

Studie

// BERUFSAUSBILDUNG FÜR EUROPAS JUGEND

Voneinander lernen, miteinander gestalten



Hans Böckler
Stiftung 

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

 Konrad
Adenauer
Stiftung

 Vodafone
Stiftung
Deutschland

// VORWORT

DIE BERUFSAUSBILDUNG GEHÖRT IN DIE BELETAGE DES EUROPÄISCHEN BILDUNGSHAUSES

Niemand kennt die Arbeitswelt der Zukunft heute schon genau. Digitalisierung, Internationalisierung und demografischer Wandel verändern derzeit grundlegend die Anforderungen am Arbeitsmarkt. Inmitten dieser Umwälzungen gilt es, die Bildungs- und Erwerbschancen von Europas Jugend aktiv zu gestalten. Deshalb muss das „Bildungshaus Europa“ groß und dennoch übersichtlich sein. Es muss viele Eingänge, viele Ausgänge und viele Durchgänge haben.

In der Überzeugung, dass dies ein drängendes Projekt ist, das überparteilich vorangetrieben werden muss, hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung, der Konrad Adenauer Stiftung und der Vodafone Stiftung die Potenziale der Berufsausbildung für Europas Jugend analysiert.

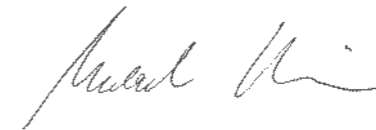
Berufsbildungssysteme vermitteln konkrete berufliche Qualifikationen und erleichtern somit den Eintritt in den Arbeitsmarkt. Sie ermöglichen jungen Menschen wirtschaftliche und soziale Teilhabe, während sie Unternehmen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs unterstützen. Dennoch, so zeigt diese Studie, bleibt die Berufsausbildung in vielen Ländern noch weit hinter ihren Möglichkeiten zurück.

Der Europäische Binnenmarkt ist auch ein Europäischer Arbeitsmarkt. Von Stockholm bis Palermo, von Lissabon bis Warschau muss die Jugend deshalb mit gleichen Chancen auf eine gute Berufsausbildung das Fundament für ihr Erwerbsleben schaffen können. Die Länderanalysen der vorliegenden Studie zeigen, dass die Landschaft der Berufsausbildung in Europa sehr heterogen ist und sein muss. Denn es gibt nicht das „eine“ ideale Ausbildungsmodell. Gleichzeitig wird deutlich, dass alle Länder in bestimmten Bereichen innovative Ansätze gefunden haben, um die Berufsausbildung zu stärken. Ziel der Studie ist es daher, erfolgreiche Ansätze zu identifizieren und so darzustellen, dass Länder voneinander lernen und miteinander gestalten können.

Das „Bildungshaus Europa“ muss attraktiv und zukunftsfest gemacht werden. Es muss der jungen Generation Gestaltungsmöglichkeiten geben, sich in ihren Kompetenzen und Neigungen zu entfalten, um im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gesamtgefüge ihren Beitrag leisten zu können. Das ist eine Aufgabe für Gewerkschaften wie Arbeitgeber gleichermaßen. Denn sie bestimmen in vielen EU-Mitgliedstaaten die Arbeitsbeziehungen und wirken im Zusammenspiel mit Gesellschaftspolitik und Staat daran mit, einer Berufsausbildung Anerkennung und Attraktivität zu verschaffen.



Michael Guggemos
Sprecher der
Geschäftsführung
Hans-Böckler-Stiftung



Michael Thielen
Generalsekretär
Konrad Adenauer
Stiftung



Dr. Mark Speich
Geschäftsführer
Vodafone Stiftung
Deutschland

// INHALT

	Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick	4
1	Ziele und Ansatz der Studie	8
2	Berufsausbildung und Jugendarbeitslosigkeit in Europa	10
3	Vielfalt der Berufsausbildung – sieben Ansätze im Vergleich	16
	Deutschland	18
	Italien	20
	Polen	22
	Portugal	24
	Schweden	26
	Schweiz	28
	Vereinigtes Königreich	30
4	Zentrale Aspekte der Berufsausbildung im direkten Ländervergleich	32
	Akzeptanz und Wertschätzung	33
	Unternehmensbeteiligung	34
	Engagement der Sozialpartner	35
	Durchlässigkeit	35
	Flexibilität	36
	Differenzierung	37
	Transparenz	37
	Berufsberatung	38
	Mobilität	38
	Arbeitsmarktpassung	39
	Ländervergleich auf einen Blick	40
5	Fazit und Ausblick	44
	Liste der Interviewpartner	46
	Literatur	48
	Impressum	

// DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE DER STUDIE IM ÜBERBLICK

Diese Studie zeigt, wie die Berufsausbildung in Europa weiter gestärkt werden kann, um so für Europas Jugend den Einstieg in Arbeit zu verbessern. Verschiedene Länder gehen aktuell sehr unterschiedlich mit den Herausforderungen von Jugendarbeitslosigkeit und Qualifizierung der jungen Generation um.

Ausgehend von sieben quantitativ und qualitativ fundierten Länderanalysen für Deutschland, Italien, Polen, Portugal, Schweden, die Schweiz und das Vereinigte Königreich werden Potenziale und Erfolgsfaktoren der beruflichen Bildung in Europa identifiziert. Aus den Analysen lassen sich länderübergreifende Impulse für die Berufsausbildung aller Länder ableiten, die das gegenseitige Lernen in Europa stärken können.

JE STÄRKER DAS ENGAGEMENT VON UNTERNEHMEN IN DER (DUALEN) AUSBILDUNG IST, DESTO GRÖßER SIND DIE ARBEITSMARKTCHANCEN DER JUNGEN GENERATION. DENN EINE PRAXISNAHE AUSBILDUNG SENKT DIE JUGENDARBEITSLOSIGKEIT UND SICHERT EUROPA FACHKRÄFTE IM GLOBALEN WETTBEWERB.

Der Erfolg der Berufsausbildung steht und fällt mit ihrer Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt. Je besser die berufliche Qualifizierung auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts vorbereitet, desto größer sind die mit ihr verbundenen

DEUTSCHLAND

Von Deutschland können wichtige Impulse ausgehen, wie durch einen starken Einbezug der Sozialpartner in die Gestaltung der dualen Berufsausbildung eine gute Arbeitsmarktpassung erzielt werden kann.

Erwerbs- und Karrierechancen. Dies gelingt dann am besten, wenn Unternehmen selber aktiv an der Ausbildung mitwirken und an realen Aufgabenstellungen Wissen vermitteln.

In Ländern mit dualem Ausbildungsmodell ist ein solches Engagement traditionell breit verankert und die Jugendarbeitslosigkeit niedrig. In vielen anderen Ländern müssen Unternehmen erst noch motiviert werden, sich stärker an der Ausbildung zu beteiligen. Hierzu können monetäre Anreize für die Unternehmen beitragen wie aktuell in England. Es gilt generell, den Unternehmen den Mehrwert der betrieblichen Ausbildung aufzuzeigen, da mittel- und langfristiger Nutzen höher liegt als die Kosten, wie heute schon in der Schweiz und in Deutschland.

ITALIEN

Italien ist ein gutes Beispiel dafür, wie das Ausbildungsangebot trotz allgemeiner Mindeststandards regional flexibel gestaltet werden kann.

EINE GELEBTE SOZIALPARTNERSCHAFT IST DAS FUNDAMENT EINER BEDARFGERECHTEN AUSBILDUNG. IHRE MITGESTALTUNG VERBESSERT DEN ARBEITSMARKTBEZUG UND SICHERT DEN INTERESSENAUSGLEICH.

Die Sozialpartner sind in allen untersuchten Ländern in der Berufsausbildung aktiv; sei es in der Entwicklung der Inhalte oder in der Planung des Angebots. Die Einflussmöglichkeiten und das Engagement der Sozialpartner unterscheiden sich jedoch stark zwischen den Ländern.

Da ihre Beteiligung entscheidend zur Arbeitsmarktpassung beiträgt, sollten die Gestaltungsmöglichkeiten in den nationalen Regelwerken stärker institutionell verankert sein. Dies schafft transparentere Verfahren, mit denen die Bereitschaft und das Engagement der Sozialpartner gestärkt werden können. So lassen sich auch die Interessen von Unternehmen und Auszubildenden oder jungen Erwerbstätigen besser austarieren.

DAS IMAGE DER BERUFSAUSBILDUNG ENTSCHEIDET ÜBER DEREN AKZEPTANZ UND NUTZUNG. DIE VORTEILE UND KARRIEREPERSPEKTIVEN EINER ARBEITSMARKTORIENTIERTEN BERUFS-AUSBILDUNG SIND INTENSIVER ZU KOMMUNIZIEREN.

Aktuell hat die berufliche Bildung jedoch in vielen europäischen Ländern ein großes Imageproblem, etwa in Italien und Portugal. Weite Teile der Bevölkerung sehen eine Ausbildung nur als zweite oder dritte Wahl. Dies macht es schwer, die Vorteile einer arbeitsmarktnahen Berufsausbildung intensiver zur Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen zu nutzen.

Daher sollten die mit einer hochwertigen und arbeitsmarkt-orientierten Berufsausbildung verbundenen Vorteile stärker kommuniziert werden. Dies setzt jedoch voraus, dass sich durch eine Berufsausbildung auch attraktive Karrierepfade eröffnen. Je nach landesspezifischen Gegebenheiten ist dafür eine qualitative Verbesserung bestimmter Ausbildungsangebote oder eine Anbindung an allgemeinbildende Abschlüsse erforderlich. In einigen Ländern wie etwa Polen oder Portugal ist der parallele Erwerb der Hochschulreife ein wichtiger Akzeptanzfaktor.

POLEN

Das polnische Berufsbildungssystem zeichnet sich durch einen hohen Grad an Durchlässigkeit aus, was für die Akzeptanz der Berufsausbildung in der Bevölkerung eine wichtige Rolle spielt.

PORTUGAL

Portugal hat in den letzten Jahren einen Qualifikationskatalog neu eingeführt, was die Transparenz im Bereich der Berufsausbildung signifikant erhöht hat.

DAS BILDUNGSSYSTEM ALS GANZES MUSS DURCHLÄSSIG GESTALTET SEIN, DAMIT SICH BERUFLICHE UND AKADEMISCHE BILDUNG SINNVOLL KOMBINIEREN LASSEN UND INDIVIDUELLE KARRIEREWEGE ERÖFFNEN.

Die Akzeptanz der beruflichen Bildung lässt sich auch durch die Anschlussfähigkeit an höhere Bildungswege oder die Anrechnung erworbener Kompetenzen steigern. Ein durchlässiges Bildungssystem gibt Eltern und Jugendlichen das Versprechen, dass ihnen mit einer Berufsausbildung viele Wege offenstehen und sie nicht in einer Sackgasse landen. Dies schafft Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven und eröffnet spätere Weiterbildungsoptionen. In vielen Ländern ist jedoch eine große Kluft zwischen der Durchlässigkeit auf dem Papier und in der Realität, wie etwa in Portugal, die es zu verringern gilt.

DIE GROSSE STÄRKE DER BERUFSAUSBILDUNG IST IHR ARBEITSMARKTBEZUG. DIESEN GILT ES DURCH FLEXIBILITÄT DER AUSBILDUNGSINHALTE ZU ERMÖGLICHEN UND AKTUELL ZU HALTEN.

Die Berufsausbildung muss so ausgestaltet sein, dass sie mit der sich stetig verändernden Arbeitswelt Schritt hält und sich an Besonderheiten von Regionen und Branchen anpassen kann. Diese Flexibilität kann unterschiedlich institutionell realisiert werden.

Wenn Auszubildende in der realen Arbeitswelt lernen, werden sie unmittelbar mit neuesten Techniken und Verfahren vertraut. In Deutschland und der Schweiz garantieren technikneutral und gestaltungsoffen formulierte Ausbildungsordnungen die nötige Flexibilität. Dies sichert zugleich eine längere Gültigkeit der Ausbildungsprofile und verringert den bürokratischen Aufwand. Zudem werden dort die vorhandenen Ausbildungsordnungen bei Bedarf modernisiert.



SCHWEDEN

Das schwedische Berufsbildungssystem ist sehr inklusiv und bietet viele individuelle Unterstützungsangebote für schwächere Schüler und Migranten.

In anderen Ländern, wie etwa dem Vereinigten Königreich oder zunehmend auch Polen, bietet ein modularer Aufbau von Qualifikationen ausreichende Flexibilität. Über die einzelnen Module lassen sich Ausbildungsinhalte vielfältig kombinieren, regional differenzieren und bei Neuordnungsbedarf einzeln aktualisieren. In Italien sind hingegen die nationalen Mindeststandards so formuliert, dass sie den einzelnen Regionen genug Spielraum lassen.

DIE BERUFSAUSBILDUNG SOLLTE FÜR UNTERSCHIEDLICHE BEGABUNGEN UND POTENZIALE OFFEN SEIN. DIES ERÖFFNET EINEN BREITEN ZUGANG ZU BERUFSABSCHLÜSSEN UND SICHERT UNTERNEHMEN VIELFÄLTIGE QUALIFIKATIONS-PROFILE.


Je vielfältiger sich das Ausbildungsangebot darstellt, desto mehr Zielgruppen kann es gezielt ansprechen und fördern. Ein ausreichend differenziertes Angebot steigert Qualität

und Passgenauigkeit der Ausbildung für Jugendliche und die Wirtschaft. Verschiedene Talente können so eine berufliche Qualifizierung erwerben und für Unternehmen stehen unterschiedliche Qualifikationsprofile zur Fachkräftesicherung bereit.

So kann ein gezielt auf leistungsschwächere Jugendliche oder Migranten zugeschnittenes Unterstützungsangebot wie in Schweden, Polen oder Portugal die Abbruchquoten in der Ausbildung senken und die Integration in den Arbeitsmarkt fördern. Spezielle Angebote für leistungsstärkere Schüler wie in Großbritannien bis hin zu dualen Studiengängen in Deutschland erschließen Fach- und Führungspotenzial und können einen Beitrag zur besseren Akzeptanz der Berufsausbildung leisten.

JUNGE MENSCHEN BRAUCHEN EINE NEUTRALE UND HOCHWERTIGE BERUFSBERATUNG, UM ZWISCHEN BERUFLICHER UND AKADEMISCHER QUALIFIZIERUNG ENTSCHEIDEN ZU KÖNNEN.

Nicht umsonst wird die Berufsausbildung in Europa häufig noch als „hidden world“ beschrieben. Das Angebot ist nicht immer für alle nachvollziehbar, was sich dann auch in Bildungsentscheidungen widerspiegelt. Nur wenn Ausbildungswege, ihre Inhalte und die damit verbundenen Arbeitsmarktperspektiven bekannt sind, können Jugendliche



SCHWEIZ

Die Schweiz zeigt, wie es durch Beiträge von Auszubildenden zur Wertschöpfung im Betrieb bei zugleich qualitativ hochwertiger Qualifizierung gelingen kann, viele Unternehmen für eine betriebliche Ausbildung zu motivieren.

und ihre Eltern eine informierte Entscheidung bezüglich ihres Bildungsweges treffen. Auch Unternehmen bevorzugen Bewerber, deren Kompetenzen und Potenziale sie anhand des Ausbildungsabschlusses gut einschätzen können.

Daher ist es wichtig, dass das Berufsbildungssystem so transparent wie möglich ist. Neben einem entsprechenden rechtlichen Rahmen und gut dokumentierten Berufsprofilen leistet auch eine qualitativ hochwertige Berufsberatung einen wichtigen Beitrag zur Transparenz. Bei der Berufsberatung besteht derzeit noch Verbesserungsbedarf in allen untersuchten Ländern. Großbritannien erzielt hier bereits erste Erfolge.



VEREINIGTES KÖNIGREICH

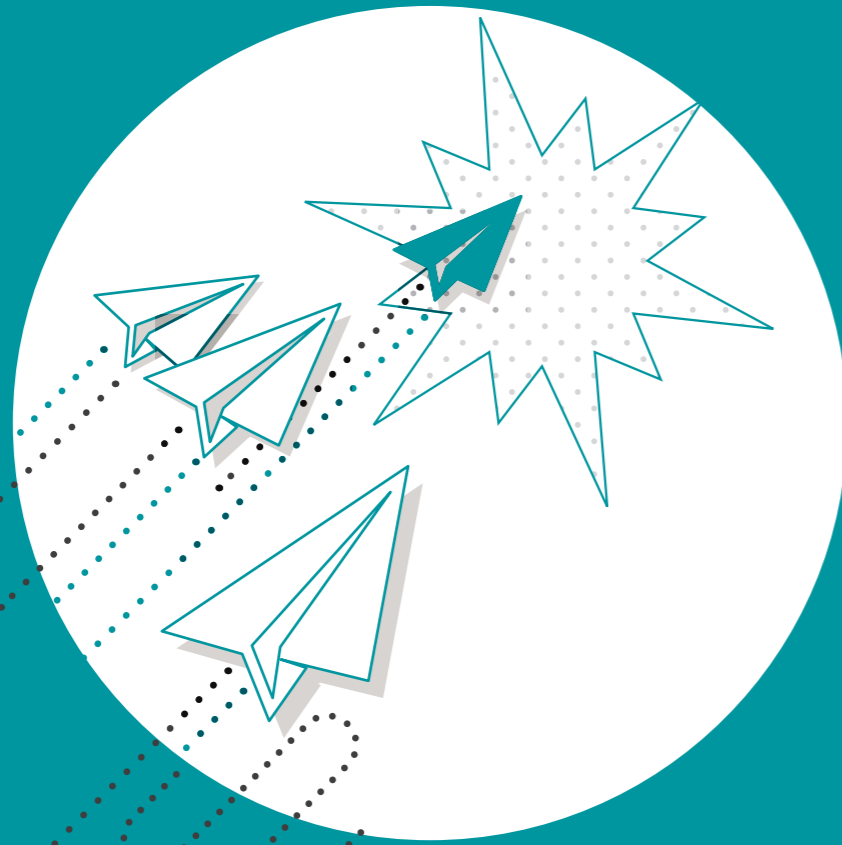
Neue duale Ausbildungsprogramme tragen zu einer zielgruppengerechteren Berufsausbildung und damit auch zu einer wachsenden Akzeptanz der Berufsausbildung im Vereinigten Königreich bei.

MOBILITÄT FÖRDERT BILDUNGS- UND ERWERBSCHANCEN. SIE SICHERT NATIONAL DEN AUSGLEICH REGIONALER BEDARFE, INTERNATIONAL FÖRDERT SIE DEN EUROPÄISCHEN ARBEITSMARKT UND DESSEN VORTEILE.

Internationale Berufserfahrung und Fremdsprachenkenntnisse werden in der globalisierten Welt und mit Blick auf den europäischen Binnenmarkt immer wichtiger. Insbesondere Auslandsaufenthalte fördern die persönliche Entwicklung, die Selbstständigkeit und die Organisationsfähigkeit der Teilnehmer. Europas Mobilitätsprogramme fördern bislang vorrangig Studierende; Auszubildende sind in Europa hingegen noch nicht sehr mobil. Hier besteht Förderbedarf, den die EU auch mit der Ausweitung des Programms Erasmus+ anvisiert. Da Auszubildende im Vergleich zu Studierenden jünger sind, sollten dabei sowohl das Jugendwohnen als auch die Förderung von sozial benachteiligten Jugendlichen gestärkt werden. Diese Zielgruppe sollte intensiver informiert, zu einer Teilnahme motiviert und bei Bedarf auch finanziell unterstützt werden.

Aber auch die nationale Mobilität weist in allen untersuchten Ländern deutlichen Nachholbedarf auf. Der Ausgleich von Angebot und Nachfrage zwischen den Regionen sollte stärker gefördert werden.

// ZIELE UND ANSATZ DER STUDIE



Es gibt nicht das eine ideale Berufsbildungssystem. Die Ansätze in den jeweiligen Ländern können auf unterschiedliche Weise zu ähnlich erfolgreichen Ergebnissen führen und weisen somit funktionale Äquivalente auf. Ziel dieser Studie ist es, durch einen vertieften Einblick in sieben Länder Potenziale und Erfolgsfaktoren der Berufsbildung in Europa zu identifizieren.

Diese Studie ist anders als andere Studien. Sie wirft einen systemischen Blick auf das Thema Berufsbildung in Europa – eingebettet in die institutionellen Gegebenheiten ausgewählter Länder. Dabei folgt sie dem Leitgedanken, dass jede Neuerung in einem historisch gewachsenen und politisch geprägten System immer nur so gut sein kann, wie sie sich stimmig in die gegebenen Strukturen einfügt. Gelingt dies nicht, können die erhofften Wirkungen behindert oder gar konterkariert werden. Hierfür gibt es inzwischen zahlreiche Belege wohlgemeinter, aber nicht gut gemachter Reformen und entsprechender Hilfsangebote anderer Länder.

Die vorliegende Studie verfolgt einen qualitativen Ansatz, der quantitativ-statistisch untermauert ist und zudem über die reine Betrachtung und Interpretation von Kennziffern hinausgeht. So lassen sich länderübergreifende Impulse ableiten – ohne einen „one-size-fits-all“-Ansatz zu verfolgen.

In **Kapitel 2** werden hierzu aktuelle Herausforderungen Europas beleuchtet und Reformbestrebungen beschrieben.

Um eine aussagekräftige Bandbreite von Rahmenbedingungen, unterschiedlichen Akteuren, Verantwortlichkeiten und Handlungsebenen abbilden zu können, wurden sieben verschiedene Länder für die Analysen ausgewählt: Deutschland, Italien, Polen, Portugal, Schweden, die Schweiz und das Vereinigte Königreich. Diese Länderauswahl bildet einen guten Querschnitt der regional sehr unterschiedlichen Modelle und vielfältigen Ansätze der beruflichen Qualifizierung in Europa ab. Es sind sowohl dual als auch schulisch und modular geprägte Systemstrukturen vertreten.

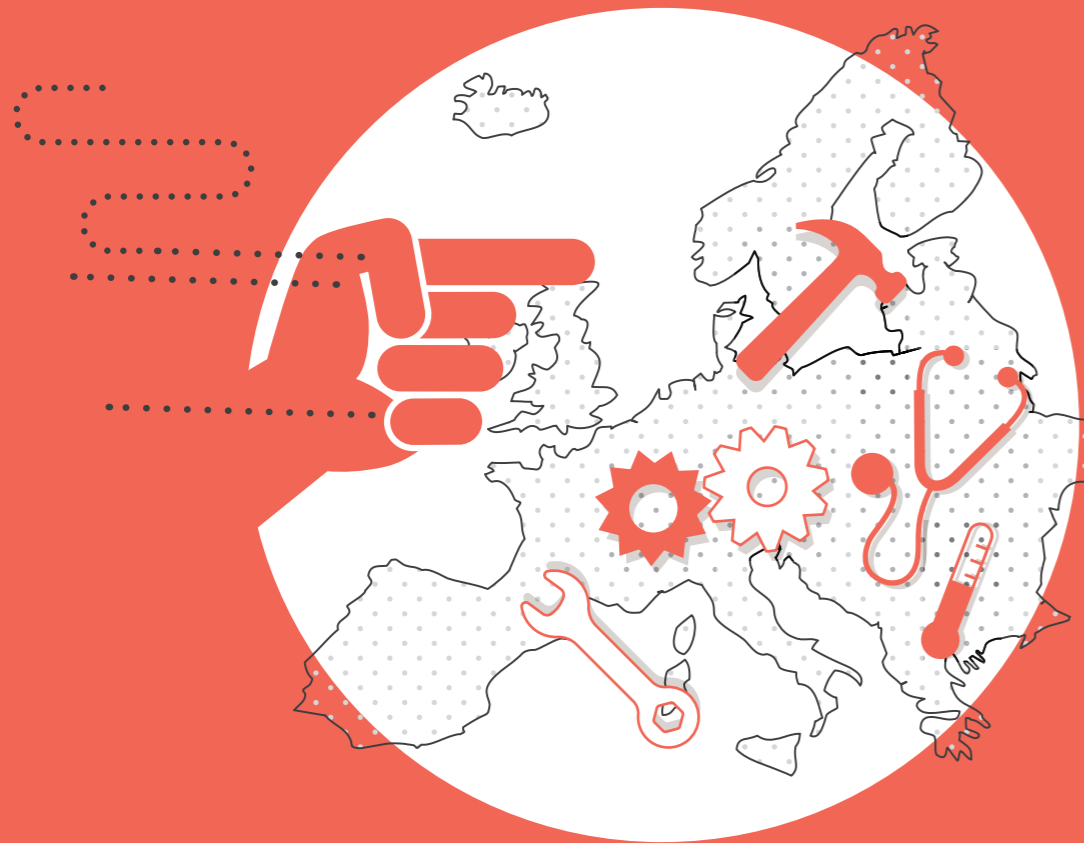
In **Kapitel 3** werden die Berufsbildungssysteme der einzelnen Länder anhand eines Steckbriefs beschrieben. Die dortigen Ausführungen stellen Kurzfassungen von ausführlichen länderspezifischen Analysen dar, in die auch zahlreiche Experten- und Teilnehmerinterviews eingeflossen sind.¹

In **Kapitel 4** werden die Kernergebnisse der Länderstudien anhand ausgewählter Aspekte im direkten Vergleich systematisch aufbereitet. Diese vergleichende Analyse macht sichtbar, wo Potenziale für das Voneinander-Lernen und Miteinander-Gestalten liegen. Es zeigt sich, dass es mitunter funktionale Äquivalente gibt. Dies heißt, dass unterschiedliche Wege und Herangehensweisen in bestimmten Bereichen der Berufsbildung aufgrund des unterschiedlichen Kontextes zu ähnlich erfolgreichen Ergebnissen führen können. Die Studie geht damit über einen reinen Systemvergleich weit hinaus. Durch diesen Ansatz des systemischen Ländervergleichs lassen sich länderübergreifende Impulse zur Stärkung der Berufsbildung und insbesondere zur Stärkung dualer Elemente identifizieren.

Kapitel 5 zieht schließlich ein Fazit und gibt einen kurzen Ausblick. Es wird verdeutlicht, wo in Europa länderübergreifend Handlungsbedarf besteht und wo die jeweiligen Länder Impulsgeber sein können. Das Fazit zeigt auf, wo Erfolgsfaktoren liegen und wie vorhandene Potenziale der Berufsbildung in Europa künftig besser genutzt werden können.

¹ Die Langfassung der Studie ist als PDF auf der Seite des IW Köln abrufbar. <http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten>

// BERUFSAUSBILDUNG UND JUGENDARBEITSLOSIGKEIT IN EUROPA



„Die Zukunft Europas hängt von seiner Jugend ab.
Die Zukunftsaussichten vieler Jugendlicher sind jedoch getrübt.“

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN, 2009:
Eine EU-Strategie für die Jugend – Investitionen und Empowerment

Die Jugendarbeitslosigkeit in vielen europäischen Ländern ist derzeit besorgniserregend hoch. Anfang 2014 waren 5,5 Millionen junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren in der Europäischen Union (EU) arbeitslos gemeldet (Eurostat, 2015). Die Jugendarbeitslosenquote lag bei 22 Prozent. Dabei reicht die Spanne von deutlich unter zehn Prozent, wie in der Schweiz und Deutschland, bis hin zu knapp 40 Prozent, wie in Portugal und Italien (Abbildung 1). Hinzu kamen EU-weit zwei Millionen Jugendliche, die sich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung befanden („NEET – not in education, employment or training“) (Cedefop, 2014). Die Ursachen dafür sind vielfältig. Viele Länder haben noch immer schwer an den Folgen der europäischen Wirtschafts- und Finanzkrise zu tragen. Auch strukturelle Ursachen wie hohe Eintrittshürden auf dem Arbeitsmarkt für Berufsanfänger tragen zur hohen Jugendarbeitslosigkeit bei. Nicht zuletzt haben viele Jugendliche Probleme, eine passende Beschäftigung zu finden, da sie keine oder nicht die richtige berufliche Qualifikation mitbringen. So liegt europaweit die Arbeitslosenquote unter den An- und Ungelernten am höchsten. Aufgrund lückenhafter Monitoringsysteme zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in vielen Ländern lässt sich die Zahl der nicht passend Qualifizierten nicht genau ermitteln. In einer Umfrage von McKinsey (2013)

in acht europäischen Ländern gaben allerdings 27 Prozent der Unternehmen an, dass sie Stellen nicht besetzen konnten, da Jugendliche nicht die richtigen Qualifikationen mitbrachten.

Paradoxerweise ist dieser steigende – und häufig schon heute nicht gedeckter – Bedarf der Wirtschaft an beruflich qualifizierten Fachkräften in Ländern mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit besonders groß (McKinsey, 2013). Dennoch gilt die Berufsausbildung in vielen europäischen Ländern noch als „hidden world“, deren Bedeutung neben der akademischen Bildung wenig sichtbar ist (OECD, 2014). Daher stellt sich die Frage, wie ein Berufsbildungssystem ausgestaltet sein sollte, damit es auf der einen Seite für Jugendliche eine sichtbare attraktive Option darstellt, die ihre Chancen auf gute Arbeit erhöht, und auf der anderen Seite dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft gerecht wird.

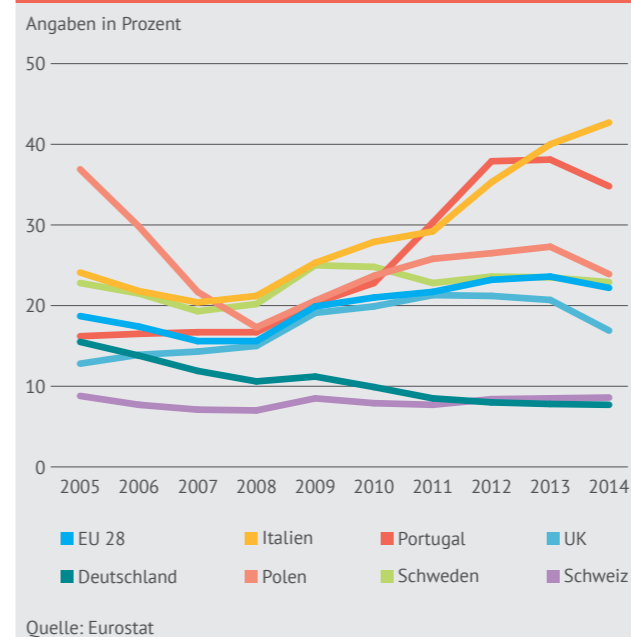
In Deutschland liegt die Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich auf einem sehr niedrigen Niveau. Daher ist das Interesse am hiesigen Berufsbildungssystem groß. Die berufliche Ausbildung im dualen System mit den beiden Lernorten Berufsschule und Betrieb ist zweifelsohne ein Schlüssel für den guten Übergang von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Doch trotz des häufig benutzten Labels „Exportschlager“ wächst die Erkenntnis, dass ein reines Kopieren von Ausbildungselementen, geschweige denn Systemen, nicht funktioniert. Dies kann auch nicht gelingen, wenn die jeweiligen länderspezifischen Charakteristika und Rahmenbedingungen nicht beachtet werden.

ERFOLGSFAKTOREN VON REFORMEN

Berufsbildungssysteme sind nicht nur fest in länderspezifische Institutionen integriert, sondern auch in gesellschaftlichen und kulturellen Gegebenheiten verwurzelt (Barabasch/Wolf, 2011; Euler, 2013). Aus diesem Grund können bestimmte Ansätze in manchen Ländern gut funktionieren, während sie in anderen Ländern nicht funktionieren oder nicht akzeptiert werden und dementsprechend nicht zum gewünschten Erfolg führen.

Dies spiegelt sich auch in den über 450 Bildungsreformen wider, die zwischen 2008 und 2014 in den OECD-Ländern durchgeführt wurden (OECD, 2015). Knapp 30 Prozent dieser Reformen zielen auf eine Verbesserung der Qualität oder der

ARBEITSLOSENQUOTE (15- BIS 24-JÄHRIGE)



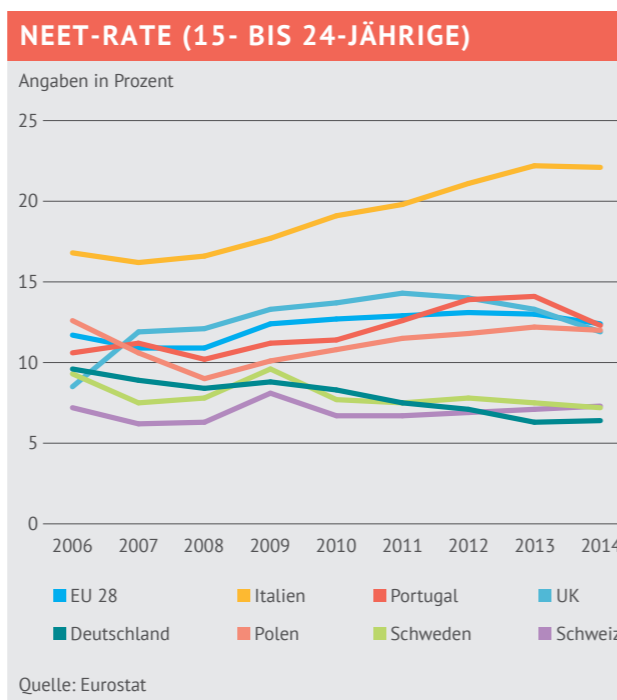
Relevanz von Berufsbildungsgängen ab. Ob sie jedoch zum gewünschten Ergebnis führen, ist stark kontextabhängig.

Dies wird am Beispiel Deutschland deutlich. Die duale Ausbildung ist historisch gewachsen. Durch die lange Tradition ist das System in Wirtschaft und Gesellschaft fest verankert und genießt eine hohe Akzeptanz. Dies begünstigt das große Engagement von Unternehmen in der Ausbildung. Dieses Engagement stellt in anderen Ländern ohne entsprechende Tradition hingegen eine zentrale Herausforderung dar, wenn der Arbeitsmarktbezug der Ausbildung durch betriebliches Engagement gestärkt werden soll. Doch dies ist eine Herausforderung, die Länder aktiv annehmen können. Denn historische Entwicklungen sind das Ergebnis (politisch) gestaltbarer Prozesse.

Unter Berücksichtigung eben solcher Kontextfaktoren werden in der vorliegenden Studie ausgewählte europäische Ausbildungssysteme analysiert, um Potenziale und Erfolgsfaktoren für eine zukunftsfeste Berufsausbildung zu identifizieren. Die einzelnen Länderberichte sind durch relevante Kennzahlen fundiert. Ein rein indikatorengestützter Vergleich wäre jedoch nur begrenzt aussagefähig. Die Berücksichtigung der Kontextfaktoren ist bei der Interpretation von Kennzahlen unerlässlich, um vorschnelle Rückschlüsse zu vermeiden (Wittmann, 2010). Dies soll anhand der Kennzahlen „Jugendarbeitslosenquote“ und „Anteil der Schüler in beruflich orientierten Kursen“ beispielhaft erläutert werden.

ARBEITSLOSIGKEIT UND ARBEITSMARKTNÄHE VON JUGENDLICHEN

Die Zahlen zur Jugendarbeitslosigkeit dominieren seit der Krise die Berichterstattung in der Presse. Sie spiegeln jedoch bei weitem nicht die Situation aller Jugendlichen wider. So gibt die Arbeitslosenquote keine Auskunft darüber, wie viele Jugendliche sich noch in Ausbildung befinden oder am Arbeitsmarkt aktuell nicht zur Verfügung stehen, da die Bezugsgröße nur erwerbstätige und gemeldete arbeitslose Jugendliche sind. Aber gerade arbeitslose Jugendliche, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen und sich dementsprechend nicht arbeitslos gemeldet haben, sind eine besonders gefährdete Gruppe. Daher ist die Betrachtung der NEET-Rate („not in employment, education or training“), d. h. des Anteils der Jugendlichen, die weder auf dem Arbeitsmarkt noch im Bildungssystem sind, als Anteil an allen Jugendlichen in der entsprechenden Altersgruppe, eine wichtige

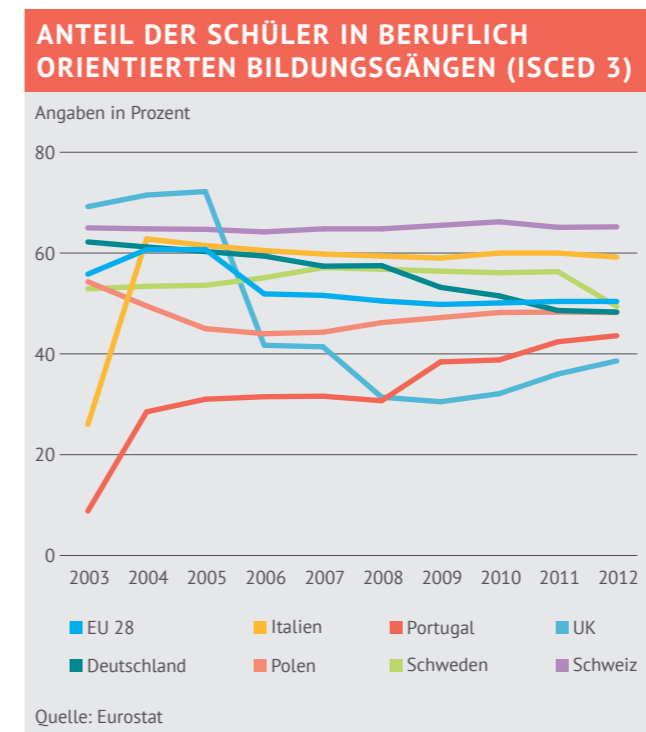


Ergänzung zu den Arbeitslosenquoten. Diese Kennziffer stellt nicht nur ein Maß für die Loslösung vom Arbeitsmarkt, sondern auch ein Maß für die Loslösung der gesellschaftlichen Teilhabe dar (Eurofound, 2012). 2014 zählten 7,5 Millionen der knapp 57 Millionen 15- bis 24-Jährigen in der EU 28 zu den NEETs (Eurostat, 2015).

Auch die Zeit, die Jugendliche brauchen, um einen Job zu finden, sowie die Jobsicherheit sind Indikatoren, die ergänzend zu Arbeitslosenquoten berücksichtigt werden sollten, um diese richtig zu interpretieren. Denn je kürzer die Arbeitslosendauer, desto geringer das Risiko, dem Arbeitsmarkt komplett den Rücken zu kehren. 2009 haben Jugendliche in der EU durchschnittliche 6,5 Monate gebraucht, um einen Job zu finden (Eurofound, 2015). Im Vereinigten Königreich dauerte dies nur 3,4 Monate, in Italien hingegen 10,5 Monate – ein beträchtlicher Unterschied. Insgesamt hatten 68 Prozent der Jugendlichen ein Jahr nach Abschluss einen Job; hiervon 53 Prozent eine unbefristete Vollzeitstelle. Auch hier ist eine große Spanne zwischen den Ländern von 29 Prozent in Portugal bis hin zu 86 Prozent in Deutschland festzustellen. Diese gravierenden Unterschiede zwischen den Ländern verdeutlichen, dass die Indikatoren alleine keine Erklärungskraft besitzen, sondern dass sie vielmehr im Kontext der länderspezifischen Institutionen und Regelwerke zustande kommen.

UMFANG UND PRAXISNÄHE DER BERUFAUSBILDUNG

Dass ein reiner Kennzahlenvergleich sogar zu Fehlinterpretationen führen kann, zeigt auch das folgende Beispiel: die Entwicklung des Anteils der Schüler, die einen beruflich orientierten Bildungsgang absolvieren, als Anteil an allen Schülern im Sekundarbereich II (Eurostat, 2015). Ein Anstieg dieser Kennzahl ist nicht zwangsläufig Ausdruck einer zunehmenden Bedeutung der beruflichen Bildung. Eine sinnvolle Interpretation dieser Zahl setzt vielmehr spezifische Kenntnisse darüber voraus, welche Bildungsgänge im jeweiligen Land als „beruflich“ eingestuft werden. So ist beispielsweise der rapide Anstieg des Anteils der Schüler in beruflichen Bildungsgängen in Italien Anfang der 2000er Jahre lediglich auf eine neue Zuordnung der entsprechenden Kurse zurückzuführen, ohne dass mehr junge Menschen als früher beruflich qualifiziert wurden. Auch der starke Rückgang der Berufsausbildung im Vereinigten Königreich lässt sich über statistische Erfassungsmethoden erklären, ohne dass es ein substantiell verändertes Bildungsverhalten gab. So wurde 2005 eine Mindestdauer für eine Berufsausbildung neu festgeschrieben.



Auch lässt die reine Anzahl der Jugendlichen in beruflichen Bildungsgängen keine Aussage darüber zu, wie stark „work-based learning“, das heißt arbeitsplatzbezogenes Lernen ausgeprägt ist, wie die Ausbildung an den Lernorten organisiert ist und wer zur Zielgruppe der beruflichen Bildungsgänge gehört, da die Modelle sich in jedem Land unterscheiden (Cedefop, 2015). Obwohl im EU-Schnitt fast die Hälfte aller Schüler in beruflichen Bildungsgängen eingeschrieben ist, sind es gerade einmal 27 Prozent der Schüler dieser Bildungsgänge, die schulisches und arbeitsplatzbezogenes Lernen kombinieren (Europäische Kommission, 2014b). Und dies ist noch lange nicht gleichzusetzen mit einer dualen Ausbildung, wie sie in Deutschland und der Schweiz praktiziert wird. Solche Kombinationen beinhalten auch die simple Integration von Praktika in eine schulische Ausbildung.

AKTIVITÄTEN DER EU ZUR BEKÄMPFUNG DER JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

Im Kampf gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit hat die berufliche Bildung auf der europäischen Politikagenda in den vergangenen Jahren enorm an Bedeutung und an Sichtbarkeit gewonnen. 2013 wurden auf einem EU-Gipfel mit der Jugendgarantie und der Jugendbeschäftigungsinitiative zentrale Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit beschlossen (Europäische Kommission, 2013a).

Ein wichtiger Aspekt der meisten EU-Initiativen ist die nachhaltige Stärkung von „work-based learning“ in der Berufsausbildung. Dies ist dadurch motiviert, dass international vergleichende Studien zeigen, dass Jugendliche mit einer dualen Ausbildung oder zumindest starken dualen Elementen in der Ausbildung deutlich geringere Arbeitsloskeitsrisiken haben und den Übergang von Schule in Beruf wesentlich besser meistern als Jugendliche mit einer allgemeinbildenden oder einer vollzeitschulischen Ausbildung (Cedefop, 2013; Eichhorst et al., 2012; Eurofound, 2012; Europäische Kommission, 2013b).

Zu den wichtigsten EU-Maßnahmen gehören aktuell die Jugendgarantie, die Jugendbeschäftigungsinitiative und die Europäische Ausbildungsallianz.

► Die Jugendgarantie sieht vor, dass allen jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder die Schule verlassen haben, eine Arbeitsstelle, eine Weiterbildungsmaßnahme oder ein hochwertiger Ausbildungs- bzw. Praktikumsplatz angeboten wird. Für die Umsetzung der Jugendgarantie und der damit verbundenen Reformen und Maßnahmen stellt der Europäische Sozialfonds (ESF) 2014 bis 2020 jährlich zehn Milliarden Euro zur Verfügung. Gefördert werden Maßnahmen, die Schulabbrechern und geringqualifizierten Jugendlichen eine zweite Chance zur Qualifizierung geben (Europäische Kommission, 2014a). Alle Länder haben Ausbildungsmodelle mit arbeitsplatzbezogenem Lernen in ihre Umsetzungspläne aufgenommen.

► Zusätzlich wurden über die Jugendbeschäftigungsinitiative weitere sechs Milliarden Euro zur Verfügung gestellt, die insbesondere Regionen mit einer Jugendarbeitslosigkeit von über 25 Prozent unterstützen sollen.

► Im Juli 2013 startete die Europäische Ausbildungsallianz. Diese will den Austausch der Mitgliedsländer im Bereich der beruflichen Bildung fördern und verfolgt damit drei Ziele: Qualität, Angebot und das Image von Ausbildungsformen mit einem starken Fokus auf arbeitsplatzbezogenes Lernen zu verbessern. Im Juni 2015 wurde eine Broschüre von der Europäischen Kommission veröffentlicht, die verschiedene Initiativen der Ausbildungsallianz nach dem Motto „Earn & Learn / Train & Gain“ präsentiert (Europäische Kommission, 2015b).

Allein 2014 wurden von der Europäischen Kommission 22 länderspezifische Empfehlungen zur Stärkung der Berufsbildung und von arbeitsplatzbezogenem Lernen an die Mitgliedsländer ausgesprochen (Europäische Kommission, 2014b). Inwieweit diese sehr allgemein gehaltenen Empfehlungen umgesetzt werden und wie erfolgreich sie sind, wird sich erst noch zeigen müssen. Evaluationsstudien liegen noch nicht vor. Zudem schöpfen länderspezifische Empfehlungen die länderübergreifenden Erfolgsfaktoren von Berufsbildung nicht angemessen aus. Wichtig erscheint, dass die bereitgestellten Gelder nachhaltige Strukturformen anstoßen. Nur wenn die vielfältigen Ursachen der hohen Jugendarbeitslosigkeit zielgerichtet angegangen werden, kann den Jugendlichen nachhaltig geholfen werden.

Grundsätzlich ist das Thema Berufsbildungskoope-ration für die EU jedoch kein neues Terrain. Die Berufsbildungskoope-ration ist bereits integrativer Bestandteil der Lissabon-Strategie. Diese wurde im Jahr 2000 beschlossen und möchte die EU zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum machen. 2002 wurde der Kopenhagen-Prozess angestoßen, der im Bereich der beruflichen Bildung das Pendant zu dem in der Öffentlichkeit bekannteren Bologna-Prozess im Bereich der Hochschulbildung darstellt. 2010 wurde in Brügge ein Zehnjahresplan zur Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erarbeitet, der Teil der Europa-2020-Strategie ist. Das „Brügge-Kommuniqué“ war ein wichtiger Schritt, um die Bedeutung der beruflichen Bildung stärker in den Fokus zu rücken. Es wurden konkrete Ziele definiert, wozu u. a. die Verbesserung der Ausbildung von Ausbildern, die bessere Anbindung an den Arbeitsmarkt, die Umsetzung von ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training), die Festlegung von Benchmarks auf europäischer Ebene, der Austausch über Best Practices sowie die Weiterentwicklung des Europass gehören. 2015 wurde ein erster Monitoringbericht vorgelegt, in dem den Mitgliedsländern zumindest schon einmal Hinweise auf eine strukturierte Wiederbelebung der Berufsausbildung attestiert werden (Cedefop, 2015). Im Juni 2015 wurden dann das „Riga-Kommuniqué“ veröffentlicht. Im Gegensatz zum Brügge-Kommuniqué sind die aktuellen Ziele für den Zeitraum von 2015 bis 2020 flexibler gehalten. Jedes Land darf bezogen auf seine spezifischen Umstände die bestmögliche Umsetzung selbst gestalten. Zu den Zielen gehören die Stärkung von arbeitsplatzbezogenem Lernen u. a. durch stärkere Einbindung der Sozialpartner, Verbesserung der Qualitätssicherungsmechanismen, Zugang zur Berufsbildung für alle, Stärkung von Schlüsselkompetenzen in der Berufsbildung und Verbesserung der Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungspersonal.

Die Maßnahmen der EU zur Stärkung der Berufsbildung werden von verschiedenen Aktivitäten der Sozialpartner auf europäischer Ebene begleitet. So haben Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften Handlungsempfehlungen für EU, Mitgliedsstaaten, Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen formuliert, die die Qualität und das Ansehen der beruflichen Bildung verbessern sollen (BUSINESSEUROPE, 2012; ETUC, 2014). BUSINESSEUROPE, der Dachverband der europäischen Arbeitgeberverbände, appelliert beispielsweise an die Arbeitgeberverbände in allen EU-Ländern, sich an der Ausgestaltung der Curricula und ihrer Anpassung zu

VERTEILUNG DER UNTERNEHMENSGRÖSSENKLASSEN

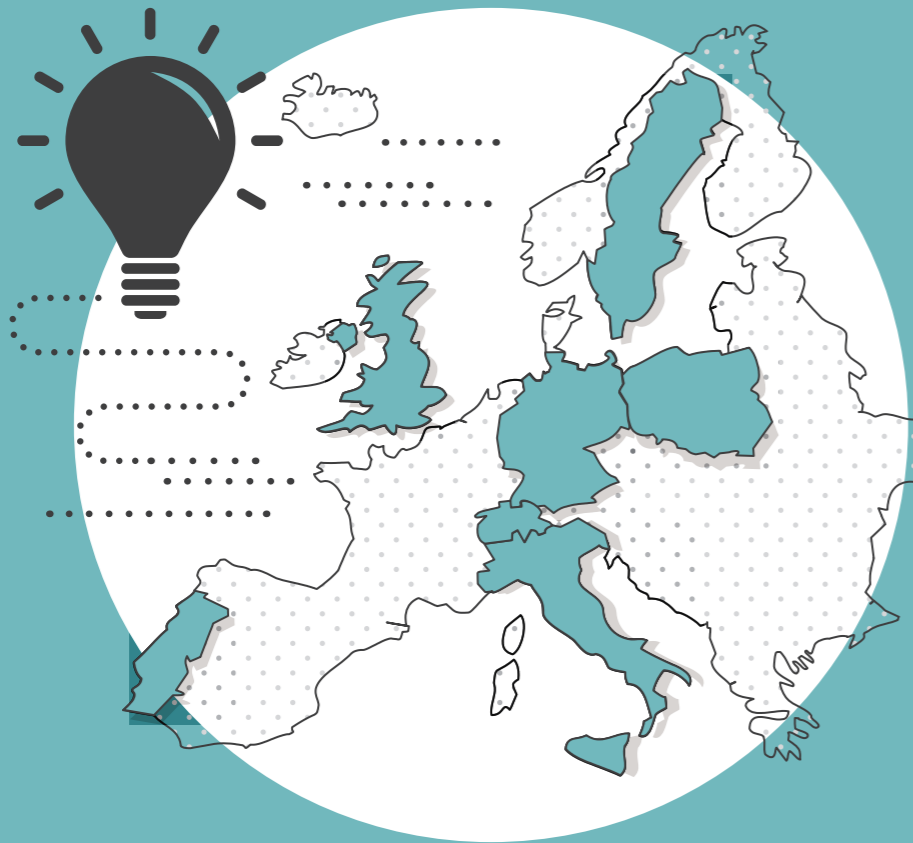


beteiligen. Denn nur, wenn Ausbildungsinhalten den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarkts entsprechen, werden sie von Unternehmen akzeptiert. Darüber hinaus sollen die Verbände ihre Mitgliedsunternehmen dazu motivieren, sich stärker an der Ausbildung zu beteiligen. ETUC, der Verband der europäischen Gewerkschaften, setzt sich beispielsweise für die Rechte der Auszubildenden in Unternehmen ein.

Wie erfolgreich diese Maßnahmen darin sind, das Engagement der Wirtschaft in der Ausbildung zu stärken, hängt auch stark von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab. So hat die Größenstruktur der Unternehmen einen Einfluss auf die Berufsausbildung, da kleine, mittlere und große Unternehmen ganz andere (personelle und finanzielle) Möglichkeiten haben, sich in der Ausbildung zu engagieren, als Kleinunternehmen. In Deutschland und der Schweiz ist beispielsweise der Mittelstand, der das Rückgrat der dualen Ausbildung bildet, stark ausgeprägt und der Anteil an Kleinunternehmen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ geringer (Abbildung 4). Schließlich hat auch die Wirtschaftsstruktur einen Einfluss auf die Ausgestaltung des Bildungssystems, da sich beispielsweise die Qualifikationsbedarfe in der Industrie von den Bedarfen in Dienstleistungssektoren unterscheiden und sich dies dementsprechend in der Gestaltung des beruflichen Bildungsangebots widerspiegeln muss.

Zu guter Letzt steht und fällt die berufliche Ausbildung mit der Sichtbarkeit und Akzeptanz bei den Jugendlichen. Nach wie vor ist ein Studium in vielen Ländern gesellschaftlich höher angesehen als eine berufliche Ausbildung. Umso überraschender das Ergebnis einer Befragung von McKinsey (2013), dass ausgerechnet in den Ländern, in denen eine Ausbildung eher kritisch gesehen wird, die Mehrheit der Studierenden sagt, dass die Jobsuche mit einer beruflichen Ausbildung vielleicht einfacher wäre und dass sie lieber diesen Weg hätten einschlagen sollen. Diese Erkenntnis zeigt, dass in Europa erhebliches Potenzial für die Stärkung und Akzeptanz der beruflichen Bildung vorhanden ist und diese „unsichtbare Welt“ stärker in die öffentliche Aufmerksamkeit gerückt werden muss.

// VIELFALT DER BERUFSAUSBILDUNG – SIEBEN ANSÄTZE IM VERGLEICH



„Der Kopenhagen-Prozess für verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung wurde als europaweite Strategie ins Leben gerufen, um die Leistung, Qualität und Attraktivität der Berufsbildung in Europa generell zu verbessern.“

Kommuniqué der für Berufsbildung zuständigen europäischen Minister, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission, 2006: Kommuniqué von Helsinki über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung

Im Folgenden werden die Ausbildungssysteme der sieben ausgewählten Länder – Deutschland, Italien, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz und Vereinigtes Königreich – in Form eines Steckbriefs mit ihren Kernelementen vorgestellt.

Diese Länder wurden ausgewählt, um die in Europa vorhandenen unterschiedlichen Systemstrukturen und vielfältigen Ansätze der beruflichen Qualifizierung abzubilden. Dafür wurden neben Ländern mit dualem Ausbildungssystem – dies sind Deutschland und die Schweiz – auch schulisch geprägte Berufsbildungssysteme – hierzu zählen Italien, Polen, Portugal und Schweden – und mit dem Vereinigten Königreich auch ein modular aufgebautes Berufsbildungssystem analysiert. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass alle Länder Mischsysteme aufweisen und bereits heute schon Elemente der jeweils anderen Systeme beinhalten.

Die Ländersteckbriefe sind nach einem einheitlichen Schema aufgebaut. Zunächst wird die historische Entwicklung skizziert, da die aktuelle Struktur der Berufsausbildung, das Ansehen und die Wertschätzung sowie mögliche Ansatzpunkte für Reformen vor dem Hintergrund des Ursprungs und der Entwicklung besser nachzuvollziehen sind. Anschließend wird die Struktur des Berufsbildungssystems beschrieben. Daran anschließend werden wichtige aktuelle Reformen der vergangenen Jahre aufgelistet. Schließlich folgen eine Beschreibung des Stellenwerts der Berufsausbildung im jeweiligen Land sowie der Arbeitsmarktpassung der vermittelten Qualifikationen.¹ Durch diesen analogen Aufbau der Ländersteckbriefe sollen funktionale Äquivalente in unterschiedlichen Kontexten und somit Potenzial für das Voneinander-Lernen sichtbar gemacht werden. Ziel ist es, erfolgreiche Arbeitsprinzipien zu

identifizieren, die sich in anderen Ländern sinnvoll weiterentwickeln lassen und die damit die Berufsausbildung in Europa stärken können.

Die Ländersteckbriefe beruhen auf qualitativen Analysen, die quantitativ-statistisch untermauert sind. Begleitende Vor-Ort-Interviews mit Experten und Teilnehmern des jeweiligen Bildungssystems erlaubten eine fundierte Einordnung und Bewertung der Ergebnisse der Literatur- und Datenanalysen. Deren Aussagen zu besonders markanten Merkmalen oder Entwicklungen in den einzelnen Ländern illustrieren die Ländersteckbriefe exemplarisch.

Im vierten Kapitel werden dann die Hauptergebnisse der Länderanalysen anhand wichtiger Aspekte und Resultate der Berufsausbildung vergleichend nebeneinander gestellt und länderübergreifende Impulse formuliert. Die zentralen Aspekte aus den Länderanalysen werden somit im anschließenden Kapitel noch einmal thematisch im Quervergleich zusammengefasst und vertieft. Zu diesen Aspekten gehören die Akzeptanz und Wertschätzung, die Unternehmensbeteiligung, das Engagement von Sozialpartnern, die Durchlässigkeit, die Flexibilität, die Differenzierung, die Transparenz, der Bereich Berufsberatung, die Mobilität und die Arbeitsmarktpassung.

Durch diese zweistufige Vorgehensweise bei der Analyse können die zentralen Erfolgsfaktoren von Berufsbildungssystemen im Ländervergleich identifiziert werden, um daraus zentrale erfolgreiche Arbeitsprinzipien für die Berufsausbildung in Europa abzuleiten.

¹Die Quelle für die Tabellen mit den Key Facts in den Ländersteckbriefen ist Eurostat. Alle Angaben beziehen sich auf das Jahr 2014



DEUTSCHLAND //

HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Das heutige deutsche Berufsbildungssystem ist durch einen langen historischen Entwicklungsprozess geprägt. Seine Wurzeln reichen bis ins Mittelalter und die Zünfte des Handwerks zurück. Die Ausbildung im Handwerk ist noch heute durch den Entwicklungspfad der drei Stufen Lehrling, Geselle, Meister geprägt. Allerdings wird der Lehrling nicht mehr in die Familie des Meisters aufgenommen, sondern schließt einen Vertrag mit dem ausbildenden Unternehmen, in dem seine Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer verbindlich geregelt sind. Die Innungen als Nachfolger der Zünfte erhielten 1897 die gesetzliche Zuständigkeit für die Lehrlingsausbildung. Zusammen mit der von dem Münchner Schulrat Kerschensteiner initiierten Berufsschulbewegung waren damit die Grundzüge des heutigen dualen Berufsbildungssystems gelegt.

Im Zuge der Industrialisierung haben sich nach dem Vorbild des Handwerks auch betriebliche Ausbildungen zum Facharbeiter in der Industrie entwickelt. Zur Vereinheitlichung und Strukturierung der industriellen Berufsausbildung hat wesentlich der „Deutsche Ausschuss für Technisches Schulwesen“ beigetragen, der vom Verein Deutscher Ingenieure 1908 gegründet wurde. Endgültig in der Moderne angekommen ist die Berufsausbildung durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969. Das BBiG bildet die erste, für alle Branchen einheitliche gesetzliche Grundlage für die Berufsausbildung in Deutschland. Es wurde im Jahr 2005 bislang letztmalig umfassend novelliert.

STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Das Berufsbildungssystem in Deutschland besteht aus den drei Bereichen duales System, Schulberufssystem und Übergangsbereich. Das duale System als wichtigster Bereich wird überwiegend durch das Engagement privatwirtschaftlicher Unternehmen als Ausbildungsbetriebe getragen. Die Auszubildenden erlernen ihren Beruf parallel in Betrieb und Berufsschule. Im Schulberufssystem wird in vollzeitschulischer Form eine Berufsqualifikation vermittelt, die durch Praxisphasen ergänzt wird. Neben diesen beiden Ausbildungszweigen gibt es noch einen Übergangsbereich, der Berufsvorbereitungsmaßnahmen umfasst, die keinen Berufsabschluss vermitteln, aber auf eine Ausbildung vorbereiten sollen.

Die Neuzugänge ins Berufsbildungssystem verteilen sich in etwa wie folgt auf die drei Sektoren: In das duale System münden im Jahr 2013 gut 51 Prozent, in das Schulberufssystem 22 Prozent und in das Übergangssystem etwa 27 Prozent ein. Im Jahr 2013 nahmen im dualen System knapp 480.000 Personen an Abschlussprüfungen teil; die Erfolgsquote lag bei 89,9 Prozent.



„Das positive Bild der dualen Berufsausbildung hängt stark am sozialpartnerschaftlichen bzw. tripartitären System. Wir haben Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung in der dualen Berufsausbildung.“

Ulrich Nordhaus, DGB

Im dualen System gibt es im Gegensatz zu rein schulischen Ausbildungen keine formale Regelung des Zugangs, es ist also kein Schulabschluss erforderlich. Dennoch genießt die Ausbildung bei Unternehmen und Sozialpartnern hohes Ansehen. Mehr als die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe bildet auch aus. Grund dafür ist unter anderem, dass Ausbildungsordnungen bundesweite Mindeststandards festschreiben und dennoch genügend Freiraum für die betriebliche Gestaltung bieten. Auch werden Verbände von Unternehmen gefördert, um gemeinsam ausbilden zu können. Ausbildungsordnungen werden von den Sozialpartnern gemeinsam gestaltet und orientieren sich am Bedarf des Arbeitsmarktes. Im Jahr 2015 gibt es rund 330 anerkannte Ausbildungsberufe in Deutschland.

AKTUELLE REFORMEN

Im Jahr 2005 wurde das Berufsbildungsgesetz umfassend novelliert und in wesentlichen Punkten überarbeitet und erweitert. Neben der Berufsausbildung, der Fortbildung und der Umschulung wurde der Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung als Teil des Berufsbildungssystems anerkannt. Zudem wurde die Möglichkeit geschaffen, Jugendliche, die ihre Ausbildung nicht dual, sondern an einer berufsbildenden Schule absolviert haben, auch zur Abschlussprüfung der Kammern zuzulassen. Neuerungen sind weiterhin die gesetzliche Verankerung der Anerkennung von im Ausland absolvierten Ausbildungsabschnitten, die Neuregelung der Stufenausbildung sowie die die Anrechnung beruflicher Vorbildung.

// KEY FACTS: DEUTSCHLAND

Bevölkerung	80.767.463	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	3,9 %
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	77,1 %	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	6,4 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	9,5 %	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung (geringer Anteil schulisch)	dual
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	7,0 %	Ansehen der beruflichen Ausbildung	hoch
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	hoch

Hinzu kommt, dass der Hochschulzugang für Berufspraktiker geöffnet wurde und beruflich qualifizierte nun nach drei Jahren Berufserfahrung ein Studium beginnen dürfen. Eine Daueraufgabe im Berufsbildungssystem ist die laufende Neuordnung von Berufsprofilen und die Schaffung neuer Berufe bei Bedarf. In den vergangenen 15 Jahren wurden rund zwei Drittel der Berufsprofile aktualisiert. Grundsätzlich werden Ausbildungsordnungen jedoch möglichst offen und technikneutral formuliert, sodass der Neuerungsanlauf minimiert werden kann. Zudem werden aktuell flächendeckend neue Programme zur Verbesserung der Berufsorientierung und des Übergangs von Schule in Ausbildung weiterentwickelt.

Im Dezember 2014 haben Bundesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften und Bundesländer die neue „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ geschlossen. Sie wollen gemeinsam die duale Berufsausbildung stärken und für die Gleichwertigkeit von betrieblicher und akademischer Ausbildung werben. Jeder ausbildungsinteressierte Mensch soll frühestmöglich zu einem Berufsabschluss geführt werden. Mit einer „assistierten Ausbildung“ sollen sozial Benachteiligte und Menschen mit Behinderung besser in eine Ausbildung integriert werden.

STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

Die berufliche Bildung genießt in Deutschland ein hohes Ansehen und ist als immer noch quantitativ wichtigster Ausbildungsweg fest in der Gesellschaft verankert. Sie verliert allerdings aktuell gegenüber dem Studium an Boden. So ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2014 auf einen Tiefstand gesunken. Zugleich erwerben mittlerweile mehr als die Hälfte der Schulabgänger eine Hochschulzugangsberechtigung und die Studierneigung ist deutlich gestiegen. Inzwischen liegen die Zahlen der Ausbildungs- und der Studienanfänger fast gleichauf.

Aktuell wird in Deutschland intensiv diskutiert, wie die duale Ausbildung in Konkurrenz zum Studium attraktiv bleiben kann. Denn der starke Rückgang bei der Zahl der Schulabgänger droht die bereits vorhandenen Fachkräftengaps weiter zu verschärfen. Es wird darauf ankommen, die guten Karriere- und Verdienstperspektiven von beruflich qualifizierten Fachkräften zu verdeutlichen und die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung durch eine Stärkung der „Marke berufliche Bildung“ weiter zu verbessern.

„Wir müssen die Fortbildung weiter stärken, um die Perspektiven für eine berufliche „Karriere mit Lehre“ zu verbessern. Zudem brauchen wir mehr Durchlässigkeit und Verzahnung in der Bildung, damit junge Leute nach einer Ausbildung studieren können und zugleich Studienabbrecher schnell in eine Ausbildung einsteigen können.“



Dr. Barbara Dorn, BDA

ARBEITSMARKTPASSUNG

Die duale Ausbildung geht in Deutschland mit einer sehr niedrigen Jugendarbeitslosigkeit einher. Viele münden direkt nach der Ausbildung in eine Beschäftigung ein. So wurden 2013 rund 67 Prozent von ihrem Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Unternehmen übernommen.



HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Für Handwerk und Berufsbildung sind in Italien seit Inkrafttreten der italienischen Verfassung im Jahr 1948 die 21 Regionen zuständig. In der beruflichen Erstausbildung sind die Regionen in dieser Rolle allerdings marginalisiert und die Bildungsgänge des nationalen Bildungsministeriums dominieren das Angebot.

Ursächlich für die Monopolstellung des Bildungsministeriums war der wachsende Bedarf nach beruflicher Ausbildung in den Nachkriegsjahren, wo der Nationalstaat sich offenbar unter Handlungszwang sah. Insbesondere waren es aber die politischen Bewegungen der 1960er Jahre, die (Allgemein)Bildung für alle forderten und durchsetzten: durch eine einheitliche Mittelschule, Berufsbildung nur im Paket mit (mind. 50 Prozent) Allgemeinbildung und Abitur für alle nach fünf Jahren Sekundarschule.

Bis dahin war die lokale Wirtschaft noch in den Planungs- und Prüfungsausschüssen der Berufsschulen vertreten – die Entwicklungen in den späten 1960ern führten dann zu einem völligen Zurückdrängen aller privaten Akteure aus der Schule. Die Berufsbildung der Regionen bei öffentlichen und privaten Bildungsträgern wurde immer unbedeutender und fungierte bald nur noch als Auffangbecken.

Seitdem sind die Berufsausbildungsgänge weitestgehend vom Wirtschaftssystem entkoppelt und die Akteure Staat und Regionen walten autonom in ihrem jeweiligen Territorium.

STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Die beiden Schultypen mit berufsbildenden Fächern des nationalen Bildungsministeriums – istituto tecnico und istituto professionale – sind die nach Schülerzahlen zentralen beruflich ausgerichteten Bildungswege (knapp 90 Prozent). Dort wird in 17 Fachrichtungen nach vorwiegend gymnasialer Didaktik in fünf Schuljahren auf das Abitur vorbereitet. Das Verhältnis von allgemein- und berufsbildenden Fächern beträgt etwa 50 zu 50.

Während bis 2009 noch an dem istituto professionale nach drei Schuljahren ein erster berufsqualifizierender Abschluss erworben werden konnte, ist dies seit 2010 nur noch in

21 (dreijährig) bzw. 22 (vierjährig) Berufsbildern innerhalb der Bildungsplanung der Regionen möglich (istruzione e formazione professionale, ifp). Das Angebot solcher Bildungsgänge ist in den Regionen allerdings sehr ungleich verteilt oder gar nicht vorhanden. Etwa 6 Prozent der Jugendlichen befanden sich 2010 in einem solchen Bildungsgang. Durchgeführt werden diese entweder von Bildungsträgern oder zunehmend auch von den istituti professionali, bei letzteren allerdings mit um mehr als 20 Prozent schlechteren Abschlussquoten.

„Unsere Bildungsgänge sind in den letzten 50 Jahren immer länger und theoretischer geworden.“

Milena Micheletti, UIL

Im post-sekundären Bereich gibt es erstmalig seit 1999 ein Ausbildungsangebot auf gesamtstaatlicher Ebene, aber unter regionaler Verantwortung: eine einjährige flexible Verbundausbildung namens istruzione e formazione tecnica superiore (ifts). Etwa zehn Jahre später folgten die höheren technischen Institute (istituti tecnici superiori, its) mit doppelter Ausbildungsdauer und Abitur als Zugangsvoraussetzung. Für beide Bildungsgänge wurden sukzessive national einheitliche Mindestausbildungsstandards verabschiedet.

Das Stiefkind der italienischen Berufsbildung ist der betriebliche Lehrvertrag (apprendistato), der de facto ein Arbeitsvertrag ist – hoch subventioniert, aber bislang ohne jegliche Form von Ausbildungsstandardisierung. 2011 wurde die nationale Gesetzesgrundlage reformiert, die es den Regionen seit 2014 ermöglicht, den apprendistato-Vertrag in einen standardisierten Bildungsgang umzugestalten: betriebliche Praxis kombiniert mit Unterrichtsbesuch bei Bildungsträgern, Schulen oder gar Hochschulen, die zu einer anerkannten Berufsqualifikation und/oder einem Schul- bzw. Studienabschluss führt.

„Bei der Reform des apprendistato 2011 hat man es nicht geschafft, diesen in Gänze zu reformieren. Der italienische „Lehr“-Vertrag, der zu keiner anerkannten Qualifikation führt, hat eigentlich keine Existenzberechtigung.“



Emmanuele Massagli, ADAPT

// KEY FACTS: ITALIEN

Bevölkerung	60.782.668	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	11,6 %
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	79,9 %	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	22,1 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	15,0 %	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung	vollzeitschulisch
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	42,7 %	Ansehen der beruflichen Ausbildung	niedrig
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	niedrig

Inhaltlich aufeinander abgestimmte Angebote im Sinne eines strukturierten beruflichen Aus- und Fortbildungssystems gibt es in Italien nicht. Sämtliche Berufsbildungsgänge – staatliche und regionale – stehen mehr oder weniger isoliert nebeneinander.

AKTUELLE REFORMEN

2010 fielen alle drei- bis vierjährigen beruflichen Erstausbildungsgänge in die Zuständigkeit der Regionen. Da die Schüler nicht ebenso vom staatlichen ins regionale System gewechselt sind, sitzen diese seitdem in Bildungsgängen, die nach 13 Schuljahren – ohne Zwischenqualifikation – zum Abitur führen. Wer in diesem Modell scheitert und nicht gänzlich abbricht, landet im regionalen System. Allerdings bieten nicht alle Regionen diese Bildungsgänge an und wenn, dann nur einen Bruchteil der rund 20 Qualifikationen. In diesen Regionen haben die Schüler nur eine Wahl: 13 Jahre Schule oder drop-out.

2014 wurden die Möglichkeiten für Schüler der fünfjährigen staatlichen Bildungsgänge erweitert, in den letzten drei Schuljahren vor dem Abitur die betriebliche Praxis kennenzulernen (bis zu 200 Stunden im Jahr). Durch den sog. Jobs Act wurde diese Regelung Anfang 2015 mit der Reform des apprendistato verknüpft: Unter anderem wurden die betrieblichen Ausbildungsanteile erhöht und Arbeitgeber müssen nun nur noch die betriebliche Tätigkeit vergüten.

Konzepte, Programme und Unterstützungsmodelle, damit das quantitative Mehr an betrieblicher Praxis in Staat und Regionen auch zu einem qualitativen Gewinn für alle Beteiligten wird, fehlen unterdessen noch (z. B. Planung gemeinsamer Ausbildungs- und Prüfungsstandards, Ausbilder- und Prüferqualifizierung u. v. m.).

STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

In den letzten Jahren wurden in Italien innovative Ausbildungsmodelle im regionalen System entwickelt. Frequentiert werden diese aber nur von einer Handvoll junger Menschen. Stattdessen nehmen die Einschreibungen an den theorieelastischen staatlichen Schultypen weiter zu. Aber nicht ohne Grund: Das übermächtige Bildungsministerium bewirbt (und erläutert in seinen Berufsorientierungsbroschüren) ausschließlich das eigene System, in dem alle Wege zum (beruflichen) Glück offenbar über das Abitur führen.

ARBEITSMARKTPASSUNG

An der schlechten Arbeitsmarktpassung des italienischen Bildungssystems zweifelt auch in Italien niemand mehr. Stattdessen wird vieles versucht, diese zu verbessern. Der fortbestehende Dualismus zwischen Staat und Regionen scheint dabei allerdings ein fundamentales strukturelles Hindernis zu sein.

„Das italienische System ist vor allem von zwei Krankheiten befallen: Einer Gymnasialisierung sämtlicher Bildungsgänge und einer kompletten Deprofessionalisierung.“



Claudio Gentili, Confindustria



HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Das heutige Berufsbildungssystem Polens hat seinen Ursprung in der Wiederaufbauphase nach dem 2. Weltkrieg. Der mit dem Industrialisierungsprozess einhergehende Bedarf an qualifizierten Facharbeitern führte zum raschen Ausbau der beruflichen Bildung. Die akademische Ausbildung hatte in der kommunistischen Ära einen untergeordneten Stellenwert. Der Zugang zu den wenigen Studienplätzen wurde stark reglementiert. Das polnische Handwerk genoss zu kommunistischen Zeiten in der Bevölkerung ein hohes Ansehen. Duale Ausbildungsplätze im Handwerk waren bei den Jugendlichen sehr begehrt. Mit dem Systemwechsel im Jahr 1989 änderte sich das Bildungsverhalten jedoch grundlegend.

Die Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die Wahlfreiheit der Bildungswege führten dazu, dass das Interesse der Jugendlichen an einer Berufsausbildung, auch im Handwerk, massiv zurückging. Viele Jugendliche nutzten nun die neue Möglichkeit zu studieren. Dies stand im Einklang mit den bildungspolitischen Zielen Polens, da nach dem Systemwechsel ein deutlicher Akademikermangel zu verzeichnen war.

„Im Ministerium für nationale Bildung war man sich in den in den 1990er Jahren sicher, dass die Zukunft nicht in der Berufsausbildung, sondern in der höheren technischen oder universitären Ausbildung liegt.“



Dorota Obidniak, ZNP

Um die berufliche Bildung an die neuen marktwirtschaftlichen Bedingungen anzupassen, wurde 1991 ein neues Bildungsgesetz verabschiedet, welches bis heute den Rechtsrahmen für die Struktur und Organisation der beruflichen Bildung in Polen bildet.

STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Die Berufsbildung in Polen ist nationalstaatlich und überwiegend schulisch organisiert. Daneben existiert eine duale Berufsausbildung, die in erster Linie in den Zuständigkeitsbereich des polnischen Handwerks fällt.

Die Ausbildungsgänge an Berufsgrundschulen (Zasadnicza Szkoła Zawodowa) sowie die doppelt qualifizierende Ausbildung an sogenannten Technika sind die dominierenden Formen der vollzeitschulischen Berufsausbildung. Letztere bieten eine Berufsausbildung mit Abitur an.

Im Schuljahr 2013/14 entschieden sich über die Hälfte der Jugendlichen beim Übergang in die Sekundarstufe II für eine Berufsausbildung (55 Prozent). Hiervon mündeten über 80 Prozent in vollzeitschulische und knapp 20 Prozent in duale Ausbildungswege ein.

Zwei Drittel der Jugendlichen, die im Herbst 2013 mit einer Berufsausbildung begonnen haben, besuchten ein Technikum mit dem Ziel, parallel eine Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben. Insbesondere in Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit ist es nachvollziehbar, sich für eine Ausbildung zu entscheiden, die Wahlfreiheit zwischen direktem Einstieg ins Berufsleben oder Aufnahme eines Studiums garantiert; sei es zur Verbesserung der beruflichen Perspektiven oder zur Überbrückung schlechter Zeiten am Arbeitsmarkt. In Polen existieren aktuell 194 anerkannte Ausbildungsberufe.

Zur Steigerung der Transparenz und Übersichtlichkeit des polnischen Berufsbildungssystems wurden seit dem Jahr 2000 mehrere Berufsausbildungsgänge, die bereits in ähnlicher Form existierten, abgeschafft.

AKTUELLE REFORMEN

Im Jahr 2007 kam es bei der Konzeption der Lehrpläne zu einem Strategiewechsel: Die Inhalte der Lehrpläne wurden in einzelne Ausbildungsbausteine (Module) gegliedert, die innerhalb der Berufsbereiche kombinierbar sind und die Anrechnung von Teilqualifikationen ermöglichen. Dieser Prozess wurde im Jahre 2012 abgeschlossen und war zugleich eine wichtige Voraussetzung für weitere Reformen.



„Mit der Reform der beruflichen Bildung im Jahr 2012 soll die Qualität der Berufsausbildung und die Arbeitsmarktpassung deutlich verbessert werden.“

Monika Wojciechowska, KOWEZiU

// KEY FACTS: POLEN

Bevölkerung	38.017.856	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	8,1 %
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	90,4 %	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	12,0 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	5,4 %	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung	überwiegend vollzeitschulisch
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	23,9 %	Ansehen der beruflichen Ausbildung	niedrig
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	niedrig

Im Zuge der Bildungsreform 2012 wurden in Polen zahlreiche Beschlüsse zur Flexibilisierung und Regionalisierung der beruflichen Bildung gefasst. Damit sollte sowohl die Passgenauigkeit von Ausbildungsinhalten mit Blick auf den regionalen Arbeitsmarkt gestärkt als auch die Reaktionszeit auf sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen verkürzt werden.

Dabei wurde auch die Autonomie der Berufsbildungseinrichtungen erweitert. Diese sind nun aufgefordert, basierend auf den von der Nationalen Agentur zur Unterstützung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (KOWEZiU) erstellten Rahmenlehrplänen, die Lehrpläne für einzelne Fachmodule in Eigenregie zu entwickeln. Dabei sollen Vertreter aus Politik, Schulen und Wirtschaft gemeinsam aktiv und in die Lehrplanentwicklung eingebunden werden. Dieses Vorgehen wird bislang nur von 10 bis 20 Prozent der Berufsbildungszentren umgesetzt.

STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

Auch wenn die berufliche Bildung in Polen derzeit in der Gesellschaft ein geringes Ansehen genießt, entscheiden sich viele Jugendliche für doppelt qualifizierende Ausbildungsgänge „Berufsausbildung und Hochschulzugangsberechtigung“.

Eine klassische dreijährige berufliche Erstausbildung im Handwerk oder an einer Berufsgrundschule stellt für viele Jugendliche angesichts hoher Jugendarbeitslosigkeit, schlechten Verdienstmöglichkeiten und teilweise veralteten Ausstattungen der Berufsbildungszentren keine echte Alternative zum Technikum oder allgemeinbildendem Lyzeum dar.

Lange Zeit gab es einen breiten gesellschaftlichen und politischen Konsens, möglichst viele Jugendliche zu einem Studium zu motivieren. Erst vor wenigen Jahren setzte auf politischer Ebene ein Umdenkprozess ein, der sich in der Berufsbildungsreform von 2012 manifestierte.

Trotz breit angelegter Imagekampagnen hat sich nach Expertenmeinung die Haltung der Bevölkerung zur Berufsausbildung bislang allerdings kaum verändert. Dies ist auch auf eine - bis vor kurzem wenig entwickelte - Berufsberatung zurückzuführen, die zudem eine akademische Ausbildung favorisierte. Perspektiven für berufliche Qualifizierte sind polnischen Jugendlichen und deren Eltern meist nicht vertraut.

ARBEITSMARKTPASSUNG

Die Orientierung der beruflichen Bildung an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ist trotz der eingeleiteten Reformen noch defizitär. Beispielsweise besteht für die Schulleiter beruflicher Schulen und für regionale bildungspolitische Instanzen keine Verpflichtung, das Ausbildungsplatzangebot an den Arbeitsmarktentwicklungen auszurichten. Insbesondere in finanzschwachen Regionen Polens führt dies dazu, dass an den beruflichen Schulen eher kostengünstige Ausbildungsgänge angeboten werden (z. B. für Bürokaufleute anstatt für Mechatroniker), unabhängig von der Nachfrage der Berufe am regionalen Arbeitsmarkt.



HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Das portugiesische Berufsbildungssystem ist durch viele Umwälzungen geprägt. Seine Wurzeln hat es bereits in den 1940er Jahren. Mit der Nelkenrevolution im Jahr 1974 wurde die berufliche Bildung jedoch fast vollständig abgeschafft, da sie stark stigmatisiert und der „Arbeiterklasse“ vorbehalten war. Allen Teilen der Bevölkerung sollte höhere Bildung zugänglich sein. So wurden Berufsschulen geschlossen oder in allgemeinbildende Schulen umgewandelt. Doch das Bildungsniveau der portugiesischen Bevölkerung hat sich durch diese Reformen insgesamt nicht erhöht. Stattdessen verließen viele Jugendliche das Bildungssystem ohne einen Abschluss. Seit den 1980er Jahren wurden nach und nach wieder vermehrt berufliche Bildungsgänge eingeführt.

STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Die Verantwortung für die berufliche Bildung teilen sich das Ministerium für Bildung und das Ministerium für Arbeit. Die beruflichen Ausbildungswege sind Teil des 2007 eingeführten Nationalen Qualifikationssystems, welches einen gemeinsamen institutionellen Rahmen für allgemeinbildende und berufsbildende Bildungswege bildet. Die Nationale Agentur für Qualifikationen und berufliche Bildung (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional - ANQEP) verwaltet diesen 2008 eingeführten Nationalen Qualifikationskatalog. Dort sind Informationen über Ausbildungsinhalte und Ausbildungswege für gut 270 Qualifikationen im nicht-tertiären Bereich enthalten. Viele Qualifikationen können über alternative Ausbildungswege erreicht werden. Alle Wege sind doppelt qualifizierend, d. h. sie führen sowohl zu einem Schul- als auch zu einem beruflichen Abschluss.

Die Qualifikationen sind in Modulen organisiert, welche einzeln zertifiziert werden können. Die Module sollen Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungswegen schaffen und können auch in der Erwachsenenbildung eingesetzt werden.

Einen beruflich orientierten Kurs besuchen knapp 45 Prozent aller Sekundarschüler. Fast drei Viertel aller Schüler in beruflichen Bildungsgängen absolvieren vorwiegend schulische berufliche Kurse (Cursos Profissionais), die an Berufs- und

Sekundarschulen des Bildungsministeriums unterrichtet werden. Der zweithäufigste berufliche Bildungsweg ist eine Lehrlingsausbildung (Aprendizagem), die in Berufsbildungszentren des Instituts für Beschäftigung und berufliche Bildung (Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP) im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsministeriums angeboten wird. Jeder fünfte Berufsschüler besucht eine solche Lehrlingsausbildung, bei der knapp 40 Prozent der Ausbildung im Betrieb absolviert werden. Betriebe sind jedoch nicht verpflichtet, bestimmte Lerninhalte zu vermitteln.



„Die berufliche Bildung ist in Portugal noch nicht da, wo sie sein sollte. Aber die Akzeptanz – sowohl in der Gesellschaft als auch bei den Unternehmen – wächst.“

Sandra Sousa Bernardo, IEFP

Die Sozialpartner haben eine zumeist beratende Funktion in der Berufsbildung. Sie werden jedoch vermehrt durch die Beteiligung in sogenannten Sektorräten in die Gestaltung der Ausbildungsordnungen und die Planung des Ausbildungsangebots einbezogen. Zudem gibt es Berufsbildungszentren, die unter der direkten Leitung von Wirtschaftsverbänden oder Gewerkschaften stehen.

AKTUELLE REFORMEN

Im portugiesischen Berufsbildungssystem gab es in den letzten zehn Jahren bereits weitreichende Reformen (z. B. die Einführung des Qualifikationskatalogs). Durch die schlechte Wirtschaftslage ist der Reformdruck noch weiter gestiegen. Neben krisenbedingten Ursachen hat die hohe Jugendarbeitslosigkeit strukturelle Ursachen wie hohe Eintrittshürden für Jugendliche in den Arbeitsmarkt und ein relativ hoher Mindestlohn. Unter anderem mit Hilfe von EU-Hilfsgeldern sollen strukturelle Reformen im Bereich der Berufsbildung vorangetrieben werden. Im Vordergrund steht die Stärkung arbeitsplatzbezogenen Lernens. Darüber hinaus ist die Qualifizierung des Ausbildungspersonals in Betrieben aktuelles Schwerpunktthema der deutsch-portugiesischen Berufsbildungskoooperation.

// KEY FACTS: PORTUGAL

Bevölkerung	10.427.301	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	11,9 %
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	72,1 %	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	12,3 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	17,4 %	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung	schulisch
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	34,8 %	Ansehen der beruflichen Ausbildung	niedrig
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	niedrig

In den letzten Jahren wurden immer wieder neue berufliche Bildungsangebote geschaffen, die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht, Maßnahmen zur Verringerung von Abbruchquoten ergriffen sowie Möglichkeiten zur Anerkennung von bereits erworbenen Kompetenzen geschaffen. Die Regierung hat das Ziel, dass mindestens 50 Prozent aller Schüler im Sekundarbereich in einem beruflich orientierten Bildungsgang lernen. Auch wenn der Anteil seit 2000 um gut 15 Prozentpunkte auf 44 Prozent im Jahr 2013 gestiegen ist, so ist dieses Ziel noch immer nicht erreicht. Die Reformen werden sehr unterschiedlich bewertet. Während Befürworter einen klaren Trend in die richtige Richtung sehen, fehlt Kritikern Kontinuität in der Berufsbildungspolitik und sie fürchten, dass die Schaffung immer neuer Bildungsangebote zu noch mehr Intransparenz führt und es Jugendlichen noch schwerer fällt, ein für sich passendes Angebot zu finden.

STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

Auch wenn die berufliche Bildung quantitativ in den letzten Jahren enorm an Bedeutung gewonnen hat, hat sie nach wie vor mit ihrem schlechten Image zu kämpfen und ist selten erste Wahl von Jugendlichen (und ihren Eltern). Die berufliche Bildung wird als „zweite Wahl“ für Schüler verstanden, die den Herausforderungen der schulischen Bildung nicht gewachsen sind. Das Image variiert jedoch zwischen verschiedenen Berufen bzw. Branchen und ist stark von den Beschäftigungschancen abhängig. Es gibt immer wieder „In-Berufe“, die von Jugendlichen stark nachgefragt und in der Folge über Bedarf ausgebildet werden. Auch wenn de jure eine große Durchlässigkeit des Bildungssystems gegeben ist und so die Akzeptanz steigern soll, deuten Schülerbefragungen darauf hin, dass nur wenige Absolventen einer Berufsausbildung in das Hochschulsystem einmünden.



„Die portugiesischen Unternehmen im M+E-Bereich brauchen dringend neue Fachkräfte mit technischen Fähigkeiten. Die Lehrlingsausbildung ist in Portugal das beste Modell, das diesen Anforderungen gerecht wird.“

Manuel Pinheiro Grilo, CENFIM

Obwohl Unternehmen in Portugal häufig fehlende oder falsche Qualifikationen der Jugendlichen beklagen, ist ihre Bereitschaft, sich an der Berufsbildung zu beteiligen, sehr gering. Insbesondere große Unternehmen bieten selten Ausbildungsplätze an. Dies erschwert die Umsetzung des politischen Ziels, arbeitsplatzbezogenes Lernen weiter zu stärken.

ARBEITSMARKTPASSUNG

Es gibt in Portugal keine Statistiken über die Einmündung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Durch den stärkeren Einbezug der Sozialpartner in die Planung des Ausbildungsangebots soll die Passung des beruflichen Ausbildungssystems mit dem Arbeitsmarkt verbessert werden.



HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Die Ursprünge der schwedischen Berufsausbildung liegen im Handwerk. In der Historie des schwedischen Berufsbildungssystems hat die unternehmensbasierte Lehrlingsausbildung im Vergleich zur vollschulischen Ausbildung immer eine untergeordnete Rolle gespielt. Seit den 1970er Jahren ist das berufliche Bildungssystem in die integrative Sekundarstufe II eingebettet. Die Organisation und Durchführung der beruflichen Ausbildung aus staatlicher Hand gilt in Schweden als Garant für eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

„Schwedische Unternehmen zahlen im internationalen Vergleich hohe Steuern und Abgaben. Dafür, erwarten sie, dass ihnen fertig qualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.“



Johan Olsson, Confederation of Swedish Enterprise

Schweden verfügt über ein schulisches Ausbildungssystem mit einem hohen allgemeinbildenden Anspruch. Integration, Teilhabe und lebenslanges Lernen haben traditionell einen hohen Stellenwert. Wie viel Anteil allgemeinbildende Inhalte in der beruflichen Ausbildung konkret haben sollen, ist eine viel diskutierte Frage in der bildungspolitischen Diskussion und Bestandteil vieler Reformen der letzten Jahrzehnte.

STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Schweden verfügt über ein klassisches Schulberufssystem. Die berufliche Erstausbildung für Jugendliche erfolgt vorwiegend in vollschulischen Einrichtungen. Nach der obligatorischen neunjährigen Grundschule gehen über 98 Prozent der Schüler direkt in die dreijährige Sekundarschule. Rund die Hälfte hiervon besucht eines der zwölf berufsbildenden Programme. Alle berufsbildenden Programme dauern drei Jahre und müssen einen betrieblichen Ausbildungsabschnitt von mindestens 15 Wochen umfassen. Die Ausbildungsprogramme sind für ihre Teilnehmer kostenlos und werden fast ausschließlich aus öffentlichen Mitteln bezahlt.

Eine Besonderheit der schwedischen Entscheidungs- und Verwaltungsstrukturen, die zentralen Einfluss auf die Ausgestaltung des Bildungssystems hat, ist die hochgradige Dezentralisierung seit Beginn der 1990er Jahre. Die Ministerien in Schweden sind in der Regel sehr klein und übertragen ihre Zuständigkeiten auf zentralstaatliche Verwaltungsbehörden. Während das Zentralamt für Kinderbetreuung, Schule und Erwachsenenbildung (Skolverket) hauptsächlich für die Erarbeitung von Leitdokumenten zuständig ist, obliegt der Schulaufsichtsbehörde (Skolinspektion) die Qualitätssicherung. Die 290 schwedischen Kommunen tragen die übergreifende Verantwortung für die Schulverwaltung und Organisation im Rahmen der nationalen Leitlinien.

Während Unternehmen aufgrund des vollzeitschulischen Charakters der beruflichen Ausbildung in Schweden nur einen begrenzten Einfluss auf die Ausgestaltung der beruflichen Bildung haben, haben Gewerkschaften eine relativ starke Position, indem sie häufig politische Reformen mitinitiiieren. Dies zeigt sich auch durch den stark von Tarifverträgen reglementierten schwedischen Arbeitsmarkt. Wenn auch in den letzten Jahren leicht rückläufig, sind fast 70 Prozent aller Arbeitnehmer in Schweden in Gewerkschaften organisiert.

AKTUELLE REFORMEN

Die zentralen Herausforderungen stellen momentan die gestiegenen Abbruchquoten innerhalb der Sekundarschulen sowie die hohe Jugendarbeitslosigkeit dar. Zudem wird von Unternehmen immer wieder bemängelt, dass die beruflichen Ausbildungsgänge mit ihrer starken allgemeinbildenden Ausrichtung nicht passgenau auf den Arbeitsmarkt vorbereiten.

Ziel der Schulreform im Jahr 2011 (Gy11) war es demnach, zum einen durch höhere Einstiegsanforderungen die Abbruchquoten zu senken. Zum anderen sollte der Berufsbezug in den berufsbildenden Kursen gestärkt werden. Hierzu wurde die Bildung im Sekundarbereich II stärker differenziert, indem ein Weg auf die Hochschulbildung und ein anderer Weg direkt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Ergänzend dazu soll die Kooperation zwischen den Sozialpartnern und den zentralstaatlichen Verwaltungsbehörden erhöht werden, um so die Arbeitsmarktbedürfnisse stärker zu berücksichtigen. Zudem wurden für jedes der zwölf

// KEY FACTS: SCHWEDEN

Bevölkerung	9.644.864	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	12,7 %
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	86,9 %	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	7,2 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	6,7 %	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung	schulisch
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	22,9 %	Ansehen der beruflichen Ausbildung	mittel
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	niedrig

beruflichen Ausbildungsprogramme lokale und nationale Programmräte (nationella programrad) mit Vertretern aus Unternehmen, Sozialpartnern und Behörden gegründet.

Des Weiteren wurde ein Lehrlingsprogramm (Ya-Jobb) ins Leben gerufen, um die innerbetriebliche Lehre weiter auszubauen. Bis jetzt bleibt der Erfolg dieses Programms aufgrund geringer Teilnehmerzahlen allerdings weit hinter den Erwartungen zurück.

STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

Fast die Hälfte aller Schüler der Sekundarschule besucht einen beruflichen Ausbildungskurs. Die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung bescheinigt dem Berufsbildungssystem eine hohe Qualität (Europäische Kommission, 2011). Dennoch sind berufliche Qualifikationen in der schwedischen Gesellschaft weniger angesehen als akademische. Bildungserfolg wird in der Regel über den Level an Allgemeinbildung definiert. Die stärkere Trennung von beruflichen und allgemeinbildenden Ausbildungsgängen hat nach Meinung vieler Experten das Ansehen der beruflichen Bildung zudem eher verschlechtert. Berufsbildung wird so durch die geringere Anknüpfung an Allgemeinbildung immer mehr zur Zweitlösung für Leistungsschwächere.



„Ziel muss es sein, berufliche Bildung nicht mehr als Zweitlösung, sondern als eigenständigen und attraktiven Karriereweg zu etablieren“

Fritjof Karlsson, Bildungsministerium

Schwedens Regierung legt großen Wert auf eine ausreichende Berufswahlvorbereitung. Während der gesamten Pflichtschulzeit nehmen alle Schüler regelmäßig an Studien- und Berufswahlvorbereitungen teil. Die Berufsberater sind größtenteils an den Schulen angestellt. Allerdings wird von Experten bemängelt, dass ein eindeutiger Beratungsbias hin zur akademischen Bildung vorherrscht, was die Attraktivität der beruflichen Bildung negativ beeinflusst.

Für die Attraktivität beruflicher Ausbildungsgänge ist nicht nur die Durchlässigkeit zur Hochschulbildung, sondern auch attraktive Weiterbildungsangebote entscheidend. Eine von der Regierung einberufende Untersuchungskommission beschäftigt sich momentan damit, wie diese beiden Aspekte verbessert werden können.

ARBEITSMARKTPASSUNG

Schweden leidet an einer hohen Jugendarbeitslosigkeit von derzeit 22,9 Prozent. Generell ist in Schweden im Vergleich zu anderen europäischen Ländern die Dauer der Arbeitslosigkeit der 20- bis 24-Jährigen jedoch eher von kurzer Dauer. Nur 20 Prozent der Arbeitslosen sind länger als sechs Monate ohne Arbeit. Aufgrund der starken Ausrichtung des beruflichen Bildungssystems auf allgemeinbildende Inhalte und weniger auf praktische Fähigkeiten, fällt den Absolventen ein direkter Übergang auf den Arbeitsmarkt schwer.

HISTORISCHE ENTWICKLUNG

In der Schweiz hat die Berufsbildung eine lange Tradition und geht zurück bis zur mittelalterlichen Gewerbeausbildung. Schwerpunkt war stets die Nachwuchsqualifizierung für kleine und mittlere Industrie- und Gewerbebetriebe. Im Jahr 1930 wurde von den eidgenössischen Räten das erste Berufsbildungsgesetz der Schweiz verabschiedet, wodurch die berufliche Bildung institutionalisiert wurde.



„Mitte der 1990er Jahre, als Ausbildungsplätze fehlten, wurden durch Gespräche mit den Betrieben über den Wert der Lehre, durch die Entlastung von administrativen Arbeiten und durch den Aufbau von Ausbildungsverbänden viele neue Lehrstellen geschaffen.“

Bruno Weber-Gobet, Travail Suisse

Die Berufsausbildung wird durch die wirtschaftliche Entwicklung des Landes beeinflusst, da hiervon die Zahl der Unternehmen abhängt, die Ausbildungsplätze anbieten können. Dies unterstreicht die betriebliche Mitverantwortung für die Berufsausbildung insbesondere in wirtschaftlich schwächeren Phasen.

STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Die Berufsbildung der Schweiz unterteilt sich in die berufliche Grundbildung (Berufsausbildung, Sekundarbereich II) und die höhere Berufsbildung, worunter eine Vielzahl an Bildungsangeboten im Tertiärbereich zusammengefasst wird. Die Berufsausbildung ist überwiegend dual organisiert. Sie bietet rund 250 Berufe in zwei- bis vierjährigen Ausbildungsgängen und erfolgt an drei Lernorten – Betriebe, Berufsfachschulen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Ergänzend zur Ausbildung wird seit 1994 die Berufsmaturität angeboten, welche eine erweiterte Allgemeinbildung darstellt und den prüfungsfreien Zugang zur Fachhochschule ermöglicht sowie mit einer Zusatzprüfung auch den Zugang zur Hochschule. Die Organisation der Berufsbildung ist gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA), die sich aus Berufsverbänden,

Branchenorganisationen, Sozialpartnern und Unternehmen zusammensetzen. Der Bund ist für den Erlass der Ausbildungsverordnungen verantwortlich und sorgt mit dieser Standardisierung für die Vergleichbarkeit und Transparenz von Angeboten. Umsetzung und Aufsicht obliegen den Kantonen, während die OdA für die Definition der Bildungsinhalte sowie die nationalen Qualifikationsverfahren zuständig sind.

Rund zwei Drittel der Jugendlichen durchlaufen eine Berufsausbildung. Die Berufsmaturitätsquote liegt dabei bei ungefähr 15 Prozent (2014). Insgesamt stellt die duale Ausbildung mit mehr als 85 Prozent die wichtigste Ausbildungsform dar. Hierdurch wird die Bedeutung der dualen Berufsausbildung für die Nachwuchssicherung der Betriebe klar ersichtlich. Im Jahr 2008 bildeten knapp 59.000 Betriebe dual aus. Der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben stieg von knapp 15 Prozent im Jahr 1995 auf rund 17 Prozent im Jahr 1998 und ist seitdem relativ konstant (2008: 18,4 Prozent). Dies ist vor dem Hintergrund, dass bei Betrachtung von Vollzeitäquivalenten gut 92 Prozent (2013) der Betriebe zu Mikrounternehmen zählen, für die es aufgrund ihrer Größe und Spezialisierung schwieriger ist auszubilden, umso beeindruckender.



„Mit den positiven Ergebnissen unserer Kosten-Nutzen-Analysen der Lehrlingsausbildung konnten wir viele Unternehmen überzeugen, das Ausbildungsengagement auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten hoch zu halten.“

Prof. Dr. Stefan Wolter, Universität Bern

Seit 2003 zeigen Kosten-Nutzen-Analysen, dass sich eine Lehrlingsausbildung bereits während der Ausbildungszeit für die Unternehmen rechnen kann.

Das Recht der Auszubildenden auf Mitsprache in der Schule und im Betrieb ist im Berufsbildungsgesetz verankert. Zur Wahrung ihrer Interessen bestimmen die Auszubildenden in der Schule Klassensprecher und in größeren Betrieben Vertreter.

// KEY FACTS: SCHWEIZ

Bevölkerung	8.139.631	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	5,8 %
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	85,8 %	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	7,3 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	5,4 %	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung (geringer Anteil schulisch)	dual
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	8,6 %	Ansehen der beruflichen Ausbildung	hoch
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	hoch

AKTUELLE REFORMEN

Mit der Verabschiedung des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG) 2004 wurden notwendige Reformen in der Berufsausbildung vorgebracht und die Verantwortlichkeiten zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt noch einmal deutlicher definiert und austariert. Ziel war vor allem auch die Aktualisierung der Bildungsverordnungen. Die Reformen sind inzwischen größtenteils abgeschlossen. Die Berufsausbildung befindet sich derzeit in einer Konsolidierungsphase. Die Reform wurde verstetigt, indem die Bildungsverordnungen künftig alle fünf Jahre auf ihre wirtschaftliche, didaktische sowie technologische Aktualität überprüft werden.

„Mit dem Berufsbildungsgesetz von 2004 wurde die duale Berufsbildung modernisiert und gestärkt. Zentrales Element ist die Verbundpartnerschaft, wodurch das Berufsbildungssystem noch einmal an Effizienz gewonnen hat.“



Katrin Frei, SBFI

STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

Die Berufsbildung hat einen hohen Stellenwert und großen Zulauf. Sie bietet eine solide berufliche Grundlage, eröffnet ein breites Spektrum an Berufsperspektiven und legt den Grundstein für lebenslanges Lernen. Laut Lehrstellenbarometer 2014 sind die Auszubildenden sehr zufrieden mit der beruflichen Grundbildung, obwohl sie sich bereits in jungen Jahren für ihre erste Berufswahl entscheiden müssen (Durchschnittsalter bei Eintritt 2013: 16,6 Jahre). Drei von vier Auszubildenden geben an, ihren Wunschberuf gefunden zu haben. Fast alle Auszubildenden (99 Prozent) sind mit ihrer gefundenen Lehrstelle zufrieden.

„Trotz guter Verankerung der dualen Berufsausbildung in der Schweizer Wirtschaft und hoher Zufriedenheit bei den Jugendlichen hat das Image der beruflichen Grundbildung mit Vorurteilen von insbesondere akademisch gebildeten Eltern zu kämpfen, die die gymnasiale Matura nach wie vor als Königsweg erachten.“



Mark Gasche, EDK

Ungeachtet der Zufriedenheit und guter Arbeitsmarktaussichten ist jedoch bezogen auf den sozialen Status keine Gleichwertigkeit der Berufsbildung mit den allgemeinbildenden Ausbildungsformen gegeben.

ARBEITSMARKTPASSUNG

Der große und standardisierte Einfluss der OdA auf die Lerninhalte der betrieblichen Ausbildung garantiert, dass die vermittelten Kompetenzen den jeweils aktuell auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Anforderungen entsprechen. Die niedrige Arbeitslosenquote spricht für den Erfolg dieses Vorgehens. Zudem gibt es umfangreiche Programme des laufenden Bildungs- und Arbeitsmarktmonitorings. Hierzu zählen neben dem Bildungsbericht die Lehrstellen- und Berufseinstiegs-Barometer, in denen die aktuelle Situation und Entwicklungstendenzen auf dem Lehr- und Arbeitsstellenmarkt erfasst werden.

So waren 2011 rund 66 Prozent der Neuabsolventen einer Berufsausbildung erwerbstätig und über 20 Prozent befanden sich in einer weiterführenden Ausbildung. Durch die hohe Durchlässigkeit im Bildungssystem sowie die differenzierten und vielzähligen Angebote in der Berufsausbildung und der höheren Berufsbildung ergeben sich gute Anschluss- und Karrierechancen.



VEREINIGTES KÖNIGREICH //

HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Das englische Berufsbildungssystem geht aus den Handwerker-gilden im Mittelalter hervor. Handwerker stellten Lehrlinge ein und bildeten sie berufsbegleitend aus. Dieses System änderte sich bis ins 19. Jahrhundert kaum: Ausbildungsstrukturen wurden für die industrielle Produktionsweise und für die neu entstandenen Berufe übernommen und angepasst. Gleichzeitig entstanden immer mehr Einrichtungen, die berufliche Bildung auch schulisch vermittelten.

Mit dem Industrial Training Act aus dem Jahr 1964 wurde die sehr heterogene berufliche Bildung stärker formalisiert. Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurde ein größerer Einfluss bei der Entwicklung von Lehrplänen und Trainingsstandards zugesprochen. Neben den für die Berufsbildung zuständigen Weiterbildungs-Colleges wurden auch immer mehr private Bildungseinrichtungen einbezogen, wie das City and Guilds of London Institute.

Erst Mitte der 1980er Jahre kam es zu einer Vereinheitlichung der beruflichen Bildung zu einem Berufsbildungssystem. Der neu eingeführte nationale Rat für berufliche Qualifikationen (National Council for Vocational Qualification) entwickelte einen einheitlichen nationalen Qualifikationsrahmen.

STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Im Vereinigten Königreich teilen sich England, Wales und Nordirland ein Bildungssystem mit einheitlichem Qualifikationsrahmen (Qualification and Credit Framework – QCF). Schottland besitzt einen eigenen Rahmen, der jedoch dem englischen stark ähnelt. Das englische Berufsbildungssystem (VET) ist modular aufgebaut. Da Module einzeln zertifiziert und unterschiedlich kombiniert werden können, lassen sie sich auch in der Erwachsenenbildung gut einsetzen. Daher sind Erstausbildung und Weiterbildung im Vereinigten Königreich nicht trennscharf.

Die Regulierung und Überwachung des englischen VET-Systems unterliegt der Aufsicht des Bildungs- und des Wirtschaftsministeriums. Das System ist dadurch zwar staatlich

organisiert, baut jedoch – dies ist einer der großen Unterschiede zu kontinental-europäischen Modellen – sehr stark auf privaten Elementen auf. So existieren neben den staatlichen Berufsbildungsanbietern viele private akkreditierte Bildungsanbieter (Training Provider).

Ausbildungsprogramme können in Vollzeit und in Teilzeit mit oder ohne Praxisanteil absolviert werden. Daneben existieren duale Ausbildungsprogramme (Apprenticeships), bei denen Angestellte eines Unternehmens praktische Kenntnisse erlangen und den theoretischen Teil bei einem Bildungsanbieter erlernen. Die Organisation der Apprenticeships übernehmen Sektorräte (Sector Skills Councils and Bodies). Diese arbeitgebergeführten Einrichtungen entwickeln zusammen mit Unternehmen Berufsstandards und gestalten den organisatorischen Rahmen für duale Ausbildungsprogramme.

Neben den Apprenticeships existieren sogenannte Advanced und Higher Apprenticeships, bei denen höhere Abschlüsse erworben werden können. Diese sind teilweise äquivalent zu Hochschulzugangsberechtigungen oder sogar Hochschulabschlüssen. Grundsätzlich werden Berufsqualifikationen auf verschiedenen Niveaustufen angeboten. In England existieren insgesamt rund 1.000 Berufsqualifikationen, wobei sich 50 Prozent der Nachfrage auf 253 Qualifikationen bezieht.

Im Schuljahr 2013/2014 belegten gut ein Viertel aller 16- bis 18-Jährigen einen vollqualifizierenden Ausbildungsgang.

AKTUELLE REFORMEN

Das englische Berufsbildungssystem befindet sich in einem ständigen Reformprozess. Dennoch lässt sich seit 2006 ein Trend zur Schaffung neuer dualer Ausbildungsplätze erkennen.

Die Funding-Reform von 2012 gilt als eine der weitgehendsten Reformen und hat das Ziel, dass Arbeitgeber über staatliche Zuschüsse entscheiden, damit Bildungsanbieter größere Anreize haben, stärker auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber einzugehen. Zudem sollen Unternehmen eines Sektors direkt Apprenticeships-Standards ausarbeiten und nicht indirekt über Sektorräte. Erste Erfolge machen sich bereits bemerkbar: Rund 1.000 Unternehmen sind involviert und haben bereits 70 Standards ausgearbeitet. Bis 2017 sollen auf diese Weise

// KEY FACTS: VEREINIGTES KÖNIGREICH

Bevölkerung	64.308.261	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	9,8 %
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	84,1 %	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	11,9 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungs-abgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	11,8%	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung	schulisch (geringer Anteil dual)
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	16,9%	Ansehen der beruflichen Ausbildung	niedrig - mittel
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	niedrig - mittel

alle Apprenticeship-Standards erneuert werden. Das Konzept wird von leistungsstarken Jugendlichen gut nachgefragt und hat bereits das Ansehen der Berufsausbildung nachhaltig gestärkt.

STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

Auch im Vereinigten Königreich genießt die akademische Bildung ein höheres Ansehen als die berufliche Bildung. Berufsbildung leidet noch immer unter dem Image, Bildung zweiter Klasse zu sein. Dabei existieren inzwischen attraktive Berufsbildungsprogramme und der hohe Grad an Flexibilität und Durchlässigkeit sollte ermutigen, auch berufsbildende Wege einzuschlagen.



“One of the things we are trying to get away from is the idea that apprenticeships are for people who can’t get into university.”

Guy Parker, CBI

Aus diesem Grund sieht man vor allem in der Beratung von Schülern ein großes Problem. Viele Jugendliche finden sich bei dem großen Angebot an Berufsbildungsgängen nicht zurecht und viele Optionen bleiben unbekannt. Mit der Einführung des National Careers Services in 2012 soll sich das ändern, da dieser umfangreiche Beratungsmöglichkeiten anbietet. Auch Unternehmen sollen sich hierbei zukünftig stärker engagieren. Aktuelle Reformbemühungen, die das Angebot an dualen Ausbildungsplätzen erweitern und die Sichtbarkeit der Angebote erhöhen, verbessern bereits das Image: Die Zahl der Apprenticeships stieg 2013/2014 auf

440.000. Gerade bei 19- bis 24-Jährigen (+ 40 Prozent) zeigt sich ein deutlicher Anstieg seit 2009/2010, wobei die Zahl bei den 16- bis 18-Jährigen noch stagniert (+ 3 Prozent). Leichtere Übergänge in den Arbeitsmarkt und verbesserte Karrieremöglichkeiten durch einen Abschluss in bestimmten Berufsfeldern (z. B. in MINT-Berufen) erweisen sich ebenfalls als starke Argumente. So belegen mittlerweile 64,5 Prozent aller 16- bis 18-Jährigen beruflich orientierte Module, was einen Anstieg von 10 Prozent in den letzten fünf Jahren bedeutet.

ARBEITSMARKTPASSUNG

Die Jugendarbeitslosigkeit in Großbritannien beträgt rund 20 Prozent. Für die relativ hohe Rate werden hauptsächlich strukturelle Probleme verantwortlich gemacht und nicht allein die Rezession nach 2008. Ein solches Strukturproblem ist, dass die meisten Ausbildungsprogramme auf einem zu niedrigen Level stattfinden, was vielen Arbeitgebern nicht ausreicht. Die relativ hohe Rate von Jugendlichen, die sich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung befinden (13,3 Prozent), zeigt darüber hinaus, dass auch der Übergang von Schule in eine Ausbildung schwierig sein kann. Ziel ist es daher, die Arbeitsmarktpassung durch die Erweiterung dualer Ausbildungsprogramme zu verbessern, da praktische Erfahrungen in Unternehmen zielgerichteter sind und viele duale Ausbildungsplätze auf einem höheren Level qualifiziert werden. Studien zeigen, dass Absolventen eines Apprenticeships leichter in den Arbeitsmarkt wechseln und dazu Einkommensprämien gegenüber Absolventen vollzeitschulischer Programme erzielen.

// ZENTRALE ASPEKTE DER BERUFSAUSBILDUNG IM DIREKTEN LÄNDERVERGLEICH



Der Qualität eines Berufsausbildungssystems zeigt sich darin, inwiefern es für Jugendliche und Unternehmen gute Ergebnisse in den zentralen Erfolgsfaktoren erzielt. Wenn es gelingt, erfolgreiche Arbeitsprinzipien über alle Länder hinweg stärker zu implementieren, kann die Berufsausbildung künftig noch stärker zu qualifizierter Beschäftigung und Wohlstand in Europa beitragen.

Die sieben Steckbriefe haben gezeigt, wie unterschiedlich die Berufsausbildungssysteme in den untersuchten Ländern ausgestaltet sind. Es wird deutlich, wie stark die Berufsausbildung von – langfristig (politisch) gestaltbaren – Kontextfaktoren geprägt wird. Auch das mit dem Berufsbildungssystem zusammenhängende jeweilige Schul- und Hochschulsystem, vorhandene Weiterbildungsangebote und die Wirtschaftsstruktur eines Landes beeinflussen die institutionelle Ausgestaltung des Berufsbildungssystems maßgeblich.

Es gibt also nicht das „eine“ ideale Ausbildungsmodell, das für alle Länder passend wäre. Dennoch bestätigt sich für die untersuchte Länderauswahl, dass duale Ausbildungsstrukturen mit einem aktiven Beitrag der Unternehmen zur beruflichen Qualifizierung Jugendlichen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. Die Einführung und der Ausbau dualer Elemente funktioniert jedoch nur unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Kontextfaktoren, etwa indem etablierte berufliche Schulen zur engen Kooperation mit Unternehmen oder Unternehmen durch Anreize zur beruflichen Qualifizierung motiviert werden. Häufig wären hierfür strukturelle Reformen im Bereich der Berufsbildung notwendig. Allerdings führt nicht immer nur ein Weg zum Ziel. In vielen Ländern bestehen funktionale Äquivalente, das heißt alternative Herangehensweisen, die jedoch zum selben Ergebnis führen. So kann zum Beispiel die erforderliche Berufserfahrung auch im Anschluss an eine schulische Berufsausbildung im Betrieb vermittelt und erworben werden.

Ziel ist es, erfolgreiche Arbeitsprinzipien zu identifizieren, die sich in anderen Ländern sinnvoll weiterentwickeln lassen. Es gibt kein allgemeingültiges Rezept, wo Reformen ansetzen und wie sie ausgestaltet sein sollten. Aber durch den Ländervergleich wird deutlich, dass alle Länder in bestimmten Bereichen innovative Ansätze gefunden haben, um die Berufsausbildung zu stärken und deren Ergebnisse zu verbessern. Diese unterschiedlichen Ansätze können wichtige Impulse für andere Länder geben. Dies gilt auch für Länder, die bereits stark ausgeprägte duale Strukturen aufweisen. Denn auch sie müssen ihre Systeme mit Blick auf den demografischen Wandel, steigende Studierneigung und sich ständig weiterentwickelnde Qualifikationsbedarfe zukunftsfest machen.

Tabelle 1 fasst die Hauptergebnisse der Länderstudien im Vergleich anhand wichtiger Aspekte der Berufsausbildung zusammen. Bei der Interpretation gilt es, den Blick für den jeweiligen landesspezifischen Kontext zu wahren. Die verschiedenen Aspekte sind eng miteinander verwoben und nur wenn solche Wechselbeziehungen beachtet werden, lassen sich Erfolgsfaktoren und Potenziale für die Weiterentwicklung der Berufsausbildung identifizieren und Reformen sinnvoll gestalten. Ein Beispiel hierfür ist das Thema „Flexibilität“. Ein flexibles Bildungsangebot ist Voraussetzung für die Passung von nachgefragten und angebotenen Qualifikationen, etwa im Hinblick auf aktuelle Technologie. Gleichzeitig kann Flexibilität jedoch zu Lasten eines transparenten Bildungssystems gehen, indem zu viele oder zu schnell wechselnde Angebote die Übersichtlichkeit verringern. Die systematische Darstellung der zentralen Aspekte im Ländervergleich liefert insgesamt eine gute Basis zur Ableitung der länderübergreifenden Impulse, weil sie einen guten Überblick gibt.

Für jedes Land und jedes Thema wird anhand einer Skala von null bis drei Sternen die Ausprägung des entsprechenden Aspekts in der Berufsausbildung gewertet. Die Pfeile symbolisieren Trends und geben an, ob im entsprechenden Bereich eine positive oder negative Entwicklung zu beobachten ist.

AKZEPTANZ UND WERTSCHÄTZUNG

Insgesamt wird deutlich, dass die Akzeptanz bzw. die Wertschätzung der beruflichen Bildung in vielen Ländern – insbesondere im Vergleich zur Hochschulbildung – relativ niedrig ist. In der Wahrnehmung der Bevölkerung stellt Berufsausbildung oftmals nur die „zweite Wahl“ für leistungsschwächere Jugendliche dar. In dualen Systemen mit einer langen Tradition wie in Deutschland und der Schweiz sind Akzeptanz und Wertschätzung am stärksten ausgeprägt. In beiden Ländern wird die duale Berufsausbildung von Jugendlichen (und ihren Eltern) als attraktiver Bildungsweg wahrgenommen und die Ausbildung genießt eine große Akzeptanz seitens der Unternehmen. Doch gerade in Deutschland gibt es vermehrt Statusprobleme. Immer mehr Jugendliche möchten studieren. Für Unternehmen wird es immer schwieriger, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Ganz anders hingegen ist die Entwicklung im Vereinigten Königreich. Während die Ausbildung traditionell eher ein geringes Ansehen genoss, zeichnet sich zurzeit – auch durch die Schaffung neuer dualer Ausbildungsangebote – ein positiver Trend ab.

Ein möglicher Ansatz, um Wertschätzung und Akzeptanz zu stärken, ist die Schaffung gezielter Angebote für leistungsstarke Jugendliche. Als gutes Beispiel hierfür dient die Berufsmaturität in der Schweiz, die zur Berufsausbildung einen ergänzenden allgemeinbildenden Abschluss bietet und dadurch den prüfungsfreien Zugang zur Fachhochschule ermöglicht. Auch das Vereinigte Königreich hat neue, fortgeschrittene Ausbildungskonzepte für leistungsstarke Jugendliche entwickelt, die stark nachgefragt werden und das Ansehen der Berufsausbildung nachhaltig gestärkt haben. In Deutschland wiederum gibt es für Jugendliche die Möglichkeit, Zusatzqualifikationen zu erwerben, wozu beispielsweise Fremdsprachenkenntnisse oder zusätzliche betriebswirtschaftliche Kenntnisse gehören.

Mit Blick auf leistungsschwächere Jugendliche kann ein Absenken der Abbruchquoten die Akzeptanz der beruflichen Bildung verbessern, da diese nicht als „nutzlose“ Sackgasse empfunden wird. Dieses Ziel kann durch passgenaue Angebote für diese Zielgruppe oder durch zusätzliche Förderangebote erreicht werden.

In vielen Ländern wurden von der Regierung Imagekampagnen gestartet, um die Wahrnehmung der beruflichen Bildung in der Öffentlichkeit zu stärken. Auch wenn die Ergebnisse dieser Kampagnen nur schwer messbar sind, haben sie definitiv die Sichtbarkeit von Berufsausbildung verbessert. Mit Blick auf die bisher mangelhafte Sichtbarkeit des Berufsausbildungssystems ist grundsätzlich die Stärkung der Marke „berufliche Bildung“ eine wichtige Maßnahme.

UNTERNEHMENS BETEILIGUNG

Ungefähr ein Viertel aller Betriebe in der EU mit mehr als zehn Beschäftigten beschäftigt mindestens einen Auszubildenden (Cedefop, 2015). Doch bei der Unternehmensbeteiligung zeigen sich zwischen den Ländern große Unterschiede. Während in einigen Ländern die Unternehmensbeteiligung in der Ausbildung lange Tradition hat, ist die Bereitschaft in anderen Ländern, sich inhaltlich und/oder finanziell an der Ausbildung zu beteiligen, eher gering. Die Beteiligung der Unternehmen an der Ausbildung ist jedoch zwingende Voraussetzung, um duale Elemente einzuführen und zu stärken.

Die Ursachen für eine geringe Unternehmensbeteiligung sind vielfältig. In Schweden, Portugal und Polen beruht die Wirtschaftsstruktur stärker als in den anderen Ländern auf kleinen und Kleinstbetrieben (siehe Abbildung 4). Kleinstbetriebe müssen ihre innerbetriebliche Ausbildung anders organisieren als größere Unternehmen, da ihnen weniger (finanzielle und personelle) Ressourcen zur Verfügung stehen. Eine Möglichkeit ist die Ausbildung im Verbund, wie sie in Deutschland durchgeführt wird. Hierfür tun sich Unternehmen zusammen, um gemeinsam alle Aspekte eines Ausbildungsberufs qualifizieren zu können. Die Schaffung einer geeigneten Infrastruktur kann helfen, die gemeinsame Ausbildung mehrerer Unternehmen im Verbund zu fördern. Der Staat kann beispielsweise die Unternehmen bei der Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals unterstützen. In Italien werden Ausbildungsverbände im postsekundären Bereich seit 1999 praktiziert. Zu den Verbänden gehören neben Unternehmen auch die Region, Bildungsträger und sogar Forschungseinrichtungen. Allerdings hat es diese Form der Berufsbildung noch nicht geschafft, sich aus ihrem Nischendasein zu befreien.

In Schweden sind die Vorbehalte gegenüber einer höheren Ausbildungsbeteiligung anders gelagert. Als Land mit hoher Steuer- und Abgabenlast sehen sich die Unternehmen schlichtweg nicht in der Verantwortung, einen eigenen Beitrag zur Ausbildung zu liefern. Sie erwarten quasi als Gegenleistung für ihre Abgaben, dass der Staat ein Ausbildungssystem finanziert, das der Wirtschaft fertig qualifizierte Fachkräfte liefert.

Dementsprechend betrachten Unternehmen, die in der Ausbildung aktiv sind, ihr Engagement häufig stärker als Gefallen bzw. soziales Engagement gegenüber der Gesellschaft, denn als wichtige Investition in den eigenen Fachkräftenachwuchs. Auch wenn dieser Investitionsgedanke mit der demografischen Entwicklung und den bereits zu spürenden Fachkräftengpässen stärker an Bedeutung gewinnt, ließe er sich durch Anreize und eine stärkere Sensibilisierung der Unternehmen weiter befeuern.

Einige Länder versuchen, die Unternehmensbeteiligung durch finanzielle Anreize zu erhöhen. Dies kann in Form von Steuerergünstigungen oder Subventionen geschehen. Gerade für Unternehmen, die in der Ausbildung bisher nicht aktiv waren

und daher nicht auf positive Erfahrungen zurückgreifen können, kann dies eine Initialzündung bedeuten. Im Vereinigten Königreich bekommen beispielsweise kleinere Unternehmen, die bisher noch nicht ausbilden, eine finanzielle Unterstützung in Form einer Einmalzahlung, wenn sie mit der Ausbildung beginnen.

Kosten-Nutzen-Aufstellungen der Ausbildung aus Sicht der Betriebe zeigen, dass sich die Investition in eine Ausbildung zumeist schon kurz nach – wenn nicht schon gar während – der Ausbildung rechnet. Zudem sind die Ausbildungsabsolventen direkt einsatzfähig und es werden keine längeren Einarbeitungszeiten oder Anpassungsqualifizierungen benötigt. Auch Kosten der Personalgewinnung können gespart werden. Ab wann eine Ausbildung sich rechnet, hängt davon ab, wie schnell Auszubildende produktiv tätig werden können und wie hoch die Ausbildungsvergütungen im Vergleich zu den Facharbeiterlöhnen sind. In der Schweiz erzielen Unternehmen beispielsweise durch längere Praxisphasen, in denen die Auszubildenden produktiv tätig sind, schon früh Nettoerträge.

Unabhängig davon, wie Unternehmen motiviert werden sollen – durch direkte finanzielle Unterstützung, Steuererleichterungen oder nicht-monetäre Unterstützung – ist eine gute Dokumentation der Ausbildungsaktivität sowie der damit verbundenen Kosten und Nutzen hilfreich, da sie eine bessere Entscheidungsgrundlage für die Unternehmen schafft.

ENGAGEMENT DER SOZIALPARTNER

Die Beteiligung der Sozialpartner ist ein ganz entscheidender Hebel für die Gewährleistung der Arbeitsmarktpassung der Berufsausbildung. In einigen Ländern könnte ein stärkeres Engagement insbesondere der Gewerkschaften hilfreich sein. In den dualen Ausbildungsländern Deutschland und der Schweiz leisten die Sozialpartner gemeinschaftlich einen entscheidenden Beitrag zur Definition der Ausbildungsinhalte. Durch die institutionelle Mitgestaltung der Curricula und der Arbeitsbedingungen wird gewährleistet, dass aktuell am Arbeitsmarkt benötigte Qualifikationen vermittelt werden und sich nachhaltige Karriereperspektiven für die Absolventen ergeben. Eine gute Passung der Ausbildungsinhalte und der Bedürfnisse der Wirtschaft verbessert die Beschäftigungschancen für gute und zufriedenstellende Arbeit von Ausbildungsabsolventen.

Da die Rolle der Sozialpartner in den untersuchten Ländern sehr unterschiedlich ausgeprägt ist, muss der Einbezug der Sozialpartner in die Ausbildung zu diesen Rahmenbedingungen passen. Grundsätzlich gibt es keinen systematischen Zusammenhang zwischen der Stärke der Sozialpartnerschaft und der Ausprägung der beruflichen Bildung (Wolter/Ryan, 2011). Auch hier kommt es immer auf die individuelle Ausgestaltung an.

Die starke Sozialpartnerschaft in Deutschland und der Schweiz findet sich auch im Berufsbildungssystem wieder. So sind die Mitgestaltungsmöglichkeiten institutionell fest verankert. Doch selbst in Ländern mit einer traditionell schwächeren Sozialpartnerschaft zeigen sich vermehrt Ansätze einer stärkeren Beteiligung der Sozialpartner an der beruflichen Bildung. So gibt es in Portugal, Schweden und dem Vereinigten Königreich sogenannte Sektor- und Programmrate, in denen die Mitbestimmung der Sozialpartner zumindest branchenbezogen geregelt ist. Über diese Gremien können die Sozialpartner sich branchenbezogen an der Berufsbildung beteiligen.

Auch beim Thema Mitbestimmung zeigen sich große Unterschiede. In Deutschland und der Schweiz haben Auszubildende durch ihren Ausbildungsvertrag mit dem Unternehmen einen Beschäftigtenstatus und gesetzlich verbrieft Mitbestimmungsmöglichkeiten. In vielen anderen Ländern – insbesondere in Ländern mit vorwiegend schulischen Ausbildungssystemen – haben Auszubildende lediglich Schülerstatus, was einen anderen Charakter der Mitbestimmung bedeutet.

DURCHLÄSSIGKEIT

Gerade mit Blick auf die Akzeptanz der Berufsausbildung spielt das Thema Durchlässigkeit eine zentrale Rolle. Ein Ausbildungsweg wird als attraktiver wahrgenommen, wenn er anschlussfähig ist. Die Bereitschaft für eine Berufsausbildung steigt signifikant, wenn Jugendliche (und ihre Eltern) das Gefühl haben, dass diese ihnen für die Zukunft viele Türen offenlässt. In vielen Ländern ist es wichtiges Kriterium, dass mit einem Berufsabschluss auch ein allgemeiner Abschluss verliehen wird, damit der entsprechende Ausbildungsweg gesellschaftlich anerkannt wird. Während dies in Ländern wie Polen und Portugal im Rahmen der regulären Ausbildung geschieht, gibt es beispielsweise in der Schweiz die Möglich-

keit, Extrakurse für den Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung parallel oder im Anschluss an die Ausbildung zu besuchen. Auch in Schweden gibt es die Möglichkeit, durch zusätzliche Kurse einen allgemeinbildenden Abschluss zu erlangen. Der automatische Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung wurde jedoch bewusst abgeschafft, um berufsbezogene Inhalte zu stärken. Auch in Deutschland wird eine Doppelqualifikation noch vergleichsweise selten angeboten. Allerdings steht inzwischen Absolventen einer Berufsausbildung nach spätestens drei Jahren Berufserfahrung der Weg zu einem Studium offen.

Grundsätzlich ist jedoch zu beachten, dass die rechtliche Möglichkeit, ein Studium zu beginnen, nur dann positiv zu bewerten ist, wenn diese auch wahrgenommen wird und Ausbildungsabsolventen realistische Chancen auf einen weiterführenden Abschluss haben. Da in beruflich orientierten Ausbildungsgängen weniger allgemeinbildende Inhalte vermittelt werden, sollte es vermehrt spezielle Unterstützungsangebote für Ausbildungsanfänger mit einem beruflichen Hintergrund geben, wie etwa Mathematik-Brückenkurse oder Seminare zur Methodik wissenschaftlicher Arbeitens.

Grundsätzlich ist nicht nur die vertikale, sondern auch die horizontale Durchlässigkeit wichtig. Diese kann beispielsweise durch die Anrechnung von Leistungen erfolgen, die Wechsel zwischen verschiedenen Bildungswegen ermöglicht. So stellen die berufliche und die akademische Bildung idealerweise gleichwertige alternative Bildungswege dar, die in beiden Richtungen durchlässig sein sollten. In Portugal sind Qualifikationen in Modulen organisiert, sodass einzelne Module angerechnet werden können. Darüber hinaus sollten einerseits Ausbildungsleistungen an einer Hochschule eingebracht werden können und andererseits Studienleistungen in eine Ausbildung. Gerade für Studienabbrecher sollte der Schritt in eine Ausbildung beispielsweise durch eine Ausbildungszeitverkürzung oder durch Anrechnung von bereits erbrachten Studienleistungen attraktiv gehalten werden.

Doch auch wenn ein zum Studium durchlässiges System, das beruflich Qualifizierten den Weg dorthin offenhält, positiv zu bewerten ist, ist es nicht primäres Ziel der Ausbildung, auf die Universität vorzubereiten. Besonders die mit einer beruflichen Ausbildung verbundenen Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven sollten besser aufgezeigt werden, um

den Nutzen einer Ausbildung sichtbar zu machen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass in vielen Ländern, in denen die Mehrheit der Jugendlichen ein Studium absolviert, ein Hochschulabschluss nicht unbedingt einen besseren Eintritt in den Arbeitsmarkt gewährleistet.

FLEXIBILITÄT

Damit eine Berufsausbildung auf aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren kann, muss ein gewisser Grad an Flexibilität vorhanden sein. Diese sorgt dafür, dass angebotene und nachgefragte Qualifikationen zusammenpassen. Flexibilität kann auf verschiedene Arten in einem Berufsbildungssystem gewährleistet sein.

In Italien sind beispielsweise die Mindeststandards relativ allgemein gehalten, sodass das Ausbildungsangebot in den Regionen bedarfsorientiert gestaltet werden kann.

Auch das modulare Ausbildungssystem im Vereinigten Königreich bietet sehr viel Flexibilität. Mittlerweile haben auch andere Länder wie Portugal oder Polen ihre Qualifikationen in Modulen organisiert, die einzeln zertifiziert werden können. Die Ausgestaltung der Modelle variiert jedoch stark von Land zu Land. Während im Vereinigten Königreich Module individuell miteinander kombiniert werden können, setzen sich in Portugal Berufsqualifikationen aus bestimmten Modulen zusammen und lediglich einzelne Module können ausgetauscht werden. Im Vordergrund steht der Erwerb eines Berufsabschlusses, nicht der Erwerb einzelner Module.

Vorteil der verschiedenen modularen Modelle ist, dass Ausbildungsinhalte schnell aktualisiert werden können, da nicht jedes Mal der gesamte Ausbildungsinhalt, sondern lediglich einzelne Module überarbeitet werden können.

In Deutschland und der Schweiz stellen gestaltungsoffen und technikneutral formulierte Ausbildungsordnungen quasi das „funktionale Äquivalent“ dar, das für die nötige Flexibilität der Ausbildung sorgt. Indem die Ausbildungsordnungen beispielsweise nicht die Verwendung bestimmter Techniken festlegen, erlauben sie es Unternehmen, jeweils nach dem aktuellen Stand der Technik integriert in die eigenen Geschäftsprozesse auszubilden und so flexibel auf aktuelle Entwicklungen reagieren zu können. Auch regionale Unterschiede können hierin Berücksichtigung finden.

DIFFERENZIERUNG

Das Thema Differenzierung gewinnt in vielen Ländern aufgrund des demografischen Wandels vermehrt an Bedeutung. Da insgesamt immer weniger Jugendliche dem Ausbildungssystem zur Verfügung stehen, gilt es, alte und neue Zielgruppen für die Berufsausbildung zu begeistern. Daher muss das Berufsbildungssystem Angebote für leistungsschwache sowie für leistungsstarke Schüler bieten. Ein differenziertes Ausbildungssystem kann die Zufriedenheit der verschiedenen Zielgruppen signifikant erhöhen.

Eine solche Differenzierung kann zum einen über spezielle Angebote für die verschiedenen Zielgruppen, aber auch durch zusätzliche, individuelle Unterstützung von leistungsschwächeren Schülern gegeben sein. In der Schweiz gibt es speziell auf leistungsschwächere Jugendliche zugeschnittene zweijährige Ausbildungen. Auch in Deutschland gibt es solche Angebote für leistungsschwächere Schüler etwa zur Inklusion von jungen Menschen mit Behinderung sowie zahlreiche Angebote in der Berufsvorbereitung, um Jugendliche in eine duale Ausbildung hinzuführen.

In Schweden wird traditionell großer Wert auf Teilhabe gelegt, sodass individuelle Unterstützungsangebote für schwächere Schüler sowie Schüler mit Migrationshintergrund bestehen, damit diese im Berufsbildungssystem mithalten können.

Ein differenziertes Angebot für leistungsstärkere Schüler wird häufig als Qualitätssignal der Berufsbildung verstanden. Dieses Angebot kann in Form von dualen Programmen, in denen Kooperationen mit Hochschulen eingegangen werden, oder durch die Möglichkeit, Zusatzqualifikationen zu erwerben, ausgestaltet sein. In Deutschland wird die Nachfrage nach dualen Studienplätzen immer größer. Knapp die Hälfte der dualen Studiengänge sind ausbildungsintegrierende Angebote, bei denen die Jugendlichen neben dem Studium auch eine Berufsausbildung abschließen. Auch im Vereinigten Königreich haben spezielle Angebote für leistungsstarke Schüler einen positiven Einfluss auf das Image des Berufsbildungssystems gehabt.

TRANSPARENZ

Damit das Berufsausbildungsangebot seinen Ruf als „hidden world“ überwinden kann, muss das Ausbildungssystem transparent gestaltet sein. Dies bedeutet zum einen, dass das Angebot für Jugendliche sichtbar und verständlich ist. Zum anderen müssen Unternehmen verstehen und einschätzen können, welche Fähigkeiten Absolventen einer bestimmten Berufsausbildung mitbringen.

Ein national einheitlicher Rechtsrahmen kann die Transparenz der Berufsausbildung fördern. Dies muss nicht immer zulasten der Bedeutung regionaler Akteure gehen. So wird mit dem Berufsbildungsgesetz in der Schweiz die berufliche Bildung bundeseinheitlich geregelt und zugleich verbleiben die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Ausgestaltung und Umsetzung bei den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA).

In Deutschland ist die Transparenz in der dualen Ausbildung durch bundesweite Ausbildungsordnungen für Betriebe und Rahmenlehrpläne für Schulen gegeben. Diese Dokumente sind öffentlich zugänglich und enthalten alle wichtigen Informationen zum jeweiligen Ausbildungsberuf.

In Polen wurde das Berufsbildungsangebot in den letzten Jahren gestrafft und die Zahl der Berufsausbildungsgänge reduziert. Dies hat die Übersichtlichkeit verbessert. Auch die Schaffung von Berufsgruppen kann das Ausbildungsangebot übersichtlicher machen.

In Portugal wurde ein Nationaler Qualifikationskatalog eingeführt, der alle Qualifikationen auflistet und sowohl Ausbildungswege als auch Ausbildungsinhalte transparenter gestaltet.

In Italien fällt auf, dass die Ausbildungsangebote der Regionen in den weit verbreiteten Beratungsbroschüren des nationalen Bildungsministeriums nur ganz am Rande erwähnt werden. Eine transparente und ganzheitliche Information findet hier nicht statt.

Grundsätzlich steigt die Transparenz eines jedes Berufsbildungssystems, wenn es durch ein ganzheitliches und neutrales Informationssystem und durch zielgruppengerechte Berufsberatung flankiert wird.

BERUFSBERATUNG

Das Thema Berufsberatung ist eine europaweite Baustelle. In allen untersuchten Ländern sind Beratungsstrukturen vorhanden. Häufig sind diese jedoch kaum bekannt oder Kapazitäten und Qualität nicht ausreichend. Insbesondere in Ländern wie dem Vereinigten Königreich oder Portugal, in denen es eine Vielzahl an Angeboten gibt, ist eine gute Berufsberatung wichtig.

Um diese Lücke zu füllen, werden in Portugal zurzeit zentrale Beratungszentren implementiert, die bildungsgangübergreifend beraten sollen und deren Bekanntheit durch Öffentlichkeitsarbeit gesteigert werden soll.

Ein anderes, weit verbreitetes Problem ist ein „Beratungsbias“ hin zu akademischer Bildung. Insbesondere in Schweden haben die meisten Berufsberater selbst einen akademischen Hintergrund und beraten die meisten Jugendlichen auch in Richtung eines Studiums. Um diesem international weit verbreiteten Problem entgegenzuwirken, werden in Polen zurzeit Schulungsunterlagen für Berufsberater entwickelt, die den bisher relativ einseitigen akademischen Blickwinkel der Berater erweitern sollen.

Entscheidend ist, dass jeder Jugendliche entsprechend seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten bestmöglich und ergebnisoffen beraten wird.

MOBILITÄT

Ein weiteres, in der Berufsbildung noch unterentwickeltes Feld ist die Mobilität – sowohl national als auch international.

Insbesondere internationale Berufserfahrung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Schon Jugendliche können während ihrer Ausbildung gefördert werden, damit sie diese Erfahrungen sammeln können. Es zeigt sich, dass insbesondere Länder mit einer starken internationalen wirtschaftlichen Verflechtung (z. B. Schweden durch starke Exportabhängigkeit) traditionell einen höheren Wert auf eine internationale Ausrichtung des Bildungswesens legen. Dies spiegelt sich u. a. in einem starken Fokus auf die Vermittlung von Fremdsprachen wider. Dennoch ist die internationale Mobilität von Jugendlichen während und nach der Ausbildung nach wie vor sehr gering.

In Deutschland ist beispielsweise auch ein großer regionaler Mismatch bei der Besetzung der Ausbildungsstellen zu verzeichnen – Bewerber und offene Stellen liegen in verschiedenen Regionen und aufgrund mangelnder Mobilität bleiben Jugendliche unversorgt und Ausbildungsstellen vakant. Polen verzeichnet hingegen im Anschluss an die Ausbildung eine große Auslandsmobilität. Grund hierfür sind schlechte Arbeitsmarktperspektiven im Inland. Gleichzeitig ist dies jedoch auch ein Indikator für die Anerkennung der polnischen Ausbildung im Ausland.

Um die Mobilität zu erhöhen, sollten entsprechende Programme in der Berufsausbildung intensiviert und bekannter gemacht werden. Bei der derzeitigen Mittelvergabe des zentralen EU-Programms zur Förderung der Mobilität, Erasmus+, sind vom Gesamtbudget für die Jahre 2014 bis 2020 (14,8 Mrd. Euro) 43 Prozent für Hochschulbildung und nur 22 Prozent für berufliche Bildung vorgesehen (Europäische Kommission, 2015a). Mit diesen Geldern werden mehr als drei Mal so viele Studierende (2 Millionen) als Auszubildende (650.000) gefördert.

Eine Ausweitung der Förderung für Personen in Ausbildung könnte auch Unternehmen in dual oder betrieblich organisierten Berufsbildungsstrukturen motivieren, mehr Auszubildende ins Ausland zu entsenden und würde somit einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildung leisten.

Ein entscheidender Faktor für die geringere Mobilität von Auszubildenden im Vergleich zu Studenten stellt jedoch auch das Alter der Auszubildenden dar. Diese sind naturgemäß meist jünger als Studenten. Insbesondere für minderjährige Jugendliche bestehen verschiedene Hürden wie beispielsweise beim eigenständigen Beschaffen einer Wohnung. Dies bedeutet, dass für eine Erhöhung der Mobilität auch die nationale Infrastruktur verbessert werden muss. Hierzu gehören u. a. Investitionen in Jugendwohnen.

Auch das Bildungsniveau der Eltern hat Einfluss auf das Mobilitätsverhalten der Kinder (BiB, 2014). Je besser die Eltern qualifiziert sind, desto höher liegt die Wahrscheinlichkeit, dass die Kinder während ihrer Ausbildung ins Ausland gehen. Das bedeutet, dass gerade für sozial benachteiligte Jugend-

liche mehr Unterstützung angeboten werden muss – sowohl finanziell als auch mit Blick auf die Bereitstellung von Informationen. Dies dürfte zugleich deren Potenzial zur Mobilität innerhalb Europas stärken.

ARBEITSMARKTPASSUNG

Die Arbeitsmarktpassung ist einer der zentralen Indikatoren für die Bewertung eines Berufsausbildungssystems. Denn der Wert einer Berufsausbildung misst sich vor allem daran, inwieweit sie den Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt erleichtert und wie die vermittelten Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden können.

Duale Systeme haben sowohl mit Blick auf die Gestaltung des Angebots sowie der Ausbildungsinhalte zwei entscheidende Vorteile gegenüber vorwiegend schulischen Systemen: Da Unternehmen hauptsächlich Ausbildungsplätze für Fachkräfte anbieten, die sie selbst zukünftig benötigen, ist gewährleistet, dass nach Bedarf ausgebildet wird. Dies spiegelt sich in den hohen Übernahmequoten der Auszubildenden nach Ende ihrer Ausbildung in Deutschland und der Schweiz wider.

Für schulisch geprägte Systeme ist eine aktuelle, arbeitsmarktgerechte Ausbildung schlicht und einfach auch eine Kostenfrage – insbesondere in technischen Berufen, in denen Maschinen und Ausrüstung auf dem neuesten Stand gehalten werden müssen. Dies kann im schlimmsten Fall dazu führen, dass das Ausbildungsangebot nicht unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsmarktpassung, sondern unter

Kostenaspekten am Bedarf vorbei geplant wird. Daher ist gerade in überwiegend schulischen Systemen wie Polen und Schweden häufig weder die Passgenauigkeit der Inhalte noch die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Einklang mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts.

Eine gute Arbeitsmarktpassung der Berufsausbildung wird u. a. durch eine starke Beteiligung der Sozialpartner bzw. der Unternehmen gewährleistet. Sie müssen in die Planung des Ausbildungsangebots einbezogen werden, damit eben jene Qualifikationen ausgebildet werden, die auch auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Zum anderen sollten sie aktiv in die Gestaltung der Ausbildungsinhalte involviert sein. Nur so kann beispielsweise gewährleistet werden, dass die Ausbildungsinhalte mit dem technischen Fortschritt Schritt halten.

In der Schweiz wird beispielsweise alle fünf Jahre eine Aktualitätsprüfung der Bildungsverordnungen vorgenommen. Auch Gestaltungsoffenheit und Technikneutralität der Ausbildungsordnungen – wie in Deutschland gegeben – ermöglicht es Unternehmen, immer auf Grundlage des neuesten Stands der Technik auszubilden zu können.

Weiterhin zeigt sich in fast allen Ländern, dass nicht unbedingt der berufliche Bildungsweg an sich, sondern vielmehr die Wahl der Fachrichtung entscheidend für die Arbeitsmarktperspektiven ist. Gerade im MINT-Bereich können Ausbildungsabsolventen in Deutschland höhere Gehälter erzielen als Hochschulabsolventen bestimmter anderer Fachrichtungen.

// LÄNDERVERGLEICH AUF EINEN BLICK

	DEUTSCHLAND		ITALIEN		POLEN		PORTUGAL	
	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung
Akzeptanz/Wertschätzung	***↓	Berufsausbildung genießt hohe Wertschätzung in der Gesellschaft; Großteil eines Jahrgangs absolviert Berufsausbildung, aktuell starker Trend zur Akademisierung, der Stellenwert gefährdet	*	Berufsbildung wird allgemein als minderwertig betrachtet; regionale Berufsausbildung wird nur von Minderheit frequentiert; staatliche Schultypen, die in fünf Jahren zur Hochschulreife führen, dagegen mit hohem Zulauf	*↑	Akzeptanz ist historisch bedingt sehr gering; erste Trends für positiveres Ansehen sind erkennbar	*↑	Akzeptanz ist gering; Berufsausbildung wird vorwiegend als „zweite Wahl“ für Jugendliche wahrgenommen
Unternehmensbeteiligung	***	Hohe Beteiligung an dualer Ausbildung, jedoch Tendenz seit einigen Jahren leicht sinkend, da Ausbildungsplätze zunehmend nicht besetzt werden können	*↑	Über Modellprojekte hinaus sehr geringe Beteiligung; neue Initiativen durch apprendistato-Gesetz mit ersten Erfolgen einer stärkeren Einbindung von Unternehmen	**	Beteiligung insgesamt nicht stark ausgeprägt; lediglich in der dualen Handwerksausbildung gut verankert	*	Insbesondere bei großen Unternehmen nur sehr schwaches Ausbildungsengagement; in einigen Branchen wachsende Bereitschaft aufgrund von Fachkräftemangel
Sozialpartner/Mitbestimmung	***	Sozialpartner gestalten Organisation und Steuerung der Berufsbildung gemeinsam mit Politik und entwickeln Berufsprofile; Auszubildende können Interessenvertretung wählen, haben Arbeitnehmerrechte und werden vom Betriebsrat vertreten	**	Sozialpartner in Gremien zur regionalen Berufsbildung involviert, an Entwicklung nationaler Mindeststandards beteiligt, für Qualifikationsstandards des apprendistato allein zuständig; in nationalen Bildungsgängen jedoch nur geringe Einbindung; Lernende mit apprendistato-Vertrag haben Mitbestimmungsrechte	*↑	Sozialpartner haben nur beratende Funktion, dürfen aber seit 2012 an Lehrplanelentwicklung mitwirken; Einflussmöglichkeiten der Auszubildenden sind gering	**	Sozialpartner sind in Berufsbildung durch Sektorräte involviert, jedoch überwiegend in beratender Funktion; Sozialpartner leiten vereinzelt Berufsbildungszentren; Auszubildende haben keinen Angestelltenstatus, daher keine Mitbestimmungsrechte
Durchlässigkeit	**↑	Ausbildung steht formal allen Schulabgängern offen; Fortbildungsangebote in nahezu allen Ausbildungsberufen bieten Karriereoptionen; Auszubildende können Studienberechtigung parallel erwerben oder drei Jahre nach Ausbildung studieren; Anrechnung beruflicher Kompetenzen noch ausbaufähig	**	Keine Zugangsbeschränkungen zu beruflichen Schultypen außer Abschluss der Mittelschule; Quereinstiege zwischen Bildungsgängen möglich; bisher erworbene Leistungen sollen anerkannt werden; Zugang zu Studium und Höheren Technischen Instituten allerdings nur mit Hochschulzugangsberechtigung	***	Durchlässigkeit ist durch weit verbreitete doppelt qualifizierende Abschlüsse (allgemeinbildend und beruflich) gegeben; diese Abschlüsse ermöglichen einen direkten Zugang zur Hochschule; nach beruflicher Erstausbildung besteht die Möglichkeit, auf allgemeinbildende Schulen zu wechseln	*	Doppelt qualifizierende Abschlüsse (allgemeinbildend und beruflich) nach Ausbildungsende machen das System theoretisch sehr durchlässig; in der Realität wird diese Durchlässigkeit jedoch kaum genutzt
Flexibilität	**	Durch gestaltungsoffene und technikneutrale Formulierungen der Ausbildungsordnungen schnelle Anpassung des Ausbildungsprozesses an aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt möglich; zudem regelmäßige Aktualisierung der Ausbildungsprofile	**↑	Regionales System aufgrund sehr allgemein gehaltener Mindeststandards und bedarfsorientierter Planung relativ flexibel; nationales Schulsystem bietet Beweglichkeit durch Autonomiequoten von ca. 30 Prozent der Inhalte	***	Flexibilität durch zunehmende Modularisierung und Regionalisierung der Bildungsangebote gegeben	***	Berufsqualifikationen sind modular aufgebaut, was Wechsel zwischen Bildungswegen sowie regionale und zeitliche Anpassung der Ausbildungsinhalte flexibel ermöglicht; Module werden auch in der Erwachsenenbildung eingesetzt

	SCHWEDEN		SCHWEIZ		VEREINIGTES KÖNIGREICH	
	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung
Akzeptanz/Wertschätzung	*	Berufliche Bildung wird gesellschaftlich als „second best“-Option gesehen; Nachfrage der Schüler sinkt	***	Berufsausbildung genießt hohen Stellenwert; große Zufriedenheit bei den Auszubildenden; doch auch hier bestehen zum Teil Statusprobleme	*↑	Akzeptanz der Berufsbildung ist traditionell geringer als die der akademischen Bildung; Ansehen steigt durch neue (duale) Angebote und eine neue Informationspolitik
Unternehmensbeteiligung	*	Beteiligung im vorwiegend schulischen Berufsbildungssystem gering; Unternehmen erwarten Organisation und Durchführung der Berufsausbildung vom Staat	***	Intensive Unternehmensbeteiligung; Kosten-Nutzen-Bilanz der Unternehmen fällt sehr positiv aus	*↑	Beteiligung eher gering; seit rund 15 Jahren jedoch starker Anstieg von dualen Ausbildungsprogrammen
Sozialpartner/Mitbestimmung	**	Gewerkschaften mit relativ starker Position; seit der Schulreform 2011 verstärkter Einbezug der Sozialpartner durch Gründung von Programmräten und „Technik-Colleges“	***	Berufsausbildung wird gemeinsam von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OaA) organisiert; Berufsverbände definieren Bildungsinhalte; Recht auf Mitsprache der Auszubildenden ist gesetzlich verankert	**	Sozialpartner sind involviert, Arbeitgeberverbände in Sektorräten mit stärkstem Einfluss; Auszubildende besitzen Rechte als Angestellte und können sich in Gewerkschaften organisieren
Durchlässigkeit	**↓	Verringerte Durchlässigkeit, da berufliche Bildungsgänge seit 2011 nicht mehr automatisch die Studienberechtigung beinhalten; allerdings großes Angebot an Nachqualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Erwachsenenbildung	***	Hohe Durchlässigkeit durch Berufsmaturität und den dadurch möglichen Zugang zum Studium für Absolventen einer Berufsausbildung	***	Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems ist durch modularen Aufbau traditionell hoch; zudem großes Angebot an Nachqualifizierungen und Weiterbildungen
Flexibilität	**↓	Bildungsangebot kann den regionalen Bedürfnissen angepasst werden; diese Gestaltungsmöglichkeiten jedoch seit Schulreform 2011 reduziert	**	Flexibilität durch Berücksichtigung regionaler Besonderheiten in den Kantonen und technikneutrale Formulierung der Ausbildungsordnungen gegeben	***	Modularer Aufbau und Einflussmöglichkeiten von Unternehmen führen zu großer Flexibilität bei Berufsausbildungs- und Vorbereitungsprogrammen

Ausprägung: null bis drei Sterne (*), Trends werden durch Pfeile abgebildet 11

// LÄNDERVERGLEICH AUF EINEN BLICK

	DEUTSCHLAND		ITALIEN		POLEN		PORTUGAL	
	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung
Differenzierung	**↑	Spezielle Angebote für Leistungsschwächere durch Berufsausbildungsvorbereitung, ausbildungsbegleitende Hilfen, theoriegeminderte Berufe; Angebote für leistungsstarke Schüler durch Zusatzqualifikationen während der Ausbildung und duale Studiengänge	*	Knapp 6 Prozent der Schüler absolvieren Berufsbildungsprogramme von Regionen, die aus Angeboten für Schulabbrecher entstanden; für Schüler mit speziellem Unterstützungsbedarf gibt es Stützlehrer	**	Berufliche Förder-schulen für leistungs-schwache und behinderte Schüler; durch die zunehmende Modularisierung können lernschwache Jugendliche nun einzelne Ausbildungsmodulare erlernen	**	Verschiedene Aus-bildungswege sind speziell für schwächere Jugendliche; spezielle Curricula sowie Berufsbildungs-zentren für Jugendliche mit Behinderung
Transparenz	**	Durch bundesweite Ausbildungsordnungen für Betriebe und Rahmenlehrplan für Schulen hohe Transparenz in der dualen Ausbildung; vielfältige Fort- und Weiterbildungsangebote teilweise unübersichtlich	**↑	Hohe Transparenz bei nationalen, fünfjährigen Bildungsgängen, geringe Transparenz bei kürzeren, regionalen Angeboten; Bildungsministerium informiert allerdings nur über fünfjährige Bildungsgänge	**	Transparenz durch Straffung des Berufsbildungssystems, also Reduzierung der Zahl der Berufsausbildungsgänge erhöht	*↑	Viele alternative Bildungsangebote für dieselbe Berufsqualifikation führen zu Unübersichtlichkeit; Qualifikationskatalog verbessert Transparenz, allerdings noch nicht vollständig implementiert
Berufsberatung	**	Berufsberatung vor allem durch Arbeitsagenturen, aber auch Kernauftrag von Schulen; teilweise Beratungsbias hin zum Studium; allerdings zahlreiche weitere Akteure und Beratungsstellen, was Übersichtlichkeit erschwert	*	Nicht effektiv, da Übergänge in den Arbeitsmarkt nach wie vor sehr schlecht sind; gleichzeitig aber Engpässe in bestimmten Berufsbildern; hohe Drop-Out-Quoten in allen Bildungsgängen	*↑	Keine systematische Berufsberatung vorhanden, jedoch im Aufbau	*↑	Beratungsstrukturen existieren sowohl in Schulen als auch in Bildungszentren, sind jedoch kaum bekannt; derzeit wird Netz von Beratungszentren aufgebaut
Mobilität	*	Mobilität schwach ausgeprägt: nur rund drei Prozent der Auszubildenden absolvieren Auslandsaufenthalt; Mobilität innerhalb Deutschlands schwach, da Angebot und Nachfrage regional stark auseinanderfallen	*↑	Nationale Mobilität gering; Erhebungen deuten auf steigendes Interesse bei Oberstufenschülern und leichte Zunahme an Mobilitätsprojekten hin; individuelle transnationale Mobilität sehr gering	**	Mobilität während der Berufsausbildung gering; nach Abschluss der Ausbildung ist die Auslandsmobilität aufgrund schlechter Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsmarktperspektiven in Polen hoch	*	Nationale Mobilität nur schwach ausgeprägt; internationale Mobilität leicht höher, aber dennoch gering
Arbeitsmarktpassung	***	Unternehmen bilden vornehmlich für eigenen Fachkräftebedarf aus; dadurch enge Orientierung an Arbeitsnachfrage; breite Ausbildungsprofile sichern vielfältige Einsatzmöglichkeiten nach der Ausbildung	*↑	Sehr schlechte Arbeitsmarktpassung; leichter Trend zu stärkerer Einbindung von Unternehmen in die Ausbildung durch regionale Ausbildungsangebote sowie Änderungen des apprendistato-Gesetzes	*↑	Unzureichende Arbeitsmarktpassung bei vollzeitschulischen Berufsausbildungsgängen	*	Bislang nur schwache Arbeitsmarktorientierung; Ausbildungsangebot soll durch Beteiligung der Arbeitsagenturen und Sektorräte an Angebotsplanung besser auf Bedürfnisse des Arbeitsmarkts ausgerichtet werden

	SCHWEDEN		SCHWEIZ		VEREINIGTES KÖNIGREICH	
	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung	Ausprägung	Beschreibung
Differenzierung	***	Aufgrund des großen Werts von Teilhabe viele individuelle Unterstützungen für schwächere Schüler und Migranten im Angebot	***	Spezielle zweijährige Ausbildungsgänge mit individueller Unterstützung für leistungsschwache Schüler; zahlreiche Brückenangebote zur Integration in Ausbildung	**↑	Differenzierte duale Ausbildungsprogramme für stärkere und schwächere Schüler
Transparenz	**	Transparenz durch national geltende Rahmenvorgaben; regionale Anpassung führt teilweise zu Unübersichtlichkeit; Einschränkung der regionalen Gestaltungsmöglichkeiten durch Schulreform 2011	***	Große Transparenz des Berufsbildungssystems; umfassende Instrumente und Programme des Arbeitsmarkts- sowie Bildungsmonitorings vorhanden	*	Hohe Transparenz ist formal gegeben; diese leidet jedoch durch vielfältiges Angebot
Berufsberatung	**	Quantitativ viele Berufsberater vorhanden, die auch direkt an Schulen angestellt sind, jedoch qualitativ mangelhaft, da starker Beratungsbias hin zu akademischer Bildung	**	Jeder Kanton bietet Berufsberatung; Verbesserungsbedarf bei Berufsberatung während der Schulzeit	*	Beratung steht in der Kritik, da Angebotsvielfalt im Ausbildungsbereich nicht ausreichend kommuniziert wird; gerade in Schulen wird zu wenig auf Möglichkeiten im Berufsbildungssystem hingewiesen
Mobilität	**	Durch große Exportabhängigkeit der Wirtschaft ist das Bildungswesen sehr international ausgerichtet; hohe Nachfrage nach internationalen Mobilitäts- und Austauschprogrammen	*	Mobilität noch sehr gering, da Einbußen bei Ausbildungsqualität befürchtet werden; nationales Mobilitätshemmnis sind die verschiedenen Sprachregionen	*	Insgesamt sehr geringe Mobilität; wobei nationale Mobilität noch wichtiger ist als internationale Mobilität
Arbeitsmarktpassung	*	Starker Fokus auf allgemeinbildende Inhalte sowie geringe Unternehmensbeteiligung führen zu Schwierigkeiten beim Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt; dezentrale Angebotsstruktur verbessert regionale Passung	***	Großer Einfluss der Organisationen der Arbeitswelt (Oa) sichert Arbeitsmarktpassung der Ausbildung; durch standardisierten Arbeitgeberinfluss ist Ausbildung nicht zu firmenspezifisch; alle fünf Jahre Aktualitätsprüfung der Bildungsverordnungen	*↑	Ausbildungsniveau einiger Programme reicht nicht für Arbeitsmarktpassung der Unternehmen setzen sich jedoch vermehrt für die Berufsausbildung ein

Ausprägung: null bis drei Sterne (*), Trends werden durch Pfeile abgebildet 11

// FAZIT UND AUSBLICK



Die Ergebnisse der Studie sollen ein Voneinander-Lernen fördern. Dabei ist allerdings zu beachten, dass Reformen nur dann erfolgreich sein können, wenn sie sich stimmig in Strukturen und Gegebenheiten vor Ort einfügen.

Berufsausbildungssysteme haben in jedem Land sowohl aus persönlicher, gesellschaftlicher als auch aus wirtschaftlicher Perspektive eine wichtige Funktion. Sie erfüllen einen Bildungsauftrag zur Vermittlung von beruflichen Qualifikationen, erleichtern den Eintritt in den Arbeitsmarkt, ermöglichen jungen Menschen soziale Teilhabe und unterstützen Unternehmen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs. Trotz dieser Vorteile bleibt die Berufsausbildung in vielen Ländern in jeglicher Hinsicht noch weit unter ihren Möglichkeiten.

Die Länderanalysen haben gezeigt, dass die Berufsausbildung in Europa sehr heterogen ist. Zudem wurde deutlich, dass es nicht das eine erfolgreiche Modell, sondern im Hinblick auf die verschiedenen Aspekte bzw. Zielsetzungen der Berufsbildung viele funktionale Äquivalente gibt. Strukturen, die in dem einen Land aufgrund des institutionellen Rahmens erfolgreich sind, müssen in einem anderen Land noch lange nicht zum selben Ergebnis führen.

Tendenziell zeigt sich jedoch, dass Ländern, in denen duale Elemente in der Berufsausbildung stärker ausgeprägt sind, die Integration von Jugendlichen in Bildungssystem und Arbeitsmarkt besser und schneller gelingt. Und auch wenn sich Berufsbildungssysteme nicht einfach ex- und importieren lassen, so können doch durch ein Voneinander-Lernen bestimmte Elemente gestärkt werden.

Von Deutschland und der Schweiz können wichtige Impulse ausgehen, wie durch duale Ausbildungsformen und einen starken Einbezug der Sozialpartner eine gute Arbeitsmarktpassung erzielt werden kann. Italien ist ein gutes Beispiel dafür, wie das Ausbildungsangebot trotz allgemeiner Mindeststandards regional flexibel gestaltet werden kann. Das polnische Berufsbildungssystem zeichnet sich durch einen hohen Grad an Durchlässigkeit aus, was für die Akzeptanz der Berufsausbildung eine wichtige Rolle spielt. Portugal hat in den letzten Jahren neue Institutionen entwickelt, die signifikant zu einer Erhöhung der Transparenz im Bereich der Berufsausbildung beitragen. Das schwedische Berufsbildungssystem ist sehr inklusiv und bietet u. a. individuelle Unterstützungsangebote für schwächere Schüler und Migranten.

Und nicht zuletzt ist das Ausbildungsmodell im Vereinigten Königreich ein gutes Beispiel dafür, wie durch den modularen Aufbau der Qualifikationen eine enge Verzahnung zwischen Aus- und Weiterbildung erreicht werden kann. Lösungen dafür müssen innerhalb der bestehenden Systeme der Berufsausbildung gefunden werden und lassen sich auch in dualen Ausbildungsstrukturen gut organisieren.

Zudem gibt es einige Handlungsfelder, in denen europaweit Verbesserungsbedarf besteht. Hierzu zählen die nationale und die internationale Mobilität von Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften sowie eine qualifizierte Berufsberatung, die ausgewogen zwischen beruflicher und akademischer Bildung in hoher Qualität berät.

Durch die hohe Jugendarbeitslosigkeit und die damit verbundenen EU-Aktivitäten zur Bekämpfung der Ursachen ist die Berufsbildung und insbesondere arbeitsplatzbezogenes Lernen in den letzten Jahren stärker den Fokus gerückt. Es zeigt sich jedoch, dass es kein Patentrezept gibt, um dies umzusetzen und dass viele Länder noch lange nicht da sind, wo sie gerne wären. Ursache hierfür sind historisch gewachsene Institutionen, Einstellungen der Bevölkerung gegenüber der Berufsbildung, aber auch gesamtwirtschaftliche Entwicklungen, die den Fokus weg von der Berufsbildung lenken. Gleichwohl gibt es Bewegung und die kritische Lage wird genutzt, um einen Blick über den Tellerrand zu werfen. Die Bereitschaft, voneinander und miteinander zu lernen, voneinander zu lernen und miteinander zu gestalten, ist so groß wie nie.

Doch auch unabhängig davon, wie etabliert und angesehen ein Berufsausbildungssystem bereits ist; es muss sich stets neu justieren und prüfen, ob es in all seinen Aspekten zukunftsfest ist. Der demografische Wandel und die Digitalisierung sind nur zwei Beispiele für gesamtwirtschaftliche Entwicklungen, mit der die berufliche Bildung Schritt halten muss bzw. auf die das Berufsausbildungssystem Jugendliche vorbereiten muss, damit eben diese für die Zukunft gewappnet sind.

// LISTE DER INTERVIEWPARTNER

Name	Position	Institution
DEUTSCHLAND		
Dr. Barbara Dorn	Leiterin Abteilung Bildung / Berufliche Bildung	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
Jörg Ferrando	Ressortleiter	IG Metall
Ulrich Nordhaus	Ressortleiter	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Manuela Rascher	Leiterin Abteilung Ausbildung	Daimler AG
Peter Thiele	Referatsleiter	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
ITALIEN		
Claudio Gentili	Direttore Education (Leiter Bildung)	Confederazione Generale dell'Industria Italiana (Confindustria)
Emmanuele Massagli	Presidente (Präsident)	Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali (ADAPT)
Milena Micheletti	Politiche della Formazione (Experte in Berufsbildungspolitik)	Unione Italiana del Lavoro (UIL)
POLEN		
Jolanta Kosakowska	Dyrektor Zespół Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej (Leiterin berufliche Bildung)	Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP)
Dr. Anna Kwiatkiewicz	Dyrektor Biura w Brukseli (Leiterin Büro Brüssel)	Konfederacja Lewiatan
Dorota Obidniak	Koordynatorka ds. współpracy międzynarodowej i projektów edukacyjnych (Koordinatorin für internationale Bildung)	Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP)
Andrzej Stępnikowski	Zastępca Dyrektora Zespół Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej (Stellvertretender Leiter berufliche Bildung)	Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP)
Monika Wojciechowska	Koordynatorka Wydział Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (Projektkoordinatorin Monitoring Rahmenlehrpläne)	Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU)
Witold Wozniak	Wicedyrektor (Stellvertretender Direktor)	Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU)
PORTUGAL		
João Barbosa	Head of Department Integrated Management of Qualifications Systems (Leiter Abteilung Qualifizierungssysteme)	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP)
Sandra Sousa Bernardo	Diretora de Serviços de Qualificação (Leiterin Abteilung Qualifizierung)	Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)
Dr. Nuno Biscaya	Deputy Director of CIP Legal and Social Affairs Department (Stellvertretender Leiter)	Confederação Empresarial de Portugal (CIP)
Luis Costa	Executive Director (Vorsitzender)	Associação Nacional de Escolas Profissionais (ANESPO)
Manuel Pinheiro Grilo	Diretor CENFIM (Leiter)	Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM)
Elisio Silva	Diretor DUAL (Leiter)	Deutsch-Portugiesische Industrie- und Handelskammer (AHK)

Name	Position	Institution
SCHWEDEN		
Josefine Larsson	Utredare (Referentin)	IF Metall
Johan Olsson	Utbildningspolitisk expert (Experte für Ausbildungspolitik)	Svenskt Näringsliv (Confederation of Swedish Enterprise)
Cristina Pontis	Undervisningsråd (Leiterin Bildung)	Skolverket
Stefan Skimutis	Internationell koordinator (Internationaler Koordinator)	Myndigheten för Yrkehögskolan
Fritjof Karlsson	Departementssekreterare (Sekretär des Ministeriums)	Utbildningsdepartementet
SCHWEIZ		
Naomi Barlow	Absolventin einer kaufmännischen Lehre	Credit Suisse
Pier Chalfajew	Head Young Talents Zurich	Credit Suisse
Katrin Frei	Leiterin Ressort Grundsatzfragen und Politik	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)
Mark Gasche	Bereichsleiter Berufsbildung	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)
Véronique Polito	Zentralsekretärin des Ressorts Bildung	Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)
Bruno Weber-Gobet	Leiter Bildungspolitik	Travail Suisse
Prof. Dr. Stefan Wolter	Professor für Bildungsökonomie	Universität Bern / Schweizerische Koordinationsstelle für Berufsbildungsforschung (SKBF)
Jürg Zellweger	Ressortleiter Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung	Schweizerischer Arbeitgeberverband
VEREINIGTES KÖNIGREICH		
Jezz Brooks	Professional Development Manager (Experte berufliche Weiterbildung)	IBM UK
Catherine Bush	Head of Policy and Research (Leiter Grundsatzfragen und Qualifizierung)	City & Guilds (Center for Skills Development)
Matthew Creagh	Policy Officer (Politikbeauftragter)	Trades Union Congress (TUC)
Guy Parker	Policy Adviser, Education and Skills at Confederation of British Industry (Politikberater Bildung und Qualifizierung)	Confederation of British Industry (CBI)
Forogh Rahmani	Principal Policy Officer - Skills, Employment and SMEs (Vorsitzender des Referats Qualifizierung, Beschäftigung und KMU)	City Hall
Pauline Thackaberry	Human Resources Manager (Personalleiter)	Kesslers International Ltd

// LITERATUR

Barabasch, Antje / Wolf, Stefan, 2011, Internationaler Policy Transfer in der Berufsbildung – Konzeptionelle Überlegungen und theoretische Grundlagen am Beispiel deutscher Transferaktivitäten, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Vol. 14, Nr. 2, S. 283-307

BiB – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2014, Auslandsferfahrung junger Menschen nimmt zu, Pressemitteilung Nr. 11/2014 (3.12.2014)

BUSINESSEUROPE, 2012, Creating Opportunities for Youth: How to improve the quality and image of apprenticeships, March 2012

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training, 2015, Stronger VET for better lives: Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-2014

Cedefop, 2014, Education and Training Monitor 2014

Cedefop, 2013, Labour market outcomes of vocational education in Europe. Evidence from the European Union labour force survey, Research Paper No. 32

Eichhorst, Werner / Rodríguez-Planas, Núria / Schmidl, Ricarda / Zimmermann, Klaus F., 2012, A Roadmap to Vocational Education and Training Systems around the World, IZA Discussion Paper No. 7110, December 2012

ETUC – Confederation Syndicat European Trade Union, 2014, ETUC Resolution Improving quality of Apprenticeship and Work-based learning, Adopted at the ETUC Executive Committee on 11-12 March 2014

Euler, Dieter, 2013, Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland?, Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Eurofound – Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2015, Eurofound yearbook 2014: Living and working in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurofound, 2012, NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Europäische Kommission, 2015a, Erasmus+, The EU programme for Education, Training, Youth, and Sports 2014-2020, http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-in-detail_en.pdf [14.09.2015]

Europäische Kommission, 2015b, Good for Youth – Good for Business, European Alliance for Apprenticeship

Europäische Kommission, 2014a, EU measures to tackle youth unemployment, Memo/14/466, 8. Juli 2014, Brüssel, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-466_en.htm [28.08.2015]

Europäische Kommission, 2014b, Education and Training Monitor 2014

Europäische Kommission, 2013a, Work-based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers

Europäische Kommission, 2013b, The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: Results of the quantitative analysis

Europäische Kommission, 2011, Special Eurobarometer 369 - Attitudes towards vocational education and training, Report

Eurostat, 2015, Eurostat – Ihr Schlüssel zur europäischen Statistik, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home> [28.08.2015]

McKinsey Center for Government, 2013, Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work

OECD – Organization for Economic Co-operation and Development, 2015, Education Policy Outlook 2015 – Making Reforms Happen

OECD, 2014, Skills beyond School

Wittmann, Eveline, 2010, Von Unternehmensrankings zu internationalen Systemvergleichen. Die Bedeutung von Indikatoren und Benchmarks in der Berufsbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 39. Jg., Nr. 3, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Wolter, Stefan C. / Ryan, Paul, 2011, Apprenticeship, in: Hanushek, Eric A. / Machin, Stephen / Woessmann, Ludger, Handbook of the Economics of Education, Volume 2, S. 521-576

// IMPRESSUM


AUTOREN


Sara-Julia Blöchle, Regina Flake, Tarrin Khairi-Taraki, Markus Körbel, Sarah Pierenkemper, Corinna Rauland, Dirk Werner, Daniel Wörndl


PROJEKTPARTNER

Die vorliegende Studie ist ein gemeinsames Produkt von folgenden vier Partnern. Sie wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt und gemeinsam mit den drei Stiftungen entwickelt und intensiv diskutiert.

Hans Böckler Stiftung Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Sie ist in allen ihren Aufgabenfeldern der Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet. Sie wirbt für diese Idee, unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein.

 Die Konrad Adenauer Stiftung ist eine politische Stiftung, die sich national und international durch politische Bildung für Frieden, Freiheit und Gerechtigkeit einsetzt. Die Festigung der Demokratie, die Förderung der europäischen Einigung, die Intensivierung der transatlantischen Beziehungen und die entwicklungspolitische Zusammenarbeit sind besondere Anliegen. Als Think-Tank und Beratungsagentur erarbeitet die Konrad Adenauer Stiftung wissenschaftliche Grundlagen und aktuelle Analysen vorausschauend für politisches Handeln.

 Die Vodafone Stiftung ist eine der großen unternehmensverbundenen Stiftungen in Deutschland und Mitglied einer weltweiten Stiftungsfamilie. Als eigenständige gemeinnützige Institution fördert und initiiert sie als gesellschaftspolitischer Thinktank Programme mit dem Ziel, Impulse für den gesellschaftlichen Fortschritt zu geben, die Entwicklung einer aktiven Bürgergesellschaft anzustoßen und gesellschaftspolitische Verantwortung zu übernehmen. Das Förderprofil steht unter dem Leitmotiv „Erkennen. Fördern. Bewegen.“ und konzentriert sich auf die Bereiche Bildung, Integration und soziale Mobilität.

 Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) ist ein privates, nicht kommerzielles Forschungsinstitut in der Rechtsform des eingetragenen Vereins. Es wird getragen von Arbeitgeberverbänden, Wirtschaftsverbänden und Unternehmen. Auf wissenschaftlicher Grundlage erarbeitet es Analysen und Stellungnahmen zu allen Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik, des Bildungs- und Ausbildungssystems sowie des Arbeitsmarktes. Kennzeichnend für die IW-Arbeit ist die enge Verknüpfung von wissenschaftlicher Analyse auf Basis fundierter theoretischer Kenntnisse sowie empiriegestützter Forschung und zielgruppenorientierter Öffentlichkeitsarbeit. Mit seinen Aufgabenschwerpunkten nimmt das IW Köln eine besondere Stellung unter den Forschungsinstituten in Deutschland ein.

GESTALTUNG

IW Medien, Köln · Berlin

DRUCK

in puncto druck + medien GmbH, Bonn

