildungsbetreuern in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsinstitutionen wahrgenommen.

Ziele der Aufsicht

Die bereits erwähnten individuellen Ausbildungspläne zielen auf die Gewährleistung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und der Relevanz der Ausbildungsinhalte für den Arbeitsmarkt ab.

Bezahlung und Finanzierung

Die Arbeitgeber zahlen den Auszubildenden Entgelte auf der Basis von laufenden Tarifverträgen der entsprechenden Branche. Die Bezahlung ist unterschiedlich, in der Praxis beträgt sie etwa 80% dessen, was ein ausgebildeter Arbeitnehmer im betreffenden Bereich erhält. Eine Pflicht zur Lohnfortzahlung während der theoretischen Ausbildung besteht für den Arbeitgeber nicht. Erhält der Auszubildende kein Entgelt für diese Zeit, ist er zum Bezug eines Ausgleichs für den Verdienstaufschlag und, falls erforderlich, zum Bezug von Wohngeld berechtigt. Darüber hinaus ist er zum Bezug eines Fahrtkostenzuschusses berechtigt, wenn das Ausbildungsinstitut außerhalb seines Wohnortes liegt. Ein Familienzuschuss kann für Anbieter von Ausbildung für unter 18-jährige Jugendliche gewährt werden. Die Unterstützung, die sich nach jährlich neu festgestellten Einheitspreisen berechnet, wird vom Ausbildungsanbieter zur Deckung der Kosten für Verwaltung und Aufsichtspersonal, für Ausbildungsausgleichszahlungen an den Arbeitgeber, für Kosten der theoretischen Ausbildung in einer beruflichen Institution und für die Durchführung von Demonstrationen der beruflichen Fertigkeiten verwendet. Auch die Unterstützung der Auszubildenden während der Teilnahme an der theoretischen Ausbildung und an praktischen Prüfungen basiert auf derartigen Einheitspreisen. Die Höhe der Ausgleichszahlungen an den Arbeitgeber wird individuell für jeden Ausbildungsvertrag ausgehandelt.

Standards für Bildungsinhalte und deren Festlegung

- Nach den gesetzlichen Bestimmungen muss eine Ausbildungsstelle angemessene und vielseitige Ausbildung gewährleisten können. Dazu ist ein gewisses Umsatzvolumen erforderlich, Ausstattung und Werkzeug muss in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt werden können und ein qualifizierter und/oder erfahrener Mitarbeiter muss zur Aufsicht und Anleitung der Auszubildenden abgestellt werden können.

- Die Ausbildung entspricht den Richtlinien des Kern-Curriculums oder der vom Bildungsministerium anerkannten Qualifikationen. Die individuellen Ausbildungspläne müssen die angestrebte Qualifikation, die Anforderungen des Kern-Curriculums oder der Qualifikation, den Umfang der Qualifikation, die Kernaufgaben am Arbeitsplatz, den in der Ausbildung enthaltenen Theorieteil, die Zeitpunkte für die theoretische Ausbildung, den für die Ausbildung verantwortlichen Ausbilder sowie weitere relevante Punkte ausweisen.

Grad der Beteiligung

- Die Arbeitsmarktorganisationen besitzen einen starken Einfluss auf die Entwicklung der Berufsbildung und der Berufsausbildung. Das Bildungsministerium hat 1996 eine Steuerungsgruppe für Berufsausbildung und Kontakte zum Arbeitsleben berufen, die die quantitativen Ziele der Berufsausbildung verwirklichen und überwachen soll. Sie ist bis zum Ende des Jahres 2000 eingesetzt.
- Das Bildungsministerium hat eine Reihe genereller und berufsfeldspezifischer Bildungskommissionen eingesetzt, in denen die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer (durch die Sozialpartner), die Bildungsverwaltung und die Lehrer vertreten sind. Diese Kommissionen arbeiten auf ihren jeweiligen Feldern als Expertenverbände.
- Die Tests zur Demonstration von Fertigkeiten werden von Prüfungskommissionen durchgeführt und überwacht, in denen Sozialpartner, Lehrer und gegebenenfalls auch Selbständige vertreten sind.

Berufsberatung

Die Attraktivität der Berufsausbildung hat sich in den neunziger Jahren sehr verbessert. Die Anzahl der durchgeführten Ausbildungen ist von etwa 8.000 in den achtziger Jahren auf 28.000 im Jahr 1999 gestiegen. Zur selben Zeit ist das Ansehen auch in der öffentlichen Meinung gestiegen. Unglücklicherweise trägt es noch am Erbe der Vergangenheit, in der die Berufsausbildung eine gute Möglichkeit für Handwerker war und nicht in Schulen angeboten wurde.

Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Die Berufsausbildung ist nur eine Form der beruflichen Bildung. Dabei sollen etwa 10% der Pflichtschulabsolventen im Alter von 16 Jahren angesprochen werden.

Gleichberechtigung

In Finnland möchten mehr Auszubildende eine Ausbildung beginnen als hierfür Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Darin besteht eine Einschränkung.

Differenzierung

- Es gibt eine Form der Berufsausbildung, die nicht auf den Erwerb einer Qualifikation abzielt. Dabei wird die Ausbildung speziell auf die Bedürfnisse der Unternehmen und der Auszubildenden zugeschnitten.
- Der Einheitspreis, der zur Berechnung von Zuschüssen zugrunde gelegt wird, wird für Behinderte 50% höher als der normale Preis angesetzt.

Kontrolle und Steuerung der Standards, behördliche Aufsicht

Siehe Punkt „Aufsicht“. In Finnland bieten die Handelskammern keine Berufsausbildungen an.

Inhalte und Methoden der Ausbildung

Generell steht die Berufsausbildung der Produktion und der Wirtschaft näher als die berufliche Bildung in Berufsschulen. Für jeden Auszubildenden wird ein individueller Ausbildungsplan gemeinsam mit dem Ausbilder und dem Arbeitgeber zusammengestellt. Dieser Weg stellt eine Möglichkeit des Schritthaltes mit dem technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt dar, denn beispielsweise im Metallgewerbe operierende Berufsschulen können die Mittel für neueste Technologien kaum aufbringen.

Prüfungen und Beurteilungen von Fertigkeiten

Das Wissen und die Fertigkeiten der Auszubildenden sowie die Fortschritte darin werden regelmäßig während der Ausbildung und zu deren Ende ermittelt. Die Lehrer entscheiden hierbei über die Beurteilung hinsichtlich der theoretischen Ausbildung. Eine vom Arbeitgeber beauftragte Person beurteilt den Erfolg der betrieblichen Ausbildung. Die Anbieter von Ausbildungen entscheidet wiederum über die Kombination von Beurteilungen in Theorie und Praxis. Die Prüfungskommissionen geben nach Beendigung der Ausbildung und nach Ablegen einer praktischen Prüfung die entsprechenden Zeugnisse aus.

4.6 BESCHREIBUNG DES FRANZÖSISCHEN AUSBILDUNGSSYSTEMS

CHANTAL LISBONIS

4.6.1 Einführung

Zum besseren Verständnis der UEAPME Kriterien innerhalb des französischen Umfeldes ist es notwendig, einen Blick auf den Stellenwert zu werfen, den die Berufsausbildung, die sich aus mehreren Ausbildungsrichtungen zusammensetzt, in Frankreich einnimmt. Auf der einen Seite besteht das französische System aus dem Bildungssystem unter der Verantwortlichkeit des Bildungsministeriums und auf der anderen Seite aus dem Berufsausbildungssystem. Der nationale Abschluss ist im französischen System ein zentraler Punkt; der Staat ist bei der Erstellung aller Programme, inklusive den mit dem Berufsausbildungssystem verbundenen, beteiligt. Darüber hinaus ermöglichen bestimmte Ausbildungsrichtungen des klassischen Bildungssystems, „Grandes Ecoles“, den Zugang zu einem sozialen Status, der durch Ausbildung im Berufsausbildungssystem schwieriger zu erreichen ist. In diesem akademischen und elitären System, das integraler Bestandteil der französischen Tradition ist, bestehen die verschiedenen Ausbildungswege - mit wenigen Verbindungswegen untereinander - nebeneinander, auch wenn sich diese Situation seit

einiger Zeit verbessert. Als Folge litt die Ausbildung und insbesondere die Berufsbildung unter herabgesetzter Wahrnehmung, die durch das mit handwerklicher Arbeit verbundene negative Image noch verstärkt wurde. Die Folgen dieser Einstellung sind um so gravierender als es sich bei den ersten Ausbildern, die sich an der Anleitung junger Leute beteiligt haben (Lehrer der weiterführenden Schulen), genau um diejenigen handelt, die der Berufsausbildung am reserviertesten gegenüberstanden. Die mit dem produzierenden Sektor verbundene Berufsausbildung ist nicht gerade als Königsweg des Kompetenzerwerbs in der akademischen Welt anerkannt. Für viele Leute bleibt ein Unternehmen nach wie vor Ort der Produktion und nicht Ort einer Ausbildung.

Die Verantwortlichkeit für die Definition und die Vermittlung grundlegender Werte ist Aufgabe des allgemeinen Bildungssystems. Seit einigen Jahren wurde mit dem Abbau dieses allgemeinen Systems begonnen. Das praxisverbundene Ausbildungssystem sieht seine Tugenden nunmehr besser anerkannt, und die Zunahme des Zustroms junger Leute in die Berufsausbildung sowie die Verbesserung des schulischen Niveaus der Auszubildenden zum Ausbildungsbeginn legen Zeugnis über die, wenn auch zu langsam stattfindenden Veränderungen innerhalb der französischen Gesellschaft ab.

Neue Entwürfe in der beruflichen Ausbildung

Ein Konzept zu lebenslangem Lernen befindet sich in Entwicklung, entspricht aber nicht dem durch die UEAPME Kriterien beschriebenen Entwurf. Die Staatssekretärin für Frauenrecht und berufliche Bildung, Frau Nicole Pery, hat ein Weißbuch zur beruflichen Ausbildung herausgegeben, in dem der Stand der laufenden Entwicklungen und die nebeneinander bestehenden verschiedenen Modelle beschrieben werden:

Die praxisverbundene Ausbildung „à la Française“ ist allmählich in drei Richtungen aufgebaut worden, zwei davon in der beruflichen Erstausbildung und eine in ständiger Weiterbildung.

Berufliche Erstausbildung:

- praxisverbundene Ausbildung nach dem Schulgesetz mit derzeit 708.000 Schülern im Bereich des beruflichen zweiten Bildungsweges und 233.000 im Bereich der Techniker auf hoher Ebene.
- Die Berufsausbildung, die über den Weg der beruflichen Erstausbildung seit 1987 für alle Ausbildungsstufen offen ist.

Ständige berufliche Weiterbildung:

- Die praxisverbundenen Ausbildungsverträge zur Integration.

Die Berufsausbildung bietet Alternativen für junge Leute in beruflicher Erstausbildung, die eine stärkere Neigung zum Lernen durch möglichst frühzeitigen Einsatz in wirklichen Arbeitssituationen aufweisen. Damit ist das Unternehmen sehr stark für die Ausbildung junger Leute verantwortlich (betreut durch einen Lehrmeister in Verbindung mit einem Ausbildungszentrum für Lehrlinge). Da das System gleichzeitig zu einem Abschluss mit Zeugnis führt, wird den Auszubildenden eine praktische Vorbereitung und Übung für den Beruf geboten.

Die praxisverbundenen Ausbildungsverträge zur Integration führen die Auszubildenden, die bereits eine bestimmte Zeit aus dem Schulsystem ausgeschieden sind (die Dauer dieser Zeitspanne wurde bereits erwähnt) und keine Qualifikationen aufweisen, schnell zur Möglichkeit einer qualifizierten Beschäftigung. Diese Form der Ausbildungsverträge erlauben es darüber hinaus denjenigen, die bereits über eine Qualifikation verfügen, diese durch das Erlernen von besonders mit Arbeitssituationen verbundenen Fertigkeiten weiter zu verbessern.

Die Berufsausbildung auf der einen Seite und die praxisverbundenen Ausbildungsverträge zur Integration andererseits stellen eine wichtige Unterstützung beim Übergangsprozess von der Schule zu einer beruflichen Beschäftigung dar. Die praxisverbundenen Ausbildungsverträge verstärken durch ergänzende Ausbildung, die unmittelbar auf eine Beschäftigung zielt, die ersten Versuche einer Integration.

Identifikation der in Frankreich angewendeten oder nicht angewendeten Kriterien

Im neuen zuvor bereits erwähnten Rahmen könnten zusätzlich weitere der UEAPME Kriterien zu den bereits in Frankreich angewendeten hinzutreten.

Bestimmte Kriterien kommen bereits zur Umsetzung:

- Die Ausbildungsverträge bilden die rechtliche Grundlage, durch die die sozialen und rechtlichen Bedingungen der Arbeit festgelegt werden. Die entsprechenden Bestimmungen sind im Arbeitsgesetzbuch festgelegt.
- Die Prüfung der praktischen, betrieblichen Ausbildung ebenso wie die Prüfung der theoretischen Ausbildung in den Ausbildungszentren obliegt den Handwerks- und Handelskammern.
- Die abschließende Bewertung der Fertigkeiten und Fähigkeiten wird in einer Prüfung vorgenommen, an der Fachleute der Wirtschaft teilnehmen (Handwerks- und Handelskammern und Berufsorganisationen).
- Die Unternehmen sind alleine für die Rekrutierung ihrer Auszubildenden verantwortlich.
- Die Berufsausbildung wird im Sinne einer „Unterstützung der Bildungsziele der Nation“ (Arbeitsgesetz) anerkannt. Damit ist sie Teil des nationalen Ausbildungssystems, ohne darin jedoch den Rang einnehmen zu können, den sie eigentlich verdienen würde.
- Eine Berufsausbildung kann zum Zugang zu einem beruflichen Ausbildungscurriculum berechtigen, seltener auch zu höherer oder universitärer Bildung.
- Die betriebliche Ausbildung wird von einem Ausbildungsmentor sichergestellt, der für diese Aufgabe entsprechend besonders qualifiziert ist. Er muss die auf nationaler Ebene verlangten Anforderungen hierzu erfüllen. Die Lehrer, die den theoretischen Teil unterrichten, sind nach auf nationaler Ebene anerkannten Kriterien ausgewählte Festangestellte der Handwerks- und Handelskammern.

Nicht erfüllte Kriterien

Die Standards, die für die theoretische und praktische Ausbildung gesetzt wurden, sind nicht immer ausreichend auf nationaler Ebene anerkannt und werden nicht von allen Unternehmen gleichermaßen erfüllt. Die Aufstellung und Festlegung dieser Standards geschieht auch nicht immer unter Einbeziehung der entsprechenden Sozialpartner aus den jeweils betroffenen Bereichen. Wiederum zeigt sich ein bedeutendes Übergewicht der vom Bildungsministerium festgelegten Bildungsstandards aufgrund dessen Monopols in der Beurteilung von Fertigkeiten und dem Hauptgewicht auf allgemeiner Bildung im Vergleich zur Anerkennung der praktischen betrieblichen Ausbildung.

4.6.2 Beschreibung

In Frankreich existieren derzeit drei wesentliche Ausbildungsmodelle:

1. Das Ausbildungsmodell der Schulgesetze

Das Modell „Berufsausbildung“ der Schulgesetzgebung wird mit „praxisverbundene berufliche Ausbildung gemäß Schulgesetz“ bezeichnet und entstammt dem Bildungsministerium. Dabei befinden sich die Schüler in ihrer Erstausbildung und verbringen einige Wochen in Betrieben. Der Hauptteil dieses Praktikums findet dann in einem Ausbildungszentrum, in einer Akademie oder einer Abteilung der Hochschulen statt. Für den betrieblichen Teil braucht keine Entlohnung gewährt zu werden, aber der Gedanke eines Entgelts wird seitens der Behörden immer häufiger aufgebracht. Ein Praktikumsübereinkommen wird für die Zeit des betrieblichen Praktikums mit dem jeweiligen Unternehmen geschlossen. Das theoretische Lernen selbst erfolgt in den getrennten Bereichen allgemeine Bildung und Beruf.

2. Das Modell der betrieblichen Berufsausbildung

Im Modell der betrieblichen Berufsausbildung wird die Ausbildung in einen Teil an den Ausbildungszentren und einen Teil in einem Unternehmen einer bestimmten Branche aufgeteilt. Dieses Modell wird von den Sozialpartnern betrieben und ist das weitestverbreitete Modell in der metallurgischen Industrie, der Kunststoffindustrie, bei öffentlichen Bauvorhaben und in den großen Industriezweigen des weiterverarbeitenden Gewerbes. Der Status der Teilnehmer ist derjenige eines Auszubildenden, die Grundlage bildet ein Arbeitsvertrag. Auch in diesem Fall findet eine Trennung zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung statt. Das Abschlusszeugnis wird vom Bildungsministerium ausgestellt.

3. Das Modell der überberuflichen Ausbildung

Die überberufliche Ausbildung wird von den Handwerkskammern sowie von den Industrie- und Handelskammern durchgeführt. Unter Aufsicht des Bildungsministeriums bieten die Kammern eigene Ausbildungen an, die zu einfachen bis zu vorakademischen Abschlüssen und Titeln führen. Das System der Zeitaufteilung zwischen Ausbildungszentren und Betrieb wird offensichtlich auch hier angewendet. Meistenteils werden die Ausbildungszentren von den Kammern betrieben. Die Unternehmen entscheiden über die Erteilung eines Abschlusses mit, der berufliche Teil

der Ausbildung wird als sehr wichtig angesehen, und die Erlangung beruflicher Fertigkeiten in den Betrieben wird als zentraler Punkt betrachtet. Entsprechend gelten die in den Ausbildungszentren vermittelten Fähigkeiten als zusätzlicher Teil. Der entsprechende Ausbildungsvertrag ist eigentlich ein Arbeitsvertrag. Die ausbildenden Betriebe zahlen steuerfreien und staatlich bezuschussten Lohn. Den ausbildenden Betrieben werden zusätzliche staatliche finanzielle Anreize geboten. Die Verträge werden vom Ministerium für Beschäftigung und Solidarität geprüft. Das Arbeitsrecht wird hierbei durch besondere Artikel des Arbeitsgesetzbuches berücksichtigt. Die Kontrolle über die Lehre in Betrieben und Ausbildungszentren obliegt jedoch ebenso wie diejenige über Zeugnisse und Ausbildungsdauer dem Bildungsministerium.

Die zweite und dritte beschriebene Ausbildungsform ist jeweils das Ergebnis enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Die Unternehmen haben großen Anteil an den Entwürfen zur theoretischen und praktischen Ausbildung, die Bindung zwischen Betrieben und Auszubildenden ist sehr stark. In diesen Fällen werden die Unternehmen als lernende Organisationen betrachtet und erhalten sowohl eine bildende wie auch eine berufsausbildende Rolle. Aufgrund dieser Rolle als Allgemeinbildner verbleibt die Kontrolle beim Bildungsminister, auch wenn das System generell mit Arbeitsverträgen arbeitet, für die eigentlich die Sozialpartner zuständig sind.

- In allen Fällen werden stets Ausbildungsmentoren benannt.
- Für alle genannten Fälle gilt, dass die jungen Leute eher im Rahmen einer „zweiten Chance“ oder eines zweiten Bildungsweges zur Berufsausbildung gelangen im Vergleich zum als „Königsweg“ angesehenen allgemeinbildenden System. Allerdings entwickelt sich diese Situation derzeit schnell in eine vorteilhaftere Richtung.
- Derzeit ist die intranationale Mobilität innerhalb des Landes eher gering und stellt eine Verpflichtung für das Schulwesen dar. Mobilität ist eine Praxis, die sich in Frankreich entwickeln muss. Das Leonardo da Vinci Programm, oft von den Regionalräten mitfinanziert, stellt eine Möglichkeit in dieser Richtung dar, aber die französische Sozialgesetzgebung und die Berufsausbildung unterstützen diese Entwicklung nicht.

4.7 BESCHREIBUNG DES DEUTSCHEN AUSBILDUNGSSYSTEMS

MARC BEUTNER

4.7.1 Einführung

Das deutsche Ausbildungssystem basiert vorrangig auf dem sogenannten „Dualen System“. Dieses System beinhaltet, dass berufliche Erstausbildung vorrangig an zwei Lernorten, also sowohl im Ausbildungsbetrieb als auch an einer berufsbildenden Schule stattfindet. Der Aufbau des System zielt auf eine Reflektion und Aufnahme der Tätigkeiten und praktischen Bestandteile der Arbeit, mit welchen die Auszubildenden in ihrem späteren Berufsleben konfrontiert werden. In diesem Zusammenhang ist die Befähigung zum professionellen Handeln von großer Bedeutung. Die

theoretischen Bestandteile der Ausbildung, welche als wichtige Grundlagen der Arbeit angesehen werden, werden in den berufsbildenden Schulen vermittelt.

Diese theoretischen Bestandteile der Ausbildung lassen sich in zwei Bereiche gliedern: zum einen in berufsbezogene Fächer und Bereiche sowie zum zweiten in allgemeinbildende Fächer und Bereiche, wie beispielsweise Sprachen, Religion und Sport.

Der praxisbezogene Teil der Ausbildung liegt vorrangig in den Händen der Betriebe. Normalerweise verbringen Auszubildende etwa zwei Drittel ihrer Ausbildungszeit in den Betrieben und entsprechend ein Drittel der Zeit in der berufsbildenden Schule.

Die Ausbildungsdauer beträgt üblicherweise drei Jahre, wobei es jedoch sowohl möglich ist diese Zeit zu verkürzen als auch zu verlängern. Der grundsätzliche Aufbau des Systems ist für nahezu alle Wirtschaftsbereiche, im Handwerk sowie in den Verwaltungsbereichen identisch. Der Ausdruck "System" verweist auf eine klare und zugleich vielfältige Organisation, welche sich in einheitlichen festgeschriebenen Standards, Abschlüssen und Ausbildungszeiten manifestiert. Dies erlaubt professionelle Mobilität einerseits und Transparenz sowie Anerkennung von Zertifikaten und Abschlüssen andererseits.

4.7.2 Beschreibung

Zielgruppen

- Es sind keine allgemeinen gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen vorgegeben; Einstellungsvoraussetzungen werden vom jeweiligen Betrieb festgelegt. Diese setzen in der Regel zumindest einen Hauptschulabschluß voraus. Die gegenwärtige Tendenz geht aber immer mehr darauf hin, höhere Schulabschlüsse zu fordern.
- Das Alter der Auszubildenden ist sehr unterschiedlich und abhängig vom jeweiligen Schulabschluß, d.h. Hauptschulabschluß, mittlere Reife, Abitur etc. Es schwankt meistens zwischen 15-21 Jahren.
- Es gibt offiziell keine besonderen oder spezifizierten Zielgruppen für bestimmte Berufsfelder, aber auch hier lassen sich bestimmte Vorlieben eines Berufszweiges für bestimmte Schulabgänger erkennen.

Arbeitgeber

- Die Berufsausbildung im Dualen System erfolgt an zwei Lernorten, in der Berufsschule und in den Betrieben.
- Für die schulische Ausbildung sind die Lehrer in den Berufsschulen zuständig. Sie vermitteln den theoretischen Teil der Ausbildung.
- Die Ausbildung in den Betrieben erfolgt durch Ausbilder. Diese haben die Aufgabe, den Auszubildenden vor allem die praktischen Fertigkeiten des Ausbildungsberufes zu vermitteln. Darüber hinaus kann die duale Ausbildung durch überbetriebliche Ausbildungsstätten ergänzt werden, die dann einen Teil der praktischen Ausbildung übernehmen.
- Es dürfen in Deutschland alle Betriebe ausbilden, die einen Ausbilder beschäftigen, die Größe des Betriebes spielt keine Rolle. Der Ausbilder muß eine fachliche und persönliche Eignung nachweisen können.

Vertrag

- Ein Ausbildungsvertrag muß in schriftlicher Form nach § 4 BBiG zwischen Ausbildenden und Auszubildenden (bei Minderjährigen dessen gesetzlichem Vertreter) geschlossen werden.
- Nach § 4 BBiG muß der Ausbildungsvertrag folgende Inhalte umfassen: 1. Art und Ziel sowie die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung, 2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung, 3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, 4. Dauer der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit, 5. Dauer der Probezeit (die Probezeit beträgt mindestens einen Monat und höchstens 3 Monate), 6. Zahlung und Höhe der Vergütung, 7. Dauer des Urlaubs, 8. Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann.
- Nach Abschluß des Ausbildungsvertrages hat der Ausbildende unverzüglich die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle (z.B. Handwerkskammer) zu beantragen. Der Ausbildungsvertrag wird nur dann eingetragen, wenn der Vertrag dem BBiG und der Ausbildungsordnung entspricht und die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals sowie die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegt (§ 20 BbiG, § 21 HwO).

Grundsätze des Modells

- Rund 60% der Jugendlichen werden in Deutschland im Dualen System ausgebildet. Kennzeichnend für dieses System ist die Ausbildung an zwei Lernorten.
- Der praktische Teil der Ausbildung erfolgt im Betrieb und ist bundeseinheitlich geregelt. Rechtliche und didaktische Grundlage für die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sind die Ausbildungsordnungen (Handwerksordnungen). Zuständig für die Vorbereitungen und Erarbeitung der Ausbildungsordnungen ist das BBiG (Bundesinstitut für Berufsbildung). Die praktische Ausbildung kann durch überbetriebliche Ausbildungsphasen ergänzt werden. Der Zweck dieser Ausbildungsstätten liegt darin, die Inhalte der betrieblichen Ausbildung zu vertiefen oder zu ergänzen. Vor allem im Handwerk ist dieser Lernort wichtig, da Kleinbetriebe oft nicht über notwendige Maschinen etc. verfügen.
- Der theoretische Teil der Ausbildung erfolgt in der Berufsschule durch Lehrer. Sie vermitteln berufliche Qualifikationen nach Maßgabe von Rahmenlehrplänen, die die gesetzliche Grundlage dieses Lernortes bilden. Die einzelnen Bundesländer sind für die Entwicklung der Rahmenlehrpläne, die Schulorganisation etc. zuständig, die durch die Kultusministerkonferenz beschlossen werden.
- Jeder Auszubildende sollte einen eigenen Arbeitsplatz und stets einen Ansprechpartner zu Verfügung haben.

Wahlmöglichkeiten

- Die Möglichkeiten eines internationalen Austausches besteht grundsätzlich, ist jedoch keine Pflicht.

Ziele des Vertrages und des Modells

- Die Ausbildung sollte Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsberufes während der Ausbildungszeit vermitteln.
- Die Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen sich durch eine abgeschlossene Berufsausbildung. Sie gibt aber keine Garantie auf einen Arbeitsplatz. Die Einstellungschancen variieren und sind vom jeweiligen Beruf abhängig. Zusatzqualifikationen (Fremdsprachen usw.) werden sehr positiv gewertet.

Theoretische Ausbildung (Ort und Zeit)

- Die theoretische Ausbildung erfolgt in der Berufsschule. Der Unterricht hat in der Regel einen Umfang von zwölf Schulstunden. Für diese Zeit muß der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden freistellen, da der Besuch der Berufsschule zu den Ausbildungsmaßnahmen gehört, an denen der Auszubildende teilnehmen muß. Dauert die Unterrichtszeit mehr als 5 Unterrichtsstunden, so darf der Jugendliche an diesem Tag nicht mehr beschäftigt werden. Dieses Beschäftigungsverbot besteht aber nur einmal wöchentlich.
- Alternativ kann der Berufsschulunterricht auch in Blockform stattfinden über einen Zeitraum von 4 bis 6 Wochen, in denen täglich unterrichtet wird.
- In der Berufsschule wird neben beruflichem Wissen auch allgemeines Wissen vermittelt (z.B. Mathematik, Deutsch). In den einzelnen Fächern sind Klausuren zu schreiben und die Auszubildenden bekommen zweimal im Jahr Zeugnisse über ihre schulischen Leistungen ausgestellt.

Praktische Ausbildung (Ort und Zeit)

- Die überwiegende Zeit der Ausbildung verbringt der Auszubildende in seinem Ausbildungsbetrieb; hier ist er ungefähr 25 Stunden die Woche. Der praktische Teil der Ausbildung erfolgt überwiegend in den Betrieben durch die Ausbilder. Hier werden direkt am Arbeitsplatz praktische Kenntnisse vermittelt.
- Darüber hinaus können Teile der Ausbildung durch überbetriebliche Ausbildungsstätten, Betriebsbesichtigungen, Messebesuche etc. ergänzt werden.
- Die praktische Ausbildung sollte handlungsorientiert ausgerichtet sein und aktives Lernen ermöglichen.

Pflichten des Arbeitgebers

- Die Vermittlung der Fähigkeiten und Kenntnisse, die der Ausbilder dem Auszubildenden vermitteln soll, kann über verschiedene Methoden erfolgen. Eine ausdrückliche Vorschrift gibt es nicht. Es gibt einzelne Hinweise in der Verordnung, daß die Ausbildung handlungsorientiert erfolgen sollte. Jedoch wird die sogenannte 4-Stufen Methode: 1. vorbereiten, 2. vormachen 3. nachmachen und 4. üben immer noch sehr häufig angewendet, obwohl sie zunehmend in Kritik geraten ist.
- Der Auszubildende muß darüber hinaus Sorge tragen, daß dem Auszubildenden die Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Er hat die Berufsausbildung zeitlich, sachlich und planmäßig gliedert durchzuführen, daß das Ausbildungsziel

der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.

- Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet dem Auszubildenden während der Ausbildungszeit eine angemessene Vergütung zu bezahlen. Die Höhe richtet sich nach dem jeweiligen Tarifvertrag, dem Alter und der Dauer der Ausbildung.

Pflichten des Auszubildenden

- Der Auszubildende muß sich bemühen, die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten in der gesamten Ausbildungszeit zu erwerben und den dafür notwendigen Einsatz zu bringen. Er/Sie sollte an der eigenen Ausbildung aktiv mitwirken.
- Der Auszubildende muß nur Tätigkeiten ausführen, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen ist. Ein Auszubildender ist nicht verpflichtet, Arbeiten durchzuführen, die nicht in Zusammenhang mit der Ausbildung stehen.

Qualifiziertes Personal (für praktischen und theoretischen Teil)

- Die Ausbildung des Lehrers erfolgt an Universitäten, Technischen Universitäten, Gesamthochschulen. Die Regelstudienzeit beträgt ca. neun Semester und schließt mit dem ersten Staatsexamen ab; zusätzlich ist mindestens eine 12-monatige fachpraktische Ausbildung vorzuweisen. Im Anschluß daran ist ein zweijähriger Vorbereitungsdienst an der Schule zu absolvieren, der mit dem zweiten Staatsexamen abschließt. Der Lehrer wird dann in den Staatsdienst aufgenommen und ist in der Regel Beamter auf Lebenszeit. Seine Aufgabe besteht im Unterrichten der Theorie des jeweiligen Berufes, die möglichst den letzten technologischen Entwicklungsstand repräsentieren sollte. Der Lehrer muß sein Wissen ständig auf den aktuellen Stand bringen, d.h. lebenslanges Lernen, um seinen Unterricht zeitgemäß gestalten zu können. Die Ausbilder, vor allem im Handwerk, üben aber oft Kritik an der theoretischen Ausbildung, da diese zu praxisfern sei.
- Für die Ausbildung der Ausbilder gibt es keine festen Raster, da es kein grundständiger Beruf ist. In der Regel sind die Auszubildenden Facharbeiter, Meister, Kaufleute. Auszubildende darf nur, wer fachlich und persönlich geeignet ist.
- Fachlich geeignet ist jemand, der eine Prüfung in einem Ausbildungsberuf oder in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat und danach auch praktisch einige Jahre berufstätig war. Über die fachliche Eignung verfügt schließlich auch, wer eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung in der jeweiligen Fachrichtung absolviert hat. Darüber hinaus schreibt die Ausbildereignungsverordnung vor, daß das Ausbildungspersonal für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft, in der Landwirtschaft, im öffentlichen Dienst und in der Hauswirtschaft berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse in einer besonderen Prüfung nachweisen muß.
- Persönlich geeignet sind alle Personen, die innerhalb der letzten fünf Jahre nicht wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren oder wegen eines Sittendeliktes verurteilt worden sind. Darüber hinaus ist man persönlich nicht geeignet, wer wiederholt gegen das Berufsbildungsgesetz, die Handwerksordnung oder sonstiger Vorschriften der Ausbildungsordnungen verstoßen hat.

Dauer

- Die Ausbildungsdauer ist durch die jeweilige Ausbildungsordnung vorgeschrieben. Sie dauert in der Regel drei Jahre, kann aber durch die Handwerkskammer verkürzt werden (z.B. hat der Auszubildende Abitur, wird die Ausbildungsdauer meist um ein Jahr verkürzt).
- Die Berufsausbildung beginnt mit der Probezeit, die mindestens einen Monat und höchstens drei Monate dauert.
- Die Arbeitszeit ist bei unter 18-jährigen im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt und auf 8 Stunden täglich und vierzig Stunden wöchentlich begrenzt. Während der Arbeitszeit müssen Ruhepausen eingehalten werden, die gesetzlich bestimmt sind.
- Für Jugendliche beträgt der Jahresurlaub nach Lebensjahren gestaffelt mindestens 25 bis 30 Werktage.

Aufsicht

- Der Auszubildende kann sich im Betrieb bei dem Betriebsrat, Personalrat oder einer Jugendvertretung beschweren und Auskünfte bekommen.
- Überwacht wird die Ausbildung durch die zuständige Kammer, die gesetzlich verpflichtet ist, die Berufsausbildung durch Beratung zu fördern. Sie muß einen Ausbildungsberater bestellen.
- Das Arbeitsgericht ist für Streitigkeiten aus einem Berufsausbildungsverhältnis zuständig, vorher muß aber ein besonderer Ausschuss angerufen werden.

Ziele der Aufsicht

- Beaufsichtigt werden grundsätzlich alle Ausbildungsbetriebe, insbesondere diejenigen, die bereits auffällig geworden sind. Meist handelt es sich um schlechte Bedingungen des Auszubildenden am Arbeitsplatz, z.B. die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten werden nicht vermittelt.

Bezahlung und Finanzierung

- Die Berufsschule wird durch Steuermittel der Länder und Gemeinden finanziert.
- Die überbetrieblichen Ausbildungsstätten stellen eine Mischfinanzierung dar. Sie werden durch Zuschüsse des Bundes und der Länder finanziert. Aus diesen Mitteln werden die Investitionskosten bestritten. Die laufenden Kosten werden aus Beiträgen der ausbildenden Betriebe gedeckt.
- Die Ausbildung in den Betrieben wird aus Beiträgen finanziert, welche Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gleichen Teilen aufbringen.
- Die Finanzierung der mit der Berufsausbildung befaßten Organe ist verschieden. Die zuständigen Stellen werden durch Beiträge der Mitglieder und durch Gebühren, die von den ausbildenden Betrieben erhoben werden, finanziert. Die anfallenden Kosten für Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen übernimmt die jeweils zuständige Stelle. Das Bundesinstitut für Berufsbildung wird aus Mitteln des Bundes finanziert und die Landesausschüsse aus den jeweiligen Haushaltsmitteln des geschäftsführenden Landesministeriums.

Standards für Bildungsinhalte und deren Festlegung

- Grundlage des Berufsschulunterrichts sind die Rahmenlehrpläne, die durch die Kultusministerkonferenz beschlossen werden.
- Die Ausbildung in den Betrieben ist nach der Ausbildungsordnung bzw. dem Ausbildungsrahmenplan des jeweiligen Ausbildungsberufes vorzunehmen.
- Zur Abstimmung des Rahmenlehrplanes und des Ausbildungsrahmenplanes gibt es ein besonderes Verfahren.

Grad der Beteiligung

- In die Berufsausbildung sind viele Parteien miteinbezogen. An öffentlichen Organisationen sind direkt die zuständigen Stellen (Kammern) und das Bundesinstitut für Berufsbildung sowie die Landesausschüsse durch Beratungen und Empfehlungen an die Betriebe eingebunden. Indirekt sind auch Landesministerien und verschiedene Bundesministerien, insbesondere durch die Vorgabe von Richtlinien, Verordnungen etc. miteinbezogen. Öffentliche Organisationen, wie die Kultusministerien der Länder und die Ständige Konferenz der Kultusminister, sind zuständig für die Standards der Berufsschulen.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie ihre Organisationen (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) sind ebenfalls an der Berufsbildung beteiligt.

Berufsberatung

Rund 60% der Jugendlichen absolvieren eine Ausbildung im Dualen System. Sie ist diejenige Ausbildungsvariante, die die größte Transparenz in der Bundesrepublik Deutschland besitzt. Die Berufsberatung übernehmen die Arbeitsämter mit ihren Berufsinformationszentren sowie Ausbildungsberater in den Kammern und Lehrlingswarte in den Innungen.

Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Das Duale System ist ein sehr durchlässiger Ausbildungsbereich, der grundsätzlich keine formalen individuellen Zulassungsbeschränkungen wie Alter, Bildungsstand, Nationalität und Geschlecht kennt. Allerdings haben sich auf Grundlage von Prestige- und Anforderungsunterschieden faktische Differenzen herausgebildet. So wird in Berufen wie Bankkaufmann von den Auszubildenden der Realschulabschluß oder das Abitur erwartet.

Gleichberechtigung

- Grundsätzlich stehen die Ausbildungsberufe des Dualen Systems allen zur Verfügung. Zu beobachten ist noch immer eine traditionsbedingte Konzentration der Mädchen auf ein sehr enges Spektrum von Ausbildungsberufen. Unter ausländischen Jugendlichen gibt es einen sehr hohen Anteil ohne Ausbildung. Die Gründe reichen von Sprachproblemen bis zu kulturellen Gesichtspunkten.

Differenzierung

- Für Hochbegabte bzw. für Auszubildende, die gute Leistungen erbringen, gibt es in einigen Berufen Zusatzqualifikationen, die schon während der Ausbildung zu erlangen sind. Bei diesen Zusatzqualifikationen werden meist Fremdsprachenkenntnisse, Auslandsaufenthalte, die auch zertifiziert werden, angeboten.

Kontrolle der Standards

- Die Kontrolle der Lernorte erfolgt wie bereits oben beschrieben durch Kammern etc.

Inhalte und Methoden der Ausbildung

- Die Ausbildungsinhalte sollten stets an die aktuellen technologischen, wirtschaftlichen Entwicklungen, im Rahmen der Ausbildungsordnung bzw. Rahmenlehrpläne, angepasst werden. Dies erfordert von den Lehrern und Ausbildern ein ständiges Aktualisieren des eigenen Wissens.
- Die Inhalte der Ausbildung sollen handlungsorientiert vermittelt werden, um den Auszubildenden zu aktivieren, seine Selbsttätigkeit zu erhöhen.

Prüfungen und Beurteilungen von Fertigkeiten

- Im Laufe der Ausbildung ist eine Zwischenprüfung und eine Abschlußprüfung zu absolvieren, die bundeseinheitlich geregelt ist.
- Die Zwischenprüfung erfolgt nach etwa der Hälfte der Ausbildungszeit und obliegt der zuständigen Stelle (Handwerkskammer). Über die Teilnahme an der Zwischenprüfung wird eine Bescheinigung ausgestellt, die die Feststellung des Ausbildungsstandes enthält. Das gibt der zuständigen Stelle die Möglichkeit rechtzeitig zu intervenieren.
- Die Abschlußprüfung erfolgt am Ende der Ausbildungszeit ebenfalls durch die Kammer. Es besteht für die Auszubildenden keine Pflicht die Prüfung zu abzulegen, in praxi unterziehen sich jedoch fast alle Auszubildenden einer solchen Prüfung, die gebührenfrei ist. Die Kompetenz für die Abhaltung und Durchführung der Prüfung liegt bei der zuständigen Stelle. Sie errichtet Prüfungsausschüsse, die aus mindestens 3 Mitgliedern bestehen (1 Lehrer, 1 Arbeitgeber, 1 Arbeitnehmer). In der Prüfung wird festgestellt, ob der Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt. Über den Abschluß muß ein Zeugnis ausgestellt werden, das Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten enthält. Die Noten der Berufsschule gehen nicht in die Abschlußprüfung mit ein.

4.8 DIE NEUE MODERNE BERUFS- AUSBILDUNG IN ENGLAND UND WALES

GRAHAM ATTWELL

4.8.1 Einführung

Dieser Bericht beschreibt das Modell der „neuen modernen Berufsausbildung“ zur beruflichen Erstausbildung in England und Wales. Ein ähnliches Programm (das hier nicht dargestellt wird) wird in Schottland durchgeführt, und in Nordirland wird gerade ein Programm zur neuen modernen Berufsausbildung als Teil des Fortbildungs- und Berufsfertigkeitenprogrammes entwickelt.

Moderne Berufsausbildung im Kontext

Der Besuch der Schule ist in England und Wales Pflicht bis zum Alter von 16 Jahren. Die Schüler verfolgen hierbei das nationale Curriculum,

das zum allgemeinen Zeugnis der Sekundarbildung führt. Darin bestehen beschränkte Möglichkeiten zu beruflicher Bildung. Im Alter von 16 Jahren gibt es im wesentlichen drei Wege. Der erste besteht in der Fortführung der allgemeinen Bildung an der Schule und führt zum sogenannten „Advanced Level“ oder „A-Level“, der als Zugangsberechtigung zur Universität gilt. Der zweite wesentliche Weg ist die berufliche Vollzeitbildung an einer Schule, die zur allgemeinen nationalen Berufsqualifikation (GNVQ – General national vocational qualification) führt. Die dritte Möglichkeit besteht in arbeitsorientiertem Lernen. Zwar besteht für Jugendliche ab dem Alter von 16 Jahren die Möglichkeit, die Schule zu beenden und eine Arbeit auszuüben, aber sie müssen dennoch bis zum Alter von 18 Jahren weiterhin an schulischer Bildung in Form von Teilzeitunterricht teilnehmen. Moderne Ausbildungsformen bieten jungen Leuten, die ihre vollzeitschulische Ausbildung nicht fortsetzen wollen, eine anerkannte Form arbeitsorientierten Lernens.

4.8.2 Beschreibung

Zielgruppen

Die „neue moderne Berufsausbildung“ zielt im wesentlichen auf junge Leute, insbesondere Arbeitslose, im Alter zwischen 16 und 25 Jahren, die nach dem Besuch der Pflichtschule nicht weiter an vollzeitschulischer Bildung teilnehmen wollen. Das Programm steht auch Erwachsenen offen.

Arbeitgeber

Es gibt derzeit zwei Formen der Berufsausbildung: Die erste ist arbeitgebergeleitet, die zweite ausbildungsanbietergeleitet. Im ersten Fall werden die Auszubildenden vom Arbeitgeber ausgewählt und angestellt, im zweiten haben sie den Status von Schülern und der Ausbildungsanbieter organisiert eine Ausbildungsstelle. Die neue moderne Ausbildung wird von den Arbeitgebern mittels der branchenspezifischen Ausbildungsorganisationen gesteuert und auf lokaler Ebene von den Arbeitgeberausschüssen für Bildung und Unternehmen (TECs – Training and Enterprise Councils) koordiniert.

Vertrag/Formalia

In arbeitgeberorientierten Ausbildungen werden die Auszubildenden vom Arbeitgeber ausgewählt, eingestellt und erhalten einen Vertrag. Bei durch andere Anbieter durchgeführten Ausbildungen haben die Auszubildenden den Status eines Schülers. In beiden Fällen erhalten die Schüler einen Ausbildungsplan, der durch ein von Ausbilder und Auszubildendem unterschriebenes Ausbildungsübereinkommen formalisiert wird. Obwohl keine formalen Einschränkungen bestehen, dauern Berufsausbildungen normalerweise drei bis vier Jahre.

Grundsätze des Modells

Die neue moderne Berufsausbildung wurde zu Weiterführung des traditionellen Berufsausbildungsmodells und zu dessen Modernisierung entwickelt. Obwohl Lernen durch praktische Arbeit nach wie

vor im Mittelpunkt des Modells steht, zielt man auf die vermehrte Vermittlung von Bildungsinhalten und damit auf national anerkannte Qualifikationen. Zum größten Teil wird die Ausbildung am Arbeitsplatz durchgeführt. Vermehrtes theoretisches Lernen wird durch Teilnahme an Programmen erreicht, die von anerkannten Bildungs- und Fortbildungsanbietern durchgeführt werden – in der Regel örtliche Akademien. Auszubildende durchlaufen eine „Nationale Berufsqualifikation“ (NVQ – National Vocational Qualification) auf Stufe drei des jeweils relevanten Berufsfeldes und darüber hinaus Lerneinheiten zur Vermittlung von Schlüsselfertigkeiten.

Ziele des Modells und der Ausbildungsverträge

Das Hauptziel der neuen modernen Berufsausbildung ist das Angebot eines auf praktischer Mitarbeit basierenden Lernens für diejenigen, die ihr Können und Wissen außerhalb der vollzeitschulischen allgemeinen Bildung erwerben wollen. Gleichzeitig dient die NMA (New Modern Apprenticeship – neue moderne Berufsausbildung) zur Modernisierung der traditionellen, auf dem Erwerb von standardisierten und national anerkannten Qualifikationen basierenden Berufsausbildung. Das dritte Ziel besteht in einer Ausweitung der Ausbildung auf „neue“ und wachsende Wirtschaftsbereiche sowie darin, Gleichberechtigung für junge Männer und Frauen zu erreichen.

Theoretische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die umfangreichen Abschnitte des Lernens durch praktische Arbeit werden durch formale Bildung ergänzt, die üblicherweise in Akademien angeboten wird. Auszubildende durchlaufen eine Nationale Berufsqualifizierung (NVQ – National Vocational Qualification) im jeweiligen Berufsfeld, die von Lerneinheiten zu Schlüsselfertigkeiten begleitet wird. Die Qualifikationen werden von anerkannten und hierzu berechtigten Körperschaften angeboten, von denen die größten die Städte und Innungen sowie EDEXEL (für BTEC Qualifikationen zuständig) sind. Beurteilungen erfolgen durch ergebnisorientierte Standardberichte, die in den einheitlichen nationalen Berufsqualifizierungen (NVQ) enthalten sind.

Praktische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die praktische Ausbildung findet am Arbeitsplatz statt. Sie soll zur Erreichung der ergebnisorientierten Standardbeurteilungen beitragen.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Arbeitgeber sind zur direkten Zahlung der von ihnen selbst rekrutierten Auszubildenden verpflichtet. Sie sind für die Sicherstellung der Qualität ihrer Ausbildungsleistungen verantwortlich sowie für die Verwaltung der Ausbildungsbeurteilungen.

Pflichten des Auszubildenden

Die Auszubildenden lernen eigenverantwortlich und sind ebenso verantwortlich für die korrekte Ausführung der ihnen vom Arbeitgeber zugewiesenen Arbeit.

Qualifiziertes Personal

Die Qualifikationen von Ausbildern sind sehr verschieden. Die Einführung eines einheitlichen NVQ Zertifikates für Ausbilder und Prüfer zielt auf eine Vereinheitlichung der Qualifikationen und gleichzeitig auf eine Anhebung der Qualität ab.

Dauer

Obwohl grundsätzlich keine formellen zeitlichen Begrenzungen bestehen, beträgt die Ausbildungsdauer in der Regel drei bis vier Jahre.

Aufsicht über die Ausbildungsstellen

Mehrere verschiedene Organisationen sind für die Beaufsichtigung der Ausbildung zuständig. Der örtliche Ausbildungs- und Unternehmensverband überwacht die Arbeitgeber. Die Aufsichtssysteme für die Schulen sind in England und Wales unterschiedlich. Prüfungskommissionen erheben ihre eigenen Qualitätsmaßstäbe, und Schulen in Wales (und demnächst auch in England) werden vorgeschriebenen Inspektionen unterzogen.

Ziele der Aufsicht

Hier sind einige Ziele zu nennen. Sie beinhalten die Übereinstimmung mit geltenden Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen, die Qualität der Ausbildungsleistungen, das Angebot angemessener Lernmöglichkeiten und die Übereinstimmung mit Beurteilungsregeln und –standards.

Finanzierung und Bezahlung

Indirekt wird die Ausbildung in Unternehmen über die Ausbildungs- und Unternehmensverbände durch den Staat subventioniert. Subventionen für Schulen und andere Anbieter von Ausbildungsleistungen richten sich nach einer Formel, die einen erfolgsabhängigen Faktor enthält und junge Auszubildende besonders berücksichtigt.

Inhaltliche Standards der Ausbildung und deren Festlegung

Die Unternehmen steuern und kontrollieren die Programme der „neuen modernen Ausbildung“ mittels ihrer branchenspezifischen Ausbildungsorganisationen. Die Koordination erfolgt auf lokaler Ebene durch Ausbildungs- und Unternehmensverbände der Arbeitgeber (TEC – employer-led Training and Enterprise Councils). Die Standards der nationalen Ausbildungsqualifikationen (NVQ) werden auf der Basis der Regularien der Branchenspitzenverbände (ILBs – Industry Lead Bodies) aktualisiert. Die Qualifikationen werden von anerkannten Prüfungs- und Bewertungsorganisationen benannt und von der Qualifikations- und Curriculumstelle (QCA – Qualifications and Curriculum Agency) anerkannt.

Grad der Beteiligung

Die neue moderne Ausbildung wurde erweitert, um eine große Bandbreite verschiedener Branchen mit einbeziehen zu können. Besondere Beachtung wurde dabei der Entwicklung der Ausbildung in den Wachstumsbereichen Dienstleistungen und Unterhaltungsbranche gewidmet, die traditionell die Berufsausbildung eher nicht

unterstützt haben. Während auf nationaler Ebene formale Übereinkünfte hinsichtlich der Einbeziehung von Arbeitgebern bestehen, bestehen auf lokaler Ebene große Unterschiede. Schulen arbeiten ebenso wie Ausbildungs- und Unternehmensverbände stark mit den lokalen Arbeitgebern zusammen. Die Industrie- und Handelskammern spielen bei der Ausbildung eine eher untergeordnete Rolle.

Berufsberatung, Einschätzung der Ausbildung

Während Berufsausbildung einerseits qualitativ hohe Ausbildung bedeutet, wird sie andererseits immer noch mit männlich dominierten Beschäftigungen in der Schwerindustrie gleichgesetzt. Die Regierung ist um die Herstellung einer gleichen Einschätzung von beruflicher und akademischer Bildung sowie schulischen und betrieblichen Lernens bemüht, aber insgesamt bestehen wenige Zweifel, dass Berufsausbildung auch weiterhin bestenfalls als die zweitbeste Lösung angesehen werden wird und akademische Bildung mit universitären Perspektiven die erste Wahl begabter Schüler bleiben wird. Der Wunsch nach Anerkennung der Ausbildung als hochklassiger Bildungsweg und der Druck, die Ausbildung auch als Mittel zur Überwindung geringer Leistungen (in der Schule) und sozialen Ausschlusses zu nutzen, führen zu einem Spannungsfeld. Es besteht die Einsicht, dass verschiedene Ausbildungsqualifikationen selbst unterschiedliche Ränge in der Einschätzung einnehmen. Während arbeitnehmergesteuerte Ausbildungen in großen, namhaften Unternehmen der Hochtechnologiebranchen (etwa der Flugzeugindustrie) hohes Ansehen genießen, ist eine von den Ausbildungsanbietern durchgeführte Ausbildungen in manchen Dienstleistungsberufen wenig attraktiv. Diese Umstände spiegeln sich auch im Wettbewerb um Ausbildungsstellen bei den Unternehmen wider; während bei den bedeutenden Arbeitgebern reger Wettbewerb herrscht, bleiben andere Stellen unausgefüllt.

Entwicklungsmöglichkeiten

Der Abschluss der beruflichen Erstausbildung ermöglicht Zugang zu weiteren Qualifikationsmöglichkeiten wie NVQ 3 oder 4, die fortgeschrittene handwerkliche Fähigkeiten oder Führungsqualifikationen beinhalten. Es wird im übrigen auf den vorherigen Punkt verwiesen.

Gleichberechtigung

Trotz formal bestimmter Gleichberechtigung wiederholen sich die althergebrachten Muster von Geschlechtertrennung, so dass die Mehrheit der in technischen Berufen ausgebildeten Schüler männlich ist und sich weibliche Auszubildende mehrheitlich auf Dienstleistungsberufe konzentrieren.

Differenzierung

Eine formale Differenzierung innerhalb der NVQ existiert nicht. Dennoch können begabtere Auszubildende zu weiteren und höheren Stufen der NVQ gelangen.

Steuerung und Kontrolle der Standards, offizielle Aufsicht

Siehe unter „Aufsicht“

Ausbildungsinhalte und –methoden

Moderne Berufsausbildung bietet eine anerkannte Form des Lernens durch praktische Arbeit. Einige Kommentatoren fragen sich, inwieweit die auf Beschäftigung basierenden NVQs angemessene generelle Bildung für Auszubildende anbieten. Zusätzliche Fragezeichen erscheinen hinter dem Wert und der Glaubwürdigkeit von ergebnisorientierten Beurteilungen.

Prüfung und Bewertung der Fertigkeiten

NVQs werden durch das Erreichen der in den NVQs enthaltenen ergebnisorientierten Standardbeurteilungen erlangt. Die Beurteilungsmethoden sind unterschiedlich, obwohl sie auf praktischen Prüfungen und der Entwicklung von Mappen basieren, begleitet von Multiple-Choice-Fragen.

4.9 BESCHREIBUNG DES GRIECHISCHEN AUSBILDUNGSSYSTEMS

PARASKEVAS LINTZERIS

4.9.1 Einführung

Die griechischen Berufsschulen wurden vom Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit eingeführt und begannen 1953 mit der Ausbildung. Seit 1959 ist der wichtigste Träger der Ausbildung in Griechenland die griechische Arbeitskraftbeschäftigungsorganisation (OAED), die unter Aufsicht des Arbeitsministers arbeitet. Die Berufsausbildungen der OAED sind das wichtigste System der Ausbildung an zwei Lernorten: der Schule und dem Unternehmen. Es handelt sich um eine Form der beruflichen Erstausbildung im Zusammenhang mit weiterführender Bildung, die sich an junge Leute mit abgeschlossener Pflichtschulbildung wendet. Die formale technische Erstausbildung und das Ausbildungssystem in Griechenland sind in zwei Sektoren unterteilt: Technisch – berufliche Schulen (TEE – überwacht vom Bildungsministerium) und den Berufsausbildungsschulen der OAED.

4.9.2 Beschreibung

Zielgruppen

Eine grundlegende Anforderung zur Ausbildung in den technischen berufsbildenden Schulen (TVS – technical vocational schools) der OAED ist der Besitz mindestens eines Entlassungszeugnisses der höheren Schule im Alter von 15 bis 18 Jahren. Die Kandidaten werden anhand eines Verfahrens mit objektiven Kriterien unter Einbeziehung des Abschlusses (Zeugnis) sowie sozialer Kriterien (Großfamilien, Höhe des familiären Einkommens, Waisen, bereits durch die Familie bestehende Beziehung zum gewählten Berufsfeld) ausgewählt. Die Zahl der zugelassenen Auszubildenden richtet sich ebenso wie deren regionale Verteilung nach der Größe der Belegschaft der Berufsschulen der OAED und den Anforderungen, die sich aus Untersuchungen des Arbeitsmarktes ergeben. 1998-99 besuchten insgesamt 19.532 Auszubildende (14.697 Männer und 4.835 Frauen) die OAED Berufsschulen. In der selben Zeit lagen 8.213 neue Einschreibungen und 4.963 Abschlüsse vor.

Arbeitgeber

Die Hauptträgerschaft liegt bei der OAED mittels der technisch-beruflichen Schulen (TVS). Der Schwerpunkt des Ausbildungssystems liegt auf dem technischen Bereich des sekundären Produktionssektors (Handwerk bzw. handwerkliche Fertigung) und Dienstleistungen. Felder, in denen das Ausbildungssystem der OAED durchgeführt wird, sind Elektrotechnik, Elektronik, Fahrzeugbau, Bauwirtschaft, Kunsthandwerk, Lebensmittelherstellung, Fischverarbeitung, Lederverarbeitung und Kleingeräterreparatur. Die Unternehmen, in denen Auszubildende ausgebildet werden, sind meistens Kleinunternehmen (mit bis zu zehn Arbeitnehmern) des privaten Sektors im weiteren Umfeld der technisch-beruflichen Schulen der OAED. Athen bildet hiervon eine Ausnahme, da hier auch große Unternehmen des öffentlichen Sektors (z. B. öffentliche Stromversorgungsgesellschaft, griechische Telekommunikationsgesellschaft, griechische Eisenbahngesellschaft, griechische Luftfahrtindustrie, zivile Luftfahrt, Krankenhäuser und lokale Regierungsstellen) Auszubildende einstellen.

Vertrag

Nach dem ersten Ausbildungsjahr in den Berufsschulen unterzeichnet jeder Auszubildende einen während der praktischen Ausbildungs- und Angestelltenphase 'Ausbildungsvertrag' genannten Vertrag. Dieser Vertrag wird von der OAED und gegebenenfalls bei Minderjährigen vom Erziehungsberechtigten mitunterschrieben. Die OAED ist eine öffentliche Institution zur Ausübung der Aufsicht und Kontrolle einer ordnungsgemäßen Umsetzung des Systems während der Ausbildungszeit. Der Ausbildungsvertrag zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber begründet einen Ausbildungs- und Arbeitsvertrag, der sich nach entsprechendem Recht richtet (Entgelte, Förderung, urlaubsbedingte oder ausbildungsbedingte Abwesenheit etc.). Der Ausbildungsvertrag enthält den Zeitpunkt des Beginns und des Abschlusses der praktischen Ausbildung sowie die Pflichten des Arbeitgebers und des Auszubildenden. An den Ausbildungsprogrammen können griechische Staatsbürger und Ausländer, die in Griechenland geboren sind und dort ständig wohnen, Bürger der EU-Mitgliedsstaaten und Inhaber der Staatsbürgerschaft eines Mitgliedslandes des Europarats, die ständig in Griechenland wohnen, teilnehmen.

Grundsätze und Prinzipien des Modells

Das wesentliche Prinzip dieses Ausbildungsmodells, das in den Bereich der Sekundärbildung oder weiterführenden Bildung (nach Abschluss der höheren Schule) fällt, besteht in der Reaktion auf geänderte Anforderungen des nationalen und der lokalen Arbeitsmärkte. Es zielt auf das Angebot einer alternierenden Erstausbildung im Bereich der technischen beruflichen Ausbildung. Mit dem Modell wird versucht, eine Kombination aus Erstausbildung in technisch-beruflichen Schulen und anschließender paralleler Ausbildung in Schule und am Arbeitsplatz mit Schwerpunkt auf Erlangung von beruflich notwendiger Arbeitserfahrung sicherzustellen.

Wahlmöglichkeiten

Auszubildende, die am Ausbildungssystem teilnehmen, können im gleichen Tätigkeitsfeld und auf gleicher Stufe in andere technisch-berufliche Schulen der OAED wechseln. Die Auszubildenden können unter bestimmten Umständen auch das ausbildende Unternehmen wechseln. Die Möglichkeit internationaler Austausch trifft nur auf geringe Resonanz.

Ziele des Vertrags und des Modells

Der Zweck des Systems besteht im Angebot einer beruflichen Erstausbildung (Schlüsselqualifikationen) und im Aufbau eines berufsbezogenen Wissens und Könnens. Ein spezielleres Ziel besteht in der Ausbildung unter realen Arbeitsbedingungen bei gleichzeitigem Hinarbeiten auf das Ausbildungsziel.

Ort und Zeit der theoretischen Ausbildung

Die Umsetzung der Ausbildungsprogramme wird, was den theoretischen Teil angeht, in den technisch-beruflichen Schulen der OAED durchgeführt (theoretischer und praktischer Unterricht in den Schulen). Für die meisten Berufe dauert die theoretische Ausbildung ein Jahr (zwei Semester) mit jeweils 35 Wochenstunden. Sie führt zur Stufe „A“ der technisch-beruflichen Schulen. Während des zweiten und dritten Ausbildungsjahres (3. bis 6. Semester, Stufen „B“ und „C“) wird der Schulunterricht (theoretisch und in Ausbildungswerkstätten) mit 16 bis 17 Wochenstunden an drei Tagen pro Woche fortgesetzt.

Ort und Zeit der praktischen Ausbildung

Der praktische Teil der Ausbildung findet hauptsächlich in öffentlichen oder privaten Betrieben statt. Er dauert zwei Jahre (3. bis 6. Semester, Stufen „B“ und „C“), in denen je nach Beruf an vier bis fünf Tagen pro Woche eine Beschäftigung im Betrieb stattfindet.

Pflichten des Arbeitgebers

Unternehmen: Mit der Einstellung des Auszubildenden sichert der Arbeitgeber jede mögliche Unterstützung bei der Ausbildung zu. Das ausbildende Unternehmen ist verpflichtet,

- das entsprechende Ausbildungsprogramm durchzuführen,
- das erforderliche Personal und die erforderlichen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen,
- eine Aufsicht durch das Personal der technisch-beruflichen Schulen der OAED zu dulden und mit ihnen zur Verbesserung der praktischen Ausbildung und zur Überwachung der Leistungen des Auszubildenden zusammenzuarbeiten,
- die Gesundheits-, Sicherheits- und Schutzvorschriften streng einzuhalten.

Die Auszubildenden werden während ihrer praktischen Beschäftigung bezahlt. Ihr Entgelt reicht von 50% bis zu 100% des Mindestlohns eines ausgebildeten Arbeiters gemäß Arbeitsvertrag.

OAED: Den Auszubildenden steht vollständige medizinische Versorgung zur Verfügung, deren Kosten zunächst von der OAED und anschließend von den Unternehmen über den Sozialen Sicherheitsfonds (IKA) getragen werden. Die Auszubildenden

erhalten darüber hinaus die notwendigen Bücher und Unterlagen kostenfrei zu ihrer Verfügung. Auszubildende mit weiten Anfahrtswegen können in Studentenunterkünften untergebracht werden (20 solcher Unterkünfte bestehen in 18 Städten Griechenlands). Die Auszubildenden erhalten freie Mahlzeiten. Den Auszubildenden stehen zur optimalen Anpassung an die neuen Gegebenheiten Sozialarbeiter zur Verfügung.

Pflichten des Auszubildenden:

Jeder Auszubildende ist zur Teilnahme an den Programmen der Ausbildung, zur eigenverantwortlichen Mitarbeit in den Betrieben und zu Verantwortlichkeit und Anstrengung beim Abschluss der Ausbildung verpflichtet. Auszubildende, die pro Semester über 1/6 der vorgesehenen Zeit unentschuldig fehlen, können gekündigt werden.

Qualifiziertes Personal zur Vermittlung von Theorie und Praxis

Die an den technisch-beruflichen Schulen arbeitenden Ausbilder können sich aus folgenden Gruppen rekrutieren:

Lehrer müssen universitäre oder gleichwertige Abschlüsse anderer Bildungseinrichtungen aufweisen. Sie werden zur Besetzung einer Stelle gemäß den Anforderungen an die jeweils notwendigen in Gesamt-Griechenland anerkannten Leistungsprüfungen angestellt.

Zusätzliche Tutoren oder Ausbilder werden je nach Bedarf der technisch-beruflichen Schulen der OAED durch ministeriellen Beschluss des Arbeitsministers eingestellt, wenn sie auf jeden Fall ausreichende Berufs- und Ausbildungserfahrungen gemäß anerkannter Kriterien und in Bezug auf den jeweiligen Beruf aufweisen. Ausbilder im praktischen Teil der Ausbildung sind üblicherweise leitende oder sehr fähige Mitarbeiter, die für eine angemessene Ausbildung qualifiziert sind.

Dauer

Die Länge der Ausbildung durch die OAED ist aufgrund eines ministeriellen Entscheides auf drei Jahre oder sechs Semester festgelegt.

Aufsicht

Sowohl die Aufsicht als auch die Pflege des Ausbildungssystems obliegen dem Ausbildungspersonal der OAED. Gleichzeitig wird in den Ausbildungsbetrieben eine Aufsichtsperson für die Auszubildenden bestimmt. Teilweise führt die OAED je nach Teilnahme an der praktischen Ausbildung wöchentliche Kontrollen durch und verfasst anschließend die vorgeschriebenen Berichte.

Ziele der Aufsicht

Das Ausbildungspersonal der OAED versucht, durch das Ausbildungssystem

- Die genaue und rechtskonforme Durchführung des Programms an den Schulen und in den Betrieben zu beobachten,
- jegliche Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Auszubildenden zu schlichten,
- mit den Aufsichtspersonen für die Auszubildenden in den Betrieben zusammenzuarbeiten. Die Zusammenarbeit mit den Leitungen der technisch-beruflichen Schulen soll ebenso die bestmögliche

Vorbereitung auf theoretische und praktische Anforderungen gewährleisten.

- Auf das berufliche Fortkommen zu achten und so den Auszubildenden Möglichkeiten zu einer anschließenden Beschäftigung zu bieten.

Bezahlung und Finanzierung

Die Durchführung des Ausbildungssystems wurde bis 1999 gemeinsam vom Europäischen Sozialfonds (ESF) über das Arbeitsprogramm des Bildungsministeriums und OAED finanziert. Teilweise betrug die Beteiligung des ESF bis 1997 75% und die der OAED (aus Eigenmitteln, nicht aus staatlichen Mitteln) 25%. Seit 1998 änderte sich die Verteilung auf 80 und 20%. Die OAED ist für diese Ausgaben verantwortlich. Die Subventionen an die Betriebe, in denen Ausbildungsprogramme angeboten werden, machen etwa 80% der Gesamtkosten aus. Der Rest wird von den Betrieben abgedeckt. Die Auszubildenden werden nicht mit finanziellen Beteiligungen an den Ausbildungskosten belastet.

Inhaltliche Normen und deren Festlegung

Die analytischen Programme der technisch-beruflichen Schulen werden vom Pädagogischen Institut (vom Bildungsministerium überwacht Gremium) entworfen. Für einige spezielle Bereiche, die nicht über die technische berufliche Ausbildung des Bildungsministeriums angeboten werden, bereitet die OAED Programme vor mit anschließender Überprüfung durch das Pädagogische Institut. Die Ausbildungsprogramme für die praktische Ausbildung in den Unternehmen auf der Grundlage genauer Beschreibungen für jeden Beruf werden durch die OAED erstellt.

Beteiligung

Eine direkte Beteiligung der Sozialpartner (Kammern, Berufsverbände, Branchenverbände, Unternehmensverbände und Gewerkschaften) auf zentraler Planungsebene und bei der Organisation, Finanzierung und Durchführung der Berufsausbildung ist derzeit nicht gegeben. Allerdings sind die Sozialpartner indirekt über ihre Beteiligung an dem OAED Verwaltungsrat einbezogen. Darüber hinaus arbeiten die Dienste der OAED auf lokaler Ebene und hauptsächlich im Hinblick auf die Feststellung neuer lokaler Arbeitsmarktanforderungen mit den Sozialpartnern und den Arbeitgebern zusammen. Außer der OAED ist daher kein anderes privates oder öffentliches Gremium an der Durchführung der Ausbildung beteiligt.

Berufsberatung

Die Aktualisierungs- und Informationsschriften im Zusammenhang mit dem OAED Ausbildungssystem sind nicht sehr zahlreich, da es hauptsächlich auf die Bearbeitung und Zufriedenstellung von Teilarbeitsmärkten abstellt. Daher ist bisher die Verwendung systematischer Methoden zur beruflichen Orientierung während der Ausbildung weitgehend unterblieben. In den letzten beiden Jahren wurde innerhalb des Bereichs der „Youthstart“-Programme in zwei technisch-beruflichen Schulen der OAED ein Beratungsprogramm und berufliche Orientierung als Pilotprojekt angeboten.

Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Der Abschluss von Absolventen der technisch-beruflichen Schulen ist mit demjenigen eines Absolventen des „A“-Durchlaufs an den technischen berufsbildenden Schulen des Bildungsministeriums gleichwertig. Die Auszubildenden, die einen Gesamtabschluss im Ausbildungsprogramm verfolgen, können zu einem „B“-Durchlauf an technisch-beruflichen Schulen (Sekundärbildung – Dauer ein Jahr) zugelassen werden und damit ihre Ausbildung mit auf die Sekundärbildung folgenden Ausbildungsgängen (berufliche Ausbildungsinstitute) oder mit höherer Bildung (technologische Ausbildung/Bildungsinstitute) fortsetzen. Die Auszubildenden können auch an weiterführender beruflicher Bildung unterschiedlicher Art und Länge teilnehmen.

Gleichberechtigung

Ein institutionell oder formal abgesichertes Angebot im Hinblick auf den Zugang behinderter Schüler zur Ausbildung in der OAED gibt es nicht. Davon abgesehen können in den Rundschreiben der OAED Behindertenquoten für jeden Beruf festgelegt werden.

Differenzierung

Auszubildende, die durch besondere Leistungen oder besonderes Verhalten auffallen, können mit Auszeichnungen belohnt werden. Andererseits besteht in Bezug auf Auszubildende, die besonderer Hilfestellungen bedürfen, ein Verfahren für individuelle Anleitung und Unterstützung durch den Betreuungslehrer oder –ausbilder.

Kontrolle und Steuerung der Standards, offizielle Überwachung

Die Steuerung und Kontrolle des Ausbildungssystems wird ausschließlich durch die OAED ohne Beteiligung anderer öffentlicher oder privater Stellen ausgeübt (siehe auch: Aufsicht).

Ausbildungsinhalte und –methoden

Die Ausbildungsinhalte und –methoden der Ausbildungsprogramme müssen in Anlehnung an die Erfordernisse der Arbeitsmärkte des jeweiligen Berufs angepasst werden. Allerdings können die Änderungen innerhalb der Programme nicht Schritt halten mit dem rapiden Wandel im Hinblick auf wirtschaftlichen und technologischen Fortschritt.

Prüfungen und Bewertung der Fertigkeiten

Im Anschluss an die Ausbildung im schulischen Jahr finden Prüfungen in den gelehrt theoretischen und praktischen Fächern statt: Schriftliche Prüfung (kritische Auseinandersetzung – Schreiben eines Aufsatzes) zum Ende eines jeden Moduls, schriftliche oder mündliche Prüfung zu einzelnen Stunden oder Themengruppen je nach Ermessen des Lehrers, durch Beförderung oder Abschlussprüfungen jeden Januar und Juni (Wiederholungsprüfungen im September). Die Prüfungen für die praktischen Unterrichtsstunden oder der Arbeit in den Übungswerkstätten finden in den Übungswerkstätten der Schulen statt. Die Ziele der Prüfungen, deren Durchführung Aufgabe der OAED ist, bestehen in der kritischen Feststellung und Beurteilung des Wissens und der Fertigkeiten der Auszubildenden. Die Abschlussbenotung besteht

aus dem Durchschnitt der beiden Benotungen für Theorie und Praxis. Ein erfolgreicher Abschluss der Abschlussprüfungen an den technisch-beruflichen Schulen der OAED führt zu einem Diplom der Ausbildung im Berufsfeld und Beruf (Stufe 2).

4.10 BESCHREIBUNG DES IRISCHEN AUSBILDUNGSSYSTEMS

EAMON FRENCH

4.10.1 Einführung

Das Berufsausbildungssystem in Irland ist im wesentlichen auf traditionelle Handwerksbranchen konzentriert. Dem FÁS – für Beschäftigung und Ausbildung zuständige Behörde –, das dem Ressort für Unternehmen, Handel und Beschäftigung untersteht, ist durch das Gesetz zur gewerblichen Weiterbildung von 1967 und dem Angestelltengesetz von 1987 die statuarische Zuständigkeit für die Organisation und Steuerung designierter Berufsausbildungen zuerkannt worden. Zwischen den Sozialpartnern und der Regierung wurde 1991 eine Übereinkunft zur Entwicklung und Einführung eines neuen, auf Normen und Standards basierenden Ausbildungssystems im Rahmen eines nationalen Entwicklungsplans, dem Programm für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt, erzielt. Die auf Standards basierende Ausbildung wurde 1993 vom FÁS eingeführt. Im Juni 1999 wurden innerhalb dieses Systems 18.422 Auszubildende in 25 verschiedenen Berufen gezählt.

CERT – die staatliche Ausbildungsstelle für den Tourismus ist für die Berufsausbildung im Hotellerie- und Cateringgewerbe zuständig. Diese Stelle untersteht dem Tourismus-, Sport und Freizeittressort. Im November 1999 nahmen 1926 Auszubildende an den Vollzeitprogrammen in folgenden Berufen teil: Köche, Reisebereich, Bar, Beherbergung, Rezeption und Tourismus.

Bekerbergung

Köche	Reisen	Bar	Beherbergung	Rezeption	Tourismus	insgesamt
1.142	44	120	412	60	148	1.926

Quelle: CERT

Das CERT Modell beinhaltet eine Kombination aus Block- oder tageweisem Unterricht an beruflichen Einrichtungen und praktische Erfahrung im Rahmen der Berufsausübung. Die außerbetriebliche Ausbildung wird von technologischen Instituten, Bildungs-„Colleges“ und durch von der CERT betriebenen Hotelschulen und Ausbildungszentren durchgeführt. Qualifizierte Unternehmen bieten Ausbildung am Arbeitsplatz und Möglichkeiten zum Sammeln von Erfahrungen durch praktische Tätigkeit als Teil des Programms an. Da die meisten Auszubildenden im Rahmen eines auf Standards basierenden Programms ihre Ausbildung absolvieren, wurde es im Rahmen dieser Studie ausgewählt und wird im folgenden genauer beschrieben. Das auf Standards und Normen basierende System wurde 1993 für 14 Berufe eingeführt, diese Zahl ist mittlerweile auf 25 Berufe angewachsen.

Rahmen der Berufsausbildung

Dieses Ausbildungssystem beinhaltet sieben Phasen sich abwechselnder betrieblicher und nicht betrieblicher Ausbildung, bestehend aus drei Ausbildungsperioden außerhalb der Arbeit und vier Perioden im Rahmen der Berufsausübung (im Unternehmen).

Außerhalb des Betriebs

Normalerweise übersteigt die Länge der außerbetrieblichen Ausbildung (beispielsweise Summe aus den Phasen 2, 4, und 6) nicht die Zahl von vierzig Wochen. Angeboten wird sie von FÁS Ausbildungszentren, technologischen Instituten oder Bildungsakademien. Ein wichtiger Schlüsselfaktor für die außerbetriebliche Ausbildung ist, dass sie jeweils nur von einer Einrichtung durchgeführt wird, um so ein Zusammenspiel zwischen praktischer Ausbildung und theoretischem Wissen sowie persönlicher Fähigkeiten zu gewährleisten.

Innerbetriebliche Ausbildung

Die erste Phase der betrieblichen Ausbildung (Phase 1) besteht aus einer Einführung in die Berufsausbildung und aus der Vermittlung für den Beruf notwendiger grundlegender Fertigkeiten. Die verbleibenden Phasen vertiefen die Praxis und verfolgen die Weiterentwicklung der in den außerbetrieblichen Phasen erworbenen Kenntnisse. Die Ausbildungsbetriebe müssen Zugang zu allen im Curriculum des Berufs aufgeführten Bereichen und Arbeiten gewährleisten können und über die hierfür notwendigen Voraussetzungen verfügen.

4.10.2 Beschreibung

Zielgruppen

Das Mindestalter, mit dem ein Auszubildender eingestellt werden kann, beträgt 16 Jahre. Eine Altersobergrenze ist in den Richtlinien nicht vorgesehen. Für eine als Auszubildender eingestellte Person gelten als Mindestvoraussetzungen: Grad D in fünf Fächern im Bereich des „Education's Junior Certificate“ oder ein anerkannter gleichwertiger Abschluss.

Arbeitgeber

Das Ausbildungssystem deckt derzeit 25 Berufe aus den Bereichen Technik, Motor, Elektrizität, Druck und Möbel ab.

Ausbildungsvertrag

Die neuen Richtlinien für die Berufsausbildung im neuen System (Angestelltengesetz 1997, Ausbildungsregeln 1997) bilden die Grundlage für einen Ausbildungsvertrag. Die Richtlinien schreiben unter anderem die Mindesteintrittsanforderungen, den Pflichtcharakter von Ausbildung und Prüfung und die Anforderungen für die Auszubildenden für den außerbetrieblichen Ausbildungsteil vor. Besteht der Auszubildende auch nach drei Versuchen nicht die Prüfungen der außerbetrieblichen Ausbildungsmodule, wird der Vertrag nach den Qualifizierungsstandards der FÁS aufgelöst.

Grundlagen des Modells

Ein wesentliches Prinzip des Modells ist die Durchführung der außerbetrieblichen Ausbildung in jeweils nur einer Ausbildungsstätte, um so das Zusammenspiel zwischen praktischer Ausbildung und theoretischem Wissen sowie persönlicher Fähigkeiten gewährleisten zu können. Weiterer Grundsatz ist, dass die betriebliche Ausbildung die Weiterentwicklung praktischer und weiterer, in den außerbetrieblichen Ausbildungsphasen erlernter Fertigkeiten verfolgt.

Wahlmöglichkeiten

Die Auszubildenden können während ihrer Ausbildung Wahlfächer in den technologischen Instituten belegen. Erfolgreiche Abschlüsse berechtigen zur Teilnahme an einigen Kursen der sogenannten dritten Stufe dieser Institute. Darüber hinaus bestehen Möglichkeiten zur Teilnahme an internationalen Austauschprojekten, die von einzelnen Instituten angeboten werden.

Ziele des Vertrags und des Modells

Das Hauptziel des System ist die Vermittlung von Kompetenzen in den Schlüsselfertigkeiten des Berufs sowie die Bildung einer Basis für die höheren Qualifikationsstufen inklusive der Facharbeiterstufe.

Ort und Zeit der theoretischen Ausbildung

Die theoretische Ausbildung findet in 40 Wochen außerbetrieblicher Ausbildung in den Phasen 2, 4, und 6 der Ausbildung statt. Sie ist in 20 Wochen der Phase 2 an einem FÁS Ausbildungszentrum und anschließend jeweils zwei Perioden von je 10 Wochen an einem technischen Institut unterteilt.

Ort und Zeit der praktischen Ausbildung

Die praktische Ausbildung findet während der 40 Wochen integrierter außerbetrieblicher Ausbildung und in den Unternehmen in den Phasen 1, 3, 5, und 7 der Ausbildung statt. Während der betrieblichen Ausbildungszeit (etwa drei Jahre) werden die Auszubildenden in die praktische Arbeit einbezogen und entwickeln ihre Fertigkeiten weiter, die ihnen im außerbetrieblichen Ausbildungsteil vermittelt wurden.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Arbeitgeber sind zur Zahlung eines Entgelts für die Zeit der innerbetrieblichen Ausbildung verpflichtet. Um zur Einstellung eines Auszubildenden zugelassen zu werden, muss ein Arbeitgeber über entsprechende Einrichtungen und Möglichkeiten zur Ausbildung in sämtlichen vom jeweiligen Curriculum vorgeschriebenen Bereichen des jeweiligen Berufs verfügen. Zur Ausbildung und zur Beaufsichtigung des Auszubildenden muss qualifiziertes Personal zur Verfügung stehen. Die Arbeitgeber sind zur Freistellung des Auszubildenden während der außerbetrieblichen Ausbildungszeit verpflichtet.

Pflichten des Auszubildenden

Die Auszubildenden müssen an den außerbetrieblichen Ausbildungsstellen und an den Prüfungen (sowohl praktisch wie theoretisch) aller sieben Phasen der Ausbildung teilnehmen.

Qualifiziertes Personal

Die Ausbilder in den FÁS Ausbildungszentren müssen zur außerbetrieblichen Ausbildung in der Phase zwei qualifizierte Handwerker mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung sein. Das Ausbildungspersonal der in den Phasen vier und sechs auszubildenden technischen Institute muss folgende Anforderungen erfüllen:

- Vorweisen eines Abschlusses oder gleichwertiger Qualifikationen im Fachbereich oder eines sogenannten „Senior Trade Certificate“,
- Nachweisen von mindestens drei Jahre relevanter Berufserfahrung vor Beginn der Ausbildertätigkeit.

Innerhalb der Betriebe muss zur Aufsicht und Ausbildung ein erfahrener und qualifizierter Mitarbeiter zur Verfügung stehen, ebenso eine geeignete Person, die von der FÁS mit der Durchführung der Prüfungen zur Leistungsfeststellung beauftragt werden kann.

Dauer

Die Dauer aller Ausbildungen innerhalb dieses Systems beträgt derzeit vier Jahre.

Aufsicht

Die FÁS ist für die Aufsicht über die jeweiligen betrieblichen Ausbildungsphasen zuständig. Jeder Ausbilder erhält etwa zwei Inspektionsbesuche pro Jahr. Die Aufsicht über das System innerhalb der FÁS und der Ausbildungseinrichtungen ist durch eigene Qualitätskontrollsysteme gegeben.

Ziele der Aufsicht

Ziel der Aufsicht über die betriebliche Ausbildung ist die Einhaltung der erforderlichen Standards der praktischen Ausbildungsphasen in der betrieblichen Praxis. Die Aufsicht innerhalb der FÁS und der Bildungseinrichtungen zielt auf die Überprüfung der Effektivität von Bildung und Ausbildungscurriculum.

Bezahlung und Finanzierung

Während der betrieblichen Ausbildungsphasen kommt der jeweilige Arbeitgeber für die Entgeltzahlungen an Auszubildende sowie die Kosten für Ausbildung und Prüfung auf. Während der außerbetrieblichen Ausbildungsphasen werden die Ausbildungs- und Prüfungskosten vom Staat mit EU-Unterstützung getragen. Der Staat zahlt den Auszubildenden darüber hinaus ein Entgelt, das in den außerbetrieblichen Phasen an die Stelle der ansonsten von den jeweiligen Arbeitgebern gezahlten Löhne tritt. Bis vor kurzer Zeit wurde dieses Geld aus einer Unterstützungskasse gezahlt. Diese wurde mit anteiliger Unterstützung durch die EU vom Staat und durch eine Ausbildungsabgabe in Höhe von 0,25% der an alle Angestellten der jeweiligen Branche gezahlten Löhne finanziert. Die Unterstützungskasse wird nicht weitergeführt und von anderen Regelungen ersetzt.

Inhaltliche Standards und Normen, Festlegung

Analog zur Durchführung von Prüfungen sind auch die Inhalte und Standards des nationalen Curriculums (innerhalb und außerhalb des

Betriebes) für jeden Beruf durch eine Gruppe aus vier Experten ihres Fachs festgelegt worden. Jede dieser Gruppen bestand aus einem Vertreter der jeweiligen Arbeitgebervertretung, der Gewerkschaft, des Bildungs- und Wissenschaftsressorts und der FÁS.

Grad der Beteiligung

Zur Überwachung der Entwicklung und der Durchführung des Berufsausbildungssystems wurde vom Vorstand der FÁS eine Nationale Ausbildungsberatungskommission eingesetzt. Die Kommission besteht aus Vertretern der Sozialpartner der Branchen, des Bildungssektors und der FÁS.

Berufsberatung

Laufbahn-Beratungslehrer verfügen über Informationen für Schüler der weiterführenden Schulen hinsichtlich der Berufsausbildung. Obwohl höhere Bildung (third level education – Ausbildung in der dritten Stufe) die erste Wahl für eine große Zahl junger Leute darstellt, ist auch eine Berufsausbildung aufgrund der Verdienstmöglichkeiten im Handwerk attraktiv. Die Anzahl der Auszubildenden in diesem System stieg von 1995 2.762 auf 20.895 im Dezember 1999. In der selben Zeitspanne hatten 54% der neuen Auszubildenden die fünf oder sechs Jahre dauernde weiterführende Bildung (zweite Stufe), die auf die Grundschulbildung folgt, abgeschlossen und die Abschlussprüfung gemacht, das heißt die Abschlusszertifikatsprüfung bestanden (Quelle: FÁS).

Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Während die Auszubildenden auf verschiedenen Bildungswegen zu Diplom und akademischen Graden aufsteigen können, gibt es hierfür derzeit keinen direkten Weg. Durch das Qualifikations- (Bildungs- und Ausbildungs-) Gesetz von 1999 wird bald eine neue nationale Qualifikationsstelle geschaffen, was zu systematischeren Verbindungen und Wegen innerhalb des nationalen Bildungs- und Ausbildungssystems führen wird.

Gleichberechtigung

Die Ausbildungsrichtlinien (Arbeitnehmergesetz von 1997 und Ausbildungsrichtlinien von 1997) schaffen eine Bandbreite an Möglichkeiten zum Eintritt in die Berufsausbildung. Für den Fall, dass eine Person über 25 Jahre alt ist und die eigentlichen Anforderungen nicht erfüllt, kann dennoch die Möglichkeit einer Berufsausbildung gewährt werden, wenn mindestens drei Jahre praktischer Arbeitserfahrung im entsprechenden Berufszweig vorliegen. Zur Förderung der Teilnahme von Frauen an der Berufsausbildung zahlt die FÁS für jede weibliche eingestellte Auszubildende einmalig 2.100 £.

Differenzierung

Für benachteiligte und behinderte Personen, die die Mindestanforderungen für eine Teilnahme an der Berufsausbildung nicht erfüllen, kann der Zugang nach Abschluss eines anerkannten Ausbildungs-Vorkurses zur Zufriedenheit der FÁS gewährt werden.

Steuerung und Kontrolle der Standards und behördliche Aufsicht

Die Arbeitsgruppen aus Fachexperten, zusammengesetzt aus Vertretern der Arbeitgeber, Gewerkschaften, Verbänden, dem Bildungs- und Wissenschaftsressort und der FÄS, steuern und überwachen die Normen und Standards für jeden Beruf. Diese Gruppen unterstehen wiederum der nationalen Berufsausbildungskommission.

Ausbildungsinhalte und -methoden

Die Arbeitsgruppen der Fachexperten veranstalten regelmäßige Sitzungen zur Überarbeitung und Aktualisierung der nationalen Curricula für jeden Beruf und beziehen dabei technologische Änderungen und gewandelte Anforderungen der Branchen mit ein.

Prüfung und Beurteilung der Fertigkeiten

Während jeder außerbetrieblichen Ausbildungsphase werden die Kenntnisse der Auszubildenden auf Basis regelmäßiger modularer Prüfungen sowohl in praktischer als auch in theoretischer Hinsicht getestet. Während der innerbetrieblichen Ausbildung erfolgt die Überprüfung durch die Ausführung praktischer Aufgaben unter normalen Arbeitsbedingungen. Zur Erlangung des nationalen Handwerkerzeugnisses muss der Auszubildende: Einen Mindeststandard in jedem Teil des außerbetrieblichen Prüfungsprogramms während jeder außerbetrieblichen Ausbildungsphase erfüllen, Kompetenz in einer Anzahl praktischer Fertigkeiten während des betrieblichen Ausbildungsteils aufweisen. Das nationale Handwerkerzeugnis wird nur im Rahmen des neuen normorientierten Systems ausgegeben und wird vom FÄS und dem Bildungs- und Wissenschaftsressort anerkannt.

4.11 BESCHREIBUNG DES ITALIENISCHEN AUSBILDUNGSSYSTEMS

MICHELA STASIO

4.11.1 Einführung

Derzeit bildet die Berufsausbildung lediglich einen kleinen Anteil in Italiens beruflicher Bildung. Tatsächlich ist sie ein Weg von vielen zur Verbesserung beruflicher Einstellungschancen junger Leute. Berufliche Bildung besteht aus Kursen für junge Leute, Kursen für ältere Beschäftigte und Arbeitslose und kurzen Ausbildungen (teilweise für junge Leute). Die Berufsausbildung wurde 1955 etabliert und 1997 reformiert. Mit Hilfe des neuen Gesetzes wurde die Ausbildung verbessert und erweitert: Auszubildende müssen 120 Stunden an Maßnahmen außerbetrieblicher Ausbildung teilnehmen; betriebliche Ausbildung (im Zusammenhang mit betrieblicher Arbeit) wird durch einen Tutor vermittelt. Jeder Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren muss die Schule besuchen, an beruflicher Bildung teilnehmen oder sich einer betrieblichen Ausbildung unterziehen. In Italien werden derzeit etwa 360.000 Auszubildende gezählt, allerdings mangelt es an finanziellen Mitteln zur Organisation und Durchführung der außerbetrieblichen Ausbildung. Zahlreiche Aspekte der Ausbildung bedürfen noch der Regulierung (z. B. die Prüfung der Fähigkeiten oder

die Bestimmung technischer Inhalte der Ausbildung). In Zukunft wird die Berufsausbildung ein wichtiger Teil der beruflichen Bildung werden, was jedoch von der Zahl der Auszubildenden ebenso abhängt wie von den finanziellen Ressourcen und der Komplexität des Systems.

4.11.2 Beschreibung

Zielgruppen

Junge Leute zwischen 16 und 24 Jahren. Diese müssen die Pflichtschule absolviert haben (das bedeutet mindestens neun Jahre Grundbildung). In den Regionen, die in die Förderstufen eins und zwei der Strukturfonds fallen, dürfen die Unternehmen jeden Jugendlichen bis zu 26 Jahren als Auszubildende einstellen. Das Handwerk ist berechtigt, jeden Jugendlichen bis zum Alter von 29 Jahren für hochqualifizierte Arbeiten einzustellen. Für behinderte oder minderbegabte Personen ist die Altershöchstgrenze generell um zwei Jahre angehoben. Das Mindestalter ist kürzlich durch ein Gesetz zum Schutz der Jugend verändert worden: Jugendliche können ab einem Alter von 15 Jahren eingestellt werden, wenn sie die Schulgrundbildung erfolgreich beendet haben. Das ist in Italien der Fall, wenn

1. das zweite Jahr der höheren Schule erreicht worden ist oder
2. der Jugendliche mindestens 15 Jahre alt ist und die Schule mindestens bereits neun Jahre lang besucht hat.

Arbeitgeber

Mögliche Arbeitgeber rekrutieren sich aus allen Wirtschaftssektoren außer der öffentlichen Verwaltung sowie allen Betriebsgrößen. Für das Handwerk gelten besondere, es bevorzugende Bedingungen das Alter, die Ausbildungsdauer und die Ausbildungstutoren betreffend. Üblicherweise beträgt die Ausbildungsdauer zwischen 18 Monaten und vier Jahren (nicht länger als durch den landesweit gültigen Vertrag für die spezielle Branche), lediglich im Handwerk kann die Ausbildungsdauer auch fünf Jahre betragen.

Vertrag, Formalia

Das Ausbildungsverhältnis ist durch einen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem geregelt. Die Inhalte sind durch Arbeitsgesetze und Jugendarbeitsgesetze bestimmt sowie durch landesweite Verträge innerhalb der Branchen. Diese „NCC“ werden jeweils zwischen den Gewerkschaften sowie Arbeitgeberorganisationen vereinbart und von diesen unterzeichnet; sie regeln sämtliche sozialen und Arbeitsbedingungen der jeweiligen Branche.

Schwerpunkte des Modells

Schwerpunkt des italienischen Modells ist das „Training on the Job“. Daher sind betriebliche Ausbildung und betriebliche Arbeit eng miteinander verknüpft. Und in der Tat sollen sich auch theoretische Ausbildung und praktische Arbeit ergänzen.

Wahlmöglichkeiten, Differenzierung

Durch die Gesetzgebung sind keine Wahlmöglichkeiten vorgesehen. Allerdings ist es jeder Region und jedem Verwaltungsbereich im Rahmen der italienischen Gesetze möglich, weitere Möglichkeiten und spezielle Programme für Auszubildende anzubieten.

Ziele der Ausbildungsverträge und des Modells

- Die Vorbereitung junger Leute auf die Arbeit durch praktische (in Zusammenhang mit innerbetrieblicher Arbeit) und überbetrieblicher Ausbildung,
- Die Vereinfachung des Zuganges zum Arbeitsmarkt. Unternehmen werden zusätzlich dadurch bestärkt, dass der Staat Pensionszusagen erteilt, die grundsätzlich in die Verantwortlichkeit der Betriebe fallen.

Theoretische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die überbetriebliche Ausbildung umfasst mindestens 120 Stunden pro Jahr. Dieser Teil findet außerhalb der Betriebe, aber innerhalb der regulären Arbeitszeit statt. Auch für diese Zeit erhält der Auszubildende seine Ausbildungsvergütung und darf auch hier nur aufgrund vertraglicher Ausnahmen fehlen. Diese theoretische Ausbildung finden in speziellen Ausbildungszentren oder technischen Schulen statt, die von den Regionalverwaltungen in Abstimmung mit regionaler Gesetzgebung hierzu autorisiert sind. Nationale Berufsbildungsgesetze sehen eine Legitimation dieser Zentren durch regionale Verwaltungen vor.

Praktische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die praktische Ausbildung ist mit der betrieblichen Arbeit verbunden. Die Ausbildungsbeauftragten können bei Bedarf praktischen Unterricht organisieren (z. B. Labor- oder Werkstattarbeit). Es existieren zur praktischen Ausbildung keine besonderen Programme: Die Auszubildenden arbeiten analog zu beruflichen Tätigkeiten. Vorgeschrieben ist lediglich, dass die Arbeit nicht monoton sein darf. Einzig der Kollektivvertrag der mechanischen Industrie sieht vor, dass Auszubildende 40 Stunden praktischer Arbeit pro Jahr in einem Unternehmen zu leisten haben. Der Ausbilder ist ein angestellter Tutor. Spezielle Ausbildungsprogramme existieren nicht.

Pflichten des Ausbilders

Jeder Ausbilder muss einen Ausbildungsvertrag abschließen. Damit muss er die berufliche Ausbildung im Betrieb sowie außerhalb des Betriebes sicherstellen. Sobald ein Unternehmen einen Auszubildenden einstellt, muss er die Registrierung am SCICA (Sezione Circostrizionali per l'Impiego - Arbeitsamt) und INPS (Rentenversicherungsinstitut) betreiben. Ein Tutor innerhalb des Unternehmens muss benannt und eingesetzt werden.

Was weitere Leistungen angeht, ist der Arbeitgeber zur Weitergabe der Daten des Auszubildenden und des Tutoren an das mit Ausbildungsangelegenheiten betraute jeweilige Amt (der jeweiligen Region oder des Kreises) verpflichtet. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung zur Zahlung eines Entgeltes an den Auszubildenden. Mit dem Ausbildungsvertrag unterwirft sich der Arbeitgeber sämtlichen, sich insbesondere auf Jugendliche unter 18 Jahren beziehenden Gesetzen sowie der Verpflichtung zur Unfallverhütung. Mit dem Abschluss der Ausbildung oder bei deren vorzeitigem Abbruch ist vom Arbeitgeber ein schriftlicher Bericht über die während der Ausbildung vermittelten Inhalte zu erstellen.

Pflichten der Auszubildenden

Jeder Auszubildende muss an der Ausbildung in jeder Form teilnehmen, im Betrieb mitarbeiten und die betrieblichen und schulischen Vorschriften beachten.

Qualifizierte Ausbilder

Theoretische Ausbildung: Für diesen Bereich existieren keine Standards, weder für die Ausbildung noch für die allgemeine berufliche Bildung. Auf nationaler Ebene findet sich lediglich der „National Collective Contact for Trainers“, der berufliche Anforderungen und berufsbezogene Fähigkeiten einführt. Jede Regionalregierung ist zur Festsetzung solcher Standards für Ausbilder berechtigt. Jedes Ausbildungszentrum hat natürlich seine eigenen Standards zur Einstellung von Ausbildern. Betriebliche Ausbildung: Ein Tutor wird innerhalb des Betriebes bestimmt. Die Anforderungen an solche Tutoren sind gerade vom Arbeitsministerium festgelegt worden. Es muss sich um einen qualifizierten Mitarbeiter handeln, der auf dem selben Arbeitsgebiet wie der jeweilige von ihm zu betreuende Auszubildende tätig ist. Seine Kompetenzen sollen zumindest gleich mit denjenigen der Auszubildenden bei Abschluss der Ausbildung sein, besser jedoch diese übersteigen. Wenn möglich, sollte er bereits mindestens drei Jahre im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sein. Gesetzlich geregelt ist die Rolle des Tutoren und seine Kompetenzen, beispielsweise die Aufgaben der Orientierung und Unterstützung sowie die Verbindung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung. Tutoren müssen daher an einer mindestens achtstündigen Fortbildung teilnehmen, in denen ihnen Rollenverständnis und notwendige Fähigkeiten vermittelt werden.

Dauer der Ausbildung.

Die Ausbildungsdauer variiert zwischen 18 Monaten und vier Jahren (sogar fünf Jahre in Handwerksbetrieben), dauert aber nicht länger als durch den nationalen, branchenweit gültigen Kollektivvertrag festgelegt.

Aufsicht durch Ausbildungsinstitutionen

Ein Gesetz zur Ausbildungsaufsicht existiert nicht. Jedes Ausbildungszentrum kann jedoch ein Aufsichtssystem, das sich auf die zu vermittelnden Fähigkeiten von Beginn bis zum Abschluss der Ausbildung bezieht, übernehmen. Im Allgemeinen übernehmen die Ausbilder und die Tutoren der Ausbildungszentren die Aufsicht. Das öffentliche Berufsausbildungsinstitut (Teil der Arbeitsministerium) muss einen Teil der Aufsicht erfüllen (was die Anzahl der Ausbildungsverträge, Eigenschaften der Auszubildenden, außerbetriebliche Ausbildung, Ausbildungszentren etc. angeht). Jedes in die Berufsausbildung einbezogene Amt ist zur Organisation einer Aufsicht aller Ausbildungsaktivitäten berechtigt.

Ziele der Ausbildungsaufsicht

Ausbildungszentren verfolgen das Ziel der Verständigung über Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung, Prüfungen der Ausbildungsergebnisse und eventuell Änderungen der Ausbildungspläne. Öffentliche Stellen (Region oder Kreis) befassen sich mit Zielen der Verständigung hinsichtlich der Merkmale von Auszubildenden, um so Ausbildungsaktivitäten zu steuern, finanzielle

Ressourcen zu lenken und eventuell neue Regionalgesetze oder Verordnungen zur Vereinfachung der Ausbildung zu schaffen. Das Arbeitsministerium zielt auf eine Darstellung der nationalen Situation, geographische Unterschiede, materiellen und finanziellen Bedarf sowie die Entwicklung einzelner Ausbildungsgänge für Auszubildende. Zu diesem Zweck kann das Arbeitsministerium Gesetzesänderungen oder neue Gesetze oder Verordnungen einbringen sowie die Lenkung finanzieller Mittel im Hinblick auf die Ausbildung vorschlagen.

Bezahlung und Finanzierung

Öffentliche Stellen zahlen weitestgehend die sozialen und teilweise die Krankenversicherungsbeiträge sowie die Kosten der theoretischen Ausbildung. Die Zentralregierung kann über finanzielle Zuwendungen für Auszubildende in einzelnen Regionen befinden. Jedes Ausbildungsunternehmen zahlt die Ausbildungsvergütungen. Die Angestellten selbst zahlen, außer im Handwerk, einen wöchentlichen Beitrag zur Unfallversicherung.

Inhaltliche Standards der Ausbildung und deren Festlegung

Ausbildungsgesetze legen bereits inhaltliche Standards der Ausbildung fest, sind aber bei weitem noch nicht vollständig. Daher arbeitet eine spezielle Kommission, bestehend aus Mitgliedern des Arbeitsministeriums, des Ausbildungsministeriums, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberorganisationen, an der Definition von Standards für technische Inhalte. Derzeit sind durch das Arbeitsministerium lediglich die Standards für „diagonale Kompetenzen“ eingeführt. Diese Inhalte bezeichnen kommunikative Kompetenzen, die wichtigsten Arbeits- und Arbeitsplatzvorschriften, Arbeitssicherheit, berufliche und wirtschaftliche Organisationen sowie grundlegende Fertigkeiten (sprachlich und mathematisch).

Grad der Beteiligung

Die Gewerkschaften und die Arbeitgebervereinigungen sind in hohem Maße einbezogen. Auf nationaler Ebene tragen sie durch ständigen Austausch mit dem Arbeitsministerium zur Erarbeitung eines neuen Ausbildungsmodells bei. Sie sind Teil der Kommission zur Begutachtung beruflicher Inhalte. Auf regionaler und lokaler Ebene tragen sie zur Ausbildungsorganisation, zur Feststellung beruflicher Anforderungen und Fertigkeiten bei und zur diesbezüglichen Unterstützung der Betriebe und Angestellten.

Berufsberatung, Ausbildungsberatung

Derzeit findet sich keine spezielle Form der Ausbildungs- oder Berufsberatung für Auszubildende. Derzeit wird die Ausbildung nicht unbedingt als attraktiv angesehen, da sie seit je her besonders jene Schulabgänger mit geringen Qualifikationen angesprochen hat.

Möglichkeiten zur Weiterbildung und zur beruflichen Entwicklung

Die diesbezüglichen Möglichkeiten umfassen die Integration der beruflichen Bildung in das gesamte Bildungssystem: Fertigkeiten, die in der Berufsausbildung erworben wurden, können die Grundlage zu Weiterbildung und Bildungskursen bilden. Hier

sind weitere Gesetze notwendig, die die einzelnen Möglichkeiten und Wege genauer aufzeigen. Derzeit obliegt die Entscheidung der Anerkennung von in der Berufsbildung erworbenen Kenntnissen allein den höheren Schulen und Universitäten.

In Italien ist der Schulbesuch für bis zu 18 Jahre alte Jugendliche gesetzlich vorgeschrieben, alternative Möglichkeit ist eine Berufsausbildung. Auf diese Weise stellt die Ausbildung einen möglichen Bildungsweg dar.

Gleichberechtigung

Für behinderte Auszubildende steigt jede Altershöchstbegrenzung um zwei Jahre.

Differenzierung

Gesetzlich ist keine Differenzierung vorgesehen, allerdings kann jede Region in einzelnen Kategorien Differenzierungsmöglichkeiten in Übereinstimmung mit nationalen und regionalen Gesetzen anbieten.

Kontrolle und Steuerung der Standards, staatliche Kontrollen

Aufgrund der fehlenden Fixierung beruflicher Standards existiert keine derartige Kontrolle. Die jeweils zuständige öffentliche Stelle kann jedoch die Ausbildungsqualität und die wesentlichen Merkmale eines Ausbildungszentrums kontrollieren. Die einzige offizielle Kontrolle wird von den örtlichen Stellen des Arbeitsministeriums vorgenommen. Sie betrifft die Registrierung (INPS, SCICA), Arbeitsbedingungen und den Besuch der Pflichtschule im Rahmen der Ausbildung.

Inhalte und Methodik der Ausbildung

Ein festes System zur Analyse der Ausbildungsanforderungen im Zusammenhang mit wirtschaftlichem und technischem Fortschritt gibt es derzeit nicht. Allerdings sind von den Gewerkschaften, den Arbeitgeberorganisationen, den Wirtschaftskammern und regionalen Verwaltungen auf nationaler und lokaler Ebenen zahlreiche Studien hierzu durchgeführt worden. Viele dieser Institution bemühen sich um die Einführung eines entsprechenden Systems.

Abschlussprüfungen

Zum Abschluss der Ausbildung erhält der Auszubildende eine Qualifikationsbescheinigung. Gemäß dem ersten Ausbildungsgesetz (1955) muss der Auszubildende eine Prüfung vor einer offiziellen Kommission ablegen. Das Reformgesetz schreibt die Ausfertigung eines Zertifikates durch das Ausbildungszentrum vor. Zwei Arten von Validierungen sind vorgesehen:

- Bei vorzeitigem Ausbildungsabbruch erhält der Auszubildende ein Zertifikat über die bis zum Abbruch erlangten Kenntnisse außerhalb des Betriebes,
- Mit Beendigung der Ausbildung wird dem Auszubildenden ein Zeugnis über die in der außerbetrieblichen Ausbildung erworbenen Kenntnisse ausgestellt.

Der Betrieb muss ebenfalls ausweisen, welche Kenntnisse dem Auszubildenden vermittelt wurden.

4.12 BESCHREIBUNG DES AUSBILDUNGSSYSTEMS IN LUXEMBURG

MARC ANT

4.12.1 Einführung

Im Hinblick auf die Berufsausbildungskriterien für Europa, die unter der Schirmherrschaft der UEAPME ausgearbeitet wurden, können für Luxemburg derzeit die drei auf alternierender Berufsbildung basierenden Modelle genannt werden: CATP, CIP und CCM. Mit Bezug auf die berufliche Erstausbildung und das Ausbildungssystem im Luxemburg sind alle diese Bildungswege in das System der technischen weiterführenden Bildung eingebettet, das über 16 Einrichtungen verfügt, von denen einige auf bestimmte Branchen und Bereiche spezialisiert sind (landwirtschaftliche Schule, Hotel- und Cateringschule, Krankenpflege etc.). Grundsätzlich besteht freie Wahl der Ausbildungseinrichtung. Artikel 1 des Gesetzes vom 04. September 1990 verlangt eine koedukative und in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft durchgeführte soziale, technische und berufliche Bildung zur Vorbereitung der Auszubildenden auf das Arbeitsleben. Bis zu einem gewissen Grad soll darüber hinaus auf weitere und höhere Bildung vorbereitet werden. Im allgemeinen ist der Zugang zu technischer weiterführender Bildung, mit Ausnahme für den Fall vorheriger gleichwertiger anderer Ausbildung, von den Ergebnissen einer Eingangsprüfung abhängig. Mit Erlass vom 24. Oktober 1996 wurde diese Prüfung abgeschafft und durch Orientierungsratschläge ersetzt, die sich auf die folgenden vier Kriterien beziehen:

- Stellungnahme der Eltern,
- Stellungnahme des Klassenlehrers der Stufe sechs hinsichtlich der Kompetenzentwicklung des betreffenden Schülers,
- Schulzeugnisse der Stufe sechs,
- Ergebnisse einer Reihe von standardisierten Tests, die während der Stufe sechs durchgeführt werden.

In jeder Klasse der Stufe sechs wird eine Beratungsgruppe unter dem Vorsitz des Bezirksschulinspektors gebildet, zu der der Klassenlehrer, ein Lehrer mit Erfahrung in der weiterführenden technischen Bildung und/oder ein Lehrer aus der weiterführenden technischen Bildung selbst gehören. Bei entsprechendem Bedarf kann auch ein Psychologe zu diesem Gremium hinzugezogen werden. Auf Basis der genannten vier Kriterien erarbeitet die Beratungsgruppe ein Orientierungsprofil für jeden Schüler. Der Schulbesuch an einer Schule des weiterführenden technischen Systems erfolgt ab dem Alter von zwölf Jahren. Die Schulzeit hängt vom gewählten Weg und/oder dem gewählten Beruf ab und ist in drei verschiedene Stufen unterteilt. Die niedrige Stufe, die sich mit einer eher allgemeinen Orientierung auf insgesamt drei Jahre erstreckt, bietet im wesentlichen eine allgemeine Bildung und nimmt mehrere Aufgaben wahr, vor allem die Erweiterung und Vertiefung der Allgemeinbildung, die Hinführung zur darauf folgenden Wahl der weiteren Ausbildungsrichtung, die Vorbereitung auf die verschiedenen Richtungen der Zwischenstufe und die Ermöglichung eines Überganges in berufliche Beschäftigung. Das Curriculum beinhaltet darüber hinaus vorberufliche manuelle und

handwerkliche Aktivitäten zur Vereinfachung des Übergangs in die Beschäftigung. Der Unterricht im zweiten und dritten Jahr (Orientierungs- und Ausrichtungsjahre) ist in sehr breit angelegte Richtungen unterteilt, um damit eine große Bandbreite an Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die Fächer, Curricula, Stufen, Lehrmethoden, Stundenzahl für jedes Fach und die Kriterien für Übergänge in die folgenden Stufen zu ermöglichen. Um mögliche Wechsel der Schüler zwischen verschiedenen Kursen zu vereinfachen, können Förderklassen eingerichtet werden. Die dreijährige untere Stufe, die keine weitere Spezialisierung beinhaltet, ist insofern an der Beobachtung und Beratung ausgerichtet. Die vorbereitende Richtung der technischen Bildung, die mit Gesetz vom 03. Juni 1994 eingeführt wurde, wird parallel zur unteren technischen weiterführenden Schule betrieben. Ihre Funktion besteht in der Vorbereitung der Schüler auf den Eintritt in die berufliche Richtung der technischen weiterführenden Bildung auf einer niedrigen oder mittleren Stufe oder auf eine anschließende Berufstätigkeit. Damit ersetzt sie die vorherigen Ergänzungsklassen. Die vorbereitende Richtung der technischen weiterführenden Bildung, die das vormalige ergänzende Bildungssystem ersetzt, basiert auf einem flexiblen Modell, das sich an individuellen Fähigkeiten ausrichtet und besondere Lehr- und Aufsichtsmethoden bietet. Die Vorbereitungsrichtung zielt auf die Vorbereitung der Schüler auf den Zugang zum beruflichen Zweig der technischen weiterführenden Bildung auf unterer oder mittlerer Stufe sowie auf eine anschließende berufliche Tätigkeit. Die Zwischenstufe besteht aus allgemeinen Fächern, beruflichen Fächern und praktischen Fächern (jeweils abhängig von der gewählten Ausrichtung) und zielt auf das Erlernen eines Berufes sowie auf die Vorbereitung zur höheren Stufe. An dieser Stelle der Ausbildung treten die ersten Unterteilungen auf:

- die berufliche Richtung oder Berufsausbildung, normalerweise über drei Jahre,
- die Ausbildung für Techniker, normalerweise über zwei Jahre,
- eine technische Richtung, normalerweise über zwei Jahre.

In der beruflichen Richtung der Zwischenstufe, entsprechend einer Berufsausbildung, werden Kurse zu folgenden Fächern oder Berufen angeboten, die im allgemeinen bei den verschiedensten Arbeitgebern ausgeübt werden können: Landwirtschaft, Handwerk, Handel, Hotelgewerbe, Catering und Tourismus, Industrie, Hauswirtschaft, Medizin und Sozialdienste. Am Ende der drei Jahre besitzt ein erfolgreicher Kandidat das CATP. Die Ausbildung in der technischen Richtung, die normalerweise zwei Jahre dauert, bietet Kurse in den folgenden Fächern an: Verwaltung und Handel, Landwirtschaft, Handwerk, Chemie, Elektrotechnik, Technik, Hotelgewerbe, Catering und Tourismus, Computer und Maschinenbau. Die technische Ausrichtung bietet auf mittlerer Stufe Kurse in folgenden Bereichen an: Verwaltung und Handel, Landwirtschaft, Handwerk, Hotelgewerbe, Catering und Tourismus, Medizin und Sozialdienste, allgemeine technische Fächer.

Das Ziel der höheren Stufe ist das Erlernen eines Berufes und die Vorbereitung zu höherer Bildung. Die höhere Stufe setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Ausbildung für Techniker, normalerweise zwei Jahre dauernd,
- technische Richtung, normalerweise über zwei Jahre.

Die Ausbildung für Techniker auf höherer Stufe beinhaltet die gleichen Kurse wie die mittlere Stufe, während die technische Richtung Kurse in folgenden Bereichen auf dieser Ebene anbietet: Verwaltung und Handel, Medizin und Sozialdienste und allgemeine technische Fächer.

4.12.2 Beschreibung

Zielgruppen:

Die allgemeinen Bedingungen für eine Aufnahme der Berufsausbildung bestehen im erfolgreichen Absolvieren der unteren technischen Schulstufe, entweder der theoretischen, der polyvalenten oder praktischen Stufe. Darüber hinaus ist der Zugang zu einigen Berufen von besonderen Bedingungen abhängig. Der Zugang von der Vorbereitungsstufe ist auf Berufe mit geringerem Schwierigkeitsgrad beschränkt. Allgemein gilt ein Mindestalter von 15 Jahren, was in der Regel dem Pflichtschulalter entspricht.

Arbeitgeber

Grundsätzlich ist die Berufsausbildung für jede Art von Beruf möglich, sofern qualifiziertes Personal in ausreichender Anzahl zur Verfügung steht. Berufsausbildung findet sich in allen verschiedenen Branchen und ohne Unterschied zwischen öffentlichem, privatem oder Verbändesektor.

Vertrag

Als Zugangsvoraussetzung zur Berufsausbildung müssen die Auszubildenden sich zunächst beim Arbeitsamt beraten lassen und anschließend einen Ausbildungsvertrag mit dem jeweiligen Arbeitgeber abschließen. Dieser Vertrag muss von der zuständigen Kammer anerkannt werden. Die Berufsausbildung wird vom Ministerium für die nationale Bildung, Berufsbildung und Sport in enger Zusammenarbeit mit den entsprechenden zuständigen Kammern organisiert.

Grundlagen des Modells

Die grundlegenden Regelungen zu einer beruflichen alternierenden Erstausbildung (CATP) gehen auf ein Gesetz vom 05. Januar 1929 und eine Verordnung des Großherzogs vom 09. November 1945 zurück und bieten heute eine breite Palette verschiedener Variationsmöglichkeiten von Schulzeit und praktischer betrieblicher Ausbildung in den Bereichen Landwirtschaft, Handwerk, dem Dienstleistungssektor, Hotellerie und Gastgewerbe, Industrie etc. . Darüber hinaus existiert die Möglichkeit, Berufsbildung in zwei Stufen mit dem "Certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP)" zu absolvieren, das die praktische Ausbildung in den Vordergrund stellt und dessen geringe theoretische Elemente in Form von Modulen erworben werden. Aufgrund dieser gesetzlichen Grundlagen beinhaltet die Berufsausbildung einen praktischen betrieblichen Teil unter Aufsicht eines Meisters sowie schulische technische und allgemeine Bildung. Während der Ausbildung findet die praktische Ausbildung innerhalb der Betriebe statt (zwischen 24

und 36 Stunden pro Woche) und die theoretische Ausbildung an technischen weiterführenden Schulen (zwischen acht und 16 Stunden pro Woche).

Wahlmöglichkeiten

In einigen Berufen finden in den ersten zwei Jahren sowohl der theoretische als auch der praktische Teil ausschließlich an den Schulen statt, das dritte Jahr dann in den jeweiligen Betrieben mit begleitendem theoretischen Unterricht an den Schulen. In einigen wenigen Berufen findet die gesamte Ausbildung vollständig an den Schulen statt.

Ziele des Vertrags und des Modells

Die Berufsausbildung beinhaltet allgemeinbildenden, berufsbildenden Unterricht und praktische Ausbildung (in Abhängigkeit vom jeweils gewählten Beruf). Das Ziel besteht in der Ausbildung zu einem bestimmten Beruf und zum Berufsleben allgemein.

Theoretische Ausbildung

Während der Ausbildung findet die theoretische Ausbildung in einer weiterführenden technischen Schule statt (zwischen acht und 16 Wochenstunden). Darüber hinaus kann die Zusammensetzung der Ausbildung aus theoretischem und praktischem Teil unterschiedlich ausgeprägt sein: In einigen Berufen findet sowohl der theoretische als auch der praktische Teil während der ersten beiden Ausbildungsjahre an den Schulen statt, im dritten Jahr dann in den Betrieben und zusätzlich mit begleitendem theoretischen Unterricht an den Schulen. In manchen Berufen erfolgt die Ausbildung gänzlich an den Schulen.

Praktische Ausbildung

Die praktische Ausbildung findet normalerweise in den Betrieben statt (zwischen 24 und 36 Stunden pro Woche), gleichwohl auch der praktische Teil für manche Berufe in besonderen Arbeitsräumen an Schulen gelehrt wird.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass der Auszubildende an den verschiedenen Ausbildungsmodulen gemäß den Statuten der jeweils zuständigen Kammer teilnehmen kann. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber für das Wohlergehen des Auszubildenden am Arbeitsplatz Sorge tragen, indem er ihm beispielsweise keine über seine körperlichen und geistigen Fähigkeiten hinausgehenden Aufgaben überträgt. Die Arbeitgeber müssen im Zusammenhang mit den Vorschriften der Arbeitsgesetzgebung den regelmäßigen Schulbesuch der Auszubildenden überprüfen.

Pflichten des Auszubildenden

Die Auszubildenden haben sich angemessen zu verhalten, regelmäßig an den Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren, keine zweite Beschäftigung aufzunehmen und an allen Prüfungen und Tests im Rahmen der Berufsausbildung teilzunehmen.

Qualifiziertes Personal

Um Auszubildende trainieren zu dürfen, müssen die Arbeitgeber ihre beruflichen Fähigkeiten anhand der Meisterprüfung oder entsprechenden höheren Prüfungen nachweisen. Im allgemeinen haben die Ausbilder der Unternehmen an sogenannten „Ausbildung der Ausbilder“-Kursen teilgenommen. Der Schulunterricht wird von qualifiziertem Lehrpersonal durchgeführt.

Länge der Ausbildung

Die gesamte Länge der Ausbildung beträgt allgemein drei Jahre. Unter bestimmten Bedingungen können einige Varianten der Berufsausbildung (CATP) wie etwa die CTP auch in Abhängigkeit der Fähigkeiten des Auszubildenden zwischen zwei und vier Jahren schwanken.

Aufsicht und Ziele der Aufsicht

Während der Berufsausbildung werden die Auszubildenden stetig durch verschiedene Ausbildungsberater begleitet. Deren Funktion besteht in der Beratung der Unternehmen und der Auszubildenden ebenso wie in der Überwachung der Ausbildungsfortschritte und eines guten Funktionierens.

Bezahlung

Die Auszubildenden erhalten eine Entschädigung anstelle einer Entlohnung. Die entsprechenden Beträge sind gesetzlich oder in Tarifverträgen festgelegt und schwanken zwischen einzelnen Branchen und Berufen.

Inhaltliche Standards der Ausbildung

Das PROF-Projekt (Projet fir d'Objektiver vun der formation professionnelle ze formuléieren) ist ein umfangreiches Reformprogramm, das die Inhalte und Methoden der beruflichen Erstausbildung in den mittleren und höheren technischen Schulen abdeckt. Das Ziel dieses Projektes besteht in der Bestimmung genauer Bedürfnisse und Profile im Hinblick auf die Anpassung der Lehrpraxis, der Lehrmethoden, der Curricula und Inhalte in diesen Ebenen. Das Projekt befindet sich derzeit in der Durchführung.

Grad der Beteiligung

Die Berufsausbildung in Luxemburg wird vom Modell der Dreiteilung beherrscht, was somit den Berufsverbänden besonders auf der Ebene der Berufsausbildung eine große Verantwortlichkeit zuweist. Darüber hinaus findet innerhalb zahlreicher Kommissionen aus Vertretern des Ministeriums für nationale Bildung, Berufsausbildung und Sport sowie Sozialpartnern und anderen sozio-ökonomischen Partnern ein gemeinsamer Dialog statt, der auch in der Regel Unternehmen miteinbezieht. Generell gilt, dass regelnde Maßnahmen in diesem Bereich nur bei Einigkeit zwischen den verschiedenen Partnern ergriffen werden, im Bereich der Durchführung ist durch die zahlreichen Gesetze zur Berufsbildung entsprechende Vorsorge getroffen.

Berufsberatung

Siehe unter dem Punkt „Aufsicht“.

Entwicklungsmöglichkeiten

Die Verbindung zwischen Bildung und Beschäftigung ist im Bereich der weiterführenden technischen Bildung sehr wichtig. Diese Verbindung besteht in besonderem Maße in der beruflichen Ausrichtung auf mittlerer Ebene, die eine Verbindung zwischen Arbeit und Ausbildung herstellt und ein offizielles Ausbildungsplatzsystem bietet. Die in dieser Ausrichtung angebotene Ausbildung erscheint als praktische Ausbildung in den Betrieben aufgrund von Ausbildungsverträgen sowie beruflicher schulischer Ausbildung. Die praktischen Gesichtspunkte der Ausbildung (mit Ausbildungsstellen in der Industrie) werden an spezialisierten Schulen wie etwa dem 'Alexis Heck Hotel und Catering Kolleg' besonders hervorgehoben.

Gleichberechtigung

Sämtliche Berufe und Gewerbe stehen beiden Geschlechtern ohne Einschränkungen offen. Dennoch bestehen geschlechtsspezifische Präferenzen für bestimmte Berufe bei der Berufswahl.

Differenzierung

Seit den siebziger Jahren setzt man verstärkt besondere Maßnahmen für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen ein, wie etwa Umschulungen für Arbeitslose und Jugendliche ohne Abschluss. Diese Bemühungen wurden mit neueren Maßnahmen wie der Entwicklung von Programmen für die Ausbildung am Arbeitsplatz, die auf die Bedürfnisse bestimmter Branchen oder Berufe abzielen, weiter verstärkt. Diese Maßnahmen werden in enger Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium für nationale Bildung, Berufsausbildung und Sport sowie den Arbeitsbehörden, den Sozialpartnern und den Branchen durchgeführt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer verbesserten Beurteilung der Anforderungen der wirtschaftlichen Sektoren. Dieser Ansatz sollte den Weg zu genauerer Zielerreichung geplanter Maßnahmen ebnen und jungen Arbeitssuchenden eine erhöhte Garantie ihrer Integration in den Arbeitsmarkt bieten können. Darüber hinaus erhalten diejenigen Unternehmen, die Teilnehmern an dualen Ausbildungsprogrammen Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, finanzielle Unterstützungen. In diesem Sinne wurde das zweiteilige Ausbildungssystem im Rahmen der Reform der weiterführenden technischen Bildung erstellt. Es trägt dem Umstand Rechnung, dass einige Auszubildende sehr wohl die praktischen Aspekte eines Berufes erfassen können, es ihnen aber nicht möglich ist, im gleichen Schritt theoretische Aufgaben zu begreifen. Der erste Teil dieser Ausbildungsform dauert zwischen zwei und vier Jahren. Dabei gehen die Auszubildenden ein vertragliches Verhältnis mit dem Arbeitgeber ein. Parallel zu ihrer praktischen Ausbildung erlernen sie die theoretischen Kursinhalte an den Schulen angepasst an ihre eigene Lerngeschwindigkeit. Das bedeutet die Möglichkeit zur Konzentration auf eine unterschiedliche Anzahl von Kursen je nach individueller Lernkapazität. Mit diesem modular aufgebauten System erreichen sie den theoretischen Teil des „certificat d' initiation technique et professionnelle“ (CITP – Zeugnis der technischen und beruflichen Grundlagenbildung). Für den praktischen Teil müssen sie an einer separaten Prüfung teilnehmen. Das CITP ist eine Qualifikation der

Ausbildung in Grundlagenwissen. Erfolgreiche Absolventen sollen ermutigt werden, auch am zweiten Teil der Ausbildung, die zum CATP führt, teilzunehmen. Dazu können sie dann ein Standardausbildungsabkommen unterzeichnen. Alternativ können sie auch eine Beschäftigung aufnehmen und sich im Rahmen der Erwachsenenbildung theoretisch weiterbilden. Weiterhin erhalten Auszubildende, die lediglich den praktischen Teil der Ausbildung abschließen, das „certificat de capacité manuelle (CCM – Zeugnis über die handwerklichen Fertigkeiten). Diese parallele Ausbildung wird lediglich für handwerkliche Berufe angeboten (zum Beispiel Bau, Textilindustrie etc.) und arbeitet aufgrund der Ausbildungsverordnungen mit einem Vertrag zwischen Auszubildendem und Unternehmen im gleichen Zeitrahmen. Es beinhaltet einen praktischen Teil im Betrieb und in der Schule sowie eine grundlegende theoretische Einführung in den jeweiligen Beruf. Der letztgenannte Teil stellt eine vereinfachte Version der CATP Anforderungen dar. Zusätzlich zu diesen Wegen gibt es zahlreiche Maßnahmen zur Integration ausländischer Kinder. Auf weiterführender technischer Ebene gilt das Prinzip, dass rein sprachliche Schwierigkeiten einer Berufsausbildung nicht im Wege stehen sollen. Die Maßnahmen beinhalten:

- Die Identifikation von sprachlichen Lernzielen orientiert an den wirklichen Bedürfnissen der Schüler und der Anwendung im sozialen und Arbeitsleben,
- die Organisation von Förderkursen und mündlicher Nachhilfeunterricht in Letzeburgesch,
- in unteren, mittleren und höheren Schulen (ausgenommen die höhere Stufe der technischen Richtung) in einem oder mehreren regionalen Schulzentren die Entwicklung von Kursen, die in Französisch oder Deutsch unterrichtet werden, sofern die Schülerzahlen die Einrichtung rechtfertigen,
- den Einbezug interkultureller Bildungsinhalte in bestehende Curricula.

Kontrolle und Steuerung der Standards

Die Kontrolle der Standards ist eine der von den Aufsichtsinstitutionen wie etwa Berufsverbände und Ministerium wahrgenommene Funktion und steht unter der Verantwortlichkeit des Vorsitzenden für berufliche Bildung.

Ausbildungsinhalte und -methoden

Seit den frühen neunziger Jahren sind im Hinblick auf die Abstimmung von Ausbildungsgrundsätzen, -inhalten und -methoden auf ein sich änderndes wirtschaftliches Umfeld zahlreiche Arbeitsgruppen eingesetzt worden. Diese Aktivitäten beziehen die Überarbeitung bestimmter Ausbildungsprogramme in Abstimmung auf Berufe ein mit dem Ziel einer stärkeren Übertragung von Verantwortlichkeit für die Ausbildung auf die Auszubildenden und einer Änderung der Lehrerrolle hin zu einer Beraterrolle. Zudem werden derzeit neue Methoden der Beurteilung von Auszubildenden und Schülern gemeinsam mit neuen Aufsichts- und Beratungsmaßnahmen zur zusätzlichen Unterstützung insbesondere von benachteiligten Schülern eingeführt.

Prüfung und Beurteilung der Fertigkeiten

Obwohl generell alle Kurse mit Qualifikationen wie dem Ausbildungszeugnis (CATP) abgeschlossen werden, wurden insbesondere auf den unteren Ebenen einige Reformen mit dem Ziel eines lernerzentriert arbeitenden und den Lerner über den jeweiligen Lernstand oder Strategien zur Verbesserung des Lernens informierenden Prüfungssystems durchgeführt. Das dritte Jahr eines Ausbildungsprogramms ist hauptsächlich ein praktisches Jahr, das vom Ausbildungsvertrag zwischen Ausbilder und Auszubildendem bestimmt wird. Der Zweck von Beurteilungen ist die Information der Schüler und Eltern sowie die Bildung einer Grundlage für das weitere Fortkommen. Grundsätzlich basieren Beurteilungen auf zusammenfassenden Bewertungen, etwa regelmäßigen Tests für jeden Fachbereich – bis zu drei pro Halbjahr je nach Fach. Diese Tests liefern einen Überblick über den individuellen Lernfortschritt zum Ende eines jeden Halbjahres und bestimmen darüber, ob ein Schüler zum Aufstieg in die nächsthöhere Klasse am Ende des Schuljahres vorbereitet ist. Die Prüfungsergebnisse werden in einer Notenskala von 60 bis einem Punkt wiedergegeben. Zur Ermittlung von Durchschnittswerten kann zur nächsthöheren Einheit aufgerundet werden. Jede Note gleich oder höher als 30 wird als ausreichend angesehen. Die Einstellung zur Arbeit wird anhand der Regelmäßigkeit, mit der Hausarbeiten erledigt werden, anhand der Beteiligung am Unterricht, auf Grundlage der Fortschritte gegenüber dem Ausbildungsbeginn und auf Grundlage der Sorgfalt, die zur Korrektur der Arbeit verwendet wird, gemessen. Die Beurteilung wird für jede Rubrik in der vierteljährlichen Profilnote ausgedrückt, die von A (Gut bis sehr gut) über B (befriedigend) bis C (mangelhaft bis ungenügend) reichen kann.

Die Auszubildenden der beruflichen Richtung durchlaufen eine Prüfung am Ende des letzten Ausbildungsjahres (in der Regel das sechste oder das „praktische“ Jahr), um das „Certificat d'aptitude technique et professionnelle (CAPT – Technisches und berufliches Eignungszeugnis) zu erhalten. Derzeit erhalten diejenigen Schüler, die ausschließlich den praktischen Ausbildungsteil absolvieren, das „Certificat de capacité manuelle“ (CCM – Zeugnis über praktische Fertigkeiten). In einigen Branchen haben Auszubildende die Möglichkeit zur Teilnahme an zweiseitigen Kursen mit dem Ziel des „Certificat d'initiation technique et professionnelle“ (CITP – Zeugnis über technische und berufliche Grundlagen) am Ende der ersten Stufe. Die Abschlussprüfung ist landesweit organisiert und beinhaltet einen theoretischen und einen praktischen Teil. Dabei kann die Theorie und Praxis im Abschlussjahr einbezogen werden.

Diskussionsgegenstände, Tendenzen und Entwicklungen

In ihrer Erklärung vom Mai 1996 hat die luxemburgische Regierung den Kampf gegen das Versagen des Arbeitskräfteangebots gegenüber den Anforderungen des Arbeitsmarktes aufgrund mangelnder Ausbildung als vorrangiges Thema, das grundlegende Zukunftsinvestitionen erfordert, ausgemacht. In diesem Sinn ist die Regierung davon überzeugt, dass eine grundlegende Reform der Erstausbildung inklusive der Berufsausbildung gemeinsam mit der Weiterentwicklung spezieller Maßnahmen der alternierenden

Bildung besonders in Richtung auf gefährdete Personen auf dem Arbeitsmarkt notwendig ist. Zusätzlich ist ein auch in vielen anderen Ländern anhängiges Ungleichgewicht zwischen alternierender Bildung einerseits in Handwerk und Industrie und andererseits der Dienstleistungsbranche zu verzeichnen. In diesem Zusammenhang sollte die Attraktivität der Erstausbildung im Handwerk hervorgehoben werden, insbesondere als deutlich wird, dass der Dienstleistungssektor in Zukunft sicherlich nicht mehr alle erhaltenen Bewerbungen um Arbeitsplätze wird annehmen und erfüllen können.

4.13 BESCHREIBUNG DES NIEDERLÄNDISCHEN AUSBILDUNGSSYSTEMS

WILL SEIGNETTE

4.13.1 Einführung

Das Berufsausbildungsprogramm der Niederlande ist durch ein neues Gesetz 1997 festgelegt worden. Das Gesetz ist vom Bildungsministerium als Ergebnis eines Konsens zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften, berufsbildenden Schulen und dem Bildungsministerium initiiert worden. Die Unternehmen, die Schule und die Schüler selbst sind für eine erfolgreiche Ausbildung verantwortlich; das Schulministerium verfügt über Kriterien zur Unterstützung der verschiedenen Beteiligten, die sich auf die Einrichtungen, die diese zum Aufbau und Ausbau ihrer Rolle zur Verfügung haben und die von ihnen erzielten Ergebnisse beziehen.

Das frühere Ausbildungsprogramm und die frühere Form der weiterführenden Schulbildung sind unter dem neuen Gesetz zusammengefasst und sollen zu einem flexiblen System von Berufsbildung und Allgemeinbildung führen, in welchem die praktische Berufsbildung einen Anteil zwischen 20 und 80% einnehmen kann. Obwohl das System eine große Vielfalt dualer Lernformen zulässt, wird die berufliche Bildung hauptsächlich immer noch auf den beiden herkömmlichen Wegen durchgeführt. Einer davon ist die Berufsausbildung, bei der die Schüler zur betrieblichen Ausbildung an vier Tagen in Betrieben arbeiten und an einem Tag pro Woche die Schule besuchen. Der zweite Weg ist die berufs- und weiterführende Bildung und wird von den meisten Schülern der Niederlande eingeschlagen. Er wird als die wichtigste Stufe auf dem Weg zu einer Beschäftigung angesehen. Angemerkt werden sollte allerdings, dass die Landwirtschaft eine eigene Abteilung bildet und auch nach eigenen Ausbildungsprogrammen vorgeht. Das bedeutet, dass das Bildungsministerium sämtliche Ausbildungen außer den landwirtschaftlichen steuert, die wiederum vom Landwirtschaftsministerium geregelt werden.

4.13.2 Beschreibung

Zielgruppen

Für zahlreiche Programme im Rahmen des Ausbildungsprogrammes existiert eine Art beruflicher Erstvorbereitung, die nicht als Pflicht besteht. Dieses System steht jedem Schüler offen, der eine ausreichende weiterführende Bildung aufweist und mindestens 16 Jahre alt ist. Bis zu diesem Alter ist der Besuch der allgemeinbildenden Schulen Pflicht. Bis zum Alter von 18 Jahren ist die Teilnahme an Teilzeitbildung verpflichtend. Ab dem Alter von 16 Jahren bestehen keine weiteren Altersbeschränkungen mehr für die Teilnahme an Berufsausbildungsprogrammen. Das System steht damit auch Erwachsenen offen. Für lernbehinderte Schüler kann das Eintrittsalter herabgesetzt werden, allerdings muss deren Versorgung mit pflichtgemäßer Vollzeitbildung durch die entsprechenden Stellen gewährleistet sein. Etwa 89% der an Ausbildungsprogrammen teilnehmenden Schüler sind zwischen 16 und 22 Jahren alt. Die Aufteilung zwischen Männern und Frauen beträgt ungefähr 50/50. Frauen sind in Friseur- und Krankenpflegeprogrammen überrepräsentiert, in technischen Programmen die Männer. Zur Änderung dieser traditionellen Aufteilung wurden bereits große Anstrengungen unternommen, mit sehr mäßigem Erfolg. Besondere Zielgruppen der Berufsausbildungsprogramme sind Behinderte, Arbeitslose und Immigranten.

Arbeitgeber

Alle Branchen, alle Betriebsgrößen und alle möglichen Arten von Organisationen bieten Ausbildungsmöglichkeiten für Schüler in Berufsausbildungsprogrammen an. Jede Stelle, an der ein Jugendlicher für einen Beruf ausgebildet werden kann, ist ein potentieller Lernort. In den verwaltungs- und wirtschaftsberuflichen Programmen sind die öffentlichen Körperschaften, Banken und Versicherungen für eine Berufsausbildung sehr beliebt. Kleinere Privatunternehmen nehmen an Programmen der handwerklichen und technischen Berufe teil. Etwa 82% der Schüler in solchen Programmen werden in Betrieben mit weniger als 100 Angestellten ausgebildet. Jede Branche verfügt über eine eigene nationale Organisation. Angestellte, Gewerkschaften und Schulen leiten diese Organisationen. Die nationale Organisation ist für die Entwicklung von Programmen und die Qualität der Lernorte in den Betrieben verantwortlich. Diese Aufgabe ist ihnen per Gesetz übertragen. Insgesamt decken 22 Organisationen sämtliche beruflichen Qualifikationen ab. In einigen Branchen werden die Schüler gegen Entgelt von den Unternehmen angestellt, in anderen wiederum sind sie einfache Auszubildende.

Vertrag/Formalia

Das gesamte Berufsausbildungssystem wird von vertraglichen Regelungen bestimmt. Die Grundlage dieses Systems ist das Zentralregister beim Bildungsministerium. Das Zentralregister enthält:

- Die anerkannten nationalen Branchenorganisationen,
- Die zur Durchführung von Berufsausbildungsprogrammen berechtigten Schulen,
- Die von den Branchenorganisationen angebotenen Ausbildungsprogramme,

- Die Unternehmen mit offenen Ausbildungsplätzen und zertifizierter Qualität der Ausbildung,
- Prüfungsorganisationen.

Die Schulen können sich beim Bildungsministerium um eine Lizenz für ein spezielles Ausbildungsprogramm bewerben. Sobald diese Lizenz gewährt ist, können auch die Schulen Verträge mit Schülern abschließen. Die Regierung unterstützt jeden Vertrag finanziell. Da für die Schulen ein Unternehmen als Partner zur Durchführung der Ausbildung erforderlich ist, wird ein weiterer Vertrag mit einem im Zentralregister als zertifiziert gemeldeten Unternehmen geschlossen. Unterschrieben wird dieser Vertrag vom Auszubildenden, von der Schule, dem Unternehmen und der zuständigen Branchenorganisation. Da es sich um einen „Vertrag im Vertrag“ handelt, trägt letztlich die Schule die Verantwortung für die Ergebnisse. Die Verträge sind standardisiert und werden vom Bildungsministerium ausgegeben. In einigen Branchen wie beispielsweise der Baubranche ist ein Ausbildungsvertrag mit einem Arbeitsvertrag verbunden. Innerhalb der Verträge sind die Bedingungen zur Sicherung eines ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Arbeit und praktischer Ausbildung ausgeführt.

Grundlagen des Modells

Das Prinzip des Modells besteht in „Learning by Doing“. Arbeiten und Lernen ist in traditioneller Weise miteinander verwoben, wie praktisch seit den Zeiten der Gilden. Vier Arbeits- bzw. Ausbildungstage im Betrieb werden von einem Tag theoretischer Ausbildung in der Schule begleitet. Diese Trennung zwischen Praxis und Theorie ist bei den Schülern nicht sehr beliebt. Versuche mit mehr theoretischer Ausbildung am Arbeitsplatz und dem völligen Wegfall eines Schulbesuchs verliefen erfolgversprechend. Vertreter lebenslangen Lernens haben der Ausbildungsmethodik eine neue Wichtigkeit zugemessen. Die derzeitige Form der Durchführung der Ausbildung kombiniert eine formalisierte Struktur und Bildungsorganisationen mit nicht formalisierten Lernsituationen innerhalb des Berufs, was die Idealvoraussetzung für lebenslanges Lernen bildet.

Wahlmöglichkeiten

Trotz der Förderung internationaler Austausche von Auszubildenden durch die Regierung macht die Ausrichtung von Ausbildungsprogrammen an nationalen Standards einen internationalen Vergleich der Berufe und Qualifikationen schwer. Austauschprogramme zielen daher eher auf einen Kultur- als auf einen berufsbezogenen Austausch.

Ziele des Modells und des Vertrags

Verträge und das Modell verfolgen die folgenden Ziele:

- Anbieten beruflicher Bildung im traditionellen Meister-Auszubildender Rahmen,
- Fortführung des Handwerks durch fähige Handwerker,
- Angebot einer Bildungsform für praktisch begabte Schüler,
- Übertragung von Verantwortung auf die Unternehmen durch Ausbildungsprogramme,
- Vereinfachung des Weges zum Beruf für junge Leute,
- Wiedererstarben der betrieblichen Handlungsfähigkeit,
- Einführen eines Systems lebenslangen Lernens.

Ort und Zeit der theoretischen Ausbildung

Die theoretische Ausbildung nimmt 20% der Gesamtausbildungszeit ein. Die gesamte Ausbildungszeit wird mit 1.600 Stunden veranschlagt, also 40 Wochen mit je 40 Stunden. Die meisten Schulen erreichen die Zahl von 40 Wochen mit je acht Stunden nicht, daher beträgt der Durchschnitt lediglich 32 Wochen. Das sind insgesamt 256 Stunden theoretischer Ausbildung.

Die theoretische Ausbildung findet zumeist in der Schule statt. Die meisten Schulen verfügen über gute Einrichtungen auch zur praktischen Ausbildung, so dass theoretisches Lernen mit praktischen Demonstrationen und Praxis verbunden werden kann. Die Schulen sind private Unternehmen, die innerhalb der Richtlinien des Bildungsministeriums arbeiten.

Ort und Zeit der praktischen Ausbildung

80% der gesamten Ausbildungszeit von 1.600 Stunden pro Jahr findet in den Betrieben statt. Die Ausbildung ist mit praktischer Arbeit kombiniert und, wie die Stundenzahl anzeigt, wird die Arbeit als praktische Ausbildung angesehen. Dadurch wird die Aufteilung zwischen diesen beiden Teilen schwierig. In den Verträgen zwischen Schülern, Schulen, Betrieben und den Branchenorganisationen finden sich daher Bezüge auf praktische Ziele, die während der Ausbildungszeit erreicht werden müssen. Die praktische Ausbildung erfolgt nahezu immer durch Arbeit in den Betrieben.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Auszubildenden Pflichten aufgrund dessen Status sowohl als Auszubildender als auch als Mitarbeiter. Der Pflichtenkatalog, der den ersten Status betrifft, ist im Ausbildungsvertrag, der den zweiten Status betreffende im Arbeitsvertrag enthalten. Gegenüber Auszubildenden bestehen folgende Pflichten:

- Das Unternehmen muss von derjenigen Branchenorganisation, zu dessen Branche es gehört, zertifiziert sein
- Der Arbeitgeber muss einen Tutor benennen,
- Die entsprechende Branchenorganisation muss den Tutor zertifizieren,
- Der Tutor hat den Auszubildenden entsprechend der im Ausbildungsprogramm festgelegten Ziele zu unterweisen,
- Der Arbeitgeber muss einem Schulvertreter Aufsicht über seine praktische Ausbildung gewähren,
- Ist der Auszubildende nicht im Betrieb angestellt, muss der Ausbilder ihm ein Entgelt zahlen, dessen Höhe jedoch nicht festgelegt ist.
- Der Arbeitgeber hat Gefahren für physische und psychische Gesundheit vom Auszubildenden abzuwehren.

Die Pflichten gegenüber dem Auszubildenden im Rahmen seines Angestelltenstatus entsprechen denjenigen üblicher Beschäftigungsverhältnisse.

Pflichten des Auszubildenden

Die Pflichten des Auszubildenden sind in zwei Verträgen genannt: Dem Lernvertrag mit der Schule und dem Ausbildungsvertrag mit dem

Unternehmen (und dem betreffenden Branchenverband). Der Arbeitsvertrag beinhaltet die Pflichten des Auszubildenden in seiner Eigenschaft als Angestellter. Die wesentlichen Pflichten hieraus sind:

- Der Auszubildende hat am Schulunterricht und an der betrieblichen Ausbildung teilzunehmen,
- Der Auszubildende muss an im Programm und in seinem Vertrag enthaltenen Prüfungen teilnehmen,
- Der Auszubildende muss regelmäßig Berichte über seinen Lernfortschritt führen,
- Der Auszubildende ist zur Ausführung der Anweisungen der Lehrer und des Tutors im Rahmen seines Ausbildungsprogramms verpflichtet.

Qualifiziertes Personal

Die Schule ist für gute Qualifikation und hohen Wissensstand der Lehrer verantwortlich. Die erforderlichen Lehrerqualifikationen sind gesetzlich geregelt und werden vom Bildungsministerium überwacht. Die nationalen Organisationen spielen bei der Erhaltung berufsrelevanten Wissensstandes der Lehrer eine wichtige Rolle. Sie bieten hierzu Lehrerweiterbildungen in den jeweils relevanten Berufsfeldern an. Jedem Lehrer obliegt die Verantwortung für die Organisation und Durchführung eines Ausbildungsprogramms. Die Qualifikation eines betrieblichen Tutors wird von der Branchenorganisation zertifiziert und überwacht. Der Tutor wird für sein Tätigkeitsfeld hinsichtlich seines Wissens zertifiziert. Er ist damit verantwortlich für die praktische Ausbildung und muss den Lehrern Ergebnisberichte vorlegen. Die Branchenverbände bieten auch für Tutoren Fortbildungen an.

Länge der Ausbildung

Die Dauer der Kurse richten sich nach den einzelnen Programmen und deren Stufe. Sie beträgt mindestens sechs und maximal 48 Monate. Alle Programme sind flexibel. Bei Bedarf kann die Regierung eine Verlängerung auch bei Überschreitung der Höchstdauer genehmigen.

Aufsicht des Ausbildungsanbieters

Die Berufsausbildung wird über die Schulen von Inspektoren des Bildungsministeriums beaufsichtigt. Die Schulen müssen zur Ermöglichung dieser Aufsicht über ein Qualitätssystem verfügen. Die nationalen Branchenorganisationen beaufsichtigen die Beiträge der ihnen zugerechneten Betriebe zu den jeweiligen Ausbildungsprogrammen. Die Branchenorganisationen wiederum werden durch das Bildungsministerium beaufsichtigt.

Ziele der Aufsicht

Ziele der von den Inspektoren des Bildungsministeriums durchgeführten Aufsicht:

In den Schulen:

- Sicherstellung einer guten Übereinstimmung zwischen Arbeitsmarktnachfrage und Angebot an Auszubildenden der einzelnen Programme,
- Sicherung der Qualität der Organisation und der Ergebnisse,

in den nationalen Branchenorganisationen:

- Sicherung der Relevanz und der Aktualität der Programme,
- Sicherstellung einer ausreichenden Anzahl an Ausbildungsplätzen,
- Sichern der Qualität der Organisation und der Ergebnisse, Ziele der von den nationalen Branchenorganisationen durchgeführten Aufsicht:
- Prüfung der zertifizierten Betriebe
- Erhalten der Qualität der Ausbildungsstellen

Finanzierung und Bezahlung

Das Ministerium bezahlt Schulen und nationale Verbände, die im Zentralregister des Bildungsministeriums erfasst sind, aufgrund jedes geschlossenen Ausbildungsvertrages. Damit ist ihre Stellung im System finanziert. Die Auszubildenden selbst haben ein festes Schulgeld zu zahlen. Aus dem Bildungsfinanzierungsprogramm des Bildungsministeriums können die Auszubildenden Unterstützungszahlungen erhalten, teilweise als Stipendium und teilweise als Darlehen. Die nationalen Verbände können über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehende Dienste anbieten. In solchen Fällen werden diese Dienstleistungsangebote von Arbeitgebern und Gewerkschaften bezahlt. Die Arbeitgeber zahlen den Auszubildenden Löhne und kommen für Sozialversicherungsleistungen auf. Zusätzliche Kosten der Organisation und der praktischen Ausbildung selbst werden von den Unternehmen getragen.

Inhaltliche Standards und deren Festlegung

Im Berufsbildungsgesetz ist verankert, dass jedes Berufsbildungsprogramm eine berufliche, eine sozio-kulturelle und eine Qualifikation für lebenslanges Lernen enthalten müsse. Die Qualifikationen werden in einem von den nationalen Verbänden erstellten Papier festgehalten und beim Zentralregister des Bildungsministeriums registriert. Die Arbeitgeber und die Gewerkschaften setzen die beruflichen Qualifikationen fest. Die Schulen sind für die Festschreibung der sozialen und kulturellen Qualifikationen zuständig, und für die Qualifikation zum lebenslangen Lernen ist bislang niemand verantwortlich. Das erscheint als Problem. Der Beitrag der Schulen und der Betriebe zu einem Ausbildungsprogramm wird von den Schulen festgelegt und von den nationalen Verbänden überwacht.

Grad der Beteiligung

Das Berufsbildungsgesetz schreibt den Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften ihre Rolle innerhalb der nationalen Verbände und den Unternehmen ihre Rolle innerhalb der Ausbildungsprogramme vor. Organisationen für höhere und niedrigere Bildung überwachen die Kontinuität bei der Ausbildung. Private Bildungsinstitutionen und Ausbildungsgesellschaften können auf privater Basis Kurse für Auszubildende anbieten. Unter bestimmten Voraussetzungen können die Zertifikate dieser Anbieter anerkannt werden.

Berufsberatung

Berufsberatung wird von den Schulen beruflicher Erstbildung und von staatlichen Stellen durchgeführt. Schüler werden individuell hinsichtlich der Branche und der Bildungsstufe der Berufsausbildung betreut. Arbeitgeberorganisationen finanzieren über die Nationalverbände Projekte zur Erhöhung der Attraktivität der Berufsausbildung. Die Sozialpartner und das Bildungsministerium finanzieren wiederum Projekte zur Förderung des Berufsausbildungssystems als idealen Weg zu Berufsaussichten und Aufstieg. Unter der Leitung des Bildungsministeriums und des Arbeitsministeriums werden von einem nationalen Institut Informationen auf dem Feld der Berufsberatung gesammelt und weitergegeben, aber auch verschiedene private Dienstleister bieten den Schulen ihre Dienste an.

Entwicklungsmöglichkeiten

Die neuen Gesetze eröffneten den Schulen die Möglichkeit zur Entwicklung von flexibleren Ausbildungskursen, die den Möglichkeiten der Teilnehmer individuell angepasst werden können. Die nationalen Programme gewährleisten die Verbindung zu weiteren Formen beruflicher Bildung auf höheren Stufen. Das System der Teilqualifikationen innerhalb von Qualifikationen muss die Kombination beruflicher Qualifikationen oder die Erweiterung um Komponenten anderer Qualifikationsformen ermöglichen. Auf diese Weise sind vertikale und horizontale Verknüpfungen und die Integration von Qualifikationen möglich. Die Flexibilität dieses Systems wird von den Teilnehmern nicht vollständig genutzt.

Gleichberechtigung

Gesetzlich ist jedermann die gleiche Möglichkeit zur Wahrnehmung beruflicher Bildung zugesichert. Behinderten und Analphabeten stehen spezielle Einrichtungen zur Verfügung. Die Schulen dürfen diesen Personengruppen den Zugang nicht verweigern und können hierfür spezielle Einrichtungen anfordern. Besonders Begabte können ihre Ausbildung in kürzerer Zeit absolvieren oder gleichzeitig an mehreren Programmen teilnehmen. Die Teilnahme von Männern und Frauen ist bereits erwähnt worden. Spezielle Programme des Bildungsministeriums, die Frauen zur Teilnahme an technischen Programmen bewegen sollen, haben bislang wenig Erfolg gezeigt.

Differenzierung

Das System ist flexibel genug, um Kandidaten mit unterschiedlichsten Stellungen das Erreichen der Berufsqualifikation vermitteln zu können. Das Wechseln zwischen Programmen ist ebenso wie die Anerkennung bestehender Qualifikationen möglich. Die maximale Förderdauer kann zur Erlangung mehrerer Qualifikationen genutzt werden. Lernbehinderte Schüler erhalten berufliche Qualifikationen an speziellen Instituten, an denen die Programme auf der ersten Stufe und unter kontrollierten Bedingungen durchgeführt werden.

Steuerung der Standards und behördliche Aufsicht

Die beruflichen Standards werden von den Arbeitgeberorganisationen und den Gewerkschaften gemeinsam mit der zentralen Schulorganisation festgelegt. Bevor die Programme in das Zentralregister des Bildungsministeriums aufgenommen werden können, müssen sie zuvor von einer

Aufsichtskommission geprüft werden. Die Kommission überprüft die Programme hinsichtlich der Arbeitsmarktrelevanz und der Nachhaltigkeit der Qualifikation. Die nationalen Behörden beaufsichtigen diese Überprüfungen zur Steuerung der Standards. Das Bildungsministerium steuert die Qualitätsstandards der schulischen Bildung.

Ausbildungsinhalte und –methoden

Ausbildungsinhalte obliegen der Verantwortung der Sozialpartner, und die Ausbildungsmethoden liegt in der Verantwortlichkeit der Schulen. Die Inhalte werden regelmäßig aktualisiert. Die in das Zentralregister des Bildungsministeriums eingetragenen Ausbildungsprogramme unterliegen einem Verfallsdatum. Die jeweils verantwortlichen Partner müssen die bis dahin festgelegten Standards überprüfen und gegebenenfalls für deren Aufarbeitung sorgen. Hierfür sind die nationalen Verbände zuständig. Auch neue Berufe und Berufsbilder werden von den nationalen Verbänden ausgemacht und anschließend in der Organisation der Berufsverbände diskutiert. Das Bildungsministerium überwacht die Ausbildungsmethoden und misst Ergebnisse und Zufriedenheit. Universitäten und Bildungsinstitutionen forschen auf dem Gebiet der Entwicklung neuer Ausbildungsmethoden.

Prüfung und Bewertung der Fertigkeiten

Die Prüfungen werden von den Schulen durchgeführt. Aufgrund der Flexibilität des Systems können Prüfungen nicht auf einen bestimmten Zeitpunkt festgesetzt werden. Da die Ausbildungsprogramme aus verschiedenen Einzelqualifikationen bestehen, die sich schließlich zu einer Berufsqualifikation addieren, gibt es für jede dieser Einzelqualifikationen eine eigene Prüfung. Jede dieser Prüfungen beinhaltet einen theoretischen und einen praktischen Teil. Der praktische Teil der Prüfung kann auch von den nationalen Verbänden oder vom jeweiligen Tutor des Auszubildenden unter Verantwortlichkeit der Schule durchgeführt werden. Die nationalen Verbände verfügen über Prüfungsinstitutionen, die zur Sicherung der nationalen beruflichen Standards die von den Schulen durchgeführten Prüfungen beaufsichtigen. Sämtliche Qualifikationen werden zertifiziert, diese Zeugnisse sind auf dem Arbeitsmarkt von Relevanz. Die Schulen müssen dem Inspektor des Bildungsministeriums nachweisen, dass sämtliche Ziele des Berufsausbildungsprogramms erreicht wurden.

4.14 BESCHREIBUNG DES PORTUGIESISCHEN AUSBILDUNGSSYSTEMS

CLARISSE TOMÉ

4.14.1. Einführung

Die Berufsausbildung – alternierende berufliche Erstausbildung; per Gesetz 205/96 vom 25. Oktober 1996 geregelt – besteht in einem Programm, das vom Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) eingeführt wurde und mittels verschiedener Ausbildungsprofile auf die Vorbereitung junger Leute auf ihren ersten Beruf abzielt, um so die Integration in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Ausbildungsprofile bieten eine Kombination von drei

verschiedenen Bildungsformen: Das Erlernen von wissenschaftlichem und technologischem Wissen und eine solide Erfahrung innerhalb des Betriebes. Vor dem Hintergrund einer Politik, die den Human Resources einen hohen Stellenwert beimisst, konnte das Berufsausbildungssystem in Portugal von der fortlaufenden Unterstützung aus dem Europäischen Sozialfonds profitieren, denn es stellt eine der ständigen Maßnahmen des „Community Support Framework“ dar und ist seit längerer Zeit schon Teil des Nationalen Beschäftigungsprogrammes (1998 bis 2003). Dieses Subsystem wird unter der Zuständigkeit der Nationalen Ausbildungskommission (NAC – National Apprenticeship Commission) geführt, die strategische Beratung und den Ausbau des Systems verfolgt. Die NAC ist dreiteilig angelegt und besteht unter anderem aus Vertretern der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvereinigungen mit einem Sitz in der ständigen Kommission für soziale Ordnung, der Wirtschafts- und Sozialräte und Vertretern des Ministeriums für Beschäftigung und Solidarität, Bildung, Wirtschaft, Soziales, Landwirtschaft, Landentwicklung und Fischerei sowie einer Abteilung des Staatssekretärs für Jugend, Vertretern der autonomen Regionen Madeira und Azoren und darüber hinaus aus einzelnen anerkannten Experten aus dem Bereich der beruflichen Bildung. Vorgestellt in Portugal im Jahre 1984 hat die Kommission nunmehr eine breite gesetzliche Basis in Bezug auf die Unterstützung bei der Entwicklung von Kursen in den einzelnen Berufsbereichen und Branchen und kann verschiedene Zugangsmöglichkeiten und Abschlüsse je nach Ausbildungsgrad anbieten.

4.14.2. Beschreibung

Zielgruppen

Das Berufsausbildungssystem in Portugal zielt im wesentlichen auf junge Leute beiderlei Geschlechts ab, die eine erste Beschäftigung antreten wollen, die nicht mehr von der gesetzlichen Pflichtbeschulung betroffen sind, vorzugsweise unter 25 Jahre alt sind und die nach Alternativen beim Eintritt in das Arbeitsleben suchen, bei denen gleichzeitig schulische und berufliche Qualifikationen erworben werden können.

Arbeitgeber

Die Gruppe der Arbeitgeber besteht aus Körperschaften und Firmen, die im produzierenden Gewerbe oder im Dienstleistungssektor tätig sind und die über die notwendigen Möglichkeiten und das Interesse verfügen, ihr personelles und sachliches Potential durch die Schaffung besonderer Stellen zu kapitalisieren, um so Angestellte von Anfang an integriert in die Organisations- oder Unternehmenskultur auf ihre Tätigkeiten vorzubereiten.

Vertrag

Zwischen den Auszubildenden und den Ausbildern (koordinierende und sich abwechselnde mitarbeitende Organe) wird ein für die Dauer des Kurses geltender und keine Seite im Hinblick auf eine nachfolgende Anstellung bindender Vertrag abgeschlossen. Der

Vertrag basiert auf gesetzlichen Bestimmungen, wird in schriftlicher Form abgefasst und stellt die Rechte und Pflichten der verschiedenen beteiligten Parteien heraus.

Grundlagen des Modells

Das Ziel des Vertrages besteht darin, jungen Leuten ohne höhere Bildung eine berufliche Qualifikation zu verleihen und vor dem Hintergrund einer Integration und einer aktiven Teilnahme in den Betrieben ihr schulisches Niveau mit einer technischen Vorbereitung zu verbessern. Dabei findet ein Lernprozess alternierend zwischen Berufsbildungszentrum oder Pol – in denen sozio-kulturelle, wissenschaftliche und technologische Komponenten sowie im allgemeinen auch einige praktische Elemente vermittelt werden – und wechselnden mitarbeitenden Organen, in denen in der Regel der praktische Teil gelehrt wird, statt.

Wahlmöglichkeiten

Zusätzliche Möglichkeiten ergeben sich aus der Anbindung an die EUROPASS Ausbildung – Förderung europäischer Wege alternierender Bildung inklusive der Berufsausbildung – die dazu dient, auf Gemeinschaftsebene einen Teil der Ausbildung in einem anderen Mitgliedsland der EU zu absolvieren.

Hervorgehoben werden auch internationale Austausche. Verschiedene Ausbildungszentren führen solche Austausche mit einer Dauer von 15 bis 30 Tagen mit Auszubildenden aus dem selben Bereich, auf der gleichen Stufe und aus dem selben Ausbildungsjahr durch. Das beinhaltet notwendigerweise auch Vorbereitungstreffen zwischen den entsprechenden Organen der verschiedenen Mitgliedstaaten, an denen die theoretischen und praktischen Ausbilder beteiligt sind.

Ziele des Modells und der Verträge

Die Berufsausbildung nimmt aufgrund ihres auf regionaler und lokaler Ebene verankerten festen Angebotes im Rahmen der Bildung und der Ausbildungs- und Arbeitspolitik eine strategische Bedeutung ein und trägt entscheidend zu folgenden Punkten bei:

Die Verbesserung beruflicher Qualifikationen für junge Leute, die früh die Schule verlassen haben, verbunden mit einer Verbesserung diesbezüglicher schulischer Qualifikationen;

Die Rückorientierung einer bedeutenden Zahl von jungen Leuten auf eine berufliche Laufbahn, die zur Entwicklung neuer und hochqualifizierter Arbeitskräfte beiträgt und so den Bedürfnissen der Unternehmen, speziell mittlerer und kleiner Unternehmen, mit Blick auf eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit entgegenkommt.

Theoretische Ausbildung

Der gesamte Unterricht ist aus drei verschiedenen Teilbereichen zusammengesetzt: sozio-kultureller, wissenschaftlich- technologischer und praktischer Teil.

- Die sozio-kulturelle Ausbildungskomponente wird aus den Bereichen gebildet, die allgemeine Fähigkeiten, Verhalten und Wissen im Hinblick auf Aktivitäten und Leistungen im Rahmen verschiedener sozialer Rollen in verschiedenen Lebenszusammenhängen, besonders

dem Arbeitsleben, vermitteln. Darüber hinaus zielt diese Komponente auf die Integration der Berufsausbildung in den Prozess der individuellen persönlichen, beruflichen und sozialen Entwicklung und in die Arbeitswelt. Aus diesem Grund ist auch die Vermittlung von beschäftigungssichernden allgemeinen Fähigkeiten einbezogen - insbesondere von solchen, die bei Arbeitssuche oder beim Übergang in die Selbständigkeit notwendig sind oder die Unternehmenskultur, Berufskultur oder Gesundheit und Arbeitssicherheit betreffen.

- Das wissenschaftlich-technische Gebiet wird aus einer Reihe von Bereichen abgedeckt, die sich unmittelbar auf die Erlangung von Wissen auf technologischer Ebene oder zur praktischen Arbeit und Problemlösung beziehen. Darin enthalten ist der Bereich der Informationstechnologie und die Entwicklung von Projekt- und Forschungsarbeiten im Zusammenhang mit der Ausbildung.
- Die praktische Ausbildungskomponente, die im Zusammenhang mit der Arbeit unter Aufsicht eines Tutors durchgeführt wird, zielt auf die Zusammenführung und Festigung von Wissen und Fertigkeiten, insbesondere durch die praktische Ausführung von Fertigkeiten, die im Zusammenhang mit beruflicher Tätigkeit bei der tatsächlichen Arbeit auftreten. Weiterhin soll der zukünftige Einbezug in berufliche Situationen ermöglicht werden.

Pflichten des Ausbilders

- Technische und logistische Kapazitäten des Betriebs zur Entwicklung und Unterstützung der Ausbildung, insbesondere bei der praktischen Ausbildungskomponente, aktivieren.
- Einen Arbeitsplatz, Arbeitssicherheit und technische, materielle und personelle Mittel zur Verfügung stellen, so dass eine zur Qualifikation im entsprechenden Beruf angemessene Ausbildung möglich ist.
- Qualifizierte Mitarbeiter vorbereiten und bestimmen, die im Bereich der zu vermittelnden Qualifikation tätig sind. Dabei sollte die Anzahl der entsprechenden Mitarbeiter mindestens gleich groß wie die der Auszubildenden sein.
- Die Festigung und Vertiefung der technischen und übergreifenden Fertigkeiten sicherstellen.

Pflichten des Auszubildenden

- Teilnahme am Ausbildungsprogramm mit Blick auf den Erwerb theoretischen und praktischen Wissens im Unterricht.
- Angemessene Zusammenarbeit mit sämtlichen Ausbildern, Tutoren, Organen und ihren Vertretern,
- Pfleglicher Umgang mit den zu Ausbildungszwecken zur Verfügung gestellten Materialien und Werkzeugen
- Einhaltung sämtlicher vertraglicher Pflichten

Qualifikation des Ausbildungspersonals

Die Tutoren in der praktischen Ausbildung kommen aus Betrieben, die selbst ausbilden. Sie müssen über ein Berufszeugnis oder ein ähnliches Dokument verfügen, das ihre berufliche Fähigkeit und darüber hinaus die Teilnahme an einer pädagogischen Ausbildung für die Ausbilderrolle ausweist. Die Ausbilder in den allgemeinbildenden Fächern müssen über die gesetzlich vom Bildungsministerium zur Ausbildung in Grund- oder weiterführender

Bildung verlangten Qualifikationen in den Fächern Portugiesisch, Mathematik, Englisch, Französisch, Geographie, Geschichte und Naturwissenschaften verfügen. Neben dem pädagogischen Eignungszeugnis müssen die Ausbilder in den wissenschaftlich-technischen Bereichen über berufliche Erfahrungen in den entsprechenden Lehrbereichen verfügen sowie eine akademische Ausbildung abgeschlossen haben. Für einige besondere Bereiche werden nur anerkannte Spezialisten oder Techniker eingesetzt.

Dauer der Ausbildung

Insgesamt übersteigt die Dauer der Ausbildung 1.500 Stunden pro Jahr oder 35 Stunden pro Woche nicht. Die Stundenzahl gilt für sämtliche Ausbildungsteile und ist durch ein gegenseitiges Abkommen zwischen der Ausbildungs Koordinierungsstelle und anderen Ausbildungsorganen, abgesehen von besonderen Umständen, auf die Zeit zwischen 8 und 20 Uhr festgelegt. Die Urlaubszeit beträgt 22 Tage pro Jahr. Die Gesamtdauer der Ausbildung hängt von der Art und dem Niveau des Kurses ab und ist in Punkt B.8 dieser Beschreibung dargestellt.

Aufsicht

Sämtliche Organe, die im produzierenden oder Dienstleistungsgewerbe tätig sind, können am Berufsausbildungssystem teilnehmen, insbesondere Unternehmen, Zusammenschlüsse, Behörden, Ausbildungs- oder Bildungszentren oder andere Organisationen, Arbeitgeber-, Berufs-, gewerkschaftliche Organisationen oder lokale und regionale Institutionen und ähnliche. Diejenigen Organe, die durch das IEFPP als Koordinierungsstellen technisch anerkannt sind (unmittelbar verwaltete IEFPP Beschäftigungs- und Ausbildungszentren, gemeinsam betriebene Beschäftigungs- und Ausbildungszentren und externe Stellen), müssen auch vom Institut für Ausbildungsinnovation anerkannt sein (INOFOR). Die in der Berufsausbildung zusammenarbeitenden Stellen organisieren und entwickeln Ausbildungsinitiativen mit Unterstützung der Ausbilder und der Ausbildungs koordinatoren. Die jeweiligen Unterstützungsorgane stellen die praktische Ausbildung durch Teilnahme von Tutoren sicher.

Ziele der Aufsicht

Das portugiesische nationale Beschäftigungsprogramm betrachtet die Berufsausbildung als eine vorrangige Maßnahme innerhalb der Politik für junge Leute, mit der eine bedeutende Steigerung der Auszubildenden anvisiert wird, die zunächst mit dem Ziel einer Verdopplung der damit angesprochenen jungen Leute innerhalb einer Fünfjahresfrist (1998 - 2003) in eine jährliche Steigerungsrate von 20% umgewandelt wird.

Die Verfolgung dieses Ziels bedeutet neben anderen Maßnahmen die Erweiterung der Vielfalt beteiligter und koordinierender Organe innerhalb des Landes durch Beteiligung weiterer Mitarbeiter, die technische Reputation gemeinsam mit Erfahrung und pädagogischen Qualitäten gewährleisten können. Die strategische Beratung zu diesem Berufsausbildungssystem, das dem Ministerium für Beschäftigung und Solidarität untersteht, erfolgt durch eine systematische Beteiligung der nationalen Ausbildungskommission (im Punkt A dieser Beschreibung ausführlicher dargestellt).

Bezahlung und Finanzierung

Das Berufsausbildungssystem profitiert, wie bereits beschrieben, von der Mitfinanzierung durch die europäische Gemeinschaft über den Europäischen Sozialfonds, so dass die Kosten für Ausbilder, Vorbereitung, Durchführung und Prüfungen vom IEFPP nach entsprechendem Bewerbungsverfahren gemäß Gesetz getragen werden. Ein System zur finanziellen Unterstützung der Auszubildenden basiert auf Rahmengesetzen und beinhaltet Hilfen sozialer Art und Weise sowie Hilfen, die mit der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz verbunden sind.

Standards für Bildungsinhalte sowie deren Festlegung

Die curriculare Struktur und die Entwicklung einzelner Programme zur Ausbildung im Rahmen des Berufsausbildungssystems wird von pädagogischen Arbeitsgruppen entworfen, die mit dem jeweiligen Berufsfeld vertraut sind. Deren Konsolidierung und Bewertung wird in enger Zusammenarbeit mit von den Ministerien, den Sozialpartnern und anderen relevanten Beteiligten ausgewählten Expertengremien im Bereich der nationalen Berufsausbildungskommission durchgeführt. Die Entwicklung von Programmen beinhaltet darüber hinaus die Festsetzung der von den Auszubildenden im Rahmen ihrer praktischen Ausbildung durchzuführenden Tätigkeiten im Hinblick auf eine Stärkung der bereits erlernten Fertigkeiten.

Grad der Einbindung

Die nationale Berufsausbildungskommission bildet ein dreiteiliges Forum, das durchgängig an den nationalen Programmen, der strategischen Beratung und der Systemweiterführung beteiligt ist. In den autonomen Regionen Madeira und Azoren bestehen regionale Berufsausbildungskommissionen.

Berufsberatung

Das Berufsausbildungssystem ist als alternativer und institutionalisierter Weg im Bereich der Bildung, Ausbildung und des Beschäftigungssystems zur Erstausbildung junger Leute bekannt. Die Gewinnung junger Auszubildender erfolgt durch Beratung durch die IEFPP Arbeitszentren.

Sozialstatus

Allgemein wird das System häufig als Lösung für junge Leute mit vorherigen schulischen Schwierigkeiten angesehen. In den letzten Jahren hat sich das System und besonders die Integration in das nationale Beschäftigungsprogramm auf verschiedenen Wegen, die zur Verbesserung seiner Glaubwürdigkeit ebenso wie zur Verbesserung der Qualität beigetragen haben, in eine Richtung entwickelt, die dieses System zu einer wirklichen Alternative werden lässt.

Durchlässigkeit zwischen den Systemen

Das Ausbildungssystem stellt eine der möglichen Varianten beruflicher Erstausbildung im nationalen Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitssystem dar. In der Tat bietet es drei Arten von Bildung – berufliche Qualifizierung, Fortschritte in der schulischen Laufbahn und Berufserfahrung – wodurch Zugang zu höheren Bildungsformen ermöglicht wird. Die Auszubildenden können nach Beendigung ihrer Ausbildung darüber hinaus entweder in die Grundstufe oder die weiterführende Stufe des Bildungssystems wechseln.

Gleichberechtigung

Die Rahmengesetze des Berufsausbildungssystems sorgen für die Anpassung der Curricula und Maßnahmen an die Merkmale der Auszubildenden.

Differenzierung

Sämtliche Programme werden überarbeitet, um sie anschließend in modularer Form anzubieten. Diese Änderung soll bessere Bedingungen für eine individuellere Gestaltung der Ausbildungswege schaffen und so den Wünschen und Interessen der einzelnen Auszubildenden entgegenkommen. Daneben können Zusatzausbildungen organisiert werden, die zur Unterstützung von Auszubildenden mit deutlichen schulischen Defiziten und mit Lernschwächen beim Erwerb von Fertigkeiten beitragen sollen.

Kontrolle der Ausbildungsstandards

Die Aufsicht über das System ist ebenso wie die Definition von Kriterien und Prüfungsverfahren der Auszubildenden das Vorrecht der nationalen Berufsausbildungskommission, an der auch die Sozialpartner beteiligt sind. Für jede Region wird jährlich eine regionale Berufsausbildungskommission benannt, die den gesamten Prüfungsvorgang überwacht. Die Tests werden jeweils von dreiteiligen Jurys begleitet.

Ausbildungsinhalte und –methoden

Vor dem Hintergrund einer Aktualisierung technologischer und pädagogischer Methoden werden sämtliche Ausbildungsprogramme seit 1999 einer Überarbeitung nach Eckwerten der nationalen Berufsausbildungskommission unterzogen. Dieser Prozess stützt sich auf eine Neustrukturierung der Curricula in Abstimmung mit dem Modell der modularen Struktur der Ausbildung. Der Ansatz dieses Modells basiert auf der Logik des Erwerbs anwachsender und erkennbarer auf dem Arbeitsmarkt verwendbarer technischer und übergreifender Fertigkeiten und trägt die Merkmale von Flexibilität, Wirtschaftlichkeit und Effizienz. Darüber hinaus ist eine Aktualisierung einfacher, und es sind damit bessere Möglichkeiten für diagnostische Beurteilungen und die Erkennbarkeit erworbener Fertigkeiten ebenso verbunden wie verstärkte Möglichkeiten zur Übertragbarkeit zwischen verschiedenen Systemen.

Prüfungen und Zeugnisse

Die Beurteilung der Auszubildenden geschieht fortlaufend und erfolgt dreimal pro Jahr. Zum Abschluss der Ausbildung müssen sich die Auszubildenden einem abschließenden Berufseignungstest unterziehen, der von einer Jury aus von den betreffenden Kammern und Arbeitgeberverbänden ausgewählten Fachleuten abgenommen wird. Dieser Test besteht aus einer oder mehreren praktischen Aufgaben, die sich so weit wie möglich an Tätigkeiten im Beruf orientieren. Je nach unterschiedlichen, erwähnten Kursen gewähren die Ausbildungen insgesamt:

- Stufe 1, 2, oder 3 des Berufseignungszeugnisses,
- Ein mit unterem und höherem weiterführenden Bildungsabschluss oder allgemeinem weiterführenden Bildungsabschluss gleichwertiges Zeugnis.

4.15 BESCHREIBUNG DES SCHWEDISCHEN BILDUNGSSYSTEMS

KARIN TORNEKLINT

4.15.1 Einführung

Berufsbildungsverträge in herkömmlicher Weise sind in Schweden unüblich. Der einzige Beruf, in dem Ausbildung in diesem Sinne angeboten wird, ist der „Skorstensfejarna“ (Die Vereinigung der Schornsteinfeger). 1997 wurde durch die Regierung eine neue Initiative zur „modernen Berufsausbildung“ innerhalb der weiterführenden Schulen eröffnet. Dies ermöglicht Studenten, die berufliche Kurse besuchen, ihre Ausbildung in Unternehmen abzuschließen. Diese Ausbildung ist durch einen Vertrag zwischen Student, Unternehmen und Schule geregelt. Der Vertrag ist nicht mit einer Beschäftigung gleichzusetzen, und die Studenten werden nicht bezahlt. Die Ausbildung zählt analog zu anderen akademischen Angeboten und berechtigt zu höherer Bildung. Mit der Ausbildung kann nach Abschluss der weiterführenden Schule begonnen werden, sie dauert höchstens ein Jahr. Derzeit nehmen 100 bis 200 Studenten an diesem Pilotprojekt teil. In dieser Studie wird die Regierungsinitiative „Moderne Berufsbildung“ beschrieben, denn mit diesem Modell müssen die Schulen arbeiten, wenn sie Berufsausbildung auch für gewöhnliche Studenten einsetzen wollen.

4.15.2 Beschreibung

Zielgruppe:

Die Auszubildenden müssen ihre neunjährige Pflichtschule absolviert haben (was üblicherweise mit 16 Jahren der Fall ist). Die Ausbildung beginnt, sobald die Auszubildenden die Hälfte ihrer weiterführenden Schulbildung vollendet haben und dauert maximal ein Jahr.

Arbeitgeber:

Auf Arbeitgeberseite ist keine spezielle Zielgruppe oder die Konzentration auf eine bestimmte Branche oder einen Beruf vorgesehen. Wie bereits erwähnt, ist die Anzahl der Auszubildenden in diesem System zu gering, als dass man hieraus aussagekräftige Rückschlüsse auf mögliche Zielgruppen ziehen könnte.

Vertrag/Formalia

Die Ausbildung wird durch einen zwischen Student, Schule und Ausbildungsunternehmen ausgehandelten Vertrag geregelt. Diese Parteien sind für die Inhalte des Vertrages verantwortlich. Die Auszubildenden werden nicht im Unternehmen eingestellt und erhalten daher auch keine Vergütung. Weder Gewerkschaften noch Arbeitnehmerorganisationen sind in diese Verträge einbezogen.

Grundsätze des Modells

Der Zweck dieses Modells ist die Vermittlung zusätzlichen Wissens im Vergleich zu denjenigen Studenten, die lediglich schulisches Wissen erlangen. Dieses Zusatzwissen wird durch die innerbetriebliche Mitarbeit erworben. Das Modell ist damit eine Teilung zwischen theoretischem und praktischem Lernen. Theoretisches Lernen erfolgt in Berufsschulen und praktisches Lernen erfolgt sowohl dort als auch in den Unternehmen.

Wahlmöglichkeiten

Dieses System bietet keine internationalen Austausche. Manchmal können die Auszubildenden die Betriebe wählen, in denen sie ihr Praktikum durchführen möchten. Einige Schulen haben natürlich die Möglichkeiten zur Organisation besonderer Programme bei entsprechender Nachfrage, diese Möglichkeiten sind jedoch nicht sehr verbreitet.

Ziele der Verträge und des Modells

Das Ziel des Vertrages und des Modells ist die Vorbereitung junger Leute auf die Arbeit. Dies geschieht durch Vermittlung grundlegender beruflicher Bildung und zusätzlicher Fertigkeiten. Ziel des Modells ist, den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu vereinfachen und ebenso die Unternehmen in ihren Bemühungen bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften zu unterstützen.

Theoretische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die theoretische Ausbildung findet an einer berufsbildenden Vollzeitschule statt. Die Auszubildenden nehmen am Unterricht einer normalen Klasse mit berufsbildender Ausrichtung teil. Die Ausbildungszeit beginnt mit der Beendigung der normalen beruflichen Bildung.

Praktische Ausbildung (Ort und Zeit)

Ein Teil der praktischen Ausbildung wird an der berufsbildenden Schule gehalten, der andere Teil als praktische Mitarbeit im Betrieb. Sämtliche Schüler berufsbildender Schulen absolvieren Praktika von mindestens 15 Wochen, die Auszubildenden arbeiten zusätzlich oftmals mindestens ein Jahr lang in den Unternehmen, um auf diese Weise Schlüsselqualifikationen zu erlangen.

Pflichten des Arbeitgebers

Pflicht des Ausbilders ist das Leisten von Unterweisungen (jedoch weder theoretisches Lehren noch Zahlung von Vergütungen). Die Arbeitgeber sind für das Einhalten der Richtlinien der Ausbildungsverträge verantwortlich, die sie geschlossen haben. Inhaltliche Vorschriften für diese Verträge existieren nicht.

Pflichten des Auszubildenden

Die Auszubildenden müssen sich an den von ihnen unterzeichneten Vertrag halten. Ferner haben sie die gewöhnlichen Regeln der Berufsschule zu beachten, denn sie sind während der gesamten Ausbildung Studenten.

Qualifiziertes Personal (bezüglich Praxis und Theorie)

Das Personal, das für die Auszubildenden in der Schule verantwortlich ist, muss zumindest über dieselben Qualifikationen wie Lehrer an den berufsbildenden Schulen verfügen. Bezüglich der Qualifikation und der Erfahrung des Personals in den Betrieben, das in die Ausbildung einbezogen ist, gibt es keine Vorschriften.

Dauer

Die Ausbildung beginnt, sobald die Auszubildenden die erste Hälfte ihrer weiterführenden Schulbildung vollendet haben, und sie dauert maximal ein Jahr. Häufig beginnen die Auszubildenden mit der betrieblichen Arbeit, wenn sie die allgemeine berufliche Schule beendet haben (nach drei Jahren).

Aufsicht

Ein spezieller Schulrat ist für die ordnungsgemäße Ausbildung der Auszubildenden und die Sicherstellung der Gleichwertigkeit zum beruflichen Programm zuständig. In der Schule ist ein Ausbilder während der gesamten Ausbildung für die Auszubildenden verantwortlich. Die von den Betrieben beauftragte Person hat sich an den Vertrag zwischen Schule, Betrieb und Auszubildendem zu halten.

Ziele der Aufsicht

Die Ziele des Schulrates beziehen sich auf die Sicherstellung der Erreichung der gleichen Anforderungen des Auszubildenden wie im Berufsbildungsprogramm.

Finanzierung und Bezahlung

Die Betriebe sind für alle Kosten und Aufwendungen, die mit den Auszubildenden verbunden sind, verantwortlich. Auszubildende erhalten kein Entgelt. Die theoretischen und praktischen Teile in den Schulen werden öffentlich finanziert. Die Berufsschulen sind auch für die Unfallversicherung zuständig.

Inhaltliche Standards und deren Festlegung

Die Ausbildung wird genau wie andere akademische Programme anerkannt und eröffnet damit den Zugang zur höheren Bildung. In Bezug auf den schulischen Teil legt das schwedische Ausbildungs- und Wissenschaftsministerium das Curriculum für berufsbildende Schulen fest. In Bezug auf die innerbetriebliche Ausbildung werden die Inhalte durch den Vertrag zwischen Auszubildendem, Unternehmen und der Schule festgelegt.

Grad der Beteiligung

Lediglich die Vertragspartner sind in dieses Projekt einbezogen. Diese Partner sind Schule, Betrieb und Auszubildender. Der Schulrat ist für die gesamte Ausbildung zuständig und verantwortlich dafür, dass sie dieselben Standards wie das Berufsbildungsprogramm erreicht. Geringfügig sind Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen einbezogen.

Berufs- und Ausbildungsberatung

Berufsausbildung ist generell unbekannt in Schweden. Derzeit nehmen nur etwa 100-200 Studenten an diesem Pilotprojekt teil. Die Regierung versorgt die Schulen mit Informationen und stellt ihnen die Teilnahme an diesem Projekt frei. Häufig erhalten benachteiligte Studenten die Chance zum Testen der Initiative „Moderne Berufsausbildung“ und weiteren innerbetrieblichen Ausbildungsprojekten.

Möglichkeiten der Entwicklung und Fortbildung

Berufsausbildung wird ebenso anerkannt wie andere akademische Programme und gewährt anschließend den Zugang zu höheren Bildungsformen.

Gleichberechtigung

Die „Moderne Berufsausbildung“ geht grundsätzlich von einer Gleichberechtigung aus, in der Praxis ist sie jedoch eine Ausbildungsform vorwiegend für benachteiligte Studenten.

Differenzierung

Es gibt keine Differenzierungsmöglichkeiten wie etwa in der (reinen) schulischen Berufsbildung.

Kontrolle und Steuerung der Standards, Aufsicht

Die Kontrolle und Steuerung der Standards entspricht derjenigen für die schulische Berufsbildung. Die jeweiligen Lehrer der Berufsschulen bestimmen über die Fortschritte und das Zeugnis der Auszubildenden.

Inhalte und Methoden

Das Modell ermöglicht Studenten, die berufliche Wege verfolgen, ihre Ausbildung im letzten Teil in Betrieben zu vervollständigen. Ein festes System, mit dessen Hilfe Anforderungen unter Orientierung am technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt analysiert werden, ist nicht vorhanden.

Abschlussprüfungen, Zeugnisse

Jeder Auszubildende erhält ein einheitliches Zertifikat, das demjenigen der schulischen beruflichen Bildung entspricht. Hinzu kommt ein weiteres Zeugnis aus der Zeit im Unternehmen. Dieses weist aus, dass die Auszubildenden an der innerbetrieblichen Ausbildung teilgenommen haben, welche Tätigkeiten sie dort verrichtet haben und enthält eine Beurteilung einer hiermit beauftragten Person aus dem jeweiligen Unternehmen. Eine Abschlussprüfung zur Überprüfung des Wissens findet nicht statt.

4.16 BESCHREIBUNG DES SPANISCHEN BILDUNGSSYSTEMS

LUIS M. NAYA GARMENDIA

4.16.1 Einführung

Das aktuelle spanische Bildungssystem besteht aus drei Subsystemen: dem geregelten Bildungssystem, dem Subsystem der weiterführenden Ausbildung und dem System der beruflichen Ausbildung. Dieses Programm dreier Subsysteme (regulär, weiterführend und beruflich) ist aus dem Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), das 1990 verabschiedet wurde, hervorgegangen und markiert einen Wendepunkt eines Großteils der beruflichen Bildung, die sich in Spanien aus der schulischen Bildung heraus entwickelt. Grund der Änderung sowohl des Systems als auch des Modells war die weite Entfernung von Arbeitsprozessen und das Fehlen des Lernens in realen Arbeitssituationen. Darüber hinaus wurde die Fortbildung von Mitarbeitern durch Förderung eines Systems kontinuierlicher Ausbildung gestärkt, das einen Transfer bei der Erlangung neuer Kompetenzen in wichtige Qualifikationen innerhalb des nationalen Qualifikationssystems und seiner modularen Strukturen ermöglicht. Schließlich wird ein drittes Subsystem immer wichtiger, das auf die Anpassung der Kompetenzen von Arbeitslosen mit Blick auf deren Eingliederung oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zielt. Innerhalb dieser aktiven Politik der Eingliederung in den

Arbeitsmarkt können für die Zielgruppe und mit Blick auf deren Qualifikationsniveau Ausbildungsverträge formuliert werden. Daher gehören sie zum Berufsbildungssystem und unterscheiden sich im wesentlichen durch die Dauer des theoretischen und praktischen Lernens sowie durch das Vorhandensein eines Vertrages zwischen Betrieb und Auszubildendem vom generellen Berufsbildungssystem.

4.16.2 Beschreibung

Zielgruppen

Als Mittel der Arbeitsförderung zielt das Modell auf Arbeitslose, die mehrere Anforderungen erfüllen. Die Teilnehmer müssen zwischen 16 und 21 Jahren alt sein. Für Behinderte gelten keine Altersbeschränkungen. Wird ein Vertrag im Rahmen spezieller Programme geschlossen (Werkstatt-Schulen, berufsbildende Schulen, Sozialprogramme), beträgt das höchste Eintrittsalter 24 Jahre. Die Teilnehmer müssen noch nicht über die für einen Arbeitsvertrag in den entsprechenden Berufen oder Beschäftigungen erforderlichen Qualifikation verfügen. Auch ist eine Beschäftigung im gleichen Betrieb an der gleichen Stelle nicht über die gesamten zwölf Monate Dauer der Ausbildung erforderlich, die Höchstdauer der Ausbildungszeit muss nicht im selben Betrieb verbracht werden. War er zuvor bereits über einen Ausbildungsvertrag mit weniger als zwei Jahren Dauer beschäftigt, kann er nur noch für die Restdauer bis zur Erreichung der zwei Jahre angestellt werden.

Arbeitgeber

Das Modell ist nicht auf einzelne oder spezielle Branchen beschränkt. Einige spezielle Bedingungen gelten für das Eingehen eines Vertrages im Rahmen der Arbeitsplatz-Schulen und Berufsausbildungsschulen oder der Sozialprogramme, die von den Bildungsverwaltungen organisiert werden (auf Beschränkungen hinsichtlich der Höchstzahl von Verträgen wird hier nicht näher eingegangen).

Vertrag/Formalia

Name: Ausbildungsvertrag. Der Vertrag wird gemäß des zugrundeliegenden Modells gestaltet und anschließend in den zuständigen Stellen des Nationalen Institut für Beschäftigung (INEM) registriert. Zuständig ist diejenige Stelle des Instituts, die ihren Sitz in der Provinz hat, in der sich auch der Arbeitsplatz befindet. Die Verträge unterliegen dem Arbeitergesetz und sind daher durch staatliche Arbeitsgesetze anerkannt und abgesichert.

Grundlagen des Modells

Das Modell kombiniert theoretische und praktische Ausbildung. Die theoretische Ausbildung findet in speziellen Zentren, die praktische Ausbildung findet am Arbeitsplatz statt.

Wahlmöglichkeiten

Innerhalb allgemeiner Lohnabkommen ist es möglich, die Ausbildungsverträge in unbefristete Verträge umzuwandeln. Ein Arbeitgeber, der diese Möglichkeit wahrnehmen möchte, erhält Nachlässe auf die Zahlungen an die Sozialversicherung. Diese betragen zwischen 50 und 60% der normalen Kosten hierfür und gelten in den auf die Umwandlung des Ausbildungsverhältnisses folgenden 24 Monaten.

Ziele des Vertrags und des Modells

Ziel ist das Erlangen einer zur Ausübung von Berufen, die formal erworbene Qualifikationsgrade verlangen, notwendigen Ausbildung oder einer vom Unternehmen geforderten Qualifikationsstufe.

Theoretische Ausbildung (Ort und Zeit)

Ausbildungszeit: Die Ausbildung findet innerhalb der Arbeitszeit statt. Die auf die Ausbildung verwendete Zeit soll nicht weniger als 15% der voraussichtlichen Arbeitszeit betragen. Die Dauer der theoretischen Ausbildung hängt vom jeweiligen Ausbildungsberuf oder dem zu erreichenden Abschluss ab. Die Länge der theoretischen Ausbildung hängt vom jeweiligen Vertrag ab. Sofern das allgemeine Lohnabkommen dies zulässt, kann die Ausbildung konzentriert zum Ende der Ausbildungszeit absolviert werden. Ausbildungsort: Die theoretische Ausbildung findet nicht am Arbeitsplatz statt und kann entweder im unmittelbaren Kontakt oder durch Fernlehrgänge durchgeführt werden. Ausbildungszentren können entweder privat oder staatlich sein und bedürfen einer Anerkennung. Das nationale Institut für Beschäftigung (INEM) verfügt über einen Katalog, der die Inhalte der Module und die Besonderheiten auflistet, die für dieses Ausbildungszentrum genehmigt sind.

Praktische Ausbildung (Ort und Zeit)

Die praktische Ausbildung wird unter Aufsicht des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters mit entsprechenden beruflichen Qualifikationen und entsprechender Berufserfahrung durchgeführt. Die praktische Ausbildung besteht aus mit dem angestrebten Berufsziel unmittelbar verbundener praktischer Arbeit. Generell werden jedem Tutor nicht mehr als drei Mitarbeiter zugeteilt, das kann aber mit Zulassung durch das generelle Lohnabkommen auch abweichen.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Höhe der Gehälter ist im allgemeinen Lohnabkommen geregelt und darf nicht unterhalb des garantierten Mindestlohns liegen. Für die Arbeitgeber bestehen hinsichtlich der Zahl der Verträge Beschränkungen in Abhängigkeit von der Zahl der Arbeitnehmer. Für Unternehmen mit bis zu fünf Mitarbeitern darf nur ein Vertrag, bei sechs bis zehn Mitarbeitern dürfen höchstens zwei, bei elf bis 25 bis zu drei, bei 26 bis 40 Mitarbeitern maximal vier, von 41 bis 50 Mitarbeitern fünf, von 51 bis 100 Mitarbeitern dürfen zwischen sechs und acht, bei 101 bis 250 Mitarbeitern höchstens zehn (oder 8% der Mitarbeiter), zwischen 251 und 500 dürfen zwanzig (oder 6% der Mitarbeiter) und ab 500 Mitarbeitern bis zu 30 (oder 4% der Mitarbeiter) Verträge geschlossen werden. Der Arbeitgeber muss die Anforderungen der Arbeitsbehörde erfüllen: Sozialversicherungspflicht, schriftlicher Vertrag etc. . Er muss den Verpflichtungen nachkommen, die die theoretische Ausbildung betreffen. Andernfalls wird von einem Arbeitsvertrag ausgegangen, und es droht der Entzug der Vorteile eines Ausbildungsvertrages. Im Vertrag müssen die relevanten Daten des Ausbildungszentrums genannt werden. Jeder Arbeitgeber muss der Gewerkschaft innerhalb von zehn Tagen nach Niederschrift eine Vertragskopie zukommen lassen.

Pflichten des Auszubildenden

Abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeit allgemein existieren keine besonderen Bedingungen außer der Pflicht zur Teilnahme an der theoretischen Ausbildung.

Qualifiziertes Personal für die theoretische und die praktische Ausbildung

Normalerweise wird die theoretische Ausbildung in offiziell vom nationalen Arbeitsinstitut genehmigten und ratifizierten Ausbildungszentren durchgeführt. Die Zentren verfügen über qualifiziertes Personal und haben die Durchführung der Ausbildung zugesichert: akademische Abschlüsse, Erfahrungen etc. Für die mit der praktischen Ausbildung beauftragten Tutoren gelten keine besonderen Anforderungen.

Ausbildungsdauer

Sie darf nicht unter sechs Monate oder über zwei Jahre betragen. Wenn das allgemeine Lohnabkommen dies zulässt und unter Betrachtung konkreter Merkmale bestimmter Berufe oder Arbeitsplätze darf sie auch drei Jahre betragen. Für behinderte Mitarbeiter gilt eine Maximaldauer von vier Jahren. Wird ein Vertrag über eine Ausbildungsdauer unterhalb der Höchstdauer geschlossen, kann er bis zu zweimal bis zur Erreichung der Höchstdauer verlängert werden.

Aufsicht

Die Ausbildungszentren beschränken sich auf die vertraglich festgelegte Durchführung der theoretischen Ausbildung.

Ziele der Aufsicht

Fortführen des Lernens während der Ausbildungsmodule, die die theoretische Ausbildung im jeweiligen Beruf bilden.

Bezahlung und Finanzierung

Theoretische Ausbildung: Sämtliche Ausbildungsaktivitäten werden aus dem Fortbildungsbudget für Angestellte im nationalen Institut für Beschäftigung finanziert. Die finanzierten Kosten betragen 2,55 Euro pro Stunde für persönlichen und 1,71 Euro pro Stunde für Fernunterricht.

Inhaltliche Standards und deren Festlegung

Die Standards werden vom Arbeitsminister durch Berufszeugnisse, die sich aus Lernmodulen zusammensetzen, festgelegt.

Grad der Beteiligung

Diese Vertragsart ist als Resultat eines überregionalen Abkommens für Arbeitsplatzstabilität zustande gekommen, das am 07. April 1997 von zahlreichen Berufsorganisationen und den beiden wichtigsten spanischen Gewerkschaften und mit Genehmigung der spanischen Regierung unterzeichnet wurde. Die öffentliche Verwaltung hat diese Vertragsart zur Stärkung und Verbesserung der theoretischen Ausbildung und der Anerkennung der anbietenden Ausbildungszentren entwickelt. Um die hier betrachtete Vertragsart auf eine Stufe mit den restlichen Verträgen zu stellen, wurden Verbesserungen in der sozialen Sicherheit eingeführt: Stärkung des Vertrags als Qualifikation, Übertragung der unternehmerischen Zuständigkeit für theoretische und praktische Ausbildung. Eine Förderung der Umwandlung dieser Verträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse wird durch die Gewährung von Boni auf von den Unternehmen zu zahlende Sozialversicherungsbeiträge und Steuern betrieben.

Berufsberatung

Innerhalb der theoretischen Ausbildung ist üblicherweise ein Modul mit Themen der Ausbildungs- und Berufsberatung zu finden.

Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Mit der Integration dieses Vertrages in das nationale Qualifikationssystem ist begonnen worden. Durch berufliche Zertifikate erlangt das in den Ausbildungsverträgen gewonnene Wissen einen entsprechenden Nutzen. Die Zertifikate orientieren sich an individuellen Kompetenzen. Eine Tendenz zur Integration dieses Ausbildungssystems in die drei Ausbildungssysteme ist zu erkennen: geregelt (schulische, beruflich orientierte Erstausbildung), Weiterbildung (für Angestellte mit Arbeitsvertrag) und beruflich für Arbeitslose. Ganz besonders gilt dies für das letztgenannte System, da es sich an Arbeitslose wendet.

Gleichberechtigung

Für Personen mit jeglicher Art von Behinderung gelten besondere Möglichkeiten: Eine mögliche Verlängerung der Vertragslaufzeit und der Erlass von 50% der Sozialversicherungsbeiträge für das beschäftigende Unternehmen. Behinderte Mitarbeiter werden bei der Berechnung der Höchstzahl an Ausbildungsverträgen für Unternehmen nicht eingerechnet.

Differenzierung

Es besteht die Möglichkeit eines individuellen Überganges in das System der geregelten Ausbildung ohne das formale Bildungssystem zu durchlaufen.

Steuerung der Standards und behördliche Aufsicht

Das nationale Institut für Beschäftigung (INEM) stellt auf Wunsch eine schriftliche Bescheinigung darüber aus, dass der Auszubildende vor seiner jetzigen Ausbildung bereits einen Ausbildungsvertrag hatte und die Höchstdauer der Ausbildung in diesem vorherigen Vertrag nicht ausgeschöpft hat. Das Institut stellt die Bescheinigung innerhalb von zehn Tagen aus, anschließend ist der Mitarbeiter von jeglicher Haftung für die Nichtbeachtung der Bestimmungen über die Höchstausbildungsdauer befreit.

Inhalte und Methoden der Ausbildung

Die theoretische Ausbildung wird entweder persönlich oder als Fernunterricht durchgeführt. Aufgrund der besonderen Merkmale des Vertrages ist Fernunterricht der üblichere Weg. Die Inhalte bestimmen sich aus den Inhalten der jeweiligen Ausbildungsmodule, die wiederum mit den jeweiligen beruflichen Zertifikaten oder den durch das nationale Institut für Beschäftigung festgelegten Inhalten abgestimmt sind. Hat ein Teilnehmer dieses Programms seine schulische Grundbildung noch nicht beendet, steht als oberstes Ziel der theoretischen Ausbildung zunächst der Abschluss der allgemeinbildenden Schule.

Prüfung und Bewertung der Fertigkeiten

Eine Abschlussprüfung existiert nicht. Die Zuständigkeit für eine Bewertung der theoretischen Ausbildung liegt beim jeweiligen Ausbildungszentrum. Dieses erteilt ein Abschlusszeugnis, das die vermittelten Inhalte und den Grad der Zielerreichung aufführt. Die Bewertung der praktischen Ausbildung obliegt dem Arbeitgeber, der ein Zertifikat über die Dauer der Ausbildung und die vermittelten praktischen Inhalte ausstellt. Die Bewertung wird nach Beendigung der Ausbildung durchgeführt. Beide Zeugnisse werden ausgehändigt und entsprechen den zugrundeliegenden Modellen.