
Hin zu einem europäischen qualitativen Rahmen für die Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen



Bewährte Praktiken
und Beiträge der
Gewerkschaften

Vorwort

Ende 2012 waren mehr als 25 Millionen Menschen in der Europäischen Union arbeitslos. Dabei handelt es sich um den Durchschnittswert für die gesamte Europäische Union, der die schrecklichen Zahlen in einigen Mitgliedstaaten verschleiert: 25,0 % Arbeitslose in Spanien, 24,3 % in Griechenland und 15,9 % in Portugal. Die Jugendarbeitslosenquote (bei den 15 bis 24-Jährigen) sieht noch schlechter aus. Sie betrug 22,8 %, eine Zahl, die die wahrhaft alarmierende Zahlen einiger Mitgliedstaaten verdeckt: 55,4 % Jugendarbeitslosigkeit in Griechenland, 53,2 % in Spanien, 37,7 % in Portugal, 35,3 % in Italien, 34,0 % in der Slowakei und 30,4 % in Irland. Außerdem wird die Situation immer schlimmer, keinesfalls besser. Die Jugendarbeitslosigkeit ist rasend schnell gestiegen und in einigen Ländern spricht man von einer „verlorenen Generation“ junger Menschen, die keine Arbeit und kaum Hoffnung haben, welche zu finden. Die Gewerkschaften in ganz Europa drängen auf Aufschwung- und Beschäftigungspläne, um in Arbeitsplätze für Jugendliche zu investieren. Sie verlangen ebenfalls Maßnahmen, um jungen Leuten den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu erleichtern, und Lehrstellen bieten hier echte praktische Unterstützung.

Der Europäische Gewerkschaftsverband (EGB) hat Anfang 2013 das Projekt 'Towards a European quality framework for apprenticeship and work-based learning: best practices and trade union contributions' (Hin zu einem europäischen qualitativen Rahmen für die Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen: bewährte Praktiken und Beiträge der Gewerkschaften) auf den Weg gebracht. Ziel des Projekts ist es, die Merkmale zu identifizieren, die die Gewerkschaften bei der Einführung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung in Europa teilen, und das Institut der Lehrlingsausbildung in den breiteren Kontext des Ausbildungsangebots für junge Menschen zu stellen, die sich auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereiten. Unionlearn hat sich bereit erklärt, eine Studie über den wichtigen Beitrag durchzuführen, den die Gewerkschaften leisten, um eine erfolgreiche Gestaltung und Umsetzung von Lehrlingsausbildungssystemen in ganz Europa sicherzustellen.

Wir möchten uns bei unseren Kollegen bedanken: Fred Grindrod von unionlearn und Agnes Roman vom Europäischen Gewerkschaftsbund für die Erarbeitung der Methoden, die in dieser Studie verwendet werden; bei den Kollegen der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen, die diese Initiative unterstützt und Sitzungen auf nationaler Ebene koordiniert haben: Isabel Coenen (FNV, Niederlande), Eamon Devoy (ICTU, Irland), Fred Grindrod (TUC, Vereinigtes Königreich), Milena Micheletti (UIL, Italien), Juan Carlos Morales (UGT, Spanien), Hermann Nehls (DGB, Deutschland), Nikos Nikolaou (SEK, Zypern), Yuliya Simeonova (KNSB, Bulgarien), Morten Smistrup (LO – Dänemark) and Kaja Toomsalu (EAKL, Estland); und schließlich bei unserem Kollegen Jeff Bridgford für die Durchführung der Interviews auf nationaler Ebene, die Auswertung der Daten und die Abfassung des Berichts.

Luca Visentini
Bundessekretär, EGB

Tom Wilson
Direktor, unionlearn

Inhalt

5	Einleitung
6	Der europäische Arbeitsmarkt
7	Die Reaktion der europäischen Entscheidungsträger
12	Lehrlingsausbildung - Definitionen
16	Lehrlingsausbildung - Ein quantitativer Überblick
19	Gewerkschaften und Auszubildende
21	Gewerkschaften und Ausbildungsvergütung
23	Gewerkschaften und die Governance der Lehrlingsausbildung
35	Gewerkschaften und die Qualität der Lehrlingsausbildung auf nationaler und auf europäischer Ebene
40	Anhang 1 - Qualitativer Rahmen für die Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen
42	Anhang 2 - Länderberichte
53	Anhang 3 - Methoden
55	Anhang 4 - Ausgewählte Bibliografie
59	Anhang 5 - Interviewpartner

Einleitung

Lehrstellen können zwar das Problem der Jugendarbeitslosigkeit nicht lösen, sie können aber die Lücke zwischen Schule und Arbeitsmarkt schließen. Lehrstellen sind ein erprobtes Mittel, um jungen Menschen zu helfen, in Arbeit zu kommen. Woher wissen Gewerkschaften das? Sie wissen es, weil sie zusammen mit den Arbeitgeberorganisationen eng in die Governance der Berufsausbildung (BAW) und in Lehrlingsausbildungssysteme eingebunden sind. Dies gilt für alle EU-Mitgliedstaaten (Bulgarien, Zypern, Dänemark, Estland, Deutschland, Irland, Italien, die Niederlande, Spanien und das Vereinigte Königreich), die in dieser Studie untersucht werden.

Die Beteiligung der Gewerkschaften deckt verschiedene Tätigkeiten ab: dafür Sorge tragen, dass die Berufsbildungsprogramme den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen; zur Entwicklung beruflicher Qualifikationen beitragen; über Ausbildungsinhalte sowohl in Ausbildungseinrichtungen als auch am Arbeitsplatz beraten; Bedingungen für Auszubildende aushandeln, insbesondere die Vergütung; Auszubildenden Orientierungshilfe über Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte geben; die Qualität des Lernens am Arbeitsplatz überwachen; Finanzierungsvereinbarungen für arbeitsbasierte Ausbildungsmaßnahmen durch bilaterale Ausbildungsfonds beschließen.

Diese Studie illustriert in erster Linie den Beitrag, den die Gewerkschaften in ganz Europa zum Erfolg von Lehrlingsausbildungssystemen leisten. Nach einer kurzen Einführung in die Arbeitsmarktsituation für Jugendliche in Europa, die in einigen Ländern katastrophal ist, untersucht die Studie die verspäteten Versuche der europäischen Politiker, Maßnahmen zur Unterstützung der Lehrlingsausbildung einzuführen. Dabei versucht die Studie zu beleuchten, wie die Lehrlingsausbildung auf nationaler und auf europäischer Ebene definiert wird. Auch quantitative Aspekte werden hinreichend berücksichtigt: Wie viele Auszubildende gibt es und ist ihre Zahl aufgrund des konjunkturellen Abschwungs rückläufig?

Für die Gewerkschaften steht viel auf dem Spiel. Die Existenz einer „verlorenen Generation“ in vielen Ländern höhlt die Gewerkschaftsbewegung aus. Daher wird sich die Studie mit einigen Fragen auseinandersetzen, die für Gewerkschaften und Auszubildende von praktischer Bedeutung sind (Mitgliedschaft, Bezahlung und Bedingungen).

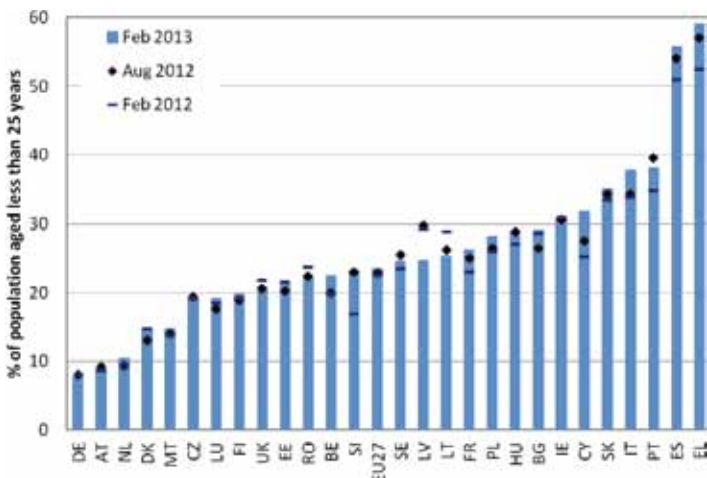
Auf der Basis einer Quellenanalyse und umfangreicher Interviews auf nationaler Ebene wird die Studie abschließend den Umfang der gewerkschaftlichen Beteiligung an der Governance der Lehrlingsausbildungssysteme in den zehn Mitgliedstaaten analysieren und auf einige Vorschläge der Gewerkschaften eingehen, wie die Qualität der Lehrlingsausbildung auf nationaler und auf europäischer Ebene sichergestellt werden kann. Diese Vorschläge fließen in den qualitativen Rahmen für die Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen des EGB ein (Anhang 1). Anhang 2 besteht aus 10 Zusammenfassungen der herausragendsten Merkmale der Lehrlingsausbildung in jedem Land von jeweils einer Seite und einer kurzen, idealerweise zugänglichen Anleitung zu den Kernpunkten, um die es geht.

Der europäische Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosigkeit steigt und steigt. Ende 2012 waren mehr als 25 Millionen Menschen in der gesamten Europäischen Union arbeitslos und Jahr für Jahr nahm ihre Zahl um 2 Millionen zu. Die Arbeitslosenquote war auf 10,4 % angestiegen. Jeder zehnte Einwohner der EU hatte keine Arbeit. Dabei handelt es sich um den Durchschnittswert für die gesamte Europäische Union, der die schrecklichen Zahlen in einigen Mitgliedstaaten verschleiert: 25,0 % Arbeitslose in Spanien, 24,3 % in Griechenland und 15,9 % in Portugal. Überdies sind 44,4 % dieser 25 Millionen Menschen seit mehr als 12 Monaten ohne Arbeit.¹

Bei der Jugendarbeitslosenquote (der 15- bis 24-Jährigen) in der EU-27 sah es jedoch noch viel schlechter aus: Sie lag bei 22,8 %. Das bedeutet, dass mehr als jeder fünfte Jugendliche unter den Erwerbstätigen nicht beschäftigt war, sondern für einen Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Sie hatten jedoch keine Arbeit. Diese Zahl verdeckt jedoch die wahrhaft alarmierenden Zahlen in einigen Mitgliedstaaten: 55,4 % in Griechenland, 53,2 % in Spanien, 37,7 % in Portugal, 35,3 % in Italien, 34,0 % in die Slowakei und 30,4 % in Irland.

Tabelle 1 - Jugendarbeitslosenquote der EU-Mitgliedstaaten im Februar 2012, August 2012 und Februar 2013



Anmerkungen: *Angaben für Januar 2013 statt für Februar 2013: EE, EL, HU, UK. ** Angaben für Dezember 2012 statt für Februar 2013: CY, LV, RO, SI. Quelle: Europäische Kommission, Informationsblatt: Jugendarbeitslosigkeit. 2013

¹ Eurostat, Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union – jährliche Ergebnisse 2012

In Griechenland und Spanien ist mehr als jeder zweite Jugendliche ohne Arbeit. Dabei handelt es sich um nationale Durchschnittswerte, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die Jugendarbeitslosigkeit in einigen Regionen sogar noch höher ist.

Wie die Tabelle 1 zeigt, geht der Trend eindeutig nach oben, vor allem in Belgien, Zypern, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Polen und Spanien.

Die Reaktion der europäischen Entscheidungsträger

Die europäischen Entscheidungsträger haben zu langsam reagiert.

Die Europa 2020-Strategie behauptet, dass sie zu Wachstum führen wird, dass 'smart ist, dank effizienteren Investitionen in Bildung, Forschung und Innovation; sustainable, dank eines entscheidenden Schritts zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft; und inclusive mit einer starken Betonung der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Armutsminderung'.

Die Europa 2020-Strategie wurde jedoch von den Ereignissen überrollt, allen voran von der Notwendigkeit, den Euro zu retten. Die Maßnahmen, die vorgeschlagen und einigen Ländern der Eurozone sogar aufgezwungen wurden, haben die Beschäftigungssituation verschlimmert, und es ist nicht recht erkennbar, woher das Wachstum kommen soll.

Die Europa 2020-Strategie hat sich bis zum Jahr 2010 eine Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Alter zwischen 20 und 64 Jahren von 75 % zum Ziel gesetzt. Im Jahr 2012 betrug die Erwerbsquote in der EU 68,5 %.

Nach Angaben der Europäischen Kommission tut sich in einem Szenario der unveränderten Politik in einigen Ländern eine substantielle Lücke zwischen dem 75 %-Ziel und den für das Jahr 2020 projizierten Beschäftigungsquoten auf. Es lassen sich mehrere Ländergruppen danach unterscheiden, wie weit sie von ihren nationalen 2020-Zielen entfernt sind, und in einigen Ländern erscheinen diese Ziele unerreichbar – etwa in Bulgarien, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Portugal, Rumänien, die Slowakei und Spanien. 'Da für 2012, 2013 und 2014 nur mit geringen Zuwächsen gerechnet wird, sind beträchtliche Anstrengungen nötig, um das Europa 2020-Ziel zu erreichen.'²

Woher wird diese Anstrengung kommen?
Wer wird diese Anstrengung machen?

Plötzlich haben europäische Entscheidungsträger eine Vielzahl neuer Initiativen vorgelegt. In ihrer Mitteilung vom 19. Juni 2013 „Gemeinsam für die Jugend Europas - Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit“ identifiziert die Europäische Kommission eine ganze Anzahl verschiedener Vorschläge.

² Europäische Kommission, Europa 2020-Ziele: Beschäftigungsquote, S. 3.

Einer davon ist die Einführung der Jugendgarantie, auf die sich der Ministerrat vom 22. April 2013 geeinigt hat.³ Sie empfiehlt unter anderem, dass die Mitgliedstaaten „sicherstellen sollten, dass allen jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos werden oder die Schule verlassen, eine hochwertige Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmaßnahme oder ein hochwertiger Ausbildungs- bzw. Praktikumsplatz angeboten wird“.

Ein anderer Vorschlag ist die Jugendbeschäftigungsinitiative, die vom Ministerrat am 27. und 28. Juni 2013 beschlossen wurde. Sie stellt in Regionen, in denen die Jugendarbeitslosigkeit mehr als 25 % beträgt, 6 Milliarden Euro für junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren bereit, die nicht in Arbeit, Schul- oder Berufsausbildung sind.⁴

Ein dritter ist die Wiedereinführung der Aktionsteams Jugendarbeit; sie bieten Beratung darüber, wie EU-Finanzmittel aus dem Europäischen Sozialfonds und der Jugendbeschäftigungsinitiative für die Umsetzung der Jugendgarantie genutzt werden können. Die Europäische Kommission hat einen Helpdesk eingerichtet, um strategische, operative und politische Beratung bei der Einführung, Durchführung, Verbesserung und Bewertung von Ausbildungs- und Praktikumsprogrammen zu bieten. Dieser Helpdesk bietet:

- einen Auskunftsdienst über ein Formular auf der Webseite, per E-Mail oder telefonisch

- persönliche und maßgeschneiderte Beratung durch politische Experten
- regelmäßig aktualisierte Häufig gestellte Fragen (FAQ)
- eine Wissensbank mit wichtigen Informationen.⁵

Ein vierter Vorschlag besteht in der Erleichterung des Übergangs von der Schule in das Erwerbsleben und hier liegt der Schwerpunkt auf Lehrstellen. Laut der Europäischen Kommission „[hat die Erfahrung gezeigt], dass Länder mit gut entwickelten, attraktiven Berufsbildungssystemen und insbesondere mit fest etablierten Lehrlingsausbildungssystemen und einer stärker arbeitspraktischen Ausrichtung die Aufgabe, den Übergang von der Schule in das Erwerbsleben zu erleichtern und die Jugendarbeitslosigkeit gering zu halten, leichter bewältigen. Eine wichtige Komponente der Jugendbeschäftigungsstrategie muss daher die Verbesserung des Angebots und die Qualität von Lehrstellen sein“.⁶

Es wäre jedoch nicht klug anzudeuten, dass es einen deterministischen Zusammenhang zwischen Lehrstellen und niedriger Jugendarbeitslosigkeit gibt. So verfügt Irland zwar über ein relativ gut funktionierendes Lehrlingsausbildungssystem, das in einer Veröffentlichung der IAO als hochwertiges, gut reguliertes Lehrlingsausbildungsangebot beschrieben wird,⁷ aber über eine hohe Arbeits- und Jugendarbeitslosigkeit (30,4 % im Jahr 2012, wie die vorstehenden Zahlen zeigen). Zwar gibt es eindeutig viele weitere

³ Empfehlung des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie (2013/C 120/01)

⁴ Schlussfolgerungen des Rates, EUCO 104/2/13 REV 2 CO EUR 9 CO_CL 6

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&intPageId=1867&langId=en>

⁶ Europäische Kommission, Gemeinsam für die Jugend Europas – Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, KOM(2013) 447 endg., S. 10

⁷ IAO, Overview of Apprenticeship systems and issues - ILO contribution to the G20 Task Force on Employment, 2012, S. 20.

Faktoren, die die wirtschaftliche Entwicklung und die Beschäftigung beeinflussen, es herrscht aber eine gewisse Einigkeit darüber, dass Lehrstellen hier eine wichtige Rolle spielen.

Die Europäische Kommission hat den Ministerrat im Kontext des europäischen Semesters aufgefordert, einer Reihe von länderspezifischen Empfehlungen für 19 Mitgliedstaaten zuzustimmen, um die Jugendarbeitslosigkeit unter anderem durch aktive Arbeitsmarktpolitik, Stärkung der öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen und Unterstützung von Ausbildungs- und Lehrlingsausbildungssystemen zu bekämpfen. Konkret hat die Europäische Kommission Dänemark aufgefordert, die Zahl der Lehrstellen zu erhöhen, Frankreich, Lehrstellen zu fördern, Litauen, die Umsetzung und Effizienz von Lehrlingsausbildungssystemen zu stärken, Lettland, die Qualität und den Zugang von Lehrstellen zu verbessern, Polen, die Verfügbarkeit von Lehrstellen und des arbeitsbasierten Lernens zu erhöhen, Schweden, die Anstrengungen zu verstärken, um den Übergang von der Schule in die Erwerbstätigkeit auch durch eine breitere Nutzung der Ausbildung am Arbeitsplatz, von Lehrstellen und anderen Formen von Verträgen, die Beschäftigung und Ausbildung kombinieren, zu erleichtern, und das Vereinigte Königreich, die Qualität und die Dauer der Lehrlingsausbildung zu verbessern bzw. zu verlängern.

Die Europäische Kommission hat die Mitgliedstaaten ebenfalls aufgefordert, eine Reform der Lehrlingsausbildung in ihre Durchführungspläne der Jugendgarantie einschließen und EU-Mittel zur Unterstüt-

zung dieses Ziels zu mobilisieren sowie auf nationaler Ebene starke Partnerschaften für duales Lernen zu gründen, die die für Bildung und Beschäftigung zuständigen Behörden mit Sozialpartnern, Kammern, Ausbildungsanbietern, Jugend- und Studentenorganisationen, Arbeitsvermittlungsstellen und Agenturen, die EU-Finanzmittel verwalten, zusammenbringen.

Es bleibt abzuwarten, welche Wirkungen diese Maßnahmen haben werden.

Ferner kündigte die Europäische Kommission die Einführung einer Europäischen Allianz für Lehrstellen an, um die Qualität und das Angebot von Lehrstellen zu verbessern und die Mentalität in Richtung arbeitsbasiertes Lernen zu verändern⁸. Am 2. Juli 2013 startet die Europäische Kommission formell eine Europäische Allianz für Lehrlingsausbildung, eine Erklärung der europäischen Sozialpartner, der Europäischen Kommission und der litauischen Präsidentschaft des Rates der Europäischen Union, die sich zu Folgendem verpflichteten:

- das gemeinsame Engagement und gegenseitige Vertrauen als Voraussetzung für den Start der Europäischen Allianz für Lehrlingsausbildung anzusehen;
- zu Zugang, Angebot, Qualität und Attraktivität von Lehrstellen in der gesamten EU durch die Einführung, Wiederbelebung oder Modernisierung von Lehrlingsausbildungssystemen beitragen, die sich an folgenden Grundsätzen ausrichten:
 - effektive Partnerschaften zwischen Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen und Anerkennung ihrer jeweiligen Aufgaben;

⁸ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm

- Einbindung von Sozialpartner und gfs. von zwischengeschalteten Stellen wie Handels-, Industrie- und Handwerkskammern, berufsständischen und sektoralen Organisationen in die Governance von Lehrlingsausbildungssystemen;
 - hohe Qualität der Qualifikationen und des Lernprozesses;
 - Integration von Lehrlingsausbildungssystemen in nationale/regionale Ausbildungssysteme und einen klaren Regelungsrahmen, der die Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten aller beteiligten Parteien im Kontext nationaler Verfahrensweisen, des Arbeitsrechts und der Tarifverträge festlegt;
- Beitrag zur Mentalitätsänderung in Richtung ausbildungsähnlichem Lernen durch Werbung für die Vorteile von Lehrlingsausbildungssystemen.

Die europäischen Sozialpartner haben auf europäischer Ebene vereinbart, ihre Anstrengungen in den kommenden sechs Monaten auf folgende Aktionsfelder zu konzentrieren:

- In ihren eigenen Wahlkreisen „Kapazitätsaufbau“ betreiben und Erfahrungen und bewährte Praktiken unter den nationalen Mitgliederorganisationen verbreiten;
- Mitgliederorganisationen motivieren, beraten und herausfordern, die Ziele der Europäischen Allianz für Lehrlingsausbildung zu unterstützen, indem sie an der Einführung und Verbesserung von Lehrlingsausbildungssystemen mitwirken, z. B.:
 - an der Entwicklung und Verbesserung von Lehrplänen, um sicherzustellen, dass die Lehrlingsausbildung auch in Zukunft auf die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes abgestimmt ist, sowie gfs. an der Qualitätssicherung und der Bewertung von Ausbildungsplätzen und Arbeitsbedingungen;

- durch die Zusammenarbeit mit Schulen und Arbeitsvermittlungsstellen, um jungen Menschen und ihren Eltern Gelegenheit zu geben, eine informierte Entscheidung über Lehrstellen als Bildungsweg zu treffen;
 - durch Unterstützung des Lernprozesses von Lehrlingen am Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen wie die Ausbildung von unternehmensinternen Mentoren und das Coaching von Lehrlingen;
- Unternehmen motivieren, beraten und herausfordern, die Ziele der Europäischen Allianz für Lehrlingsausbildung zu unterstützen, z. B. indem sie:
- auf den verbesserten Rahmenbedingungen aufbauen, um das Angebot und die Qualität von Ausbildungsplätzen in ihrem eigenen Unternehmen und in ihrer Versorgungskette zu erhöhen;
 - den Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen unterstützen;
 - neue Vorbilder fördern, die die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten veranschaulichen, die eine Lehrstelle dem Auszubildenden bringt;
- das Bewusstsein von Arbeitgebern und Jugendlichen für die Vorteile von Lehrstellen fördern;
- Informationen verbreiten und Maßnahmen von Sozialpartnern unterstützen, mit denen attraktivere Bedingungen für Unternehmen und Lehrlinge und die ordnungsgemäße Verwendung von Lehrlingen im Einklang mit geltenden Richten und Pflichten sicherstellt werden sollen;
- für die Nutzung der EU-Mittel, insbesondere des Europäischen Sozialfonds werben, um duale Ausbildungssysteme in den Mitgliedstaaten einzuführen oder zu verbessern;

-
- Ende 2013 über die Umsetzung ihrer Zusagen berichten und die Fortsetzung ihrer Maßnahmen für das Jahr 2014 und darüber hinaus ankündigen.

Dies ist zweifellos eine ehrgeizige Aufgabenliste für den ersten sechsmonatigen Berichtszeitraum.

Diese Entwicklungen auf EU-Ebene wurden zweifellos von den multilateralen und bilateralen Initiativen der deutschen Bundesregierung inspiriert, „um andere zu ermutigen“. Auf Einladung der Bundesministerin für Bildung und Forschung unterzeichneten Deutschland, Spanien, Griechenland, Portugal, Italien, die Slowakei und Lettland zusammen mit der Europäischen Kommission am 11. Dezember 2012 ein Memorandum in Berlin. Dieses Memorandum schloss konkrete Maßnahmen ein für die Einführung eines Systems der beruflichen Bildung, das auf dem deutschen Vorbild der dualen Ausbildung beruht. Für die Startphase vereinbarten die teilnehmenden Länder folgende konkrete Maßnahmen:

- 30.000 Austauschmaßnahmen (Praktika, Ausbildungsphasen) werden realisiert,
- 30 regionale Ausbildungsnetzwerke werden mit deutscher Beteiligung geschaffen,
- Sechs politische Beratungsprojekte werden aufgesetzt,
- Mindestens 10 Studienreisen werden Experten zu den im Memorandum genannten Handlungsfeldern die Möglichkeit bieten, sich austauschen und vor Ort zu informieren

- Ein deutscher Beratungs-Expertenpool und eine Peer-Learning-Plattform zur Koordination und zum sukzessiven Ausbau der Zusammenarbeit werden geschaffen. Über die laufende Förderung der internationalen Berufsbildungskoope-ration hinaus stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung zusätzlich 10 Millionen Euro für die Umsetzung des Memorandums zur Verfügung, die durch Mittel der Partnerländer ergänzt werden.
- Das Bundesinstitut für Berufsbildung wird zur Zentralstelle für die Koordination der internationalen Berufsbildungskoope-ration.

In der Folge wurden weitere bilaterale Abkommen zwischen Deutschland und Italien und zwischen Deutschland und Spanien unterzeichnet.⁹

Was politische Vorschläge anbelangt, scheint der Wind jetzt für die Entwicklung und Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung in Europa günstig zu stehen.

⁹ <http://www.bmbf.de/en/17127.php>

Lehrlingsausbildung - Definitionen

Die politischen Entscheidungsträger steuern jedoch durch relative unbekannte Gewässer. Eine einheitliche vereinbarte und anerkannte Definition der Lehrlingsausbildung gibt es nicht. Überdies wurden keine gemeinsamen Anstrengungen gemacht, eine solche Definition vorzulegen.

Auf nationaler Ebene gibt es unterschiedliche Definitionen.

In Italien wird die Lehrlingsausbildung als unbefristeter Arbeitsvertrag definiert, der auf die Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen ausgerichtet ist (Artikel 1 des konsolidierten Ausbildungsgesetzes - Testo Unico sull' Apprendistato). Das Gesetz bietet drei Ausbildungsformen an:

- *apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale* (berufliche Ausbildung) für die 15- bis 25-Jährigen (Artikel 3)
- *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere* (arbeitsorientierte Ausbildung) für die 18- bis 29-Jährigen (Artikel 4)
- *apprendistato di alta formazione e ricerca* (berufliche Weiter- und Forschungsausbildung) für die 18- bis 29-Jährigen - (Artikel 5).

In Deutschland „[hat] die Berufsausbildung die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Auszubildenden den Erwerb der erforderlichen

Berufserfahrungen zu ermöglichen“ (Artikel 1 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes).

Im Vereinigten Königreich gibt es keine spezifische gesetzliche Definition der Lehrlingsausbildung, wohl aber der Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um eine solche Ausbildung abzuschließen. In England sind dies beispielsweise folgende Bedingungen: Die Person muss einen Ausbildungsvertrag im Zusammenhang mit dem Lehrlingsausbildungsrahmen abgeschlossen haben; am Datum des Vertrags muss dieser Ausbildungsrahmen in England anerkannt sein; die Person muss einen Ausbildungslehrgang für die im Ausbildungsrahmen identifizierten Kompetenzen und Qualifikationen abgeschlossen haben; während des Ausbildungslehrgangs muss die Person im Rahmen des Ausbildungsvertrags beschäftigt gewesen sein; im Hinblick auf die Ausstellung eines Lehrlingszeugnisses muss die Person die im Lehrlingsausbildungsrahmen angegebenen Anforderungen erfüllen (Artikel 13 des *Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act*). Laut dem Glossar des Ministeriums für Unternehmen, Innovation und berufliche Qualifizierung sind Lehrstellen bezahlte Arbeitsplätze, die eine Ausbildung am und außerhalb des Arbeitsplatzes einschließen und zu landesweit anerkannten Qualifikationen führen. Wie Angestellte werden Lehrlinge bezahlt, während sie lernen und praktische Fertigkeiten am Arbeitsplatz erwerben.

In Dänemark gibt es keine spezifische Definition der Lehrlingsausbildung als solche, aber laut Artikel 1 des dänischen Berufsbildungsgesetzes sollte die Lehrlingsausbildung:

- junge Menschen zur Ausbildung motivieren und sicherstellen, dass alle Jugendlichen, die eine Berufsausbildung anstreben, auch Zugang dazu erhalten und ihren Ausbildungsweg aus einem großen Programmangebot wählen können;
- Jugendlichen eine Ausbildung bieten, die die Grundlage ihrer künftigen Arbeit, auch als Selbstständiger darstellt;
- das Interesse und die Fähigkeit junger Menschen, aktiv an einer demokratischen Gesellschaft teilzunehmen, fördern und ihre persönliche Entwicklung unterstützen;
- die gesellschaftlichen Anforderungen an berufliche und allgemeine Qualifikationen erfüllen und dabei berufliche und soziale Entwicklungen berücksichtigen, etwa Entwicklungen in den Bereichen Unternehmensstrukturen, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsplatzorganisation und Technologie, und einer innovativen und kreativen Belegschaft Rechnung tragen;
- Wissen über internationale Angelegenheiten und Informationen über Arbeit und Bildung im Ausland vermitteln;
- eine Grundlage für die Weiterbildung schaffen.

Auf europäischer Ebene hat das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung Cedefop, eine von der Europäischen Union geschaffene Fachagentur, versucht, die Lehrlingsausbildung als „systematische, langfristige Ausbildung [zu definieren], bei der sich Ausbildungsperioden am Arbeitsplatz und in einer Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung abwechseln. Der Lehrling ist vertraglich an den Arbeitgeber gebunden und erhält eine Vergütung (Gehalt oder Aufwandsentschädigung). Dabei ist es Sache des Arbeitgebers, dem

Auszubildenden eine Ausbildung zu bieten, die zu einem bestimmten Beruf führt.“¹⁰

Diese Definition unterstreicht die Bedeutung eines Vertragsverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und dem Lehrling. Der Arbeitgeber bietet eine Form der Vergütung und die Ausbildung, die systematisch und langfristig ist und sowohl am Arbeitsplatz als auch in einer Ausbildungseinrichtung stattfindet und zu einer Form des Berufs führt. Ein Zeugnis am Ende des Prozesses wird dagegen nicht erwähnt. Die Lehrlingsausbildung führt zu einem Beruf, aber nicht notwendigerweise zu einem Arbeitsplatz und zu einer Beschäftigung.

Eine ältere Definition von Eurostat definiert Lehrlinge als Arbeitnehmer, die nicht voll am Produktionsprozess des Betriebs teilnehmen, weil sie im Rahmen eines Lehrlingsvertrags arbeiten oder weil die Tatsache, dass sie eine Berufsausbildung machen, sich erheblich auf ihre Produktivität auswirkt. Hier wird jedoch der Arbeitsbegriff erwähnt.¹¹

Eine von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration in Auftrag gegebene neuere Studie (2012) zum Ausbildungsplatzangebot in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union trägt mit der Einführung des Begriffs der ausbildungsähnlichen Systeme mit einer völlig anderen Definition zusätzlich zur Verwirrung bei – jene Form der beruflichen Erstausbildung, die betriebliche Ausbildung (Gewinnung praktischer Arbeitserfahrung am Arbeitsplatz) und schulische Ausbildung (theoretische oder praktische Ausbildung in einer Schule oder Bildungseinrichtung) kombiniert und zu einem national anerkannten Berufsbildungsabschluss führt.¹²

¹⁰ CEDEFOP, Terminology of European education and training policy – A selection of 100 key terms, Thessaloniki, 2008, S. 29.

¹¹ <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6228>

¹² Europäische Kommission, Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union, 2012, S. 22.

Tabelle 2 - Unterschiede zwischen Ausbildungs- und Praktikumsplätzen

	AUSBILDUNGSPLATZ	PRAKTIKUMSPLATZ
Anwendungsbereich	Vollqualifizierendes Berufsausbildungs- und Fortbildungsprofil	Ergänzung von Bildungsprogrammen oder des individuellen CV
Ziel	Berufsprofil/-qualifikation	Dokumentierte praktische Erfahrung
Bildungsniveau	In der Regel EQF, Niveau 3-5	Praktika finden sich als Teil von Programmen auf allen EQR-Ebenen – gängige Formen in berufsbildenden Schulen, in Hochschulen und nach Studienabschluss (manchmal vorgeschrieben)
Inhalt	Erwerb der umfassenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen eines Berufs	Berufliche und/oder Arbeits-/Laufbahnorientierung, Erwerb eines Teils der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen einer Beschäftigung oder eines Berufs
Lernen am Arbeitsplatz	Ebenso wichtig für den Unterricht	In der Regel Ergänzung zum Unterricht oder optional
Länge	Festgelegt, mittel- bis langfristig In der Regel bis zu vier Jahren	Unterschiedlich, kurz- bis mittelfristig In der Regel weniger als 1 Jahr
Beschäftigungsstatus	Angestelltenstatus Vertraglicher/angestellter Lehrling	Student/Praktikant häufig auf der Grundlage eines Vertrags mit dem Arbeitgeber oder der Schule, in einigen Fällen Status eines Freiwilligen oder nicht eindeutig definierter Status Student/Praktikant häufig auf der Grundlage eines Vertrags mit dem Arbeitgeber oder der Schule
Vergütung	Bezahlt – Betrag kollektiv ausgehandelt oder gesetzlich festgelegt Ausbildungsvergütung, die die Nettokosten und -vorteile für den Auszubildenden und den Arbeitgeber berücksichtigt	Unterschiedliche Bezahlung, häufig unbezahlt Ungeregelte finanzielle Entschädigung
Governance	Streng geregelt, häufig auf dreiseitiger Grundlage	Nicht oder teilweise geregelt
Akteure	Häufig Sozialpartner, Ausbildungsanbieter	Einzelpersonen, Unternehmen, Staat, Bildungseinrichtungen

Quelle: Europäische Kommission, Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors Brüssel, 2013

Noch unübersichtlicher wird die Lage durch eine weitere neuere Studie (2013) mit dem Titel *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, die ebenfalls von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben wurde. Zwar werden Ausbildung und Praktikum als solche in dieser Studie nicht definiert. Die Studie fasst jedoch die allgemeinen Unterscheidungsmerkmale zusammen: Inhalt, Ausbildung am Arbeitsplatz, Dauer, Beschäftigungsstatus, Vergütung, Governance und Akteure,¹³ wie Tabelle 2 zeigt.

Die zusammenfassenden Länderprofile in Teil III dieser Studien halten diese Unterscheidung nicht immer konsequent durch und ordnen viele Praktikumsprogramme, die offensichtlich zur beruflichen Erstausbildung gehören, dem Abschnitt ‚Ausbildung‘ zu. Zusätzliche Verwirrung entsteht durch die Tatsache, dass Systeme, die in der zweiten Studie als Ausbildung beschrieben werden, in der ersten Studie (gemäß den nationalen Definitionen) nicht als Ausbildung, sondern als ‚ausbildungsähnlich‘ angesehen werden. Spanien liefert dafür das krassste Beispiel. ‚Vertrag über Lehre und Ausbildung‘ (contrato para la formacion y el aprendizaje), ‚Praktikumsvertrag‘ (contrato en prácticas), ‚Ausbildungszyklus der Mittelstufe‘ (ciclos formativos de grado medio), ‚Ausbildungszyklus der Oberstufe‘ (ciclos formativos de grado superior): Sie alle werden in der zweiten Studie als Ausbildung angesehen, in der früheren Studie dagegen nur als „ausbildungsähnlich“. Ein weiteres Beispiel ist Polen. Die ‚2-3-jährige Berufsgrundschule‘

(zasadnicza szkola zawodowa), die ‚4-jährige technische Oberschule‘ (technikum), die ‚2-jährige höhere Sekundarschule‘ (szkola policealna), die ‚3-jährige Fachoberschule, die Ausbildung in Fachgebieten der allgemeinen Berufsausbildung bietet‘ (liceum profilowane), die ‚3-jährige technische Sekundarschule‘ (technikum uzupelniajace) gelten in der letzten Studie als Ausbildung, nicht aber in der vorhergehenden Studie.

Diese Verwirrung ist besonders bedauerlich, da die Europäische Union sich verpflichtet hat, Mittel für die Lehrlingsausbildung bereitzustellen. Bedeutet das, dass die EU die Lehrlingsausbildung in einigen Fällen überhaupt nicht subventionieren wird, dafür aber „ausbildungsähnliche“ Systeme, die in Wirklichkeit Systeme der beruflichen Erstausbildung sind? Spielt das eine Rolle? Ja, das tut es, weil die EU mit ihren politischen Vorschlägen versucht, die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Es gibt Belege von der OECD, dass die Lehrlingsausbildung und andere duale Berufsausbildungsprogramme offenbar effiziente Lösungen zwischen Schule und Beruf darstellen, besonders für Sekundarschüler.¹⁴ Gemäß der zweiten, von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Studie *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors* hat die Länderanalyse gezeigt, dass die Lehrlingsausbildung durchweg positive Auswirkungen auf die Beschäftigung hatte und nicht nur in Ländern, die normalerweise mit dem dualen Ausbildungssystem in Zusammenhang gebracht werden, wie Deutschland und Österreich.¹⁵ Die Belege für Praktikumsprogramme sind deutlich weniger stichhaltig.¹⁶

¹³ Europäische Kommission, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013, S. 1

¹⁴ OECD, *Off to a good start? Jobs for Youth*, Position Paper, OECD, Paris, 2010. <http://www.oecd.org/dataoecd/0/34/46717876.pdf>

¹⁵ *Ibid.*, S. 2

¹⁶ *Ibid.*, S. 5

Lehrlingsausbildung - Ein quantitativer Überblick

Wie wichtig ist dieser Sektor? Wie viele Jugendliche machen eine Ausbildung? Die Studie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2012 nimmt eine Schätzung der Zahl der Auszubildenden (entsprechend den nationalen Definitionen) vor und kommt für das Jahr 2009 auf insgesamt 3.686.900 Auszubildende in der EU-27. Zusätzlich schätzt die Studie, dass es 5.700.200 Schüler gibt, die gemäß ihrer eigenen Definition von „ausbildungsähnlich“ als „jene Form der beruflichen Erstausbildung, die betriebliche Ausbildung (Gewinnung praktischer Arbeitserfahrung am Arbeitsplatz) und schulische Ausbildung (theoretische oder praktische Ausbildung in einer Schule oder Bildungseinrichtung) kombiniert und zu einem national anerkannten Berufsbildungsabschluss führt“, an „ausbildungsähnlichen“ Programmen teilnehmen. Das sind insgesamt 9.419.800 Jugendliche.

In Anbetracht der verschiedenen Definitionen der Kommission lassen sich die Zahlen schwer schätzen. Auch die Abstimmung der Daten ist schwierig, weil sie nicht mit anderen nationalen Angaben übereinstimmen.

Das italienische Berufsbildungsinstitut für Arbeitnehmer *Instituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori – ISFOL* nennt die Zahl 645.385, die sich jedoch auf das Jahr 2008 bezieht, und die

Zahl 594.668 für das Jahr 2009.¹⁷ In Dänemark nennt das Ministerium für Kinder und Bildung die Zahl von 88.172 für das Jahr 2009.¹⁸ In den Niederlanden nehmen 167.100 Jugendliche am arbeitsbasierten Bildungsweg (*BBL – beroepsbegeleidende leerweg*) teil, der sich ohne Weiteres mit der Lehrlingsausbildung vergleichen lässt, und 348.400 folgen dem schulischen Bildungsweg (*BOL – beroepsopleidende leerweg*).¹⁹ In Deutschland gab es nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2009 1.571.457 Auszubildende.²⁰ In Irland gab es deutlich weniger Auszubildende – für das Jahr 2008 wurden 1.535 Registrierungen ermittelt und selbst, wenn man die Registrierungen für die Jahre 2008, 2007 und 2006 zusammenzählt, beträgt die Gesamtpopulation der Auszubildenden nur 20.369.²¹

Die Entwicklung ist uneinheitlich. In einigen Ländern wurde ein katastrophaler Rückgang beobachtet. In Irland beispielsweise betrug die Ausbildungspopulation (auf der Grundlage der kumulierten Anmeldungen während des vorangegangenen Vier-Jahres-Zeitraums) im Jahr 2010 13.267, im Jahr 2011 7.811 und im Jahr 2012 5.480; das entspricht etwas mehr als einem Viertel der Zahl für das Jahr 2009. Die Bauindustrie, die sich nach der Wohnungsbaukrise im freien Fall befindet, weist für das Jahr 2006 4.514

¹⁷ *Giovani occupati con contratto di apprendistato – anni 2003-2010 (absolute Werte)*, http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professionii/apprendistato/approfondimenti/statistiche-1 (abgefragt am 4.7.2013)

¹⁸ <http://statweb.uni-c.dk/Databanken/uvvmDataWeb/ShowReport.aspx?report=EAK-tilgang-erhudd>

¹⁹ Bildungs-, Kultur- und Wissenschaftsministerium, Schlüsselzahlen 2007-2011, Den Haag, 2012, S. 12.

²⁰ Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 – Vorversion, S. 122

²¹ FAS, Jahresbericht 2013, S. 23

Tabelle 3 - Schätzung der Anzahl Schüler in ausbildungsähnlicher schulischer Ausbildung nach EU27-Mitgliedstaaten, Sekundarschulwesen, 2009 (Tsd.) (*)

	AUSZUBILDENDE (gemäß nationalen Definitionen) (1)	SCHÜLER IN AUSBIL- DUNGSÄHNLICHEN PROGRAMMEN (2)	SUMME AUSBIL- DUNGSÄHNLICHER SCHÜLER (1+2)
Österreich	132.0	170.0	302.0
Belgien	22.2	613.3	635.6
Bulgarien	1.3	163.5	164.8
Zypern	0.3	0.9	1.2
Tschechische Republik	-	347.4	347.4
Dänemark	95.0	-	127.7
Estland	0.6	-	0.6
Finnland	70.0	181.9	251.9
Frankreich	427.7	605.6	1,033.2
Deutschland	1,659.3	25.4	1,684.7
Griechenland	14.0	-	14.0
Ungarn	45.6	10.9	56.5
Irland	26.2	30.0	56.2
Italien	644.6	976.6	1,621.2
Lettland	0.4	34.9	35.3
Litauen	0.3	22.4	22.7
Luxemburg	7.3	6.0	13.3
Malta	0.7	7.0	7.7
Niederlande	171.9	351.8	523.8
Polen	-	851.1	851.1
Portugal	14.6	110.0	124.7
Rumänien (**)	-	-	-
Slowakei	2.0	-	2.0
Slowenien	64.2	-	64.2
Spanien	-	271.3	271.3
Schweden	7.0	170.9	177.9
Vereinigtes Königreich	279.7	749.1	1,028.8
EU (27 MS)	3,686.9	5,700.2	9,419.8

(*) Die Daten schließen ISCED-Studien des 5. Niveaus ein, mit der einzigen Ausnahme der französischen Daten über Auszubildende.

(**) Über Auszubildende in Rumänien liegen keine Daten vor, da die Umsetzung dieser Art von Ausbildung noch ganz neu ist.

Quelle: Europäische Kommission, Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union, 2012.

Anmeldungen aus, für das Jahr 2009 aber nur 348 und für das Jahr 2012 nur noch 222 Anmeldungen aus.

Mit anderen Worten, der Rückgang war dramatisch. In Deutschland sank die Zahl der Auszubildenden von 1.508.328 im Jahr 2010 auf 1.460.658 im Jahr 2011. In Italien ging die Zahl der Auszubildenden im Jahr 2010 auf 541.874 zurück und für das Jahr 2011 werden vorläufig 504.558 Auszubildende angegeben.

In Zypern und Estland – zugegebenermaßen Länder mit einer sehr niedrigen Zahl von Auszubildenden – hat es ebenfalls einen Rückgang gegeben. In Zypern waren 178 Jugendliche im Zeitraum 2011/2012 und 56 im Zeitraum 2012/2013 als Auszubildende registriert. Dabei ist das Jahr 2012/2013 ist das letzte Jahr des alten Systems. Gleichzeitig meldeten sich 90 Jugendliche im ersten Jahr des neuen modernen Ausbildungssystems an (2012/2013). In Estland sank die Zahl im Jahr 2010/2011 auf 564 und 2011/2012 wurden 566 Auszubildende gezählt.

In anderen Ländern – etwa im Vereinigten Königreich – hat es einen deutlichen Anstieg gegeben: Hier wurden im Zeitraum 2011/2012 806.500 Auszubildende gezählt, das sind 21,1 % mehr verglichen mit den Zahlen des Vorjahres. 2010/2011 begannen 457.200 ihre Ausbildung, 2011/2012 waren es 520.600; das entspricht einem Anstieg von 13,9% gegenüber 2010/2011.²² In Spanien, wo erstmals Ausbildungsplätze angeboten werden, befindet sich das duale Berufsausbildungssystem noch im Versuchsstadium.

Geplant ist, über einen Zeitraum von zwei Jahr 4.000 Jugendliche mit Beteiligung von 120 Ausbildungseinrichtungen und 550 Betrieben auszubilden.

In anderen Ländern hat es kleine Zuwächse gegeben: In den Niederlanden waren im Jahr 2010 169.100 im BBL und 356.200 im BOL angemeldet, 2011 waren es 159.200 beziehungsweise 356.200 Jugendliche.

In Dänemark nennt das Ministerium für Kinder und Bildung für das Jahr 2010 die Zahl von 91.392 und von 90.994 für das Jahr 2011.

Der Kommentar, der in den Interviews zu dieser Studie von Gewerkschaftern, Arbeitgebern und Behördenvertretern in Bezug auf die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen am häufigsten zu hören war, und zwar in allen Ländern, unabhängig von ihrem Erfolg oder Versagen, was das Wirtschaftswachstum anbelangt, lautet: Wenn es zur Krise kommt, geht die Zahl der potenziellen Arbeitsplätze für Auszubildende zurück. In Irland beispielsweise war die irische Ausbildungsagentur FÁS gezwungen, mit dem Programm zur Vermittlung überschüssiger Auszubildender besondere Maßnahmen einzuführen, um Auszubildende zu vermitteln, die entlassen worden waren. Der Erfolg der von der Europäischen Kommission vorgelegten und vom Ministerrat gebilligten Vorschläge wird zum Teil an der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen und der Bereitschaft von Arbeitnehmern, Auszubildende einzustellen, gemessen.

²² Ministerium für Unternehmen, Innovation und berufliche Qualifizierung, Quarterly Statistical First Release, 27. März 2013, S. 7

Gewerkschaften und Auszubildende

Für die Gewerkschaften steht viel auf dem Spiel. Die Existenz einer "verlorenen Generation" in vielen Ländern höhlt die Gewerkschaftsbewegung aus. Der Verlust einer Generation zeigt, dass der Einfluss der Gewerkschaften bei wichtigen Themen wie Massenarbeitslosigkeit eindeutig begrenzt ist; dass ihre Verhandlungsstärke drastisch reduziert ist; dass sie in Wirklichkeit ihre vorhandenen Mitglieder nicht adäquat verteidigen können; und dass sie sich selbst von potenziellen künftigen Mitgliedern abschotten.

Auszubildende in Arbeit haben einen Vertrag mit dem Arbeitgeber und gelten für die Dauer ihrer Ausbildung als Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass sie Gewerkschaftsmitglied werden können, es lässt sich aber nicht feststellen, ob sie es auch tatsächlich tun. Die Gewerkschaften erfassen hin und wieder Mitgliedsdaten von Jugendlichen, aber nicht speziell von Auszubildenden. Es gibt sporadische Hinweise darauf, dass nur wenige Gewerkschaften solche Daten tatsächlich erfassen, und dies ist Teil eines größeren Problems, dass die Gewerkschaften bei der Organisation von Jugendlichen haben.

Einige Gewerkschaften unternehmen besondere Anstrengungen, um Auszubildende anzuwerben. FNV Bondgenoten verfügt z. B. über eine Marketing- und Kommunikationsabteilung für Jugendliche, die Besuche in alle Ausbildungseinrichtungen in den Niederlanden organisiert und auf diesem Weg die Arbeit der Gewerkschaft jeden Monat vor rund 30 und zu Beginn des Schuljahres im November sogar vor 70 Schulklassen präsentiert.

Einige Gewerkschaften haben reduzierte Mitgliedsbeiträge für Auszubildende. In Dänemark beispielsweise ist die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft für Handels- und Büroangestellte HK für Auszubildende kostenlos, ebenso in der Technical, Electrical & Engineering Union TEEU in Irland. In den Niederlanden ist die Mitgliedschaft in der Baugewerkschaft FNV Bouw und in der allgemeinen Industrie- und Dienstleistungsgewerkschaft FNV Bondgenoten im ersten Jahr kostenlos. Bei FNV Bouw sind die angebotenen Leistungen eingeschränkt, bei FNV Bondgenoten haben Auszubildende dagegen sogar Zugang zu Rechtsberatung. Im zweiten Ausbildungsjahr liegt der Mitgliedsbeitrag unter dem normalen Beitrag – 6,31 € monatlich für einen 17-Jährigen in der FNV Bouw (Juli 2012). In der britischen Gewerkschaft Unite beträgt der Mitgliedsbeitrag im 1. Ausbildungsjahr £0,56 pro Woche oder monatlich £2,43 (für Vollzeit Arbeitnehmer dagegen £2,78 pro Woche oder £12,05 im Monat). Bei UNISON, der Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst, beträgt der Mitgliedsbeitrag £10 im Jahr und im besuchten Fallbeispiel (St Emundsby Borough Council) zahlt die Geschäftsstelle den Mitgliedsbeitrag für das erste Jahr. In anderen Ländern – etwa in Deutschland und Italien – zahlen Auszubildende denselben Prozentsatz ihres Gehalts wie Vollzeit Arbeitnehmer.

Einige Gewerkschaften stellen Informationen für Auszubildende bereit. Die IG Metall hat eine Webseite mit Informationen über alle Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten in ihrem Sektor (*Beruf oder Berufung: Welcher*

Job passt zu Dir?).²³ Die TUC hat für Gewerkschaftsvertreter ein Toolkit für Auszubildende erstellt, das Informationsblätter zu folgenden Themen enthält: Kollektivverhandlungen; Business Case; Ausbildungsrahmen; Ausbildungsniveaus; Bezahlung; Arbeitszeit und Zeit für berufsbegleitendes Lernen; Gleichheit und Vielfalt; Gesundheit und Sicherheit; Mentoring; Fallstudien.²⁴ 3F, die vereinte Gewerkschaft dänischer Arbeitnehmer (*Fagligt Fælles Forbund*), eine branchenübergreifende Gewerkschaft und die größte in Dänemark, hat eine Webseite, auf der Auszubildende sich beraten lassen und sich über Ausbildungsplätze und Ausbildungssysteme informieren können.²⁵ Ein Teil der TEEU-Webseite ist den Leistungen für Auszubildende gewidmet. Die Gewerkschaft verhandelt über Löhne, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Sie bietet Beratung und Unterstützung bei bezahlter Freistellung, Reisen und Reisespesen, Ausbildung, Prüfung und Zertifizierung. Sie schützt Auszubildende vor Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz.²⁶ FNV Bouw produziert die Zeitschrift BAHM und eine Webseite für junge Leute.²⁷ In Italien hat UILCA z. B. im Bankensektor eine kleine Broschüre für Auszubildende vorgelegt.²⁸

Einige Gewerkschaften bieten Beratung über Ausbildungsmöglichkeiten. Im Raum Berlin organisiert beispielsweise der Jugendsekretär der IG-Metall vier Mal im Jahr ein Treffen für Mitglieder und Nichtmitglieder, wo u.a. über Ausbildungsentwicklungen und -möglichkeiten in der Metall verarbeitenden Industrie diskutiert wird. Die TUC organisiert ebenfalls Informationsveranstaltungen speziell für Auszubildende und hält vor allem jedes Jahr im November in Konferenz unter dem Titel Voice of Apprentices ab. Die TUC schult gewerkschaftliche Bildungsvertreter, damit diese in Ausbildungsfragen beraten können. Die TUC beschäftigt ebenfalls in sechs englischen Regionen einen Gewerkschafter, der Auszubildende berät.

Einige Gewerkschaften, darunter FNV Bouw, bieten Auszubildenden eine bescheidene finanzielle Belohnung – ein Büchergeld und einen Bonus (rund 100€), wenn sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen.

Schließlich und noch wichtiger, spiegeln sich in den Ländern, in denen Auszubildende als Arbeitnehmer angesehen werden, ihre Forderungen in den von ihren Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträgen. Beispiele dafür finden sich an zahlreichen Stellen dieses Berichts.

²³ <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/jupo-ausbildungsberufe-3220.htm> (abgefragt am 9.7.2013)

²⁴ <http://www.tuc.org.uk/workplace/index.cfm?mins=255&minors=254&majorsubjectid=2> (abgefragt am 9.7.2013)

²⁵ <http://forsiden.3f.dk/article/20060423/UDDANNELSE/60423002?profile=2221&template=grupperne> und <http://forsiden.3f.dk/article/20050316/LONARBO1/50316009?profile=2232> (abgefragt am 9.7.2013)

²⁶ http://www.teeu.ie/0006_3.asp (abgefragt am 9.7.2013)

²⁷ <http://www.bahm.nl/>

²⁸ UILCA, Apprendisti in Banca, Rom, 2012

Gewerkschaften und Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung ist in der Regel durch die Tarifverträge, die die Gewerkschaften ausgehandelt haben, oder durch den gesetzlichen Mindestlohn gedeckt. In einigen Ländern ist diese Bezahlung jedoch sehr niedrig und es gibt vereinzelte Hinweise darauf, dass diese Vergütungssätze teilweise oder vollständig ignoriert werden.

In Deutschland wird die Ausbildungsvergütung durch sektorale oder regionale Lohnvereinbarungen gedeckt. Die Höhe der Vergütung fällt entsprechend unterschiedlich aus. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde im Jahr 2010 die höchste Ausbildungsvergütung in Westdeutschland für einen Maurerlehrling (durchschnittlich €986 monatlich) und die niedrigste in Westdeutschland für einen Friseurlehrling (€454) bezahlt. In Ostdeutschland erhielt ein auszubildender Medientechnologe die höchste Ausbildungsvergütung (€905 – wie in Westdeutschland), die niedrigste wiederum ein Auszubildender im Friseurhandwerk (€269).²⁹ In Berlin erhält ein Auszubildender im Metall verarbeitenden Sektor im Jahr 2013 z. B. eine Ausbildungsvergütung von €819 im ersten, von €868 im zweiten, von €925 im dritten und von €961 im vierten Lehrjahr. Auf Arbeitsplätzen, die nicht durch Lohnvereinbarungen gedeckt sind, kann die Vergütung niedriger ausfallen. Aufgrund einer stillschweigenden Vereinbarung beträgt der Lohnunterschied jedoch nicht mehr als 20%. Umgekehrt zahlen

einige Arbeitgeber im Einzelhandel (z. B. Aldi und Lidl) mehr als die landesweite Ausbildungsvergütung – €730.

In Irland sieht die Lohnvereinbarung im Baugewerbe, die im Jahr 2011 unterzeichnet wurde, beispielsweise vor, dass ein Auszubildender im 1. Lehrjahr 33 %, im 2. Lehrjahr 50 %, im 3. Jahr 75 % und im 4. Jahr 90 % des nationalen Handwerkertarifs erhält.

In Italien sind Auszubildende durch Tarifverträge gedeckt. Gemäß dem konsolidierten Text des Gesetzes für Auszubildende aus dem Jahr 2012 kann ihre Vergütung um zwei Stufen des Höchstbetrags, der tarifvertraglich für diese Besoldungsgruppe festgelegt ist, heraufgesetzt werden, wenn sie die Aufgaben eines Facharbeiters ausführen. Alternativ dazu können sie auch prozentual entlohnt werden.

In den Niederlanden sieht die nationale Tarifvereinbarung für das Baugewerbe vom Januar 2012 je nach Alter und Betriebszugehörigkeit Ausbildungsvergütungen zwischen €196,00 und €567,20 wöchentlich vor. Interessanterweise einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber auf eine geringfügige vorübergehende Reduzierung der Ausbildungsvergütung für Schreinerlehrlinge, um die Probleme des Baugewerbes im Zuge der Finanzkrise auszugleichen. Nicht alle Unternehmen sind jedoch durch Tarifverträge gedeckt. Dort, wo dies nicht der Fall ist, sollten Auszubildende den ge-

²⁹ <http://www.bibb.de/ausbildungsverguetungen-2012> (abgefragt am 9.7.2013)

gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Es gibt jedoch vereinzelte Hinweise darauf, dass dies nicht immer der Fall ist.

Im Vereinigten Königreich ist die Ausbildungsvergütung klar geregelt. Es gibt einen landesweiten Mindestlohn für Auszubildende. Im Oktober 2013 beträgt der landesweite Mindeststundensatz £2,68 für Auszubildende im ersten Lehrjahr, die noch keine 19 Jahre alt sind. Auszubildende über 19 Jahre erhalten im 1. Lehrjahr denselben Stundensatz. Auszubildende, die älter als 19 Jahre sind (nicht im ersten Lehrjahr), sollten eine höhere Bezahlung erhalten - und zwar den Satz, der für diese Altersgruppe gilt; das sind £5,03 für die 18-20-Jährigen und £6,31 für die, die 21 Jahre und älter sind. Für Auszubildende, die durch Tarifvertrag gedeckt sind, kann der Stundensatz höher sein. Das Ministerium für Unternehmen, Innovation und berufliche Qualifizierung hat im Jahr 2011 eine Studie über Ausbildungsvergütungen in Auftrag gegeben, an der 11.020 Auszubildende teilgenommen haben. Dabei ergab sich ein durchschnittlicher Stundensatz von £5,87. Der durchschnittliche Wochenlohn betrug £200. Die höchsten Stundensätze wurden für Auszubildende in Teamführung und Management (£8,33 pro Stunde), die niedrigsten für Friseurlehrlinge (£2,64 pro Stunde) bezahlt. Auszubildende im 1. Lehrjahr erhielten im Durchschnitt £5,33 pro Stunde, im 2. Lehrjahr £5,93 pro Stunde und im 3. Lehrjahr £6,76 pro Stunde. Die Studie zeigte ebenfalls, dass vier von fünf Auszubildenden mehr als den Mindestbetrag erhielten, der ihnen aufgrund ihres Ausbildungsjahres und/oder ihres Alters zustand. Genau 20 % aller Auszubildenden erhielten jedoch weniger als den vorgesehenen Betrag und 5 %

der Teilnehmer gaben an, überhaupt keine Bezahlung zu erhalten.³⁰

In Estland haben Auszubildende wie andere Arbeitnehmer auch Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, der Satz ist jedoch sehr niedrig (€320 monatlich).

In Zypern ist die Bezahlung ein großes Thema. Auszubildende in Sektoren, die tarifvertraglich erfasst sind, werden von ihren Arbeitgebern für die Tage, die sie am Arbeitsplatz verbracht haben, zu dem im Tarifvertrag festgelegten Satz bezahlt. Reinigungskräfte, Sicherheitspersonal, Hausverwalter, Kinderpfleger, Verkäufer und Büroangestellte sind jedoch nicht durch Tarifverträge gedeckt und erhalten daher den gesetzlichen Mindestlohn. Es gibt jedoch zahlreiche Hinweise darauf, dass einige Auszubildende weniger als die vereinbarten Sätze erhalten.

³⁰ Department of Business, Innovation and Skills, *Apprenticeship Pay Survey 2011*, 2011

Gewerkschaften und die Governance der Lehrlingsausbildung

Gewerkschaften können den politischen Entscheidungsprozess und die Politikumsetzung in einem spezifischen Bereich, nämlich der Teilnahme von Jugendlichen am Arbeitsmarkt - beeinflussen und tun dies auch.

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, die Teilnahme von Jugendlichen am Arbeitsmarkt zu erhöhen - Maßnahmen, um den vorzeitigen Schulabbruch zu vermeiden, Schulabbrecher zu reintegrieren, den Übergang von Schule in die Arbeitswelt zu erleichtern, die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen zu fördern und praktische/logistische Hindernisse und Arbeitgeberanreize zu beseitigen.³¹ Die Lehrlingsausbildung bietet Gewerkschaften die Möglichkeit, den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu erleichtern und die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen zu fördern. Wie eine Publikation der IAO kürzlich gezeigt hat, spielen Gewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Erreichung dieses Gleichgewichts (zwischen Kosten und Vorteilen der Ausbildung), indem sie Ausbildungsvergütungen aushandeln, die unter der Bezahlung einer fertig ausgebildeten Fachkraft liegen, und gleichzeitig auf einer hochwertigen Ausbildung mit wesentlichen Elementen von übertragbaren Qualifikationen und Kenntnissen bestehen.³² Die Gewerkschaften erreichen dieses Ziel ebenfalls durch ihre Beteiligung an der Gestaltung und Umsetzung von Lehrlingsausbildungssystemen.

Gewerkschaften leisten einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Gestaltung und Umsetzung von Ausbildungssystemen in ganz Europa. Dies wird nicht immer anerkannt. Tatsächlich verweist die letzte Publikation der Europäischen Kommission auf die Sozialpartner, die Gewerkschaften als solche werden jedoch an keiner Stelle ausdrücklich erwähnt.³³ In allen zehn Ländern dieser Studie sind die Gewerkschaften jedoch zusammen mit den Arbeitgeberorganisationen in Berufsbildungskommissionen und -ausschüssen vertreten.

Bulgarien

In Bulgarien gibt es sehr wenige Lehrlingsausbildungssysteme und keine nationalen Kommissionen für die Lehrlingsausbildung als solche. Die Gewerkschaften sind jedoch in gleichem Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen (mit jeweils vier Mitgliedern, zwei von KNSB und zwei von CL Podkrepa) im Nationalen Rat für die Förderung der Beschäftigung vertreten, der unter anderem dem Ministerium für Arbeits- und Sozialpolitik Vorschläge für den Entwurf von Rechtsvorschriften, Maßnahmen und Programmen zur Förderung der Beschäftigung unterbreitet. Die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang (mit jeweils acht Mitgliedern, vier von KNSB und vier von CL Podkrepa) wie die Arbeitgeberorganisatio-

³¹ Eurofound, Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people, Dublin, 2012

³² Ibid, S. 21

³³ Europäische Kommission, Arbeitsbasiertes Lernen in Europa - Praktiken und Politikhinweise, 2013

nen im Vorstand der Nationalen Agentur für Berufsbildung vertreten, die folgende Aufgaben hat:

- mit den Sozialpartnern bei der Umsetzung koordinierter Strategien für lebenslanges Lernen, berufliche Weiterbildung und der Einführung erfolgreicher europäischer Praktiken zusammenarbeiten;
- den Zugang von Arbeitslosen und Arbeitnehmern zur Berufsausbildung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes verbessern;
- den öffentlichen Zugang zu nützlichen Informationen über berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen in Bulgarien und in der EU sicherstellen;
- die Liste der Berufe für die Berufsausbildung vorbereiten;
- staatliche Bildungsanforderungen (Standards) für den Erwerb von Qualifikationen entwickeln.

Die Gewerkschaften gehören ebenfalls den 17 Expertenkommissionen des Ministeriums, von denen 16 verschiedene Wirtschaftssektoren abdecken³⁴, und einer sektorübergreifenden Kommission an, die für Leitlinien für die Berufsbildung zuständig ist (Artikel 41-49 des Berufsbildungsgesetzes aus dem Jahr 1999). Diese Expertenkommissionen erarbeiten Berichte über Vorschläge für die Zulassung von Berufsbildungszentren, die für den Vorstand bestimmt sind; sie beteiligen sich an der Entwicklung und

Aktualisierung staatlicher Bildungsstandards für das öffentliche Bildungswesen und der Bewertung des Berufsbildungswesens; sie beteiligen sich an der Entwicklung und Aktualisierung der Liste der Berufe für das Berufsbildungswesen; sie legen die Tätigkeiten fest, die im Rahmen des Berufs ausgeführt werden müssen, und die Anforderungen im Zusammenhang mit der Entwicklung der entsprechenden Kompetenzen – Kenntnisse, Fähigkeiten und persönliche Qualitäten –, die für eine erfolgreiche Umsetzung nötig sind; und sie liefern die Grundlage für die Erarbeitung der Lehrpläne und –programme. Die Branchengewerkschaften sind daher gut aufgestellt, um bei der Beeinflussung des Berufsbildungsangebots eine führende Rolle zu spielen.

Die Gewerkschaften sind in der Regel nicht an der Vorbereitung von Handbüchern für Ausbilder beteiligt, außer wenn diese in ihren eigenen Ausbildungseinrichtungen eingesetzt werden. Gemäß dem Berufsbildungsgesetz müssen die Gewerkschaften ferner von allen Ausbildungseinrichtungen bei der Bewertung von Ausbildungsinhalten und Verfahren für öffentliche Prüfungen hinzugezogen werden. Für die bulgarischen Gewerkschaften besteht die Herausforderung darin, das nötige Personal bereitzustellen, um diese Anforderungen zu erfüllen.

³⁴ Geowissenschaften, Ertragskunde und Aufbereitung von Bodenschätzen; Maschinenbau; Metallverarbeitung und Metallurgietechnik; Elektrotechnik und Energietechnik; Informations- und Kommunikationstechnologie, Elektronik und Automatisierung; chemische Erzeugnisse, Technologien und Umweltstudien; Kraftfahrzeuge, Schiffe, Flugzeuge und Transportdienstleistungen; Architektur und Bau; Lebensmittel- und Getränkeproduktion; Produktion von Textilien, Textilwaren, Leder und Holz; Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischzucht und Tiermedizin; Hotel- und Restaurantmanagement, Catering, Reisen, Fremdenverkehr und Freizeitaktivitäten; Unternehmensführung und –verwaltung; Kunst; Gesundheitswesen und Sport; soziale Dienstleistungen, persönliche Dienstleistungen, Gebäude- und Personenschutz.

Zypern

Zypern verfügt nur in sehr beschränktem Umfang über eine Lehrlingsausbildung, die in den breiteren Kontext des Berufsbildungswesens eingebunden ist und von der Personalentwicklungsbehörde überwacht wird. Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sind im gleichen Umfang (mit je vier Mitgliedern) im 13-köpfigen Obersten Rat der Personalentwicklungsbehörde vertreten, deren Aufgabe darin besteht, die nötigen Voraussetzungen für die geplante und systematische Ausbildung und Entwicklung der Humanressourcen Zyperns auf allen Ebenen und in allen Sektoren zu schaffen und im Rahmen der sozioökonomischen Politik des Landes den Bedarf der Wirtschaft zu erfüllen.

Die Personalentwicklungsbehörde hat unter anderem folgende Aufgaben: das Ausbildungsangebot landesweit zu koordinieren und sicherzustellen; Einrichtungen oder Ausbildungseinrichtungen zu betreiben oder zu überwachen; Ausbildungsprogramme zu erstellen und zu genehmigen und dafür zu sorgen, dass alle geeigneten Maßnahmen umgesetzt werden; Prüfungen gewährleisten und durchführen und die entsprechenden Bescheinigungen ausstellen; für alle Arbeitnehmerkategorien Standards für Berufsqualifikationen festlegen.

Die Gewerkschaften sind ebenfalls im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen im Ausbildungsrat vertreten, der über die Spezialisierungen entscheidet, die in jedem Schuljahr angeboten werden, Ausbildungsniveaus identifiziert und empfiehlt und dem Ministerium Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Betrieb des Ausbildungssystems vorschlägt. Die Ge-

werkschaften sind ebenfalls im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen in den fünf Ausbildungsausschüssen vertreten, die die Umsetzung des Systems in den einzelnen Provinzen überwachen und den Ausbildungsrat in Fragen wie der Beschäftigung von Auszubildenden und Ausbildungsverträgen beraten.

Angesichts der chronischen Probleme des vorhandenen Lehrlingsausbildungssystems beschloss der Ministerrat im Jahr 2007 die Gründung des neuen modernen Ausbildungssystems. Dieses System ist nun im ersten Jahr Betriebsjahr und dürfte bis zum Jahr 2015 voll funktionsfähig sein. Eine förmliche Entscheidung zur Mitgliedschaft im Ausbildungsrat steht jedoch noch aus. Es wird jedoch erwartet, dass an der bisherigen Zusammensetzung festgehalten wird.

Das Ministerium für Bildung und Kultur hat vor Kurzem postsekundäre Berufsbildungseinrichtungen gegründet und die Gewerkschaften sind mit drei Mitgliedern im Vorstand dieser Institute vertreten.

Dänemark

Dänemark verfügt über ein umfassendes und angesehenes Berufsbildungswesen, das auch ein umfassendes Lehrlingsausbildungsangebot beinhaltet. Auf nationaler Ebene ist das Ministerium für Kinder und Bildung zuständig und die letzten wichtigen Änderungen des Systems sind im Berufsbildungsgesetz (*Erhvervsuddannelsesloven* – LBK Nr. 439 vom 29.4.2013) geregelt.

Nach Angaben des Ministeriums für Kinder und Bildung besteht das Ziel darin, Jugendlichen eine berufliche Qualifikation zu bieten, die formell anerkannt ist und vom

Arbeitsmarkt nachgefragt wird, und ihnen Befähigungen zu vermitteln, die Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen und für eine aktive Staatsbürgerschaft eröffnen. Die Sozialpartner haben erheblichen Einfluss und damit auch große Verantwortung für die berufliche Bildung.

Das Ministerium für Kinder und Bildung wird vom nationalen Rat für Berufsbildung (*Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) bezüglich der Governance des allgemeinen Ausbildungsrahmens und der Definition von Richtlinien für Lehrinhalte und Leistungskontrollen beraten. Artikel 24 des Berufsbildungsgesetzes sieht vor, dass die Gewerkschaften im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen im Vorstand des nationalen Rates für Berufsbildung vertreten sind und zusammen die Mehrheit bilden (18 von 24 Mitgliedern). Die Gewerkschaften haben 9 stimmberechtigte Mitglieder und zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Textes gehören zwei von ihnen dem Gewerkschaftsverbund *Landsorganisationen i Danmark* (LO-D) an, während jede Branchengewerkschaft (*Dansk El-forbund, 3F, Malerforbundet, Dansk Metal, FOA, HK and the Frisør- og Kosmetikerforbund*) jeweils ein Mitglied in den Rat entsendet. Einer der LO-D-Vertreter ist der Vizepräsident des Rates.

Gemäß Artikel 27 des Berufsbildungsgesetzes bilden „Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen“ mehrere „Berufsausschüsse“ (*faglige udvalg*), in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im gleichen Umfang vertreten sind. Diese sogenannten „Berufsausschüsse“ – von denen es rund 50 gibt³⁵ –

legen innerhalb des allgemeinen, vom Nationalen Rat geschaffenen Rahmens die detaillierten Inhalte der Berufsbildung fest, insbesondere die Dauer und den Aufbau der Ausbildungsprogramme, ihre Ziele und die Bewertung sowie die Aufteilung zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung fest. Im Lichte der Entwicklungen des Arbeitsmarktes können sie die Einführung neuer oder die Schließung bestehender Kurse vorschlagen. Ferner sind sie für die Zulassung der Ausbildungseinrichtungen zuständig.

Auf lokaler Ebene verfügen die Ausbildungseinrichtungen über Ausbildungsausschüsse, die in Fragen der Lehrinhalte von Ausbildungsprogrammen beraten. Sie agieren ebenfalls als Verbindungsforum zwischen lokalen Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen, um sicherzustellen, dass die Ausbildung den Bedürfnissen des lokalen Arbeitsmarktes entspricht. Die meisten Ausschussmitglieder werden von den „Berufsausschüssen“ vorgeschlagen, wobei Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen im gleichen Umfang vertreten sind (Artikel 40).

Estland

In Estland ist die Lehrlingsausbildung im Kontext eines breiteren Berufsbildungssystems sehr eingeschränkt. Die berufliche Bildung ist im Gesetz über Berufsbildungseinrichtungen (*Kutseõppeasutuse seadus*, September 2013) geregelt.³⁶ Im Jahr 2009 wurde ein Entwicklungsplan für das Berufsbildungssystem aufgelegt, der sich inzwischen dem Ende nähert. Zahlreiche

³⁵ Eine vollständige Liste findet sich auf http://www.ug.dk/job/artikleromjobogarbmm/omarbejdsmarkedet/organisationer/faglige_udvalg.aspx#fold2

³⁶ <https://www.rigiiteataja.ee/akt/102072013001> (abgefragt am 1.12.2013)

Änderungen, die in der Strategie vorgesehen sind, machen eine Gesetzesänderung erforderlich. Daher wurde ein neues Gesetz über Berufsbildungseinrichtungen vorgelegt. Dieser neue Gesetzesentwurf sieht die Verknüpfung des Berufsbildungssystems mit dem estländischen Qualifikationsrahmen vor und fokussiert besonders auf eine neue Struktur berufsbildender Studiengänge, den Lernergebnisansatz bei der Gestaltung von beruflichen Standards und Berufsbildungsprogrammen, Qualifikationsanforderungen des Lehrpersonals und einer verbesserten Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Das neue Gesetz über Berufsbildungseinrichtungen sieht berufliche Qualifikationen bis zum Niveau 5 vor. Die Lehrlingsausbildung wird zwar nicht besonders erwähnt, wird aber offensichtlich von diesen neuen Vorschlägen betroffen sein.

Das Ministerium für Bildung und Forschung ist für die Koordinierung und Umsetzung der Berufsbildungspolitik zuständig. Das nationale Prüfungs- und Qualifikationszentrum (*Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus - REKK*), aus dem im August 2012 die Innove-Stiftung hervorgegangen ist, ist das Durchführungsorgan des Ministeriums.

In Estland gibt es kein Dreiparteienforum für die Definition der Berufsbildungspolitik und demnach auch kein Forum für die Gestaltung von Lehrlingsausbildungssystemen. Es gibt jedoch ein Dreiparteienforum für die Entwicklung beruflicher Qualifikationssysteme. Die estländische Qualifikationsbehörde (*Sih-*

tasutus Kutsekoda) wurde im August 2001 gegründet. Beide Gewerkschaftsverbände, der estländische Arbeitnehmergewerkschaftsbund (TALO) und der estländische Gewerkschaftsverband (EAKL) sind im Aufsichtsrat vertreten. Zu den Hauptaufgaben des Sihtasutus Kutsekoda gehört es, die Aktivitäten der sektoralen Kompetenzräte zu organisieren und zu koordinieren, das register of occupational qualifications zu führen und die Entwicklung und Aktualisierung beruflicher Qualifikationsstandards auf der Basis der Entscheidungen der sektoralen Kompetenzräte zu organisieren.³⁷ Aufgabe der sektoralen Kompetenzräte ist es, die Vorschläge der verschiedenen Einrichtungen auszuwerten, eine Einigung über die Entwicklung beruflicher Qualifikationsstandards herbeizuführen und Berufsqualifikationen zu verleihen. In jedem sektoralen Kompetenzrat ist eine Branchengewerkschaft vertreten.

Die Regierung und die Sozialpartner haben ein trilaterales Abkommen über gemeinsame Aktivitäten (*Ühise tegevuse kokkulepe kutseharidussüsteemi arendamiseks ja kvalifitseeritud tööjõu ettevalmistamiseks aastatel 2006–2009*) unterzeichnet, in dem es heißt, dass alle Parteien ihren guten Willen zeigen und die berufliche Bildung entsprechend den prioritären Bereichen des Entwicklungsplans entwickeln sollen.³⁸

Auf lokaler Ebene werden die Berufsbildungseinrichtungen von einem Ausschuss geleitet, der gemäß Artikel 27 Absatz 1 des Gesetzes über Berufsbildungseinrichtungen

³⁷ Die folgenden 16 sektoralen Kompetenzräte sind von der estländischen Regierung anerkannt: Kommerzielle Dienstleistungen und andere Geschäftstätigkeiten; Bau, Immobilien und Vermessung; Dienstleistungen; Forstwirtschaft; Gesundheitsdienste und Sozialarbeit; Leichtindustrie; Ingenieurwesen, Metall- und Maschinenbau; Nahrungsmittelindustrie und Landwirtschaft; Transport und Logistik; Energie, Bergbau und Chemie; Informationstechnologie und Telekommunikation; Ingenieure; Justiz und Innere Sicherheit; Volkskunst und Kunsthandwerk; Kultur; Bildung.

³⁸ Cedefop, VET in Europe - Country report: Estonia 2012, Thessaloniki, 2012, S. 45

die Aktivitäten der Schule steuert und einen Standpunkt zur Entwicklung der Schule, ihrem Vermögen sowie zu finanziellen und Leitungsfragen entwickelt. Die Gewerkschaften sind im Ausschuss der Schule vertreten (Artikel 27 Absatz 2). Für die Gewerkschaften besteht die Herausforderung darin, Gewerkschafter zu finden, die diese Verantwortung übernehmen wollen.

Deutschland

Deutschland verfügt über ein umfassendes und angesehenes Berufsbildungswesen, das auch ein umfassendes Lehrlingsausbildungsangebot beinhaltet. Die Verantwortlichkeiten sind zwischen der nationalen (Bund) und der regionalen Ebene (Land) geteilt, wie im Berufsbildungsgesetz BBIG von 2005 festgelegt.

Auf Bundesebene trägt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Gesamtverantwortung für die Lehrlingsausbildung. Das Ministerium finanziert und überwacht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), zu dessen Aufgaben Forschungen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, die Gestaltung der beruflichen Bildung sowie Beratung und die Erbringung von Dienstleistungen gehören. Aktuell sind die fünf großen Prioritäten des Instituts folgende: Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem; Modernisierung und hochwertige Entwicklung des Berufsbildungswesens; lebenslanges Lernen; Durchlässigkeit und Bildungswege; Berufsbildung für spezifische Zielgruppen und Globalisierung der Berufsbildung. Die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen (mit jeweils acht Mitgliedern) in der Leitung des Instituts

vertreten, das häufig als das Berufsbildungsparlament Deutschlands beschrieben wird. 2013 gehörten zwei Vertreter dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und jeweils einer folgenden Gewerkschaften an: IG Metall, IG BCE, ver.di, GEW, IG BAU und DBB.

Die Gewerkschaften sind maßgeblich an Entscheidungen über die Entwicklung und/oder Aktualisierung von Ausbildungsvorschriften für jedes der 344 Berufsprofile beteiligt.³⁹ Auf Branchenebene stellen die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen die Experten, die in Zusammenarbeit mit dem BIBB die beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen (berufliche Kompetenz), die für die Ausübung eines jeden Berufs nötig sind, sowie den gesamten Ausbildungslehrplan und die Anforderungen an die Leistungskontrollen beschließen. So ist etwa die Gewerkschaft ver.di für rund 200 Berufe zuständig. Dabei liegt die Betonung sehr stark auf Konsens und normalerweise lässt die Bundesregierung keine Ausbildungsordnung ohne Zustimmung der Sozialpartner durch. Diese Ausbildungsordnungen werden anschließend in Abstimmung mit dem Bildungs- und Forschungsministerium vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ratifiziert.

Auf regionaler Ebene verfügt jedes Bundesland über einen Landesausschuss für Berufsbildung, der die Landesregierung in Fragen der beruflichen Bildung berät, wobei ein besonderes Augenmerk auf der Koordinierung zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung liegt. Die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen mit jeweils sechs von insgesamt 18 Mitgliedern in diesen Ausschüssen vertreten.

³⁹ <http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php>

Auf lokaler Ebene gibt es des Weiteren sogenannte zuständige Stellen, in erster Linie Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern, die unter anderem für die Überwachung der Lehrlingsausbildung (Überwachung der Ausbildungseinrichtungen, Beurteilung der Ausbildung und Organisation der Prüfungen) zuständig sind und in Sachen Lehrlingsausbildung beraten. Die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen in den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen vertreten.

Darüber hinaus haben die Gewerkschaften auf Unternehmensebene Gelegenheit, sich über die Betriebsräte in die Lehrlingsausbildung einzubringen, die für die Förderung der Berufsbildung, die Bereitstellung von Ausbildungseinrichtungen und -programmen und die Durchführung der Berufsbildung am Arbeitsplatz zuständig sind (Artikel 96-98 des Betriebsverfassungsgesetzes).

Irland

Irlands angesehenes Lehrlingsausbildungssystem steht im Zuge der Wirtschaftskrise unter großem Druck. Auf nationaler Ebene liegt die Zuständigkeit für die Berufsbildung beim Ministerium für Bildung und berufliche Qualifikationen (Department of Education and Skills, DES), während das *Foras Áiseanna Saothair* (FÁS, besser als nationale Ausbildungsbehörde bekannt, für die nationalen Lehrlingsausbildungsprogramme zuständig ist.

Mit dem Gesetz über gewerbliche Ausbildung (1967) und dem Gesetz über Arbeitsleistungen (1987) erhielt die FÁS unter anderem folgende Aufgaben: die Tätigkeit einer Branche zu einer designierten ge-

werblichen Tätigkeit erklären; Vorschriften für die Beschäftigung von Auszubildenden in einer solchen designierten gewerblichen Tätigkeit erlassen; die Beschäftigung von Auszubildenden in einer solchen designierten gewerblichen Tätigkeit kontrollieren und genehmigen; ein Register der Personen zu führen, die als Auszubildende beschäftigt werden. Außerdem erhielt die FÁS mit dem Industrieserviceausbildungsgesetz (1967) die Aufgabe, Vorkerhungen für das Angebot von Lehrgängen in Form von technischen Ausbildungen durch einen Berufsbildungsausschuss zu treffen, die dem FÁS und dem Berufsbildungsausschuss für die Ausbildung dieser Lehrlinge geeignet erscheinen.

Irland hat damit begonnen, seine Ausbildungsstrategie neu zu gestalten; das hat zu einer Umstrukturierung der Unterstützungsagenturen geführt. Im Jahr 2011 kündigte das Ministerium die Gründung einer neuen Aus- und Weiterbildungsbehörde SOLAS (*Seirbhís Oideachais Leanúnaigh Agus Scileanna*) an, die dabei ist, die Aufgaben der FÁS' zu übernehmen.

Bis heute umfasst die FÁS einen nationalen Ausbildungsberatungsausschuss bestehend aus 11 Mitgliedern, von denen vier die Sozialpartner vertreten (zwei für die Gewerkschaften und zwei für die Arbeitgeberorganisationen). Dieser Ausschuss hat regelmäßig für jeden Sektor Projektleitungsgruppen eingesetzt, in denen die Gewerkschaften vertreten waren. Zu den Aufgaben dieser Gruppen gehört die Prüfung des Lehrlingsausbildungsprogramms, um sicherzustellen, dass es die entsprechenden Standards bezüglich der Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen, die für einen bestimmten Handwerksberuf erforderlich sind, erfüllt. Dies geschieht durch eine Über-

prüfung des Berufsprofils und des modular strukturierten Plans anhand vordefinierter Standards, der Reihenfolge der Module, der Zuweisung der modularen Stunden, der Programminhalte und der Lernergebnisse aller Ausbildungs- und Lernphasen. Dies wiederum hat zur Produktion verschiedener Unterstützungsmaterialien für Lehrlinge geführt, die alle Aspekte des Ausbildungsprozesses beinhalten.⁴⁰

Es gab ebenfalls einen Unterausschuss des nationalen Ausbildungsberatungsausschusses, der für die Akkreditierung und Anerkennung von Vorkenntnissen zuständig war und in dem ein Gewerkschaftsmitglied vertreten war. Es gibt noch immer einen Unterausschuss des nationalen Ausbildungsberatungsausschusses für Berufungsverfahren und einen für entlassene Auszubildende, und in beiden Unterausschüssen sind Gewerkschaften vertreten. Ferner gibt es einen eigenen Beratungsausschuss für die Bauindustrie, in dem zwei Mitglieder den irischen Gewerkschaftskongress vertreten.

Die Sozialpartner sind im Vorstand des nationalen Rates für die Beurteilung von Bildungsinhalten vertreten, in dem auch die Gewerkschaften mit neun Mitgliedern vertreten sind.

Italien

Italien verfügt über ein komplexes Berufsbildungswesen, das auch ein Lehrlingsausbildungsangebot umfasst. Das System befindet sich zurzeit im Umbruch. Der Hauptrahmen und die Zuständigkeiten der verschiedenen interessierten Kreise wurden vor Kurzem im konsolidierten Lehrlingsausbildungsgesetz

(*Testo Unico sull'Apprendistato – Gesetzesdekret Nr. 167/2011*) geregelt, das im 25. April 2012 in Kraft getreten ist.

Die Governance des Berufsbildungswesens ist komplex und verschiedene Akteure sind auf verschiedenen Ebenen tätig. Gemäß Artikel 117 der italienischen Verfassung liegt die Gesetzgebungsbefugnis im Bereich Bildung ausschließlich beim Staat, während die Regionen exklusiv für die Berufsbildung zuständig sind. Das konsolidierte Ausbildungsgesetz legt die Steuerung der Lehrlingsausbildung jedoch auf der Basis von Verträgen, die von Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände unterzeichnet werden, in die Hände der Sozialpartner. Zur besseren Abstimmung schlägt das Gesetz die Schaffung eines technischen Organs, des '*organismo tecnico*', vor, das die Aufgabe hat, die in den verschiedenen Ausbildungsarten erworbenen Berufsqualifikationen zu harmonisieren und Bildungsstandards (eine Zuständigkeit der Regionen) und Berufsbildungs- und Qualifizierungsstandards (eine Zuständigkeit der Sozialpartner), die in einer nationalen Klassifikation der Berufe festgelegt werden, aufeinander abzustimmen. Die repräsentativsten Gewerkschaftsverbände sind ebenso wie die Arbeitgeberorganisation Mitglied diese speziellen technischen Organs.

Branchenübergreifende Vereinbarungen beschränken sich in der Regel auf die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften und verleihen ihnen zugleich eine zusätzliche Befugnis und Glaubwürdigkeit bei ihren Mitgliederorganisationen. In den Branchenvereinbarungen sind spezifische Rechte und Verantwortlichkeiten geregelt. Sie legen die Dauer der Lehrlingsausbildung fest. Sie er-

⁴⁰ Ein Beispiel für diese Arbeit findet sich unter FÁS Electrical Curriculum, 2006

läutern die Bedingungen für die Organisation der Ausbildung zum Erwerb technischer und beruflicher Kompetenzen und Erfahrungen im Zusammenhang mit den Berufsprofilen. Die in der Kredit- und Finanzbranche im Januar 2012 unterzeichnete Vereinbarung umfasst beispielsweise einen Anhang, der sich ausschließlich mit der Art von Kompetenzen befasst, die für die verschiedenen Berufe in der Branche nötig sind. Daran schließt sich eine Liste der Kompetenzen an, die für einen betriebsinternen Mentor verlangt werden. Das im April 2012 unterzeichnete Übereinkommen für die Nahrungsmittelindustrie enthält eine Beschreibung der verschiedenen Ausbildungsanforderungen für jeden Beruf, die sich auf Grundkenntnisse, Querschnittsfähigkeiten und bestimmte Fähigkeiten für den Beruf und Kompetenzen bezieht.

Die Gewerkschaften sind im selben Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen im Vorstand der 21 sektoralen berufsübergreifenden gemeinsamen Fonds ⁴¹ vertreten, die die berufliche Weiterbildung in den Unternehmen finanzieren. Hier teilen sich die Sozialpartner die Posten des Präsidenten und des Vizepräsidenten.

Niederlande

Die Niederlande verfügen über ein breites und angesehenes Berufsbildungssystem, das auch eine Lehrlingsausbildung einschließt, die unter Umständen mit einer schulischen Ausbildung austauschbar ist. Das Berufsbildungsgesetz aus dem Jahr 1995 bildet die Grundlage des modernen Berufsbildungswesens. ⁴²

Auf nationaler Ebene liegt die Gesamtverantwortung für die Lehrlingsausbildungspolitik bei Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft. Die Umsetzung der Ausbildungspolitik befindet sich in einer Übergangsphase. Im Jahr 2011 legte das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft einen Aktionsplan "Fokus auf das Handwerk" vor, mit dem die Kohärenz zwischen Ausbildungsanbietern und dem Arbeitsmarkt verbessert werden sollte. Eine neue Stiftung namens *Samenwerking Beroepsoponderwijs Bedrijfsleven (SBB, Kooperation zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt)*, die ihre Tätigkeit im Januar 2012 aufnahm, erhielt dabei eine zentrale Rolle. Die Entwicklung von Berufsqualifikationen wurde an die 17 sektoralen Wissenszentren ⁴³ delegiert, die unter anderem auch für die Lizenzierung der Arbeitsstätten zuständig sind, die am Ausbildungssystem teilnehmen wollen. Es wurde ebenfalls beschlossen, die öffentlichen Mittel für die Wissenszentren

⁴¹ Eine Liste der berufsübergreifenden gemeinsamen Fonds findet sich auf <http://fondinterprofessionali.isfol.it/?id=195>

⁴² http://www.st-ab.nl/wetten/0467_Wet_educatie_en_beroepsoponderwijs_WEB.htm

⁴³ Derzeit gibt es noch 17 Wissenszentren: Aequor (Landwirtschaft und Gartenbau), Calibris (Gesundheitswesen, Sozialwesen und Sport), ECABO (Wirtschaft / Verwaltung, IKT und Sicherheit), Fundeon (Bauindustrie und Infrastruktur), Kenniscentrum GOC (Grafik und Medien), Innovam Groep (Automotive), Kenniscentrum Handel (Einzelhandel, Großhandel, internationaler Handel), Kenteq (Metall, elektrische und mechanische Technologie), Kenwerk (Gastronomie, Bäckerei, Tourismus, Erholung und Anlagen), KOC Nederland (Haarpflege, Fußpflege, Schönheitspflege), Kenniscentrum PMLF (Prozesstechnologie, Umwelttechnologie, Labortechnologie und Photonik), Savantis (Anstreichen und Instandhaltung, Verputzen und Oberflächenbehandlung, Präsentation und Kommunikation), Kenniscentrum SH&M (Möbel- und Schreinerbranche, Holzhandel, Holzverarbeitung), SVGB kennis- en opleidingscentrum (Gesundheitstechnologie und kreatives Handwerk), SVO (Lebensmitteleinzelhandel und -industrie Frischwaren), VOC (Karosseriebranche), VTL (Transport und Logistik).

drastisch von 120 Mio. auf 50 Mio. EUR zu kürzen, und die Wissenszentren müssen umstrukturiert werden.

Die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen mit jeweils drei Mitgliedern im Vorstand der neuen Stiftung SBB vertreten: zwei Vertreter der *Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)*, ein Vertreter der *Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)* sowie zusätzlich ein Mitglied der Lehrergewerkschaft *Algemene Onderwijsbond*. Der Vorstand tritt viermal jährlich zusammen und befasst sich in erster Linie mit den Grundzügen der Politik und der Steuerung. Eines der vier Vorstandmitglieder ist ein Gewerkschaftsvertreter. Die SBB setzt ebenfalls drei thematische Beratungsausschüsse ein (Qualifikationen und Prüfungen, Arbeitsvermittlung und Effizienz), in der die Sozialpartner und die Ausbildungseinrichtungen paritätisch vertreten sind. Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sind dabei ausgewogen vertreten.

Das Verfahren sieht wie folgt aus: Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen einigen sich über Berufsprofile und leiten die Aufgabe, die Qualifikationen zu entwickeln und/oder zu aktualisieren, an die Wissenszentren weiter, in denen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen im gleichen Umfang wie die Berufsbildungseinrichtungen vertreten sind. Die Wissenszentren werden von gemeinsamen Ausschüssen beraten, die zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitgeberorganisationen und der Gewerkschaften einerseits und der Berufsbildungseinrichtungen andererseits zusammengesetzt sind. Überdies beschäftigen die Wissenszentren zahlreiche

pädagogische Berater⁴⁴, von denen einige von den Gewerkschaften vorgeschlagen werden, um die Ausbildung am Arbeitsplatz zu überwachen, Ausbildungsmaterialien zu erstellen und unternehmenseigene Mentoren zu schulen. Fundeon, zum Beispiel, das Wissenszentrum für die Bauindustrie und Infrastruktur, erstellt eine Reihe von Handbüchern,⁴⁵ bietet einen 4-tägigen Erstausbildungslehrgang für neue unternehmenseigene Mentoren und alle zwei Jahre einen eintägigen Auffrischkurs für Mentoren.

Spanien

Spanien ist eines von drei EU-Mitgliedsländern, das wenigstens bis vor Kurzem nur eine schulische berufliche Erstausbildung angeboten hat. Das Gesetz über Qualifikationen und Ausbildung aus dem Jahr 2002 bildet die Grundlage eines gemeinsamen Rahmens der Berufsausbildung und führt das nationale System für Berufsqualifikationen und Berufsausbildung ein. Das Bildungsgesetz aus dem Jahr 2006 bildet die Grundlage für die Berufsausbildung in den Schulen, die auch ein Pflichtmodul am Arbeitsplatz einschließt. Für die Umsetzung sind die autonomen Gemeinschaften und die Schulaufsichtsbehörde zuständig.⁴⁶

Der allgemeine Rat für Berufsausbildung (*Consejo General de la Formación Profesional*) ist ein Beratungsorgan, dem gemeinsam mit den autonomen Gemeinschaften und den Sozialpartnern die gesetzliche Verantwortung für den Entwurf des nationalen Berufsbildungsprogramms und die Entscheidung über die Lehrpläne für die berufliche Bildung obliegt. Die Gewerkschaften werden ebenso wie die

⁴⁴ Bei Fundeon (Bauindustrie und Infrastruktur) sind es 55 Berater.

⁴⁵ Zum Beispiel das Handboek Vakman GWW

⁴⁶ http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_legislacion.html http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13846

Arbeitgeberorganisationen zu verschiedenen Aspekten der Umsetzung des Berufsbildungssystems konsultiert. Der allgemeine Rat für Berufsausbildung besteht aus 77 Mitgliedern, von denen 28 Gewerkschaften repräsentieren (4 von den Verbänden, 20 von den Lehrergewerkschaften und 4 von Büro- und Personalgewerkschaften). Der Rat arbeitet mit dem nationalen Institut für Berufsqualifikationen (*Instituto Nacional de las Cualificaciones*) zusammen, das für den Entwurf des nationalen Katalogs der Berufsqualifikationen zuständig ist; Qualifikationen und ihre Entwicklung beobachtet; Qualifikationen festlegt; Qualifikationen zulässt; die Integration beruflicher Qualifikationen entwickelt; das nationale Berufsausbildungsprogramm überwacht und bewertet. Das Institut hat 107 Mitglieder, von denen vier Gewerkschaften vertreten.

Es gibt 78 gemeinsame sektorale Ausschüsse, die unter anderem die allgemeinen Prioritäten der sektoralen Berufsbildung festlegen und dem nationalen Institut für Berufsqualifikationen Vorschläge unterbreiten. Auf sektoraler Ebene beteiligen sich die Gewerkschaften in den 78 gemeinsamen sektoralen Ausschüssen an den Diskussionen über berufliche Bildung.

Ein neues königliches Dekret, das im November 2012 verabschiedet wird, hat das Potenzial, die Entwicklung der Lehrlingsausbildung in Spanien zu revolutionieren. Das sehr stark vom deutschen Modell inspirierte Dekret bildet die Grundlage für die duale Berufsausbildung, die auf fünf verschiedene Arten durchgeführt wird (Artikel 3):

- in Form einer Ausbildung, die ausschließlich in einer Ausbildungseinrichtung erfolgt und aus der Bündelung und dem Wechsel zwischen der in einer Ausbildungseinrichtung erworbenen Ausbildung und der Arbeit in einem Betrieb besteht;

- in Form einer Ausbildung im Unternehmen; dabei stellen Unternehmen den Ausbildungseinrichtungen Räumlichkeiten, Anlagen oder Experten zur Verfügung, um alle oder einen Teil der Module am Arbeitsplatz oder Ausbildungsmodulen zu erbringen;
- in Form einer Ausbildung in einem zugelassenen oder anerkannten Betrieb und einer Ausbildungseinrichtung; diese Ausbildung besteht aus dem Angebot bestimmter Arbeitsplatzmodule, die die Module, die in den Ausbildungseinrichtungen vermittelt werden, ergänzen;
- in Form einer Ausbildung, die von Ausbildungseinrichtungen und dem Unternehmen gemeinsam erbracht wird und aus einer Zusammenarbeit in festgelegten Anteilen des Lehr- und Lernprozesses im Unternehmen und in den Ausbildungseinrichtungen besteht; das Unternehmen benötigt eine Genehmigung der Schulbehörde und/oder eine Akkreditierung der zuständigen Arbeitsbehörden, um diese Art der Ausbildung anbieten zu können, und wird an die Ausbildungseinrichtung angebunden, um die Ausbildung gemeinsam zu erbringen;
- in Form einer ausschließlichen Ausbildung im Unternehmen, wobei die Ausbildung hier ausschließlich vom Unternehmen erbracht wird.

Das neue duale Berufsausbildungssystem befindet sich in der Erprobungsphase. Dabei stehen Mittel für die Ausbildung von 4.000 Lehrlingen bereit, an der insgesamt 120 Ausbildungseinrichtungen und 550 Unternehmen teilnehmen. Es bleibt abzuwarten, welche Änderungen im Bereich der Steuerung sich aus der Einführung des neuen königlichen Dekrets ergeben werden.

Vereinigtes Königreich

Das Vereinigte Königreich verfügt über ein entwickeltes Regelungssystem im Bereich der beruflichen Bildung. Der *Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act* (2009), der beispielsweise in England und Wales gilt, sieht einen gesetzlichen Rahmen für die Lehrlingsausbildung vor und begründet einen Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für alle entsprechend qualifizierten 16- bis 18-Jährigen. In Schottland und Nordirland gelten eigene Vorschriften.

Ein Dreiparteienforum, das die Berufsbildungspolitik festlegt, gibt es im Vereinigten Königreich nicht. Die britische Kommission für Beschäftigung und Qualifikationen berät jedoch die Regierung des VK in der Qualifikations- und Beschäftigungspolitik. Vier der 25 Kommissare der britischen Kommission für Beschäftigung und Qualifikationen sind Generalsekretäre von Gewerkschaften, und zwar vom britischen Gewerkschaftsdachverband TUC, vom schottischen Gewerkschaftsdachverband STUC, von UNISON und von Unite.

In England legt das Ministerium für Unternehmen, Innovationen und berufliche Qualifizierung beispielsweise jährlich seine politischen Prioritäten im Bereich berufliche Qualifikationen in einem sogenannten *Skills Funding Statement* fest, das Einzelheiten zur Höhe der Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen enthält. Es ist Aufgabe der *Skills Funding Agency*, des Nachfolgers des *Learning and Skills Council*, die Politik des Ministeriums umzusetzen. Das walisische Gegenstück ist das *Assembly Government for Children, Education, Lifelong Learning*

and *Skills*. Das schottische Gegenstück ist der *Scottish Funding Council*.

Zur *Skills Funding Agency* in England gehört der *National Apprenticeship Service*, dessen Prioritäten für den Zeitraum 2012-13 wie folgt lauten: Die Zahl der neuen Arbeitgeber, die Auszubildende beschäftigen, erhöhen; die Zahl der Jugendlichen, die eine Ausbildung beginnen, steigern; hochwertige Lehrlingsausbildungsplätze; besser ausgebildete Lehrlinge eines höheren Niveaus; den Zugang zum Lehrlingsausbildungsprogramm verbessern. Die *Skills Funding Agency* bietet ein Forum für die Entwicklung von Qualifizierungen, in dessen Beratungsausschuss der TUC vertreten ist. Zwar sind im Vorstand des schottischen Gegenstücks, des *Scottish Funding Council*, keine Gewerkschaften vertreten, dafür ist der Generalsekretär des schottischen Gewerkschaftsdachverbandes STUC Mitglied des Ausschusses Qualifikationen. Der TUC ist ebenfalls im *Apprentices Stakeholder Board* vertreten, der den *National Apprenticeship Service* berät.

29 sektorale Kompetenzräte (und andere normgebende Organisationen) legen die landesweit gültige Berufsqualifikationen fest.⁴⁷ Sie legen die Ausbildungsrahmen fest, die auch eine Reihe von Zertifizierungsaspekten beinhalten:

- ein Kompetenzqualifikation; sie ist erforderlich, um die Kompetenz bei der Ausführung der Fertigkeit, des Handwerks oder der Beschäftigung, auf die sich der Ausbildungsrahmen bezieht, nachzuweisen;
- eine Wissensqualifikation; sie ist erforderlich, um den Erwerb der technischen Fertigkeiten und Kenntnisse, das Verständnis

⁴⁷ Eine Liste der branchenbezogenen *Sector Skills Councils* findet sich auf <http://www.sscalliance.org/SectorSkillsCouncils/DirectoryofSSCs/DirectorySSCs.aspx> (abgefragt am 10.09.2013)

theoretischer Konzepte und theoretischen Wissens und das Verständnis für die Branche und ihren Markt, die für die Fertigkeit, das Handwerk und die Beschäftigung, auf die sich der Ausbildungsrahmen bezieht, wichtig sind, nachzuweisen;

- Ein Modul über Arbeitnehmerrechte und -verantwortlichkeiten
- Ein Modul über Lernkompetenzen und Denkfähigkeit
- Qualifikationen in funktionellen Fähigkeiten (z. B. Mathematik und Englisch) oder ein GCSE mit erweitertem Inhalt (z. B. Mathematik und Englisch)

Die Gewerkschaften sind in die Arbeiten einiger sektoralen Kompetenzräte eingebunden, die von Arbeitgebern geführt werden. So ist Unite mit einem Mitglied im Vorstand der Energy and Utility Skills Group, UNISON mit einem Mitglieds im Skills for Health, GMB mit einem Mitglied im Vorstand des Skills for Security und Prospect mit einem Mitglied im Koordinierenden Vorstand von e-skills UK vertreten.

Gewerkschaften und die Qualität der Lehrlingsausbildung auf nationaler und auf europäischer Ebene

Auf nationaler Ebene werden einige Lehrlingsausbildungssysteme derzeit überprüft oder befinden sich in einer Übergangsphase und die Gewerkschaften haben sich dafür eingesetzt, die Qualität der verschiedenen Systeme zu verteidigen oder zu verbessern.

Sogar in Deutschland, das international als Land mit einem hochwertigen Lehrlingsausbildungssystem anerkannt ist, werden Schwächen wahrgenommen. In ihrem letzten Ausbildungsreport fordert die DGB Jugend:

- einen garantierten Ausbildungsplatz in einem Unternehmen für alle Jugendlichen,

- die Einhaltung bestehender Regelungen und Vorschriften,
- bessere gesetzliche Vorschriften, was die Bereiche Arbeitszeit, arbeitsfreie Zeit zur Prüfungsvorbereitung und kostenlose Ausbildungsmaterialien angeht,
- die Aufhebung von kurzzeitigen Ausbildungssystemen,
- die automatische Übernahme erfolgreicher Lehrlinge in Vollzeitdauerstellung,
- Verbesserungen bei der Qualität von Ausbildungseinrichtungen.⁴⁸

⁴⁸ DGB Jugend, Ausbildungsreport 2012, 2012, S. 72-73

Die DGB Berufsbildung nahm andere Anliegen zur Kenntnis. So gibt es kein landesweites nachhaltiges Qualitätssicherungssystem und die Kontrolle der Leistungen von Auszubildenden ist schwach. Als Ergebnis ist die Abbruchquote in bestimmten Branchen, zum Beispiel im Hotel-, Restaurant- und Catering-Sektor hoch und die Durchfallquote, etwa im Handwerk, ist ebenfalls hoch.

In Dänemark gibt es zwei wichtige Anliegen: erstens, das Problem, für Auszubildende Arbeitsplätze zu finden; und zweitens, die hohe Abbruchquote im ersten Jahr, die darauf hinweist, dass die Erwartungen der Jugendlichen nicht mit dem übereinstimmen, was das Lehrlingsausbildungssystem zu bieten hat.

Wie weiter oben erläutert, befindet sich das Lehrlingsausbildungssystem in den Niederlanden im Umbruch und die FNV ist aufgrund der Entscheidung, die Mittel der Wissenszentren, die für die Entwicklung und/oder Aktualisierung der Berufsqualifikationen, die Herstellung der Ausbildungsmaterialien und die Ausbildung betriebsinterner Mentoren bereitstehen, (von 120 Mio. auf 50 Mio. EUR) zu kürzen, sehr um die Qualität der Ausbildungsplätze besorgt. Auch die Wissenszentren werden umstrukturiert. Folglich haben sich die Gewerkschaften gegenüber der Regierung dafür eingesetzt, die Dienste der pädagogischen Berater in den Wissenszentren weiterhin zu finanzieren.

Auch in Irland befindet sich das Lehrlingsausbildungssystem in einer Übergangsphase. Die irische Regierung hat im Mai 2012 die Vorbereitung eines Aktionsplans für Arbeitsplätze angekündigt, was eine Überarbeitung der Lehrlingsausbildung er-

forderlich machen wird. In jüngerer Zeit hat FÁS eine Ausbildungsbewertung vorgelegt.⁴⁹ Die größte Sorge der Gewerkschaften ist, dass das System erhalten bleiben und seine Qualität nicht verwässert werden sollte. Es sollte keinen Wechsel hin zu einem 2+2-System (d. h. zwei volle Jahre schulische Ausbildung und zwei volle Jahre Lernen am Arbeitsplatz) geben, welcher zu einer Dislozierung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung führen würde. Der Anteil der Mentoren für Auszubildende sollte nicht weiter reduziert werden. Die Arbeitgeber sollten die Ausbildungsvergütung auch während der schulischen Ausbildung weiterbezahlen.

In Estland sehen die Gewerkschaften die Einführung eines neuen Berufsbildungsgesetzes als positive Entwicklung an, da dies laut EAKL zu einer Verbesserung der Qualitätssicherung führen dürfte. Außerdem sollte der auf Lernergebnisse ausgerichtete Ansatz, der im Zentrum des Gesetzes und des estländischen Qualifikationsrahmens steht, den Zugang zur Ausbildung erleichtern, indem er die Anerkennung von Vorkenntnissen erleichtert.

Spanien ist dabei, einige Elemente der dualen Berufsausbildung einzuführen. Für die UGT sollten jedoch folgendes Mindeststandards für duale Berufsausbildungsprogramme vereinbart werden:

- Anpassung der Lehrpläne, die mit dieser neuen Methode angeboten werden, und Definition der Aufgaben, die von Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen übernommen werden müssen,
- Neugestaltung des Lernens am Arbeitsplatz, sodass es etwa 60-80 % des gesamten Programms ausmacht,

⁴⁹ Foras Áiseanna Saothair, Apprenticeship review – Background Issues Paper, 2013

- Festlegung von Mindestbedingungen, die die Unternehmen einhalten müssen (Unterrichtsräume, betriebseigene Mentoren, Ausbilder, die für die theoretische und die praktische Ausbildung verantwortlich sind, Koordinatoren für die Ausbildungsinhalte, Zeitplan),
- Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen und der Rolle der Gewerkschaften bei der Überwachung der Verträge und bei der Beilegung von Streitfällen
- Erarbeitung von Zulassungsanforderungen, Verfahren für die Auswahl von und Bedingungen für Mentoren am Arbeitsplatz
- Auswahl der Beurteilungsverfahren unter Einbindung der Ausbildungseinrichtungen und des Unternehmens
- Mitwirkung der Branchenorganisationen (Arbeitgeber und Gewerkschaften) an den Qualitätssicherungsmechanismen für diese Art der Berufsausbildung.⁵⁰

In Bulgarien hat die KNSB im Vorfeld der Änderungen des Berufsbildungsgesetzes bereits einen Standpunkt zur Lehrlingsausbildung erarbeitet, der Bestandteil eines umfassenderen Vermerks zur sozioökonomischen und sozialpolitischen Entwicklung (2013-2017) ist. Jedes duale Ausbildungssystem sollte auf der Grundlage eines Konsens zwischen den interessierten Kreisen eingeführt wird; die Unternehmen sollten Mindeststandards in Bezug auf die Bedingungen für Lehrlinge und betriebsinterne Mentoren einhalten; alle Ausbildungsanbieter sollten Zugang zu den bestehenden regionalen Hochtechnologiezentren haben, damit Lehrlinge ihre praktischen Fertigkeiten entwickeln können.⁵¹

In Italien, wo das System radikal überarbeitet wird, ist es laut UIL nötig, die verschiedenen interessierten Kreise zusammenzubringen, um sicherzustellen, dass ein kohärentes nationales System aus den neuesten politischen Veränderungen hervorgehen kann. Dabei müssen die Kompetenzen eindeutig und ausführlicher festgelegt werden. Die Ausbildung am Arbeitsplatz muss strenger überwacht und bewertet werden und betriebsinterne Mentoren sollten ausgebildet werden. Schließlich wird auch Stabilität wichtig sein, sodass potenzielle Auszubildende, ihre Familien und Arbeitgeber Vertrauen in das System gewinnen können.

Im Vereinigten Königreich wurde im Jahr 2012 mit einer Überprüfung des Lehrlingsausbildungssystems begonnen.⁵² In seiner Vorlage macht der TUC mehrere Vorschläge:

- Die Ausbildungszeit sollte verlängert werden und es sollte mindestens ein Tag pro Woche für die schulische Ausbildung vorgesehen werden.
- Der nationale Mindestlohn für Auszubildende sollte strenger überwacht werden.
- Alle Lehrlingsausbildungssysteme sollten mindestens 12 Monate dauern.
- Für alle Sektoren sollte ein klarer Mindeststandard gelten.
- Die Gewerkschaften sollten zusammen mit den sektoralen Kompetenzräten in die Gestaltung der Lehrlingsausbildungsprogramme eingebunden werden.
- Maßnahmen sollten ergriffen werden, um den Zugang zur Lehrlingsausbildung zu verbreitern, besonders in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, ethnische Zugehörigkeit und Behinderung.⁵³

⁵⁰ Union General de Trabajadores, UGT ante la *Formación Profesional Dual*, 2012

⁵¹ KNSB, Vermerk zur sozialpolitischen und sozioökonomischen Entwicklung Bulgariens (2013-2017), (кнсб, меморандум за обществено-политическото и социално-икономическото развитие на България 2013 – 2017 г.)

⁵² <https://www.gov.uk/government/news/the-richard-review-of-apprenticeships> (extrait le 10.9.2013)

⁵³ Trades Union Congress, The Richard Review of Apprenticeships - TUC response to the call for evidence, 2012

Die Gewerkschaften haben etliche Vorschläge gemacht, wie die Qualität der Lehrlingsausbildung in ganz Europa verbessert werden könnte.

Eine erste Gruppe von Gewerkschaften war der Auffassung, dass die EU den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den Ländern sinnvoll unterstützen sollte (FNV, ICTU, KNSB, LO).

KNSB ist der Meinung, dass die EU Programme unterstützen sollte, um Praktikern Gelegenheit zu geben, Informationen und Erfahrungen mit den verschiedenen Lehrlingsausbildungssystemen auszutauschen. Die irischen Gewerkschaften meinen, dass die EU Möglichkeiten für ein besseres Verständnis bewährter Praktiken in anderen Mitgliedstaaten – allen voran den deutschen *Meister* – schaffen und Wege aufzeigen sollte, wie dieser in anderen Systemen eingeführt werden könnte. Die italienischen Gewerkschaften sind der Auffassung, dass die EU den Informations- und Erfahrungsaustausch unterstützen sollte, besonderen über Fälle von guten Praktiken.

LO Dänemark will Ländern Vorrang gewähren, die bereits über ein duales Ausbildungssystem verfügen. Mögliche Diskussionsthemen: Wie können Jugendliche für die Lehrlingsausbildung gewonnen werden; wie kann die Lehrlingsausbildung in multinationalen Unternehmen organisiert werden, in denen die Lehrlingsausbildung keine Tradition hat und die darüber hinaus von den sozioökonomischen Realitäten der lokalen Gemeinschaften weiter entfernt sind; wie kann die Lehrlingsausbildung in neu entstehenden Berufen organisiert werden; wie soll man auf das Streben nach Beschäftigung von Jugendlichen mit niedrigem Bildungsniveau

oder ohne akademische Bildung reagieren, die an der Schwelle zum Arbeitsmarkt stehen, und wie kann ihr Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ermöglicht werden.

Eine zweite Gruppe betonte die Bedeutung von europäischen Mindeststandards für die Lehrlingsausbildung.

Der DGB vertritt den Standpunkt, dass die EU Mindeststandards für Ausbildungsplätze in allen Mitgliedstaaten vorschlagen könnte. Als Teil dieses Ansatzes könnte die EU einen Kompetenzrahmen für Ausbilder bereitstellen, der Weiterbildung umfassen würde, wie in der Schweiz. Dabei sollten Mindestgrundsätze die Bedeutung der Anleitung und des Mentoring im Betrieb betonen, ein Punkt, der auch von FNV Bouw geteilt wird.

EAKL ist der z. B. der Meinung, dass die EU Vorschläge machen sollte, wie Mindeststandards sowohl bei den Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen als auch bei der Finanzierung der Lehrlingsausbildung sichergestellt werden können.

Für die KNSB bedeutet dies, die Mindestergebnisse des Ausbildungsprozesses zu definieren, dabei die Rollen der verschiedenen Akteure zu klären und die Ausbildungskompetenzen der betriebsinternen Mentoren zu verbessern.

Eine dritte Gruppe – zu denen die KNSB gehört – würde es begrüßen, wenn Lehrlingsausbildungssysteme für arbeitslose Erwachsene geöffnet wurden.

Eine vierte Gruppe vertritt den Standpunkt, dass jede EU-Initiative die Bedeutung der Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung und Bereitstellung der Lehrlingsausbildung unterstreichen sollte. Dies wurde von den italienischen Gewerkschaften und von der FNV hervorgehoben.

Eine fünfte Gruppe – darunter die Italiener – würde es begrüßen, wenn die EU dafür sorgen würde, dass der Europäische Sozialfonds Mittel für die Lehrlingsausbildung vorsehen würde. Die irischen Gewerkschaften waren besonders an einer Finanzierung entlassener Auszubildender mit Mitteln des ESF interessiert.

Eine sechste Gruppe betonte die Notwendigkeit, die Frage des Wirtschaftswachstums anzusprechen, das von entscheidender Bedeutung ist, um die Arbeitsplätze zu schaffen, für die ausgebildete Lehrlinge benötigt werden (FNV).

All diese Vorschläge bildeten die Grundlage für die Empfehlungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes zur Lehrlingsausbildung, die in Anhang 1 wiedergegeben werden.

Anhang 1 – Der qualitative Rahmen des EGB für die Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen

In der Europäischen Union hat die Jugendarbeitslosigkeit ein Niveau erreicht, das keinesfalls akzeptiert werden kann. **Der Europäische Gewerkschaftsbund weigert sich, den Begriff einer „verlorenen, geopferten oder überflüssigen Generation“ gut zu heißen.** Stattdessen wird dringend eine ehrgeizige und wirksame europäische Strategie benötigt, um dieses Problem anzugehen.

Lehrlingsausbildungssysteme stellen einen wichtigen Teil des Policy-Mix dar. Lehrlingsausbildungssysteme sind ein erprobtes Mittel, um den erfolgreichen Übergang junger Menschen von der Schule in die Arbeitswelt sicherzustellen, und der Europäische Gewerkschaftsbund unterstützt mit Nachdruck die Entwicklung einer umfassenden europäischen Ausbildungsstrategie, die auf folgenden Mindestqualitätsstandards beruht:

1. Ausbildungssysteme sollten eindeutig auf der Basis des Vorschlags der *Cedefop*, des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, einer von der Europäischen Union geschaffene Fachagentur, definiert werden – *„systematische, langfristige Ausbildung, bei der sich Ausbildungsperioden am Arbeitsplatz und in einer Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung abwechseln. Der Lehrling ist vertraglich an den Arbeitgeber gebunden und erhält eine Vergütung (Gehalt oder Aufwandsentschädigung). Dabei ist es Sache des Arbeitgebers, dem Auszubildenden eine Ausbildung zu bieten, die zu einem bestimmten Beruf führt.“*

2. Lehrlingsausbildungssysteme sollten auf einer stabilen Grundlage stehen – auf der Basis nationaler Rechtsvorschriften, Regelungen und/oder Tarifverträge.

3. Lehrlingsausbildungssysteme sollten auf die tatsächlichen Beschäftigungs- und Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber im Rahmen sektoraler und/oder nationaler Prioritäten bedacht sein.

4. Lehrlingsausbildungssysteme sollten die persönlichen Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten der Auszubildenden fördern.

5. Lehrlingsausbildungssysteme sollten von den Arbeitgebern den Abschluss eines förmlichen Arbeitsvertrags mit dem Auszubildenden verlangen, in dem die Rechte und Pflichten beider Parteien beschrieben sind.

6. Lehrlingsausbildungssysteme sollten von den Ausbildungseinrichtungen den Abschluss eines Ausbildungsvertrags mit dem Auszubildenden verlangen, in dem die Rechte und Pflichten beider Parteien beschrieben sind.

7. Lehrlingsausbildungssysteme sollten gewährleisten, dass Auszubildende während der Ausbildung vom Arbeitgeber entsprechend den Tarifverträgen oder einem nationalen und/oder sektoralen gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden.

8. Lehrlingsausbildungssysteme sollten auf allen Ebenen von einer Partnerschaft zwischen den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen) und gemeinsam mit staatlichen Stellen und Ausbildungsein-

richtungen geregelt werden Die Sozialpartner sollten für die Zulassung der Ausbildungseinrichtungen verantwortlich sein.

9. Lehrlingsausbildungssysteme sollten ein hochwertiges und sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten und es sollte Aufgabe der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen) sein, die Angemessenheit der Arbeitsplätze zu überwachen und interessierte Unternehmen zuzulassen.

10. Lehrlingsausbildungssysteme sollten den Auszubildenden eine entsprechende Orientierung und Beratung vor und während des Ausbildungsprozesses bieten.

11. Lehrlingsausbildungssysteme sollten über aussagekräftige Qualitätssicherungsverfahren verfügen.

12. Lehrlingsausbildungssysteme sollten eine breite Palette unterschiedlicher Berufe abdecken und somit Beschäftigungsmöglichkeiten für alle - Männer und Frauen - bieten.

13. Lehrlingsausbildungssysteme sollten auf einer soliden Basis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen aufbauen, die im Primar- und Sekundarschulwesen erworben wurden.

14. Lehrlingsausbildungssysteme sollten eine starke Ausbildungskomponente, bei der das Lernen ganz eindeutig überwiegend am Arbeitsplatz erfolgt, und eine klare Verpflichtung enthalten, zukunftsweisenden Entwicklungen im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft Rechnung zu tragen.

15. Lehrlingsausbildungssysteme sollten mit eigens dafür ausgebildeten betriebsinternen Mentoren eine hochwertige Ausbildung am Arbeitsplatz und in den Ausbildungseinrichtungen bieten. Hier sind Ausbilder beschäftigt, die über aktuelle und geeignete Qualifikationen verfügen. Sowohl Mentoren als auch Ausbilder sollten über gute Arbeitsbedingungen verfügen, damit sie ihre Aufgabe ordnungsgemäß erledigen können.

16. Lehrlingsausbildungssysteme sollten angemessen finanziert sein, wobei sich Arbeitgeber und staatliche Stellen auf regionaler und/oder nationaler und europäischer Ebene die Kosten gerecht teilen.

17. Lehrlingsausbildungssysteme sollten kompetenzbasiert sein und ihre Dauer sollte die Auszubildenden in die Lage versetzen, die entsprechenden Standards zu erreichen, um kompetent und sicher zu arbeiten.

18. Lehrlingsausbildungssysteme sollten von kompetenten Dreiparteienorganen zertifiziert sein, um sicherzustellen, dass die erworbenen Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen im Arbeitsmarkt und im gesamten Berufsbildungswesen anerkannt sind.

19. Lehrlingsausbildungssysteme sollten Qualifikationen bieten, die eindeutig in den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) eingeordnet werden können, um Übergänge zu anderen Niveaus und Programmen des NQR sicherzustellen.

20. Lehrlingsausbildungssysteme sollten die Anerkennung von Kenntnissen, Qualifikationen und Kompetenzen gewährleisten, die durch nicht formale und informelle Lernprozesse erworben wurden.

21. Lehrlingsausbildungssysteme sollten die Möglichkeit der Mobilität von Lehrlingen auf nationaler und auf europäischer Ebene vorsehen.

Die Gewerkschaften in ganz Europa sollten ihre aktive und engagierte Unterstützung von hochwertigen Lehrlingsausbildungssystemen weiter unter Beweis stellen.

Die Gewerkschaften in ganz Europa sollten ihren Einsatz für Auszubildende am Arbeitsplatz verstärken, um deren Interessen wirksamer zu vertreten.

Anhang 2 - Länderberichte

Zusammenfassung – Bulgarien

Bulgarien hat, als das Land noch kommunistisch war, Erfahrung mit der Lehrlingsausbildung gemacht, diese Praxis aber mehr oder weniger aufgegeben. Die bulgarische Regierung führt Gespräche mit der Schweizer Regierung, um das bulgarische Berufsbildungswesen zu verbessern, und bereitet aktuell Änderungen des Berufsbildungsgesetzes aus dem Jahr (*закон за професионалното образование и обучение*) vor, um es durch Elemente der dualen Berufsausbildung zu ergänzen - <http://www.investbulgaria.com/VocationalEducationandTrainingAct.php>

Im Handwerkssektor hat die Lehrlingsausbildung jedoch überlegt und das Handwerksgesetz aus dem Jahr 2001 regelt die Bedingungen und Regeln für die Lehrlingsausbildung, die auch die Ausbildung durch einen Handwerksmeister einschließt. Kürzungen der staatlichen Finanzierung haben jedoch dafür gesorgt, dass diese Art der Lehrlingsausbildung vom Verschwinden bedroht ist.

In einer Vergleichsstudie schätzte die Europäische Kommission die Zahl der Auszubildenden in Bulgarien auf 1 300 (2009). Die meisten bulgarischen Jugendlichen absolvieren eine berufliche Erstausbildung als schulische Ausbildung.

Im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes aus dem Jahr 2003 bietet Bulgarien eine Ausbildungsform an, die als „Lehrlingsausbildung“ beschrieben wird, aber eher als aktive Arbeitsmarktinitiative beschrieben

werden könnte und sich allgemein an nicht qualifizierte Arbeitskräfte richtet. Arbeitsloser Arbeitnehmer aller Altersstufen erhalten während eines Zeitraums von 6 Monaten staatliche Unterstützung, um ein Praktikum zu absolvieren.

Die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang (mit jeweils acht Mitgliedern, vier von KNSB und vier von CL Podkrepa) wie die Arbeitgeberorganisationen im Vorstand der Nationalen Agentur für Berufsbildung vertreten, die u.a. die Aufgabe hat, mit den Sozialpartnern bei der Umsetzung koordinierte Maßnahmen für lebenslanges Lernen (Artikel 44 des Berufsbildungsgesetzes) zu kooperieren. Die Gewerkschaften gehören ebenfalls den 17 Expertenkommissionen des Ministeriums, von denen 16 verschiedene Wirtschaftssektoren abdecken, und einer sektorübergreifenden Kommission an, die für Leitlinien für die Berufsbildung zuständig ist (Artikel 49 des Berufsbildungsgesetzes aus dem Jahr 1999). Die Branchengewerkschaften sind gut aufgestellt, um bei der Beeinflussung des Berufsbildungsangebots eine führende Rolle zu spielen.

„Auszubildende“, die ein Praktikum absolvieren, erhalten einen Mindestlohn von 310 Lev monatlich und damit denselben Betrag wie gering qualifizierte Arbeitnehmer. Wichtigstes Thema ist die geringe Höhe des Mindestlohns und die Gewerkschaften setzen sich für eine kurzfristige Erhöhung des Mindestlohns auf 340 Lev für alle Arbeitnehmer ein.

Was die europäischen Prioritäten anbelangt, würde KNSB die Einführung EU-weiter

Qualitätsstandards, die Aufstellung von Programmen für den Informations- und Erfahrungsaustausch und die Öffnung von Lehrlingsausbildungssystemen für arbeitslose Erwachsene begrüßen.

Zusammenfassung – Zypern

In Zypern ist die Lehrlingsausbildung im Kontext eines breiteren Berufsbildungssystems sehr eingeschränkt. Das ursprüngliche System wurde mit dem Ausbildungsgesetz aus dem Jahr 1966 eingeführt.

Laut dem Jahresbericht des Bildungs- und Kulturministeriums für das Jahr 2011 besteht die Lehrlingsausbildung aus einem beruflichen Erstausbildungsprogramm, das sich an Schulabbrecher des formalen Bildungssystems im Alter zwischen 14 und 17 Jahren richtet. Im Oktober 2007 deckte die Regierung die chronischen Probleme des bestehenden Lehrlingsausbildungssystems auf, die an der mangelnden sozialen Anerkennung und an dem geringen Ansehen der Lehre, der fehlenden Anerkennung der Lehrlingszeugnisse als Qualifikation des Staates und des Arbeitsmarktes und den Kommunikations- und Koordinationsproblemen zwischen den beiden beteiligten Ministerien deutlich wird. Die Regierung beschloss daher die Einführung der neuen modernen Lehrlingsausbildung, die zurzeit entwickelt wird und ab dem Jahr 2015 voll funktionsfähig sein dürfte.

In einer Vergleichsstudie schätzte die Europäische Kommission die Zahl der Auszubildenden in Zypern auf 300, wobei dreimal so viele eine berufliche Erstausbildung machen. In Zypern waren 178 Jugendliche im Zeitraum 2011/2012 und 56 im Zeitraum 2012/2013 als Auszubildende registriert. Dabei ist das

Jahr 2012/2013 ist das letzte Jahr des alten Systems. Gleichzeitig meldeten sich 90 Jugendliche im ersten Jahr des neuen modernen Ausbildungssystems an (2012/2013).

Die Lehrlingsausbildung dauert insgesamt zwei Jahre. Das Verhältnis zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung ist auf 60:40 festgelegt.

Die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen (mit jeweils vier Mitgliedern) im 13-köpfigen Obersten Rat der Personalentwicklungsbehörde vertreten, die dafür verantwortlich ist, die Strategien und Systeme zur Förderung der Ausbildung und der Personalentwicklung zu formulieren. Die Gewerkschaften sind im selben Umfang wie die Arbeitgeber im Ausbildungsrat vertreten, der über die Spezialisierungen entscheidet, die in jedem Schuljahr angeboten werden. Sie sind ebenfalls im gleichen Umfang wie die Arbeitgeber in den fünf Ausbildungsausschüssen vertreten, die die Umsetzung des Systems in den einzelnen Provinzen überwachen und den Ausbildungsrat in Fragen wie der Beschäftigung von Auszubildenden und Ausbildungsverträgen beraten.

Auszubildende werden nicht als Arbeitnehmer angesehen und können daher keiner Gewerkschaft beitreten. Auszubildende in Sektoren, die durch Tarifvertrag gedeckt sind, werden von ihren Arbeitgebern für die Tage bezahlt, die sie am Arbeitsplatz verbracht haben. Auszubildende, die keinem Tarifvertrag unterliegen (z. B. Reinigungskräfte, Sicherheitspersonal, Hausverwalter, Kinderpfleger, Verkäufer und Büroangestellte), erhalten den gesetzlichen Mindestlohn. Es gibt jedoch zahlreiche Hinweise darauf, dass einige Auszubildende weniger als die vereinbarten Sätze erhalten.

Zusammenfassung – Dänemark

Dänemark verfügt über ein umfassendes und angesehenes Berufsbildungswesen, das auch ein umfassendes Lehrlingsausbildungsangebot beinhaltet.

Die Grundlage der Lehrlingsausbildung in Dänemark bildet das Berufsbildungsgesetz.

Es gibt keine spezifische gesetzliche Definition der Lehrlingsausbildung, wohl aber eine Erläuterung dessen, was die Lehrlingsausbildung beinhalten sollte (Artikel 1 des Gesetzes).

Die Abstimmung der statistischen Angaben über die Zahl der Auszubildenden ist schwierig. In einer Vergleichsstudie schätzte die Europäische Kommission die Zahl der Auszubildenden in Dänemark auf 95.000 (2009). Nach den neuesten Angaben des Ministeriums für Kinder und Bildung wurden 2007 88 172 Auszubildende, 2010 91 392 Auszubildende, dagegen 2011 nur 90 994 Auszubildende gezählt.

In der Regel dauert eine Lehrlingsausbildung drei bis dreieinhalb Jahre. Im Allgemeinen beträgt das Verhältnis zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung 66:33.

Das Ministerium für Kinder und Bildung wird vom nationalen Rat für Berufsbildung (*Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) bezüglich der Governance des allgemeinen Ausbildungsrahmens und der Definition von Richtlinien für Lehrinhalte und Leistungskontrollen beraten. Die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen im Vorstand des nationalen Rates vertreten und bilden

zusammen die Mehrheit. Sie sind im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen in den sogenannten "Berufsausschüssen" (*faglige udvalg*) vertreten, die innerhalb des allgemeinen, vom Nationalen Rat geschaffenen Rahmens die detaillierten Inhalte der Berufsbildung festlegen, insbesondere die Dauer und den Aufbau der Ausbildungsprogramme, ihre Ziele und die Bewertung sowie die Aufteilung zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung fest. Auf lokaler Ebene verfügen die Ausbildungseinrichtungen über Bildungs- und Ausbildungsausschüsse, die in Fragen der Lehrinhalte von Ausbildungsprogrammen beraten. Die Mehrzahl dieser Ausschussmitglieder wird von den „Berufsausschüssen“ ernannt, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im gleichen Umfang vertreten sind.

Auszubildende unterzeichnen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber, werden als Arbeitnehmer angesehen und können auf dieser Grundlage einer Gewerkschaft beitreten. Es gibt keine einheitliche Lehrlingsvergütung, da diese entsprechend den verschiedenen Tarifverträgen schwanken kann. So erhält beispielsweise ein Maurerlehrling im ersten Lehrjahr 65,60 Kronen pro Stunde, im zweiten Lehrjahr 79,70 Kronen, im dritten Lehrjahr 89,25 Kronen und im vierten Lehrjahr 105,25 Kronen (Stand: 1. März 2013).

Was die europäischen Prioritäten anbelangt, würde LO-D die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen unterstützen.

Zusammenfassung – Estland

Die Lehrlingsausbildung ist ein relativ neues Phänomen in Estland. Das Konzept wurde im Jahr 2002 im Rahmen eines Phare-Projekts eingeführt, dem ein vom ESF finanziertes

Anschlussprojekt (2005-2008) folgte. Im Jahr 2007 erließ das estländische Ministerium für Bildung und Forschung eine Verordnung zur Umsetzung der arbeitsbasierten Ausbildung, legte eine Reihe von Grundbedingungen für die Lehrlingsausbildung fest und setzte damit die Entwicklung fort. Im Jahr 2009 wurde ein Entwicklungsplan für das Berufsbildungssystem aufgelegt, der sich inzwischen dem Ende nähert. Zahlreiche Änderungen, die in der Strategie vorsehen sind, machen eine Gesetzesänderung erforderlich. Daher wurde ein neues Gesetz über Berufsbildungseinrichtungen vorgelegt und ist im September 2013 in Kraft getreten. Dieser Gesetzesentwurf sieht die Verknüpfung des Berufsbildungssystems mit dem estländischen Qualifikationsrahmen vor und fokussiert besonders auf eine neue Struktur berufsbildender Studiengänge, den Lernergebnisansatz bei der Gestaltung von beruflichen Standards und Berufsbildungsprogrammen, Qualifikationsanforderungen des Lehrpersonals und einer verbesserten Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Das neue Gesetz über Berufsbildungseinrichtungen sieht berufliche Qualifikationen bis zum Niveau 5 vor. Die Lehrlingsausbildung wird zwar nicht besonders erwähnt, wird aber offensichtlich von diesen neuen Vorschlägen betroffen sein.

In einer Vergleichsstudie schätzte die Europäische Kommission die Zahl der Auszubildenden in Estland auf 600 (2009). Diese Zahl sank im Zeitraum 2010-11 auf 564 und im Zeitraum 2011-12 auf 566.

Die Dauer der Lehrlingsausbildung ist verschieden. Einige dauern sechs Monate, andere vier Jahre; dies ist jedoch die Ausnahme, da die meisten Lehrlingsausbildungen drei bis dreieinhalb Jahre dauern. Das Verhältnis

zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung ist auf 66:33 festgelegt.

Die estländische Qualifikationsbehörde (*Sihtasutus Kutsekoda*) wurde im August 2001 gegründet. Zu seinen Hauptaufgaben gehört es, die Aktivitäten der sektoralen Kompetenzzräte zu organisieren und zu koordinieren, das register of occupational qualifications zu führen und die Entwicklung und Aktualisierung beruflicher Qualifikationsstandards auf der Basis der Entscheidungen der sektoralen Kompetenzzräte zu organisieren. Sowohl der estländische Arbeitnehmergewerkschaftsbund (TALO) als auch der estländische Gewerkschaftsverband (EAKL) sind im Aufsichtsrat vertreten. Aufgabe der sektoralen Kompetenzzräte ist es, die Vorschläge der verschiedenen Einrichtungen auszuwerten, eine Einigung über die Entwicklung beruflicher Qualifikationsstandards herbeizuführen und Berufsqualifikationen zu verleihen. Branchengewerkschaften sind in einigen sektoralen Kompetenzzräten vertreten und können daher an der Definition des Kernbereichs des Curriculums mitwirken.

Auszubildende unterzeichnen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber, werden als Arbeitnehmer angesehen und können auf dieser Grundlage einer Gewerkschaft beitreten. Die Auszubildenden erhalten während der Ausbildung am Arbeitsplatz den gesetzlichen Mindestlohn und eine Studienbeihilfe für die schulische Ausbildung.

Was die europäischen Prioritäten anbelangt, würde EAKL die Vorschläge befürworten, mit denen Mindeststandards, sowohl für die Ausbildung als auch für die Arbeitsbedingungen und die Finanzierung der Ausbildung sichergestellt werden sollen.

Zusammenfassung – Deutschland

Deutschland verfügt über ein umfassendes und angesehenes Berufsbildungswesen, das auch ein Lehrlingsausbildungsangebot beinhaltet.

Die Grundlage der Lehrlingsausbildung bildet das *Berufsbildungsgesetz* (BBiG) aus dem Jahr 2005, das u.a. die Inhalte und den Aufbau der Ausbildung, die Verantwortlichkeiten aller Akteure, die Vergütung, die Beurteilung und die Bedingungen für Ausbildungseinrichtungen und Ausbilder abdeckt <http://www.bmbf.de/de/1600.php>.

Gemäß Artikel 1 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes hat die Berufsausbildung die für die Ausbildung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln.

Die Abstimmung der statistischen Angaben über die Zahl der Auszubildenden ist schwierig. In einer Vergleichsstudie schätzte die Europäische Kommission die Zahl der Auszubildenden in Deutschland auf 1 659 259 (2009). Dagegen betrug die Anzahl der Auszubildenden im Jahr 2009 nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung 1 571 457, sank im Jahr 2010 auf 1 508 328 und im Jahr 2011 nochmals auf 1 460 658.

Die Lehrlingsbildung dauert in der Regel insgesamt drei Jahre. In bestimmten Fällen und/oder Sektoren kann die Ausbildung jedoch auch nur zwei bzw. dreieinhalb Jahre dauern. Das Verhältnis zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung ist auf 75:25 festgelegt.

Auf nationaler Ebene sind die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen (mit jeweils acht Mitgliedern) in der Leitung des Berufsbildungsinstituts vertreten, das häufig als das Berufsbildungsparlament Deutschlands beschrieben wird. Die Gewerkschaften sind maßgeblich an Entscheidungen über die Entwicklung und/oder Aktualisierung von Ausbildungsvorschriften für jedes der 344 Berufsprofile beteiligt. Die Gewerkschaften sind im gleichen Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen in den regionalen Landesausschüssen für Berufsbildung, die die Landesregierungen in Fragen der beruflichen Bildung beraten, sowie in den Berufsbildungsausschüssen der „Zuständigen Stellen“ vertreten, die unter anderem für die Überwachung der Lehrlingsausbildung (Überwachung der Ausbildungseinrichtungen, Beurteilung der Ausbildung und Organisation der Prüfungen) zuständig sind und in Sachen Lehrlingsausbildung beraten.

Auszubildende unterzeichnen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber, werden als Arbeitnehmer angesehen und können auf dieser Grundlage einer Gewerkschaft beitreten. In Deutschland wird die Ausbildungsvergütung durch Branchen- oder regionale Vereinbarungen gedeckt. Die Ausbildungsvergütung schwankt dementsprechend und war nach Angaben des Berufsbildungsinstituts im Jahr 2010 in Westdeutschland mit 986 EUR am höchsten für einen Maurerlehrling und mit 454 EUR am niedrigsten für einen Friseurlehrling.

Was die europäischen Prioritäten anbelangt, würde der DGB die Einführung von Mindeststandards für die Lehrlingsausbildung begrüßen; diese sollten einen Kompetenzrahmen für Ausbilder vorsehen, die auch Weiterbildung umfassen würde.

Zusammenfassung – Irland

Irlands angesehenes Lehrlingsausbildungssystem steht bezüglich der Folgen der Wirtschaftskrise unter großem Druck und befindet sich in einem Übergang. Im Jahr 2013 wurde die Zuständigkeit für die nationalen Lehrlingsausbildungsprogramme von der Nationalen Behörde für Ausbildung und Beschäftigung (*Foras Áiseanna Saothair - FÁS*) auf eine neue Aus- und Weiterbildungsbehörde SOLAS (*Seirbhís Oideachais Leanúnaigh Agus Scileanna*) übertragen.

Das Gesetz für Auszubildende (1959), das Gesetz über gewerbliche Ausbildung (1967) und das Gesetz über Arbeitsleistungen 1987/2009 bilden die Grundlage des irischen Lehrlingsausbildungssystems.

<http://www.irishstatutebook.ie/1959/en/act/pub/0039/print.html>

<http://www.irishstatutebook.ie/1967/en/act/pub/0005/index.html> <http://www.irishstatutebook.ie/1987/en/act/pub/0015/index.html>

Die Abstimmung der statistischen Angaben über die Zahl der Auszubildenden ist schwierig. In einer Vergleichsstudie schätzte die Europäische Kommission die Zahl der Auszubildenden in Irland auf 26 200 (2009). Nach den neuesten Zahlen der FÁS, gab es im Jahr 2009 20 369 Auszubildende (auf der Grundlage der kumulierten Anmeldungen während des vorangegangenen Vier-Jahres-Zeitraums), im Jahr 2010 13 267, im Jahr 2011 7 811 und im Jahr 2012 5 480 – das entspricht einem katastrophalen Rückgang. Ferner hat FÁS ein Programm für die Ausbildung von Lehrlingen, die entlassen wurden, aufgelegt.

Die Lehrlingsausbildung dauert in der Regel vier Jahre. Das Verhältnis zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung ist auf 80:20 festgelegt.

Bis heute umfasst die FÁS einen nationalen Ausbildungsberatungsausschuss bestehend aus 11 Mitgliedern, von denen vier die Sozialpartner vertreten (zwei für die Gewerkschaften und zwei für die Arbeitgeberorganisationen). Dieser Ausschuss hat regelmäßig für jeden Sektor Projektlenkungsgruppen eingesetzt, in denen die Gewerkschaften vertreten waren. Zu den Aufgaben dieser Gruppen gehört die Prüfung des Lehrlingsausbildungsprogramms, um sicherzustellen, dass es die entsprechenden Standards bezüglich der Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen, die für einen bestimmten Handwerksberuf erforderlich sind, erfüllt. Es gab ebenfalls einen Unterausschuss des nationalen Ausbildungsberatungsausschusses, der für die Akkreditierung und Anerkennung von Vorkenntnissen zuständig war und in dem die Gewerkschaften vertreten war. Ferner gibt es einen eigenen Beratungsausschuss für die Bauindustrie, in dem zwei Mitglieder den irischen Gewerkschaftskongress vertreten.

Auszubildende unterzeichnen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber, werden als Arbeitnehmer angesehen und können auf dieser Grundlage einer Gewerkschaft beitreten. Die Ausbildungsvergütung ist durch nationale Tarifverträge geregelt. Die im Jahr 2011 unterzeichnete Lohnvereinbarung im Baugewerbe sieht beispielsweise vor, dass ein Auszubildender im 1. Lehrjahr 33 %, im 2. Lehrjahr 50 %, im 3. Jahr 75 % und im 4. Jahr 90 % des nationalen Handwerkertarifs erhält.

Was die europäischen Prioritäten anbelangt, schlägt ICTU ein Programm für den Austausch von Informationen und bewährten Verfahrensweisen sowie die Zweckbindung von ESF-Mitteln für die Lehrlingsausbildung, insbesondere für die Ausbildung entlassener Lehrlinge vor.

Zusammenfassung – Italien

Italien verfügt über ein komplexes Berufsbildungswesen, das auch ein Lehrlingsausbildungsangebot umfasst. Die Steuerung, an der zahlreiche Akteure auf verschiedenen Ebenen beteiligt sind, ist komplex. Gemäß der italienischen Verfassung liegt die Gesetzgebungsbefugnis im Bereich Bildung ausschließlich beim Staat, während die Regionen exklusiv für die Berufsbildung zuständig sind.

Die Grundlage der Lehrlingsausbildung bildet das im Jahr 2011 verabschiedete konsolidierte Lehrlingsausbildungsgesetz (*Testo Unico sull'Apprendistato*).
<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decretolegisl:2011-09-11:167@originale>

Das neue Gesetz definiert die Lehrlingsausbildung als unbefristeten Arbeitsvertrag, der auf die Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen ausgerichtet ist (Artikel 1 Absatz 1).

Die Abstimmung der statistischen Angaben über die Zahl der Auszubildenden ist schwierig. In einer vergleichenden Studie schätzte die Europäische Kommission die Zahl der Auszubildenden in Italien im Jahr 2009 auf 644 600 und die Zahl der Schüler in ausbildungsähnlichen Systemen auf 976 000. Nach offiziellen Angaben gab es im Jahr 2008 645 385, im Jahr 2009 594 668, im Jahr 2010 541 874 und nach vorläufigen Angaben im Jahr 2011 504 558 Auszubildende, was einem eindeutigen und dramatischen Rückgang entspricht.

Wie in den verschiedenen Tarifverträgen festgelegt, dauert die Ausbildung in der Regel nicht mehr als drei Jahre, beträgt

aber in bestimmten Handwerksberufen fünf Jahre. Ein festes Verhältnis zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung gibt es nicht; es ist jedoch vorgesehen, dass Auszubildende über einen Zeitraum von drei Jahren mindestens 120 Stunden Ausbildung außerhalb des Arbeitsplatzes erhalten.

Das neue Gesetz hat die Governance des Lehrlingsausbildungssystems auf die Sozialpartner übertragen. Die Grundlage hierfür bilden die zwischen den repräsentativen Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisationen unterzeichneten Verträge. Die Branchenvereinbarungen regeln spezifische Rechte und Verantwortlichkeiten. Sie legen die Dauer der Ausbildung fest und erläutern die Ausbildungsbedingungen für den Erwerb der beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen im Zusammenhang mit den Berufsprofilen. Die drei größten Gewerkschaftsverbände sind Mitglied des „speziellen technischen Organs“, das mit dem neuen Gesetz eingeführt wurde, um die Koordination der Lehrlingsausbildung zu verbessern. Darüber hinaus sind die Gewerkschaften im selben Umfang wie die Arbeitgeberorganisationen im Vorstand der 21 sektoralen berufsübergreifenden gemeinsamen Fonds vertreten, die die berufliche Weiterbildung in den Unternehmen finanzieren.

Auszubildende unterzeichnen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber, werden als Arbeitnehmer angesehen und können auf dieser Grundlage einer Gewerkschaft beitreten. Die Ausbildungsvergütung ist in nationalen Tarifverträgen festgelegt. Gemäß dem Gesetz aus dem Jahr 2010 kann die Ausbildungsvergütung um zwei Stufen des Höchstbetrags, der tarifvertraglich für diese Vergütungsgruppe festgelegt ist, heraufgesetzt werden, wenn sie die Aufgaben oder Funktionen eines

Facharbeitern ausführen. Alternativ dazu können sie auch prozentual entlohnt werden.

Was die europäischen Prioritäten anbelangt, sind die italienischen Gewerkschaften der Ansicht, dass jede EU-Initiative auf einer Beteiligung der Gewerkschaften an der Governance der Lehrlingsausbildung bestehen und die Zweckbindung von ESF-Mitteln für diese Ausbildung vorsehen sollte.

Zusammenfassung – Niederlande

Die Niederlande verfügen über ein breites und angesehenes Berufsbildungswesen, das das Angebot einer Lehrlingsausbildung sowie eine schulische Ausbildung vorsieht. Es gibt zwei Bildungswege für den Erwerb einer Berufsqualifikation: den arbeitsbasierten Bildungsweg (*beroepsbegeleidende leerweg – BBL*) und den schulischen Bildungsweg (*beroepsopleidende leerweg – BOL*). Die Originalität des niederländischen Systems beruht auf der Tatsache, dass die Berufsqualifikationen dieselben sind und denselben Wert haben; daher ist ein Wechsel zwischen den Bildungswegen möglich.

Das Berufsbildungsgesetz (*Wet Educatie en Beroepsopvoeding*) aus dem Jahr 1995 bildet die Grundlage des modernen Berufsbildungswesens. Die Lehrlingsausbildung fokussiert auf die theoretische und praktische Vorbereitung der Ausübung eines Berufs, für den eine berufliche Qualifikation erforderlich oder angemessen ist. Die Lehrlingsausbildung fördert ebenfalls die allgemeine Bildung und die persönliche Entwicklung und leistet einen Beitrag zur Gesellschaft (Artikel 1.2.1.2).

Das System befindet sich zurzeit im Umbruch. Im Jahr 2011 hat das Bildungs-, Kultur- und Wissenschaftsministerium einen Aktionsplan „Fokus auf handwerklicher Tätigkeit“ vorge-

legt und einer neuen Stiftung, „Kooperation zwischen Berufsbildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt“ (der sogenannten SBB) eine zentrale beratende Funktion übertragen. Diese hat im Januar 2012 ihre Arbeit aufgenommen. Die SBB wird von 17 sektoralen Wissenszentren unterstützt, die für die Zulassung und Unterstützung von Unternehmen, die Praktika anbieten, sowie für den Aufbau und die Aufrechterhaltung der Qualifikationsstruktur zuständig sind.

Die Dauer der Lehrlingsausbildung ist verschieden. Sie kann, je nach Ausbildungsniveau, zwei, drei oder vier Jahre dauern. BBL-Lehrlinge verbringen mindestens 60 % ihrer Ausbildungszeit am Arbeitsplatz; die Praktika für BOL-Schüler sollten mindestens 20 % ihrer Ausbildungszeit entsprechen.

Die Abstimmung der statistischen Angaben über die Zahl der Auszubildenden ist schwierig. In einer vergleichenden Studie schätzte die Europäische Kommission die Zahl der Auszubildenden im Jahr 2009 auf 171 900 und die Zahl der Schüler in ausbildungsähnlicher schulischer Ausbildung auf 351 800. Nach offiziellen niederländischen Angaben betrug ihre Anzahl im Jahr 2009 167 100 bzw. 348 000, im Jahr 2010 169 100 bzw. 356 200 und im Jahr 2011 159 200 bzw. 356 200.

Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sind im gleichen Umfang im Vorstand des neuen SBB und in ihren drei thematischen Beratungsausschüssen (Qualifikationen und Prüfungen, Arbeitsvermittlung und Effizienz) vertreten. Sie entscheiden separat über Berufsprofile und übertragen anschließend die Aufgabe der Entwicklung und/oder Anpassung der Qualifikationen an die Wissenszentren, in denen sie ebenfalls im gleichen Umfang vertreten sind.

BBL-Auszubildende unterzeichnen einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber, BOL-Schüler dagegen nicht. Beide können einer Gewerkschaft beitreten, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist für BBL-Auszubildende jedoch wichtiger, da sie durch Branchenverträge gedeckt sind.

Was die europäischen Prioritäten angeht, sollte ein EU-Vorschlag das Thema Wirtschaftswachstum angehen, da dies von entscheidender Bedeutung ist, um die Arbeitsplätze anzubieten, die ausgebildete Lehrlinge erfordern.

Zusammenfassung – Spanien

Spanien ist eines von drei EU-Mitgliedsländern, das bis vor Kurzem nur eine schulische berufliche Erstausbildung angeboten hat. Die Verantwortlichkeiten sind zwischen der nationalen und der regionalen (*Comunidades Autónomas*) geteilt.

Das Organgesetz über Qualifikationen und Berufsbildung (2002), mit dem das nationale System für Berufsqualifikationen und Berufsausbildung eingeführt wurde, das Bildungsgesetz (2006), mit dem schulische Berufsausbildung, einschließlich eines vorgeschriebenen arbeitsbasierten Moduls eingeführt wurde, und ein neuer königlicher Erlass, der die Basis für die duale Berufsausbildung bildet und im November 2012 verabschiedet wurde, bilden die Grundlage dieser Ausbildung. Der neue königliche Erlass sieht fünf verschiedene Möglichkeiten für die Entwicklung der Berufsbildung vor, unter anderem eine Ausbildung, die in einem zugelassenen und anerkannten Betrieb und einer Ausbildungseinrichtung erfolgt und darin besteht, bestimmte Arbeitsplatzmodule

anzubieten, die die Module ergänzen, die in den Ausbildungseinrichtungen vermittelt werden (Artikel 3).

In einer vergleichenden Studie schätzte die Europäische Kommission die Zahl der Schüler in ausbildungsähnlicher schulischer Ausbildung im Jahr 2009 auf 271 300. Nach Angaben des Bildungs-, Kultur- und Sportministeriums haben 167 322 Schüler der beruflichen Erstausbildung während des Schuljahres 2009/2010 das vorgeschriebene arbeitsbasierte Modul abgeschlossen. Das neue duale Berufsausbildungssystem befindet sich im Versuchsstadium und es wurden Vorkehrungen für 4 000 Auszubildende getroffen.

Gemäß dem Bildungsgesetz umfasst die schulische berufliche Erstausbildung 2 000 Stunden; das entspricht zwei Schuljahren. Die Ausbildung sieht am Ende des Zyklus ein vorgeschriebenes arbeitsbasiertes Modul vor, das 400 bis 600 Stunden umfasst; das entspricht 20-30 % des gesamten Ausbildungsprogramms.

Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen werden im Rahmen des allgemeinen Rates für Berufsausbildung und des staatlichen Schulrates zur Umsetzung des Berufsbildungssystems konsultiert. Während der allgemeine Rat für Berufsausbildung aus 77 Mitgliedern besteht, von denen 28 Gewerkschaftsvertreter sind (4 von den Gewerkschaftsverbänden, 20 von den Lehrgewerkschaften und 4 von den Büro- und Personalgewerkschaften), besteht der staatliche Schulrat aus 107 Mitgliedern, von denen nur 4 Gewerkschaftsvertreter sind. Die Gewerkschaften sind ebenfalls in den 78 gemeinsamen sektoralen Ausschüssen an den Diskussionen über berufliche Bildung beteiligt.

Bis heute unterzeichnen die Schüler keinen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber, sie gelten nicht als Arbeitnehmer und können daher nicht Mitglied einer Gewerkschaft werden. Was das Arbeitsentgelt und die Arbeitsbedingungen anbelangt, sieht der neue königliche Erlass vor, dass die Vergütung der Arbeitnehmer, die in Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, tarifvertraglich festgelegt wird und für die geleisteten Arbeitsstunden auf keinen Fall unter dem branchenübergreifenden Mindestlohn liegen darf (Artikel 9).

Was die europäischen Prioritäten anbelangt, sollte die EU nach dem Dafürhalten der spanischen Gewerkschaften Vorschläge vorlegen, die Mindeststandards für die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie für die Finanzierung der Lehrlingsausbildung sicherstellen.

Zusammenfassung – Vereinigtes Königreich

Das Vereinigte Königreich verfügt über eine dezentrale Lehrlingsausbildung mit unterschiedlichen Systemen in England, Wales, Schottland und Nordirland. Die Lehrlingsausbildung in England wird derzeit im Rahmen der Richard-Reform überarbeitet.

Die Grundlage der Lehrlingsausbildung in England und Wales bildet beispielsweise das *Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act* aus dem Jahr 2009.

Zwar gibt es keine spezifische gesetzliche Definition der Lehrlingsausbildung, wohl aber eine Definition der Bedingungen, die für den Abschluss einer Lehrlingsausbildung erfüllt sein müssen.

Die Abstimmung der statistischen Angaben über die Zahl der Auszubildenden ist schwierig. In einer vergleichenden Studie schätzte die Europäische Kommission, dass in England 239 000 Lehrlinge ihre Ausbildung im Schuljahr 2008/2009 begonnen haben und dass es 2009 im Vereinigten Königreich 279 700 Auszubildende gab. Nach neuesten Angaben des Ministeriums für Unternehmen, Innovation und berufliche Qualifizierung haben 2011/2012 520 000 Lehrlinge ihre Ausbildung begonnen; das entspricht einem Anstieg von 13,9 % gegenüber 2010/2011.

Die Dauer der Lehrlingsausbildung ist verschieden. Die Ausbildung in einem technischen Beruf kann dreieinhalb bis vier Jahre dauern. Vor August 2012 dauerte eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe üblicherweise zwischen drei und 12 Monaten. Inzwischen darf keine Ausbildung weniger als zwölf Monate dauern. Zwar gibt es kein festes Verhältnis zwischen arbeitsbasiertem Lernen und schulischer Ausbildung. Lehrlinge müssen jedoch mindestens 280 Stunden geleitetes Lernen erhalten, von denen 100 oder 30 % (es gilt der jeweils größere Wert) außerhalb des Arbeitsplatzes erteilt werden müssen.

Die britische Kommission für Beschäftigung und Qualifikationen berät die Regierung des VK in Fragen der Qualifikations- und Beschäftigungspolitik und von den 25 Kommissionsmitgliedern sind 4 Gewerkschaftsvertreter. In England legt beispielsweise das Ministerium für Unternehmen, Innovation und berufliche Qualifizierung jährlich seine politischen Prioritäten fest, während die *Skills Funding Agency* die Politik des Ministeriums umsetzt. Zur *Skills Funding Agency* gehört der *National Apprenticeship Service*,

in dessen Beratendem Ausschuss der Trades Union Congress TUC vertreten ist. Der TUC ist ebenfalls im *Apprentices Stakeholder Board* vertreten, der den *National Apprenticeship Service* berät. Auf Branchenebene sind die Gewerkschaften in die Arbeiten einiger sektoralen Kompetenzräte eingebunden, die von Arbeitgebern geführt werden.

Auszubildende unterzeichnen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber, werden als Arbeitnehmer angesehen und können auf dieser Grundlage einer Gewerkschaft beitreten. Wenn es keinen Tarifvertrag gibt, wird die Lehrlingsausbildungsvergütung durch die Bezahlung der Arbeitnehmer abgedeckt. Wo dies nicht der Fall ist, gibt es den nationalen Mindestlohn für Auszubildende, der im Jahr 2010 eingeführt wurde. Im Oktober 2013 beträgt der landesweite Mindeststundensatz £2,68 für Auszubildende im ersten Lehrjahr, die noch keine 19 Jahre alt sind.

Auszubildende über 19 Jahre erhalten im 1. Lehrjahr denselben Stundensatz. Auszubildende, die älter als 19 Jahre sind (nicht im ersten Lehrjahr), sollten eine höhere Bezahlung erhalten - und zwar den Satz, der für diese Altersgruppe gilt; das sind £5,03 für die 18- bis 20-Jährigen und £6,31 für die, die 21 Jahre und älter sind. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass 20 % der Auszubildenden nicht den vorgesehenen Stundensatz erhalten.

Anhang 3 - Methoden

Nach dem ursprünglichen Beschluss des EGB sollten die in der Studie betrachteten Länder von der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen auf der Grundlage folgender qualitativer und geografischer Kriterien ermittelt werden:

- mindestens drei Länder mit einem Lehrlingsausbildungs- / dualen Ausbildungssystem,
- mindestens der Länder, in denen die Lehrlingsausbildung vor Kurzem (seit dem Jahr 2005) reformiert wurde,
- mindestens zwei Länder, in denen derzeit Reformen stattfinden,
- mindestens zwei Länder aus Mittel- und Osteuropa.

Die erste Sitzung des Projektlenkungsausschusses fand am 20. Februar 2013 in den Räumen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) statt. In dieser Sitzung wurde beschlossen, dass Bulgarien, Zypern, Dänemark, Estland, Deutschland, Italien, Irland, die Niederlande, Spanien und das Vereinigte Königreich die Länder wären, die sich am besten für eine Untersuchung eignen würden.

Es wurde vereinbart, dass ein Forschungsmitarbeiter von unionlearn für jede Fallstudie eine zweitägige Reise unternehmen würde. Die Sitzungen würden von den verschiedenen nationalen Mitgliedern der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen vorbereitet. Jeder Besuch würde mit einem Interview des Mitglieds der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen und anderen nationalen Gewerkschaftsverbänden und/

oder Gewerkschaften beginnen, an die sich Interviews mit Vertretern der Arbeitgeberorganisationen und der staatlichen Stellen, entsprechend den nationalen Umständen entweder des Bildungs- oder Arbeitsministeriums, anschließen würden. Am 2. Tag würde der Forschungsmitarbeiter von unionlearn eine Arbeitsstätte besuchen und, soweit möglich und angemessen, den Personalleiter (Arbeitgeber), einen Ausbilder/Lehrer und/oder einen Lehrling befragen. Es wurde vereinbart, dass die Arbeitsstättenbesuche verschiedene Branchen des privaten und des öffentlichen Sektors und sowohl Kleinals auch Mittel- und Großunternehmen abdecken sollten.

Während der Vorbereitungen dieser Besuche wurde ebenfalls beschlossen, dass die Mitglieder der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen Material zur Lehrlingsausbildung auf nationaler Ebene sammeln und an die Forschungsmitarbeiter von unionlearn weiterleiten würden, damit diese besser auf die Besuche vor Ort vorbereitet wären.

Auf der Grundlage eines Vorschlags für Interviewfragen, der von unionlearn vorgelegt wurde, begann ein Konsultationsprozess, der bis zum 7. März 2013 per E-Mail fortgesetzt wurde. Zu diesem Termin stellte der eingeschränkte Lenkungsausschuss die Liste mit den Punkte fertig, die die Grundlage für die offenen Interviews bilden sollten.

Die Besuche fanden in der Zeit von Mitte April bis Mitte Juni in dieser Reihenfolge statt: Vereinigtes Königreich (11.-12. April),

Estland (15.-16. April), Spanien (18.-19. April), Irland (22.-23. April), Deutschland (14.-15. Mai), Bulgarien (22.-23. May), Italien (27.-28. Mai), Dänemark (30.-31. Mai), Zypern (6.-7. Juni) und Niederlande (10.-11. Juni).

In allen zehn Ländern fanden Interviews mit Gewerkschaftsorganisationen, Arbeitgeberorganisationen und Behörden statt. Arbeitsstättenbesuche waren jedoch nur in sechs Ländern angemessen, entweder weil es in einigen Ländern keine duale Ausbildung gibt oder weil ein von einer Gewerkschaftsorganisation Forschungsmitarbeiter keinen Zutritt erhielt. Vier Arbeitsstätten gehörten zum Privatsektor, zwei zum öffentlichen Sektor. Sie waren wie folgt verteilt: zwei große nationale Tochtergesellschaften von multinationalen Unternehmen, die Guinness-Brauerei in Dublin und Daimler Benz in Berlin; eine mittelgroße Tochtergesellschaft eines multinationalen Unternehmens, Thermo Fisher Scientific in Roskilde; ein großes Kaufhaus in Tallinn, Kaubamaja; ein Stadtrat in St Emondbury und das 5. Allgemeine Krankenhaus für Aktive Behandlung in Sofia.

Nach dem Besuch verfasst der Wissenschaftsmitarbeiter von unionlearn einen Entwurfsbericht – ein Destillat aus Fachliteraturrecherchen und Informationen aus den Interviews – für jedes Land und sandte ihn an das jeweilige Mitglied der EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen. Aus sieben Ländern gingen teils sehr ausführliche Anmerkungen zu diesen Berichten ein.

Während der Besuche vor Ort wurde deutlich, dass Anzahl der Fragen den vorgesehenen Zeitrahmen sprengte. Daher wurde es nötig, auf bestimmte Themen zu fokussieren, die für Gewerkschaften und Auszubildende von praktischem Interesse sind: die Beteiligung

der Gewerkschaften an der Governance der Lehrlingsausbildungssysteme und Vorschläge der Gewerkschaften zur Sicherstellung der Qualität von Lehrstellen auf nationaler und europäischer Ebene.

Die EGB-Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen trat am 4. Juni 2013 zusammen und der Forschungsmitarbeiter von unionlearn legte bei dieser Gelegenheit einen Fortschrittsbericht vor.

Am 19. Juli 2013 wurde dem EGB und den zehn nationalen Koordinatoren ein Berichtsentwurf zur Stellungnahme übermittelt. Die endgültigen Stellungnahmen wurden in diese endgültigen Entwurf eingearbeitet.

Dieser Bericht war alles in allem eine echte Teamleistung.

Anhang 4 – Ausgewählte Bibliographie

- Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009 <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/contents>
- Bispinck, R & Schulten, T, *Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany*, WSI-Diskussionspapier, Nr. 178, December 2011
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Wie Entstehen Ausbildungsberufe?*, Bonn, 2003
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen..*, Bonn, 2006
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 Vorversion 13.05.2013*, Bonn, 2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsbericht*, Bonn, 2013
- BusinessEurope, *How to improve the quality and image of Apprenticeships*, Brussels, 2012
- BusinessEurope, CEEP, ETUC and UEAPME, *Framework Agreement on Inclusive Labour Markets*, 2010
- CCNL – *per I quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, Banca editrice, Roma, 2012
- Cedefop, *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*, Thessaloniki. 2008
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Bulgaria 2011*, Thessaloniki, 2011
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Cyprus 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Denmark 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Estonia 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *Germany - VET in Europe - Country Report 2011*, Thessaloniki, 2011
- Cedefop, *VET in Europe - Country Report: Ireland 2011*, Thessaloniki, 2011
- Cedefop, *Italy - Vet in Europe - Country Report 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *Netherlands - Vet in Europe - Country Report 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *Spain - VET in Europe - Country report 2012*, Thessaloniki, 2012
- Cedefop, *UK - VET in Europe - Country report 2011*, Thessaloniki, 2011
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Jaarboek onderwijs in cijfers 2012*, den Haag, 2012
- *Classificazione delle professioni*, <http://www.istat.it/it/archivio/18132>
- *Collective Arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid 2012*
- Commission européenne, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013

-
- Commission européenne, *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Brussels, 2012
 - Commission européenne, *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, Brussels, 2013
 - Dansk Byggeri Et Fagligt Fælles Forbund, *Bygningsoverenskomsten*, Copenhagen, 2012
 - Dansk Byggeri Et Fagligt Fælles Forbund, *Overenskomst 2012 for Murer- og Murerarbejdsmandsarbejde*, Copenhagen, 2012
 - Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, *Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.*
 - Department for Business Innovation and Skills, *Apprentice Pay Survey 2011*, 2011
 - Department for Business Innovation and Skills, *Specification of Apprenticeship Standards for England*, 2011
 - DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2012*, Berlin, 2012
 - EEF – the Manufacturers Organisation, *EEF's Response to the Richard Review on Apprenticeships Call for Evidence*
 - Estonian Ministry of Education and Research, *Development Plan for the Estonian Vocational Education and Training System 2009-2013*, Tartu 2009
 - Eurofound, *Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people*, Dublin, 2012
 - Eurostat, *European Union Labour force survey - annual results 2012*. 2012
 - Field S., Kis V. and Kuczera M., *A Skills beyond Schools Commentary on Spain*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, 2012
 - Fundeon, *Handboek Vakman GWW*
 - *First Italian Referencing report to the European Qualifications Framework*, 2012
 - *Electrical Curriculum*, FÁS, 2006
 - Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2013*
 - Foras Áiseanna Saothair, *Apprenticeship review – Background Issues Paper*, 2013
 - Fundeon, *Handboek Vakman GWW*
 - IG Metall, *Erfolgreiche Interessenvertretung für duale Studierende*, Frankfurt am Main, 2012
 - ILO, *Overview of Apprenticeship systems and issues - ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, 2012, p 20.
 - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, *Monitoraggio sull'Apprendistato XIII Rapporto*, Rome, 2012
 - Kis V., *Learning for Jobs*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Ireland, 2010
 - KNSB, *Memorandum on Social- political and Socio-economic Development of Bulgaria (2013-2017)*, (кнсб, меморандум за обществено-политическото и социално-икономическото развитие на България 2013 – 2017г.)
-

-
- Lakies T & Nehls H, *Berufsbildungsgesetz – Basiskommentar*, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2007
 - Magnidias, Elias, *CY VET System*, Meeting of Directors General for Vocational Education and Training, Lefkosia, October 21-23, 2012
 - Ministerio de Educación y Ciencia, *National Systems for Qualifications and VET*, Madrid, no date
 - Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016*, 2013
 - Ministry of Education and Children, *Fact sheets, Initial Vocational Education and Training Programmes*, <http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Upper-secondary-education/Initial-Vocational-education-and-training-programmes>
 - Ministry of Education and Culture, *Annual Report 2011*, Nicosia, 2012
 - Ministry of Education, Culture and Science, *Key Figures 2007-2011*, den Haag, 2012
 - Ministry of Education and Science, *National Strategy for Continuing Vocational Training 2005-2010*, Sofia, 2004
 - National Education Authority, Danish Ministry of Education, *The Danish Vocational Education and Training System, 2nd Edition*, Copenhagen, 2008
 - National Apprentices Service, *Business Plan 2012-13*, 2012
 - National Qualifications Authority of Ireland, *Referencing of the Irish National Framework of Qualifications (NFO) to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)*, 2009
 - OCDE, *Off to a good start? Jobs for Youth, Position Paper*, OCDE, Paris. 2010. <http://www.oecd.org/dataoecd/0/34/46717876.pdf>
 - OCDE, *Skills beyond School – Post-secondary vocational education and training in the Netherlands*, Paris, 2013
 - Ryan P, *The Institutional Requirements Of Apprenticeship: Evidence From Smaller EU Countries*, International Journal of Training and Development, Volume 4, Issue 1, March 2002, pp. 42–65.
 - SBB, *Work Placement in the Netherlands*, Zoetermeer, 2012
 - Simon Field, José-Luis Álvarez-Galván, Fabrice Hénard, Viktória Kis, Małgorzata Kuczera and Pauline Musset, *A Skills beyond School Review of Denmark*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Paris, 2012
 - Steedman, H, *The State of Apprenticeship in 2010*, Centre for Economic Performance, London School of Economics, London, 2010
 - Strand, T, *Presentation of Danish experiences with dual training systems*, EU Expert conference 'Youth: Employment and Inclusion in Times of Crisis' 26-27 April 2012, Horsens, Denmark
 - *The referencing document of the Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework*, February, 2012
-

-
- Trades Union Congress, *Apprentices Toolkit*, 2012
 - Trades Union Congress, *The Richard Review of Apprenticeships*, 2012
 - UILCA, *Apprendisti in Banca*, Rome, 2012
 - Union General de Trabajadores, *UGT ante la Formación Profesional Dual*, 2012
 - UNISON, *Fair Pay or Cheap Labour? Why apprentices should be covered by the NMW*, *UNISON Submission to the Low Pay Commission*, 2008
 - UNISON, *Negotiating apprenticeship schemes in your workplace*, 2011

Anhang 5 – Interviewpartner

Bulgarien

- Maria Andreeva, stellvertretende Direktorin der Arbeitsvermittlungagentur, zuständig für Programme und Projekte (*агенция по заетостта*)
- Dr. Peter Bukov, stellvertretender Direktor des 5. Allgemeinen Krankenhauses für aktive Behandlung
- Krustyo Kapanov, Ehrenvorsitzender der nationalen Handwerkskammer (*Национална занаятчийска камара*)
- Stefka Limanska, Leiter der Abteilung berufliche Bildung, Ministerium für Arbeits- und Sozialpolitik
- Ivalyo Naydenov, staatlicher Experte, Ministerium für Arbeits- und Sozialpolitik
- Diana Naydenova, leitende Expertin, Abteilung Arbeitsmarkt, Verband der unabhängigen Gewerkschaften Bulgariens (*Конфедерация на независимите синдикати в България - КНСБ*)
- Diana Naydenova, Geschäftsführerin, Abteilung Aus- und Weiterbildung & Projekte, Verband der unabhängigen Gewerkschaften Bulgariens (*Конфедерация на независимите синдикати в България - КНСБ*)
- Ivan Vladov, Vorsitzender der nationalen Handwerkskammer (*Национална занаятчийска камара*)

Zypern

- Theodoros Giovanni, Politikbeauftragter für Arbeitsbeziehungen und Sozialpolitik, zypriotischer Arbeitgeber- und Unternehmerverband
- Elias Margadjis, Leiter der Abteilung Sekundäres technisches und berufsbildendes Unterrichtswesen, Ministerium für Bildung und Kultur
- Maria Mikellides, leitende Mitarbeiterin im Bereich Produktivität des Produktivitätszentrum Zyperns
- Nikos Nikolaou, Geschäftsführer, SEK Gewerkschaftsschule, Arbeitnehmerverband Zyperns
Andreas Polydorou, Ausbilder, Produktivitätszentrum Zyperns

Dänemark

- Steen Johansen, Teamleiter Formbau, Thermo Fisher Scientific
- Lars Mortensen, Generaldirektor der Abteilung Höhere Sekundarausbildung und Erwachsenenbildung, Ministerium für Kinder und Bildung
- Morten Olesen, Wartungsmanager, Thermo Fisher Scientific
- Morten Smistrup, leitender Politikbeauftragter, Abteilung Arbeitsmarkt und Weiterbildung, Landsorganisationen i Danmark
- Alexander Sorensen, Auszubildender, Thermo Fisher Scientific
- Torben Strand, Standortmanager, Thermo Fisher Scientific
- Sidse Frich Thygesen, leitender Berater, Dansk Byggeri

Estland

- Meeli Kaldma, Direktorin, Teeninduskool
- Elle Pütsepp, Präsidentin, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing
- Helge Reier, Gewerkschaftsvertreterin, Kaubamaja
- Viktoria Šakreskaja, Auszubildende, Kaubamaja
- Marek Sepp, Vorsitzender, Eesti Tööandjate Keskliit
- Triinu Sõelsep, Koordinator für internationale Angelegenheiten, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing
- Piret Suitsu, Direktor, Kundendienst und Humanressourcen, Kaubamaja
- Kalle Toom, Leiter der Abteilung Berufsbildung, Bildungs- und Forschungsministerium Estlands
- Kaja Toomsalu, Sekretärin, Tarifverhandlungen und Lohnpolitik, Eesti Ametiühingute Keskliit

Deutschland

- Wilfried Malcher, Geschäftsführer, Bildungspolitik und Berufspolitik, Handelsverband Deutschland
- Hermann Nehls, leitender Politikbeauftragter, Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit, Bundesvorstand, Deutscher Gewerkschaftsbund
- Beate Rudolph, IG Metall, Betriebsrat, Daimler Benz Berlin
- Peter Thiele, Abteilungsleiter, Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Irland

- Fiona Briggs, Politikbeauftragte, Construction Industry Federation
- Eamon Devoy, Generalsekretär, Technical, Electrical & Engineering Union
- Chris Feeney, Berater, [Foras Áiseanna Saothair](#)
- Aidan Kenny, stellvertretender Generalsekretär, Teachers Union of Ireland
- Martin Lynch, Assistant Director General, [Foras Áiseanna Saothair](#)
- Tony Maher, Craft Convenor, Diageo
- Julie Mannion, Berater, [Foras Áiseanna Saothair](#)
- Lloyd Massey, Auszubildender, Diageo
- Martin McMahon, Berater, [Foras Áiseanna Saothair](#)
- Christy McQuillan, Gewerkschaftsorganisation, Services Industrial Professional and Technical Union
- Jim Moore, Landessekretär, Union of Construction Allied Trade and Technicians
- Colin O'Brien, Standortleiter, Diageo
- Joanne O'Connor, Beraterin, Construction Industry Federation
- Margaret O'Shea, Personaldirektorin, Society of the Irish Motor Industry
- Brendan O'Sullivan, Generalsekretär, Building & Allied Trades Union
- Peter Rigney, Industriebeauftragter, Irish Congress of Trade Unions
- Alan Shaw, Auszubildender, Diageo
- Billy Wall, Generalsekretär, Operative Plasterers & Allied Trades Society of Ireland

Italien

- Costanza Bettoni, Direktor, Abteilung Berufsbildung, Tecnostruttura
- Gianni Biagi, Direktor, Abteilung Ausbildung und Anleitung, Region Toscana
- Silvia Ciuffini, Direktor, Arbeitsmarkt und Ausbildung, Confartigianato
- Fabrizio Dacrema, Politikberater, Bildungs- und Ausbildungspolitik, Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- Sandra D'Agostino, Manager, Abteilung Methoden und Instrumente der Fertigkeiten- und Wissensvermittlung, Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori
- Maurizio De Carli, Berater, Abteilung Tarifverhandlungen, Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa
- Guido Lazzarelli, Direktor, Beschäftigung und Gewerkschaftsbeziehungen, Confcommercio
- Elvira Massimiano, Manager, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, Confesercenti
- Milena Micheletti, Politikberaterin, Arbeits- und Ausbildungspolitik, Unione Italiana del Lavoro

-
- Livia Ricciardi, Politikberater, Arbeitsmarktpolitik, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
 - Emanuele Rossi, Politikberater, Abteilung Organisieren, Unione Italiana del Lavoro Credito Esattorie e Assicurazioni
 - Lucia Scarpitti, Managerin, Beratung und Schulung, Strategien der Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen,
 - Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik
 - Luc Sciarretta, Sprecher der Auszubildenden, Abteilung Berufsbildung, Tecnostruttura
 - Lucia Valente, Ratsmitglied, zuständig für Beschäftigung, Region Lazio

Niederlande

- Stef Beek, Politikberater, Berufsbildung, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft
- Alike Boeuf, Praktikantenberater, Fundeon
- Isabel Coehen, leitende Politikberaterin für Berufsbildung, Federatie Nederlandse Vakbeweging,(FNV)
- Gertrud van Erp, leitende Politikberaterin für Berufsbildung, VNO-NCW MKB
- Juliana Jonker, Politikberaterin, Abteilung Kommunikation und Marketing, FNV Bondgenoten
- Heleen de Boer, Politikberaterin, Berufsbildung, FNV Bouw
- Thea van den Boom, leitende Politikberaterin, Berufsbildung, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft

Spanien

- Mario Rodríguez Alvariño, Berater, Union General de Trabajadores
 - Mariano del Castillo, Direktor des Instituto de Técnicas Educativas, Confederación Española de Centros de Enseñanza
 - Ruben Castro, Student, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*
 - Carmen Santamaría Estefanía, Direktorin, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*
 - David Gil Garrido, Orientación (Orientierung), Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*
 - Carlos Gunquera, Student, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*
 - Soledad Iglesias, stellvertretende Generaldirektoring, Orientación y Formación Profesional, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
 - Jose Luis Benítez Navarro, Studienleiter, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*
-

Vereinigtes Königreich

- Kirsty Downes, Auszubildende, St Edmundsbury Borough Council
- Mark Johnson, Unison Abteilungssekretär, St Edmundsbury Borough Council
- Fred Grindrod, Lehrlingsausbildungspolitik und Kampagnen, Trade Union Congress
- Tanya Lawes, Lehrlingsausbildungseinheit, Department for Business Innovations and Skills
- Verity O'Keefe, Beraterin Beschäftigung und Fertigkeiten, EEF – the Manufacturers Organisation
- Tom Peters, Auszubildender, St Edmundsbury Borough Council
- Karen Points, Personalleiterin, St Edmundsbury Borough Council
- Graham Randle, Lehrlingsausbildung, Beförderung und Verbindungsreferent, Trades Union Congress
- Katerina Rüdiger, Leiterin, Fertigkeiten und politische Kampagnen, Chartered Institute of Personnel and Development
- Ben Way, Auszubildender, St Edmundsbury Borough Council
- Craig Young, Unison Projektmitarbeiter – Lehrlingsausbildung, St Edmundsbury Borough Council



Mit finanzieller Unterstützung
der Europäischen Kommission

unionlearn
with the TUC

Congress House
Great Russell Street
London WC1B 3LS
Tel + 20 7079 6920
www.unionlearn.com

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Tel + 32 2 224 04 11
E-mail : etuc@etuc.org
www.etuc.org