

KURZBERICHT

Europa will die Lehrlingsausbildung stärker fördern

Obwohl die Lehrlingsausbildung besonders gut auf den Arbeitsmarktbedarf abgestimmt ist, wird diese Form der Ausbildung zu wenig genutzt

In ihrem Kampf gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit richten viele Länder Europas ihren Blick auf erfolgreiche Modelle. Ganz offenkundig haben einige EU-Mitgliedstaaten – beispielsweise in Deutschland, Österreich und die Niederlande – die Wirtschaftskrise besser gemeistert als andere und die Zahl ihrer arbeitslosen Jugendlichen relativ niedrig gehalten. Dies wird unter anderem ihren Lehrlingsausbildungsmodellen bzw. dualen Ausbildungssystemen zugeschrieben, an denen andere Länder zunehmend Interesse zeigen.

Die Lehrlingsausbildung (Kasten 1) und andere Formen des arbeitsplatzbasierten Lernens werden mittlerweile als besonders vorteilhafte Lern- und Ausbildungsmethoden wahrgenommen. Sie können Jugendlichen und Erwachsenen die berufsspezifischen und allgemeinen Kompetenzen vermitteln, die die Arbeitgeber benötigen, und damit den Übergang von der Schule oder Ausbildung in die Arbeitswelt erleichtern. Da Lehrlingsausbildungssysteme auch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Politik und Verwaltung, Sozialpartnern, Arbeitgebern und Berufsbildungseinrichtungen erfordern, ist es nicht verwunderlich, dass sie weltweit ein Comeback erleben.

Kasten 1: Definition der Lehrlingsausbildung

Eine Lehrlingsausbildung zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- die Ausbildung findet abwechselnd an einem Arbeitsplatz und in einer Schule oder Berufsbildungseinrichtung statt;
- sie ist Teil des formalen Berufsbildungssystems;
- mit dem erfolgreichen Abschluss der Lehre erwirbt der Auszubildende eine Berufsqualifikation und erhält ein offiziell anerkanntes Zeugnis;
- Auszubildende haben normalerweise Beschäftigtenstatus und werden für ihre Arbeit bezahlt;
- im Idealfall beruht sie auf einem Vertrag oder einer formalen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Auszubildenden, aber manchmal auch auf einem Vertrag mit der Schule oder Berufsbildungseinrichtung

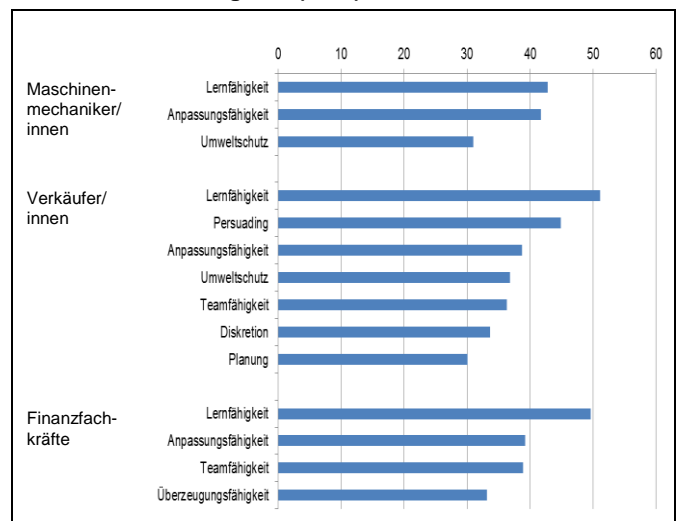
Übergang von der Schule ins Berufsleben

Obwohl junge Menschen heutzutage besser ausgebildet sind als je zuvor (bis 2025 werden nur 14 % der europäischen Arbeitskräfte geringe oder keine Qualifikationen haben, während es im Jahr 2000 noch 31 % waren), stellen

Arbeitgeber häufig fest, dass es Schulabgängern beim Berufseinstieg an Beschäftigungsfähigkeit fehlt.

Die Kombination von allgemeinen Kompetenzen bzw. „Soft Skills“ und fachlichen Kompetenzen, die die Arbeitgeber benötigen (Abbildung 1), wie die Kommunikation mit Kunden, Teamarbeit mit Kollegen verschiedenen Alters und mit unterschiedlichem Hintergrund, werden am besten am Arbeitsplatz erworben.

Abbildung 1: **Zunehmend wichtige Kompetenzen, % der Arbeitgeber (2012)**



Quelle: Cedefop.

Dass Berufserfahrung und Beschäftigungsfähigkeit fehlen, aber ohne Arbeitsstelle keine Berufserfahrung erworben werden kann, ist für junge Menschen auf der Suche nach ihrer ersten Stelle oft ein Teufelskreis. Mit einer betrieblichen (Lehrlings-)Ausbildung, bei der Lernen in der Berufsschule mit Ausbildung in einem Unternehmen kombiniert wird, kann dieser Kreis durchbrochen werden. Diese Form der Ausbildung vermittelt Berufserfahrung und verbessert so die Berufsaussichten der jungen Menschen. Außerdem werden sie für ihre Arbeit während der Ausbildung bezahlt.

Es gibt Belege dafür, dass Absolventen einer beruflichen Ausbildung auf mittlerem Qualifikationsniveau, und speziell Absolventen einer dualen Ausbildung, der Übergang in die Arbeitswelt leichter fällt als jungen Menschen mit einer allgemein bildenden Qualifikation. Den jüngsten Zahlen zufolge, die sich auf 2009 beziehen, liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote von 20-bis 34-jährigen Berufsbildungsab-

solventen in der EU (Kroatien ausgenommen) bei 79,1 %. Diese Zahl liegt rund 5,6 Prozentpunkte über der Beschäftigungsquote von gleichaltrigen Absolventen allgemeiner Bildungsgänge.

Lehrlings- oder duale Ausbildungen stehen nicht nur jungen Menschen offen. Durch arbeitsplatzbezogenes Lernen können auch die Beschäftigungsaussichten von Erwachsenen nach Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit verbessert werden, indem ihre beruflichen Kompetenzen aktualisiert und optimiert werden.

Lehrlingsausbildungen führen zumeist zu einer mittleren Qualifikation. Zwischen heute und dem Jahr 2025 wird für die meisten Arbeitsplätze in der Europäischen Union (EU) eine Qualifikation dieser Stufe erforderlich sein. Doch speziell auf Arbeitsmärkten, auf denen das Arbeitskräfteangebot die Nachfrage übersteigt, sind die Einstellungskriterien der Arbeitgeber häufig sehr anspruchsvoll. Wenn viele hochqualifizierte arbeitslose Personen sich für eine Stelle bewerben, stellen die Arbeitgeber eher die Person ein, die ihren Erwartungen perfekt entspricht, als Bewerber mit Potenzial auszubilden. Eine Manpower-Studie von 2013 zeigt, dass nur 7 % der Arbeitgeber bereit sind, ihre Qualifikationskriterien zu überarbeiten, auch wenn dies den Einstellungsprozess vereinfachen würde. Durch duale Ausbildungen und sonstige Formen arbeitsplatzbezogenen Lernens können arbeitslose Erwachsene Berufserfahrung erwerben. Gleichzeitig sinkt das Risiko der Unternehmen bei Einstellungen, da sie ihre Einstellungsreserve vergrößern und freie Stellen einfacher wieder besetzen können.

Bessere politische Steuerung

Die Zusammenarbeit zwischen Staat, Schulen, Arbeitgebern und Gewerkschaften an der ständigen Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen ist ein wesentliches Merkmal der Lehrlingsausbildung bzw. der dualen Ausbildung (Kasten 2).

Kasten 2: Gemeinsame Regelung von Lehrlingsausbildungen in Dänemark

In Dänemark wird die Lehrlingsausbildung auf allen Ebenen im Rahmen des sozialen Dialogs geregelt.

Auf nationaler Ebene umfasst der Rat für berufliche Ausbildung Vertreter der Sozialpartner, Behörden, Lehrkräfte, Auszubildenden und Fachleute. Er berät beispielsweise in den Bereichen Struktur des Berufsbildungssystems, Akkreditierung der Fachschulen und Rahmenbedingungen für Inhalte und Bewertung.

Ungefähr 50 Berufsbildungsausschüsse erstellen die detaillierten Inhalte der Berufsbildungsprogramme. Dazu gehören Dauer und Aufbau der Programme, ihre Ziele, die Bewertung und die Verteilung zwischen praktischer Ausbildung und schulischem Unterricht.

In neuen Berufsbereichen, für die es noch keine Berufsbildungsausschüsse gibt, kann das Bildungsministerium bei Bedarf Entwicklungsausschüsse zur Konzipierung neuer Ausbildungsgänge einsetzen.

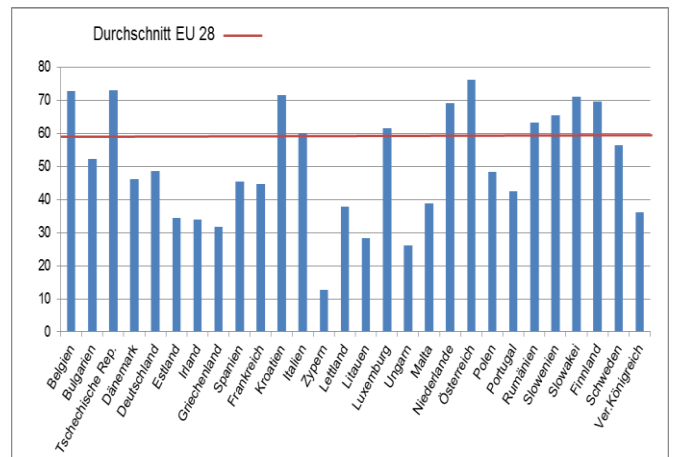
Berufsbildungsausschüsse setzen für jeden beruflichen Bildungsgang, den die einzelnen Fachschulen anbieten, lokale Bildungsausschüsse ein. Diese Gremien beraten die Fachschulen im Bereich Programmplanung und entwickeln Kooperationen mit der lokalen Wirtschaft.

Durch die Zusammenarbeit mit allen relevanten Interessengruppen beim Berufsbildungsangebot und bei der Steuerung der Berufsbildung kann flexibler auf eine veränderte Nachfrage nach Qualifikationen reagiert werden, indem die Curricula auf der mittleren Qualifikationsebene kontinuierlich angepasst werden. Eine solche Zusammenarbeit wird auch zunehmend auf Hochschulebene entwickelt, da es wichtig ist, den heutigen und künftigen Arbeitsmarktbedarf an Wissenschaftlern und höher qualifizierten Fachkräften zu decken.

Lehrlingsausbildung – pro und contra

Trotz all ihrer Vorteile scheint die Lehrlingsausbildung, wie die Berufsbildung ganz allgemein, ein Image-Problem zu haben – zumindest in manchen Ländern. 2012 durchliefen knapp über die Hälfte (rund 50,5 %) der Schüler im Sekundarbereich II in der EU eine berufliche Erstausbildung, aber es bestanden große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern: die Spanne reichte von mehr als 70 % in Österreich bis zu nur 13 % in Zypern (Abbildung 2).

Abbildung 2: Schüler im berufsbildenden Sekundarbereich II, 2012 (%)



Quelle: Eurostat.

Ausbildungsgänge in Form der Lehre existieren in fast allen Ländern, aber nur 27 % der Schüler in der Berufsbildung durchlaufen duale Ausbildungsgänge, bei denen 25 % oder mehr des Curriculums außerhalb der Schule vermittelt wird.

In Ländern wie Belgien, der Tschechischen Republik, Österreich und der Slowakei absolvierten 2012 mehr als 70 % der Schüler des Sekundarbereichs II eine berufliche Erstausbildung – die höchsten Quoten in der EU. Andere Länder, z. B. Dänemark (46,1 %), Deutschland (48,6 %) und Frankreich (44,5 %) liegen näher am europäischen Durchschnitt.

In Dänemark absolvieren allerdings fast alle jungen Menschen in der beruflichen Erstausbildung eine Form der dualen Ausbildung. In Deutschland ist dieser Anteil mit rund 88,2 % ebenfalls sehr hoch. In Österreich und in der Slowakei liegt dieser Anteil bei knapp 40 %. In Frankreich liegt der Anteil der jungen Menschen in der Erstausbildung, die duale Ausbildungsgänge durchlaufen, bei rund 26,9 % und damit sehr nahe am europäischen Durchschnitt. In Belgien absolvieren trotz eines hohen Anteils an Schülern in beruflichen

Bildungsgängen nur 4,3 % von ihnen eine duale (schulisch/betriebliche) Ausbildung.

Seit einigen Jahren arbeiten die europäischen Länder daran, die Berufsbildung und Lehrlingsausbildungen zu einer attraktiveren Lernoption zu machen. Sie haben vereinbart, bis 2015 einen gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmen für Berufsbildungsanbieter auf nationaler Ebene zu entwickeln, der auch für arbeitsplatzbezogenes Lernen gelten wird. Sie haben sich außerdem verpflichtet, mehr Jugendliche in Ausbildung zu bringen. Die Lehrlingsausbildung und ähnliche Formen des arbeitsplatzbezogenen Lernens sind Teil der Jugendgarantie-Programme, deren Einrichtung den Ländern empfohlen wurde, um einen reibungsloseren Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt zu ermöglichen und die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern.

Lernende können jetzt einfacher an eine berufliche Erstausbildung (einschließlich Lehrlingsausbildung) eine Ausbildung auf Hochschulniveau anschließen. Es werden mehr berufliche Bildungsgänge und -qualifikationen auf postsekundärer und tertiärer Ebene angeboten. Auch die nationalen Qualifikationsrahmen haben dazu beigetragen, den Status der Berufsbildungsqualifikationen zu heben. Erkenntnisse aus einigen Ländern lassen darauf schließen, dass auch Werbekampagnen und Berufswettbewerbe dazu beitragen können, die Beteiligung an der Berufsbildung zu erhöhen.

Junge Menschen und ihre Familien müssen aber immer noch davon überzeugt werden, dass die Berufsbildung und speziell eine Lehrlingsausbildung eine gute Option darstellen. Das Imageproblem bezieht sich nicht auf die Berufsbildung oder Lehrlingsausbildungen als Form des Lernens. In einigen Ländern sind die berufliche Bildung und die Lehrlingsausbildung der traditionelle Weg zu Berufen, die mit schwierigen Arbeitsbedingungen, niedrigem Status und niedriger Entlohnung in Verbindung gebracht werden. Die Ergebnisse der Eurobarometer-Umfrage von 2011 besagen, dass mehr als 70 % der jungen Menschen die Berufsbildung attraktiv finden und sie als nützlich ansehen, um eine Stelle zu finden. Das Problem dabei ist, dass 38 % der jungen Menschen die Berufe und Laufbahnen, zu denen die Berufsbildung führt, für unattraktiv halten.

Eine Lehrlingsausbildung in kompetenzintensiven Branchen und Berufen, in denen traditionell eine solche Ausbildung nicht angeboten wurde, wie IKT, Verkauf, Gesundheitswesen und erneuerbare Energien, wird von Eltern und Jugendlichen eher als Weg zu attraktiven Arbeitsstellen und vielversprechenden Laufbahnen angesehen.

Ausbau der Lehrlingsausbildung

Um neue Initiativen zur Förderung der Lehrlingsausbildung zu unterstützen, brachte die Europäische Kommission im Juli 2013 die Europäische Ausbildungsallianz (Kasten 3) auf den Weg.

Zur Unterstützung dieser Allianz veranstaltet das Cedefop mit der Europäischen Kommission im Mai 2014 eine europäische Ausbildungskonferenz, um Länder, die auf der Suche nach Beratung und Beispielen empfehlenswerter Praxis sind, mit Ländern zusammenzubringen, die gut entwickelte Lehrlingsausbildungssysteme besitzen. Durch die Ausbildungsallianz soll die Qualität und das Angebot von

Lehrlingsausbildungen europaweit verbessert werden, aber auch dafür gesorgt werden, dass ihr Image attraktiver wird.

Die Europäische Kommission hat Ende 2013 einen nicht unmittelbar auf Berufsbildungsprogramme bezogenen Qualitätsrahmen für Praktika vorgeschlagen, um sicherzustellen, dass junge Menschen europaweit qualitativ hochwertige Berufserfahrung unter angemessenen Arbeitsbedingungen erwerben können.

Einige Mitgliedstaaten haben bereits Schritte zur Förderung der Lehrlingsausbildung eingeleitet. Deutschland, Griechenland, Spanien, Italien, Lettland, Portugal und die Slowakei unterzeichneten 2012 eine Partnerschaftsvereinbarung zur Förderung der Lehrlingsausbildung.

Kasten 3: Die Europäische Ausbildungsallianz

Die Europäische Ausbildungsallianz zielt darauf ab, die Qualität und das Angebot von Lehrlingsausbildungen europaweit zu verbessern und die Einstellungen dieser Ausbildungsform gegenüber zu verändern. Die Ausbildungsallianz bringt öffentliche Behörden, Unternehmen und Sozialpartner, Berufsbildungsanbieter, Jugendvertreter und weitere Partner, wie die Industrie- und Handelskammern, zusammen, um verschiedene erfolgreiche Initiativen zur Förderung von betrieblichen Ausbildungsmodellen in Form der Lehre zu koordinieren und zu verbessern.

Zu den wichtigsten Interessenträgern in der Europäischen Ausbildungsallianz gehören neben den Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission die Sozialpartner auf europäischer Ebene (EGB, BusinessEurope, UEAPME und CEEP), Eurochambres (Verband der europäischen Industrie- und Handelskammern), einzelne Unternehmen und der European Round Table of Industrialists (ERT – Runder Tisch der Europäischen Wirtschaft). Das Cedefop unterstützt diese Initiative durch Beobachtung und Analysen. In den Schlussfolgerungen der Tagung des Europäischen Rates vom Januar 2012 verpflichteten sich die Mitgliedstaaten, für eine „deutliche Erhöhung der Zahl der Ausbildungs- und Praktikantenstellen [zu sorgen], damit diese Angebote den Jugendlichen wirkliche Chancen bieten“.

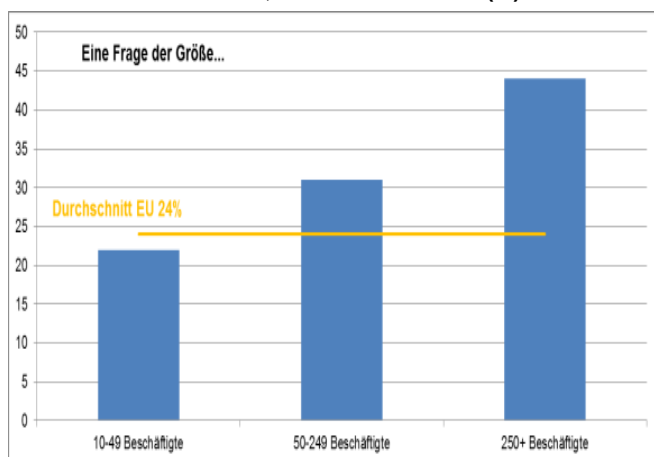
Spanien beschloss 2012 ein Gesetz zur Einführung von Berufsbildungsprogrammen nach dem Lehrlingsausbildungsmodell. Einige Autonome Gemeinschaften haben bereits mit der Umsetzung solcher Programme in bestimmten Branchen begonnen. Das Gesetz sieht Verträge für Praktikums- und Lehrstellen (Contrato de Formación y Aprendizaje) vor und ruft die Unternehmen zur Teilnahme auf. Die neuen Programme bieten zudem jungen Menschen, die das Bildungssystem ohne oder mit nur geringen Qualifikationen verlassen haben, eine Gelegenheit, ihre Ausbildung wiederaufzunehmen und ihre Kompetenzen zu erweitern. Durch Branchenvereinbarungen werden zudem die Handelskammern und Unternehmen zur Beteiligung an der Entwicklung und Umsetzung dieser dualen Programme ermutigt. In Ungarn konnte seit Herbst 2013 der Anteil des arbeitsplatzbezogenen Lernens im Rahmen dreijähriger beruflicher Bildungsgänge, die zum Facharbeiterniveau führen, vergrößert werden. Den Handelskammern kommt jetzt eine Schlüsselrolle bei der Überwachung der

Ausbildungsverträge und bei der Unterstützung von ausbildungssuchenden Lernenden zu. In Griechenland wird durch ein 2013 erlassenes Gesetz zur Bildung im Sekundarbereich die Berufsbildung gefördert und ihre arbeitsplatzbezogene Komponente gestärkt. Der griechische Aktionsplan für die Jugendbeschäftigung zielt ebenfalls auf die Förderung von Lehrlingsausbildungen ab.

Engagement der Arbeitgeber

Ein Ausbau der Lehrlingsausbildung hängt stark vom Engagement der Arbeitgeber bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und der Konzipierung von Curricula in Zusammenarbeit mit den Schulen und Berufsbildungszentren ab. In ganz Europa verwalten die Handelskammern rund 900 000 Lehrlingsausbildungen, aber noch zu wenige europäische Unternehmen bieten duale Ausbildungen an. 2010 haben in der Europäischen Union im Durchschnitt rund ein Viertel der Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten Lehrlinge ausgebildet; in vielen Mitgliedstaaten liegt diese Zahl allerdings weit niedriger (Abbildung 3).

Abbildung 3: Anteil der Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden, nach Größe – 2010 (%)



Quelle: Eurostat.

Es überrascht nicht, dass große Unternehmen häufiger Lehrlinge ausbilden. Kleine und mittlere Unternehmen und vor allem Kleinstunternehmen benötigen Unterstützung und Ermutigung, wenn sie ausbilden und die dafür notwendigen Fähigkeiten und Qualifikationen erwerben sollen. Unternehmen in kompetenzintensiven Branchen sollten ermutigt werden, betriebliche Ausbildungsmodelle anzubieten.

Arbeitgeber, die Lehrlinge ausbilden, betonen die Vorteile (Kasten 4). Sie erleben, dass die Auszubildenden einen wertvollen Beitrag zu den Unternehmenszielen leisten und betrachten sie als Investition in die Zukunft.

Die Ausbildung von Lehrlingen kann die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens, sein Wachstum und seine Wettbewerbsfähigkeit steigern. Beispielsweise fördert der Einsatz von erfahrenen, älteren Beschäftigten in der Ausbildung von Lehrlingen intergenerationelles Lernen und regt die Lernkultur des Unternehmens an, wodurch sich die Reaktionsfähigkeit des Unternehmens auf veränderte Bedürfnisse und seine Innovationsfähigkeit verbessern kann.

Kasten 4: Warum Unternehmen ausbilden

In der vierten Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (2010) haben die Unternehmen folgende Hauptgründe angegeben:

- um in Zukunft qualifizierte Beschäftigte zu haben, die dem Bedarf des Unternehmens entsprechen (86 % der Befragten)
- um die besten Bewerber zur Weiterbeschäftigung auswählen zu können (62 %)
- weil Lehrlinge zur Produktivität des Unternehmens beitragen und damit die Ausbildungskosten teilweise wieder einbringen (45 %).

Obwohl das Lehrlingsausbildungsmodell traditionell eher auf der Stufe des Sekundarbereichs angesiedelt ist, könnten aber auch im Hochschulbereich verstärkt duale Ausbildungen angeboten werden. In vielen Ländern, z. B. Polen und dem Vereinigten Königreich, sind Praktika Teil von Hochschulstudiengängen. In Rumänien werden von Studierenden im Tertiärbereich vermehrt Praktika verlangt. In Schweden bestehen alle Berufshochschulausbildungen (ISCED 4B oder 5B) aus einer dualen Ausbildung, die schulisches Lernen mit Ausbildung am Arbeitsplatz kombiniert. Die Ausbildung am Arbeitsplatz muss als integraler Bestandteil des Ausbildungsgangs organisiert sein. In der Berufshochschulausbildung muss mindestens ein Viertel der Ausbildungszeit in Form einer dualen Ausbildung (Kombination von Lernen in einer Berufshochschule und Ausbildung am Arbeitsplatz) absolviert werden. Die Niederlande bieten Kurzstudiengänge (associate degrees) mit üblicherweise zweijähriger Dauer an. Diese Studiengänge können in Vollzeit, Teilzeit oder als duales Studium belegt werden. Ungefähr die Hälfte der Studierenden sind in einem dualen Studiengang eingeschrieben.

Lehrlingsausbildungen sind kein Allheilmittel gegen Jugendarbeitslosigkeit. Wenn die Ausbildung der Beschäftigten im Unternehmen Priorität hat und die Arbeitgeber davon überzeugt sind, dass durch Berufsbildung ökonomischer Bedarf gedeckt werden kann, können duale Ausbildungsgänge jedoch den Übergang von jungen Menschen in die Arbeitswelt erleichtern. Durch diese Ausbildungsformen können auch Qualifikationsungleichgewichte und Fachkräftemangel verringert werden, indem Kompetenzen und Qualifikationen besser auf den Arbeitsmarktbedarf abgestimmt werden.

Kurzbericht – 9088 DE
 Kat.-Nr.: TI-BB-14-003-DE-N
 ISBN 978-92-896-1479-5, doi: 10.2801/57849
 Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2014
 Alle Rechte vorbehalten.

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

Weitere Kurzberichte und Cedefop-Publikationen sind abrufbar unter: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Postfach 22427, 55102 Thessaloniki, Griechenland
 Europe 123, Thessaloniki, Griechenland
 Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
 E-Mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu