

# KAPITEL 5 AKZEPTANZ- UND ENTWICKLUNGSANALYSE IM HINBLICK AUF DIE UEAPME KRITERIEN

## 5.1 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN ÖSTERREICH

DR. GEORG PISKATY

Diese Darstellung basiert auf den Beiträgen von sechs verschiedenen österreichischen Experten: Zwei sind der gewerkschaftlichen Seite (Dr. Baier, BAK und Herr Blumberger, IBE), zwei der unternehmerischen (Herr Wilfried Haas, Handwerk und Herr Egon Blum, Blum Company) und der Kammerseite (Herr Schneeberger, ibw) zuzurechnen. Hinzu kommt der Autor selbst, der die Wirtschaftskammer Österreich vertritt und dort für die Ausarbeitung der Ausbildungspolitik der Kammer zuständig ist.

### 5.1.1. Ausbildung an zwei Orten

Österreich hält am Gedanken des „dualen Systems“ fest, also einer Kombination aus schulischer und betrieblicher Ausbildung. Seitens eines Experten wurde die Duplikation des Wissens hervorgehoben, die durch die Zusammenarbeit dieser beiden Seiten möglich ist. Dennoch bestanden seit je her politische Diskussionen hinsichtlich der zeitlichen Komponente: Berufsschulen beanspruchen mehr Zeit, Ausbildungsbetriebe hingegen weisen darauf hin, dass durch jegliche Zeiteinschränkung die Zeit für betriebliche Ausbildung minimiert werde (z. B. Ausweitung der Ferienzeiten, Minimierung der wöchentlichen Arbeitszeit). Diese Diskussion hat sich angesichts der Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze für Auszubildende zu finden, beruhigt, wird aber sicherlich wieder aufleben, sobald sich die Situation aufgrund der demographischen Entwicklung erneut ändert. Ein anderes Problem wird durch die Tatsache, dass Betriebe zunehmend spezialisierter arbeiten und dadurch Probleme mit der Erfüllung ihrer für das Berufsbild vorgesehenen Ausbildungsaufträge – insbesondere in grundlegenden Bereichen – haben, beschrieben. Daher kann – beginnend in der Bauwirtschaft – eine Entwicklung zum Hinzuziehen eines dritten Partners, überbetriebliche Ausbildungszentren (Lehrbauhöfe), beobachtet werden. Zusätzlich finden sich Angebote von zahlreichen Ausbildungszentren der Wirtschaftskammer zu speziellen Übungskursen für Auszubildende. Seitens der Gewerkschaften wurde eine entsprechende Erweiterung dieser Aktivitäten besonders auf das Tourismusgewerbe sowie auf einige Metallgewerke nachgefragt. Eine weitere Möglichkeit wäre hier die Begründung von Allianzen verschiedener Unternehmen („Verbundausbildung“). In diesem Zusammenhang werden einige neue Modelle durchgeführt (z. B. in Oberösterreich).

### 5.1.2. Ausbildungsverträge als Rechtsgrundlage

Weitgehend wird der vom Ausbildungsrecht bestimmte Ausbildungsvertrag als Grundlage für die Ausbildung akzeptiert. Es wurde die Möglichkeit diskutiert, aber gewerkschaftsseitig abgelehnt, die Gesamtausbildungszeit in zwei Ausbildungsperioden aufzuspalten und diese jeweils durch einen eigenständigen Ausbildungsvertrag abzudecken. Diese Form würde den Unternehmen zu größerer Flexibilität verhelfen und die Auswahl von Auszubildenden erleichtern, insbesondere hinsichtlich des zweiten Ausbildungsvertrages.

### 5.1.3. Festgelegte inhaltliche Standards in Bezug auf theoretische und praktische Ausbildung

Es wird insbesondere in einer sich schnell ändernden Gesellschaft als sehr schwierige Aufgabe erachtet, die Inhalte der Ausbildung in Betrieb und Schule zu bestimmen und auf der einen Seite klare inhaltliche Orientierungen sowie auf der anderen Seite ausreichende Flexibilität und Reaktionsmöglichkeit auf technologische und wirtschaftliche Änderungen zu gewährleisten. Deswegen hat eine intensive Auseinandersetzung in Bezug auf eine „Modularisierung“ begonnen, was eine Aufteilung in einen inhaltlich für alle Betriebe gleichen obligatorischen Teil, einen zweiten Teil mit wahlweise unterschiedlichen Inhalten und einen dritten, aus an den speziellen Bedürfnissen des Betriebes orientierten Inhalten bestehenden Teil bedeutet. Diese Diskussion existiert bereits seit einiger Zeit, die Gewerkschaften waren derartigen Ansätzen jedoch bislang nicht sehr zugeneigt. Ein zweiter Diskussionsschwerpunkt ist die Schaffung neuer Ausbildungsberufe und neuer Berufsbilder. Die dritte Debatte beschäftigt sich mit der Frage, auf welche Weise und zu welchem Zeitpunkt Berufsbilder modernisiert werden müssten. Die Diskussionen finden in Österreich im Rahmen einer mehr oder weniger funktionierenden Sozialpartnerschaft in speziell hierfür eingerichteten Kommissionen (Berufsausbildungsbeirat s.o) statt, in denen Gewerkschaften und Arbeitgeber zusammenarbeiten.

### 5.1.4. Anpassung von Ausbildungsinhalten an technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt

Einerseits könnte man davon ausgehen, dass marktorientierte und unter Wettbewerbsbedingungen arbeitende Unternehmen stets auf neuestem technologischen und wirtschaftlichen Stand sind. Andererseits bestehen offensichtlich Diskrepanzen zwischen im internationalen Wettbewerb

tätigen und in einem begrenzten regionalen Markt operierenden Unternehmen. Dieses Problem ist den Experten wohlbekannt, aber ebenso bekannt ist die Tatsache, dass die etablierten Kommissionen nicht schnell genug auf Änderungen reagieren. Das gilt sowohl für die schulische als auch die betriebliche Seite. Sehr häufig können Unternehmen einen Ausbildungsplan nicht erfüllen, weil er überaltert ist und Änderungen nicht rechtzeitig durchgeführt wurden. Die Gewerkschaften betrachten die Erarbeitung breiter Ausbildungsprofile als Lösung dieser Probleme, während die Unternehmensseite mit der Unmöglichkeit der Erfüllung dieser Profile durch kleine und mittelständische Unternehmen und der Gefährdung der Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung argumentiert.

### **5.1.5. Rolle der Kammern, Organisationen und Institutionen im Rahmen der Berufsausbildung**

Die Organisation der Ausbildung durch die (Wirtschafts)Kammern sowie die alleinige Verantwortlichkeit der Betriebe für die Einstellung werden als sehr wichtige Punkte angesehen. Nichtsdestoweniger gibt es – wie oben beschrieben – Mitentscheidungsrechte der Arbeitnehmerseite. Die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder ist ebenso wie diejenige der Lehrer von größter Bedeutung. Ebenso wie an finanziellen Mitteln fehlt es jedoch auf betrieblicher Seite an Zeit und auf betrieblicher und schulischer Seite an Motivation. So ist lediglich eine einwöchige grundlegende Einführung zur betrieblichen Ausbildung vorgeschrieben, die psychologische und pädagogische Aspekte der Berufsausbildung abdeckt und von Experten des jeweiligen Berufszweiges durchgeführt wird. Die kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilder und Lehrer verläuft derzeit noch nicht zufriedenstellend.

### **5.1.6. Ausbildungskontrolle in den Betrieben**

In diesem Punkt besteht ein Dissens zwischen Kammern und Gewerkschaften: Die Tatsache, dass sowohl Verwaltung als auch Kontrolle durch die Lehrlingsstellen innerhalb der Wirtschaftskammern durchgeführt wird, ist von Beginn an auf die Kritik der Gewerkschaften gestoßen. Diese ihrerseits argumentieren, dass eine neutrale Organisation, die sowohl von den Kammern als auch von den Gewerkschaften getragen wird, eine bessere Lösung wäre. Auf der anderen Seite besteht keine Möglichkeit der Effizienzkontrolle der Schulen, die unstrittig der zweite Ausbildungspartner sind, da ihre Kontrolle staatlicherseits erfolgt. In Österreich haben sich daher andere Formen der Effizienz- und Qualitätskontrolle entwickelt, beispielsweise in Form verschiedener Berufswettbewerbe, die in regionalem, nationalem und alle zwei Jahre auch in internationalem Rahmen stattfinden. Insbesondere der letzte Punkt offenbart, dass das Niveau der Berufsbildung auch höchsten internationalen Standards entspricht.

### **5.1.7. Öffentliche und betriebliche Finanzierung des praktischen und theoretischen Teils**

Die Ausbildungsbetriebe finanzieren die Berufsausbildung zum größten Teil. Erst in den letzten Jahren existieren einige öffentliche Unterstützungen in Form von Nachlässen oder Befreiung von Steuern

oder Sozialversicherungsbeiträgen. In naher Zukunft sollen die Betriebe von der Zahlung des Entgeltes für die Zeit des Schulbesuches der Auszubildenden befreit werden. Nichtsdestoweniger wird trotz solcher Unterstützungsleistungen die Berufsausbildung in dieser Form die für die Öffentlichkeit preiswerteste Form beruflicher Erstausbildung sein, verglichen mit vollzeitschulischer, polytechnischer oder universitärer Ausbildung. Seitens der Gewerkschaften besteht seit langer Zeit bereits der Gedanke zur Gründung eines Systems gemeinsamer Bereitstellung von Geldmitteln zur Ausbildung durch alle Betriebe inklusive nicht ausbildender Unternehmen. Aufgrund hohen Verwaltungsaufwands, Tendenzen zur Planung und Lenkung und der möglichen Diskriminierung verschiedener Unternehmen (mit oder ohne Lehrwerkstätten, Vollzeit- oder Teilzeitausbilder etc.) wurde der Ansatz nicht von den Unternehmen akzeptiert. Dennoch besteht das Problem, dass viele Auszubildende ihren Ausbildungsbetrieb nach ihrer Ausbildung verlassen und ein nicht-ausbildendes Unternehmen wählen, das keine Ausbildungsaufwendungen zu tragen hatte. Der Ansatz steuerlicher Anreize und des Ausschlusses von Sozialversicherungszahlungen wurde unternehmerischerseits zur teilweisen Lösung dieser Probleme entwickelt. Allgemein akzeptiert wird die öffentliche Finanzierung der schulischen Seite der Ausbildung.

### **5.1.8. Ausbildung ist durch qualifiziertes Personal gesichert**

Hohe berufliche Kompetenzen der Ausbilder, die durch spezielle Prüfungen belegt werden müssen, erscheinen absolut notwendig (Meisterprüfungen etc.). Zusätzlich sollten Ausbilder sich durch besondere pädagogische und psychologische Fähigkeiten auszeichnen. Diese Fähigkeiten müssen in speziellen Kursen erworben werden, die grundsätzlich durch österreichisches Recht vorgeschrieben sind. In der Vergangenheit wurden hiervon jedoch Ausnahmen gemacht, um Betriebe zur Ausbildung zu motivieren. Die Erhaltung der hohen pädagogischen Qualität der Ausbildung kann hierdurch in der Zukunft gefährdet werden.

### **5.1.9. Leistungsbewertung durch Prüfungen unter Teilnahme von Wirtschaftsexperten**

Prinzipiell wird die Durchführung von Prüfungen durch Experten aus den Unternehmen akzeptiert. Je komplexer und komplizierter jedoch die Prüfungen werden, desto schwieriger wird die Rekrutierung von adäquaten Experten (zeitliche und monetäre Aspekte). Eine kontinuierliche Fortbildung der Prüfer muss überlegt werden.

### **5.1.10. Ausbildungen, die zugänglich sind für besonders begabte und lernschwache Schüler; Der Betrieb ist für die Einstellung ihrer Auszubildenden zuständig**

Es erscheint wesentlich, dass ein Betrieb selbst entscheidet, wer als Auszubildender akzeptiert wird. Andernfalls würde die Ausbildung zu einer Art „Praktikantenausbildung“. Berufsausbildung wird als Berufsbildungsmöglichkeit für Absolventen mit durchschnittlich gutem Abschluss gesehen. Dennoch existieren verschiedene Niveaus

innerhalb des Systems: anforderungsreiche Berufe (z. B. im Hochtechnologiesektor, im Bereich der Neuen Medien, künstlerische Berufe) und anforderungsärmere Berufe, die teilweise durch kürzere Ausbildungszeiten (weniger als drei Jahre) gekennzeichnet sind. Weniger erfolgreiche Schüler haben häufiger Schwierigkeiten beim Finden eines Ausbildungsplatzes, da bei der Auswahl der Auszubildenden in der Regel nach Schulnoten vorgegangen wird. Sogenannte „Crash-Sommer-Kurse“ sind eine (übrigens erfolgreiche) Lösung zur Vorbereitung der Schüler auf die folgende Berufsausbildung, eine andere ist die Vorlehre (eine berufsvorbildende Ausbildung), die in zwei Jahren entweder den Zugang zum Arbeitsmarkt als einfacher Mitarbeiter oder zur beruflichen Ausbildung ermöglicht. Die Gewerkschaften favorisieren ein ergänzendes System aus speziellen Werkstätten für Jugendliche zusätzlich zur betrieblichen Berufsausbildung. Solche Werkstätten sind in Österreich bereits vorhanden, wurden bislang aber speziell für behinderte Jugendliche eingerichtet und in den letzten Jahren auch für normal begabte Jugendliche vergrößert. Sie könnten in der nächsten Zeit wieder auf ihre frühere Aufgabe zurückgeführt werden. Österreich hat einen speziellen Abschluss für Berufsausbildungsabsolventen entwickelt, der Einstiegsmöglichkeiten in höhere Bildung in Richtung Universität bietet. Derzeit werden Projekte mit interessierten Unternehmen und Jugendlichen erwo-gen, die eine Berufsausbildung für besonders Begabte mit einer Vorbereitung zu diesem Abschluss kombinieren sollen bzw. die Vorbereitung unmittelbar daran anschließen lassen. Hierdurch soll das Image der Berufsausbildung verbessert und diese dadurch für höher Begabte attraktiver gestaltet werden.

#### **5.1.11. Integration der Berufsausbildung in das gesamte Bildungssystem**

Eine perfekte Integration der Berufsausbildung in das nationale Bildungssystem ist von größter Bedeutung - nicht nur wegen deren Image und der damit verbundenen Attraktivität, sondern auch wegen der Möglichkeiten, die praktisch Begabten damit eröffnet werden, die während ihrer Ausbildung zusätzliche Fähigkeiten entwickeln und die nicht in ihrer beruflichen Laufbahn behindert werden sollten. Verbessert werden sollte in Österreich insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen sowie den Ausbildungsbetrieben. Diese Aufgabe stellt für die nächste Zukunft eine Herausforderung dar, insbesondere für die Kammern.

#### **Zusammenfassung:**

Das österreichische Ausbildungssystem (hauptsächlich ein System beruflicher Erstausbildung für junge Leute) erfüllt die UEAPME-Kriterien. Das „Duale System“ erfasst etwa 40% der Schulabgänger der Pflichtschule aus der Altersgruppe der 15-Jährigen und ist allein damit ein sehr wichtiger Eckpfeiler des Bildungssystems, in welches es völlig integriert ist. Eine Berufsausbildung ist in allen Wirtschaftsbereichen möglich (inklusive des öffentlichen Sektors) und wird vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen durchgeführt. Dadurch, dass die Unternehmen die Hauptverantwortlichkeit für die Berufsausbildung

tragen, tragen sie ebenso die finanzielle Verantwortung (z. B. Zahlung der Ausbildungsvergütungen für Auszubildende). Dabei werden sie von öffentlichen Stellen unterstützt, insbesondere in Bezug auf die teilzeitberufsschulische Ausbildung. Der Ausbildungsvertrag ist ein spezieller Arbeitsvertrag aufgrund der enthaltenen Kombination aus Arbeitsausbildung und begleitendem schulischen Lernen. Die wesentlichen Punkte sind durch Gesetze und Verordnungen geregelt. Die Wirtschaftskammern spielen bei der Verwaltung und Unterhaltung des Systems eine wichtige Rolle. Lehrlingsausbildung wird durch breite öffentliche Unterstützung als ein Eckpfeiler eines modernen Ausbildungssystems mit Zukunft gesehen.

## **5.2 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN FLANDERN BELGIEN**

VÉRONIQUE WILLEMS

Die Kriterien wurden der Praxiskommission vorgelegt, in der Arbeitgeber-, Arbeitnehmerorganisationen und die öffentliche Institution VIZO vertreten sind und die ihre Ansichten hinsichtlich der Akzeptanz und der Entwicklung geäußert haben.

### **5.2.1. Zwei Lernorte**

Ausbildung an zwei Lernorten ist eine der Grundlagen des beschriebenen Modells. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ebenso wie die VIZO akzeptieren dieses Kriterium. In der „leertijd“ ist es vollständig verwirklicht.

### **5.2.2. Ausbildungsvertrag als rechtliche Grundlage**

Im Modell der beruflichen Erstausbildung ist immer ein Vertrag als rechtliche Grundlage vorgesehen. Selbstverständlich akzeptieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer daher diesen Punkt.

### **5.2.3. Inhaltliche Standards in Theorie und Praxis**

Das Curriculum sowohl für die theoretische als auch für die praktische Ausbildung wird von der VIZO erstellt. Da diese Programme jedoch oftmals veraltet und überholt sind, werden sie dem technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt individuell von den jeweiligen Lehrern angepasst, was wiederum zu Unterschieden in den Ausbildungsprogrammen der verschiedenen regionalen Ausbildungszentren führt. Eine Vereinheitlichung der Inhalte ist notwendig. Die Vertreter der Praxiskommission akzeptieren die Notwendigkeit der Entwicklung inhaltlicher Standards für die Zukunft. Da VIZO eine auch die berufliche Erstausbildung betreffende strategische Neuausrichtung betreibt, ist man sicher, dass sich die Berufsausbildung in Richtung dieses Kriteriums entwickelt.

#### **5.2.4. Beratung und Anpassung der Inhalte und Methoden an den technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt**

---

Es muss eine Methode zur Sicherstellung der Überführung technologischen und wirtschaftlichen Fortschritts in die Ausbildungsprogramme entwickelt werden. Die Praxiskommission merkt an, dass auch Änderungen der beruflichen Anforderungen im Rahmen gängiger Praxis einfließen sollten. Für die Zukunft sollen Anstrengungen zur Sicherung einer tatsächlichen Einbindung technologischer und wirtschaftlicher Veränderungen unternommen werden.

#### **5.2.5. Kammern, Organisationen und Institutionen stellen einen wesentlichen Teil der Ausbildungsorganisation und –durchführung sicher**

---

Sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberorganisationen sind in die Bestimmung der übergreifenden Politik hinsichtlich der Berufsausbildung einbezogen. Sie sind jedoch nicht (mehr) an der unmittelbaren Organisation der Ausbildung der Auszubildenden und der Ausbilder beteiligt. Diese Aufgabe ist im wesentlichen von VIZO und den regionalen Ausbildungszentren übernommen worden.

#### **5.2.6. Steuerung und Überwachung der Ausbildung in den Unternehmen durch die Kammern, in den Schulen durch öffentliche Stellen**

---

Momentan werden die regionalen Ausbildungszentren (Schulen) von VIZO kontrolliert und die betriebliche Ausbildung wird durch einen Ausbildungssekretär (selbständige Person) und Beamte der VIZO überwacht. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gemeinsam mit VIZO erwähnen, dass die verschiedenen Vereinigungen über das Direktorium, die Praxiskommission, die Berufskommissionen und die Vorstände der einzelnen regionalen Ausbildungszentren an der Ausbildungsaufsicht beteiligt sind. In der nächsten Zeit wird das gesamte System der Aufsicht neu organisiert. Wenn auch die Richtung der Umorganisation noch nicht ganz klar ist, wird doch wahrscheinlich der Ausbildungssekretär Angestellter der VIZO oder eines Netzwerks regionaler Ausbildungszentren. Die Kontrolle der betrieblichen Ausbildungen wird auch zukünftig nicht den Kammern oder den Arbeitgeberorganisationen überantwortet.

#### **5.2.7. Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung des praktischen Ausbildungsteils. Der theoretische Teil wird aus öffentlichen Mitteln finanziert**

---

Dieses Kriterium wird bereits erfüllt: die Unternehmen haben alle Kosten der praktischen Ausbildung sowie der Ausbildungsvergütung zu tragen. Die theoretische Ausbildung wird in vollem Umfang aus öffentlichen Mitteln finanziert.

#### **5.2.8. Die Ausbildung wird von qualifiziertem Personal getragen**

---

Ausbilder und Lehrer müssen bestimmte Qualifikationen aufweisen. In Zukunft wird der Erfüllung dieser Auflage und der Weiterbildung in diesem Bereich mehr Augenmerk gewidmet.

#### **5.2.9. Beurteilung der Fähigkeiten durch Prüfungen unter Teilnahme von Experten des wirtschaftlichen Bereichs**

---

Dieses Kriterium wird erfüllt: Die Abschlussprüfung (zum Ende der meistens dreijährigen Ausbildungszeit) muss vor einem Gremium von Branchenvertretern abgelegt werden.

#### **5.2.10. Ein Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten, das sowohl benachteiligten als auch besonders begabten Schülern zugänglich ist. Die Unternehmen sind für die Rekrutierung von Auszubildenden zuständig.**

---

Hier liegen zwei verschiedene Kriterien vor, die von der Praxiskommission sehr unterschiedlich beurteilt werden. Die Ausbildung ist für lernschwache ebenso wie für besonders begabte Schüler zugänglich, aber das Angebot für Höherbegabte ist derzeit noch recht begrenzt. Lernschwache Schüler können auf zusätzliche Kurse zum Defizitausgleich zurückgreifen. Mit der Umorganisation der beruflichen Erstausbildung wird den Differenzierungsmöglichkeiten verstärkte Beachtung zuteil werden, so dass besonders Begabte auch eine Ausbildung ihres Niveaus vorfinden. Das zweite Kriterium ist die Auswahl und die Einstellung der Auszubildenden durch die Unternehmen. Dabei ist das Unternehmen nicht wirklich für die Auswahl zuständig. Gewöhnlich wenden sich die designierten Auszubildenden erst an den Ausbildungssekretär, wenn sie bereits einen Ausbildungsplatz gefunden haben. Davon abgesehen ist der Ausbildungssekretär Kontaktstelle für Arbeitgeber, die Auszubildende suchen.

#### **5.2.11. Integration der Ausbildung in das nationale Bildungssystem**

---

Das Abschlusszeugnis der beruflichen Erstausbildung ist nicht gleichwertig mit dem normalen Abschluss der weiterführenden Schulen. Daher ist keine Integration der Berufserstausbildung in das nationale Bildungssystem gegeben. Seitens der VIZO wurden diesbezügliche Schritte gegenüber den zuständigen Behörden unternommen, so dass man auf eine baldige Gleichwertigkeit der Abschlüsse hofft.

#### **Zusammenfassung:**

Da die meisten Kriterien im flämischen System der beruflichen Erstausbildung bereits erfüllt sind, ist an diesen Stellen die Akzeptanz offensichtlich. Das betrifft die Ausbildung an zwei Lernorten, den Ausbildungsvertrag als rechtliche Grundlage, die Beteiligung des Unternehmens an der Finanzierung der praktischen Ausbildung, die Finanzierung des theoretischen Ausbildungsteils durch die öffentliche Hand und zu guter Letzt die Beurteilung der

Fertigkeiten des Auszubildenden unter Beteiligung von Experten des Wirtschaftssektors. Momentan vollzieht sich eine Neuorientierung im gesamten Ausbildungssystem. Die Sozialpartner und die für die Organisation des Ausbildungssystems zuständige Stelle wollen für die Zukunft feste Standards für Praxis und Theorie, die Anpassung der Ausbildung an technologischen und wirtschaftlichen Wandel, die Durchführung der Ausbildung durch qualifiziertes Personal und die Integration der Berufsausbildung in das nationale Bildungssystem sicherstellen. Die noch nicht voll erfüllten Kriterien werden in diesem Sinne von den an der Ausbildung beteiligten Personen, Organisationen und Stellen akzeptiert und entsprechende Anstrengungen zu deren Umsetzung werden unternommen.

## **5.3 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN DER WALLONIE (BELGIEN)**

PAUL BALANCIER, BENOIT LEONARD

Liste der befragten Personen zu Teil II:

- Pierre Colin, Generalsekretär des Mittelstandsverbandes (UCM – Union des Classes Moyennes, Mitglied der UEAPME),
- Francine Deville, Geschäftsführerin des IFPME (Institut de Formation des Classes Moyennes et des PME, offizielles Organ zur Durchführung der Berufsausbildung)
- Marc Goblet, FGTB, Arbeitergewerkschaft

### **5.3.1. Ausbildung an zwei Orten**

- P. Colin: Das duale Ausbildungssystem sollte keinesfalls von einem einfachen System abgelöst werden. Der wichtigste Ausbildungsteil ist jedoch die betriebliche Ausbildung.
- F. Deville: Die Zeit der betrieblichen Ausbildung ist sehr wichtig. Die Verbindung zwischen den beiden Ausbildungsorten ist aufgrund eines Evaluationspapiers, dem sogenannten Fortschrittsplan der Ausbildung (Schéma de progression d'apprentissage), verstärkt worden.

### **5.3.2. Ausbildungsvertrag als gesetzliche Grundlage**

- P. Colin: Der Schutz der Jugendlichen innerhalb dieses Systems ist eine absolute Notwendigkeit. Der Auszubildende ist kein Arbeiter, er ist Schüler im Rahmen seiner Pflichtschulausbildung.
- F. Deville: Der Ausbildungsvertrag definiert Rechte und Pflichten jeder Partei. Der Vertrag kommt durch Unterstützung des „Délégué à la tutelle“ zustande. Es handelt sich um einen Ausbildungsvertrag, der dem Auszubildenden ein Entgelt zusichert, das nach einem Jahr gemäß des Anstiegs des produktiven Beitrags des Auszubildenden im Unternehmen ansteigt.
- M. Goblet: Der Vertrag muss die soziale Absicherung der Auszubildenden verstärken.

### **5.3.3. Feste inhaltliche Maßstäbe für Theorie und Praxis**

- P. Colin: Es ist die Rolle einzig der Berufskommissionen, die Inhalte der Ausbildungsprogramme für Berufsausbildung in Bezug auf die Qualifikationsprofile festzulegen.
- F. Deville: Es erscheint wichtig, einen Einbezug der Ausbilder und der in den jeweiligen Berufen Tätigen in die Ausarbeitung der Kursinhalte vorzusehen. Offensichtlich nehmen diese Rolle derzeit einzig die Berufskommissionen wahr.

### **5.3.4. Anpassung der Ausbildungsinhalte und –methoden an den technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt**

- P. Colin: Die Anpassung der Ausbildungsinhalte und –methoden muss die Sichtweise der Betriebe berücksichtigen, die von der Entwicklung der Technologie und der Wirtschaft primär betroffen sind.
- F. Deville: Die Anpassung der Inhalte an die technologische Entwicklung geschieht aufgrund des Systems ständig, da es die Beteiligung beruflicher Verbände gibt.

### **5.3.5. Kammern, Branchenverbände und andere Organisationen sichern einen wesentlichen Teil der Organisation und Durchführung der Berufsausbildung**

- P. Colin: Die Durchführung der Programme durch Berufsverbände und deren Einfluss auf diesbezügliche Entscheidungen ist von grundlegender Bedeutung.
- F. Deville: Der Vorstand der IFPME setzt sich aus Vertretern der beruflichen und überberuflichen Verbände zusammen.

### **5.3.6. Steuerung und Kontrolle der Ausbildung**

- P. Colin: Steuerung und Kontrolle ist grundlegend notwendig, die Mitglieder eines Prüfungsausschusses müssen unbedingt Unternehmer sein.
- F. Deville: Der „délégué à la tutelle“ leitet die Kontrolle und ist damit diejenige Person, die einerseits Abstimmungen mit den Unternehmen erzielt und andererseits als Vermittler zwischen Unternehmen und Auszubildenden bei Vertragsunterzeichnung fungiert. Aufgrund des „Schéma de progression“ nehmen die Ausbilder der Ausbildungszentren Aufgaben im Rahmen der Kontrolle und Aufsicht wahr. Sie prüfen die Anerkennung des Ausbildungsprogrammes.
- M. Goblet: Die Kontrolle der Ausbildung muss auf öffentlicher Ebene verbleiben.

### **5.3.7. Einbindung der Unternehmen in die Finanzierung des praktischen Teils der Ausbildung**

- P. Colin: Die Unternehmen sind an der Finanzierung der Ausbildung beteiligt. Die Unternehmen tragen die Kosten für Entgelt des Auszubildenden und für sämtliches für die Ausbildungsdurchführung benötigtes Material. Dabei sollte im Auge behalten

werden, dass die Ausbildung hauptsächlich für das Handwerk in Betracht kommt. Der theoretische Teil ist öffentlich finanziert.

- F. Deville: Die Unternehmen sind durch die Zahlung von Entgelten an die Jugendlichen in die Finanzierung der Ausbildung eingebunden. Darüber hinaus zahlen sie für die Mitgliedschaft in Berufsorganisationen, die Unterstützung der praktischen Ausbildung durch den Betrieb der Ausbildungszentren bieten. Letztlich zahlen sie somit die praktische Ausbildung im Betrieb.
- M. Goblet: Die Finanzierung der Ausbildung muss zur Optimierung des dualen Systems zwischen den öffentlichen Stellen und den Unternehmen aufgeteilt werden.

### **5.3.8. Die Ausbildung wird durch qualifiziertes Personal sichergestellt:**

- P. Colin: In Belgien ist dies der Fall. Der hauptsächliche Ausbilder ist der Unternehmer. Auch die Ausbilder in den Ausbildungszentren sind sämtlich Unternehmer. Dieser Aspekt ist einer der größten Pluspunkte des Systems.
- F. Deville: Einerseits muss das Unternehmen selbst die Genehmigung zur Ausbildung erhalten und andererseits müssen die Ausbilder pädagogischen und beruflichen Anforderungen genügen.

### **5.3.9. Bewertung von Fertigkeiten am Ende der Ausbildung**

- P. Colin: An den Prüfungen nehmen Unternehmer teil, was einen guten Weg zur Sicherung der Relevanz von Prüfungsinhalten darstellt.
- F. Deville: Praktische und theoretische Ausbildung müssen beurteilt werden. Die praktische Seite erfolgt unter Beteiligung von Unternehmern und auf Grundlage von Entscheidungen der Berufsverbände.
- M. Goblet: Die Beurteilung der praktischen Fertigkeiten sollte unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in der Prüfungskommission erfolgen.

### **5.3.10. Ausbildungsangebot, das sowohl Benachteiligten als auch besonders Begabten offensteht. Die Unternehmen sind für die Auswahl ihrer Auszubildenden verantwortlich**

- P. Colin: Die Berufsausbildung muss eine Ausbildungsform bleiben, die jedermann offensteht. Die Betriebe müssen unbedingt das Recht behalten, ihre Auszubildenden selbst auszuwählen. Für sie sollte auch in Zukunft keine Pflicht bestehen, die Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung weiter zu beschäftigen. Ausbildung sollte abzielen auf Lernen, Bildung (situationsabhängiges korrektes Verhalten, etwa Pünktlichkeit) und Unternehmenskultur.
- F. Deville: Seit einigen Jahren haben IFPME und die Ausbildungszentren der „Classes Moyennes“ ein neues System zur Hilfestellung bei der Suche nach der richtigen Ausbildung für junge Leute eingeführt, wobei der Wissensstand in Grundkursen dargestellt wird.

### **5.3.11. Integration der Berufsausbildung in das nationale Bildungssystem**

- P. Colin: Das Berufsausbildungssystem muss aus mindestens zwei Gründen in das gesamte nationale Bildungssystem eingegliedert sein: Transparenz des Ausbildungsstandes für Unternehmer und Arbeitgeber und für die Schüler selbst (besonders im Hinblick auf die Wertigkeit von Zeugnissen), Weiterbildung.
- F. Deville: Es bestehen Kontakte mit dem Bildungsministerium im Hinblick auf Anerkennung ähnlicher Programme, die von den Schulen und Ausbildungszentren angeboten werden.
- M. Goblet: Es bestehen zahlreiche Ansätze (Berufsbild- und Qualifikationskommissionen – „Commissions Communautaires des Profils et des Qualifications“) zur Harmonisierung des dualen Ausbildungssystems und zur Ermöglichung eines Übergangs von einem System in das andere.

## **5.4. AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN DÄNEMARK**

ANNE HOLM SJØBERG

### **Akzeptanz der Kriterien**

Wie bereits beschrieben hat die dänische Regierung gerade erst eine Reform des VET Systems durchgeführt. Sämtliche Sozialpartner waren in die Entwicklung dieses Systems einbezogen, daher sind sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerorganisationen mit den Ergebnissen sehr zufrieden. Die VET Reform erfüllt nahezu jedes der UEAPME Kriterien für eine Ausbildung in Europa. Dennoch sind in Dänemark Probleme aufgetreten, da 17% der Schüler keinen Ausbildungsplatz in den Betrieben finden können. Die Sozialpartner und das Bildungsministerium haben daher einen Plan zur Schaffung weiterer Ausbildungsplätze angekündigt. Derzeit besuchen 30.000 Schüler berufliche und Handelsschulen, und 5.000 Schüler können keinen Ausbildungsvertrag abschließen. In den nächsten vier Jahren zielen die Sozialpartner und das Bildungsministerium auf die Schaffung 5.000 neuer Ausbildungsplätze.

### **5.4.1. Ausbildung an zwei Orten**

4= erreicht, aber nicht zu 100% erfolgreich.

Die Ausbildung an zwei Orten ist seit 1965 Bestandteil des dänischen VET Systems. Seit dieser Zeit sind bereits zahlreiche Reformen des Systems erfolgt. Die letzte ist die dänische VET Reform 2000. Sie bewirkt keine Veränderung des Verhältnisses zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung. In einigen Berufen (z. B. Maler) nimmt die betriebliche Ausbildung 80% der gesamten Berufsausbildung ein. Findet ein Schüler keine Ausbildungsstelle in den Betrieben, bieten die Schulen „praktische“ Ausbildung an. Derzeit finden fast 10.000 Schüler keinen Ausbildungsplatz in Unternehmen. Die Sozialpartner und das Bildungsministerium haben daher einen Plan zur Schaffung neuer Ausbildungsstellen angekündigt. Derzeit besuchen 30.000 Schüler berufsbildende und Handelsschulen und

5.000 können keinen Ausbildungsvertrag abschließen. In den nächsten vier Jahren möchten die Sozialpartner und das Bildungsministerium 5.000 neue Ausbildungsstellen schaffen.

#### **5.4.2. Ausbildungsvertrag als rechtliche Grundlage**

---

5= erfüllt.

Die Ausbildung ist per Vertrag geregelt. Aufgrund der Möglichkeiten der Auszubildenden, bei offiziellen Stellen Beschwerde einzulegen, sind Vertragskündigungen durch die Unternehmen schwierig. Daher müssen für solche Kündigungen plausible Gründe vorliegen. Umgekehrt kann jeder Schüler sofort und jederzeit seinen Vertrag kündigen. Während der ersten drei Monate besteht eine Probezeit, während der jede Partei den Vertrag kündigen kann.

#### **5.4.3. Feste inhaltliche Standards für Theorie und Praxis**

---

5= erfüllt.

Seit den VET Reformen nach 1965 sind die Inhalte der theoretischen und praktischen Ausbildung immer an festen Standards orientiert gewesen. Die bildungspolitischen Ziele und Rahmen werden auf zentraler Ebene formuliert, während dezentrale Ebenen Inhalte und Art der Bildung mit einem gewissen Maß an Freiheit hinsichtlich der Methodik planen. Die Berufskommissionen stellen die Notwendigkeit neuer oder modifizierter Ausbildungsprogramme fest. Jeder Schüler muss an einer Mindestzahl an Kursen in den beruflichen Schulen teilnehmen, die von den Berufskommissionen und dem Bildungsministerium festgelegt werden. Die neue VET Reform eröffnet eine modularisierte Struktur, in der jeder Schüler ein eigenes, durch einen persönlichen Ausbildungsplan beschriebenes Programm zusammenstellen oder zusätzlich belegen kann. Die neue Reform soll ein Zusammenspiel zwischen theoretischem und praktischem Teil sicherstellen, was bedeutet, dass ein Zusammenhang zwischen den Lerninhalten in Schule und Betrieb bestehen muss. Deswegen erhalten die Schüler ein persönliches Logbuch, in welchem die Betriebe die während der jeweils letzten betrieblichen Ausbildungsperiode vom Auszubildenden durchgeführten Arbeiten festhalten.

#### **5.4.4. Beratung und Anpassung von Ausbildungsinhalten und –methoden an technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt**

---

5= erfüllt.

Die hohe Verantwortlichkeit der Sozialpartner und deren starke Einbeziehung in das dänische VET System sichert eine ständige Anpassung der verschiedenen Programme an neue Technologien. Die branchenweisen Berufskommissionen stellen die Notwendigkeit neuer oder modifizierter Ausbildungsgänge fest. Werden Änderungen als notwendig erachtet, werden Empfehlungen aufgrund qualitativer und quantitativer Erhebungen, z. B. hinsichtlich der Einstellungschancen oder der Verfügbarkeit von Ausbildungsstellen, ausgesprochen. Kommt die Kommission zu der Überzeugung, dass Änderungen notwendig sind, wird eine Gruppe aus Experten zur Formulierung desjenigen Berufsbildes gebildet, das diesen betreffenden Ausbildungsgang berührt. Der zweite Schritt besteht dann in der Formulierung von beruflichen Anforderungen.

#### **5.4.5. Kammern, Organisationen und Institutionen stellen einen wichtigen Teil in der Organisation der Berufsausbildung und der Ausbildung von Lehrern und Ausbildern sicher**

---

5= angewendet.

Dem dänischen Bildungsministerium obliegt mittels Ziel- und Rahmenbestimmungskompetenz die gesamte Verantwortung für die Kontrolle und Steuerung. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sind gleichermaßen in den Organen der branchenspezifischen Berufskommissionen vertreten. Die Rolle der Kommissionen besteht in Entscheidungen hinsichtlich beruflicher Ausbildungsqualifikationen und Vorschriften zu Ausbildungsbedingungen. Der VET Rat (EUR), in der auch Mitglieder der Berufskommissionen vertreten sind, hat die Aufgabe, jeden Vorschlag für eine neue Ausbildungsordnung, der durch das Bildungsministerium unterbreitet wird, fachlich zu kommentieren. In jeder Schule gibt es einen Schulvorstand. Die Schulleitung aus Vertretern der Sozialpartner und lokalen Behörden bildet die Spitze einer beruflichen Schule, überwacht deren Arbeit und genehmigt das Budget. Zusätzlich sind örtliche Berufsbildungskommissionen eingerichtet, deren Aufgabe in der Beratung der beruflichen Schulen und der Schaffung von Verbindungen mit dem regionalen Arbeitsmarkt besteht. Jede berufliche Schule trägt innerhalb des Rahmens ministerieller Regeln selbst die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung von Ausbildern.

#### **5.4.6. Kontrolle der Ausbildung durch die Kammern und Kontrolle der Schulen durch öffentliche Stellen**

---

5= angewendet.

Die branchenweisen Berufskommissionen halten die gesamte Verantwortung der Ausbildungskontrolle in den Betrieben. Das bedeutet auf lokaler Ebene das Halten enger Kontakte mit den Betrieben. Ein Betrieb, der keine korrekte Ausbildung mit den Auszubildenden durchführt, wird von Mitgliedern der lokalen Kommission der Branchenberufskommission gemeldet, die anschließend eine Inspektion durchführt. Das Bildungsministerium hat die allgemeine Verantwortung für die Kontrolle der Ausbildung in beruflichen Schulen inne, jede Schule hält jedoch die Kontrolle und Steuerung des eigenen finanziellen Budgets selbst.

#### **5.4.7. Einbeziehung der Unternehmen in die Finanzierung des praktischen Teils und öffentliche Finanzierung des theoretischen Teils**

---

5= angewendet.

Sobald Auszubildender und Unternehmen den Ausbildungsvertrag unterzeichnet haben, zahlt das Unternehmen dem Auszubildenden ein Entgelt, auch während der schulischen Ausbildungszeit. Diese Entgelte, die während des Schulbesuchs des Auszubildenden gezahlt werden, erhalten die Betriebe anschließend durch die Arbeitgeber-Erstattungsfonds (AER) für Auszubildendenentgelte zurück. AER ist ein Programm, das von Arbeitgebern des öffentlichen und privaten Sektors gemeinsam betrieben wird. AER bietet Arbeitgebern, die Ausbildungsstellen für bestimmte Auszubildende anbieten, und Auszubildenden, die Ausbildungsstellen in Dänemark oder im Ausland nachfragen, finanzielle Unterstützung. Die

Kosten des AER Programmes werden durch in Abhängigkeit von der Anzahl der Auszubildenden zu entrichtende Beiträge der Arbeitgeber gedeckt. Um die Anzahl an Ausbildungsstellen zu erhöhen, wurden zwischen 1991 und 1997 auch die Entgelte während des praktischen Teils der Ausbildung durch AER zurückerstattet. Während der beruflichen Grundausbildung an den Schulen können die Schüler eine Unterstützung aus dem dänischen staatlichen Ausbildungsplan (SU) erhalten, bevor sie einen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen eingehen. Jeder Däne über 18 ist zum Bezug solcher Beihilfen für seine weitere Ausbildung berechtigt, unabhängig vom sozialen Status. Der Unterricht an öffentlichen dänischen Schulen sowie an den meisten privaten Berufsbildungseinrichtungen ist für die Schüler kostenlos. Damit bietet die Gesellschaft Hilfen zur Deckung des Lebensunterhaltes für eine Vielfalt an Kursen und Studiengängen an. Der staatliche Stipendiums- und Darlehensplan (dänisches Akronym SU) wird durch die staatliche Stipendiums- und Darlehensplanstelle in Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen und unter Aufsicht des dänischen Bildungsministeriums verwaltet.

#### **5.4.8. Ausbildung erfolgt durch qualifiziertes Personal**

4= wird angewendet, aber nicht zu 100% erfolgreich.

Die Einführung der neuen VET Reform bedeutet eine radikale Wende in Bezug auf die Rolle des Lehrers. Sie erhalten eine neue Rolle als Tutoren/Kontaktlehrer, müssen einen Gesamtüberblick über das Bildungsangebot für ihre Auszubildenden haben und müssen in der Lage sein, ihre Schüler fortschreitend durch deren individuellen Bildungsprogramme zu begleiten. Zur Vermittlung der veränderten Sichtweise (vom Lehren zum Lernen) wurde ein nationales Lehrerfortbildungsprogramm entwickelt. Von VET Schulen eingestellte Lehrer absolvieren zunächst eine pädagogische Lehrerfortbildung am DEL, dem nationalen Berufsschullehrerinstitut. Zum Zeitpunkt der Einstellung von Berufsschullehrern wird ausgedehnte Berufserfahrung erwartet, um ein optimales Zusammenspiel zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung im Unternehmen gewährleisten zu können. Eine Schwierigkeit besteht darin, dass manche Lehrer bereits lange Zeit unterrichten – 15 bis 20 Jahre – und dadurch das Gefühl für aktuelle Geschehnisse in den Unternehmen verloren haben. Daher besteht die Notwendigkeit mehr praktischer Lehrerfortbildungen in den Unternehmen.

#### **5.4.9. Beurteilung der Fähigkeiten durch Prüfungen, die unter Teilnahme von Experten des wirtschaftlichen Bereichs organisiert und durchgeführt werden**

5= wird angewendet.

Wirtschaftliche Fähigkeiten werden in hohem Ausmaß beurteilt, da die Sozialpartner einbezogen sind. Die Ausbildung wird mit einer Gesellenprüfung abgeschlossen oder einer ähnlichen Prüfung, die berufliche Fertigkeiten, Wissen und Verhalten prüft. Ein Berufsexperte beurteilt jede Prüfung. Es gab auch kritische Stimmen zur Gesellenprüfung, da sie nahezu von jedem Auszubildenden bestanden wurde. Da mittlerweile auch ein Durchfallen möglich ist, sind die Prüfungen glaubwürdiger geworden. Jeder Schüler kann, wenn er zu den drei besten Schülern seines Berufs gehört, Gold, Silber oder Bronze gewinnen, was sehr motivierend wirkt.

#### **5.4.10. Bildungsmöglichkeiten, die Zugang sowohl für höher begabte als auch für Schüler mit Schwierigkeiten gewähren. Das Unternehmen ist für die Rekrutierung seiner Auszubildenden allein verantwortlich.**

4= wird fast vollständig angewendet.

Die neue VET Reform führt drei Niveaus ein, aus denen die Schüler jeweils das für sie richtige auswählen können. Ein Niveau ist für sehr begabte Schüler vorgesehen, da wenig Steuerung durch den Lehrer besteht und die Schüler an verschiedenen Projekten arbeiten, in denen sie Probleme selbstständig, aber natürlich mit Hilfe des Lehrers, lösen müssen. Ein weiteres Niveau ist für Schüler mit Schwierigkeiten vorgesehen, denn hier herrschen stärkere Steuerung durch den Lehrer und unmittelbares Lernen vor. Die Schüler können bei Bedarf zwischen den verschiedenen Niveaus wechseln. Eine aktuelle Evaluation der VET Reform zeigt, dass insbesondere die höher Begabten von dieser Reform profitieren. Anders hingegen stellt sich die Situation für die weniger Begabten dar. Teilweise ist die hohe Individualisierung des VET Systems für diese Gruppe schlechter handhabbar.

Die Unternehmen sind für die Gewinnung und Einstellung ihrer Auszubildenden zuständig, spezielle Berater an den Schulen helfen den Schülern jedoch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

#### **5.4.11. Integration der Berufsausbildung in das nationale Bildungssystem**

5= angewendet.

Das dänische VET System ist vollständig in die nationalen Bildungssysteme integriert, und diese Integration ist mit der VET Reform sogar noch verbessert worden. Das VET System ist Teil des sogenannten Jugendbildungssystems, das auch das Gymnasium einbezieht. Das VET System verhilft sowohl zu beruflichen als auch zu allgemeinen Kompetenzen und eröffnet Berufsaussichten oder den Zugang zu weiterer höherer Bildung. Das Gymnasium bietet lediglich das Erlernen genereller Kompetenzen und es eröffnet Möglichkeiten weiterer höherer Bildung. Im neuen VET System können die Schüler Bevorzugungen erhalten, wenn sie das Gymnasium oder andere allgemeine oder berufliche Bildungsgänge abgeschlossen haben. Das bedeutet, dass die Schüler Bildungsgänge nicht doppelt absolvieren müssen, wenn sie erst lange nach dem Absolvieren der öffentlichen Schulen in das VET System einsteigen.

#### **Zusammenfassung**

Dänemark erfüllt die meisten der erwähnten Kriterien. Dennoch kann auch das dänische System noch weiter durch mehr praktische Pflichtfortbildung der Lehrer verbessert werden. In Dänemark sind Bewegungen in Richtung der Kriterien zu verzeichnen. Das dänische VET Modell wurde als bestes Modell der Erde 1999 mit dem Carl Bertelsmann Preis für „Berufliche Bildung und Fortbildung von morgen“ ausgezeichnet. Das bedeutet, dass das dänische System nunmehr selbst ein Orientierungspunkt geworden ist. Das dänische VET Modell erhielt die Auszeichnung aufgrund seines Erfolges durch Partnerschaft.



### Befragte Personen

- The Danish Employers Confederation, Vester Voldgade 113, DK-1790 Copenhagen V
- The Confederation of Danish Industries, H.C. Andersens Boulevard 18, DK-1787 København V
- The Ministry of Education, Frederiksholm Kanal 21, DK-1220 Copenhagen K
- The Danish Paintercraftmen Organisation, Snaregade 12, DK-1205 Copenhagen K
- The Danish Metalcraftsmen Organisation, Magnoliavej 2, DK-5250 Odense SV
- The Danish Hairdressers Organisation, Smallegade 10, 1. tv., DK-2000 Frederiksberg
- The Danish Federation of Small and Medium Sized Enterprises, Amaliegade 31, DK-1256 København K

## 5.5 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN FINNLAND

KARI VIINISALO

### Einführung

In Finnland befindet man sich inmitten einer gewaltigen Phase von Änderungen innerhalb der Berufsbildung. Mit Beginn des Jahres 1999 ist ein neues Gesetz in Kraft getreten. Die Berufsbildung geht zu einer Länge von drei Jahren inklusive einer halbjährigen betrieblichen Ausbildung über. Teilweise ist diese neue Form der Berufsausbildung als „Sandwich-Ausbildung“ bekannt. Derzeit ist die Berufsausbildung nur eine mögliche Form der Berufsbildung. Die neue Gesetzgebung war von Änderungen in der Ausbildungsverwaltung begleitet. Zusätzlich zu den Kommunen und kommunalen Vereinigungen dürfen jetzt auch private Träger berufliche Bildung anbieten. Ab sofort trägt der Staat vollständig alle Kosten der Berufsausbildung. Seit Anfang des Jahres 1999 können auch selbständige Unternehmer an Programmen der Berufsausbildung teilnehmen. Allerdings unterscheidet sich deren Ausbildung von traditionellen Formen in Finnland, da sie keine Arbeitsverträge haben. Die wichtigsten Herausforderungen in der Zukunft der Berufsausbildung betreffen die Qualität der Ausbildung, die Ausdehnung auf den polytechnischen Bereich und die aktive Verbreitung des sogenannten Europass-Zeugnisses.

### Befragungen gut informierter Vertreter relevanter Partner – Methodik

Die Befragung des Vertreters der Handelskammer Helsinki fand durch ein persönliches Gespräch statt. Alle anderen Befragungen erfolgten telefonisch, per Fax oder e-mail. Dabei wurden Erklärungen zum Verständnis einzelner Punkte beigefügt oder am Telefon vermittelt. Die sechs befragten Personen:

1. Krisitna Vuorela, Ausbildungsleiterin, Handelskammer Helsinki,
2. Raili Meyer, Leitender Direktor, Entwicklungsstiftung Finnischer Unternehmer SYKE,

3. Manu Altonen, Ausbildungsleiterin, Vereinigung der Finnischen Industrie und Arbeitgeber.
4. Jari-Pekka Jyrkänne, Sekretär für Arbeits- und Bildungspolitik, Zentralorgan der finnischen Gewerkschaften (SAK),
5. Merja Lamo, Beraterin, Bildungsgewerkschaft in Finnland (Gewerkschaft der Lehrer/VET)
6. Aimo Kaisaniemi, Bildungsberater, nationale Bildungsbehörde

### Zusammenfassung der Befragungen

Generell lassen sich in einigen Fällen Schwierigkeiten in der Beurteilung und Bewertung des finnischen Ausbildungssystems in Bezug auf die UEAPME-Kriterien feststellen, was mit der Ausformung der Berufsausbildung hauptsächlich als Erwachsenenbildung zusammenhängt. In einigen Antworten wird dieser Punkt besonders hervorgehoben. Betont werden muss ebenso, dass die Mitgliedschaft in den Handelskammern in Finnland freiwillig ist. In Bezug auf die Berufsausbildung besteht ihre Rolle lediglich in der Beschaffung und dem Angebot von Informationen. Die Rolle der Kammern, wie sie etwa in Deutschland ausgeprägt ist, übernehmen in Finnland die kommunalen Behörden. Das neue Gesetz zur Berufsausbildung ist sehr liberal bei der Vergabe von Entscheidungsbefugnissen im Rahmen der Berufsbildung und -ausbildung und stellt interne und externe Qualitätskontrollen vor lokale oder öffentliche behördliche Aufsicht. Im Hinblick auf die elf UEAPME Kriterien befindet sich Finnland sehr nahe an den Idealvorstellungen.

### 5.5.1. Ausbildung an zwei Lernorten

Zwei der Arbeitgebervertreter vergaben eine fünf für diesen Punkt. Einer beurteilte ihn mit vier mit der Begründung, dass die Qualität der theoretischen Ausbildung in Teilen noch zu wünschen übrig lasse. Die Vertreterin der Lehrgewerkschaft bewertete dieses Kriterium mit einer vier. Sie erklärte ihre Bewertung mit der Forderung nach einer Garantie der Institutionen für höhere Ausgewogenheit zwischen praktischem und theoretischem Ausbildungsteil. Dieser Vorschlag hängt jedoch auch mit anderen und nicht ausbildungsbezogenen Faktoren zusammen. Der Vertreter der SAK vergab die niedrigste Note, was er mit der Möglichkeit einer Ausbildung ausschließlich im Betrieb erklärte. Zukunft: Alle Befragten, die zu diesem Punkt keine Spitzenbewertungen vergaben, sehen gleichzeitig eine Verbesserung für die Zukunft, da sie eine Zunahme der theoretischen Ausbildung in den berufsbildenden Schulen erwarten. Kommentar: Insgesamt kann man aufgrund der Expertenurteile von einer recht guten Erfüllung des ersten Kriteriums ausgehen. Die kritischen Stimmen in den Befragungen bezogen sich stets entweder auf die theoretische oder auf die praktische Ausbildung. In der finnischen Praxis findet die Berufsausbildung an zwei Lernorten statt – am Arbeitsplatz und in einer Berufsschule.

### 5.5.2. Ausbildungsvertrag als rechtliche Grundlage

Dieses Kriterium wird in Finnland erfüllt. Alle Befragten vergaben hier die „fünf“. Zukunft: Lediglich einer der Befragten nannte die Möglichkeit, dass sich der Ausbildungsvertrag in Richtung eines reinen Ausbildungsvertrages anstelle einer Form des Arbeitsvertrages entwickeln könnte.

### **5.5.3. Feste inhaltliche Standards hinsichtlich der Inhalte von theoretischer und praktischer Ausbildung**

Um mit der Arbeitgeberseite zu beginnen, seien zunächst folgende Meinungen genannt: „Es kommt darauf an, inwieweit Arbeitgeber und Auszubildende in den Ausbildungsplan einbezogen wurden und, inwieweit die Schulen mit ihrer theoretischen Ausrichtung Kontakte zum Arbeitsleben pflegen“. „Es existiert zwar ein Kern-Curriculum, aber keine Ausarbeitungen in Bezug auf die individuellen Ausbildungspläne der Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung am Arbeitsplatz“. Die Arbeitnehmerseite ist demgegenüber der Ansicht, dass trotz der Beteiligung der Sozialpartner an der Erstellung der Curricula deren Involvierung in den letztlichen Entscheidungsprozess, der zur Anpassung der Curricula, nicht ausreicht. Der Vertreter der SAK äußerte sich noch kritischer zu diesem Punkt, da nach wie vor die Möglichkeit zur Erstellung von Ausbildungsplänen existiere, die nicht auf den Curricula der nationalen Ausbildungsbehörde basieren. Der Vertreter dieser Behörde betonte, dass selbst bei Ausrichtung der Ausbildungspläne an den offiziellen Curricula die letztliche Entscheidung auf unterster Ebene und bei Erstellung des Programmes orientiert an den Bedürfnissen des Arbeitgebers und des Auszubildenden gefällt werde. Dennoch lässt sich sagen, dass grundsätzliche Standards und Ausbildungsanforderungen auf nationaler Ebene festgelegt werden. Zukunft: Das finnische Ausbildungssystem entspricht diesem Kriterium insgesamt. Kommentar: Die Vereinbarkeit der theoretischen mit der praktischen Ausbildung ist hierbei der Hauptkritikpunkt. Nach Ansicht des Autors ist es wohl eher eine politische Frage, ob praktische oder wie von der Lehrgewerkschaft gefordert theoretische Ausbildung in Zukunft stärker betont werden wird. Allerdings könnte die Überbetonung leicht zu einer Entfernung von den tatsächlichen Bedürfnissen der Auszubildenden, Unternehmer und des Arbeitsmarktes führen.

### **5.5.4. Beratung und Anpassung der Ausbildungsinhalte und –methoden an technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt**

Die Arbeitgeberseite begründet ihre Bewertung wie folgt: „Es handelt sich um eine schwierige Aufgabe, die jedoch sehr im Interesse der Arbeitgeber steht“. Und: „In kleinen Unternehmen können in dieser Hinsicht Defizite bestehen“. Die Arbeitnehmerseite erklärt: „In kleinen Unternehmen ist es nicht immer möglich, mit neuesten technologischen und wirtschaftlichen Entwicklungen Schritt zu halten, und aufgrund geringerer finanzieller und Know-How-Ausstattung ist sicherlich nicht immer eine optimale Betreuung und Beratung der Auszubildenden gegeben“. Der Vertreter der SAK sieht in diesem Punkt keine wesentlichen Probleme: Finnland braucht nach seiner Ansicht keine „überbetrieblichen Anstalten“ wie sie beispielsweise in Deutschland existieren. Zukunft: Generell sind die Experten in diesem Punkt optimistisch und sehen auch Verbesserungen. Diese Einschätzung gründet sich sehr stark auf der bereits zwischen 1996 und 1999 erfolgten Fortbildung von 5.000 betrieblichen Ausbildern kleiner und mittlerer Unternehmen in Finnland. Der Rahmen dieser Fortbildungen umfasst etwa zwei Seminarwochen, die Finanzierung erfolgt zum Teil aus Mitteln des

europäischen Sozialfonds. In den nächsten zwei Jahren sollen 20.000 Ausbilder aus kleinen und mittleren Betrieben ausgebildet werden. Kommentar: Berufsausbildung wird von Bildungsbehörden und Lehrern häufig anhand traditioneller Klassenzimmerkriterien taxiert. Dieser Blickwinkel vernachlässigt die Wichtigkeit solcher Dinge wie Systemkenntnis, stillschweigendes Wissen (vgl. beispielsweise Nonak I. und Takeuchi H.: „Das wissenschaaffende Unternehmen“, 1995), Vernetzung, Team-Arbeit etc.; Werte, die mittlerweile als grundlegende Notwendigkeit für verstehendes Lernen und Sozialisation bei der Arbeit anerkannt sind. In dieser Hinsicht besitzt die Berufsausbildung einen Vorteil gegenüber rein schulischer Ausbildung und Bildung. Unserer Erfahrung aus dem Berufsbildungszentrum der Stadt Helsinki nach hängt die Möglichkeit, mit Entwicklungen Schritt zu halten, nachhaltig von der Branche oder dem Beruf ab. Schulen, die beispielsweise Aus- und Weiterbildung in Metallberufen betreiben, können häufig die finanziellen Mittel zur Vorhaltung neuester Technologie und Ausstattung nicht aufbringen, die in den Betrieben vorhanden ist. Auf der anderen Seite arbeiten viele beruflichen Bildungsinstitute mit neuester Informationstechnologie, die wiederum für kleine Unternehmen nicht bezahlbar ist. In wirtschaftlicher Hinsicht kann das Lernen durch die Arbeit selbst dem Auszubildenden ein verständliches Bild seiner Branche und seines beruflichen Umfeldes vermitteln – Aspekte, die zu dem Bereich gehören, die Experten „Systemkenntnis“ nennen.

### **5.5.5. Kammern, Organisationen und Institutionen stellen einen wesentlichen Teil der Organisation und Durchführung der Berufsausbildung und der Fortbildung der Ausbilder sicher**

Arbeitgeberseitig: Die Rolle der Handelskammern erstreckt sich in weiten Teilen auf die Versorgung mit Informationen über die Berufsausbildung. Die Sozialpartner sind in den Prozess durch Teilnahme bei der Entwicklung von Curricula eingebunden. Die Ausbildung von betrieblichen Ausbildern liegt auf den Schultern der Berufsbildungsinstitutionen. Der Vertreter der finnischen Unternehmerschaft forderte, dass die Verantwortlichkeit für die Ausbildung der Ausbilder zwischen Handelskammern und Unternehmerorganisationen aufgeteilt werden solle. Arbeitnehmerseitig: Der Lehrervertreter schließt die Möglichkeit einer Beteiligung der Sozialpartner an der Ausbildung der Ausbilder aus. Auf der anderen Seite könnte sie sich eine Rolle der Sozialpartner in der Verwaltung der Berufsausbildung vorstellen. Der Vertreter der SAK zeigte auf, dass die Curricula zwar vom nationalen Bildungsverband gesteuert und kontrolliert werden, aber die Sozialpartner beteiligt seien. Zukunft: Lediglich der Vertreter der Handelskammer Helsinki kann keine Entwicklungen in diesem Punkt feststellen. Alle anderen sind optimistisch und sehen aussichtsreiche Verbesserungen. Die Steuerungsgruppe für Berufsbildung und Kontakte zum Arbeitsleben, die vom Bildungsministerium eingesetzt wurde, war als ein Weg zur Verbesserung diesbezüglicher Bedingungen angesehen worden. In dieser Gruppe sind die Sozialpartner und andere relevante Institutionen vertreten.

Die Unternehmen sind mehr und mehr an der eigenen Organisation der Berufsbildung mit Ausbildung durch praktische Arbeit interessiert, aber das betrifft eher den Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung.

#### **5.5.6. Steuerung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung durch Kammern und der schulischen Ausbildung durch Behörden**

---

Dieser Punkt erhält von allen Befragten die niedrigste Einschätzung. Das liegt an einer im Vergleich zu Deutschland völlig anderen Rolle der Kammern in Finnland. Dieser Umstand erklärt die beiden Bewertungen mit „Null“. Andererseits ist der Ausbildungsvertrag eine privatrechtliche Beziehung und gehört zum Bereich der Arbeitsgesetze. Im Bezug auf die Berufsausbildung hat die Rolle der kommunalen Ausbildungsberater (Ausbildungsinspektoren) recht genau derjenigen der Kammern in Kontinentaleuropa entsprochen. Andererseits beobachtet der Vertreter der Vereinigung der finnischen Industrie und Arbeitgeber eine zu geringe Zahl an Ausbildern in den kommunalen Ausbildungszentren Finnlands. Insofern fehlen die Ressourcen zu einer Aufsicht und effektiven Kontrolle des gesamten, die schulische ebenso wie die Ausbildung am Arbeitsplatz einschließenden Ausbildungsprozesses. Diejenigen Befragten, die mit dem tatsächlichen Ausbildungsprozess in Ausbildungsorganisationen vertraut sind, zeigten auf, dass es trotz eines öffentlichen Kontrollsystems für Schulen und Institutionen an tatsächlicher Kontrolle fehle. Die neue Gesetzgebung ermöglicht auch registrierten Vereinen oder Stiftungen die Organisation von Berufsbildung zusätzlich zu derjenigen der kommunalen Behörden. Der Vertreter der Unternehmer zeigte die Möglichkeit von Problemen im Falle der Unzufriedenheit mit von Privatanbietern vermittelter Ausbildung auf. Die einzige Beschwerdemöglichkeit in einem solchen Fall stelle dann der Schulleiter der Einrichtung dar, denn eine neutrale Stelle existiert nicht. Zukunft: Die verbesserten und 1999 in Kraft getretenen Gesetze betonen die interne und externe Qualitätskontrolle. Hierdurch erklärt sich die optimistische Haltung zu diesem Punkt. Kommentar: die nationale Bildungskommission hat eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung von Qualitätskriterien für die Berufsausbildung in Finnland eingesetzt. Die erste Anhörung wird 2001 stattfinden. In dieser Arbeitsgruppe sind Vertreter der 15 größten Anbieter von Berufsausbildung versammelt, unter anderem das Ausbildungszentrum der Bildungsabteilung der Stadt Helsinki.

#### **5.5.7. Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung des praktischen Teils, öffentliche Finanzierung des theoretischen Teils der Ausbildung**

---

Einige leichte Unterschiede zwischen der Ansicht der Arbeitgeber und derjenigen der Arbeitnehmer können in diesem Punkt vermerkt werden. Da sind diejenigen, die das Kriterium als vollständig erfüllt ansehen. Der Vertreter der finnischen Unternehmer argumentiert, dass die Unternehmen einen angemesseneren Ausgleich für Zeit und Mühen der Betreuung der Auszubildenden erhalten müssten. Der Lehrvertreter vertrat die Ansicht, dass der Staat oft Subventionen für die Beschäftigung zahlt, beispielsweise für

Arbeitslose und daher auch für Auszubildende. Zu diesem Punkt bemerkte der Vertreter der SAK, dass das finnische System sich von den meisten anderen mitteleuropäischen Systemen unterscheidet, beispielsweise vom deutschen. Die Betriebe sind in keiner Weise, auch nicht etwa durch die Zahlung von Steuern oder ähnlichen Abgaben an der Finanzierung der Ausbildung beteiligt. Zukunft: Die Befragten sehen einen möglichen Fortschritt auch in diesem Punkt, hauptsächlich durch die stärkere Beteiligung der Unternehmen an der Organisation der Berufsausbildung.

#### **5.5.8. Die Ausbildung wird von qualifiziertem Personal sichergestellt**

---

In Bezug auf diesen Punkt wird der größte Unterschied zwischen der derzeitigen und der zukünftigen Situation in fünf Jahren gesehen. Die Experten glauben, dass insbesondere kleine Unternehmen Schwierigkeiten mit der Erfüllung dieses Kriteriums haben könnten. Auf der anderen Seite erklärte der Vertreter der finnischen Unternehmer, dass die Ausbildungsinstitutionen und berufsbildenden Schulen ihre Ausbildung weiterentwickeln sollten, um den besonderen Anforderungen in der Zukunft begegnen zu können. Das würde beispielsweise eine flexiblere Ausbildung und eine modulare Struktur der Kurse bedeuten, da Ausbildung auf individuellen Studienplänen basiert und Qualifikationsanforderungen wahrnimmt, nicht jedoch die Studienpläne für berufsbildende Schulen und Vollzeit-Auszubildende an den Schulen. Die Lehrvertreterin steht diesem Punkt am kritischsten gegenüber. Sie bezieht sich darauf, dass keine Richtlinien existieren, die formalen Anforderungen an Qualifikationen oder Ausbilder am Arbeitsplatz betreffend. Dieser Meinung schließt sich der Vertreter der SAK an. Zukunft: Die Befragten sehen in diesem Punkt Verbesserungen für die Zukunft, erstens aufgrund der Ausbildung von betrieblichen Ausbildern. Zweitens erwarten sowohl die Lehrvertreterin als auch der Gewerkschaftsverband Richtlinien, die formale Anforderungen an die betrieblichen Ausbilder enthalten.

#### **5.5.9. Bewertung von Fertigkeiten in Prüfungen unter Teilnahme von Experten des wirtschaftlichen Bereichs**

---

Wie erwähnt werden Ausbildungszeugnisse von einer Prüfungskommission ausgestellt, nachdem der Schüler eine Prüfung zur Demonstration seiner Fertigkeiten abgelegt hat. Die Sozialpartner und die Unternehmen sind in diesen Prüfungskommissionen vertreten. Die Kritik der befragten Experten ist daher dahingehend, dass zu wenige Auszubildende an diesen Prüfungen überhaupt teilnehmen. Zukunft: Einhergehend mit einer Verbesserung der Prüfungen wird ein signifikanter Anstieg an Teilnehmern der Abschlussprüfung erwartet. Der Vertreter der SAK sieht es als immerhin möglich an, dass die Teilnahme in Zukunft zur Pflicht wird. Kommentar: Derzeit laufen mehrere Projekte zur Verbesserung der Prüfung, die auf eine höhere Flexibilität und eine größere Nähe zur Arbeitsprozesswirklichkeit hinauslaufen sollen. Das könnte beispielsweise eine Demonstration der Fertigkeiten und das

Sammeln von entsprechenden Vermerken ihres Könnens innerhalb und als Teil der normalen Arbeit bedeuten. Dieses Verfahren wäre im Vergleich zu zwei- bis dreitägigen Prüfungen mit mehr oder weniger simulierten Aufgaben auch noch kostengünstiger. Das Ausbildungszentrum der Bildungsabteilung der Stadt Helsinki prüft diese Möglichkeit derzeit gemeinsam mit der Bildungskommission. Man kann sagen, dass 70% des handwerklichen Könnens und Wissens auch mittels anderer Methoden als einer Prüfung herkömmlicher Art zuverlässig festgestellt werden könnten. Diese möglichen Alternativen wurden von den Befragten, die der Arbeitserfahrung und dem arbeitsbezogenen Wissen vorrangige Bedeutung einräumen, ebenfalls aufgezeigt. So wurde herausgefunden, dass die derzeitige Form der Prüfung im Vergleich zu alternativ vorgeschlagenen Methoden lediglich 40% des fraglichen Handwerks erfasst.

#### **5.5.10. Ausbildungsmöglichkeiten, die sowohl für Personen mit Lernschwierigkeiten als auch für sehr Begabte zugänglich sind. Das Unternehmen ist für die Rekrutierung seiner Auszubildenden zuständig**

Zwei der fünf Befragten denken, dass dieses Kriterium in Finnland vollständig abgedeckt ist. Diejenigen, die die Situation momentan als wenig vorteilhaft für mögliche Auszubildende mit Lernschwierigkeiten ansehen, beziehen sich auf die Tatsache, dass dieser Personenkreis von den Unternehmen erst gar nicht eingestellt wird. Der Vertreter des SAK konnte zu diesem Punkt keine Gesamtwertung abgeben, sondern beurteilte ihn getrennt. Die Zugangsmöglichkeiten wertete er mit vier. Für den zweiten Teilaspekt vergab er fünf Punkte. In Finnland ist immer der Arbeitgeber für Auswahl und Einstellung zuständig. Der Ausbildungsvertrag ist ein befristeter Arbeitsvertrag und verpflichtet den Arbeitgeber oder Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in keiner Weise.

#### **5.5.11. Integration der Berufsausbildung in das nationale Bildungssystem**

Drei Befragte sehen die Berufsausbildung als voll in das nationale Bildungssystem integriert an. Objektiv betrachtet stimmt das auch, denn die Berufsausbildung ist eine Form gehobener Sekundärbildung. Der Vertreter der nationalen Bildungskommission behauptet, dass zwar eine rechtliche Grundlage zur vollständigen Integration bestehe, funktional jedoch eine Spaltung bestehe. Um ein Beispiel zu nennen: Das im Entwicklungsplan für Bildung und universitäre Forschung für die Jahre 1995 – 1999 genannte Ziel der Erhöhung der Anzahl der Berufsausbildungen auf 20% eines Jahrgangs hat keine konkreten Maßnahmen auf lokaler Ebene in den Kommunen und in den beruflichen Schulen ausgelöst. Diejenigen Befragten, die für dieses Kriterium wenige Punkte vergeben haben, wollten damit ausdrücken, dass eine neue Handhabung der Berufsbildung mit einer aktiveren Rolle der Unternehmen entwickelt werden sollte.

Kommentar: Der Autor erachtet die Entwicklung eines neuen Modells zur Durchführung von Berufsausbildung als wirkliche öffentlich-private Zusammenarbeit für notwendig. Das britische Modell der Ausbildungs- und Unternehmenszentren (TECs – Training and Enterprise Centres) könnte als Modellbeispiel dienen.

#### **Zusammenfassung**

Allgemein kann gesagt werden, dass Finnland in Bezug auf die elf Kriterien sehr nahe an der Wunschvorstellung der UEAPME ist. Die Stellung der Berufsausbildung ist in den neunziger Jahren gestärkt worden. Ziel war die Entwicklung der Berufsausbildung zur anderen Bildungsformen gleichgestellten Alternative. Die wesentlichen Herausforderungen für die Zukunft bestehen in der Sicherung der Qualität der Berufsausbildung, der Ausweitung auf den polytechnischen Bereich und der aktiven Nutzung des sogenannten Europass-Zeugnisses. Das System der auf Kompetenzen basierenden Qualifikationen dient bereits der Qualitätssicherung. Erwartet wird in jedem Fall eine Verbesserung des Lernens durch praktische Arbeit, die sich aus der Ausbildung der betrieblichen Ausbilder in kleinen und mittleren Unternehmen ergeben wird. Dieses Projekt wird auch die Kontakte zwischen beruflichen Schulen und Unternehmen vertiefen. In Finnland befindet man sich momentan im Begriff zu großen Veränderungen der Berufsausbildung. Die rein schulische berufliche Bildung geht in eine neue über drei Jahre laufende Ausbildung mit einem halbjährigen Praxisteil (Lernen durch praktisches Arbeiten) über. Ungeachtet dieser Verbesserung des schulischen Berufsbildungssystems bleibt das Ziel der Ausweitung der Berufsausbildung auf die Gebiete der Berufserstausbildung und der Weiterbildung seitens der Regierung bestehen. Die durchschnittliche Zahl an Auszubildenden wird nach Schätzungen von 1999 28.000 auf 36.000 in 2003 steigen.

## **5.6 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN FRANKREICH**

CHANTAL LISBONIS

Positionen verschiedener französischer Fachleute in Bezug auf die UEAPME Kriterien:

In Frankreich finden sich in Abhängigkeit des jeweils befragten Experten sehr unterschiedliche Ansichten.

#### **Das Bildungsministerium**

Das Bildungsministerium befürwortet die Rolle der Unternehmen im praktischen Teil der Curricula, sofern – und nur dann – das Ministerium die Kontrolle über die Abschlüsse und Zeugnisse innehat, um so gleiche Zugangsmöglichkeiten für alle zu gewährleisten und eine im gesamten Land anerkannte und gleichwertige Ausbildung garantieren zu können. Innerhalb des vom Bildungsministerium vorgegebenen Rahmens bleibt für die Ausbildungsorganisationen im praktischen Teil der Ausbildung eine gewisse Flexibilität bestehen.

### Das Ministerium für Beschäftigung und Solidarität

Das Ministerium würde Möglichkeiten zur Verbesserung des beruflichen und theoretischen Wissens auf lebenslanger Basis schaffen, die gleichermaßen innerbetriebliches Lernen wie allgemeinbildende Ausbildungszeiten anerkennen. Diese Position erfordert eine Neuorganisation des Zertifizierungssystems, weswegen das Ministerium einen intensiveren Dialog mit den einzelnen Berufszweigen anstrebt.

---

### Die Sozialpartner

(aus Branchenvertretern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden)

Die Sozialpartner streben ein System der Anerkennung praktischer und theoretischer Kurse an, das auf gleicher Grundlage wie das des Bildungsministeriums angelegt ist. Daher stimmen sie vollständig mit dem UEAPME Kriterienkatalog überein und streben den Aufbau eines Systems analog zu den britischen NVQ an. Im Rahmen der Einführung eines Weißbuchs zur beruflichen Ausbildung befinden sie sich mit dem Ministerium für Beschäftigung und dem Bildungsministerium in Verhandlungen zu diesem Thema.

---

### Beurteilung der UEAPME Kriterien und Hinweise auf eine sinnvollere Einführung dieser Kriterien:

Wenn in Frankreich die Kriterien übernommen und eingeführt werden sollen, dann ist die Neudefinition der Ausbildungsgesetze unumgänglich. Die Rolle der Unternehmen muss neu festgelegt werden, ebenso wie sich der rechtliche Status der Auszubildenden demjenigen eines Studenten annähern müsste. In diesem Sinn wäre es angemessen:

1. Im Sinne einer Verbesserung des Wissens über Ausbildungsnotwendigkeiten zu agieren: durch den Einsatz von Beobachtern, die Informationen über quantitative und qualitative Entwicklungen in den Qualifikationsbereichen sammeln und durch die Intensivierung des Dialogs mit den sozialen und unternehmerischen Partnern hinsichtlich ihrer Anforderungen an Ausbildung.
2. Die quantitative Entwicklung der Berufsausbildung durch angemessene Budgets und Ausstattung der Ausbildungszentren auf Grundlage der mit den öffentlichen Stellen vereinbarten Rahmen finanziell zu unterstützen.
3. Auf eine Verbesserung der Information und Beratung der Jugendlichen hin zu arbeiten: Informationen über Berufe und Ausbildungswege gemeinsam mit den bestehenden Beratungs- und Informationsstellen. Dies könnte durch die Handwerks- und Handelskammern, der Beratungs- und Informationsstelle für junge Leute mit dem Ziel der Begleitung und des Coaching zur Entwicklung einer eigenen beruflichen Laufbahn geschehen und zur besseren Koordination zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage führen.
4. Das Image der Ausbildung bei jungen Leuten durch Informations- und Kommunikationskampagnen zu verbessern, die Verbesserung der Ausstattung und Infrastruktur, die Förderung eines eigenen Status des Auszubildenden und die Schaffung eines dynamischen sozio-kulturellen Umfeldes.

5. Die Qualität der Ausbildung durch Anstrengungen in drei verschiedene Richtungen zu verbessern:  
Verbesserung der Pädagogik mit dem Ziel der Entwicklung von Autonomie, Offenheit, Analyse- und Transferfähigkeit, Zielen auf Personengruppen mit verschiedensten Hintergründen und Aufbau spezieller individueller Bildungswege, Verstärkung der Bindung zwischen Ausbildungszentrum und Ausbildungsmentor innerhalb der Unternehmen.
6. Nutzen aus den neuen Informationstechnologien entwickeln.
7. Verstärken der europaweiten Mobilität der Auszubildenden.

---

Die intranationale Mobilität der Auszubildenden und der Mitarbeiter: eine langfristige Aufgabe

Von diesem Thema ist derzeit nur eine geringe Anzahl von Unternehmen betroffen (hauptsächlich im grenzüberschreitenden Bereich und mit Exportaktivitäten), und dieses Phänomen, immer noch relativ marginal, verkörpert kein bedeutendes Arbeitsmarktpotential. Dennoch ist es für die Stärkung der europäischen Zusammenarbeit, für eine europäische Politik auf Beschäftigungsebene und eine bessere Ausnutzung der finanziellen Ressourcen wichtig, nach Maßnahmen zur Entwicklung von Mobilität zu suchen und in diesem Bereich weiterzudenken:

- Die Frage nach Gleichwertigkeit und Anerkennung von Zeugnissen und Qualifikationen,
- Rechtliche und finanzielle Fragen im Zusammenhang mit europaweiter Mobilität der Auszubildenden,
- Aufstellen einer europäischen Politik zur sprachlichen Ausbildung.

---

Befragte Personen:

- Chantal Lisbonis, APCM, Direktor
- René Doche, APCM, Stellvertretender Generalsekretär
- François Gandouin, APCM, Direktor für Ausbildung

---

## 57 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN DEUTCHLAND

MARC BEUTNER

Dieser Beschreibung basiert auf Interviews mit verschiedenen Bildungsexperten.

Es handelt sich dabei um:

- Herrn Balsam für die Gewerkschaftsseite (Gewerkschaft, Repräsentanten der Arbeitnehmer – Handwerkskammer), Köln
- Dr. Hermann Hansis vom VLW – Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen in NRW e.V., Köln
- Dr. Hanf vom BIBB (Bundesinstitut für Berufliche Bildung), Bonn
- Frau Diedrich-Fuchs für die Arbeitgeberseite (Handwerk und Klein- und mittelständische Organisationen – Kuratorium der deutschen Wirtschaft)

## Allgemeiner Überblick

Alle deutschen Experten stimmen darin überein, dass die Eckwerte der UEAPME in Deutschland annähernd erfüllt sind. Sie vertreten zudem die Ansicht, dass europäische Eckwerte als sinnvoll und nützlich einzustufen sind.

### 5.7.1. Ausbildung an zwei Orten

Deutschland hält an der Idee des Dualen Systems fest. Das Duale System ist das wichtigste Element in der deutschen beruflichen Erstausbildung und beinhaltet den Vorteil einer Kombination von schulischer und betrieblicher Ausbildung. Alle Experten unterstreichen, dass die Kooperation der beiden Partner eine Verdoppelung und Ergänzung des Know-hows bedeutet. Der Betrieb ermöglicht das Lernen anhand realistischer Arbeitssituationen. Dies ist sinnvoll, da eine simulierte Situation nicht in der Lage ist, eine Arbeitssituation äquivalent widerzuspiegeln. Daher kann jegliche Art vollzeitschulischer Ausbildung die Erfolge eines Lernens an zwei Lernorten nicht erreichen. Nichtsdestotrotz ist es notwendig, die Breite von Qualifikationen abzusichern. Ergänzend zum Dualen System ist daher vollzeitschulische Ausbildung als sinnvoll zu erachten.

Politische Diskussionen greifen derzeit zum Teil die zeitliche Komponente der Ausbildung an zwei Lernorten auf. Die Betriebe wünschen in diesem Zusammenhang die Ausdehnung der betrieblichen Arbeitszeit der Auszubildenden. Andererseits vertreten die Schulen und Ministerien die Ansicht, dass die Auszubildenden die Schule im Rahmen von zwölf Stunden pro Woche zu besuchen haben. Sie begründen dies mit dem schulischen Auftrag, der Vermittlung allgemeiner Bildungsinhalte, welche sich in Fächern wie Sprachen, Mathematik usw. manifestiert. Ein Experte brachte zum Ausdruck, dass die Differenzierung zwischen theoretischem in der Schule und praktischem Lernen im Betrieb durch die Festsetzung dieses Kriteriums fortgeführt wird. Er war der Ansicht, dass eine solche Unterscheidung in einer modernen Form der Berufsausbildung hinter sich gelassen sein sollte, da die Schulen ebenfalls den Versuch unternehmen, praktische Qualifikationen zu vermitteln. Daneben betreiben auch Betriebe die Vermittlung theoretischer Kenntnisse. In Deutschland existiert derzeit eine Tendenz allgemeine und berufsspezifische Qualifikationen als Äquivalent anzusehen. Einige Bundesländer wie beispielsweise Nordrhein-Westfalen restrukturierten ihr Bildungssystem unter dem Eindruck dieser als notwendig erachteten Anforderungen. Somit akzeptieren diese Bundesländer berufsspezifische Abschlüsse in der selben Art und Weise wie allgemeinbildende Abschlüsse und stellen diese damit gleich. Viele Betriebe konzentrieren sich inzwischen auf spezielle Produktfelder. Dies führt zum Teil zu Problemen bei der Erfüllung der Vermittlung von übergreifenden Basisfertigkeiten.

Überbetriebliche Ausbildungszentren, welche in Betrieben, bei Kammern oder Arbeitgebervertretungen, wie etwa Innungen, untergebracht sind, füllen die durch die Spezialisierung auftretenden Lücken in der Ausbildung. Daneben existiert ebenfalls die Möglichkeit, solchen Problembereichen durch Kooperation zwischen verschiedenen Ausbildungsbetrieben, im Rahmen von Ausbildungsverbänden, zu begegnen.

### 5.7.2. Ausbildungsvertrag als rechtliche Grundlage

Jeder Experte brachte zum Ausdruck, dass eine vollkommene Akzeptanz der Ausbildungsverträge und deren legaler Basis in Deutschland vorläge. Die Vertragsbestandteile selbst sind berufsübergreifend identisch. Die Ansprüche an diese Vertragsbestandteile sind in §4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) festgeschrieben und für jeden Ausbildungsberuf gültig.

### 5.7.3. Feste inhaltliche Standards für Theorie und Praxis

Mit Blick auf die hohe Anzahl von arbeitslosen Jugendlichen, die sich schnell verändernden Strukturen und Anforderungen einerseits und die gewünschte Standardisierung der Ausbildung und der damit verbundenen Zertifikate andererseits, erlangte die Diskussion darum, in welcher Art und Weise einheitliche Standards und Inhalte zu gewährleisten sind, stärkere Bedeutung und Emotionalität. Die Aufgabe, eine Balance zwischen Einbeziehung und Reaktion auf moderne industrielle und wirtschaftliche Anforderungen sowie Transparenz in Angelegenheiten der Ausbildung für jeden betroffenen Akteur im Rahmen der Ausbildung zu erhalten (wo Vereinheitlichung von Ausbildung und Zertifizierung als hilfreich angesehen wird), ist schwer zu bewältigen. Der Einfluss und die Zahl der einzuschaltenden Stellen, welche im Rahmen einer Entscheidung bezüglich der Ausbildung einbezogen werden, um alle Interessen zu berücksichtigen, sowie die Zeit, die solche Entscheidungen benötigen, sind als Gründe für die erschwerte Bewältigung zu nennen. Trotz dieses Problembereichs sollte die Einbeziehung und mannigfaltige Einflussnahme aller Beteiligten stets erfolgen, um das hohe Anspruchsniveau, welches mit den Standards einhergeht, aufrecht zu erhalten. Daneben trägt dies ebenfalls zur Sicherung der beruflichen Mobilität durch eine transparente Ausbildung sowie transparente Abschlüsse bei.

### 5.7.4. Beratung und Anpassung der Ausbildungsinhalte und –methoden an wirtschaftlichen und technologischen Fortschritt

Kriterium 4 ist grundlegend mit dem vorherigen Kriterium der einheitlichen Standards verbunden. In Deutschland wurde dieser Problembereich in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gerückt, wobei ein besonderer Fokus auf die Erfüllung der aktuellen und grundlegenden schulischen Aufgaben gelegt wurde. Obwohl die meisten Politiker und Experten das derzeitige System weiterhin beibehalten möchten, widerspricht niemand der Notwendigkeit von Fortschritten auf dem Gebiet der Aktualisierung der Inhalte der Ausbildung sowie der notwendigen Geschwindigkeit, in der dies zu erfolgen hat. Dies ergänzend werden verschiedene Modelle und Möglichkeiten, um dies zu erreichen, in die öffentlichen Diskussion eingebracht. Die Mehrzahl der Beteiligten möchte das Duale System nicht abschaffen. Sie halten am bewährten Dualen System fest und wünschen sich eher eine Aktualisierung und Modernisierung des Systems. Um stärker an die industriellen Bedürfnisse anzuknüpfen, werden im Bereich der sogenannten „Neuen Medien“, neue Berufe kreiert, um die Attraktivität für die Auszubildenden sowie für die Betriebe zu erhöhen. Das Problem,

welches dabei allerdings auftritt, ist die Zeitverzögerung zwischen dem Erkennen der Notwendigkeit von Handlungsbedarf und der tatsächlicher Realisation und Implementation neuer Berufe. Viele Branchen beschwerten sich über die Dauer dieses Einbindungsprozesses, da somit die Situation auf dem Arbeitsmarkt als auch die internationale Wettbewerbssituation gefährdet sei. Nicht zuletzt treten dabei Zweifel bezüglich des gesamten Ausbildungssystems sowie seiner Effizienz in den Vordergrund. Daher besteht die vorrangige Zielsetzung darin, den Prozess der Implementierung neuer Inhalte in den schulischen Bereich der beruflichen Erstausbildung zu verkürzen. Dies beinhaltet sowohl ihre Modernisierung, als auch die Neuschaffung von Berufen. Daher ist die Beschleunigung des Prozesses der Veränderung von Ausbildungsberufen mit Bezug auf die aktuellen Anforderungen in den Betrieben von größter Bedeutung. Daneben bedarf es einer Stärkung der schulischen Position. Ihre Finanzierung sowie ihre Personalsituation bedarf deutlicher Unterstützung, um zu ermöglichen, dass die Schulen mit den technologischen und wirtschaftlichen Entwicklungen Schritt halten. Der Diskussion folgend überschreitet die Implementation neuer Inhalte und Regelungen zum Teil speziell die schulischen Kapazitäten, insbesondere in den Bereichen der Lehrerschulung sowie der neuen Technologien. Diese sind jedoch zum Teil bereits Bestandteil der praktische Ausbildung im Betrieb.

### **5.7.5. Kammern, Organisationen und Institutionen stellen einen wesentlichen Teil der Berufsausbildungsorganisation sicher**

---

Um den existierenden und angestrebten Grad der Ausbildung in Deutschland zu sichern, wird die Einbeziehung vieler unterschiedlicher Verbände und Organisationen im Allgemeinen als notwendig erachtet, um einen gesamtheitlichen Blick auf diesen Bereich zu ermöglichen. Insbesondere im Handwerk haben die Kammern eine wichtige Stellung als Befürworter der Ausbildung. Dementsprechend sind die Kammern dazu ausgewählt, wesentliche gesetzliche Aufgaben im Bereich der Ausbildung zu übernehmen. Konkret bedeutet dies, dass ihnen die meisten organisatorischen und ausführenden Aufgaben, wie etwa Abnahme von Prüfungen, Ausbildung der Ausbilder sowie Überwachung und Beratung, obliegen. Die Arbeit der Kammern ist in ein informelles Netzwerk von Lehrern, Betrieben und öffentlichen Einrichtungen, eingebettet. Dies erlaubt ihnen die Bündelung von theoretischem und praktischem Wissen. Obwohl die Arbeit und die Stellung der Kammern zeitweilig kritisiert werden, wird ihre Stellung in den nächsten Jahren keinen entscheidenden Veränderungen unterliegen.

### **5.7.6. Kontrolle und Steuerung der betrieblichen Ausbildung durch Kammern, Steuerung und Kontrolle der schulischen Ausbildung durch öffentliche Stellen**

---

Die innerbetriebliche Ausbildung wird von kompetenten Einrichtungen überwacht. Diese unterliegen selbst letztendlich der Kontrolle durch die Minister der Bundesländer. Im Handwerk findet die Aufsicht vorrangig durch die Kammern und zu Teilen auch durch Sozialpartner, wie etwa Gewerkschaften, statt.

Die Aufsicht besteht üblicher Weise aus der Kontrolle der abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den damit verbundenen Regelungen, welche beispielsweise sowohl die korrekte Vermittlung aller Ausbildungsinhalte als auch die Kompetenz der Ausbilder wie auch die Zurverfügungstellung der benötigten Arbeitsmaterialien umfasst. Zusätzlich setzen Kammern, Gewerkschaften und regionale Handwerksorganisationen, wie etwa Innungen, Personen ein, welche ein besonderes Augenmerk auf die Aufsicht im Bereich der Ausbildung legen sollen. Einige Stimmen bezeichnen diese Art der Kontrolle allerdings als ineffizient. Da Ausbildung jedoch freiwillig erfolgt und ein offener Ausbildungsmarkt in Deutschland existiert, wird dieses Problem derzeit nicht verstärkt thematisiert.

### **5.7.7. Finanzierung des praktischen Teils der Ausbildung durch die Betriebe. Finanzierung des theoretischen Teils der Ausbildung durch öffentliche Gelder**

---

Über die Kosten, welche durch einen durchschnittlicher Auszubildender pro Jahr in Deutschland entstehen, liegen zum Teil weit differierende Aussagen vor. Eines ist ihnen allerdings gemein, nämlich dass die schulische Ausbildung einen sehr teuren Bereich darstellt, welcher in Deutschland vorrangig durch staatliche Mittel finanziert wird. Gleiches gilt für die staatliche und ministerielle Verwaltung der Ausbildung. Die grundlegende Organisation sowie die Aufrechterhaltung eines Netzwerk für die Ausbildung werden durch die Kammern vorgenommen, welche zum Teil durch die Betriebe, zum Teil durch den Staat finanziert werden. Die betriebliche berufliche Erstausbildung wird von den Betrieben selbst getragen. Kleine Betriebe erhalten jedoch zum Teil Unterstützungen, welche jedoch zunächst beantragt werden müssen. Die staatliche Finanzierung der Schulen sowie der Verwaltung der Ausbildung ist breit akzeptiert. Daneben beziehen sich die betrieblichen Argumente, welche gegen eine Ausbildung sprechen, oftmals auf die hohen Kosten. Nichtsdestotrotz konzentriert sich die Diskussion hinsichtlich der Effektivität des deutschen Ausbildungssystems derzeit auf die Bereiche der Verwaltung und der berufsbildenden Schulen. Mit Blick auf eine verbesserte schulische Ausbildung, trotz steigender Anforderungen, ist eine Unterstützung der Verwaltung zum Teil von Wichtigkeit. Diskussionen um die Internalisierung externer Kosten der Ausbildung, welche wahrscheinlich zu einer kompletten Finanzierung der Ausbildung durch die Betriebe führen würde, beruhigten sich in letzter Zeit insbesondere unter dem Eindruck arbeitsloser Jugendlicher und der Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern. Daher sind grundlegende Änderungen hinsichtlich dieses Kriteriums nicht vorhersehbar.

### **5.7.8. Die Ausbildung wird durch qualifiziertes Personal sichergestellt**

---

Jeder Ausbilder muss seine Ausbildungsfähigkeit nachweisen. Sie wird durch spezielle Zertifikate nachgewiesen oder, wie es im Handwerk der Fall ist, mit dem Meistertitel erworben. Diese Fähigkeiten und Kompetenzen werden in Seminaren vermittelt, welche auch in die Ausbildung der Meister integriert sind

(Teil IV der Meisterprüfung, Ausbildereignungsverordnung - AEVO). Beide Bereiche umschließen die Vermittlung grundlegender pädagogischer und psychologischer Fähigkeiten und Kenntnisse sowie soziale Fähigkeiten. Obwohl diese Teile oft als eine Art Artefakt einer hochstilisierten Ausbilderqualifikation angesehen werden, welche die praktischen Kompetenzen lediglich ergänzen, wird ihre Sinnhaftigkeit weniger in Frage gestellt, wenn der aktuelle Mangel an lernbereiten und lernfähigen Auszubildenden sowie die Anzahl der Ausbildungsabbrüche in die Betrachtung einbezogen wird. Zusätzlich unterstreicht die zunehmende Nachfrage in allen Branchen die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit des Wissens um Ausbildung sowie die entsprechenden Inhalte.

### **5.7.9. Beurteilung der Fähigkeiten mit Teilnahme von Wirtschaftsexperten**

Prinzipiell bestreitet niemand den Sinn, Spezialisten aus der Wirtschaft in Prüfungssituationen einzubinden. Vielmehr erhalten Fragen der Wirtschaftlichkeit auch im Handwerk einen immer höheren Stellenwert und spielen auch bei kleineren Entscheidungen eine wesentliche Rolle. Abgesehen von seiner Nützlichkeit wird die Einstellung von kompetenten und flexiblen Mitarbeitern im Hinblick auf die dazu aufzubringende Zeit sowie die notwendige Finanzierung immer schwieriger. Nichtsdestotrotz ist es unwiderrspochen, dass sowohl Experten aus dem Bereich der Theorie als auch Experten aus dem Bereich der Praxis in die Überprüfung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen einbezogen werden sollten. Daher sollten eine Mischung aus beteiligten und abgestellten Personen so weit, wie dies möglich ist, die Bedürfnisse ihres jeweiligen Bereichs in Prüfungen repräsentieren. Es wurden zudem Überlegungen angestellt, die Vorbereitung der Prüfer auf ihre Aufgaben stärker mit pädagogischen Aspekten zu versehen.

### **5.7.10. Ausbildungsangebote, die sowohl für Personen mit Ausbildungsschwierigkeiten als auch für besonders Begabte offenstehen. Das Unternehmen ist für die Auswahl und Einstellung der Auszubildenden verantwortlich**

Derzeit existiert im Handwerk eine starke Tendenz, dass Auszubildende lediglich einen allgemeinbildenden Schulabschluss vorweisen können, welcher unterhalb des durchschnittlichen Abschlusses liegt. Zur gleichen Zeit werden Auszubildende und Mitarbeiter in starkem Maße benötigt. Dies liegt zum einen am Image der Handwerksberufe sowie andererseits an der durchschnittlichen Bezahlung in diesem Bereich. Diese Tatsachen entspringen einer Konzentration von Auszubildenden, welche es üblicherweise nicht gewohnt sind, theoretische Inhalte zu erlernen, und welche zum Teil durch mangelnde Motivation gekennzeichnet sind. Nichtsdestotrotz sind viele praktisch begabte und motivierte Auszubildende zu verzeichnen. Eine daran anknüpfende Diskussion um Differenzierung ist bisher zu keinem vollkommenen Ende gekommen. Verlängerung der Ausbildungszeit und zusätzliche

Unterstützungen, welche vorrangig durch berufsbildende Schulen organisiert werden, erfolgen als unterstützende Maßnahmen. Für Behinderte und lernschwächere Schüler werden spezielle Lernarrangements und Ausbildungspläne geschaffen. Besonders begabte Schüler können ihre Fähigkeiten beispielsweise in regionalen und nationalen Wettbewerben miteinander messen. Bezüglich der Verbesserung des schlechten Images und der mangelnden Reputation des Handwerks wurden inzwischen verschiedene Kampagnen gestartet. Diese Entwicklungen weisen auf die Existenz eines funktionierenden Ausbildungsmarktes hin, auf welchem Handwerk und gewerbliche Bereiche mit kaufmännischen und Verwaltungsberufen konkurrieren. Die Fortführung der Marktmechanismen spielt sich nicht zuletzt in der Verantwortung der Betriebe hinsichtlich der Einstellung von Auszubildenden ab. Entsprechend dem allgemeinen Ansehen spielt die Reputation eines Betriebes sowie die Erwartungen an eine qualitativ hochwertige Ausbildung eine Rolle bei der Auswahl durch den Auszubildenden. Auch wenn Bewerber für Arbeitsplätze und Ausbildungsstellen sich den allgemeinen und speziellen Anforderungen der Betriebe stellen müssen, verbleibt die Verantwortung für die Einstellung von Auszubildenden letztendlich bei den Betrieben.

### **5.7.11. Integration der Ausbildung in das nationale Bildungssystem**

Generell ist die Ausbildung in Deutschland vollkommen in das gesamte Bildungssystem integriert. Daher ist sein Ansehen im Allgemeinen als gut zu beurteilen, so dass Schulabgänger in vielen Fällen ihre Berufskarriere mit einer Ausbildung beginnen, unabhängig davon, ob sie dies im weiteren Verlaufe ihres Berufslebens ausbauen möchten. Auch aus Sicht der Arbeitgeber ist eine Ausbildung der erste Schritte zu einer direkten intensiven Erfahrung des Berufslebens und hat daher eine gute Reputation.

Eine Ausbildung unterstützt die verschiedensten Karrierepläne und Perspektiven. Für Schüler, die die Schule mit der niedrigsten Abgangsmöglichkeit verlassen, bietet Ausbildung eine Möglichkeit zu weiterer schulischer Bildung, zu anschließenden Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zum weiteren Besuch allgemeinbildender Schulen. Andererseits nutzen gut geschulte Auszubildende (vorrangig im kaufmännischen und Verwaltungsbereich) die Ausbildung als eine wohlgeplante Plattform für ihre weitere berufliche Entwicklung und Bildung. Dies alles wird ermöglicht durch eine gute Einbettung der Ausbildung in das berufliche Bildungssystem. Somit bietet das Ausbildungssystem ein großes Spektrum unterschiedlicher Möglichkeiten für individuelle Karriereplanung und Zukunftsperspektiven.

Der große Vorteil des Systems ist gleichzeitig auch sein Problem. Die verschiedenen Möglichkeiten und individuellen Arrangements könnten zu Konfusion und mangelnder Transparenz führen.

Viele Auszubildende sind nicht ausreichend über ihre Bildungsmöglichkeiten und Perspektiven informiert. Dies entsteht nicht allein durch die große Anzahl an grundlegenden Ideen der



beruflichen Bildung, sondern ebenfalls in der teilweisen Verschiedenartigkeit der Vorgehensweisen in den einzelnen Bundesländern, welche autonom für dieses Aufgabenfeld die Verantwortung übernehmen. Daher werden Anstrengungen unternommen, eine stärkere Vereinheitlichung des gesamten Systems vorzunehmen und dies mit Gleichwertigkeit von Zertifizierungen und Wissen um ihre Existenz länderübergreifend zu realisieren. Nichtsdestotrotz unterstützt die vollkommene Integration der Ausbildung in das Bildungssystem einen hohen Grad an Offenheit und Zugangsmöglichkeiten. Daneben eröffnen sich zukünftige Tätigkeitsperspektiven, Karriereplanungsmöglichkeiten und individuelle Entwicklung. Nach allgemeiner Einschätzung ist dieses Kriterium ebenfalls in naher Zukunft kein Bereich in dem grundlegende Änderungen, bis auf die erwähnten kleineren Korrekturen, stattfinden werden.

### Zusammenfassung

Entsprechend einer einheitlichen Sicht der Experten sind die meisten der UEAPME Kriterien in Deutschland sowohl akzeptiert als auch erfüllt. Einige Bereiche sind allerdings Bezugspunkte für kritische Diskussionen und zukünftige Verbesserungen. Kritische Stimmen beziehen sich auf Kosten und Dauer der Ausbildung mit speziellem Blick auf die Rahmenpläne und Curricula der Schulen sowie die Einbeziehung neuer technischer, wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen. Abgesehen von diesen Punkten sind keine grundlegenden Änderungen in den nächsten fünf Jahren zu erwarten.

## 5.8 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN ENGLAND UND WALES

GRAHAM ATTWELL

### Einführung

Dieser Teil basiert auf Interviews, die als Teil der Studie durchgeführt wurden. Befragungen wurden mit folgenden Personen durchgeführt:

- Mike Coram, Vorstand der Berufsbildung (Universität zu Wales, Institut Cardiff) und externer Prüfer (Gastgewerbe)
- Sheridan Jeffrey, Geschäftsführer Branchenpartnerschaft (South Glamorgan Ausbildungs- und Unternehmensverband)
- Alana Young, Berufsberaterin (Careerpaths)
- Jenny Hughes, Zentrum für Bildungsforschung und -entwicklung, Abergavenny, Wales
- Alyson Waters, Jugendbetreuer, Cynon Valley, Südwales
- Jackie Rafferty, UNISON (Gewerkschaft öffentlicher Sektor)

### Moderne Ausbildung – die aktuelle Situation

Die Befragungen haben ein überraschendes Maß an Konsens aufgedeckt, was die Effektivität und die Organisation der modernen Ausbildung betrifft. Nicht überraschend erschien die Unterschiedlichkeit der Meinungen der Interviewpartner hinsichtlich der Erfüllung

der Kriterien durch die moderne Ausbildung. Bis zu einem gewissen Grad werden hierdurch Interpretationsschwierigkeiten widergespiegelt, jedoch auch Uneinigkeit hinsichtlich der Effektivität und des Potentials der modernen Ausbildung. Meinungsverschiedenheiten zwischen den Befragten zeigen auch Kontroversen innerhalb des Programmes „moderne Ausbildung“ auf.

### Moderne Ausbildung – Entwicklung über die nächsten fünf Jahre

Bei der Erforschung der Entwicklung des Plans „moderne Berufsausbildung“ über die nächsten Jahre wurde große Zwiespältigkeit in der Bewertung der Änderungen geäußert. Einige Befragte gestehen die Notwendigkeit von Änderungen ein, insbesondere hinsichtlich einer stärkeren Profilierung des Systems. Allerdings erschien den meisten eine Änderung in großem Maße eher unwahrscheinlich. Die Prognose für die moderne Berufsausbildung fiel im Gastgewerbe weniger positiv aus als im Technikbereich. Die allgemeine Einschätzung sieht die politische Bindung der Entwicklung des Projekts kritisch hinsichtlich dessen Zukunftsaussichten und Bestand.

#### 5.8.1 Ausbildung an zwei Orten

Die Aufteilung zwischen Praxis- (am Arbeitsplatz) und Theorieelementen (an Ausbildungsstätten durchgeführt) wird als grundlegendes Konzept für die moderne Berufsausbildung angesehen. Allerdings unterschieden sich die Aussagen hinsichtlich deren Ausprägung in der aktuellen Form des Programmes. Teilweise vertraten Lehrer von Ausbildungsanbietern die Ansicht, es fehle an als bedeutsam angesehener Integration, wodurch übergreifende Lernerfahrungen des Auszubildenden verringert werden. Ebenso wurde das häufige Fehlen einer Ausrichtung der theoretischen Inhalte an der Wirtschaft eingebracht. Generell wurde angemerkt, dass hinsichtlich des Gleichgewichts zwischen theoretischem und praktischem Teil und hinsichtlich der Qualität dieser Komponenten in einigen Branchen noch Diskrepanzen bestehen. Auch wenn wesentliche Änderungen hinsichtlich der Dualität als eher unwahrscheinlich angesehen werden, wird allgemein die Notwendigkeit weiterer Integration von Curricula und Ausbildungsprogrammen im theoretischen und praktischen Teil erkannt.

#### 5.8.2 Ausbildungsvertrag als rechtliche Grundlage

Einige Befragte waren hinsichtlich des rechtlichen Status des von Auszubildendem und Arbeitgeber unterzeichneten Vertrages unsicher. Obwohl ein Vertrag als wesentlich für moderne Ausbildungsverhältnisse angesehen wird, wird ebenso erwähnt, dass er rechtlich nicht bindend ist. Stattdessen repräsentiert er eher einen Vertrag des „Goodwill“ im Hinblick auf Verantwortlichkeiten im Rahmen der Ausbildungserfahrung. Kann etwa ein Arbeitgeber Auszubildende nicht weiterbeschäftigen (zum Beispiel wegen Betriebschließung), kann er sich um adäquate Alternativen bemühen, er ist hierzu jedoch keineswegs rechtlich verpflichtet. Das Fehlen einer rechtlichen Bindung wurde allgemein nicht als problematisch angesehen und daher wird auch eine entsprechende Änderung innerhalb der nächsten fünf Jahre als nicht notwendig erachtet.

### **5.8.3 Feste inhaltliche Standards für Theorie und Praxis**

---

Bis auf einen stimmten alle Befragten darin überein, dass dieser Punkt im modernen Ausbildungssystem vollständig erfüllt ist. Die Abweichung entstand aus der Auffassung, dass man aufgrund der Verschiedenheit zwischen den Branchen nicht von 'fest' sprechen könne. Die Aufnahme des NVQ Stufe 3 in moderne Berufsausbildungspläne, unabhängig von Branchen, sichert hier allerdings einige feste Maßstäbe. Allgemein vermerkt wurde die qualitative Unterschiedlichkeit zwischen verschiedenen Arbeitgebern und Ausbildungsanbietern. Daher sollten feste Standards von ständigen Evaluationen der Lehr- und Lernprozesse begleitet werden. Feste Standards können zu Unflexibilität hinsichtlich der sich ständig ändernden Bedürfnisse der Wirtschaft führen. Teilweise wurde die Notwendigkeit von Standards als Weg zur Fokussierung der Übertragbarkeit von Fähigkeiten und damit der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen gesehen. Die Bevorzugung höherer Flexibilität der Standards zur Verbesserung des individuellen Lernerfolges und zur Ausrichtung der Ausbildungsprogramme auf die Bedürfnisse der Auszubildenden wird von allen Befragten ausgedrückt.

### **5.8.4 Beratung und Anpassung der Ausbildungsinhalte und –methoden an wirtschaftlichen und technologischen Fortschritt**

---

Die Befragten waren sich nicht einig, inwieweit Ausbildung flexibel auf technologische und wirtschaftliche Fortschritte reagiert. Mehrere Befragte meinen, dass mangelnder Dialog mit der Industrie hinsichtlich des Setzens von Standards zum Auseinanderklaffen zwischen Nachfrage der Industrie und dem Angebot beigetragen habe. Einige Befragte halten zukünftige Änderungen und Entwicklungen für notwendig, um diesem Kriterium entsprechen zu können.

### **5.8.5 Kammern, Organisationen und Institutionen stellen einen wesentlichen Teil der Berufsausbildungsorganisation sicher**

---

Die Kammern haben nicht dieselbe formale Rolle oder denselben Organisationsgrad wie in den meisten anderen europäischen Ländern. Die Verantwortlichkeit für Standards und übergeordnete Organisation des Berufsausbildungssystems liegt bei den zentralen, koordinierenden Organisationen für Industrie und Handel. Daher ist die Erstellung des Curriculums weitgehend in der Hand der örtlichen Arbeitgeber, der Ausbildungsinstitutionen und der Colleges. Sie sind auch verantwortlich für die Ausbildung der Ausbilder gemäß den von neutraler Stelle festgelegten Standards. Während man sich über die Notwendigkeit von Veränderungen einig war, gab es wenig Übereinstimmung hinsichtlich der Richtung und Art dieser Veränderungen. Angenommen, dass Ausbildungs- und Unternehmerorganisationen in der nächsten Zeit abgeschafft werden, besteht eine klare Notwendigkeit neuer koordinierender Körperschaften auf lokaler und regionaler Ebene. Analog besteht die Notwendigkeit zum Einbezug sozialer Partner in Management und Durchführung des Programmes.

### **5.8.6 Kontrolle und Steuerung der betrieblichen Ausbildung durch Kammern, Steuerung und Kontrolle der schulischen Ausbildung durch öffentliche Stellen**

---

Den Ausbildungs- und Unternehmerorganisationen obliegt die Verantwortung für Ausbildungsleistungen in den Betrieben. Die Unternehmen selbst sind für das Angebot der alltäglichen Ausbildung zuständig. Wie erwähnt, kommt den Kammern in England und Wales nur eine sehr beschränkte Rolle zu. Schulen und Ausbildungsstätten der Weiterbildung werden in hohem Maße von öffentlichen Stellen finanziert. Diese Finanzierung wird von regionalen Finanzierungsstellen verwaltet, und die Schulen sind selbstverwaltete und privatrechtliche Körperschaften mit berufenen Vorstandsgremien. Ab dem Ende dieses Jahres werden die Schulen durch die von der Regierung berufene nationale Schulaufsichtsorganisation (Ofsted) kontrolliert. Eine beachtliche Unsicherheit bestand hinsichtlich der Richtungsänderungen in der nächsten Zeit. Wahrscheinlich sind höhere Investitionen in das Schulsystem zu erwarten, das in den letzten beiden Dekaden unter chronischer und dauernder Unterfinanzierung zu leiden hatte. Es erscheint darüber hinaus wahrscheinlich, dass neue Finanzierungs- und Qualitätsmanagementsysteme eingeführt werden.

### **5.8.7 Finanzierung des praktischen Teils der Ausbildung durch die Betriebe. Finanzierung des theoretischen Teils der Ausbildung durch öffentliche Gelder**

---

Dieses Kriterium bezieht sich auf zwei verschiedene Bereiche. Während Ausbildungsentgelte durch die Arbeitgeber gezahlt werden, sind die Ausbildungskosten durch öffentliche Stellen aufzubringen. Die Finanzierung der theoretischen Ausbildung in Schulen oder Ausbildungsstätten geschieht ebenfalls durch die öffentliche Hand. Aufgrund des Fehlens einer Ausbildungsverpflichtung für die Arbeitgeber erscheint eine Änderung der derzeitigen Politik der Subventionierung sowohl des praktischen als auch des theoretischen Teils eher unwahrscheinlich. Trotz des Drucks der Gewerkschaften und einiger Stimmen aus der Forschung für die Einführung einer Ausbildungsabgabe, wird diese vehement von den Arbeitgebern abgelehnt und genießt auch keine Regierungsunterstützung.

### **5.8.8 Die Ausbildung wird durch qualifiziertes Personal sichergestellt**

---

Die Ausbildung sollte von qualifiziertem Personal durchgeführt werden. In der Praxis sind hier allerdings zwischen den verschiedenen Branchen große Unterschiede auszumachen, und es gibt Unterschiede in den verschiedenen Anforderungsstufen. Nennenswerte Unterschiede existieren auch in den verschiedenen Ausbildungsmethoden (häufig abhängig von den persönlichen Stärken des Ausbilders). Eine der befragten Personen schlug vor, der hohen Abbrecherrate in modernen Ausbildungsprogrammen durch einen auch von einigen Ausbildungsanbietern durchgeführten „Zurück-zur-Schule-Ansatz“ zu begegnen, allerdings konnten bisherige Untersuchungsergebnisse diese Ansicht nicht unterstützen. Eine befragte Person drückte die Besorgnis aus,

dass die Ausweitung des Programms zur Einstellung von unqualifizierterem Personal im Rahmen der „Modernen Berufsausbildung“ führen könne. Einigkeit bestand hinsichtlich der Personalqualifikation als kritischem Punkt für den Erfolg der „Modernen Berufsausbildung“ und dass weitere Anstrengungen in dieser Richtung nötig seien.

### **5.8.9 Beurteilung der Fähigkeiten mit Teilnahme von Wirtschaftsexperten**

---

Berufliche Bildung bedient sich eher des Begriffes „Einschätzung“ als desjenigen der „Prüfung“. Die Auszubildenden sollen darlegen, dass sie in der Lage sind, nationale Standards von Kompetenzstandards bis zu Handlungskriterien und begleitendem Wissen zu erfüllen. Die Bewertung liegt in der Verantwortlichkeit der Ausbildungsanbieter, obwohl sie als gemeinsamer Prozess zwischen ihnen und den Arbeitgebern durchgeführt wird. Prüfungsbeisitzer müssen sich durch die der jeweiligen Einheit zugrundeliegenden Qualifikationen auszeichnen, und die Bewertungsausschüsse müssen von der prüfenden und bewertenden Organisation genehmigt sein. Es bestehen kontroverse Ansichten über die Strenge und den Wert des Einschätzungsprozesses. So meinte ein Interviewpartner, dass der Beurteilungsprozess unter dem sogenannten „Kurvenschneiden“ leiden könne, hervorgerufen durch den Druck der Arbeitgeber zum Bestehen der Prüfung durch ihre Auszubildenden. Daher ist eine genaue und auf Einverständnis zwischen Ausbildungsexperten und Unternehmen basierende Spezifizierung der Prüfungsziele wichtig. Zur Sicherung eines sowohl validen als auch glaubwürdigen Prüfungsverfahrens sind weitere Änderungen notwendig. Darin könnte die Einführung schriftlicher Tests zur Unterstützung der derzeitigen auf Kompetenzfeststellung basierenden Einschätzungen enthalten sein.

### **5.8.10 Ausbildungsangebote, die sowohl für Personen mit Ausbildungsschwierigkeiten als auch für besonders Begabte offenstehen. Das Unternehmen ist für die Auswahl und Einstellung der Auszubildenden verantwortlich**

---

Nach Meinung der Befragten führt dieses Kriterium in zwei verschiedene Richtungen. Erstens: Ist das Programm der „Modernen Berufsausbildung“ flexibel genug, um auch geringer begabte Schüler mit Schwierigkeiten bei der Erfüllung des Programms Platz zu bieten? Zweitens: Ist das Programm eine wirkliche Alternative für begabtere Schüler? Die Anforderungen des 5 GCSE Eingangszugzeugnisses in das Programm der Modernen Berufsausbildung könnte weniger begabte Schüler ausschließen. Auf der anderen Seite werden höher begabte Schüler das Programm nicht als wirkliche Möglichkeit ansehen. Das ist auf der einen Seite auf falsches Verständnis der Schulen hinsichtlich der Zielgruppe des Programms zurückzuführen, aber auch auf gesellschaftliches höheres Ansehen der höheren vollzeitschulischen Ausbildung. Unterschiede bestehen hier zwischen verschiedenen Beschäftigungssektoren; während der Maschinenbau (besonders der Flugzeugbau) das höchste Kaliber der Auszubildenden des Programms

auswählt und einstellt, tendiert das Gastgewerbe zu Auszubildenden mit niedrigen akademischen Fähigkeiten. Allgemeines Einverständnis herrscht dahingehend, dass gleiche Einstellungschancen in der „Modernen Berufsausbildung“ deren zukünftigen Erfolg mitbestimmen werden. Hier ist ausreichender Raum für Verbesserungen vorhanden. Derzeit verfolgen besser qualifizierte Schüler in der Regel den Weg weiterer akademischer Bildung, während häufig Vollzeitschulabgänger die notwendige 5 GCSE-Qualifikation nicht besitzen. Einigkeit bestand in der Notwendigkeit, die Eingangsvoraussetzungen zu überarbeiten.

### **5.8.11 Integration der Ausbildung in das nationale Bildungssystem**

---

Die „Moderne Berufsausbildung“ ist einer von drei Wegen zur Bildung und Ausbildung nach der Pflichtschulzeit. Trotz einer formalen Gleichwertigkeit der Wege ist deren Einschätzung bei Arbeitgebern, Schülern und Eltern sehr unterschiedlich. Die „Moderne Berufsausbildung“ tendiert dazu, von einer mittleren Gruppe von Schülern, die in kein anderes Programm passen, als Ersatzlösung ausgewählt zu werden (üblicherweise aufgrund akademischer Fähigkeiten). Allerdings bestehen deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen. In einigen Bereichen wie etwa dem Maschinenbau ist die „Moderne Berufsausbildung“ sehr gut in Qualifikations- und Weiterbildungsstrukturen integriert, während sie in anderen Bereichen irgendwo neben als besser angesehenen Qualifikationsmodellen angesiedelt wird. Wenn die „Moderne Berufsausbildung“ auch in das auf die Pflichtschulzeit folgende Bildungssystem eingepasst ist, fehlt es ihr dennoch an Prestige und Ansehen im Vergleich zu allgemeiner und Vollzeitbildung. Zur Förderung der Berufsausbildung muss ihr Anspruch auf eine breitere Schülermenge und auf größere Beschäftigungsfelder ausgedehnt werden.

---

### **Zusammenfassung**

Die wichtigste Herausforderung besteht in der Förderung der „Modernen Berufsausbildung“ hin zu einer für Schüler attraktiven Wahlmöglichkeit. In bestimmten Feldern wie Maschinenbau bestehen gute Möglichkeiten der kurzzeitigen Förderung und langzeitigen Berufsentwicklung, teilweise vergleichbar mit geisteswissenschaftlichen Berufswegen. Bedeutsam sind die Unterschiede bei Entwicklung, Anpassung und Vermittlung moderner Ausbildung zwischen den verschiedenen Beschäftigungsbereichen. Die erfolgreiche Praxis in einigen Branchen sollte als Beispiel zur Übernahme oder Anpassung der Anforderungen in anderen Branchen fungieren. Wesentliche Anstrengungen sollten auf die Ermutigung von Frauen zum Einstieg in die Berufsausbildung und auf den Einbezug von Auszubildenden aus vielfältigeren sozialen Schichten verwendet werden. Zur Organisation des Ausbildungssystems ist eine Weiterentwicklung und Reform zur Sicherung der Einbeziehung der Sozialpartner notwendig.

## **5.9 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN GRIECHENLAND**

PARASKEVAS LINTZERIS

### **5.9.1. Ausbildung an zwei Lernorten (Schule und Betrieb)**

Dieses Kriterium wird in Griechenland voll anerkannt und ist dort auch vollständig verwirklicht. Alle, die sich mit dem System der Berufsausbildung auseinandergesetzt haben, sind der Ansicht, dass die Leistung dieser Form der beruflichen Erstausbildung aus beruflicher Sicht gerade mit der praktischen (bei der Arbeit und durch die Arbeit) Ausbildung verbunden ist. Die Arbeitserfahrung ist das Herzstück der Bildung, und hierdurch werden die Prozesse des Lernens beruflicher Fertigkeiten, die nicht von den Erfordernissen des Berufs divergieren, beschleunigt. Die Bildungsstruktur [ein Jahr theoretischer und praktischer Ausbildung an den beruflichen Schulen der OAED, zwei Jahre alternierender (paralleler) Bildung: vier bis fünf Tage pro Woche praktische Arbeit am Arbeitsplatz und 16 Stunden pro Woche Schule in den technisch-beruflichen Schulen der OAED] wird als sehr effizient für die gesamte Bildung angesehen (erfolgreiches Zusammenspiel zwischen Theorie und Praxis). Die effiziente Umsetzung der Ausbildung in konkrete Handlungen hängt stark vom Berufsfeld, in dem die Auszubildenden beschäftigt sind, und von den Fähigkeiten der Ausbilder ab. Es ist wichtig zu erwähnen, dass mit Ausnahme von großen Städten (Athen und Thessaloniki), in denen die Ausbildung auch in größeren und durchorganisierten privaten und öffentlichen Unternehmen durchgeführt wird, die Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten für Auszubildende vom Ausbildungspersonal der OAED durchgeführt wird. Das hat die Durchführung der Ausbildung hauptsächlich in Kleinbetrieben zur Folge, in denen - trotz fehlender ausgebildeter Ausbilder, Mängeln bei Ausbildungsmethodik und -durchführung im Anschluss an die Ausbildung große Weiterbeschäftigungsaussichten bestehen. Im Allgemeinen wird die Ausbildung weniger von erfahrenen Ausbildern mit Lehrstandards, -methodik und -voraussetzungen geleitet. In kleinen Betrieben ist der Ausbilder zumeist zugleich der Unternehmer.

### **5.9.2. Ausbildungsvertrag als rechtliche Grundlage**

Nach den Aussagen der Befragten ist der Ausbildungsvertrag die Grundlage für das Ausbildungssystem und wird diese Rolle auch in Zukunft beibehalten. Er gewährt dem Auszubildenden allen notwendigen Schutz und bestimmt in zufriedenstellender Weise die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen. Deren ständige Beobachtung durch alle beteiligten Seiten (Auszubildender, Unternehmen und OAED) ist grundlegend für die effiziente Durchführung der praktischen Ausbildung in den Arbeitsfeldern. Einige Befragte (die Arbeitgeber und einige der Auszubildenden) sind der Ansicht, dass die speziellen Ausbildungsverträge der OAED genauere und rechtlich bindendere Beschreibungen der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen beinhalten sollten. Zusätzlich fordern sie einen deutlicheren Bezug zur Arbeitsgesetzgebung dergestalt, dass die Sicherheit der Arbeitsbedingungen für die Auszubildenden enthalten ist.

### **5.9.3. Inhaltliche Standards für Theorie und Praxis**

Die Ausbildung in den technisch-beruflichen Schulen OAED ist eine typische Form der Ausbildung im Zusammenhang mit Sekundärbildung in Griechenland. Das Umfeld der Ausbildungsverläufe basiert in den meisten Berufsfeldern auf speziellen Regeln und ausreichender wissenschaftlicher Überprüfung. Der Schwachpunkt ist nach Aussagen der meisten Befragten die Verzögerung, mit der wirtschaftliche, technologische und produktionsbedingte Veränderungen in jeder Branche in die Ausbildungsprogramme übernommen werden. Dieses Problem tritt hauptsächlich in den technologischen und technischen Bereichen auf. Die Berufsverbände sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer betonen ihre Bereitschaft zur positiven Auseinandersetzung mit dieser Frage. In Bezug auf die Durchführung der praktischen Ausbildung ist dieses Problem noch größer, da oftmals anerkannte Bildungsprogramme nicht in der Weise eingeführt werden, wie dies der Fall sein sollte. Dieser Punkt wird von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gleichermaßen betont. In vielen Berufen wird kein spezieller Ausbildungs- und Arbeitsplan verwendet. Allerdings schätzen einige der zu diesem Punkt Befragten, dass in nächster Zeit mit Verbesserungen zu rechnen sei.

### **5.9.4. Beratung und Anpassung der Ausbildungsinhalte und -methoden an den technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt**

Berufsberatung wird nicht auf systematische und kontinuierliche Weise durchgeführt, weder während des Durchlaufens einer Ausbildung noch während des Schulbesuchs in den Berufsschulen der OAED. Einige verstreute Maßnahmen zur beruflichen Orientierung erscheinen ungenügend und vermögen nicht das uneingeschränkt schlechte Bild in diesem Punkt zu ändern. Die OAED in Verbindung mit den verschiedenen Sozialpartnern sind sich weitgehend einig, dass eine Verbindung zwischen dem Ausbildungssystem und den verschiedenen Beratungsstellen mit Bezug zur Berufsberatung - sie wurden als Teil des offiziellen Berufsbildungssystems und der vielgestaltigen Möglichkeiten kontinuierlicher Ausbildung vor einigen Jahren geschaffen - hergestellt werden müsse. Die Befragten sind sich weitgehend einig, dass deutliche Verbesserung in der nächsten Zeit möglich sind.

### **5.9.5. Kammern, Organisationen und Institutionen stellen einen bedeutenden Teil in der Organisation der Berufsausbildung und der Ausbildung der Ausbilder sicher**

Alle Befragten betonen, dass in der (Nicht-) Beteiligung von Sozialpartnern, Berufsverbänden, Kammern und Institutionen das wichtigste Problem in Verbindung mit Funktion und Durchführung des Berufsausbildungssystems bestehe. Die Sozialpartner (Kammern, Gewerkschaften, Berufsverbände etc.) sind zu keiner Zeit an der Durchführung der Berufsausbildung beteiligt. Sie sind nicht in die Entwicklung von Rahmen für Ausbildungsprogramme und -methoden, in die Ausbildung der Ausbilder oder in die Beurteilung der Auszubildenden

einbezogen, obwohl der Wunsch nach einer Beteiligung sehr wohl besteht. Die wahrscheinlich einzige Ausnahme, die jedoch nicht als allgemeine Praxis angesehen werden kann, ist die Suche nach Unternehmen, die Auszubildende für das zweite und dritte Ausbildungsjahr aufnehmen können, durch einzelne Berufsverbände. Darüber hinaus kann die Beteiligung der Sozialpartner (Arbeitgeber, Arbeitnehmer) im Verwaltungsrat der OAED als eine Form indirekten Einbezugs in die Durchführung der Ausbildung angesehen werden. Zusätzlich beginnen mehr und mehr Sozialorganisationen und Berufsverbände intensiv mit der Erarbeitung wissenschaftlicher Grundlagen zu Fragestellungen im Bereich beruflicher Erst- und Weiterbildung. Daher ist sicher, dass in den folgenden Jahren im Bereich Ausbildung auch die Sozialverbände zum aktuellen Stand aufgeschlossen haben werden. Die Befragten von Organisationen der Sozialpartner unterstreichen deren Bereitschaft und Möglichkeiten einer Beteiligung an der Durchführung des Ausbildungssystems. Zudem scheint auch die OAED als mit der Aufgabe betraute öffentliche Institution die Aussicht auf eine erweiterte Beteiligung der Sozial- und Unternehmerverbände zu akzeptieren.

#### **5.9.6. Kontrolle der betrieblichen Ausbildung durch die Kammern, Kontrolle der Schulen durch staatliche Stellen**

Die Kontrolle der Ausbildung obliegt sowohl für die Schulen als auch für die Betriebe der OAED. Andere Sozialverbände, öffentliche oder private Organisationen nehmen an der Qualitätssicherung oder der Kontrolle in keiner Weise teil. Eine solche Veränderung wird momentan weder als sehr wichtig angesehen, noch sind bereits Veränderungen in dieser Richtung erfolgt, da der Schwerpunkt auf andere Themen wie etwa der Beteiligung sozialer Verbände gelegt wird. Die Vertreter der Sozialpartnerverbände fordern jedoch eine maßgebliche Rolle für ihre Organisationen bei der Kontrolle der betrieblichen Ausbildung ein.

#### **5.9.7. Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung des praktischen Ausbildungsteils, Finanzierung des theoretischen Teils der Ausbildung durch öffentliche Stellen**

Bis heute lenkt die Finanzierung für das Arbeitsprogramm des Bildungsministerium (Erstausbildung und Bildung) das Ausbildungssystem. Bis 1997 erfolgte die Finanzierung zu 75% durch den Europäischen Sozialfonds; dieser Anteil stieg in den Jahren 1998 bis 1999 auf 80% an. Die nationale Finanzierung erfolgt aus Mitteln der OEAD und nicht aus dem Staatshaushalt. Ein recht interessantes Element ist die Erstattung von bis zu 80% der Kosten eines Ausbildungsplatzes an die Unternehmen. Dennoch zeigen besonders kleine Unternehmen zögerliches und ablehnendes Verhalten, wenn es um größere Ausgaben in Bezug auf die Ausbildung geht. Hinsichtlich der Frage, wie die Finanzierung des Ausbildungssystems aus dem dritten kommunalen Unterstützungsprogramm gestaltet wird, hat es noch kein einziges Zeichen gegeben, obwohl diese Frage bis zum Sommer 2000 abschließend beantwortet sein muss. Die Arbeitgeberorganisationen argumentieren, dass ihr Beitrag zur Finanzierung der Ausbildung im gleichen Maße wie ihre Beteiligung am Management des Berufsausbildungssystem zunehmen sollte.

#### **5.9.8. Die Ausbildung wird durch qualifiziertes Personal sichergestellt**

Die Ausbildung an den Berufsschulen (TVS) der OAED wird von deren Lehrpersonal durchgeführt, das auf staatlicher Ebene eingeführte Kriterien wie Studium, praktische und berufliche Erfahrung etc. zu erfüllen hat. Im Gegensatz dazu führen an vielen Stellen Ausbilder ohne zertifizierte Qualifikationen die Ausbildung in den Betrieben durch. Die Ausbilder sind oftmals Geschäftsführer der jeweiligen Ausbildungsbetriebe und verfügen über keine pädagogische oder erzieherische Vorbildung. Zahlreiche Sozialverbände schlagen übereinstimmend mit der OAED die Einführung eines Systems vor, das die Inhalte der Ausbildung hinsichtlich jedes einzelnen Merkmals ebenso wie die Minimalanforderungen für eine Teilnahme am Ausbildungssystem festlegt. Darüber hinaus sind die meisten Befragten der Ansicht, das ein strengeres System der Beurteilung von Ausbildern ebenso wie ein System zu deren kontinuierlicher Fortbildung sowohl in Theorie als auch in Praxis gefördert werden sollte.

#### **5.9.9. Beurteilung der Fertigkeiten durch Prüfungen, die unter Beteiligung von Experten aus dem Wirtschaftsbereich durchgeführt werden**

Obwohl durch die schriftlichen Prüfungen zum Ende jedes Kurses bereits ein Beurteilungssystem besteht, herrscht arbeitgeberseitig eine gewisse Besorgnis über das Fehlen eines Beurteilungssystems betreffend der während der praktischen Ausbildung erlernten Fertigkeiten. Die meisten der Befragten unterstreichen die Notwendigkeit eines Systems zur Beurteilung der in den Betrieben erworbenen Fertigkeiten, obwohl die Schwierigkeiten in Bezug auf Akzeptanz und Effektivität durchaus gesehen werden. Die Berufsorganisationen sind an einer Beteiligung bei der Beurteilung beruflicher Lernprozesse mit Hilfe erfahrener Mitarbeiter und Experten sehr interessiert. Die OAED scheint diese Ansicht zu akzeptieren und wird die entsprechenden Änderungen im Hinblick auf die Beurteilung von Lernprozessen vollziehen.

#### **5.9.10. Breite des Ausbildungsangebots, das einen Zugang für Benachteiligte ebenso wie für besonders Begabte erlaubt. Die Unternehmen sind für die Rekrutierung ihrer Auszubildenden zuständig**

Vereinfachungen für Personen mit besonderen Bedürfnissen sind in großem Maße nicht eingeführt. Einige der Befragten (hauptsächlich aus den Reihen der Sozialverbände) denken, dass eine zufriedenstellende Lösung des Problems eng mit der Form und der notwendigen technischen Ausstattung an jedem Punkt der Ausbildung zusammenhängt. Dennoch ist man insbesondere innerhalb der OAED überzeugt, dass in den folgenden Jahren Fortschritte bei den Voraussetzungen und Möglichkeiten für Personen mit speziellen Bedürfnissen und für besonders Begabte erzielt werden.

### 5.9.11. Integration der Ausbildung in das nationale Bildungssystem

---

Das griechische Ausbildungssystem zielt auf junge Leute, die ihre Pflichtschulzeit absolviert haben und die ihre Ausbildung nicht in höheren Schulen oder in den technischen beruflichen Schulen („A“-Durchlauf) des Bildungsministeriums fortsetzen können oder wollen. Auszubildende mit einem Abschluss aus OAED Berufsschulen haben nur wenige Möglichkeiten zur Fortsetzung ihrer Ausbildung (und damit zur Entwicklung ihrer beruflichen Position). In Abstimmung mit der Gesetzgebung können Absolventen ihre Ausbildung an technischen beruflichen Schulen („B“ Durchlauf – Dauer ein Jahr) des Bildungsministeriums fortsetzen und daran wiederum (unter bestimmten Bedingungen) eine Ausbildung an den technologischen Ausbildungsinstituten (tertiäre nicht-universitäre Ausbildung) anschließen. Nahezu alle Befragten sind der Ansicht, dass neuere Entwicklungen die Position der Ausbildung innerhalb des gesamten griechischen Bildungssystems verbessern. Dennoch wird die OAED Ausbildung als gegenüber den technischen und beruflichen Schulungsmodellen minderwertig angesehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wünschen deutlichere Maßnahmen, die auf eine vollständige Integration der Ausbildung in das nationale Bildungssystem abzielen.

---

Allgemeine Anmerkungen zur Durchführung des Ausbildungssystems in Griechenland seitens der Befragten:

---

Das wichtigste mit der Durchführung des Systems der Ausbildung in Griechenland verbundene Problem ist die geringe Anzahl der Adressaten im Gegensatz zur Anzahl der Pflichtschulabsolventen. Das liegt am Fehlen eines effektiven Informationssystem ebenso wie an verschiedenen funktionalen Schwierigkeiten bei der OAED, der die Durchführung des gesamten Systems obliegt. Alle Befragten halten darüber hinaus ein differenziertes Ausbildungssystem für sinnvoll, da sie diese Variante für eine produktivere Verbindung zwischen Wissen und betrieblichen Notwendigkeiten halten. Das Fehlen eines einheitlichen Systems beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung führt bei den betroffenen Organisationen, in den Ausbildungsprogrammen und bei den Ausbildungsmethoden zu verschiedenen Unklarheiten. Gemäß einer Beurteilung durch den Wirtschafts- und Sozialausschuss (als Synthese der Ansichten der Sozialpartner zu diesem Thema) „ist die Planung und Entwicklung der Ausbildungspolitik nicht immer durch die Anforderungen des Arbeitsmarktes als vielmehr durch die Finanzierung durch die Europäische Union bestimmt“. Darüber hinaus ist die Verbindung zwischen Institutionen, die den Arbeitsmarkt überwachen und den Organisationen rund um die Planung der Ausbildung eher schwach.

Die Verschlechterung der technischen und beruflichen Erziehung ist ein altes Problem der griechischen Wirtschaft und Gesellschaft. Dies führt dazu, daß Ausbildungsgänge der technischen/ beruflichen

Richtung (und Menschen mit den dazugehörigen Abschlüssen) als Erziehung und Ausbildung auf einfacherer Ebene angesehen werden im Vergleich mit Studiengängen, die an eine universitäre Ebene heranführen.

Das Resultat ist, dass jungen Menschen ihre technische und berufliche Ausbildung nicht beginnen, weil sie die Praxis eines einzelnen Berufs erlernen möchten, sondern da sie die höhere Schule, die eventuell zur universitären Ebene führt, nicht fortfahren können. Die Rolle der Sozialpartner ist dahingehend begrenzt, dass sie Meinungen äußern dürfen, ohne dass ihnen eine grundlegende Beteiligung an der Entwicklung und Implementation der Ausbildungspolitik sowie der einzelnen Ausbildungen zukommt. Es existiert ein grundlegendes Informationsdefizit insbesondere in kleinen Betrieben hinsichtlich der Durchführung, den Notwendigkeiten und Möglichkeiten des Ausbildungssystems. Berufsberatung ist auf minimale Unterrichtsstunden in den Programmen der Ausbildung begrenzt. Es werden den Auszubildenden keine grundlegenden beratenden Dienste angeboten. Die Implementation der praktischen Unterweisung bietet nicht die notwendige wissenschaftliche Vorbereitung, Bewertung der Charakteristika jeden Feldes der Studiengänge, Stundenplan des Erziehungsprogramms, Sicherung der benötigten erzieherischen Mittel und letztlich nicht das qualifizierte Erziehungspersonal.

Die notwendigen Verbindungen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung (bezüglich Fristen der Erziehungsprogramme, Organisationen und Behörden, Abschlüssen, Bewertungsprozessen usw.), ebenso wie die Verbindungen zwischen Ausbildung und den mannigfaltigen Beschäftigungspolitiken und -maßnahmen fehlen.

Die Mehrzahl der befragten Personen glaubt, dass die Implementation des griechischen Ausbildungssystems einige positive Elemente beinhaltet:

- Einen größeren Prozentsatz an Wiederbesetzung von Arbeitsverhältnissen, im Vergleich zu anderen Systemen der Erstausbildung.
- Nützlichkeit der Arbeitserfahrung von Studenten.
- Spezialisierung mit Nachfrage auf dem nationalen und auf lokalen Arbeitsmärkten.
- Effiziente Kontrolle der Implementation des Systems.
- Zufriedenstellender Ausbildungsvertrag
- Versuch einer Antwort auf sich verändernde Produktionsumgebungen.

Gemäß der Befragten sollen die oben angeführten Elemente zur Verbesserung und Weiterentwicklung des griechischen Ausbildungssystems sowie zur Steigerung seiner Bedeutung in der nahen Zukunft beitragen.

---

#### Schlußfolgerungen

Die Befragten stimmen zu, dass die Eckwerte der UEAPME zur Qualität der Ausbildung prinzipiell als sehr wichtig anzusehen sind (unabhängig vom Grad ihrer Umsetzung in Griechenland).

Alle Befragten bestätigen die Bedeutung der Eckwerte der UEAPME und akzeptieren, dass ihre komplette Anwendung zu einem großen Fortschritt für das griechische Ausbildungssystem führt. Obgleich die derzeitige Situation in Griechenland durch eine mangelhafte Umsetzung einiger wichtiger Eckwerte (Eckwerte Nr. 5, 5, 6, 7, 10, 11) charakterisiert ist, stimmen die meisten Befragten zu, dass in naher Zukunft bedeutende positive Veränderungen realisiert werden. Teilweise erörtern sie, dass die Beteiligung von einigen Sozial- und Berufsorganisationen im Management ebenso wie im operativen Bereich (Evaluation, Kontrolle, Finanzierung, Ausbildung der Ausbilder usw.) des Ausbildungssystems erweitert wird. Zusätzlich existiert der Glaube, dass der Prozess der Integration von Ausbildung in das nationale Erstausbildungssystem einen grundlegenden Fortschritt macht aufgrund neuerer legislativer Entwicklungen.

#### Befragte Personen

- 1 Dimitrios Konstantopoulos, Ausbildungsleiter – Griechische Organisation für Arbeitskräfte und Beschäftigung (OAED)
- 2 Konstantinos Kontzopoulos, Ausbildungsleitung- OAED
- 3 Elisabet Dimopoulou, Ausbildungsleiterin- OAED
- 4 Dimitrios Somakis, Ausbildungsleitung – OAED
- 5 Natasa Sakka, Ausbildungsleitung – OAED
- 6 Katerina Tsakmaki, Ausbildungsleitung – Kammer für Handwerk und kleine Unternehmen Athen
- 7 Vasilis Papadogamvros, Ausbildungsleiter, Berufsausbildungszentrum des Instituts für Arbeit- Die griechische Generalkonföderation für Arbeit
- 8 Konstantinos Dimoulas, Berater des Instituts für Arbeit - Die griechische Generalkonföderation für Arbeit
- 9 George Motosos, Generalsekretär der griechischen Konföderation für Arbeit klein- und mittelständischer Betriebe (GSEVEE)
- 10 Stergios Vasiliou, Leiter des Dokumentationsbüros der griechischen Konföderation für Arbeit klein- und mittelständischer Betriebe (GSEVEE)
- 11 Gerasimos Sourbis, Berater des Berufsausbildungszentrums – Die griechische Konföderation für Arbeit klein- und mittelständischer Betriebe
- 12 Thanasis Markou, Repräsentant - Der Verband der griechischen Industrie
- 13 Apostolos Rizakos, Ausbildungsleiter des Berufsausbildungszentrums - Die griechische Konföderation für Handel

Zusätzlich hat das Erziehungsministerium uns Informationen bezüglich der Durchführung der Erstausbildung in Griechenland zur Verfügung gestellt.

Weitere Interviews wurden mit vier Arbeitgebern, die Auszubildende angestellt haben, sowie mit zehn Auszubildenden selbst geführt.

## 5.10 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN IRLAND

EAMON FRENCH

#### Die Befragten

- Herr Pat A. Houlihan, Stellvertretender Vorstand in der strategischen Abteilung für Beschäftigung und Ausbildung des Unternehmens-, und Beschäftigungsressorts.
- Frau Alice Prendergast, Vorsitzende der Lehrgewerkschaft in Irland 1997 bis 1999, Mitglied im Vorstand des FÁS und Mitglied in der nationalen Ausbildungskommission der auf Standards und Normen basierenden Ausbildung.
- Herr Pat Delaney, Direktor der Vereinigung kleiner Unternehmen (SFA)
- Herr John Madden, Hoteleigner, Mitglied der irischen Hoteliersvereinigung und Branchenvertreter der nationalen Tourismus-Zertifizierungs-Kommission.
- Herr Frank O'Malley, Sekretär des Hotel-, Restaurant- und Cateringzweiges der Dienstleistungs- und Technikgewerkschaft (SIPTU), Mitglied des Rates der CERT und der nationalen Tourismus-Zertifizierungs-Kommission.
- Herr Finn Lawless, stellvertretender Generalsekretär der Maschinenbau- und Elektrizitätsgewerkschaft und Vertreter des Irischen Gewerkschaftskongresses, Mitglied der nationalen Zertifizierungskommission des Handwerks in der auf Standards und Normen basierenden Berufsausbildung.
- Herr Peter McCabe, Direktor der Bauindustrievereinigung und dort für Ausbildung, Sicherheit und Umwelt zuständig, Mitglied der Nationalen Ausbildungskommission der auf Standards und Normen basierenden Ausbildung.

#### Akzeptanz der Kriterien: Analyse der Antworten der nationalen Experten

Offensichtlich besteht ein hohes Maß an Akzeptanz gegenüber den Kriterien der UEAPME, allerdings werden auch einige wichtige Einwendungen seitens der befragten Experten geäußert.

Kriterium 1: In Irland ist die Vermittlung praktischer Fertigkeiten außerhalb des Betriebes Merkmal der Modelle sowohl der FÁS als auch der CERT. Im Falle des auf Standards und Normen basierenden Systems ist die Integration praktischer Fertigkeiten in die theoretische außerbetriebliche Ausbildung ein grundlegendes Prinzip. Die Antworten der Experten zeigen, dass an diesem Prinzip festgehalten werden soll. Im Fall des sechsten Kriteriums wünschen jeweils die Hälfte der Gewerkschafts- und der Arbeitgebervertreter die Übernahme von Aufsichtsfunktionen durch staatliche Stellen, wie es etwa in FÁS oder CERT Modellen der Fall ist.

Beim Kriterium sieben – Finanzierung – besteht eine klare Präferenz zugunsten einer Finanzierung des gesamten Systems durch eine Form der gemeinsamen fondsgestützten Finanzierung.

Die Beurteilung der Fertigkeiten (neuntes Kriterium) ist ein weiterer Bereich, in dem Diskrepanzen zum UEAPME Ansatz bestehen. Beide irischen Modelle bedienen sich hier einer Reihe von über die gesamte Ausbildungsdauer inklusive deren Ende verteilten Prüfungen zur Beurteilung der Fertigkeiten.

In Bezug auf die Rekrutierung von Auszubildenden (zehntes Kriterium) besteht eine deutliche Spaltung zwischen der Position der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, denn letztere favorisieren deutlich Steuerung und Aufsicht durch staatliche Stellen.

Ein anderer allgemeiner Unterschied zur Situation in Irland ist die Tatsache, dass Kammern keine Rolle bei der Ausbildung spielen. An deren Stelle stehen die Arbeitgeber- und Handelsverbände, und die Anzeichen deuten auf eine Beibehaltung dieser Rollenverteilung. Abgesehen von Reaktanzen hinsichtlich der Meisterausbildung stoßen die anderen Kriterien auf Zustimmung der Befragten.

#### **5.10.1. Zwei Lernorte**

---

Gegenüber diesem Kriterium besteht eine hohe Akzeptanz. Die außerbetriebliche Ausbildung sollte, wo möglich, praktische Ausbildungselemente neben der Theorie enthalten. Ein wichtiger von den Gewerkschaften angeführter Punkt ist der zu hohe Spezialisierungsgrad einer großen Anzahl von Unternehmen, die Ausbildung anbieten. In diesem Fall seien die Auszubildenden am Ende der Ausbildung nicht ausreichend ausgebildet, um für einen eventuellen Arbeitgeberwechsel gerüstet zu sein. Daher wird die Verwendung einer ausreichenden Zeitspanne auf die sowohl praktische als auch theoretische außerbetriebliche Ausbildung als wichtig angesehen.

#### **5.10.2. Ausbildungsvertrag als rechtliche Grundlage**

---

Obwohl seitens der Arbeitgeber Vorbehalte gegenüber der Aufnahme von sozialen Bedingungen in den Arbeitsvertrag bestehen, wird dieses Kriterium allgemein akzeptiert.

#### **5.10.3. Feste inhaltliche Standards in Bezug auf Theorie und Praxis**

---

Dieses Kriterium wird von allen Befragten akzeptiert und ist auch Teil des irischen Modells.

#### **5.10.4. Beratung und inhaltliche und methodische Anpassung der Ausbildung an den technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt und Wandel**

---

Dieses Kriterium wird von allen Befragten akzeptiert und ist Teil sowohl des Modells der auf Standards und Normen basierenden Ausbildung als auch des CERT Modells.

#### **5.10.5. Die Kammern, Organisationen und Institutionen stellen einen wesentlichen Teil der Organisation der Berufsausbildung und der Ausbildung der Ausbilder sicher**

---

Die Sozialpartner in Form von Regierungsstellen, Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften spielen in der Organisation der Berufsausbildung in Irland bereits eine entscheidende Rolle und es besteht allgemeine Einigkeit über die Weiterführung in dieser Form. Die Handelskammern sind nicht in die Berufsausbildung einbezogen.

In früheren Entwicklungen wurde durch die Regierung die Einführung eines neuen Ausbildungsnetzwerk-Programmes als Pilotprojekt angekündigt. Dieser neue Ausbildungsansatz wurde 1999 eingeführt und verfügt über ein Anfangsbudget von 3 Mio. £ pro Jahr über eine Zeitspanne von drei Jahren. Dieser Ansatz zielt vor allem auf Arbeitnehmer. Ein neues Unternehmen, Skillnets Ltd., wurde zur Bereitstellung einer Struktur gegründet, innerhalb derer sich das Programm bewegen soll. Der Vorstand dieses Unternehmens setzt sich aus Vertretern des Ressorts für Unternehmen und Beschäftigung, Arbeitgeberorganisationen und dem irischen Gewerkschaftskongress zusammen.

Schlüsselemente dieses neuen Ansatzes sind:

- Eine arbeitgebergeführte Struktur zur Überwachung des Programms,
- Unternehmensgruppen bilden zur Entwicklung strategischer Antworten auf ihre Ausbildungsanforderungen Ausbildungsnetzwerke,
- Die Ausbildungsnetzwerke können aus den verschiedensten Unternehmensgruppen bestehen, vorausgesetzt wird die langfristige und strategische Verfolgung von Interessen im Hinblick auf die Entwicklung der sogenannten „human resources“,
- Die Bereiche des gemeinsamen Interesses können branchenspezifisch, geographisch oder auf bestimmte Entwicklungsnotwendigkeiten der „human resources“ (Management, technische Qualifikationsstufen, ...) begrenzt sein,
- Für ein typisches Ausbildungsprogramm wird eine Länge von ein bis zwei Jahren erwartet, es könnte innerbetrieblich, außerbetrieblich oder als Kombination durchgeführt werden.

#### **5.10.6. Steuerung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung durch Kammern, Steuerung und Kontrolle der schulischen Ausbildung durch öffentliche Stellen**

---

Für dieses Kriterium findet sich in Irland keine allgemeine Akzeptanz. Sowohl die Gewerkschaften als die Arbeitgeber sind der Ansicht, dass seitens öffentlicher Stellen wie FÁS und CERT eine Aufsicht der Ausbildung in den Betrieben stattfinden sollte.

#### **5.10.7. Beteiligung und Einbeziehung der Unternehmen in die Finanzierung der praktischen Ausbildung, öffentliche Finanzierung der theoretischen Ausbildung**

---

Die Sozialpartner in Irland favorisieren die Finanzierung der Berufsbildung und -ausbildung auf der Basis eines gemeinsamen Fonds. Das Ressort für Unternehmen und Beschäftigung stellt heraus, dass die Finanzierung der Ausbildung sowohl durch den privaten als auch den staatlichen Sektor in Irland zur Finanzierung des Gesamtsystems [bereits] beiträgt. Die Gewerkschaften führen an, dass die Regierung kürzlich einen neuen Fonds zur Finanzierung eines Großteils der Ausbildung angekündigt hat, zu dem die Industrie beitragen soll. Dieser Fonds befindet sich gegenwärtig im Stadium der Einführung.



Die Arbeitgeber fordern Unterstützung für kleine und mittelgroße Ausbildungsunternehmen, um sie so zur Einstellung von Auszubildenden zu bewegen. Die Gewerkschaften halten eine stärkere Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung für sinnvoll, allerdings in einem System der Partnerschaft zwischen öffentlichem und privatem Sektor. In Verbindung mit der Einführung des nationalen Ausbildungsfonds werden sowohl die derzeitigen Berufsausbildungsabgaben als auch die Branchenausbildungsabgaben abgeschafft. Diese Abgaben haben sich im Jahr 1998 zu einem Betrag von etwa 5.8 Mio £ summiert. Zur Finanzierung des Fonds werden 0,7% der von den meisten Arbeitgebern in Abhängigkeit zur Lohnhöhe gezahlten Sozialversicherungsbeiträge (PRSI) abgeführt. Der Finanzminister schätzt für diese Abgabe ein Gesamtvolumen von 120 Mio £ pro Jahr.

#### **5.10.8. Die Ausbildung wird durch qualifiziertes Personal sichergestellt**

Die Befragten akzeptieren dieses Kriterium weitestgehend. Aus Arbeitgebersicht ist es im Hinblick auf die betriebliche Ausbildung wichtiger, dass die Bedingungen der Betriebe eine Ausbildung in relevanten Fertigkeiten überhaupt erlauben. Einige Arbeitgeber sehen den Meistertitel als für Irland nicht relevant an.

#### **5.10.9. Bewertung der Fertigkeiten durch Prüfungen unter Beteiligung von Experten des Wirtschaftsbereichs**

Es besteht Akzeptanz hinsichtlich der Notwendigkeit einer Beteiligung des Wirtschaftssektors an der Beurteilung der Fähigkeiten. Dass Irland in diesem Punkt Abweichungen vom UEAPME Kriterium aufweist, liegt an der Methodik. Beide irischen Ausbildungsmodelle verwenden zur Bewertung des Wissens und der Fertigkeiten eine Kombination aus Beurteilung während der Arbeit, Prüfung in den Kursen und Beurteilungen am Ende der Ausbildung. Dieser Ansatz wurde in Abstimmung mit den Sozialpartnern übernommen.

#### **5.10.10. Ausbildungsangebote sind für Schüler mit Ausbildungsschwierigkeiten ebenso zugänglich wie für sehr begabte Schüler. Die Unternehmen sind für die Auswahl und Einstellung ihrer Auszubildenden verantwortlich**

Unter diesem Punkt werden zwei Kriterien aufgeführt. Es besteht eine Akzeptanz gegenüber dem ersten Teilaspekt. Die Arbeitgeber sehen Vor-Ausbildungskurse für Frauen und beeinträchtigte Schüler als sinnvoll an, um sie so zur Aufnahme einer Berufsausbildung zu ermutigen. Ebenso befürworten sie zur Vereinfachung des Berufseintritts Erwachsener in einen Handwerksberuf die Anerkennung bereits vorangegangenen Lernens.

Irland bewegt sich auf die Erfüllung dieses Kriteriums zu. Ein Beispiel hierfür bietet das „Traineeship“-Ausbildungsprogramm, mit dem 1995 begonnen wurde. Dieses Programm ist eine Form alternierender Ausbildung, die ausgehend von Diskussionen mit dem Ressort für Unternehmen und Beschäftigung im Zusammenhang mit

dem „Operational Programme for Human Resource Development 1994-99“ initiiert wurde. Dieses „Traineeship-Programme“ wurde zur Annäherung des Angebots beruflicher Erstausbildung für junge Arbeitsmarkteinsteiger und Arbeitslose an die Arbeitsfertigkeiten und -notwendigkeiten entwickelt sowie zur Vertiefung der Arbeitgeberbeteiligung an der Gestaltung und Ausführung dieses Angebotes. Das Weißbuch zur Entwicklung der „human resources“ (1997), herausgegeben vom Ministerium für Unternehmen und Beschäftigung, stellt fest: „... die Regierung hat entschieden, dass das nationale „Traineeship Programme“ in den nächsten drei bis vier Jahren zum erstrangigen Programm zur Vermittlung von Berufsfertigkeiten und zum Eintritt in einen Vorarbeitsmarkt für junge Arbeitsmarkteinsteiger entwickelt werden solle. Das letzte Ziel ist das Angebot einer Möglichkeit für all jene jungen Leute, die nach Beendigung der weiterführenden Schule in den Arbeitsmarkt eintreten möchten...“. Während die Zahl der Auszubildenden im auf Standards und Normen basierenden Ausbildungssystem zunimmt, wird das „Traineeship Programme“ auf nicht-handwerkliche Bereiche, z.B. Elektronik, industrielle Automation, Einzelhandel, Teledienste und Internet-Dienstleistungen ausgedehnt. Im Jahr 1999 waren etwa 1.000 Auszubildende im Rahmen des „Traineeship-Programmes“ in 46 Berufen zu verzeichnen. Der Rahmen für jede der „Traineeships“ wird zwischen der FÁS und der Industrie, z. B. nationalen Branchenverbänden oder Gruppen von Unternehmen vereinbart. Derzeit beträgt die Dauer eines „Traineeship“ zwischen neun Monaten und zwei Jahren je nach curricularem Umfang, den Anforderungen der Beschäftigung und den Voraussetzungen, die der Auszubildende zu Beginn des „Traineeship“ einbringen kann. Die Länge der außerbetrieblichen Ausbildung schwankt derzeit beachtlich. Dieser Umstand wird derzeit unter verschiedenen Ansätzen überprüft. Die Teilnehmer an „Traineeships“ werden für die Dauer ihrer Ausbildung als FÁS „Trainees“ betrachtet und erhalten ein FÁS Ausbildungsentgelt. Für die am „Traineeship“ teilnehmenden Unternehmen besteht keinerlei Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung ihrer „Trainees“ nach Abschluss der Ausbildung. Die Absolventen erhalten nach Bestehen einer praktischen und theoretischen Prüfung am Ende ihrer Ausbildung ein Zertifikat. FÁS berichtet, dass im Jahr 1999 50% der „Traineeships“ unter Beteiligung der nationalen Branchenverbände in der Lenkungsgruppe – den Rest bilden lokale und branchenweise Gruppen von Unternehmen – durchgeführt wurden, dass 50% der „Trainees“ weiblichen Geschlechts, 12,5% der „Trainees“ Langzeitarbeitslose waren und dass 33% der „Trainees“ über geringere Qualifikationen als den Abschluss der Pflichtschulen verfügten. Die FÁS stellt heraus, dass es sich trotz der Übertragung der Zuständigkeit für das „Traineeship“ Programm durch die Regierung um ein staatliches Programm handelt. Entwicklungen im Bereich der „Traineeships“ beinhalten die folgenden Punkte:

- Überlegungen zwischen FÁS und anderen Regierungsstellen, zum Beispiel CERT und Teagasc (die Entwicklungsstelle Nahrungsmittel und Landwirtschaft), hinsichtlich einer Ausdehnung der „Traineeships“ auf deren Bereiche.

- Die Entscheidung zur Festsetzung einer Mindestdauer von neun Monaten für alle „Traineeship“ Programme

Die Unternehmen sind für die Auswahl und Einstellung ihrer Auszubildenden zuständig: Die Arbeitgeber sind vollständig mit diesem Kriterium einverstanden, die Gewerkschaften sind jedoch der Ansicht, dass öffentliche Stellen hierbei eine gewisse Rolle übernehmen sollten. Sie stellen heraus, dass die Interessen von Minderheiten, etwa Benachteiligten und Frauen bei einem offenen Markt nicht gewahrt sind. Sie halten darüber hinaus eine Aufsicht durch öffentliche Stellen für wichtig, um auf diese Weise sicherzustellen, dass den Auszubildenden der Abschluss ihrer Ausbildung ermöglicht wird. Irland bewegt sich in Richtung auf dieses Kriterium. Es stellt eine Zugangsvoraussetzung für die auf Standards und Normen basierende Ausbildung dar.

### 5.10.11. Integration der Berufsausbildung in das staatliche Ausbildungssystem

Dieses Kriterium wird von allen Parteien akzeptiert. In diesem Zusammenhang betont das Ressort für Unternehmen und Beschäftigung, dass Irland zu einer diesem Kriterium entsprechenden Entwicklung seines Bildungs- und Weiterbildungssystems verpflichtet ist und kürzlich eine staatliche Ausbildungsstelle geschaffen hat mit Integration als einem ihrer Hauptziele. Die Arbeitgeber äußern Vorbehalte hinsichtlich des Konzeptes der Meisterausbildung im Handwerk. Die staatliche Qualifikationsstelle (NQA – National Qualification Authority of Ireland) wird alle Bildungs- und Weiterbildungsqualifikationen, die von zahlreichen Institutionen inklusive CERT und FÁS ausgegeben werden, unter einer festen Struktur koordinieren. Die Universitäten sind zunächst nicht einbezogen, eine Zusammenarbeit mit der neuen Stelle wird jedoch erwartet. Die NQA agiert als eine übergreifende Stelle und hat die „Verankerung und Pflege einer Struktur von Qualifikationen zu deren Entwicklung, Anerkennung und Beurteilung auf Grundlage von zu erwerbenden Wissens-, Könnens- und Kompetenzstandards zum Ziel“. Diese Struktur beinhaltet Zugangsmöglichkeiten, Wechselmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten für Lernende innerhalb dieses Gefüges. Die NQA wird die Arbeit zweier noch zu bildender Stellen überprüfen, das sind die Kommission zur Anerkennung vorangegangener Bildung und Weiterbildung (Further Education and Training Awards Council) und die Kommission zur Anerkennung höherer Bildung und Weiterbildung (Higher Education and Training Awards Council). Ausbildungszertifikate fallen in die Zuständigkeit dieser Institutionen.

#### Schlussfolgerungen

Mit der auf Standards und Normen basierenden Ausbildung verfügt Irland bereits über ein Ausbildungssystem, das sehr nahe an den UEAPME Kriterien ist. Der „Evaluation Report on Apprenticeship and Traineeship“ des Europäischen Sozialfonds kam zu dem Schluss, dass sowohl Arbeitgeber wie auch Teilnehmer mit dem System sehr zufrieden seien. Es gibt derzeit keine Anzeichen für eine Ausdehnung des Systems auf weniger traditionelle Beschäftigungsbereiche, insbesondere Berufe der Informationstechnologie oder Dienstleistungen. Gegen eine derartige Erweiterung sprechen:

- Die Dauer der Ausbildung über vier Jahre,
- Diese Form der Ausbildung ist vergleichsweise teuer,
- Der recht lange Prozess des Einbringens neuer Berufe in das System,
- Das CERT Modell ist ebenso konform mit den meisten der elf Kriterien, obwohl die Zahl der Teilnehmer nicht groß ist und die Teilnehmer der Programme eher Auszubildende der CERT als Arbeitnehmer in den Unternehmen sind.

Die NQA wird sämtliche Modelle der Berufsausbildung durch die Integration in das nationale Bildungs- und Weiterbildungssystem in Richtung der UEAPME Kriterien bewegen. Offensichtlich wird das „Traineeship“ Programm in den nächsten fünf Jahren als Modell für die Ausdehnung alternierender Bildung auf nicht-handwerkliche Berufe dienen. Diese Erweiterung wird zu einer Entwicklung in Richtung auf den ersten Teil des Kriteriums zehn führen: die Breite der Ausbildungsmöglichkeiten erlaubt einen Zugang sowohl für Benachteiligte als auch für besonders Begabte. Die Meisterausbildung ist ein Bereich, in dem Irland nicht mit den UEAPME Kriterien konform geht. Während CERT sich im Begriff der Einführung von Anforderungen an betriebliche Ausbilder – sie müssen über eine Qualifikation aus der Ausbildung der Ausbilder verfügen – befindet, besteht derzeit keine staatliche Norm für die Ausbildung der Ausbilder am Arbeitsplatz oder einen Meistertitel. Dieser Punkt erfordert das Einverständnis und die Identifikation der Sozialpartner mit den Normen für diesen Bereich und die Entwicklung eines Systems zur Ausbildung und Zertifizierung. Ein solches System könnte unter der Leitung der NQA entwickelt werden. Die FÁS berichtet, dass ihrerseits derzeit eine Politik zur Meisterausbildung und zur Ausbildung der Ausbilder mit Bezug zum auf Normen basierenden System entwickelt wird.

## 5.11 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN ITALIEN

MICHELA STASIO

### 5.11.1. Ausbildung an zwei Orten

Dieses Kriterium wird allgemein akzeptiert. Bereits das erste Berufsausbildungsgesetz bestimmte 1955 die Zusammensetzung der Berufsausbildung aus den zwei Komponenten Arbeit und theoretische Ausbildung, wobei die Theorie ergänzend zur Arbeit stehen muss. Allerdings wurde das Gesetz in den fünfziger und sechziger Jahren nur teilweise umgesetzt. So kam es nicht zur Ausführung bis zur Ausbildungsreform 1997. Diese Reform basiert auf einem Arbeitsübereinkommen, das zwischen der Regierung und den Branchenorganisationen geschlossen wurde. Derzeit müssen Auszubildende an 120 Stunden außerbetrieblicher Ausbildung pro Jahr teilnehmen. In Italien ist als öffentliche Institution die Regionalverwaltung mit der Ausbildung betraut, während der Staat die Kompetenz für die Bestimmung allgemeiner Ziele, der Koordination und die Verbindungen mit der EU hält. Da die Reform relativ neu ist, wurde sie bislang noch

nicht vollständig umgesetzt. Es ist daher notwendig, weitere Gesetze zu erlassen, die weitere finanzielle Mittel sicherstellen sowie ein System administrativer Organisation aufzubauen. Gemäß Expertenansicht ist für das Jahr 2000 vorgesehen, 25% der Nachfrage nach außerbetrieblicher Ausbildung befriedigen zu können. Wahrscheinlich wird eine vollständige Abdeckung in vier bis fünf Jahren möglich sein.

#### **Verlängerung der außerbetrieblichen Weiterbildung möglich**

Die Gewerkschaften hoffen darauf, dass eine weitere Reform eine Verlängerung der außerbetrieblichen Ausbildung beinhaltet, zumindest für 15- bis 17-jährige Auszubildende. Diese Gruppe hat ihren Bildungsweg kraft Gesetz zu erfüllen, da es sich hierbei insbesondere um Schulabbrecher mit niedrigem Ausbildungsstand handelt, die weitere Fähigkeiten erwerben müssen.

Die Arbeitgeberorganisationen stehen dieser Ansicht teilweise reserviert gegenüber. Hier ist man der Ansicht, dass das Bildungssystem grundsätzliche Fähigkeiten, die Berufsbildung hingegen berufliche Fähigkeiten vermitteln soll. Sämtliche Branchenorganisationen sind ebenso wie das Arbeitsministerium der Ansicht, dass die Verbesserung der beruflichen Bildung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der einzelnen Branchen notwendig sei. Die Debatten hierzu sind noch nicht zu Ende geführt. Regionalregierungen und Nationalregierungen haben eine Einverständniserklärung zur außerbetrieblichen Ausbildung 15- bis 17-jähriger Jugendlicher unterschrieben: Deren Dauer könnte nunmehr mindestens 240 Stunden betragen. Ein Teil der Bildungsmaßnahme soll grundlegende und „diagonale“ Inhalte betreffen. Ein entsprechendes Änderungsgesetz wird erarbeitet.

#### **5.11.2. Ausbildungsverträge bilden die rechtliche Grundlage**

Dieses Kriterium wird komplett akzeptiert. Jede Ausbildung ist durch einen Vertrag geregelt. In diesem Vertrag sind folgende Punkte festgelegt: Qualifikation, Dauer, wesentliche Arbeitsinhalte, wesentliche Inhalte der außerbetrieblichen Ausbildung, Entlohnung, Unfallversicherung, Ferienzeiten und Freizeit, Mutterschaft, Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des Ausbilders. Hinsichtlich dieses Kriteriums werden in Italien keine weiteren Änderungen angestrebt.

#### **5.11.3. Feste inhaltliche Standards für theoretische und praktische Ausbildung**

Dieses Kriterium wird ebenfalls akzeptiert. Auf nationaler Ebene ist das Arbeitsministerium für die Erstellung der Standards zuständig, z. B. Ziele und entsprechende Inhaltsfelder. Die Bestimmung dieser Standards muss in Abstimmung zwischen Regierung und den einzelnen Branchenorganisationen geschehen. Der jeweilige Inhalt muss ebenfalls auf regionaler und lokaler Ebene, abgestimmt mit beruflichen Anforderungen und den Berufsbildern der Ausbildungsgänge, fixiert werden. Jede Region weist eigene spezielle Anforderungen und ökonomische Notwendigkeiten auf, so dass die Festlegung einzelner Inhalte auf nationaler Ebene unmöglich wäre. Teile dieser Standards sind bereits 1998 festgelegt worden, insbesondere diejenigen, die „diagonale“

Bildungsinhalte betreffen. Auch momentan arbeitet eine Kommission an eben dieser Problemstellung. Die Kommission besteht aus Repräsentanten des Arbeitsministeriums, des Bildungsministeriums, der Regionen, der Gewerkschaften und der Wirtschaftsvertretungen. Man kann schwerlich sagen, wieviel Zeit diese Kommission zur Bestimmung beruflicher Inhalte benötigen wird, jedoch sind sicherlich schnelle Entscheidungen zu erwarten (weniger als zwei Jahre). Solche Bestimmungen sind notwendig zur Erstellung der außerbetrieblichen Ausbildung.

#### **5.11.4. Ausbildungsberatung und Anpassung der beruflichen Bildung an den technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt**

Dieses Kriterium wird akzeptiert. Jedermann weiß, dass die Anpassung der Inhalte und Methoden an wirtschaftliche und technologische Neuerungen grundlegend für die berufliche Bildung und Ausbildung ist. Dennoch gibt es kein organisiertes System der Überprüfung beruflicher Anforderungen in Italien. Wahrscheinlich wird Italien innerhalb der nächsten drei bis vier Jahre ein solches System etablieren. In den letzten Jahren wurden seitens der Handelskammern wichtige Studien auf nationaler Ebene in diesem Zusammenhang durchgeführt, so dass ein gewisser Rahmen, der auch die Grundlagen für ein System zur Analyse wirtschaftlicher und technologischer Erfordernisse beinhaltet, bereits geschaffen ist. Eine Reform ist in diesem Bereich in Entwicklung. Eines ihrer Ziele ist eben die Erstellung eines Systems regelmäßiger Überprüfungen auf nationaler und lokaler Ebene. Folgende Punkte sind dabei entscheidend: eine gemeinsame Methodologie, ein Informationssystem und ein Vergleichssystem, die auf nationaler Ebene organisiert sind. Dieses Ziel muss auf nationaler Ebene eingeführt werden, während die Einzelziele auf lokaler Ebene diesem Ziel untergeordnet gefasst werden müssen. Alle beteiligten Institutionen (öffentliche und Branchenorganisationen) sind durch die Bestimmung von Anforderungen mit dem Ziel der Verbesserung der Inhalte von diesen Zielen betroffen.

#### **5.11.5. Rolle der Kammern, Organisationen und Institutionen**

Die regionale Regierung ist die mit der Organisation der Ausbildung beauftragte Stelle. In Italien werden derzeit sechs große experimentelle Projekte, die Ausbildung betreffen, durchgeführt. Die Branchenorganisationen haben eine Rolle in der Ausbildungsorganisation erworben (Beiträge zur Auswahl der Ausbildungszentren und zur Definition von Berufsbildinhalten).

Allgemeiner Konsens ist die Übertragung der Organisation und der Abwicklung von Ausbildung auf die Regionalregierungen. Dennoch muss den Branchenorganisationen eine sehr wichtige Rolle bei der Schaffung des Systems auch in der Zukunft und sowohl auf nationaler als auch auf lokaler Ebene zukommen. Damit wird zur Ziel- und Inhaltserarbeitung, zur Feststellung beruflicher Anforderungen, zur Informationsverbreitung und zur Erörterung organisatorischer Fragen (z. B. Maximalentfernung zwischen Ausbildungszentrum und Betrieb) beigetragen.

#### **5.11.6. Kontrolle der Ausbildung**

Diesem Kriterium wird nur teilweise Rechnung getragen. Bislang ist nur das Unternehmen ohne externe Überprüfung verantwortlich für die betriebliche Ausbildung, abgesehen von Inspektionen des Arbeitsministeriums (bezüglich Krankenversicherung, Arbeitsbedingungen und Teilnahme an der Ausbildung). Jede Regionalregierung, die auch für das außerbetriebliche Ausbilden zuständig ist, kann Überprüfungen in den Ausbildungszentren anordnen und die Methoden und Ziele dieser Inspektionen selbständig festlegen. Auch in Zukunft wird von Kontrollen der beruflichen Ausbildung durch externe Stellen abgesehen. Die Branchenorganisationen können jedoch entscheiden, die Qualität der Ausbildung zu überprüfen. Die Regionalregierungen sind für Überprüfungen der außerbetrieblichen Ausbildung zuständig. Es ist daher wichtig, berufliche Standards zu bestimmen, um so eine effiziente Aufsicht und Evaluation durchführen zu können. Sobald das neue Gesetz zur Qualifikation der Ausbildungszentren verabschiedet ist, wird eine Erstkontrolle hinsichtlich der Qualität der Zentren stattfinden können (Strukturen, Ausstattung, qualifiziertes Personal, Erfahrung).

#### **5.11.7. Einbeziehung der Unternehmen und der Öffentlichkeit in die Finanzierung**

---

Dieses Kriterium ist erreicht. In Italien wird die außerbetriebliche Ausbildung öffentlich finanziert. Die Regionalregierungen entscheiden über die Verteilung der Mittel und die Kriterien, nach denen Mittel an die Ausbildungszentren vergeben werden. Das Unternehmen zahlt die Ausbildungsvergütung, jedoch keine Rentenbeiträge. Änderungen sind in Italien hinsichtlich dieses Kriteriums nicht zu erwarten.

#### **5.11.8. Ausbildung wird durch qualifiziertes Personal sichergestellt**

---

Dieses Kriterium ist teilweise erfüllt. In Italien sind keine nationalen Standards vorhanden, allerdings gibt es spezifische Qualifikationsanforderungen für die Lehrer. Auf nationaler Ebene gibt es den branchenspezifischen, nationalen Vertrag. Dieser Vertrag setzt die beruflichen Anforderungen und diesbezüglichen Fähigkeiten fest. Der Vertrag ist eine wichtige Voraussetzung, aber kein nationales Gesetz. Einige Regionen haben einige Auswahlkriterien für Ausbilder festgelegt, zum Beispiel hinsichtlich der Prüfungen oder der Bestimmungen zu Berufszugangsvoraussetzungen. Das Arbeitsministerium hat nach langen Auseinandersetzungen mit Branchenorganisationen kürzlich Merkmale für betriebliche Ausbilder festgelegt. So müssen Ausbilder qualifizierte Mitarbeiter sein, die im selben Gebiet wie die zu betreuenden Auszubildenden tätig sind. Er muss dieselben oder höhere Qualifikationen erlangt haben als die Auszubildenden beim Abschluss ihrer Ausbildung erlernt haben werden. Wenn möglich, sollte er bereits mindestens drei Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen sein, bevor er seine Tätigkeit als Betreuer erstmalig ausübt.

Die Rolle und die Fähigkeiten des Ausbilders sollten dazu befähigen, den Auszubildenden Orientierung und Unterstützung bieten zu können sowie eine Verbindung zwischen Arbeit und außerbetrieblicher Ausbildung herstellen. Jeder Betreuer muss an einer mindestens achtstündigen Fortbildung teilnehmen, um seine Rolle und die dafür erforderlichen Fähigkeiten verstehen zu können. Generell besteht die Ansicht, dass nationale Standards für Ausbilder wichtig seien, doch niemand kann definitiv sagen, wann derartige Änderungen umgesetzt werden könnten oder welche Inhalte und Methoden hierin einfließen sollten. Es gibt zwei Problemfelder:

- Die Regionalregierungen sind die mit der Berufsausbildung betrauten Stellen, folglich auch mit der Festlegung von Anforderungen an die Ausbilder.
- Es erscheint problematisch, ein genaues Anforderungsprofil für Ausbilder in berufsbildenden Bereichen zu erstellen. Das hängt mit der extremen Vielfalt der verschiedenen Berufsbilder und der dafür erforderlichen Fähigkeiten zusammen.

#### **5.11.9. Bewertung der Kenntnisse unter Einbeziehung von Spezialisten**

---

Die Bewertung von Kenntnissen ist ein sehr schwieriges Feld nicht nur bezüglich der Berufsausbildung, sondern auch in Bezug auf die gesamte Bildung und berufliche Fortbildung. Gesetzlich ist das Ausstellen eines Zertifikates vorgeschrieben, das über die Fertigkeiten, die im Ausbildungszentrum erworben wurden, informiert. Auszubildende erhalten dagegen eine einfache „Erklärung“ über die betriebliche Ausbildung von den Ausbildern. Darüber ist eine breite Debatte entfacht. Einige Regionen bereiten ein Modell für die Bewertung vor. Derzeit muss das Arbeitsministerium Kriterien für die Beurteilung bestimmen, um so allen Arten der Berufsausbildung gerecht zu werden. Das Arbeitsministerium und das Ausbildungsministerium stimmen überein, dass gemeinsame grundsätzliche Kriterien erforderlich sind, um die Beurteilungen auf nationaler und europäischer Ebene vergleichbar zu machen. Dabei müssen die Regelungskompetenzen der Regionalregierungen in Bezug auf berufliche Bildung beachtet werden. Die Regionalregierungen und die Nationalregierungen haben eine gemeinsame Einverständniserklärung zur Vereinheitlichung der Beurteilungen in nationalem und europäischen Kontext unterzeichnet. Allerdings wartet Italien auf ein neues Gesetz, das genau die grundlegenden Beurteilungskriterien betrifft.

#### **5.11.10. Möglichkeiten für begabte und schwache Schüler; Das Unternehmen ist verantwortlich für die Einstellung der Auszubildenden**

---

Dieses Kriterium ist akzeptiert. Traditionell war die Berufsausbildung in Italien auf Schulabbrecher oder Abgänger mit geringen Qualifikationen ausgerichtet, die niedrigen sozialen Klassen angehören. Durch das Gesetz von 1955 wurde die Altersgrenze auf 14 bis 20 Jahre festgesetzt. Die aktuelle Situation hat sich jedoch gewandelt. Das Niveau der Ausbildung ist generell gestiegen, eine Mehrzahl der Erwachsenen besuchen die höheren Schulen und erwerben Abschlüsse. Dadurch hat sich auch die

Zielgruppe verändert, und zahlreiche junge Leute (mit Abschlüssen an höheren Schulen) können die Möglichkeiten der Berufsausbildung wahrnehmen. Dennoch bestehen immer noch einige Reaktanzen gegenüber dem Einbezug der Berufsausbildung in die Bildungslaufbahn. Wahrscheinlich werden bald gesetzliche Regelungen hinsichtlich der Aus- und Fortbildung ebenso wie der Berufsausbildung ausgearbeitet und spezielle Verträge für Jugendliche über 25 Jahre werden geschaffen.

### 5.11.11. Integration der Berufsausbildung

Dieses Kriterium ist angenommen. Das Gesetz von 1997 legt fest, dass in der Ausbildung erlangte und beurteilte Fertigkeiten in einem integrierten Bildungssystem anerkannt werden können. Jede Schule, Universität oder jedes Ausbildungszentrum kann über die Anerkennung von Fähigkeiten aus vorheriger Ausbildung entscheiden. Es gibt in Italien zwar kein System der Anerkennung, aber einige wichtige Gesetze (in Bezug auf Bildung und Universitäten) hierzu. Derzeit kann jede Schule selbst über die Anerkennung von Fähigkeiten (erworben bei der Arbeit, durch ein Studium, durch sportliche Aktivitäten etc.) entscheiden. Darüber hinaus wurde mit dem Gesetz von 1999 die Berufsausbildung allgemeiner Bildung und beruflicher Bildung mit der Absicht geschlossener Bildungswege gleichgestellt. Zwar existiert kein geschlossenes System fortlaufender Bildung, aber es gibt generell zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten für Erwachsene, Arbeitslose, Arbeiter, Manager, Techniker usw. . Daher kann erwartet werden, dass Berufsausbildung eine der Möglichkeiten und der erste Schritt zu kontinuierlichem Lernen ist. Derzeit wird eine politische Debatte über die Verwirklichung der Integration geführt, die vor allem zwei Punkte betrachtet:

- Die Dauer der außerbetrieblichen Ausbildung für 15- bis 17-jährige Auszubildende. Das Arbeitsministerium und die Gewerkschaften plädieren für eine Ausweitung der Dauer von heute 120 auf 240 Stunden.
- Integration in die höhere Bildung: es erscheint notwendig festzulegen, welche Abschlüsse ein Auszubildender ohne höheren Schulabschluss nach seiner Ausbildung erlangen kann.

Um zu einer Integration zu gelangen, sind weitere Mittel notwendig sowie die Bestimmung von Beurteilungsmethoden.

#### Zusammenfassung

In Italien werden einige der Kriterien akzeptiert. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerorganisationen haben sie insgesamt anerkannt, zum Beispiel die Notwendigkeit eines Vertrages als rechtliche Grundlage oder die Ausbildung an zwei Orten. Dennoch existieren Zweifel hinsichtlich der Finanzierung und teilweise auch hinsichtlich der Integration der Unternehmen. Wahrscheinlich wird es darüber hinaus nicht zu einer Fixierung von Kriterien zur Bestellung von Ausbildern kommen, da dies in die Zuständigkeit der Regionalregierungen fällt. Einige Kriterien (zum Beispiel viertes und fünftes) werden wohl akzeptiert, doch wird die Realisierbarkeit eines nationalen Aufsichts- und Beratungssystems angezweifelt. Die Unternehmen akzeptieren solche Kontrollen ihrer Arbeit durch

öffentliche Stellen nicht. Möglicherweise wäre eine Aufsicht durch die Arbeitgeberorganisationen realistischer. Generell besteht jedoch mit Abstrichen eine hohe Akzeptanz der Kriterien.

#### Befragt wurden:

- Armando Occpinti, National Confederation of Small and Medium Sized Industries (CONFAPI), Director of Industrial Relations, Rome
- Paolo Inghlesi, National General Confederation of Labour (CGIL), Director of Federation for Education, Vocational Training and Research, Rome
- Pietro Gelardi, Italian Confederation of Trade Unions (CISL), Director responsible for Education and Vocational Training, Rome
- Giovanna de Lucia, Italian Confederation of Craft Companies, (CONFATIGIANATO), responsible for Labour Vocational Training, Rome
- Fiorina Ludovisa, Italian Confederation of Industries (CONFINDUSTRIA), Officer in the Area for Education, Vocational Training and Research, Rome
- Sandra d'Agostino, Researcher at the Public Institute for vocational training (ISFOL, of the Department of Labour), Rome

## 5.12 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN LUXEMBURG

MARC ANT

In Bezug auf die Eckwerte kann klar gesagt werden, dass im Großherzogtum Luxemburg das Berufsausbildungssystem zumindest von der gesetzlichen Lage her recht genau den von der UEAPME aufgestellten Kriterien entspricht. Wie bereits im vorangegangenen Kapitel aufgezeigt, entsprechen die derzeit in Luxemburg existierenden Modelle CATP, CIP und CCM den Kriterien:

- Die Modelle sind als Ausbildung an zwei Orten konzipiert, da die Auszubildenden in der Regel gleichzeitig an schulischer und betrieblicher Ausbildung teilnehmen.
- Die Beziehung zwischen Ausbilder und Auszubildendem ist mittels Ausbildungsvertrag geregelt.
- Die Standards und Maßstäbe für Theorie und Praxis sind auf Grundlage vorher erstellter Curricula festgelegt.
- Diese Curricula werden regelmäßig aktualisiert und darüber hinaus werden auch neue Curricula entworfen, um so den wechselnden Anforderungen der Wirtschaft Rechnung zu tragen.
- Die übergreifende Verantwortlichkeit in Bezug auf die Berufsausbildung wird durch die Zuständigkeit des Ministeriums für nationale Bildung, Berufsbildung und Sport sowie verschiedener Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkammern sichergestellt.
- Gleiches gilt für die Kontrolle der Berufsausbildung, da Ausbildungsberater, die unter der Aufsicht des Ministeriums und der Kammern arbeiten, in ständigem Kontakt mit den Betrieben und Auszubildenden stehen, um auf diese Weise die Beachtung der Auflagen und die Einhaltung von Qualitätsstandards sicherzustellen.

- Die Betriebe zahlen den Auszubildenden ein von den gesetzlichen Anordnungen vorgesehenes Entgelt und das Ministerium zahlt über die technischen Schulen den Bildungsteil der Ausbildung.
- Auszubildende dürfen nur von Personal ausgebildet werden, das etwa analog zum Meistertitel im Handwerk bestehende Qualifikationen nachweisen kann.
- Die Beurteilung von Fertigkeiten bezieht deutlich auch Vertreter der betroffenen Wirtschaftsbereiche ein. Da das Ausbildungssystem in drei Teile gespalten ist, bestehen besonders mit dem CTP und dem CCM bereits vorgesehene Möglichkeiten auch für Schüler mit Lernschwierigkeiten. Ebenso sind Übergänge zu höheren Bildungsebenen möglich, auch wenn von diesen Möglichkeiten wenig Gebrauch gemacht wird.
- Berufsausbildung ist nicht nur ein in das gesamte Bildungssystem integrierter Teilbereich, sondern eher einer seiner Hauptbestandteile.

In diesem Sinne stellt sich für das Großherzogtum Luxemburg nicht die Frage, ob und inwieweit die Kriterien akzeptiert werden oder ob Tendenzen in Richtung dieser Kriterien bestehen. Das Berufsausbildungssystem innerhalb des Großherzogtums Luxemburg ist auf eine Art und Weise angelegt, dass die Kriterien von vorne herein berücksichtigt sind. Darüber hinaus existiert, wie im vorangegangenen Teil gezeigt, für jedes Kriterium eine gesetzliche Grundlage mit genauen Hinweisen zum praktischen Vollzug des Ausbildungssystems (insbesondere die 1945 getroffenen Regelungen). Dennoch müssen drei Einschränkungen getroffen werden. Zunächst werden trotz der gesetzlichen Grundlagen für jedes der einzelnen Kriterien aus praktischer Sicht nicht alle davon in bestmöglicher Weise erfüllt. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Großherzogtum Luxemburg nicht alle Mittel zur Umsetzung der Kriterien in die tägliche Arbeit zur Verfügung stellt – aus politischen Gründen. Darüber hinaus kann man davon ausgehen, dass eine strikte Umsetzung dieser Regelungen einen starken Widerstand seitens der Schulen hervorrufen würde. Zweitens muss trotz der Existenz der Kriterien betrachtet werden, in welchem Ausmaß deren Anwendung und Verwirklichung auf hohen Qualitätsstandards basieren. So sind sicherlich trotz eines bestehenden pädagogischen Teils im Rahmen der Meisterausbildung zur Vorbereitung auf Ausbildungsaufgaben an dieser Stelle Verbesserungen notwendig. Außerdem bedeutet die Existenz solcher Kriterien nicht notwendigerweise, dass die Auszubildenden in den Unternehmen tatsächlich Ausbildung auf hohem Qualitätsniveau erhalten. Auf der anderen Seite werden zahlreiche Anstrengungen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität auf allen Ebenen unternommen, insbesondere auf der Unternehmensebene. Drittens besteht eine deutliche Tendenz der Unternehmen zur Favorisierung einer Ausbildung, die durchgängig in den Schulen durchgeführt wird – eher als Ausbildung auf dualem Weg. Das ist sicherlich mit dem Streben nach Konzentration auf die Kernaktivitäten und der Erwartung an die Schulen, den Arbeitsmarkt mit mehr oder weniger vollständig ausgebildeten Schülern zu versorgen, zu erklären. Dadurch würde, wie der Vertreter der Arbeitskammer darstellt, zur Verbesserung der Anwendung der Kriterien auf praktischer Ebene eine Menge politischen Mutes gehören.

Dennoch besteht von Seiten des übergreifenden nationalen Bildungssystems die Tendenz zur Einführung mehr und mehr alternierender Bildung und alternierender Ausbildungssysteme mit verschiedensten Formen praktischer Anteile und auf verschiedensten Ebenen. An dieser Stelle darf man sicherlich nicht nur die Berufsausbildung als duales System betrachten. Es besteht eine Tendenz zur Schaffung weiterer Verbindungen zwischen Schulen und Unternehmen, um so den Übergang von der Schule auf das Arbeitsleben zu vereinfachen. Ein möglicher Weg ist sicherlich, mehr und mehr Praktika in den Unternehmen und innerhalb der schulischen Bildung vorzusehen. Allerdings darf bei weitergehender Betrachtung die Einführung derartiger Kriterien nicht allein aus nationaler Perspektive gesehen werden, sondern ebenso in einem europäischen Zusammenhang. Da sich das Großherzogtum Luxemburg derzeit mit einer deutlichen Knappheit an Arbeitskräften konfrontiert sieht, muss ein großer Anteil „importiert“ werden, auch auf Tagesbasis. Tatsächlich besteht die Bevölkerung Luxemburgs zu 30% aus Ausländern, und von 223.824 Beschäftigten kommen etwa 80.000 täglich aus Deutschland, Frankreich und Belgien über die Grenze zur Arbeit in Luxemburg. Aufgrund dieser Situation ist es im Rahmen der Auswahl neuer Mitarbeiter für die Unternehmen sehr schwer, sich zwischen den verschiedenen Bildungswegen, Zeugnissen und Diplomen der verschiedenen Bewerber zurecht zu finden. Aber da es auf der anderen Seite wahrscheinlich undenkbar ist, auf europäischer Ebene zu einer Harmonisierung der verschiedenen Systeme zu gelangen, ist die Einführung länderübergreifender Kriterien ein Schritt in die richtige Richtung. Zumindest wäre mit ihrer Allgemeingültigkeit erreicht, dass Unternehmensmanager eher auf die Aussagekraft solcher Zeugnisse vertrauen könnten. Weiterhin könnte die Einführung derartiger Kriterien auf europäischer Ebene durch eine europäische Institution den Effekt haben, dass europäische Alternativen zu nationalen Bildungssystemen geschaffen werden. In der Tat sollte der Europäischen Kommission die Entwicklung neuer Bildungswege möglich sein, die zwar aufgrund der Subsidiarität von Bildungsangelegenheiten nicht direkt in die nationalen Systeme eingreifen, aber dennoch ein anderes Modell mit starker supranationaler Komponente darstellen. In diesem Sinn stellten die letztlich herausgegebenen europäischen Wege zur Berufsausbildung in ihrer ursprünglichen Fassung eine Bewegung in diese Richtung dar. Unglücklicherweise ist die Europäische Kommission nicht bei ihrem ursprünglichen Ansatz geblieben, so dass die Ergebnisse eher beschränkt sind: diese Wege sind nicht mehr als die Dokumentation multilateraler Austauschprogramme und haben daher geringen Zusatznutzen, wenn überhaupt. Daraus kann geschlossen werden, dass sich Luxemburg zumindest aus theoretischer Sicht vollständig nach den von der UEAPME definierten Eckwert-Kriterien in Bezug auf die drei Berufsausbildungsmodelle CTP, CIP und CCM richtet. Man muss allerdings auch zur Kenntnis nehmen, dass diese Kriterien aus politischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht immer vollständig erfüllt werden. Da das Berufsausbildungssystem auf einer Dreiteilung basiert und von dieser bestimmt wird, ist klar, dass die Ergebnisse stets das Resultat von Verhandlungen und Einigungen zugunsten aller Partner sind. Allerdings ist fraglich, inwieweit diese Kriterien in qualitativer Hinsicht vollständig erfüllt werden. Trotz des Bestehens von Kontroll- und Aufsichts-

mechanismen ist die Qualität der betrieblichen Ausbildung in vielen Fällen unzureichend, und Auszubildende werden zu häufig als preiswerte Arbeitskräfte angesehen anstelle sie als junge Leute, in die langfristig investiert werden sollte, zu sehen. Aus diesen Gründen ist eine Voraussage zur Zukunft der Berufsausbildung problematisch; auf jeden Fall kann diese Zukunft nur dann zufriedenstellend ausfallen, wenn die Sicherung einer qualitativ hochwertigen Bildung und Ausbildung gelingt. Berufsausbildung muss sich nach den Anforderungen der Wirtschaft richten und die Curricula müssen auf qualitativ hochwertigen pädagogischen Maßstäben aufgebaut sein. Allerdings hat Luxemburg an genau dieser Stelle noch eine gewaltige Lücke zu füllen, da auf diesem Gebiet nur wenige Institutionen tätig sind. Wenn Ausbildung nach wie vor attraktiv bleiben soll, dann muss die Qualität der Lehre und Ausbildung regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Andernfalls werden die Unternehmen ihr Interesse an der Berufsausbildung verlieren und zu einer Einstellung höher und höher qualifizierter Personen zur Ausübung sogenannter niedrig qualifizierter Beschäftigungen übergehen.

An dieser Stelle möchte der Autor den folgenden Personen für ihre mündlichen oder schriftlichen Beiträge zu dieser Ausarbeitung danken:

- Herr Aly Schroder, Directeur à la formation professionnelle, Ministère de l'éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports
- Herr Ted Mathgen, Directeur-adjoint und Herr Paul Krier, attaché, Chambre des Métiers
- Herr Fernand Speltz, conseiller, Chambre de Travail

## **5.13 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN DEN NIEDERLANDEN**

WILL SEIGNETTE

### **Namen der Interviewpartner**

- Herr Louis Rutten, Gewerkschaft „Federatie Nederlandse Vakvereniging, Woerden
- Herr Roel Endert, Bildungsminister, Directie BVE, Zoetermeer
- Herr Justus de Hooge, nationale Organisation der berufsbildenden Schulen BVE-Raad, De Bilt
- Herr Kees Hoogendijk, Arbeitgebervereinigung MKB-Niederland, Delft

### **Akzeptanz der UEAPME Kriterien**

Soweit es die Politik betrifft liegen die Arbeitgeberorganisationen, die Gewerkschaften und die Regierung nicht weit auseinander. Dieser Konsens ist in einer Absichtserklärung namens „Hoofdlijnenaccord Versterking Werkend Leren“ niedergelegt. Die verschiedenen Parteien sind einstimmig der Überzeugung, dass Lernen durch Arbeit mittels der Berufsausbildung die beste Form beruflicher Bildung ist. Während UEAPME von Berufsausbildung als einer Form des Arbeitens und Lernen spricht, halten die niederländischen beteiligten Partner sie für die beste Form für alle Arten beruflicher Bildung. Das neue Gesetz basiert auf

dieser Überzeugung und hat die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisation als für die Organisation und Durchführung der Berufsausbildung verantwortliche Partner benannt. Die Vorteile des Ausbildungsprogramms sind auf alle Formen der Berufsausbildung der Stufen 1 bis 4 ausgedehnt worden. In diesem Sinn akzeptieren die Niederlande den Ansatz, der hinter den Kriterien der UEAPME steckt, vollständig.

### **Entwicklungsrichtung**

In den Niederlanden ist eine Entwicklung in Richtung der Kriterien der UEAPME zu sehen. Die Beiträge der Unternehmen zur Berufsausbildung nehmen ebenso wie deren Verantwortlichkeiten zu. Nach einem distanzierten Start hat sich eine harmonische Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben entwickelt. Durch das neue Gesetz haben die Schulen einen großen Teil ihrer Unabhängigkeit verloren, was die Zusammenarbeit mit den Unternehmen zögerlich verlaufen ließ. Das gilt noch extremer für die Zusammenarbeit auf nationaler Ebene. Die nationalen Verbände werden nicht länger lediglich von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisationen geführt, sondern auch von den nationalen Berufsschulverbänden. Dieser Partner hat damit die Autonomie hinsichtlich der Programminhalte verloren. Bereits nach kurzer Zeit wurden die Vorteile der nationalen Standards sichtbar, so dass sich Reaktanzen bald abbauten und die Zusammenarbeit nun harmonisch verläuft. Tatsächlich ist das Konzept dermaßen erfolgreich, dass bereits über den nächsten Schritt, die Ausdehnung des Konzepts auf höhere Berufsbildungsformen, beraten wird.

### **5.13.1. Ausbildung an zwei Orten**

Für die Berufsausbildungsprogramme der Stufen 1 bis 4 wird eine Ausbildung an zwei Lernorten absolut akzeptiert. In einigen Branchen organisieren regionale Arbeitgeber gemeinsam die Berufsausbildung. Diese Kooperativen rekrutieren die Auszubildenden und sind für die praktische Ausbildung gemeinsam verantwortlich. Die Auszubildenden können dort in Teams mit Tutoren zusammenarbeiten und Arbeiten für die an der Kooperative beteiligten Unternehmen ausführen. Diese Form der Zusammenarbeit ist insbesondere im Bausektor recht beliebt. Die Arbeitgeber sehen sie als Qualitätsimpuls an, während die Gewerkschaften sie ablehnen, da sie nicht in die Kooperativen einbezogen werden. Diese Kooperativen besitzen starke Macht auch als Nachfrager an den Schulen und werden daher von diesen als Risiko angesehen. Kooperativen haben die praktische Ausbildung auf hohem beruflichem Niveau organisiert und zielen auf die Übernahme der theoretischen Ausbildung und der vollen Verantwortlichkeit für das jeweilige Ausbildungsprogramm.

### **5.13.2. Ausbildungsverträge als rechtliche Grundlage**

Verträge sind die rechtliche Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen für die Berufsausbildung zuständigen Parteien. Wichtig ist zu beachten, dass letztlich die Schule für ein Programm verantwortlich ist und einen Vertrag mit dem Auszubildenden eingeht. Die Beziehung zum Betrieb ist in einem anderen Vertrag, namentlich einer Art Untervertrag, geregelt. Die

Arbeitgebervereinigungen sind der Ansicht, dass letztlich das Unternehmen die Hauptverantwortlichkeit übernehmen sollte und der Vertrag mit den Schulen an die Stelle des derzeitigen Vertrags mit den Unternehmen treten sollte. Sämtliche Parteien sehen die vertragliche als die beste Form der Zusammenarbeit an und betonen zugleich, dass hierdurch die Eigenverantwortlichkeit des Auszubildenden verdeutlicht werden könne. In einigen Branchen können die Unternehmen für jeden unterzeichneten Vertrag einen finanziellen Ausgleich aus Branchenfonds erhalten. Auszubildende Unternehmen erhalten Steuervorteile.

### **5.13.3. Feste inhaltliche Standards für Theorie und Praxis**

Dieses Kriterium wird von den Niederlanden erfüllt. Die Grundlage der Standards ist die Qualifikationsstruktur. Es handelt sich hierbei um eine kohärente Struktur von Qualifikationen, die aus den Strukturen der 22 Branchen gebildet wird. Alle Strukturen werden im gleichen Format und Rahmen festgelegt und von den nationalen Verbänden entwickelt. Die Qualifikationen werden im offiziellen Berufsbild beschrieben. Das ermöglicht den Unternehmen das Angebot einer angemessenen praktischen Ausbildung, erschwert jedoch die Erfassung der notwendigen Theorie bzw. des notwendigen Theorieangebotes. Dessen Ausarbeitung hat einige Zeit in Anspruch genommen. Das Ergebnis ist, dass neben einer genauen Beschreibung der Qualifikationen in Form von Arbeitsergebnisdarstellungen ein zweites Papier notwendig ist, in dem die theoretischen und praktischen Ziele dargelegt sind. Innerhalb der nationalen Verbände ist dieses Verfahren zur gängigen Praxis geworden und alle drei Partner, die in den nationalen Verbänden vertreten sind, zeichnen für die Qualität dieses Papiers verantwortlich. Gegenüber der Regierung besteht ein hoher Druck, dieses Verfahren auch rechtlich und gesetzlich abzusichern. Seitens der Beraterkommission des Bildungsministeriums ist eine Diskussion hinsichtlich der Art der Qualifikationsbeschreibungen initiiert worden. Die Kommission schlägt einen stärker sozial orientierten Ansatz vor, bei dem Qualifikationen eher mit Kompetenzbegriffen umschrieben werden sollen. Da den Schulen damit die Möglichkeit gegeben würde, mehr Mitbestimmung an den Programminhalten zurückzufordern, wird dieser Ansatz von dieser Seite sehr begrüßt. Dabei haben sie auch die Gewerkschaften auf ihrer Seite, die Qualifikationen weniger fest an die Berufe gebunden sehen möchten. Arbeitgeberseitig wird an der Beschreibung der Qualifikationen als Darstellung der Arbeitsergebnisse festgehalten.

### **5.13.4. Beratung und Anpassung der Ausbildung an technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt**

Technologische und wirtschaftliche Fortschritte rufen den Bedarf an neuen Qualifikationen und die Überarbeitung bisheriger Qualifikationen hervor. Die Geschwindigkeit, mit der sich diese Entwicklung vollzieht, zum Beispiel innerhalb der Informationstechnologie, steigt. Diese Tatsache wurde auch von der Regierung berücksichtigt und im neuen Gesetz geregelt. Die für die Qualifikationsstruktur zuständigen Partner sind ebenso für deren

Aktualisierung, Relevanz und Vollständigkeit verantwortlich. Durch ein Verfallsdatum ist regelmäßige Aufarbeitung und Pflege des jeweiligen Programms sichergestellt. Daher haben die meisten nationalen Verbände ein Qualitätssicherungs- und Innovationssystem installiert, das auf verfügbarer Forschungs- und Entwicklungsarbeit durch die Branchenorganisationen basiert. Die Pflege der Programme wird durch die regelmäßige Initiative zur Erstellung eines neuen Dokuments, das die Ziele des Programms enthält, vereinfacht. Technologische Entwicklungen können durch die Anpassung von Bildungszielen ohne Änderung der formalen Qualifikationen eingearbeitet werden.

Da den Schulen nach der Überarbeitung einer Qualifikation im Zentralregister des Bildungsministeriums ein Jahr Zeit für die Einarbeitung verbleibt, bedeutet dies insgesamt, dass vom Ausfindigmachen neuer Qualifikationen bis zum Start eines neuen Programmes an den Schulen bis zu zwei Jahre vergehen können. Für eine Qualifikation mit vier Jahren Laufzeit bedeutet dies wiederum, dass sechs Jahre vergehen können, bis in der neuen Qualifikation ausgebildete Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Das wird als zu lang angesehen. Die Gewerkschaften befürchten die Zunahme an Qualifikationen und die Tendenz zu mehr Spezialisierung anstelle einer Generalisierung der Qualifikationen. Arbeitgeberorganisationen betonen, dass eine Qualifikation so flexibel wie möglich gehalten werden sollte und nicht als Spielfeld für Bürokraten der Bildungswissenschaften dienen dürfe. Die Wirtschaftssektoren sollten die Qualifikationen als eine Art geistigen Besitzes betrachten, was von der Regierung ebenso gesehen wird.

### **5.13.5. Rolle der Kammern, Organisationen und Institutionen**

Die Handelskammern spielen keine Rolle in den beruflichen Bildungsprogrammen. Die Niederlande setzen an die Stelle der nationalen Verbände, in denen Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und die Berufsschulorganisation das Berufsbildungssystem unter Aufsicht des Bildungsministeriums überwachen. Bevor das neue Gesetz in Kraft getreten ist, war das Berufsausbildungssystem in geringerem Maße gesetzlich geregelt, aber die nationalen Verbände waren auch schon für die Qualität der praktischen Ausbildung zuständig. Die Betriebe wurden von einer nationalen Vereinigung unterstützt, die Beratungsmöglichkeiten für Auszubildende, Aus- und Weiterbildung für Tutoren und praktische Übungsmöglichkeiten zur Verfügung hielt. Sowohl Arbeitgeberorganisationen als auch die Gewerkschaften empfinden den Übergang der Verantwortlichkeit auf die Schulen unter dem neuen Gesetz als großen Verlust. Dieser Übergang ist zur Kompensation für den Verlust der Schulen an Freiheit bei der Erstellung und Durchführung von Ausbildungsprogrammen vollzogen worden. Die nationalen Verbände stellen eine Vereinfachung für die praktische Ausbildung über weite Felder der Berufsbildung dar. Die Schulen bilden regionale Zentren beruflicher Bildung, die die Zusammenarbeit mit regionalen Organisationen und großen Unternehmen ihrer Region suchen. Hier liegt weniger eine Überschneidung mit den Tätigkeiten der nationalen Partner als vielmehr eine Ergänzung.



### **5.13.6. Steuerung der Ausbildung**

---

Wie bereits unter Punkt 5 gesagt, waren unter dem alten Gesetz die nationalen Verbände für die Qualität der praktischen Ausbildung zuständig. Unter dem neuen Gesetz ist diese Zuständigkeit an die Schulen übergegangen. Da die Schulen die Verantwortung für den Inhalt der Programme somit verloren haben, wurde dieses Verfahren als Tausch mit gegenseitigem Einverständnis angesehen. Die Schulen haben jedoch den Eindruck, dass sie eine Aufgabe erfüllen müssen, für die keine Mittel vorgesehen sind. In vielen Schulen haben die Lehrer keine Kontakte zu den Betrieben, sondern zu Mitarbeitern. Dieser Tatbestand verursacht große Probleme, die Steuerung und Kontrolle der Ausbildung ist weder effizient noch effektiv. Die Unternehmen fahren auch unter dem neuen Gesetz wie zuvor fort und vertrauen in dieser Angelegenheit vornehmlich auf ihr eigenes Können; Inspiration fehlt in diesem Bereich. Arbeitgeberorganisationen sind ebenso wie Gewerkschaften mit der derzeitigen Situation keineswegs zufrieden und würden gerne eine schnelle Verbesserung bei der Ausführung der Aufgabe durch die Schulen sehen. Beide Seiten halten es für befremdlich, dass kein Wissensaustausch zwischen nationalen Verbänden und Schulen in diesem Punkt stattgefunden hat. Die nationalen Verbände sind für die Qualität der Ausbildungsplätze in den Unternehmen verantwortlich und verfügen über wenig Personal zur Beratung der Betriebe. Die Unternehmen selbst fragen mehr Beratung nach und wenden sich hierzu an die nationalen Verbände.

Den Schulen fällt die Kommunikation mit den ausbildenden Unternehmen schwer. Die Lehrer betrachten die Unternehmen als verlängerten Arm ihrer eigenen Institution und haben daher wenig Verständnis für die wirtschaftliche Realität, in der die Betriebe agieren. Die Tutoren in den Betrieben wiederum sehen den theoretischen Unterricht als Ergänzung zu der von ihnen selbst angebotenen Ausbildung. Aus ihrer Sicht sind die Schulen daher keineswegs führend, sondern zusätzlich. Die Steuerung und Kontrolle der theoretischen Ausbildung liegt bei den Inspektoren des Bildungsministeriums. Die Schulen müssen über ein „total quality“ System verfügen, die Inspektoren führen Prüfungen durch.

### **5.13.7. Einbeziehung der Unternehmen und der Öffentlichkeit in die Finanzierung**

---

Die Niederlande erfüllen dieses Kriterium in vollem Umfang. Das Unternehmen zahlt sämtliche Aufwendungen des praktischen Teils der Ausbildung selbst, wenn auch manche Branchen über einen Fonds zur teilweisen Erstattung verfügen. Darin organisierte Unternehmen leisten zu diesem Fonds Beiträge. Das Bildungsministerium belohnt ausbildende Unternehmen mit Steuervergünstigungen. Ebenso leistet es auch Zahlungen an die Schulen. Die Arbeitgeberorganisationen verhalten sich in Bezug auf Investitionen in Zusammenarbeit mit den Schulen zögerlich, da sie die Absicht des Bildungsministeriums der Erweiterung der finanziellen Verantwortung von Betrieben vermuten nach dem Motto: Haben die Unternehmen erst einmal finanzielle Leistungen übernommen, wird die entsprechende staatliche Förderung

zurückgefahren. Für die Unternehmen muss die Ausbildung nicht profitabel, sollte aber kostendeckend sein. Daher sollten sich die Kosten der Ausbildung, die gezahlten Entgelte und die Leistung in einem Gleichgewicht bewegen.

### **5.13.8. Ausbildung durch qualifiziertes Personal ist sichergestellt**

---

Widerum akzeptieren die Niederlande dieses Kriterium in vollem Umfang. Die Qualifikation der Ausbilder in den Betrieben wird durch ein Zertifikat des Unternehmens erreicht. Die nationalen Verbände haben ein Abkommen hinsichtlich der Anforderungen der Ausbilder und der Ausbildungseinrichtungen zur Erlangung des Status eines Ausbildungsbetriebes erreicht. Alle Betriebe werden geprüft und zertifiziert, bevor ihre Daten in eine von den nationalen Verbänden geführte Datenbank übernommen werden. Schulen, die für ihre Schüler Ausbildungsplätze benötigen, können sich dieser Datenbank bedienen. Ein Tutor bedarf eines Ausbildungszeugnisses für den Beruf, in dem er ausbildet, und er muss über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung verfügen. Er benötigt zudem ein Tutorenzeugnis. Diese Zertifikate können durch Teilnahme an einem von den nationalen Verbänden durchgeführten Seminar erlangt werden. Alle fünf Jahre wird die Erneuerung der Zertifikate verlangt. Der Ausweis eines Unternehmens als Ausbildungsbetrieb stellt sicher, dass die Tutoren die notwendigen Voraussetzungen zur Ausbildung vom Arbeitgeber erhalten. Obwohl hinsichtlich der Tutorenausbildung Einigkeit erzielt wurde, variiert die Länge der Tutorenausbildungsseminare zwischen fünf Tagen und drei Monaten. Die nationalen Richtlinien zu diesem Punkt bedürfen der Überarbeitung. Das Bildungsministerium und der Schulvorstand stellen die Qualifikation der Lehrer an den Schulen sicher. Lehrer werden vom Staat ernannt, wenn sie die richtigen Qualifikationen nachweisen können. In einigen Branchen bieten die nationalen Verbände Auffrischungsseminare für Lehrer an.

### **5.13.9. Bewertung der Fertigkeiten unter Beteiligung von Experten aus der Wirtschaft**

---

Die Bewertung der Fähigkeiten unter Beteiligung von Spezialisten ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Die Schulen allein sind für die Prüfungen verantwortlich und können sie ohne Beteiligung irgendeines externen Partners durchführen. Die Prüfungen werden von unabhängigen Prüfungsstellen formell genehmigt. Jeder nationale Verband verfügt über solch eine Prüfungsstelle, deren Leistungen in vielen Fällen von den Schulen nachgefragt werden, obwohl die Schulen mittlerweile auch über eine eigene Prüfungsstelle verfügen. Die Unternehmen halten diesen Umstand für eine Rechtslücke und wünschen sich eine entsprechende Gesetzesänderung. Nach den Wünschen der Unternehmerorganisation MKB Nederland sollten sich Prüfungen zur Hälfte aus schulischen und zur anderen Hälfte aus zentralen nationalen Prüfungen zusammensetzen. Unabhängige Experten sollten in diesem Prüfungssystem eine große Rolle spielen. In der

gängigen Praxis arbeiten Tutoren und nationale Verbände mit den Schulen zusammen, um so die notwendige Qualität zu erreichen. Die praktischen Prüfungen werden von den Tutoren durchgeführt, oder sie werden von den nationalen Verbänden unter Hinzuziehung von Experten aus den Unternehmen organisiert. Die Schulen halten die theoretischen Prüfungen ab, wenn auch in einigen Fällen die nationalen Verbände Prüfungen gemeinsam mit den Schulen erstellen. Dieses Verfahren erscheint effizient und zuverlässig.

#### **5.13.10. Ausbildungsangebot ist für besonders Begabte und Schüler mit Schwierigkeiten zugänglich. Das Unternehmen ist für die Rekrutierung seiner Auszubildenden zuständig**

Dieses Kriterium wird in den Niederlanden akzeptiert. Traditionell wird die Berufsausbildung als Ausbildungsform für Schüler mit den verschiedensten Begabungen angesehen. Das ist nur durch ein als eine Art individueller Bildung ausgeführtes Ausbildungssystem möglich, von dem deswegen insbesondere Flexibilität verlangt wird. Diese Merkmale machten das System zur Alternative für Schüler, die Schwierigkeiten haben, in einer standardisierte Bildung mit großen Gruppen zu bestehen. Solche Schüler waren sehr erfolgreich, verhalfen dem System jedoch gleichzeitig zu schlechtem Ruf. Bald wurde es in den Augen vieler als System für intellektuell Minderbegabte angesehen. In den späten siebziger Jahren häuften sich Beschwerden der Unternehmerorganisationen über die schlechte Qualität der Vollzeit-Berufsausbildung. Gefordert wurden stärkere Mitspracherechte bei der Erstellung von Programmen und festerer Zugriff auf die Qualität der Ausbildung und der Prüfungen. Das System der Berufsausbildung wurde als Beispiel aufgeführt. Von der Regierung akzeptiert, bildeten diese Vorstellungen die Grundlagen für ein neues Gesetz. Die anschließende Emanzipation des Systems in der Hand der Unternehmen und Gewerkschaften gingen mit den Erkenntnissen von Bildungswissenschaftlern einher, nach denen die Verdienste der Berufsausbildung und anderer dualer Ausbildungsformen für die Bildung vergleichsweise höher als diejenigen der Vollzeitbildung sind. Flexibilität und der individuelle Charakter machen Berufsausbildung nicht nur zugänglich, sondern auch zur bevorzugten Lernform sowohl für Begabte als auch für lernschwache Schüler. Hieraus erwächst ein positives Image, was sich in einer jährlichen Steigerung der Zahl an Auszubildenden um etwa 10% zeigt. Arbeitgeberorganisationen sind der Ansicht, dass Auszubildende von den Unternehmen ausgewählt und eingestellt werden sollten, derzeit geschieht dies teilweise durch die Schulen und teilweise durch die Unternehmen.

#### **5.13.11. Integration der Berufsausbildung**

Die Berufsausbildung ist in den Niederlanden absolut in andere Bildungsformen integriert. Innerhalb der beruflichen Bildung ist sie eine wählbare, mögliche Form zur Erlangung einer Qualifikation. Da die Qualifikationen von den jeweiligen Bildungssystemen unabhängig sind und Qualifikationszeugnisse Zugang zu höherer

Bildung ermöglichen, stehen Berufsausbildungssysteme allen anderen Formen gleichwertig gegenüber. Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften stimmen überein, dass die Beschränkung dieser Integration auf die Qualifikationsstufen 1 bis 4 nur die Differenzierung der Qualifikationen auf höheren beruflichen Ebenen unterstreicht.

#### **Zusammenfassung**

Die Niederlande erfüllen sämtliche Kriterien der Berufsausbildung in Europa. Ein Pluspunkt ist insbesondere die rechtliche Grundlage durch Verträge, die auf verschiedene Partner verteilte Zuständigkeit und die Qualifikation der Ausbilder. Berufsausbildung ist in den Niederlanden vollständig in das Bildungssystem integriert, auch die Beteiligung der Unternehmen ist perfekt. Die nationalen Verbände spielen eine wichtige Rolle in der Pflege aktuell nachgefragter Qualifikationen und beruflicher Standards. Damit bilden sie die Plattform der Auseinandersetzung und des Konsens zwischen den verantwortlichen Partnern. Die Verständigung zwischen Schulen und Unternehmen könnte besser sein. Die Unternehmen haben keine Erfahrungen bezüglich der Unterverträge mit Schulen. Sie wünschen sich eine stärkere Beteiligung an der Erstellung und Durchführung von Prüfungen. Durch das neue Gesetz wurde die Emanzipation des Systems und allgemeine Anerkennung erreicht. Andere Formen der beruflichen Bildung übernehmen das System der Berufsausbildung.

## **5.14 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN PORTUGAL**

CLARISSE TOMÉ

Die von der UEAPME vorgelegten Kriterien zur Qualität der Berufsausbildung in Europa wurden nach Übersetzung innerhalb der nationalen Berufsausbildungskommission analysiert. Hierbei handelt es sich um die für strategische Beratung und Fortführung des Ausbildungssystems auf nationaler Ebene zuständige Stelle. Die Kriterien wurden den Mitgliedern dieser Kommission und dem Vertreter des portugiesischen Industrieverbandes im UEAPME-Ausschuß für Berufsbildung zugestellt und erläutert. In zwei Plenarsitzungen am 20. Januar und 11. Februar 2000 wurden die Kriterien debattiert und ausgeführt. Folgende Teilnehmer nahmen teil:

- Maria Candida Soares (Vorsitzende) und Francisco Madelino (Stellvertreter): Vertreter des Ministeriums für Beschäftigung und Solidarität,
- José Alberto Leitao und Alexandra Figueiredo, Vertreter des Bildungsministeriums,
- Jorge Filipe de Jesus Correia, Vertreter des Staatssekretariats für Jugend,
- Jorge Manuel Rafael Corregedor Abegao, Vertreter des Wirtschaftsministeriums,
- Rui Silvio Tenreiro Patricio, Vertreter des Sozialministeriums,
- Fernando Costa, Vertreter des Ministeriums für Landwirtschaft, ländliche Entwicklung und Fischerei,

- Elda Maria Fernandes Goncalves Pedro, Vertreterin der autonomen Region Madeira,
- Teresa Augusta Carvalho Madruga, Vertreterin der autonomen Region der Azoren,
- Alfredo Morgado und Carlos Chagas, Vertreter der UGT (Gewerkschaftsverbände),
- Maria da Luz Ribeiro Nogueira, Manuel Antonio Pinto André und Antonio Manuel Braga Correia, Vertreter der CGTP (Gewerkschaftsverbände),
- Silvia Verissimo: Vertreterin der CAP (Arbeitgeberverbände),
- Alexandra Costa Artur und Carlos Cardoso de Sousa: Vertreter der CCP
- Rui Teixeira da Mota und Vitor Rui Loureiro da Carvalho: Vertreter der CIP
- Norma Rodrigues: AIP Vertreter in der UEAPME

#### **Derzeitige Situation und Entwicklungsaussichten**

Die folgende Analyse stellt das Ergebnis eines Konsens innerhalb der nationalen Berufsausbildungskommission in Bezug auf die unterbreiteten Kriterien sowie die aktuelle Situation des Systems in Portugal und die vorauszusagenden Entwicklungen dar.

#### **5.14.1. Ausbildung an zwei Orten**

In Portugal wird die Ausbildung in zwei Richtungen entwickelt: die sozio-kulturelle und die wissenschaftlich-technologische im Zusammenhang mit der Ausbildung. Die praktische Ausbildung entspricht gesetzesgemäß etwa 30% der Gesamtdauer eines Kurses im Ausbildungssystem. Dieser Anteil sollte 50% nicht überschreiten. Die Stundenzahl, die diesem Teilbereich zugerechnet wird, steigt progressiv im Verlauf des Kurses an, um so die im Zusammenhang mit der Ausbildung erworbenen Fertigkeiten im Betrieb zu vertiefen und zu festigen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich ein bedeutender Anteil der Berufsausbildung im Zusammenhang mit der Ausbildung auf persönliche, soziale und übergreifende Fähigkeiten im akademischen Sinn zur Schließung von Lücken bei der vorherigen schulischen Laufbahn der Auszubildenden bezieht. Diese Lücken sind häufig der Auslöser zum frühzeitigen Verlassen der Schule. Insgesamt kann also ein Überwiegen dieser Schwerpunkte im Vergleich zur betrieblichen Arbeit festgestellt werden. In den nächsten Jahren ist eine Entwicklung in Richtung einer Verstärkung der Ausbildung im Zusammenhang mit Arbeit zu erwarten.

#### **5.14.2. Ausbildungsverträge als rechtliche Grundlage**

Ein Berufsausbildungsvertrag beruht auf gesetzlichen Bestimmungen und ist vom Grundsatz her ein Ausbildungsvertrag (und kein Arbeitsvertrag). Dieser schriftlich abgefasste Vertrag verpflichtet keine der beteiligten Parteien im Sinne einer Einstellung, sondern bezieht sich auf die Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des Ausbilders sowie auf die Durchführung der praktischen betrieblichen Ausbildung. Diese Ausgestaltung fügt sich in das portugiesische System ein und wird sich daher nicht wesentlich ändern.

#### **5.14.3. Feste inhaltliche Standards für Theorie und Praxis**

Die Eckwerte der Ausbildung werden von Arbeitsgruppen aus Experten in Verbindung mit Verbänden erstellt, die über anerkannte technische und pädagogische Kenntnisse auf dem entsprechenden Gebiet verfügen. Derartige Systeme unterliegen der Analyse, Evaluation und entsprechender Anpassung durch die nationale Berufsausbildungskommission in Zusammenarbeit mit der öffentlichen Verwaltung und den Sozialpartnern. Die von der Kommission festgelegten Eckwerte werden den Ministerien für Bildung und für Beschäftigung und Solidarität vorgelegt und zur anschließenden Einführung auf nationaler Ebene veröffentlicht.

#### **5.14.4. Beratung und Anpassung der Ausbildungsmethoden und –inhalte an den technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt**

Derzeit findet eine intensive Überarbeitung der Curricula als Ergebnis der Entwicklung eines kürzlich eingeführten Modells zur modularen Gestaltung der Ausbildung statt. Dadurch wird die Aktualisierung der Eckwerte in technologischer Hinsicht möglich, da die Flexibilität des Modells beispielsweise den Austausch einzelner Module, Bereiche oder Profile einzelner Ausbildungen gestattet. Darüber hinaus wird die Einführung moderner pädagogischer Richtungen ermöglicht, etwa den Einsatz aktiver Methoden, den Bezug auf neue Methodologien und auf die Informations- und Kommunikationstechnologie, insbesondere durch Fernstudien, selbstbestimmtes Lernen und individuell zugeschnittenes Lernen. Insgesamt fußen die derzeitigen Eckwerte auf einer tendenziell rigiden Struktur, aber es sind derzeit technische und organisatorische Prozesse im Gange, die die Einführung eines zunehmenden Grades an Flexibilität in den Ausbildungsprofilen und –methoden realisierbar erscheinen lassen.

#### **5.14.5. Rolle der Kammern, Organisationen und Institutionen bei der Durchführung der Berufsausbildung**

Die Initiativen zur Berufsausbildung gehen von verschiedenen Organen aus, die neben den Strukturen der IEPF und den mit den Sozialpartnern betriebenen Ausbildungszentren aus Unternehmen, Verbänden, lokalen Behörden, Schulen, Arbeitgeber-, Berufs-, Branchen- und Gewerkschaftsverbänden bestehen können. Die Ausbildung der Ausbilder wird im allgemeinen von der IEPF sichergestellt, kann aber auch von den anderen ausbildungsorganisierenden Organen durchgeführt werden.

#### **5.14.6. Kontrolle der betrieblichen Ausbildung durch Kammern, Kontrolle der schulischen Ausbildung durch öffentliche Stellen**

Grundsätzlich sichern die zentralen, regionalen und lokalen Stellen der IEPF unter Weisung der nationalen Berufsausbildungskommission die Verfolgung der Interessen des Berufsausbildungsprogramms. Auf diese Weise erfolgt die Qualitätskontrolle der verschiedenen Ausbildungs-komponenten unmittelbar durch Behörden unter Aufsicht der NAC

und den regionalen Ausbildungsgremien. Die Arbeitgeberverbände sind in den Prüfungskommissionen vertreten. Die quantitativen Entwicklungen der Berufsausbildung auf nationaler Ebene, die kürzlich durch die ihr im nationalen Beschäftigungsplan zugedachte Vorrangstellung noch verstärkt wurden, zeigen deutlich die Notwendigkeit besonderer Bemühungen im Hinblick auf höhere Zielebenen und Effektivität des Systems neben der Kontrolle der Ausbildungsqualität. Die Kontrolle über das System durch die Stärkung der Aufsichtsmaßnahmen wird innerhalb der nächsten fünf Jahre verstärkt werden. Diese Maßnahmen werden selbstverständlich auch die Sozialpartner einbeziehen.

#### **5.14.7. Einbeziehung der Unternehmen in die Finanzierung des praktischen Ausbildungsteils, Finanzierung des theoretischen Teils durch öffentliche Mittel**

---

Die Finanzierung des Berufsausbildungssystems erfolgt für alle Komponenten, sowohl der theoretischen wie auch der praktischen, grundsätzlich durch öffentliche Mittel. Der portugiesische Staat profitiert hierbei von Unterstützungsleistungen durch den europäischen Sozialfonds in den ersten und zweiten CSFs, deren Fortsetzung unter der Voraussetzung einer weiterhin prioritären Stellung der Ausbildung innerhalb der Beschäftigungspolitik und der Position der Ausbildung als Alternative im Bildungssystem mit Blick auf steigende Schulbildung junger Leute vorgesehen ist. Die Unternehmen, die praktische Ausbildungsplätze anbieten, partizipieren an der finanziellen Unterstützung, die den Auszubildenden während der praktischen Ausbildung gewährt wird. Sie erhalten zur Abdeckung der durch die praktische Ausbildung verursachten Kosten von der IFEP finanzielle Subventionen. Die Situation ist dadurch von einer vollständigen Finanzierung der Ausbildung durch öffentliche Mittel gekennzeichnet. Eine weiterhin gesehene strategische Bedeutung der Ausbildung im Zusammenhang mit Beschäftigung und Ausbildungspolitik vorausgesetzt, ist von einer Fortsetzung in diesem Sinne in den nächsten Jahren auszugehen.

#### **5.14.8. Ausbildung wird von qualifizierten Kräften gewährleistet**

---

Neben dem koordinierenden Organ, den Ausbildern und Tutoren besteht jede Ausbildungsgruppe aus Ausbildungsberatern und Berufsberatern. Ausbilder in den sozio-kulturellen sowie in den wissenschaftlich- technologischen Ausbildungskomponenten müssen ein auf nationaler Ebene anerkanntes pädagogisches Eignungszeugnis sowie Bildungsqualifikationen akademischer Grade sowie idealiter mindestens drei Jahre Berufserfahrung vorweisen. Die Tutoren sind Angestellte der Organe, die praktische Ausbildung anbieten, und sind beruflich im Bereich der jeweiligen Ausbildungsrichtung qualifiziert. Sie haben vor Beginn ihrer Tutorentätigkeit eine pädagogische Schulung absolviert. Eine Untersuchung der für eine Tutorentätigkeit verlangten Profile und Qualifikationen erlaubt die Vorhersage einer deutlichen Zunahme der pädagogischen Anforderungen an Ausbilder und Tutoren.

#### **5.14.9. Beurteilung der Fertigkeiten durch Abschlussprüfungen, die unter Beteiligung von Fachleuten des wirtschaftlichen Bereichs durchgeführt werden**

---

Die Maßstäbe für die Beurteilung der Auszubildenden werden auf nationaler Ebene von der nationalen Berufsausbildungskommission zur Umsetzung in den Regionen unter Aufsicht der regionalen Prüfungskommissionen verabschiedet. Die Abschlussprüfungen werden für jeden Beruf unter Aufsicht einer dreiteiligen Kommission, an denen Vertreter der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden und regelmäßig auch Mitarbeiter aus dem Ausbildungsbetrieb unmittelbar teilnehmen, durchgeführt. Diese Situation wird sich voraussichtlich angesichts der zunehmenden fachlichen Qualifikationen der an den Prüfungskommissionen teilnehmenden Vertreter der Sozialpartner weiterentwickeln.

#### **5.14.10. Ausbildungsangebot, das auch benachteiligten Jugendlichen und besonders Begabten zugänglich ist**

---

Jedem Arbeitsplatzsuchenden, der über die nötigen Bildungsabschlüsse als Zugangsvoraussetzungen zum jeweiligen Ausbildungstyp verfügt, wird ohne Berücksichtigung persönlicher Qualitäten Zugang zum Ausbildungssystem gewährt. Die Gesetzgebung bietet ausreichende Gestaltungsfreiheit zur Anpassung der Curricula an die Merkmale und Profile der Auszubildenden. Die derzeitige Überarbeitung des Systems, verbunden mit einem modularen Aufbau der Ausbildung, wird eine Ausweitung der Flexibilität auf allen Ebenen zulassen, so dass die Anerkennung zuvor erworbener Qualifikationen, Teilerkennungen bei frühzeitigem Ausbildungsabbruch und Änderungen in der Abfolge der Ausbildungsbestandteile im Hinblick auf die individuellen und jeweiligen Profile der Auszubildenden möglich werden. Die Rekrutierung von Auszubildenden erfolgt in der Regel durch die Berufsberatungen der IEFP Berufs- und Berufsausbildungszentren. In einigen Fällen werden daran auch die Betriebe der praktischen Ausbildung beteiligt. Unter der Voraussetzung der fortbestehenden Eigenschaft der Ausbildung als soziale Intervention im Rahmen der Beschäftigungs- und Ausbildungspolitik wird voraussichtlich auch weiterhin auf diese Weise verfahren.

#### **5.14.11. Integration der Ausbildung in das Bildungssystem**

---

In Portugal ist die Ausbildung ein institutionelles Programm im Rahmen des Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitssystems und ist damit von den verschiedenen Ministerien und den Sozialpartnern anerkannt. Berufsausbildung bezieht aktuelle allgemeine Bildung und das Angebot einer Erstausbildung als zwei der strategischen Schwerpunkte in den Rahmen des nationalen Beschäftigungsprogramms ein. Trotz seiner praktischen Schwerpunkte ist eine Entwicklung zur Vereinfachung des Zugangs für Auszubildende in das System vorgesehen, um so einen Übergang am Ende des allgemeinen Bildungsprogramms und Zugang zu höherer Bildung zu gestatten. Da die derzeitigen Programme von einer modularen Organisation ersetzt werden, wird der Zugang zu fortlaufender Ausbildung immer einfacher.

### Zusammenfassung:

Die von der UEAPME vorgestellten Kriterien zur Ausbildungsqualität in der Europäischen Union wurden im Rahmen der nationalen Ausbildungskommission, die eine dreiteilige Struktur aufweist und für strategische Beratung und die Fortführung des Systems auf nationaler Ebene zuständig ist, analysiert. Die Berufsausbildung ist ein alternierendes Ausbildungssystem, das im Verhältnis von 70% zu 30% der gesamten Ausbildungszeit aus theoretischer bzw. praktischer Ausbildung besteht. Die Dominanz der theoretischen Ausbildung durch die sozio-kulturellen und wissenschaftlich-technischen Komponenten im Vergleich mit praktischer Ausbildung ist durch das Ausbildungssystem in Portugal begründet, das eine Alternative zum Bildungssystem mit dem Ziel des Ausgleichs schulischer Defizite einer bedeutenden Zahl von frühzeitigen Schulabgängern darstellt. Unter Betrachtung der strategischen Bedeutsamkeit, die der Berufsausbildung im nationalen Ausbildungssystem beigemessen wird, kann man in dieser Ausbildungsform ein hohes strukturelles Niveau aufgrund der gesetzlichen Grundlagen, der technischen, pädagogischen und verwaltungstechnischen Dimensionen feststellen. Im Hinblick auf die portugiesische Wirtschaftsstruktur, die hauptsächlich von kleinen Unternehmen geprägt ist, wird die Finanzierung des Berufsausbildungssystems hauptsächlich von öffentlicher Seite mit Unterstützung durch Fonds der Europäischen Union sichergestellt.

## 5.15 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN SCHWEDEN

KARIN TORNEKLINT

### Einführung

Ein Berufsausbildungssystem ist in Schweden unüblich. 1997 wurde durch die Regierung eine Initiative zu „Moderner Berufsausbildung“ im Rahmen der weiterführenden Schulen gestartet. Das ermöglicht den Schülern, die eine berufliche Laufbahn verfolgen, ihren Schulabschluss durch Ausbildung in den Unternehmen zu vervollständigen. Diese Ausbildung wird durch einen Vertrag zwischen Auszubildendem, Unternehmen und Schule geregelt. Dabei bedeutet die Ausbildung keineswegs Einstellung, da der Schüler nicht für seine Tätigkeiten bezahlt wird. Die Ausbildung wird ebenso wie andere akademische Programme anerkannt und erlaubt damit den Zugang zu höherer Bildung. Die Ausbildung beginnt, wenn der Schüler die Hälfte seiner Ausbildung in den weiterführenden Schulen absolviert hat, und dauert maximal ein Jahr. Derzeit nehmen etwa 100 bis 200 Studenten an diesem Pilotprojekt teil. In Zukunft wird die Initiative mit einigen Änderungen ausgeweitet. Die wichtigsten Änderungen werden wahrscheinlich die folgenden Punkte betreffen:

- Die Schüler können an der innerbetrieblichen Ausbildung bereits ab Beginn ihrer Ausbildung teilnehmen,
- Die betriebliche Ausbildung wird mindestens 30 Stunden pro Woche betragen,
- Die Dauer der Ausbildung wird nahezu derjenigen eines Schülers in beruflichen Schulen entsprechen (drei Jahre),
- Auch private Schulen können Berufsausbildungen durchführen.

### Befragungen wurden mit folgenden Personen durchgeführt:

- Yvonne Hyttinen, schwedische Lehrgewerkschaft
- Sture Löf, Nationales Ausbildungsbüro
- Mats Miljand, Ausbildungs- und Wissenschaftsministerium
- Maud Molander, Lärarnas Riksorganisation
- Margareta Nygren, Schwedische Arbeitgeber Konföderation (SAF)

### 5.15.1. Ausbildung an zwei Orten

Dieses Kriterium wird allgemein akzeptiert. Jeder berufliche Bildungsgang muss einen innerbetrieblichen Teil von mindestens 15 Wochen Dauer (und die meisten von ihnen laufen genau über 15 Wochen innerbetrieblicher Arbeit) aufweisen. Die Berufsausbildung beinhaltet mehr innerbetriebliche Ausbildung, die bis zu einem Jahr dauern kann. Ein allgemeiner Konsens besteht hinsichtlich der Wichtigkeit innerbetrieblicher Arbeit für berufliche Bildung, allerdings ist man nicht sicher, ob Berufsausbildung der richtige Weg ist. Wenn das Modell der „Modernen Berufsausbildung“ sich durchsetzt, wird es mehr Ausbildung im Betrieb geben. Auch wird das aus dem innerbetrieblichen Teil zu erwerbende Wissen graduell akzeptiert.

### 5.15.2. Ausbildungsverträge als Grundlage

Dieses Kriterium wird überhaupt nicht akzeptiert. Derzeit werden Auszubildende als Studenten oder Schüler gesehen und die Schule ist während der Ausbildung allein verantwortlich für die Schüler. Die meisten Befragten sind der Ansicht, dass dies auch der einzig richtige Weg sei. Einige in der Wirtschaft Tätige sähen die Berufsausbildung gerne vertraglich geregelt und die Tätigkeit der Auszubildenden entlohnt. Da dieses Kriterium nur von wenigen Organisationen akzeptiert wird, sind in der nächsten Zeit diesbezüglich kaum Änderungen zu erwarten.

### 5.15.3. Feste inhaltliche Standards für Theorie und Praxis

Bis zu einem gewissen Grad wird dieser Punkt akzeptiert. Die inhaltlichen Standards für Theorie und Praxis gleichen denjenigen für Schüler in der [rein] schulischen beruflichen Bildung. Größtenteils können die Schulen in Schweden selbständig entscheiden, welche Inhalte den Schülern durch die innerbetriebliche Ausbildung vermittelt werden sollen und über welche Zeit der innerbetriebliche Ausbildungsteil sich erstrecken soll. Daher sind die befragten Organisationen der Ansicht, dass die Standards inhaltlich für Theorie und Praxis denjenigen der schulischen beruflichen Bildung entsprechen sollten. Bei Verlängerung der Dauer betrieblicher Ausbildung werden sicherlich auch die Standards zunehmen.

### 5.15.4. Beratung und Anpassung der Ausbildung an technologische und wirtschaftliche Entwicklungen

Alle Befragten akzeptieren dieses Kriterium, denn es ist offensichtlich notwendig für jede Form der beruflichen Bildung. Ebenso ist jedem bewusst, dass die Anpassung an technologische

und wirtschaftliche Fortschritte Grundlage für berufliche Bildung und Berufsausbildung ist. Das aktuelle Problem besteht im Fehlen eines Systems, das eine Verbindung zwischen Bildung und technologischem und wirtschaftlichem Fortschritt herstellen könnte. Diese Frage ist sicherlich eine der wichtigsten Fragen jeglicher beruflicher Bildung, da sie insbesondere die Attraktivität dieser Bildungsform betrifft.

#### **5.15.5. Rolle von Kammern, Organisationen und Institutionen**

Das fünfte Kriterium wird nicht akzeptiert. Derzeit liegt die wesentliche Verantwortlichkeit für berufliche Bildung bei den Schulen. Einige Branchen verlangen die Übernahme von Aufgaben im Zusammenhang mit Prüfungen, diese Ansicht besteht jedoch nicht allgemein. Es ist die Schule, die Auszubildende und Studenten beruflicher Schulen (Auszubildende besuchen ebenfalls berufliche Schulen mit dem Status von Studenten) beurteilt. Eine Änderung dieser Ansichten wird nicht erwartet. Kammern, Organisationen und Institutionen werden in die Arbeit des nationalen Amtes für Bildung zur Erstellung von Plänen für die innerbetriebliche Ausbildung einbezogen. Diese Parteien werden in die Arbeiten zu Abschlussprüfungen einbezogen, wenn solche von den Auszubildenden gewünscht werden.

#### **5.15.6. Kontrolle der Ausbildung**

Dieses Kriterium wird von den Unternehmen nicht akzeptiert. Derzeit wird die Ausbildung von zwischen Auszubildenden, Betrieben und Schulen geschlossenen Verträgen determiniert. Diese Parteien sind in gleichem Maße für die Erfüllung des Vertrages verantwortlich. Demgemäß sind sie auch für die Ausgestaltung der Verträge zuständig. Die Berufsschule ist für die Prüfung verantwortlich sowohl im theoretischen als auch im praktischen Teil der Ausbildung. Die Schule muss hierbei den Kriterien des Nationalen Ausbildungsamtes folgen. In nächster Zeit sind hierzu keine Änderungen zu erwarten.

#### **5.15.7. Finanzierung**

Dies wird nicht vollkommen akzeptiert. In Schweden wird die außerbetriebliche Ausbildung aus öffentlichen Mitteln finanziert, und die Unternehmen finanzieren die betriebliche Ausbildung. Da die Auszubildenden den Status von Schülern während der Ausbildung einnehmen, werden keine Löhne oder Entgelte gezahlt. Viele Unternehmen fordern jedoch Gelder für die Betreuung von Auszubildenden, hierfür stehen jedoch keine öffentlichen Mittel zur Verfügung. Diese Situation scheint einen Konflikt zwischen Unternehmen und Öffentlichkeit heraufzubeschwören. Die Öffentliche Hand zielt eher auf die Vergabe von Geldern an berufliche Schulen ab, anstatt es für die Betreuung von Auszubildenden in den Betrieben verwenden zu wollen. Wenn in der nächsten Zeit eine Ausweitung des Projektes „Moderne Berufsausbildung“ erfolgt, gibt es keine und wird es keine Regeln

zur Aufteilung der Gelder zwischen Unternehmen und beruflichen Schulen geben. Seitens der Regierung wird es zusätzliche Unterstützung für dieses Projekt geben.

#### **5.15.8. Ausbildung wird durch qualifiziertes Personal sichergestellt**

Eine durch qualifiziertes Personal unterstützte Ausbildung wird allgemein verlangt. Ein Problem besteht darin, dass keinerlei Standards für Mitarbeiter in den Unternehmen diesbezüglich bestehen. Ein anderes, möglicherweise noch größeres Problem besteht darin, dass man sich derzeit nicht mit diesem Punkt beschäftigt. Die Anforderungen der Schulen an ihre Ausbilder sind dieselben, die für Lehrer der berufsbildenden Schulen existieren. Schweden erwartet in diesem Punkt in der nächsten Zeit keine Änderungen.

#### **5.15.9. Beurteilung der Fähigkeiten unter Beteiligung von Spezialisten**

Dieses Kriterium wird allgemein nicht akzeptiert. Die Auszubildenden erhalten dasselbe einheitliche Zertifikat wie die Schüler schulischer beruflicher Ausbildung und zusätzlich ein Zertifikat über die Arbeit im Betrieb. Dieses Zusatzzeugnis belegt die Teilnahme an betrieblicher Ausbildung, informiert über die Tätigkeiten und enthält eine Beurteilung der Arbeit durch eine hierzu vom Unternehmen beauftragte Person. Es gibt allerdings keine Abschlussprüfung zur Prüfung der Fähigkeiten der Auszubildenden. In Zukunft wird zur Ausweitung des Modells die Anerkennung des Wissens aus innerbetrieblicher Arbeit erforderlich sein. Es wird dieselbe Form der kleinen Abschlussprüfung für alle Studenten in beruflichen Bildungsprogrammen geben. Diese Abschlussprüfung wird unter Verantwortlichkeit der Schulen durch betriebliche Arbeit vollzogen.

#### **5.15.10. Zugang zur Berufsausbildung für Hochbegabte und Benachteiligte; Die Betriebe sind für die Einstellung und Rekrutierung der Auszubildenden zuständig**

Das zehnte Kriterium wird von nahezu jedem theoretisch akzeptiert, jedoch nicht in der Praxis. In diesem System muss jeder Student die Pflichtschule mit einem Abgangszeugnis abschließen, um daran teilnehmen zu können. Viele Personen sowohl aus den Schulen als auch aus anderen Organisationen sehen die Berufsausbildung als eine Methode zum Umgang mit benachteiligten Schülern an. Auch der Ansatz der Rekrutierung von Auszubildenden durch die Betriebe wird nicht von jedermann akzeptiert. Bei erfolgreicher Ausweitung der neuen Initiative „Moderne Berufsausbildung“ und bei Zielerreichung (das sind wahrscheinlich 2.000 Studenten in Schweden) müssen wir das Kriterium akzeptieren. Bei einigen unserer Organisationen und Schulen bestehen allerdings Vorbehalte.

### 5.15.11. Integration der Berufsausbildung in das gesamte Bildungssystem

---

Dieses Kriterium wird akzeptiert. Allgemein wird von der Berufsausbildung die Vermittlung von Qualifikationen gewünscht, die den Auszubildenden den Zugang zu höherer Bildung ermöglichen. Das gilt grundsätzlich für jede berufliche Bildung in Schweden. Heute zählt die Berufsausbildung wie alle anderen akademischen Programme und erlaubt den Zugang zu höherer Bildung. Die Auszubildenden werden als Studenten angesehen, was sich auch in Zukunft nicht ändern wird.

#### Zusammenfassung

Die Akzeptanz der UEAPME Kriterien ist insgesamt niedrig. Derzeit können Tendenzen der Abwendung und Distanzierung von diesen Kriterien ausgemacht werden. Einige Organisationen begrüßen Berufsausbildung insgesamt nicht. Ihr Standpunkt ist, dass Berufsausbildung ohnehin nur für kleinere Unternehmen sinnvoll sei. Unter den befragten Personen herrscht die Ansicht vor, dass die UEAPME Kriterien überholt seien. Allerdings waren sich die an dieser Studie teilnehmenden Personen überwiegend der Ansicht der durch sie vertretenen Organisationen nicht sicher. Das bedeutet einen Unsicherheitsfaktor in der Studie. Das Schwedische Ausbildungs- und Wissenschaftsministerium hat eine Gruppe aus Repräsentanten der folgenden Organisationen gebildet:

- Die schwedische Lehrgewerkschaft
- Das schwedische Bildungsamt
- Die schwedische Arbeitgebervereinigung
- Die schwedische Gewerkschaftsvereinigung
- Die schwedische Metallarbeitergewerkschaft
- Ministerium für Industrie, Arbeit und Kommunikation
- Die Arbeitgeberorganisation für Industrie und Dienstleistung
- Schwedische Vereinigung lokaler Behörden
- Die Vereinigung privater Unternehmen
- Lärarnas Riksorganisation
- Landstingförbundet

Diese Gruppe soll eine modifizierte Form der Initiative zur „Modernen Berufsausbildung“ innerhalb der weiterführenden Schulen erarbeiten. Der Wissensstand hinsichtlich der Meinungen zu den UEAPME Kriterien ist derselbe wie derjenige der befragten Personen. Einige Änderungen scheinen daher notwendig zu sein, um die UEAPME Kriterien in Schweden einführen zu können: Die wichtigste Änderung wäre die Akzeptanz der traditionellen Form der Berufsausbildung, bei der die Auszubildenden in den Unternehmen eingestellt werden. Derzeit werden Auszubildende während der gesamten Ausbildung als Studenten gesehen. Diese Ansicht wird sich jedoch sicherlich in absehbarer Zeit nicht ändern.

## 5.16 AKZEPTANZ UND ENTWICKLUNG IN SPANIEN

---

LUIS M. NAYA GARMENDIA

### Einführung

Nach Darstellung der Meinungen verschiedener Berufsorganisationen und Gewerkschaften lässt sich feststellen, dass das spanische Ausbildungsmodell allgemein nicht den UEAPME Kriterien entspricht. Allerdings sind die UEAPME Kriterien mehr oder weniger deutlich im spanischen Ausbildungsvertragsmodell umrissen. Sämtliche Kriterien wie Integration in das gesamte nationale Bildungsmodell, Teilnahme von Wirtschaftsexperten, inhaltliche Standards oder Anpassung von Standards sind in Spanien noch weit von einer Umsetzung in die Praxis entfernt. Deswegen finden sich trotz grundsätzlicher Übereinstimmung mit den Kriterien in Spanien tatsächlich eher Abweichungen in dieser Hinsicht.

#### 5.16.1. Ausbildung an zwei Lernorten

---

Teilweise akzeptiert. Die Ausbildung, die mit der betrachteten Vertragsart verbunden wird, ist nicht notwendigerweise mit einem Wechsel zwischen Unternehmen und Schule verbunden. Die praktische Ausbildung findet im Unternehmen statt und auch theoretische Ausbildung ist in den Unternehmen möglich, wenn bestimmte Voraussetzungen dabei erfüllt werden. Die praktische Ausbildung wird in Form von praktischer Arbeit ausgeführt, deren Art sich nach dem Berufsziel oder der beruflichen Stellung des Beschäftigten richtet. Die Art der theoretischen Ausbildung richtet sich nach der Vertragslaufzeit und kann auch an das Ende der Ausbildung verlegt werden, sofern dies im allgemeinen Lohnabkommen vorgesehen ist. Die theoretische Ausbildung findet außerhalb des Unternehmens statt und kann in Form von persönlichem oder von Fernunterricht erteilt werden.

#### 5.16.2. Ausbildungsverträge als rechtliche Grundlage

---

Absolut akzeptiert. Die Vertragserstellung erfolgt gemäß des zugrundeliegenden Modells und wird in einer der Stellen des nationalen Beschäftigungsinstitutes registriert. Die Verträge sind in den Arbeitsgesetzen geregelt, daher arbeitsgesetzlich anerkannt und gesichert.

#### 5.16.3. Feste inhaltliche Standards in theoretischer und praktischer Ausbildung

---

Teilweise akzeptiert. Für 133 Beschäftigungen existieren Standards für die Kompetenzgewinnung, um den Mitarbeitern bei Bedarf ein sogenanntes Berufszertifikat (Beurteilung und Darstellung der durchgeführten Ausbildung) ausstellen zu können. Das System wird derzeit eingeführt und wird in Zukunft das Anerkennungssystem jeglicher Ausbildung in den drei Ausbildungsmodellen sein.

#### **5.16.4. Beratung und Anpassung von Ausbildungsmethoden und –inhalten an wirtschaftlichen und technologischen Fortschritt**

---

Teilweise akzeptiert. In Bezug auf die inhaltlichen Standards sowohl von Theorie als auch von Praxis und deren Anpassung an technologische Fortschritte in Verbindung mit von der INEM ausgestellten Ausbildungszertifikaten lässt sich sagen, dass auf dem Papier eine entsprechende Beziehung besteht, in der Praxis fehlt es jedoch an einer kohärenten Struktur: Eine Aktualisierung der Zertifikate erfolgt nicht, und eine systematische Beziehung zur von den Ausbildungsverträgen beabsichtigten Form der Ausbildung besteht nicht. Dennoch stellen die Zertifikate den gemeinsamen Dreh- und Angelpunkt der Ausbildung in allen drei Subsystemen dar. Die zu bewertenden und zu zertifizierenden Fertigkeiten ergeben sich aus den theoretischen und praktischen Inhalten in den einzelnen Modulen, die letztlich die Ausbildungsgrade oder Zertifikate bilden. Diese Inhalte sind keineswegs statisch, sondern werden regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, überarbeitet.

#### **5.16.5. Kammern, Organisationen und Institutionen stellen einen wesentlichen Teil der Organisation der Berufsausbildung und der Ausbildung der Ausbilder sicher**

---

Teilweise akzeptiert. Die Standards, die sich in den beruflichen Zertifikaten widerspiegeln, ergeben sich aus Analysen der Gewerkschaften und der Berufsorganisationen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium. Spezielle Anforderungen werden an die Tutoren, die in den Betrieben mit der Ausbildung beauftragt sind, nicht gestellt.

#### **5.16.6. Steuerung und Kontrolle der Ausbildung in den Betrieben durch die Kammern, Steuerung und Kontrolle der Schulen durch öffentliche Stellen**

---

Teilweise akzeptiert. Bei den letzten Regulierungen bezüglich der Ausbildung haben die Gewerkschaften auf einer Kontrolle des Lernens in der Weise bestanden, dass Ausbildung nicht als Mittel zur Rekrutierung billiger Arbeitskräfte benutzt werden kann. Obwohl dieser Kompromiss durch die Verwaltung akzeptiert wurde, liegen aufgrund der geringen Zahl bisheriger Vertragsabschlüsse keine ausreichenden Erfahrungen in der Frage, inwieweit eine solche Kontrolle existiert, vor. Es bestehen sehr große Unterschiede in diesem Punkt zwischen kleinen und großen Unternehmen. Was die Ausbildungszentren angeht, wird Kontrolle und Steuerung aus den Curricula selbst abgeleitet. Die Beobachtung und Kontrolle dieser Art Ausbildungsvertrag muss seitens der Verwaltung selbst oder anderen Organisationen oder beauftragten Instituten in jedem Fall verstärkt werden. Es wird die Notwendigkeit einer ernsthaften Verpflichtung zur genauen Beobachtung der Verträge gesehen, sowohl zur Vermeidung möglicher Betrugsfälle als auch zur Gewährleistung der Qualität

der erhaltenen Ausbildung. Darüber hinaus erscheint eine Koordination zwischen den verschiedenen betroffenen Verwaltungen notwendig. Derzeit steht man teilweise vor der paradoxen Situation, dass erkannte Mängel in der Ausbildungsform aufgrund bestehender Kompetenzkonflikte zwischen Arbeits- und Bildungsbehörden oder zwischen allgemeinen und autonomen Stellen nicht beseitigt werden können. Aufgrund der spanischen Unternehmensstruktur, in der die sehr kleinen Unternehmen überwiegen (90% der spanischen Unternehmen haben weniger als zehn Mitarbeiter), müssen besondere Anstrengungen unternommen werden, um auch diesen kleinen Unternehmen durch geeignetes Instrumentarium und adäquate Wege den Zugang zu neuen Ausbildungstechniken und Technologien zu ermöglichen.

#### **5.16.7. Finanzierung des praktischen Ausbildungsteils durch die Unternehmen und Finanzierung des theoretischen Teils durch die öffentliche Hand**

---

Teilweise akzeptiert.

Theoretische Ausbildung: Die Ausbildung wird aus dem Fortbildungsbudget für Angestellte des nationalen Beschäftigungsinstitutes finanziert. Es handelt sich um 2,55€ pro Stunde für persönlichen und 1,71€ pro Stunde für den Fernunterricht. Die Kosten für die praktische Ausbildung werden von den Unternehmen getragen, da sie in Verbindung mit der Arbeit durchgeführt wird.

#### **5.16.8. Ausbildung wird von qualifiziertem Personal sichergestellt.**

---

Teilweise akzeptiert. Normalerweise wird die theoretische Ausbildung in vom nationalen Beschäftigungsinstitut anerkannten und ratifizierten Ausbildungszentren durchgeführt, die über qualifiziertes Personal verfügen: akademischer Abschluss, Erfahrung etc.

Die Tutoren, die in den Betrieben zur Ausbildung eingesetzt werden, brauchen keine speziellen Anforderungen zu erfüllen.

#### **5.16.9. Bewertung der Fertigkeiten durch Prüfungen, die unter Teilnahme von Experten des wirtschaftlichen Bereichs durchgeführt werden**

---

Nicht akzeptiert. Die Zeugnisse, die unter dieser Vertragsart ausgestellt werden und eine Bewertung der erhaltenen Ausbildung darstellen, haben in der akademischen und Arbeitswelt als solche keinerlei Wert. Ihr einziger Nutzen besteht in der Ausweisung einer Teilnahme an der Ausbildung und damit gleichzeitig in der Berechtigung zur Absolvierung von späteren weiteren Prüfungen (die noch geschaffen werden müssen) zum Erhalt eines Berufszeugnisses.

Eine Abschlussprüfung wird nicht abgehalten. Die Beurteilung des theoretischen Teils der Ausbildung erfolgt durch das Ausbildungszentrum, in dem die Ausbildung stattgefunden hat. Dieses Zentrum muss ein Zeugnis über die behandelten Inhalte



und die Stufe des erreichten Erfolges ausstellen. Die Beurteilung des praktischen Ausbildungsteils hängt vom Arbeitgeber ab, der ein Zeugnis mit Ausbildungsdauer und dem Niveau der durchgeführten praktischen Ausbildung ausstellt. Die Beurteilungen werden am Ende der Ausbildung durchgeführt.

#### **5.16.10. Ausbildungsangebot, das sowohl für Schüler mit Lernschwierigkeiten als auch für höher Begabte zugänglich ist. Das Unternehmen ist für die Rekrutierung seiner Auszubildenden selbst verantwortlich.**

---

Akzeptiert. Die Aufgabe der Rekrutierung von Auszubildenden obliegt in vollem Umfang den Unternehmen ebenso wie die Durchführung der praktischen Ausbildung selbst - unabhängig davon, wie begabt die Auszubildenden sind. Aus diesem Grunde werden in diesem Punkt keine Unterscheidungen getroffen.

#### **5.16.11. Integration der Ausbildung in das nationale Bildungssystem**

---

Teilweise akzeptiert. Jeder Teil der Ausbildung, der zu einem Berufsabschluss oder einem Grundbildungsabschluss führt, kann in das regulierte System integriert und damit angerechnet werden. Allerdings befindet sich dieses System noch in einer Einführungsphase.

#### **Zusammenfassung**

---

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Ausbildungsvertrag eine gute Plattform für die Verbindung zwischen Arbeitsbeschäftigung und Ausbildung bietet, obwohl zur Effizienzsicherung in einer sich ständig verändernden und vielfältigen Umwelt mehr Flexibilität und weniger Formalismus als derzeit erforderlich wäre - trotz all der Schwierigkeiten, die dadurch verursacht werden können. Geht man von einem vorwiegend schulisch orientierten geregelten und formalisierten Ausbildungssystem aus, ist die Verwirklichung eines dynamischen Lernens auf Grundlage dieser Form von Ausbildungsverträgen gegenüber herkömmlichen Modellen schwer durchzusetzen. Diese Modelle betreffen die soziale Akzeptanz dieser Form des Zugangs zu beruflicher Qualifikation ebenso wie die Akzeptanz innerhalb der spanischen Arbeitskultur in den Unternehmen. Teilweise sieht die Arbeitswelt die Ausbildungsmöglichkeiten als Gelegenheiten zur Rekrutierung billiger Arbeitskräfte an, was ihre allgemeine und effiziente Einführung als allgemeines Ausbildungssystem verhindert und zu ihrer Unterbewertung führt.

---

#### **Interviews**

- Ministerio de Trabajo Instituto Nacional de Empleo  
Pedro Luis Ustarroz Director Provincial del INEM en Guipúzcoa  
Oquendo, 16-4º 20003 Donostia-San Sebastián 34-943-427770  
CEPYME
  - Luis Santiago de Pablos Diego de León, 50 28006 MADRID 34-91-4312233 34-91-4312292 e-mail: cepyme@cepyme.es UGT (Unión General de Trabajadores)
  - Teodoro Escorial Hortaleza, 88 28004 Madrid 34-91-5897684 CC.OO. (Comisiones Obreras)
  - M<sup>a</sup> Dolores Licerias Fernández de la Hoz, 12-6ª Planta Secretaría de Empleo 28010 Madrid 34-91-5365236  
e-mail: lliceras@ccoo.es
-

# SCHLUSSFOLGERUNGEN

LAURA BERNERI

Mit den elf Kriterien der UEAPME zur Ausbildungsqualität in Europa als Eckwerte wurde diese Studie in Zusammenarbeit mit den aus den 15 Mitgliedstaaten der EU ausgewählten Experten erstellt. Das Ziel dieser Studie bestand in einer Übersicht über die jeweiligen Berufsausbildungssysteme, um dergestalt sich abzeichnende Veränderungen aufzuzeigen und außerdem darzustellen, an welchen Stellen Schritte zu einer verbesserten Transparenz vorhanden sind oder aufgenommen werden. Dieses Papier kann dazu beitragen, eine bessere Vergleichbarkeit herzustellen und soll damit Grundlagen für einen verbesserten Austausch auf dem Gebiet der Berufsausbildung zwischen den Ländern schaffen.

Immer noch bestehen im Hinblick auf die Verbesserung beruflicher Mobilität junger Leute innerhalb der EU zahlreiche Hindernisse, womit diese Studie auch die Ergebnisse früherer Projekte bestätigt. Die UEAPME ist sich durchaus der Schwierigkeiten bewußt, die bei der Suche nach einer wünschenswerten Lösung auf europäischer Ebene in einem Bereich entstehen, der klar in die Kompetenzen der einzelnen Mitgliedstaaten fällt. Die Ergebnisse aus dieser Studie können von Institutionen und Entscheidungsträgern bei der Suche nach angemessenen Lösungen mit Blick auf das Subsidiaritätsprinzip genutzt werden.

Die Studie zeigt auch die zahlreichen Übereinstimmungen und Ähnlichkeiten im Bereich der Berufsausbildung zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten auf, aber auch ihre deutlichen Unterschiede. Eine engere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten in Fragen, die Berufsbildung und Berufsausbildung betreffen, wäre nicht nur hilfreich, sondern ist in der Tat notwendig zur Überwindung der genannten Hindernisse beim Erreichen eines gemeinsamen Marktes.

Das offensichtlichste Hindernis auf dem Weg zur beruflichen Mobilität könnte immer noch das Fehlen von Informationen insbesondere für junge Leute und kleine und mittlere Unternehmen hinsichtlich der Möglichkeiten und Wege zur Durchführung einer Ausbildung in einem anderen EU-Mitgliedstaat sein. Unserer Ansicht nach sollten seitens der Europäischen Kommission Informationskampagnen forciert werden, die sich sowohl an Auszubildende als auch an Handwerksbetriebe, kleinere und mittlere Unternehmen richten.

Dieses Projekt hat gezeigt, wie wichtig der Austausch von Informationen ist. Darüber hinaus ist dieses Projekt eines der Schlüsselwerkzeuge bei der Unterstützung von Entscheidungsträgern im Bereich der beruflichen Ausbildung. Es leistet einen wertvollen Beitrag zur Verständigung und betont die Notwendigkeit weiteren Informationsaustausches und weiterer Zusammenarbeit.

Die Mobilität wird als Form der Verfestigung des Verständnisses als europäischer Staatsbürger und der Forcierung interkultureller und sozialer Integration zunehmend wichtiger. Unsere Hoffnung besteht darin, daß die Europäische Kommission Maßnahmen in den verschiedenen EU Staaten fördert, die jungen Leuten und kleinen und mittleren Unternehmen den Mehrwert, der durch Mobilität entsteht, verdeutlicht und die damit die Voraussetzung für bessere Information und Zusammenarbeit zwischen den EU Mitgliedstaaten bilden.

