



Gut für die Jugend Gut für die Wirtschaft

Europäische
Ausbildungsallianz

HINWEIS:

Diese Veröffentlichung enthält nur eine kleine Auswahl von Organisationen, Beispielen und Projekten im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung in der EU und ist daher nicht erschöpfend.

Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, können für die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Die in dieser Veröffentlichung angeführten Links waren zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Manuskripts korrekt.

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Union unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

Europe Direct soll Ihnen helfen,
Antworten auf Ihre Fragen zur
Europäischen Union zu finden.

Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(* Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2015

ISBN 978-92-79-50983-4 – doi:10.2767/126309 (print)

ISBN 978-92-79-50984-1 – doi:10.2767/61962 (PDF)

© Europäische Union, 2015

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in France

GEDRUCKT AUF ELEMENTAR CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER (ECF)

Gut für die Jugend Gut für die Wirtschaft

Europäische Ausbildungsallianz

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration
Referat C5

Manuskript im Juni 2015 abgeschlossen

EARN & GAIN
TRAIN & LEARN

INHALT

EINLEITUNG

Marianne Thyssen, Europäische Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität 4

VORWORT

Māriņa Seile, lettischer EU-Ratsvorsitz, Ministerin für Bildung und Wissenschaft, Republik Lettland 5

BERUFSBILDUNG IN DER EU: PRIORITÄTEN BIS 2020 7

EUROPÄISCHE AUSBILDUNGSALLIANZ: ENTSTEHUNGSGESCHICHTE UND ERFOLGE 8

ERGEBNISSE DER ONLINE-UMFRAGE 10

LEHRLINGSAUSBILDUNG – ERFOLGREICHE FORM DES ARBEITSWELTORIENTIERTEN LERNENS. 13

VERGLEICH ZWISCHEN LEHRLINGSAUSBILDUNGEN UND PRAKTIKA 15

WER PROFITIERT VON LEHRLINGSAUSBILDUNGEN? 17

UNTERNEHMEN, INSBESONDERE KMU, INS BOOT HOLEN 19

UNTERSTÜTZUNG DURCH CEDEFOP 21

DER GRÖßERE RAHMEN 22

LEITLINIEN FÜR DIE UNTERSTÜTZUNG VON UNTERNEHMEN, EINSCHLIESSLICH KMU . 24

ERKLÄRUNG DER EUROPÄISCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE 25

BEITRAG DES EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES. 26

ERFOLGSGESCHICHTEN 27

BEISPIELE FÜR DIE EINBINDUNG VON AKTEUREN. 32

LAUFENDE ARBEITEN UND NÄCHSTE SCHRITTE. 35

FINANZIERUNGSMÖGLICHKEITEN 37

BEISPIELE FÜR EU-FINANZIERTE PROJEKTE 38

STUDIEN UND BERICHTÉ 40

GLOSSAR 42

TRETEN SIE DER ALLIANZ BEI! 43

EINLEITUNG

Marianne Thyssen, Europäische Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität



In Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit sollte darauf hingewiesen werden, dass Lehrlingsausbildungen jungen Menschen die Kompetenzen vermitteln können, die Arbeitgeber benötigen. Die Europäische Ausbildungsallianz setzt sich für die Verbesserung der Qualität, des Angebots und des Images von Lehrlingsausbildungen ein, denn sie sind ein wichtiger Faktor zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung.

Seit der Gründung dieser Multi-Stakeholder-Plattform im Rahmen des Berufsbildungswettbewerbs WorldSkills am 2. Juli 2013 in Leipzig ist die Allianz schon um viele Mitglieder gewachsen. Fast alle Mitgliedstaaten haben bereits konkrete Pläne vorgelegt, wie sie die Rahmenbedingungen für die Lehrlingsausbildung verbessern wollen. Sozialpartner, Handels-, Industrie- und Handwerkskammern, Unternehmen, Schul- und Berufsbildungseinrichtungen sowie Regionen und Jugendorganisationen sind der Allianz beigetreten und haben entsprechende „Zusagen“ gemacht, um ihren Beitrag zur Erreichung der Ziele zu leisten. Die Europäische Kommission setzt sich weiter dafür ein, einschlägige Akteure zu mobilisieren, und arbeitet mit Regierungen und Sozialpartnern auf EU-Ebene zusammen, um Reformen der Lehrlingsausbildungssysteme zu fördern.

Der private Sektor ist für Lehrstellenprogramme von maßgeblicher Bedeutung. Diese sind nur möglich, wenn Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), bereit sind, die innerbetriebliche Ausbildung zu übernehmen. Dies sollte in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Berufsbildungseinrichtungen erfolgen. Die Unternehmen können enorm von dieser Zusammenarbeit und der Ausbildung im eigenen Betrieb profitieren, insbesondere durch besseren Zugang zu Talenten, Kompetenzen und innovativen Ideen. Wir appellieren an die Unternehmen, den Kolleginnen und Kollegen, die durch den Beitritt zur Europäischen Ausbildungsallianz ihre Wertschätzung für die Lehrlingsausbildung bereits zum Ausdruck gebracht haben, zahlreich zu folgen. Dementsprechend ersuche ich die Wirtschaftsvertreter, das Potenzial der Lehrlingsausbildung auszuschöpfen und mir konkretes Feedback über Möglichkeiten zur Beseitigung von Hindernissen zu geben.

Diese Broschüre stellt nur einige der vielen Initiativen der in diesem Bereich tätigen Akteure vor, besonders hervorgehoben wird die Bedeutung der Zusammenarbeit auf allen Ebenen. Arbeitsweltorientiertes Lernen und Lehrlingsausbildungen stehen weiter ganz oben auf der europäischen Berufsbildungsagenda, um sicherzustellen, dass Lernende und Arbeitnehmer über die zur Unterstützung mittelfristigen, nachhaltigen Wachstums erforderlichen Kompetenzen verfügen. Ich bin überzeugt, dass diese Broschüre eine Inspirationsquelle für alle ist, die für weitere Reformen, Verbesserung und Verstärkung der Lehrlingsausbildungssysteme in ganz Europa eintreten. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

VORWORT

Mārīte Seile, lettischer EU-Ratsvorsitz, Ministerin für Bildung und Wissenschaft, Republik Lettland



Diskussionen in zahlreichen europäischen Hauptstädten drehten sich um die Notwendigkeit einer engeren Zusammenarbeit zwischen dem Bildungssektor und der Arbeitswelt, um die Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Humankapitals zu fördern. Anstoß dazu waren die neuen strategischen Prioritäten der EU im Bereich der Berufsbildung und, allgemeiner, die zunehmende Erkenntnis, dass die gelehrten und erworbenen Kompetenzen den Bedürfnissen des modernen Arbeitsmarktes Rechnung tragen müssen. Die vor zwei Jahren in Leipzig ins Leben gerufene Europäische Ausbildungsallianz (EAfA oder „Allianz“) ist ein wichtiger und konkreter Schritt in diese Richtung, und sie hilft mit, europaweit Akteure aus vielen Bereichen zu mobilisieren.

Der lettische EU-Ratsvorsitz ist der festen Überzeugung, dass diese wichtige Initiative weiterer Unterstützung und Förderung bedarf.

Unser Ziel ist es, den Anwendungsbereich der EAfA auszudehnen und auch ihre potenziellen Auswirkungen näher zu untersuchen. Welche strategischen Partnerschaften sind wichtig? Welche neuen Formen der Zusammenarbeit auf nationaler und transnationaler Ebene sollten gefördert werden? Was genau sollte in einer Lehrlingsausbildung, im Einklang mit den Anforderungen unseres neuen technologischen Zeitalters, einschließlich eines Qualitätsschwerpunkts, gelehrt werden? Wir müssen auch die notwendige Förderung von Exzellenz und Innovation in der Berufsbildung, d. h. die Bedeutung moderner Lehrlingsausbildung, im Auge behalten.

Die Gespräche des lettischen EU-Ratsvorsitzes mit anderen EU-Mitgliedstaaten drehten sich vor allem um Möglichkeiten, die Berufsbildung für Innovation zu öffnen, und die Förderung verschiedener Ansätze des arbeitsweltorientierten Lernens. Der Kopenhagen-Prozess und das Kommuniqué von Brügge haben Innovation zwar als festen Bestandteil der Berufsbildung etabliert, in der gemeinsamen EU-Berufsbildungsagenda wurde ihr jedoch noch nicht der entsprechende Stellenwert eingeräumt. Innovation in der Berufsbildung beschränkt sich nicht auf technologische Fragen. Alle Formen von Kreativität fallen darunter, dies schließt auch die Umsetzung und Governance von Berufsbildung ein.

Selbst der Förderung von Lehrlingsausbildungen in Europa kann ein gewisser Innovationscharakter zugestanden werden, da dieser Ansatz für viele Länder gänzlich neu ist. Für andere, die diesbezüglich auf eine lange Tradition zurückblicken können, stellt die angestrebte Förderung der Lehrlingsausbildung eine Chance dar, ihre Strategien in Anbetracht der sich abzeichnenden globalen Entwicklungen zu überdenken.

Lehrlingsausbildung und arbeitsweltorientiertes Lernen bieten eine breite Plattform für technologische Innovation, die für unsere Volkswirtschaften zur Verbesserung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit von so zentraler Bedeutung ist.

Die Mitgliedstaaten entwickeln ihre jeweils eigene Herangehensweise an diese beiden Formen der Berufsbildung. Wie das alte Sprichwort sagt, liegt unsere Stärke in der Vielfalt. Dank der strategischen Entscheidung Lettlands, bei der Einführung von arbeitsplatzbezogenem Lernen einen von unten nach oben gerichteten Ansatz zu verfolgen, konnten wir, in einer relativ kurzen Zeitspanne, eine gänzlich neue Denkweise auf den Weg bringen. Der nächste geplante Schritt ist eine Zusammenarbeit im Ostseeraum bei den Lehrlingsausbildungen.

Wir müssen in dem Bereich europaweit stärker kooperieren. In diesem Rahmen könnten wir unsere Ideen zuerst in einzelnen oder einer Gruppe von Ländern mit ähnlichen Traditionen erproben und dann auf andere ausdehnen. Die Allianz ist ein hervorragendes Instrument, um ein breites Spektrum von Akteuren, insbesondere Partner aus der Wirtschaft, einzubeziehen und damit Initiativen im Bereich Lehrlingsausbildung und arbeitsweltorientiertes Lernen landesweit und darüber hinaus auszudehnen, neue strategische Partnerschaften aufzubauen und voneinander zu lernen.

Im Rahmen der Allianz wurden erfreulicherweise bereits zahlreiche Zusagen abgegeben. Das für den 22. Juni 2015 in Riga anberaumte Treffen zwischen den Ministern für Berufsbildung, den europäischen Sozialpartnern und der EU-Kommission ist eine ausgezeichnete Gelegenheit, das Thema Lehrlingsausbildung voranzubringen. Der Erfolg unserer gemeinsamen Anstrengungen hängt wohlgerne von einer Ausweitung des Anwendungsbereichs sowie einer Überprüfung der Arbeit, Ziele und des Mehrwerts der Allianz ab.

Berufsbildung in der EU: Prioritäten bis 2020

Eine Zusammenarbeit der europäischen Länder und der Sozialpartner im Bereich der Berufsbildung besteht schon seit 2002 im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses. Das Communiqué von Brügge hat dann im Jahr 2010 eine Vision für eine moderne und attraktive Berufsbildung sowie einen entsprechenden Aktionsplan bis 2014 vorgelegt. Nach einer Überprüfung der Ergebnisse wurden fünf Kernprioritäten zur weiteren Verbesserung der Berufsbildungssysteme für den Zeitraum 2015 bis 2020⁽¹⁾ festgelegt:

KERNPRIORITÄTEN FÜR DEN ZEITRAUM 2015-2020

1. Arbeitsweltorientiertes Lernen

Förderung des Lernens am Arbeitsplatz in all seinen Formen unter besonderer Berücksichtigung der Lehrlingsausbildung; hierzu Einbindung von Sozialpartnern, Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen und Förderung von Innovation und Unternehmergeist.

2. Qualitätssicherung

Weiterentwicklung von Qualitätssicherungsmechanismen in der Berufsbildung im Einklang mit der Empfehlung des Europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (EQAVET) und – als Teil von Qualitätssicherungssystemen – Einrichtung von Mechanismen zur kontinuierlichen Information und Rückmeldung an die Systeme der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung auf Basis von Lernergebnissen.

3. Zugang

Verbesserung des Zugangs zur Berufsbildung und zum Erwerb von Qualifikationen für alle durch flexiblere, durchlässigere Systeme. In erster Linie mittels effizienter integrierter Orientierungsdienste und Angeboten zur Validierung der Ergebnisse des nichtformalen und informellen Lernens.

4. Schlüsselkompetenzen

Stärkung der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in den Lehrplänen für die berufliche Bildung und Schaffung besserer Angebote für den Erwerb solcher Kompetenzen in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung.

5. Lehrkräfte und Ausbilder in der Berufsbildung

Einführung systematischer Ansätze und Angebote für die Erstausbildung und die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften, Ausbildern und Betreuern in der Berufsbildung (sowohl in schulischen als auch in betrieblichen Umfeldern).



*Berufsbildung und Lehrlingsausbildung verbessern
Chancen auf dem Arbeitsmarkt.*

*Absolventen von Berufsbildungseinrichtungen finden meist schneller einen
Arbeitsplatz als diejenigen allgemeinbildender Schulen und öfter eine
unbefristete Stelle. Eine Berufsbildung mit höherem praxisorientiertem
Anteil schlägt sich anscheinend auch in höheren Einkommen nieder.⁽²⁾*

⁽¹⁾ Vorbehaltlich möglicher Änderungen und offizieller Billigung durch den Rat der EU und die europäischen Sozialpartner.

⁽²⁾ *From education to working life* (Von der Schule ins Berufsleben), Cedefop (2012).

Europäische Ausbildungsallianz: Entstehungsgeschichte und Erfolge

Die Europäische Ausbildungsallianz (EaFA) fügt sich auch in die EU-Strategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Vermittlung der für nachhaltiges Wachstum und neue Arbeitsplätze erforderlichen Kompetenzen ein. Lehrlingsausbildungen erleichtern den Übergang junger Menschen vom Bildungssystem in die Arbeitswelt. Auch Arbeitgeber profitieren davon, denn sie steigern die Produktivität des Unternehmens.

Die Allianz ist eine gemeinsame, informelle Plattform von Regierungen und anderen einschlägigen Akteuren, die einen Beitrag zur angestrebten Verbesserung der Qualität, des Angebots und des Images von Lehrlingsausbildungen leisten wollen. Der Beitritt der Akteure erfolgt über Verpflichtungen und Zusagen.

Die Allianz in einigen Eckdaten

- 2. Juli 2013: Die Allianz wird durch eine gemeinsame Erklärung der Europäischen Kommission, des litauischen EU-Ratsvorsitzes und der europäischen Sozialpartner ins Leben gerufen.
- 15. Oktober 2013: Die EU-Mitgliedstaaten nehmen eine Erklärung des Rates an.
- Nationale Verpflichtungen von fast allen Mitgliedstaaten
- Zusagen von Unternehmen, Handels-, Industrie- und Handwerkskammern, Sozialpartnern, Berufsbildungseinrichtungen, Jugendorganisationen und Regionen
- Fast 200 Unternehmen schließen sich der Initiative ALLiance for YOUth an.
- Finanzielle Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen von Erasmus+, des Europäischen Sozialfonds und anderen verfügbaren Quellen.

Die Lehrlingsausbildung wurde fester Bestandteil der „Umsetzungspläne für die Jugendgarantie“ aller Mitgliedstaaten. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) und die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) haben Länderanalysen zu den nationalen Lehrlingsausbildungssystemen eingeleitet.

Förderung der Lehrlingsausbildung in Europa

Die Allianz hat bereits viel unternommen, um die Lehrlingsausbildung stärker in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken, und in ganz Europa konkrete Maßnahmen angestoßen. Die Sozialpartner haben beispielsweise, mit Unterstützung der EU, Projekte über die Wirtschaftlichkeit (Arbeitgeber) und Qualität (Gewerkschaften) der Lehrlingsausbildung ins Leben gerufen. Die Arbeitsgruppe Berufsbildung der Strategie „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ entwickelt auch Leitlinien für die Lehrlingsausbildung, insbesondere zu Fragen wie Unterstützung von Unternehmen, Governance, Einbeziehung der Sozialpartner, Qualitätssicherung und Attraktivität.



*Die drei Ziele
der Europäischen
Ausbildungsallianz*

- 1. Verbesserung der Qualität*
- 2. Ausbau des Angebots*
- 3. Aufwertung des Images*



Ergebnisse der Online-Umfrage

Die erste von der Allianz (Mitte März bis Mitte April 2015) durchgeführte Online-Umfrage sollte eine Bestandsaufnahme der Aktivitäten und Ergebnisse der Akteure in Bezug auf die Ziele der Allianz zur Verbesserung von Angebot, Qualität und Image der Lehrlingsausbildung vornehmen. Ein diesbezüglicher Bericht wurde auf einem am 22. Juni 2015 anlässlich des zweijährigen Bestehens der Allianz in Riga (Lettland) organisierten Treffen vorgestellt. Die Umfrage und der Bericht bildeten die Grundlage einer unter Leitung der Europäischen Kommission jährlich durchgeführten Weiterverfolgung und Beobachtung.

Die Umfrage erhob die Meinung der Organisationen und Botschafter der Allianz. Es wurden auch um die 60 Akteure von Unternehmen, Sozialpartnern, Handels-, Industrie- oder Handwerkskammern, Schul- und Berufsbildungseinrichtungen, Regionen wie auch gemeinnützigen und Jugendorganisationen befragt, die bereits eine Zusage abgegeben haben oder als Botschafter fungieren. Rund 130 Betriebe der Unternehmensinitiative ALLiance for YOUth wurden ebenfalls zur Teilnahme eingeladen.

Insgesamt gingen 56 Antworten ein: Unternehmen (28), Kammern (7), Sozialpartner (9), Schul- und Berufsbildungseinrichtungen (7), regionale Behörden (1) sowie andere gemeinnützige oder Jugendorganisationen (4).

Schlussfolgerungen der Umfrage

Viele der Befragten wiesen auf konkrete Fortschritte, insbesondere eine berichtete Zunahme des Lehrstellenangebots seit den Zusagen der Allianz-Mitglieder, und einen erwarteten weiteren Anstieg für das Jahr 2016 hin. Ebenso wichtig waren die berichteten positiven Entwicklungen bezüglich Qualität und Image der Lehrlingsausbildung. Darüber hinaus zeigte die Umfrage die wachsende Bedeutung von Lehrlingsmobilität auf.


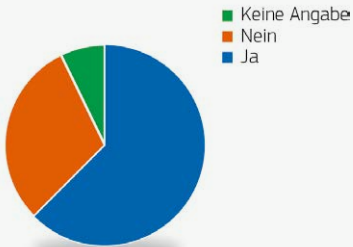
Die Ergebnisse belegten auch die wertvolle Rolle und das aktive Engagement des breiten Spektrums von Akteuren der Allianz im Rahmen ihrer vielfältigen und komplementären Tätigkeiten. Die Befragten berichteten, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangslagen der Zusagen, über eine Verstärkung von Zusammenarbeit, Peer-Learning und Austausch bewährter Verfahren sowie eine stärkere Sensibilisierung.

Die Umfrage förderte auch zutage, dass Herausforderungen wie der unterschiedliche Erfahrungsstand bezüglich Lehrlingsausbildungen und divergierende Interpretationen des Konzepts bestehen. Die Unterscheidung zwischen Lehrlingsausbildung, Berufspraktikum und anderen beruflichen Schulungsmaßnahmen ist nicht immer ganz klar. Dies gilt insbesondere für die Akteure der Initiative ALLiance for YOUth, die mehr als nur Lehrlingsausbildungen abdeckt. Die Umfrage zeigte schließlich ebenfalls, dass die Beobachtung und Wirkungsbewertung von Lehrlingsausbildungen eine ständige Herausforderung darstellen. Mehrere Befragte forderten noch, die Öffentlichkeitswirkung der Allianz zu erhöhen.

Nächste Schritte

Auf der Webseite der Allianz werden eine Zusammenfassung des Berichts über die Umfrage und die entsprechenden Ergebnisse veröffentlicht. Ende 2015 wird die Europäische Kommission eine Studie zur Beobachtung der Fortschritte der Allianz in Auftrag geben.

SECHS FRAGEN: Online-Umfrage der Allianz

Fragen	Antwortbeispiele
<p>F.1 Welche Ergebnisse wurden bei der Umsetzung Ihrer Zusage seit ihrer Abgabe erzielt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen: Entwicklung von erforderlichen bzw. Querschnittskompetenzen, Botschaftertätigkeit, Lehrlingsmobilität • Kammern: Studienreisen, Pilotprojekte zur Einführung von dualem System (SK, BG, RO), Projekt im Rahmen von Erasmus+ (CY, GR) • Sozialpartner: Seminare/Schulungen für Lehrkräfte in der Berufsbildung, Verbesserung der Rechtsvorschriften/Kriterien im Bereich der Berufsbildung, Teilnahme an nationaler Ausbildungsallianz • Schul- und Berufsbildungseinrichtungen: Rundtischgespräche zu EAfA, neue Lehrlingsausbildungsprogramme, Peer-Learning (Systeme/Länder) • Regionale Behörden: neue strategische Berufsbildungsagenda • Gemeinnützige und Jugendorganisationen: Lernnetzwerk für Unternehmen und Selbstbewertungsinstrument, Qualitätscharta für Praktika/ Lehrlingsausbildungen, Botschafter für die Lehrlingsausbildung
<p>F.2 Ist die Zahl der Lehrlingsausbildungen seit der Abgabe Ihrer Zusage gestiegen?</p>	<p>57% der Befragten berichteten über einen Anstieg seit der Abgabe ihrer Zusage</p>  <p style="text-align: center;">F.2</p>
<p>F.3 Verfolgt Ihre Organisation das Ziel, die Zahl der Auszubildenden im Jahr 2016 zu erhöhen?</p>	<p>62,5 % der Befragten gaben an, für das Jahr 2016 eine Erhöhung anzustreben</p>  <p style="text-align: center;">F.3</p> <p>Gründe für ein „Nein“ waren u. a.: fehlende Daten, Finanzierung/ Rechtsrahmen unsicher (IT, UK), unterschiedliche Schwerpunkte der Zusagen</p>

Fragen	Antwortbeispiele
<p>F.4 Was sind Ihre nächsten geplanten Aktivitäten?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen: Talente anlocken, Kompetenzentwicklung, Kosten • Kammern: Helpdesk/Coaching für KMU, Erleichterung der Abstimmung, Pilotprojekte • Sozialpartner: Qualität der Lehrkräfte, Sicherstellung, dass Unternehmen/ staatliche Behörden ihre Verantwortung wahrnehmen, Zusammenarbeit mit Cedefop • Schul- und Berufsbildungseinrichtungen: Partnerschaften (Unternehmen/ staatliche Behörden), Konferenzen zum Thema EAfA, Ausbilder, Abstimmung der Kompetenzen (Geringqualifizierte) • Regionale Behörden: neue Berufsbildungszentren (Innovation, Technologie) • Gemeinnützige oder Jugendorganisationen: länderübergreifende Lehrlingsausbildung, Jugend und Wirtschaft
<p>F.5 Wie könnte die EU Ihre Aktivitäten am besten unterstützen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Schlüsselthemen: Partnerschaften und Finanzierung (Aufbau von Lehrlingsausbildungen, Projekte, Unterrichts-/Informations-/Werbematerial)</i> • Unternehmen: Abstimmung von Kompetenzen, Zielvorgabe, Vorschlag für duale Ausbildungsangebote im Bereich der Berufsbildung/Hochschulbildung • Kammern: Fachkenntnisse, Know-how-Transfer, Stärkung der zwischengeschalteten Stellen • Sozialpartner: sozialer Dialog, Aufbau von Kapazitäten, erleichterter Zugang zu Erasmus+ • Schul- und Berufsbildungseinrichtungen: Verbesserung der Lernergebnisse, Förderung von Lehrlingsausbildung auf EQR-Niveau 5/6, Stärkung von Berufsbildungseinrichtungen auf EU-Ebene • Regionale Behörden: Stärkung der regionalen/territorialen Dimension • Gemeinnützige oder Jugendorganisationen: Sicherstellung, dass neue Initiativen der Kommission integrierte Qualitätskontrollsysteme aufweisen
<p>F.6 Haben Sie Vorschläge, was die Allianz tun kann, um ihre Ziele besser zu erreichen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Schlüsselthemen: Verbesserung der Öffentlichkeitswirkung und Austausch bewährter Verfahren</i> • Unternehmen: Mehrwert der EAfA besser kommunizieren, öffentliche Bekanntheit der wichtigsten Erfolge erhöhen, nationale Reformen unterstützen • Kammern: Erfüllung von Zusagen hervorheben/Blog einrichten, institutionelle Anforderungen ausarbeiten, Berufsbildungszielwert von 50% für Lehrlingsausbildungen • Sozialpartner: Unterstützung der Lehrkräfte/Ausbilder im Bereich der Berufsbildung, Sensibilisierung, EU-Veranstaltungen zum Thema Jugendarbeitslosigkeit • Schul- und Berufsbildungseinrichtungen: Austausch bewährter Verfahren, Verbesserung der Wirksamkeit (z. B. Umsetzung länderspezifischer Empfehlungen zur Berufsbildung), bessere Erklärung der Lehrlingsausbildung • Regionale Behörden: Erstellung eines EAfA-Aktionsplans, Einbeziehung anderer Generaldirektionen der Kommission und EU-Organe • Gemeinnützige oder Jugendorganisationen: Networking und Dialog, Austausch bewährter Verfahren

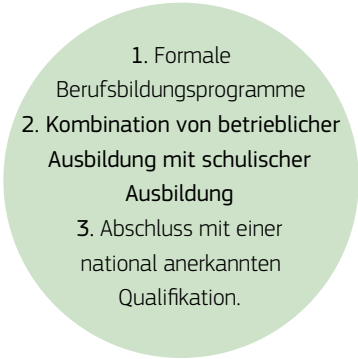
Lehrlingsausbildung – erfolgreiche Form des arbeitsweltorientierten Lernens

Arbeitsweltorientiertes Lernen, ein Schlüsselaspekt der Berufsbildung, soll Lernenden in erster Linie dabei helfen, die direkt für den Arbeitsmarkt relevanten Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu erwerben. Man kann grob drei Formen von arbeitsplatzbezogenem Lernen unterscheiden:

LEHRLINGSAUSBILDUNGEN

Eine formale Lehrlingsausbildung kombiniert eine betriebliche Ausbildung (Abschnitte mit praktischer Tätigkeit am Arbeitsplatz) im zeitlichen Wechsel mit einer schulischen Ausbildung (Abschnitte mit theoretischer/praktischer Ausbildung in einer Bildungseinrichtung), deren erfolgreicher Abschluss zu einer national anerkannten Qualifikation führt. In den meisten Fällen besteht ein Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Auszubildenden, und die geleistete Arbeit wird vergütet.

Auffassung und Definition des **Begriffs Lehrlingsausbildung** sind zwar in vielen Ländern wie auch in der Forschung durchaus unterschiedlich, grob können jedoch folgende Hauptmerkmale zugeordnet werden:

- 
1. Formale Berufsbildungsprogramme
 2. Kombination von betrieblicher Ausbildung mit schulischer Ausbildung
 3. Abschluss mit einer national anerkannten Qualifikation.

SCHULISCHE BERUFSAUSBILDUNG MIT AUSBILDUNG AM ARBEITSPLATZ

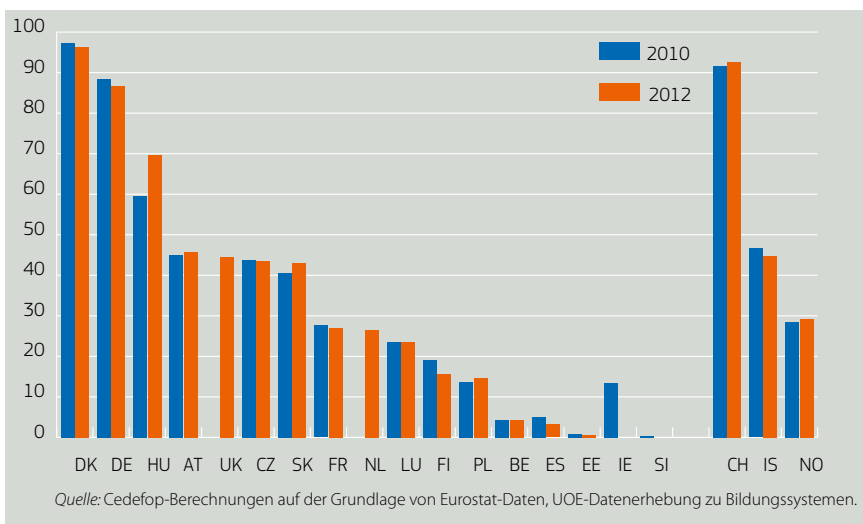
Diese zweite Form des Lernens am Arbeitsplatz umfasst unterschiedlich lange Abschnitte einer Ausbildung am Arbeitsplatz. In der Regel sind das kürzere Betriebspraktika, die im Rahmen von Berufsbildungsgängen, die zu formalen Qualifikationen führen, verpflichtend oder fakultativ zu absolvieren sind.

ARBEITSWELTORIENTIERTES LERNEN IN DER SCHULE

Arbeitsweltorientiertes Lernen kann auch mittels Laboreinrichtungen, Werkstätten, Küchen, Restaurants, Junior- oder Übungsfirmen, simulierten oder echten Projekten und Aufträgen aus Wirtschaft und Industrie in schulische Ausbildungsgänge integriert werden. Ziel ist es, eine realitätsnahe Arbeitsumgebung zu schaffen, Kontakt und/oder Zusammenarbeit mit echten Unternehmen oder Kunden aufzunehmen und unternehmerische Kompetenz zu entwickeln.

➔ **Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen**
Die Nachfrage nach Arbeitnehmern mit mittleren (insbesondere beruflichen) Qualifikationen dürfte zwischen 2010 und 2020 um mehr als 3,5 Millionen steigen, bis 2020 soll ihr Anteil an den Arbeitskräften bei rund 50% liegen.⁽³⁾

Auszubildende in Formen von arbeitsweltorientiertem Lernen in % der beruflichen Erstausbildung auf Sekundarstufe II, 2010 und 2012



Bei dualen Ausbildungsgängen werden zumindest 25% der Lehrplaninhalte in einer Arbeitsumgebung unterrichtet.

➔ **Beschränkte Zahl dualer Ausbildungsgänge**
50% der Schüler der Sekundarstufe II in der EU befanden sich 2014 in einer beruflichen Ausbildung, jedoch nur 26,5% davon im arbeitsweltorientierten Lernen, wobei der Anteil von unter 5% in Belgien, Estland und Spanien bis zu über 85% in Deutschland und Dänemark reicht.⁽⁴⁾

⁽³⁾ Skills Supply and Demand in Europe, Medium-Term Forecast up to 2020, (Kompetenzangebot und -nachfrage, mittelfristige Prognose) Cedefop (2010).

⁽⁴⁾ Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2014.

Vergleich zwischen Lehrlingsausbildungen und Praktika

Leider nur allzu oft werden Lehrlingsausbildungen mit Praktika verwechselt.⁽⁵⁾

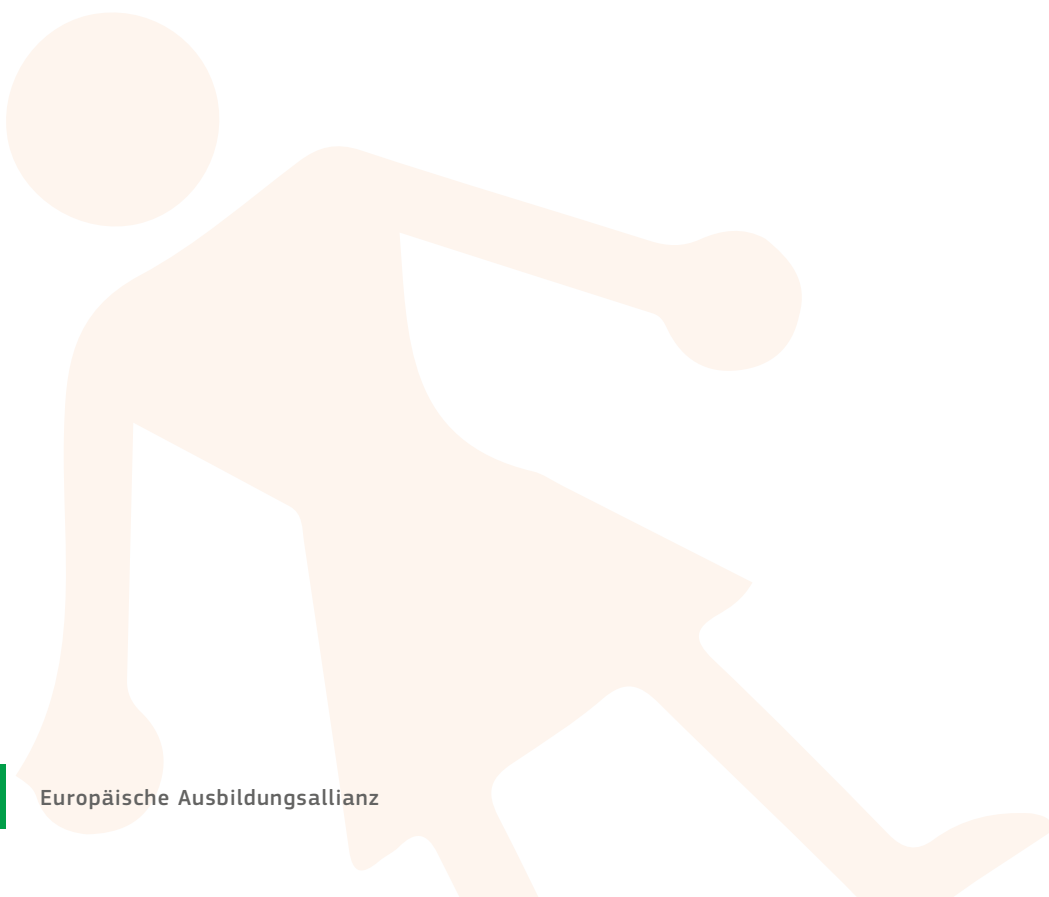
Nachfolgend ein Vergleich dieser zwei unterschiedlichen Konzepte:

	Lehrlingsausbildung	Praktikum
Anwendungsbereich	Voll qualifizierendes Berufsausbildungsprofil	Ergänzende Bildungsmaßnahme oder Erfahrung im individuellen Lebenslauf
Ziel	Berufsprofil/Qualifikation	Nachgewiesene praktische Erfahrung
Bildungsniveau	Meist EQR-Niveaus 3-5	Alle EQR-Niveaus – gewöhnlich in der berufsvorbereitenden bzw. berufsbildenden Bildung, der Hochschulbildung und nach dem Studienabschluss (manchmal verpflichtend)
Inhalt	Erwerb aller für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen	Berufliche und/oder Arbeits-/ Karriereorientierung, Erwerb von Teilen der für die Ausübung einer Tätigkeit oder eines Berufs erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen
Ausbildung am Arbeitsplatz	Gleich wichtig wie Unterrichtsteilnahme	In der Regel ergänzend zum Unterricht oder freiwillige Option
Zeitliche Länge	Feste Dauer, mittel bis lang	Unterschiedliche Dauer, kurz bis mittel
	In der Regel zwischen 1 und 4 Jahren	In der Regel weniger als 1 Jahr
Beschäftigungsverhältnis	Meist Arbeitnehmerstatus	Studierender/Praktikant, oft basierend auf einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder der Schule; manchmal Freiwilligenstatus oder nicht eindeutig definierter Status

⁽⁵⁾ Siehe die Empfehlung des Europäischen Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika.

	Lehrlingsausbildung	Praktikum
Arbeitsentgelt	Meist vergütet – Betrag tariflich oder gesetzlich festgelegt	Unterschiedliche Vergütung, oft unbezahlt
	Ausbildungsvergütung, die Nettokosten und -nutzen von Auszubildenden und Arbeitgebern Rechnung trägt	Nicht geregelte finanzielle Abgeltung
Governance	Stark reguliert, oft auf dreigliedriger Grundlage, unter Einbeziehung der Sozialpartner und Berufsbildungseinrichtungen	Nicht reguliert oder teilweise reguliert

Quelle: „Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors“ (Lehrlingsausbildungs- und Praktikumsprogramme in der EU-27: Haupterfolgsfaktoren), Europäische Kommission (2013).



Wer profitiert von Lehrlingsausbildungen?

System mit nur Gewinnern

Von Lehrlingsausbildungen profitieren Unternehmen, Auszubildende und die Gesellschaft als Ganzes. Der Erfolg eines Systems misst sich daran, ob die jungen Menschen über Kompetenzen verfügen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen: 60-70% der Auszubildenden finden unmittelbar nach ihrem Lehrabschluss eine feste Stelle.⁽⁶⁾ Ein positiver Effekt sind auch Arbeitnehmer, die die Produktivität und Rentabilität der Unternehmen steigern. Ausbildungsbetriebe haben ihre entsprechenden Investitionen meist schon nach Ende der Lehrzeit oder kurz danach wieder hereingebracht.⁽⁷⁾ Auf lange Sicht profitiert auch die Gesellschaft von einer guten Lehrlingsausbildung, da die Beschäftigung angekurbelt, der Bedarf an Sozialleistungen reduziert und die soziale Integration vertieft werden kann.

WER PROFITIERT VON LEHRLINGSAUSBILDUNGEN?		
Unternehmen	Auszubildende	Gesellschaft
Kompetenzen Erfolgreiche Kompetenzentwicklung	Kompetenzen Von Arbeitgebern gesuchte praktische Fertigkeiten	Kompetenzen Kompetenzen im Einklang mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes
Personaleinstellung Gezielte Einstellungen zu geringeren Kosten	Berufserfahrung Wertvolle und praktische Erfahrungen für den Lebenslauf	Verbindung von Bildungs- und Arbeitswelt Verbindung und bessere Abstimmung zwischen Bildungssektor und Arbeitswelt
Produktivität Auszubildende arbeiten und produzieren auch.	Schneller in den Job Auszubildende finden schneller Arbeitsplätze als ihre Altersgenossen.	Jugendbeschäftigung Leichter Zugang zum Arbeitsmarkt für junge Menschen
Innovation Frische Perspektiven der Auszubildenden	Besser bezahlt Auszubildende verdienen mehr an ihrem ersten Arbeitsplatz.	Soziale Inklusion Teilhabe an Bildung, Arbeitsleben und Gesellschaft
Image Imageverbesserung und öffentliche Anerkennung	Längerer Arbeitsvertrag Auszubildende bleiben länger an ihrem ersten Arbeitsplatz.	



*Unternehmen können profitieren
 Schweizer Unternehmen konnten im Durchschnitt einen
 Nettonutzen aus der Lehrlingsausbildung ziehen. Über 60% der
 Schweizer Betriebe sind der Meinung, dass das Anbieten von
 Ausbildungsplätzen lohnenswert ist.⁽⁸⁾*

⁽⁶⁾ Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors (Lehrlingsausbildungs- und Praktikumsprogramme in der EU-27: Haupterfolgsfaktoren), Europäische Kommission (2013).

⁽⁷⁾ Return on investment of apprenticeship systems for enterprises (ROI von Lehrlingsausbildungssystemen für Unternehmen), EENEE (2013).

⁽⁸⁾ Return on investment of apprenticeship systems for enterprises (ROI von Lehrlingsausbildungssystemen für Unternehmen), EENEE (2013).

Erfolgsfaktoren

Im Rahmen einer Überprüfung und Analyse der wichtigsten Lehrlingsausbildungsprogramme in den EU-Mitgliedstaaten konnten einige Erfolgsfaktoren abgeleitet werden.

Nachfolgend die Checkliste der Europäischen Kommission:

- Belastbarer institutioneller und rechtlicher Rahmen
- Aktive Einbeziehung der Sozialpartner
- Enge Einbindung der Arbeitgeber
- Enge Partnerschaften zwischen Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen
- Finanzierung, einschließlich Arbeitgeberzuschüssen und anderer Anreize
- Enge Abstimmung auf Erfordernisse des Arbeitsmarkts
- Gut funktionierende Qualitätssicherung
- Qualitativ hochwertige Beratung, Unterstützung und Mentoring von Auszubildenden
- Matching von Auszubildenden und aufnehmenden Organisationen (Unternehmen)
- Kombination von theoretischer und schulischer Ausbildung mit praktischer Erfahrung am Arbeitsplatz
- Bestehen einer Ausbildungsvereinbarung
- Zertifizierung der erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen
- An die Bedürfnisse gefährdeter junger Menschen angepasste und flexible Ansätze

Quelle: Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors (Lehrlingsausbildungs- und Praktikumsprogramme in der EU-27: Haupterfolgsfaktoren), Europäische Kommission (2013).



Unternehmen, insbesondere KMU, ins Boot holen

HERAUSFORDERUNGEN

KMU⁽⁹⁾, einschließlich Kleinstunternehmen, bilden das Rückgrat der europäischen Wirtschaft und stellen in Europa rund zwei Drittel der Arbeitsplätze in der Privatwirtschaft. Doch mitunter ist es für sie nicht so einfach, Ausbildungsplätze anzubieten. Gründe dafür sind das Fehlen von Ausbildungsinfrastrukturen sowie von Personal zur Beaufsichtigung der Auszubildenden und mangelndes Know-how in Bezug auf komplexe Regeln und administrative Anforderungen.

In Zeiten schlechter Geschäfts- und Wirtschaftslage oder unsicherer Aussichten sind die Unternehmen natürlich weniger bereit, Auszubildende aufzunehmen. Die potenziellen Kosten von Ausbildungsplätzen bereiten den Arbeitgebern möglicherweise Kopfzerbrechen. Wenn ein Auszubildender nach Abschluss der Lehre zu einem anderen Unternehmen wechselt, wäre die mit der Ausbildung verbundene erhebliche Nettoinvestition umsonst gewesen.

Unternehmen, die über keine Erfahrung auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung bzw. über keine „Ausbildungskultur“ verfügen, stehen der Aufnahme von Auszubildenden vielleicht nicht von vornherein positiv gegenüber.



Insgesamt weniger ausbildende Unternehmen, jedoch nicht überall

Der Anteil von Unternehmen in der EU-28, die berufliche Erstausbildung anbieten, ist zwischen 2005 und 2010 von 31 % auf 24 % gesunken, in Griechenland, Zypern, Portugal und der Slowakei hat er sich jedoch mehr als verdoppelt.⁽¹⁰⁾

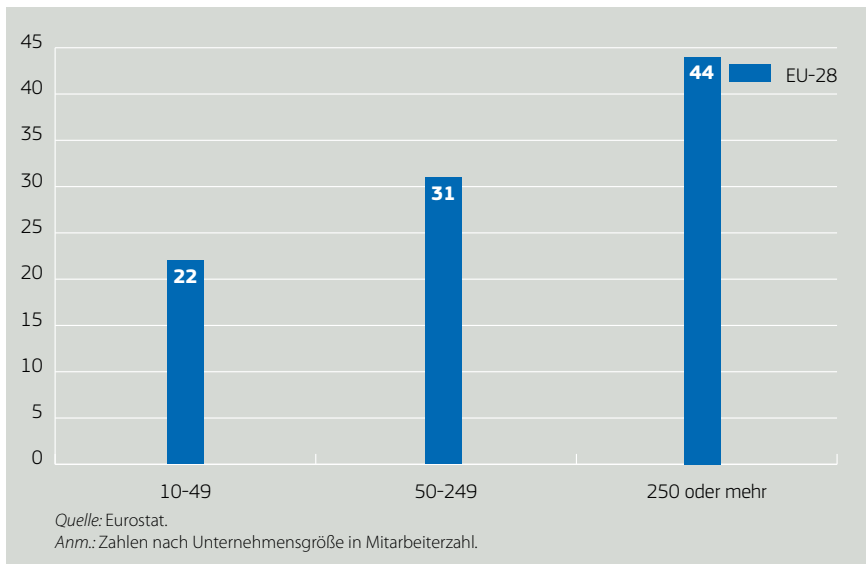
LEHRLINGSAUSBILDUNG IN KMU?

Große Unternehmen bieten eher Lehrstellen an als kleine und mittlere. 2010 waren es auf EU-Ebene 24 % der Unternehmen, die Ausbildungsplätze bereitstellten. Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass 44 % der großen Unternehmen Lehrlinge ausbilden, jedoch nur 31 % der mittleren und 22 % der kleinen Unternehmen (für Kleinstunternehmen sind keine Daten verfügbar – siehe Abbildung auf Seite 20). Dies bestätigt die Annahme, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen ausbildet, mit zunehmender Größe steigt.

.....
⁽⁹⁾ Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden definiert als Unternehmen, die weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen und deren Jahresumsatz 50 Mio. EUR oder deren jährliche Bilanzsumme 43 Mio. EUR nicht überschreiten. Zu statistischen Zwecken werden KMU nach ihrer Größe in drei Kategorien unterteilt: Kleinstunternehmen – weniger als 10 Mitarbeiter; kleine Unternehmen – 10-49 Mitarbeiter; mittlere Unternehmen – 50-249 Mitarbeiter.
Quelle: Europäische Kommission 2003.

⁽¹⁰⁾ Prozentsatz der Unternehmen nach Größenklasse, die berufliche Erstausbildung anbieten, Eurostat-Daten.

Anteil der Ausbildungsbetriebe, nach Größe – 2010 (%)



Sind die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt, so sind jedoch auch KMU gut positioniert, um Lehrlinge auszubilden. In Ländern wie Österreich und Deutschland entfällt das Gros der Lehrstellen mit 66 % bzw. 46 % auf KMU mit weniger als 50 Mitarbeitern.⁽¹¹⁾

UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN FÜR KMU

Die Unternehmen müssen entsprechend investieren, um hochwertige Lehrlingsausbildungen anbieten zu können. Der Erfolg politischer Initiativen zur Förderung der Lehrlingsausbildung und der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen hängt auch weitgehend davon ab, ob es gelingt, mehr KMU dafür zu gewinnen, Ausbildungsplätze anzubieten. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen müssen die Regierungen verstärkt auf gezielte Unterstützung und flankierende Maßnahmen für KMU setzen, um sie in die Lehrlingsausbildung einzubinden. Diese Anstrengungen können drei Aktionsbereichen zugeordnet werden:

- Finanzielle Anreize
- Infrastruktur und nichtfinanzielle Unterstützung
- Unterstützung für innerbetriebliche Ausbilder

⁽¹¹⁾ Siehe ibw-Forschungsbericht: „Lehrlingsausbildung im Überblick 2013“.

Unterstützung durch Cedefop

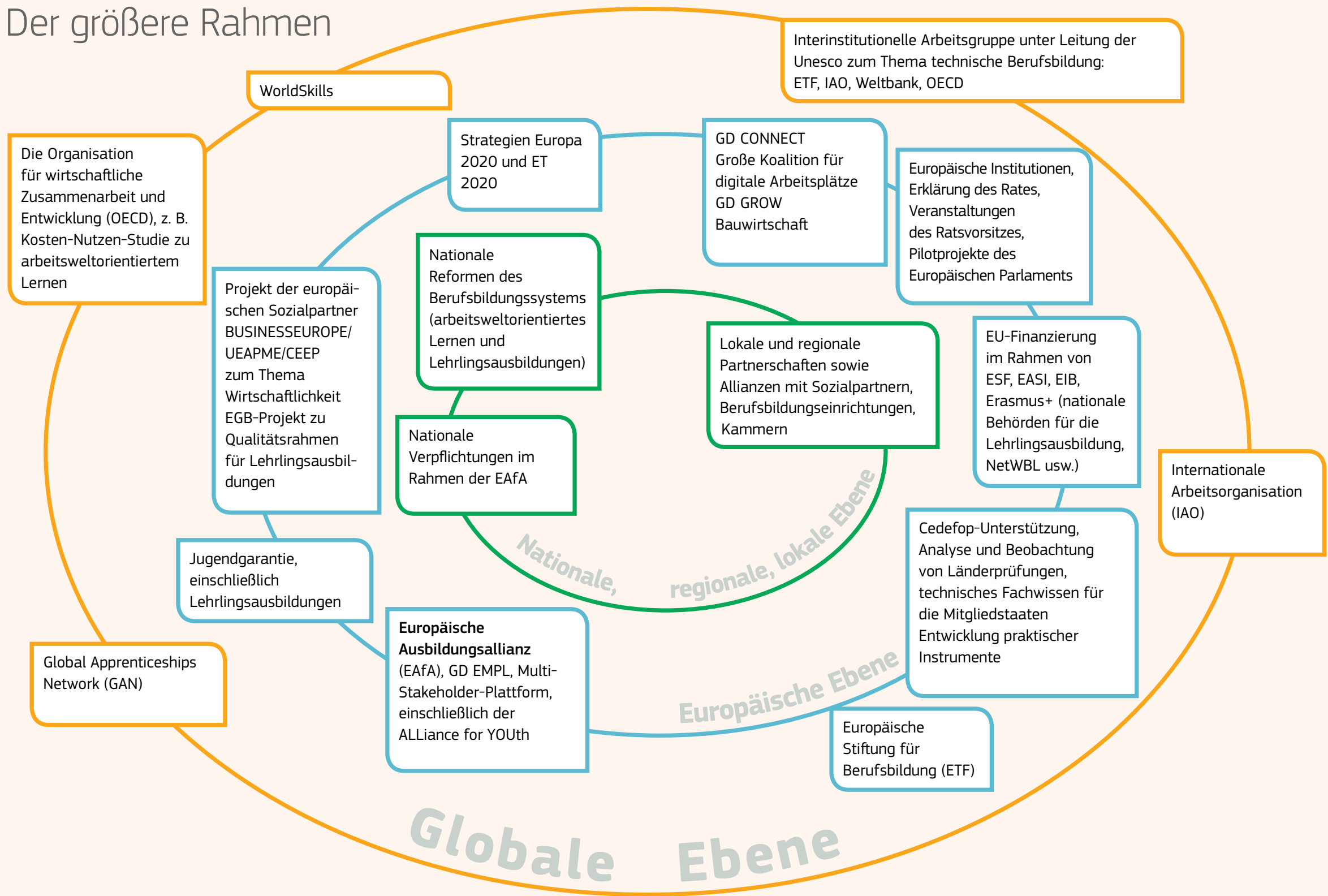
Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) ist die dezentrale EU-Agentur, die die Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik unterstützt und zu ihrer Umsetzung beiträgt.

Cedefop bietet Mitgliedstaaten, Sozialpartnern und anderen Akteuren im Bereich der Berufsbildung strategische und sachkundige Unterstützung bei der Entwicklung hochwertiger Formen von arbeitsplatzbezogenem Lernen, insbesondere Lehrlingsausbildungen, an. Diese Unterstützung erfolgt hauptsächlich durch:

- Organisation einer **weiteren Konferenz** im November 2015 zum Thema **KMU-Unterstützung** zur Förderung des arbeitsweltorientierten Lernens, einschließlich Lehrlingsausbildungen. Sie knüpft an die im Mai 2014 abgehaltene „Matching“-Konferenz an.
- Unterstützung interessierter Mitgliedstaaten bei Aufbau oder Reform ihres Lehrlingsausbildungssystems durch **eingehende Untersuchungen der Lehrlingsausbildung** (thematische Länderberichte zur Lehrlingsausbildung). Zwischen Mai 2014 und April 2015 waren Litauen und Malta an der Reihe. Von Mitte 2015 bis Ende 2016 wird die Untersuchung in drei weiteren Ländern (Griechenland, Italien und Slowenien) durchgeführt, die ihr Interesse bekundeten.
- **Beobachtung und Analyse von Entwicklungen** im Bereich des arbeitsweltorientierten Lernens, einschließlich Reformen der Lehrlingsausbildung in den Mitgliedstaaten, insbesondere im Hinblick auf die im Rahmen des Kommuniqués von Brügge vereinbarten Berufsbildungsziele sowie auf die nationalen Verpflichtungen im Rahmen der Allianz.
- **Strategische und fachliche Unterstützung der „ET 2020“-Arbeitsgruppe Berufsbildung** (Schwerpunkt auf Lehrlingsausbildung und anderen Formen arbeitsweltorientierten Lernens bis 2015) in enger Zusammenarbeit mit der GD Beschäftigung.
- **Zusammenarbeit mit der Kommission und anderen internationalen Organisationen** im Hinblick auf die Interinstitutionelle Arbeitsgruppe „Lernen am Arbeitsplatz“ und Kooperation mit der OECD bezüglich Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung. In diesem Zuge könnten Methoden und Instrumente für Arbeitgeber entwickelt werden, um die betriebswirtschaftliche Rentabilität der Lehrlingsausbildung zu berechnen.
- Organisation des **ersten „Forums zum Politiklernen“ zum Thema Lehrlingsausbildung in der EU** im zweiten Halbjahr 2016. Für die Akteure aus den Ländern, zu denen bereits thematische Länderberichte zur Lehrlingsausbildung erstellt werden, ist dieses Forum eine einmalige Gelegenheit, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse mit Vertretern aus anderen, noch nicht untersuchten Mitgliedstaaten auszutauschen.
- Einführung eines neuen **Forschungsbereichs zum Thema Lehrlingsausbildung für Erwachsene** im Jahr 2016. Dabei soll vor allem die Lehrlingsausbildung als wirksame Möglichkeit für die Umschulung und Aufqualifizierung von Erwachsenen im Mittelpunkt stehen, um wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen und/oder einen beruflichen Aufstieg zu erreichen.

Mehr dazu auf der Website von Cedefop: <http://www.cedefop.europa.eu/de>

Der größere Rahmen



Leitlinien für die Unterstützung von Unternehmen, einschließlich KMU

Alle europäischen Länder müssen gute Rahmenbedingungen schaffen, um die Zahl der Ausbildungsplätze in den Unternehmen zu erhöhen. Die Arbeitsgruppe Berufsbildung der Strategie „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ hat daher einen Orientierungsrahmen zum Thema „Unterstützung für ausbildende Unternehmen, insbesondere KMU“ ausgearbeitet.

Dieser Orientierungsrahmen soll den Regierungen bei der Einführung oder Reform von Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen behilflich sein, vor allem KMU und Kleinunternehmen, die an Lehrlingsausbildungsprogrammen teilnehmen. Die Leitlinien lauten:

- 1. Unterstützungsmaßnahmen, um KMU die Lehrlingsausbildung leichter zu machen.**
Beispiele hierfür sind unter anderem der institutionelle Rahmen mit zwischengeschalteten Stellen, Vermittlungsdienste;
- 2. Gute Balance zwischen dem speziellen Qualifikationsbedarf ausbildender Unternehmen und der allgemeinen Notwendigkeit zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden herstellen.**
Beispielsweise formale Verfahren für die Zulassung als Ausbildungsbetrieb, Einbeziehung der Sozialpartner;
- 3. Austausch über Kosten und Nutzen als Motivation für Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und Ausbildungszentren wie auch Lernende.**
Beispiele hierfür sind unter anderem von Sozialpartnern verwaltete sektorale Ausbildungsfonds, nichtfinanzielle Unterstützung;
- 4. Konzentration auf Unternehmen, die über keine Erfahrung im Bereich der Lehrlingsausbildung verfügen.**
Zum Beispiel Zuschüsse in der Anfangsphase, Unterstützung durch konkrete Ausbildungsrichtlinien usw.;
- 5. Unterstützung von Unternehmen, die Lehrstellen für benachteiligte Lernende anbieten**
Beispielsweise persönliches Coaching oder Mentoring, spezielle Ausrüstung für Schwerhörige usw.
- 6. Förderung systematischer Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen, Ausbildungszentren und Unternehmen.**
Zum Beispiel regelmäßige Kontakte/Besuche zwischen allen Parteien, themenspezifische oder allgemeine Partnerschaften usw.;
- 7. Motivation und Unterstützung von Unternehmen, qualifizierte Ausbilder und Betreuer zuzuteilen.**
Beispielsweise durch Anerkennung ihrer Identität und Arbeit, Förderung ihrer Kompetenzentwicklung usw.

Diese Orientierung ist Teil eines allgemeinen Rahmens, der bis Ende 2015 im Volltext vorliegen soll und folgende Themen umfasst: 1) Unterstützung für Ausbildungsbetriebe, insbesondere KMU (dieser Orientierungsrahmen); 2) positives Image der Lehrlingsausbildung und verbesserte Berufsberatung; 3) nationale Kontrolle, rechtlicher Rahmen und Einbeziehung der Sozialpartner; 4) Qualitätssicherung im Bereich arbeitsweltorientiertes Lernen.

Erklärung der europäischen Arbeitgeberverbände

WIRTSCHAFTLICHKEIT DER LEHRLINGSAUSBILDUNG – KOSTEN-NUTZEN-ANALYSE

Die Lehrlingsausbildung ist mit einer Reihe von Vorteilen für die Unternehmen verbunden. Das sind unter anderem eine bessere Abdeckung des Kompetenzbedarfs dank unternehmensinterner Ausbildung, mehr Eigenverantwortung für den Lehrplan, Produktionssteigerung, neues Wissen und neue Perspektiven von den Auszubildenden, potenzielle neue Mitarbeiter, Ruf des Unternehmens als guter Arbeitgeber usw.

Unternehmen, die Auszubildende aufnehmen, können jedoch auch Kosten im Zusammenhang mit der Anpassung von Arbeitsplätzen, etwaigen Fehlern der Auszubildenden, administrativem Papierkram, dem Zeitaufwand der Ausbilder und Mitarbeiter für das Coaching der Lehrlinge usw. entstehen. Die Verwaltungslasten und Ausbildungskosten müssen verringert werden, um den KMU die Entscheidung für Lehrlingsausbildungen zu erleichtern.

BUSINESSEUROPE, CEEP und UEAPME sind fest entschlossen, zum Erfolg der Europäischen Ausbildungsallianz beizutragen. Dementsprechend haben wir ein Projekt zur Attraktivität der Lehrlingsausbildung für Arbeitgeber ins Leben gerufen. Unser Ziel ist es, unter Beleuchtung der Frage der Wirtschaftlichkeit und gestützt auf die Vielfalt der nationalen Lehrlingsausbildungssysteme die wichtigsten Argumente herauszuarbeiten, um Arbeitgeber zu ermutigen, eine stärkere Rolle in der Lehrlingsausbildung einzunehmen. Schwerpunkt unseres Projekts sind die Sektoren Maschinenbau, IKT und Handel. Das traditionelle Verständnis, wonach die Lehrlingsausbildung nur etwas für Arbeiter sei, soll aufgebrochen werden.

Die Europäische Ausbildungsallianz setzt sich dafür ein, den Austausch von Wissen und Informationen zu fördern und Partnerschaften zwischen Akteuren der Bereiche Beschäftigung und Bildung aufzubauen, um die nationalen Rahmenbedingungen für Lehrlingsausbildungen zu verbessern. Dieses Projekt bildet auch die Grundlage für unsere künftige Einbindung als europäische Sozialpartner bei der Förderung von Lehrlingsausbildungen in ganz Europa.



© BUSINESSEUROPE

Markus J. Beyrer
Generaldirektor
BUSINESSEUROPE



© CEEP

Valeria Ronzitti
Generalsekretärin
CEEP



© UEAPME

Peter Faross
Generalsekretär
UEAPME

Beitrag des Europäischen Gewerkschaftsbundes

DIE QUALITÄT DER LEHRLINGSAUSBILDUNG VERBESSERN – DAS ENGAGEMENT DER GEWERKSCHAFTEN

Der EGB setzt sich seit Unterzeichnung der Europäischen Ausbildungsallianz im Juli 2013 vehement dafür ein, die Qualität der Lehrlingsausbildung in Europa zu verbessern. Unser Schwerpunkt liegt auf hochwertiger Ausbildung und Beschäftigung, angemessenen Löhnen und der sozialen Absicherung von Auszubildenden.

Unser Projektbericht **Für einen europäischen Qualitätsrahmen für die Lehrlingsausbildung und arbeitsweltorientiertes Lernen** wurde 2013 veröffentlicht und von den politischen Entscheidungsträgern auf europäischer und nationaler Ebene gut aufgenommen. Die **EGB-Entschließung „Verbesserung der Qualität der Lehrlingsausbildung und von arbeitsplatzbezogenem Lernen“** beruhte auf den Projektempfehlungen und wurde 2014 von allen nationalen Gewerkschaftsbünden und europäischen Branchengewerkschaftsverbänden angenommen.

Die Empfehlungen dieses Grundsatzpapiers sind mit der Zukunft der Europäischen Ausbildungsallianz verknüpft, zumal sie die Notwendigkeit für die Verbesserung der Lehrlingsausbildung und der dualen Systeme in den Mitgliedstaaten unterstreichen. Dies soll durch die Aufwertung der Rolle der Sozialpartner bei der Aushandlung und Durchsetzung nationaler Reformen erfolgen. Darüber hinaus bedarf es eines gemeinsamen Verständnisses in Europa darüber, was ordnungsgemäße Lehrlingsausbildungen sind und welche Art der Reformen notwendig sind, um die richtige Ausgestaltung und Umsetzung von Lehrlingsausbildungssystemen sowie den umfassenden Schutz der Auszubildenden sicherzustellen.

Wir unterstützen die These, dass Lehrlingsausbildungssysteme auf den realen Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber im Rahmen der sektoralen und/oder nationalen Prioritäten abgestimmt sein und gleichzeitig die persönliche Entwicklung und Karrierechancen der Auszubildenden im Auge haben sollten.

Der EGB setzt seine Arbeit in diesem Bereich über seine politischen Veranstaltungen und ein neues Projekt „Schaffung eines europäischen Qualitätsrahmens für die Lehrlingsausbildung“ (2014-2016) fort. Das Projekt soll gemeinsame Qualitätskomponenten in Europa im Zusammenhang mit Lehrlingsausbildungen identifizieren und die Rolle der Gewerkschaften mit Hinblick auf eine bessere Lehrlingsausbildung auf nationaler Ebene aufwerten.

Wir sind der festen Überzeugung, dass unsere Arbeit den sozialen Dialog zur Lehrlingsausbildung auf nationaler Ebene verbessern und dazu beitragen wird, die Beschäftigungsquote unter Ausbildungsabsolventen in Europa zu erhöhen.



© EGB

Bernadette Ségol
Generalsekretärin

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

Erfolgsgeschichten



*Erfahrung verbessert das Image
Bei 69% aller Lehrlinge im Vereinigten
Königreich beurteilen Familie und Freunde
Lehrlingsausbildungen positiver, seitdem
diese eine Lehrstelle angetreten haben.⁽¹²⁾*

APPRENTICESHIPS IN SCOTLAND

Das Erlernen von Handelskompetenzen im Rahmen des Programms „Apprenticeships in Scotland“ war für Shannen Scott ohne Frage ein voller Erfolg. Denn inzwischen steht sie an der Spitze dieses florierenden Sozialunternehmens, das sich darauf konzentriert, junge Menschen in Schottland zu unterstützen. Shannen Scott ermuntert die jungen Menschen dabei, in ihre Fußstapfen als Auszubildende zu treten.

Ihre berufliche Laufbahn begann als Bedienung in einer Fish-and-Chips-Imbissbude. Parallel dazu absolvierte sie eine Ausbildung in Betriebswirtschaft am *Dundee and Angus College*. Mit 19 begann sie eine kaufmännische Lehre bei *Apprenticeships in Scotland*, einem Projekt für ein Sozialunternehmen, das ursprünglich von einem der besten schottischen Berufsberater lanciert worden war.

Das Projekt sollte jungen Menschen Führungskompetenzen und Unternehmergeist im Berufsbildungssektor vermitteln. Als Leiterin der Organisation ist Shannen inzwischen zu einer selbstbewussten und kompetenten Führungspersönlichkeit herangereift, die die Geschicke dieser expandierenden Arbeitsvermittlung für junge Menschen in die Hand nimmt und sich dafür einsetzt, dass angehenden Auszubildenden eine Vielzahl von Möglichkeiten offenstehen.

Apprenticeships in Scotland hat neue Netzwerke geschaffen, die Jahr für Jahr ca. 5 000 jungen Schottinnen und Schotten beim Sprung in den Arbeitsmarkt halfen. Im Übrigen war Shannen Scott in der Endauswahl der beiden Wettbewerbe „Young Scot of the Year“ und „UK Enterprise Learner of the Year 2014“. Derzeit absolvieren weitere 20 junge Menschen in Organisationen des öffentlichen, privaten und ehrenamtlichen Sektors im schottischen Bezirk Fife eine Ausbildung, die von der lokalen Regierung subventioniert wird. Zudem bestehen Pläne, das Programm zwischen 2015 und 2018 auf ganz Schottland auszudehnen.

Mehr dazu:

www.apprenticeshipsinscotland.com / www.apprenticeshipsinenterprise.com

⁽¹²⁾ UK National Industry Apprentice Survey 2013 (Nationale Erhebung zur Lehrlingsausbildung in der britischen Industrie).

EUROPEANS@SIEMENS

Mit permanent etwa 10 000 Auszubildenden und landesweit fast 40 Ausbildungszentren zählt Siemens in Deutschland zu den größten Berufsbildungsbetrieben im privaten Sektor. Fast 30 % der Lehrlinge werden für externe Unternehmen ausgebildet, darunter zahlreiche KMU. In der EU (ohne Deutschland) bildet Siemens in Österreich, Dänemark, Ungarn, den Niederlanden, Irland, Portugal, Spanien und dem Vereinigten Königreich rund 1 500 weitere Lehrlinge aus. In Berlin bietet das Unternehmen über Europeans@Siemens ein spezielles Berufsbildungsprogramm für junge Menschen aus anderen EU-Mitgliedstaaten an. In der dreijährigen dualen Ausbildung werden ca. 90 Lehrlinge aus 18 Ländern zu Elektronikern bzw. Mechatronikern mit Prüfungszeugnis der Industrie- und Handelskammer ausgebildet. Die Azubis werden dabei von regionalen Siemens-Unternehmen in ihren Heimatländern eingestellt. Nach Abschluss ihrer Ausbildung erhalten sie von denselben Unternehmen einen festen Arbeitsplatz.

Das Programm bietet den Auszubildenden, Siemens und der Gesellschaft eine ganze Palette von Pluspunkten:

- Junge Europäerinnen und Europäer erwerben Kompetenzen für den Arbeitsmarkt – und das in einem arbeitsweltorientierten Programm, das nur in wenigen ihrer Heimatländer angeboten wird. Darüber hinaus lernen sie Deutsch und verbessern ihr Englisch, erwerben internationale Erfahrung und erhalten bei Abschluss garantiert ein Stellenangebot bei Siemens in ihren Heimatländern.
- Regionale Siemens-Unternehmen in den entsendenden EU-Mitgliedstaaten erhalten Zugang zu einem einzigartigen Ausbildungsverfahren für ihre Nachwuchskräfte, das in vielen Ländern, in denen sie tätig sind, nicht verfügbar ist. Die Absolventen des Programms sind dabei vom ersten Tag an einsatzbereit, verfügen über internationale Arbeitserfahrung und bleiben dem Unternehmen in hohem Maße treu.
- Auch wenn sich das duale Berufsausbildungssystem nach deutschem Vorbild nicht ohne Weiteres auf andere Länder übertragen lässt, profitiert die Gesellschaft dennoch von der Beschäftigungsfähigkeit, die im Rahmen dieses Programms geschaffen und in die Heimatländer mitgenommen wird.



© Siemens AG, 2015/Adam Berry

Personen auf dem Foto (von links nach rechts): Marianne Thyssen, Europäische Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität; Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales; Marcel Schlosser (Österreich), Auszubildender, und Alexandre Seiller (Frankreich), Auszubildender.

YOUNG STARS

Trotz einer hohen Jugendarbeitslosigkeit werden auf dem slowakischen Arbeitsmarkt zwischen 2015 und 2017 über 150 000 Facharbeiterstellen unbesetzt bleiben. Um österreichischen Unternehmen zu helfen, ihren Bedarf an Facharbeitern in der Slowakei zu decken, hat die Wirtschaftskammer Österreich – mit finanzieller Unterstützung durch die Initiative „go-international“ des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft – in der Region Nitra Elemente des dualen Berufsbildungssystems eingeführt.

Das „**Young Stars**“-Pilotprojekt wird vom ibw (Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) wissenschaftlich unterstützt. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit zwischen vier österreichischen, zwei slowakischen und zwei deutschen Unternehmen – unter Beteiligung von slowakischen Behörden, darunter das slowakische Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport, und slowakischen Arbeitgeberverbänden.

Nach mehr als zwei Jahren enger Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Partnern hat das Konsortium angemessene Rahmenbedingungen für die Lehrlingsausbildung festgelegt. Im September 2014 begannen 33 Lehrlinge in zwei Pilot-Schulklassen mit ihrer Ausbildung für die beiden Berufsprofile „Metall-“ und „Mechatronik-Facharbeiter“.

Dank einer Absprache, wonach 60 % der Lehrlingsausbildung praxisorientiert in einem Betrieb erfolgt, wird das Unternehmen erstmals zu einer Ausbildungsstätte. Der theoretische Unterricht (40 %) findet an der Berufsschule in Zlaté Moravce statt.

Die Lehrpläne für beide Tätigkeitsprofile wurden auf den Bedarf der Unternehmen und die Anforderungen der Berufsschule zugeschnitten. Dies stellt ein praxisorientiertes Lernen sicher und verschafft die für den Arbeitsmarkt relevanten Kompetenzen.

Die erfolgreiche Umsetzung von Verträgen zwischen Unternehmen und Schulen und Unternehmen und Schülern sowie die Einführung betrieblich finanzierter Motivationsstipendien ist ein erster wichtiger Schritt für einen Schüler auf dem Weg zum Lehrlingsstatus. Die Absolventen des Pilot-Ausbildungsprogramms erhalten ein slowakisches Abschlusszeugnis und einen Lehrbrief.

Auf Grundlage der Erfahrungen mit dem Projekt unterstützt die WKO das slowakische Bildungsministerium aktiv bei laufenden Reformen auf Systemebene (insbesondere der Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes) sowie bei der Verwaltung des Ausbildungssystems.

ALTE TRADITION IN POLEN GANZ NEU

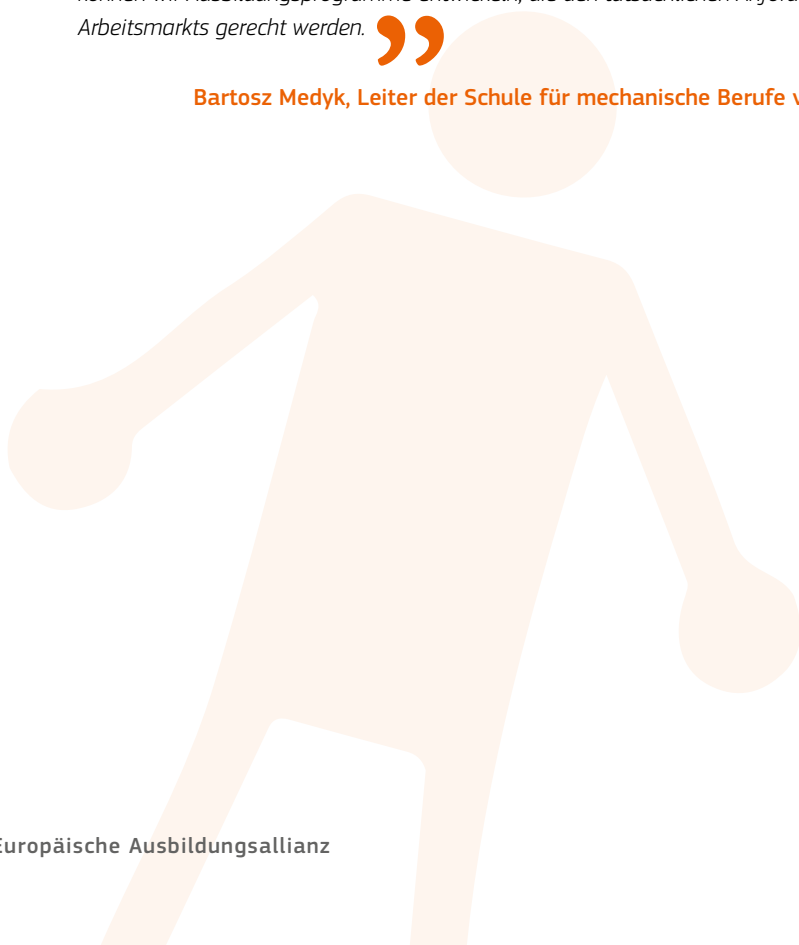
An der Nestlé-Eiscremefabrik in Namysłów erhalten Schüler der lokalen Schule für mechanische Berufe seit 2008 eine Berufsausbildung. Dies ist eine „Wiederbelebung“ der Berufsausbildung, die in Polen auf eine lange Tradition zurückblickt und dort einst gängige Praxis war.

Funktionsprinzip: Die formale Bildung wird in einer Schule vermittelt, in der sich die Schüler theoretisches Wissen aneignen. Zudem lernen die Schüler im ersten und zweiten Schuljahr 8 Stunden pro Woche (2 × 4 Stunden) praxisorientiert. Im dritten Jahr steigt diese Zahl auf 12 Stunden (3 × 4 Stunden).

Nestlé strebt dabei an, junge Menschen für technische Berufe heranzubilden (insbesondere als Elektriker). Dies soll bleibendes Know-how in der Organisation und ein nachhaltiges Arbeitskräftereservoir sicherstellen. Überdies hat das Unternehmen ein besonderes Mentoring-Programm auf Grundlage regelmäßiger Lehrlingsbefragungen ins Leben gerufen. Hierdurch lässt sich das Programm besser auf den Bedarf der Schüler abstimmen.

“ Ich freue mich sehr, dass es uns zusammen mit Nestlé gelungen ist, einen Dialog zu beginnen (...). Vor nicht allzu langer Zeit wurden Lehrlinge für Berufe ausgebildet, die sich als nutzlos für den heutigen Arbeitsmarkt erwiesen haben. Dank unserer Zusammenarbeit können wir Ausbildungsprogramme entwickeln, die den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht werden. ”

Bartosz Medyk, Leiter der Schule für mechanische Berufe von Namysłów.



There's an App for that!

In den östlichen und westlichen Midlands tingelte ein umgebauter Bus durch Gewerbegebiete, um Unternehmen, insbesondere KMU, zu ermutigen, unter dem Banner „**There's an App for that!**“ Lehrlinge einzustellen. Die im Rahmen der britischen *National Apprenticeship Week* (9. bis 15. März 2015) durchgeführte Initiative war erfolgreich und schuf neue Ausbildungsplätze in der Firma Pera sowie bei weiteren lokalen Anbietern und in Schulen. Mit von der Partie war ein Team aus Lehrlingen, die Fragen der Betriebe beantworteten.



© Pera Business Park, 2015/Jessica Molloy

Unternehmensinitiative „ALLiance for YOUTH“

Die „ALLiance for YOUTH“ bringt führende Unternehmen in Europa zusammen, die Jugendarbeitslosigkeit als ernstes soziales bzw. wirtschaftliches Problem in Europa betrachten und entschlossen sind, zu dessen Lösung beizutragen. Die von der Wirtschaft unterstützte Initiative soll jungen Menschen in ganz Europa einen besseren Übergang von allgemeiner und beruflicher Bildung in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Unter anderem wird angestrebt, durch den Austausch von Wissen und Erfahrung selbst Veränderungen herbeizuführen, um lokale Schranken für die Beschäftigung junger Menschen zu beseitigen.

Die von Nestlé ins Leben gerufene „ALLiance for YOUTH“ verfolgt eine ganze Bandbreite von Zielen. So haben sich alle teilnehmenden Unternehmen verpflichtet:

- aktives Mitglied der EAfA der Europäischen Kommission zu sein und Lehrstellen und Ausbildung zu fördern und dabei in ganz Europa als aktive Botschafter für diesen Ansatz zu fungieren;
- eine Reihe gemeinsamer/individueller Initiativen zu entwickeln, um jungen Menschen angemessene Berufserfahrung und Praktika zu vermitteln;
- Arbeitnehmer zu ermutigen, an die Basis zu gehen und jungen Menschen zu helfen, durch Unterstützung für den Lebenslauf und das Vorstellungsgespräch fit für den Arbeitsmarkt zu werden.

Bis dato haben sich fast 200 Unternehmen der Allianz angeschlossen und sich verpflichtet, mehr als 100 000 Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen zu schaffen.

Weitere Informationen zur Nestlé-Initiative „ALLiance for YOUTH“ unter:

<http://www.nestle.de/karriere/youth-employment-initiative>

Beispiele für die Einbindung von Akteuren

EU-BERUFSBILDUNGSEINRICHTUNGEN BÜNDELN KRÄFTE

Als die Europäische Kommission 2010 das Kommuniqué von Brügge zur Zukunft der Berufsbildung in Europa präsentierte, schlossen sich vier Organisationen (EFVET, EUproVET, EVBB und EVTA) zusammen, um die politischen Inhalte mitzugestalten. Zwei weitere Organisationen für akademische und berufliche Hochschulbildung (EUCEN, EURASHE) schlossen sich dem Prozess an.

2014 verständigten sich alle sechs Verbände darauf, unter einem einheitlichen Rahmen zusammenzuarbeiten. Auch wenn die Organisationen ihre jeweiligen Zuständigkeiten und Aktivitäten beibehalten, möchten sie wann immer möglich gemeinsame Ziele umsetzen, wenn es darum geht, die Qualität der Berufsbildung und deren einheitliche Wahrnehmung in der Gesellschaft sicherzustellen. Ebenso wichtig ist der Übergang von der (höheren) Berufsbildung zur Hochschulbildung. Das Akronym VET4EU2 bezeichnet die vier Netzwerke, die gegenwärtig in erster Linie im Rahmen der Berufsbildung auf Sekundarstufe zusammenarbeiten, sowie die beiden hauptsächlich auf Hochschulbildung ausgerichteten Netzwerke.

DIE SCHLÜSSELROLLE VON INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN BEI DER LEHRLINGSAUSBILDUNG

Eurochambres vertritt über 20 Millionen europäische Unternehmen, von denen über 98 % KMU sind. Jedes Jahr werden von Industrie- und Handelskammern 900 000 Ausbildungsplätze betreut und eine noch größere Zahl von Lehrlingen in ihren Mitgliedsunternehmen ausgebildet.

2013 verpflichtete sich Eurochambres, die Zusammenarbeit unter seinen Mitgliedern im Bereich der Lehrlingsausbildung zu verstärken und Kooperationsprojekte zu fördern. Seit damals hat der Verband mehrere Veranstaltungen für Aufbau von Kapazitäten und Studienreisen organisiert, darunter eine Konferenz in Brüssel zum Thema „Erfolgreiche Berufsausbildungen in kleinen Unternehmen“ (April 2014), ein Workshop in Wien zum österreichischen System für Lehrlingsausbildung und der Zusammenarbeit mit anderen Ländern (November 2014), eine Schulung zum französischen System für Lehrlingsausbildung unter dem *European Forum Apprenticeship* (Februar 2015) sowie eine Peer-Learning-Veranstaltung für die flämischen Kammern unter Mitwirkung von Experten aus Ungarn, Deutschland, Österreich und Frankreich.

Nationale Ausbildungsallianzen

Viele verschiedene Interessenträger tragen dazu bei, hochwertige Systeme für Lehrlingsausbildung zu entwickeln und umzusetzen. In einigen Ländern haben die wichtigsten Akteure ihre Kräfte für einen koordinierten Ansatz gebündelt, der Ergebnisse und Wirkung verstärken wird.

In Deutschland haben sich Ministerien, Sozialpartner, Kammern und öffentliche Arbeitsvermittlungen zur Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018 zusammengeschlossen. Ein Ziel besteht darin, die Zahl der Auszubildenden zu erhöhen und jedem die Chance auf eine praxisorientierte Ausbildung in einem Betrieb zu bieten.

In Frankreich verständigten sich der Präsident, die Regierung, die Sozialpartner und die Regionen auf mehrere ehrgeizige Maßnahmen, um die Lehrlingsausbildung bei der 3. Großen Sozialkonferenz im Juli 2014 zu fördern und so zu dem Ziel beizutragen, die Zahl der Lehrstellen bis 2017 von 420 000 auf 500 000 zu erhöhen.

In Norwegen haben Regierung, Sozialpartner und regionale Behörden einen Sozialvertrag unterzeichnet. Dieser sieht unter anderem vor, die Zahl der Lehrstellen um 20% zu erhöhen.

BASKENLAND: LEHRSTELLEN UND INTERNATIONALISIERUNG

Im Baskenland (Spanien) bilden Lehrstellen das zentrale Element einer ehrgeizigen Strategie, um die Wettbewerbsfähigkeit und Internationalisierung der regionalen Industrie zu stärken. Bis 2020 werden 76 % aller Jobs in der baskischen Industrie einen Berufsbildungsabschluss voraussetzen.

Das vierte baskische Berufsbildungsprogramm soll die Beziehungen zwischen Berufsbildungszentren und Unternehmen aufwerten, um mehr hochwertige Lehrstellen zu entwickeln und das Angebot zu verbessern. Zudem wurde ein internationaler Campus für Berufsbildung eingerichtet, um baskische Unternehmen im Ausland unter anderem durch Berufsbildung und Lehrstellen zu unterstützen. Derzeit nehmen 353 baskische Unternehmen an Programmen der dualen Lehrlingsausbildung teil.

ÖFFENTLICHES BESCHAFFUNGSWESEN KANN LEHRSTELLEN FÖRDERN

Um die Einrichtung von Lehrstellen zu fördern, können Regierungen die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Bedingung knüpfen, dass die Unternehmen Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Dem Europäischen Expertennetzwerk Bildungsökonomik (EENEE Policy Brief 1/2015) zufolge könnten in den betroffenen Sektoren zwischen einem Zehntel und einem Drittel aller Unternehmen, die selbst nicht ausbilden, eingebunden werden, wenn dies zur Bedingung für die Auftragsvergabe gemacht wird. Die größte Wirkung wird in kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten erzielt. Die Analyse fußt auf einer Schweizer Studie, der zufolge auf diese Weise geschaffene Lehrstellen die gleiche Qualität aufweisen wie andere Lehrstellen. In einer neuen EU-Richtlinie über die Erteilung von Konzessionsverträgen wird ausdrücklich die Möglichkeit erwähnt, Vergabekriterien heranzuziehen, die Ausbildungsmaßnahmen für junge Menschen betreffen. In Ländern wie Belgien, Dänemark, Deutschland, Irland, Norwegen, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich ist es üblich, Unternehmen, die Arbeitslose, Menschen mit Behinderungen oder junge Menschen ausbilden, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu bevorzugen.

ARBEITSWELTORIENTIERTES LERNEN IN NACHBARLÄNDERN FÖRDERN

Für die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) sind Lehrlingsausbildungen im Rahmen eines allgemeineren Ansatzes für arbeitsweltorientiertes Lernen unentbehrlich, um die Relevanz der Vermittlung von Berufsbildung und deren Wirkung auf die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit von Auszubildenden zu verbessern.

Die ETF hat ein Tool zur Förderung von Lehrstellen entwickelt, und zwar das „Handbook on Work-based learning“ (Handbuch für arbeitsweltorientiertes Lernen) für politische Verantwortungsträger und Sozialpartner in Partnerländern (2014). Das Handbuch wird für politische Beratung, den Aufbau von Kapazitäten und Umsetzung herangezogen. Darüber hinaus hat die Stiftung die Dokumente *Benefits and obstacles of WBL* (Vorzüge und Hindernisse des arbeitsweltorientierten Lernens, 2013) sowie *WBL in the Mediterranean Region* (Arbeitsweltorientiertes Lernen in der Mittelmeerregion, 2009) veröffentlicht. Über ein mehrjähriges Projekt (2015-2017) wird sie mit Ländern der Östlichen Partnerschaft, d. h. Russland und Kasachstan, zusammenarbeiten, um Mechanismen zur Förderung von Lehrstellen zu entwickeln.

Mehr dazu: www.etf.europa.eu

Laufende Arbeiten und nächste Schritte

Die Europäische Ausbildungsallianz fungiert seit ihrer Gründung im Jahre 2013 als wichtige Plattform für alle Akteure, die die Berufsbildungssysteme reformieren und die Lehrlingsausbildung in Europa stärken. Die Reform des arbeitsweltorientierten Lernens und der Lehrlingsausbildung bleibt eine Schlüsselpriorität bei der Modernisierung der Berufsbildungssysteme in Europa. Die Allianz wird die Mobilisierung der Akteure weiter vorantreiben.

Nach wie vor gibt es ein ungenutztes Potenzial für die Einbindung weiterer Unternehmen, darunter insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Lehrlinge können nur dann ausgebildet werden, wenn Unternehmen willens sind, in Ausbildung und Kompetenzen zu investieren, und Lehrstellen anbieten. Aufgrund dessen wird die Kommission den Dialog und die Einbeziehung des privaten Sektors in die Allianz stärken.

Ferner wird die Kommission 2015-2016 mit der OECD und Cedefop im Hinblick auf Kosten und Nutzen für die einzelnen Akteure zusammenarbeiten und einen Rahmen bereitstellen, der Arbeitgebern helfen soll, Kosten und Nutzen von Lehrstellen einzuschätzen. Die Finanzierung von Projekten für die Lehrlingsausbildung wird über vorhandene Programme fortgesetzt. Die Unterstützung für die Einbeziehung von KMU in die Lehrlingsausbildung wird dabei nach Möglichkeit erweitert.

Inzwischen zielen verschiedene Initiativen unter Beteiligung von Mitgliedstaaten, Sozialpartnern, Arbeitgebern und Jugendorganisationen darauf ab, die Qualität der Lehrlingsausbildung zu verbessern. Über die Europäische Ausbildungsallianz werden Anstrengungen erfolgen, um projektübergreifende Synergien und Kohärenz sicherzustellen.

Die Kommission wird dabei mit Eurostat und Cedefop zusammenarbeiten, um statistische Daten sowie die Beobachtung und Analyse der Entwicklungen für arbeitsweltorientiertes Lernen und die Lehrlingsausbildung in Europa zu verbessern.

Die Europäische Ausbildungsallianz wird sich weiterhin bemühen, mehr Akteure mit ins Boot zu holen. Ebenso wird sie bestrebt sein, den Networking-Effekt innerhalb der Allianz durch Online-Plattformen, Meetings und Veranstaltungen zu verstärken, um Zusammenarbeit, Partnerschaften, den Austausch bewährter Praktiken und Peer-Learning zu fördern. Ein wichtiger nächster Schritt wird darin bestehen, alle verschiedenen Akteure an einen Tisch zu bringen, darunter Regierungen und öffentlicher Sektor, Sozialpartner, privater Sektor, zwischengeschaltete Stellen, Berufsbildungseinrichtungen und Jugendorganisationen.

Überblick über Aktivitäten und Instrumente

Kosten-Nutzen	Qualität	Sensibilisierung	Mobilität
<p>BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME, ERT, EUROCOMMERCE, CEEMET, DIGITALEUROPE, EUproVET und EFVET</p> <p>Wirtschaftlichkeit in bestimmten Ländern, Sektoren und Berufen (2015-2016)</p> <p>OECD</p> <p>Studie zu arbeitsweltorientiertem Lernen bei der Berufsausbildung, einschließlich eines Moduls zu Kosten/Nutzen (2015-16)</p> <p>Cedefop</p> <p>Kosten und Nutzen, praktisches Tool für Unternehmen (2016)</p> <p>Bertelsmann Stiftung</p> <p>Simulation von Kosten und Nutzen für Unternehmen in Spanien (2014-15)</p> <p>Ungarisches Arbeitsamt</p> <p>Tool für die Kosten-Nutzen-Analyse arbeitsweltorientierten Lernens (2015-16)</p>	<p>EGB</p> <p>Europäischer Qualitätsrahmen für die Lehrlingsausbildung (2015-16)</p> <p>EQAVET</p> <p>Qualitätssicherung im Bereich arbeitsweltorientiertes Lernen</p> <p>Europäisches Jugendforum & CSR Europe</p> <p>Quality Internships & Apprenticeships Assessment (QIA-A) tool</p>	<p>Ministertreffen in Riga</p> <p>mit Konferenz zur EAfA, 22. Juni 2015</p> <p>Cedefop Matching-Konferenz</p> <p>Für KMU und Berufsbildungseinrichtungen, November 2015</p> <p>EU-Business-Forum für Berufsbildung</p> <p>Veranstaltung alle 2 Jahre im Herbst 2016</p> <p>Europäisches Jugendforum und AIM (europäischer Markenverband)</p> <p>Online-Portal zur Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, einschließlich Lehrlingsausbildung</p> <p>WorldSkills</p> <p>São Paulo, 2015</p> <p>EuroSkills</p> <p>Göteborg, 2016</p>	<p>EURES</p> <p>Einbeziehung arbeitsplatzbezogener Lehrlingsausbildung</p> <p>Drop'pin@EURES</p> <p>Portal für Lehrlingsausbildung und sonstige Möglichkeiten für junge Menschen</p> <p>Alliance for YOUth</p> <p>Facebook-Portal für Lehrlingsausbildung und sonstige Möglichkeiten für junge Menschen</p> <p>EuroApprenticeship</p> <p>Netzwerk zur Förderung der Lernmobilität von Lehrlingen</p>
Daten und Fakten	Länderberichte	Reformen	Finanzierung
<p>Eurostat</p> <p>Verbessert derzeit die Statistiken zu arbeitsweltorientiertem Lernen und Lehrlingsausbildung</p> <p>EAfA-Umfragebericht</p> <p>Studie zur Beobachtung der Fortschritte der EAfA (2015-16)</p> <p>GD Beschäftigung</p> <p>Studie zur Beobachtung der Fortschritte der EAfA (2015-16)</p> <p>Interinstitutionelle Arbeitsgruppe zu arbeitsplatzbezogenem Lernen</p> <p>Kommission, ETF, IAO, OECD, UNESCO, Weltbank</p>	<p>Europäisches Semester</p> <p>Jährliche länderspezifische Empfehlungen (CSR) der Europäischen Kommission</p> <p>Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung</p> <p>Jährliche Veröffentlichung der Europäischen Kommission mit Länderberichten</p> <p>Cedefop</p> <p>Malta, Litauen (2014-15), Griechenland, Slowenien und Italien (2016-17)</p> <p>IAO</p> <p>Lettland, Portugal und Spanien (2015-16)</p>	<p>Bericht zu „ET 2020“, einschließlich Berufsbildung und Festlegung neuer Ziele bis 2020</p> <p>Orientierungsrahmen, der von der „ET 2020“-Arbeitsgruppe zur Berufsbildung bis Ende 2015 ausgearbeitet wird</p> <p>NetWBL:</p> <p>Netzwerk aus 29 europäischen nationalen Agenturen, die arbeitsweltorientiertes Lernen und Lehrlingsausbildung verbessern möchten.</p> <p>Cedefop</p> <p>Organisation des ersten „Forums zum Politikern“ zum Thema Lehrlingsausbildung in der EU im zweiten Halbjahr 2016</p>	<p>Erasmus+</p> <p>10 laufende Projekte für nationale Behörden zu Lehrlingsausbildung (2015)</p> <p>Aufruf zur Einbeziehung von KMU in die Lehrlingsausbildung (2015, offen)</p> <p>Dein erster EURES-Arbeitsplatz</p> <p>Europäischer Sozialfonds</p> <p>Beschäftigungsinitiative für junge Menschen</p> <p>Beschäftigung und soziale Innovation</p> <p>Europäische Investitionsbank</p>

Finanzierungsmöglichkeiten

Neben der Unterstützung von Lehrlingsausbildungsprogrammen durch die nationalen Haushalte der Mitgliedstaaten bietet die EU über mehrere wichtige Fonds, Institute oder Programme umfangreiche Finanzmittel.

Erasmus+ bietet Auszubildenden, darunter Lehrlinge, sowie Lehrenden und Ausbildern Finanzierungen für Lernerfahrungen im Ausland. Ebenso werden strategische Partnerschaften unter Beteiligung von Schul- und Berufsbildungseinrichtungen, Sozialpartnern und Unternehmen sowie Initiativen für politische Reformen zur Förderung von Lehrlingsausbildung finanziert.

http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_de.htm

Der **Europäische Sozialfonds** kann zur Unterstützung der Reformen der Lehrlingsausbildung auf nationaler Ebene und Initiativen zur Förderung von Lehrstellenangebot und -qualität herangezogen werden.

Darüber hinaus werden Finanzierungen im Rahmen der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen für die direkte Förderung der Lehrlingsausbildung verwendet. Zielgruppe sind junge Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren. Dieses Förderprogramm unterstützt Regionen mit einer Jugendarbeitslosigkeit (zwischen 15 und 24) von 25 % oder mehr im Zeitraum 2014-2020.

Schließlich stehen unter dem EURES-Bereich des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation Mittel für die Entwicklung zielgerichteter Mobilitätsprogramme wie „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ zur Verfügung.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1160&langId=de>

Unter dem Programm „Qualifikation und Beschäftigung – Investition in die Jugend“ kann die **Europäische Investitionsbank** Unterstützung in Form von Krediten für den privaten und öffentlichen Sektor gewähren.

<http://www.eib.org/?lang=de>

Die **Jugendgarantie** ist ein neuer Ansatz zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Dieser Garantie zufolge haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, dass allen jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb von vier Monaten, nachdem sie die Schule verlassen haben oder arbeitslos geworden sind, eine hochwertige Arbeitsstelle, die ihrer Ausbildung, ihren Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entspricht, angeboten wird oder dass sie im Wege einer Lehre, eines Praktikums oder einer Weiterbildung, die Ausbildung absolvieren bzw. die Fähigkeiten und die Erfahrung erwerben können, die notwendig sind, um einen Arbeitsplatz zu finden.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=de>

Beispiele für EU-finanzierte Projekte

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

Project Fifteen – a recipe for success: Das von dem international bekannten britischen Koch Jamie Oliver ins Leben gerufene Projekt „Fifteen Apprenticeship“ kombiniert die formale Ausbildung am Cornwall College mit der praktischen Arbeit in der Küche des Restaurants „Fifteen“. Von den über 120 Lehrlingen seit Mai 2006 arbeiten noch heute 80 % als Koch. Das Projekt erhielt 2014 einen RegioStars Award.

<https://www.fifteencornwall.co.uk/charity/training-programme/>

Neugestaltung der Lehrlingsausbildung mit maßgeschneiderten Inhalten:

Das Zentrum für Lehrlingsausbildung (CFA) in Marzy, Frankreich, hat ein neues Ausbildungsprogramm entwickelt, das Lehrlingen online abrufbare maßgeschneiderte Inhalte bietet. Die Inhalte erhöhen die Relevanz der Ausbildung und die Flexibilität. Insgesamt zählt das Zentrum über 600 Lehrlinge pro Jahr.

<http://www.cfapmarzy.com>

Junge Menschen bei der richtigen Wahl unterstützen: Ziel des Projekts war es, den Teilnehmenden – jungen Menschen mit Migrationshintergrund – zu einer passenden Ausbildungsstelle zu verhelfen. Zahlreiche Partner, darunter der Jugendmigrationsdienst, das Jobcenter, die Berufsberatung, Handelskammern und ortsansässige Unternehmen, leisteten für dieses Projekt unter der Leitung der Stadt Ulm tatkräftige Unterstützung.

<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=de&projectId=1221>

MOBILITÄTSPORTALE

Nach einer speziellen Ausschreibung der GD EAC für die Einrichtung eines „Netzes von Mobilitätsnetzwerken“ und einer Web-Plattform im Jahre 2009 sollte das Euroapprenticeship-Projekt, das vom Dachverband der französischen Handwerkskammern (APCMA) koordiniert wurde, ein Netzwerk von zuständigen Stellen und zwischengeschalteten Organisationen aufbauen und entwickeln. Der Schwerpunkt lag darauf, Lernmobilitätsprojekten, die durch Berufsbildungszentren unterstützt werden, Know-how, Informationen sowie Hilfe und Unterstützung bereitzustellen, die KMU, Handwerksbetrieben und Lehrlingen zugutekommen sollten. Als Folgeprojekte streben zwei derzeit laufende „KA 2 Erasmus“-Projekte an, die Qualitätssicherung für Lernmobilität in Betrieben (EQAMOB) zu stärken und zu entwickeln. Außerdem soll ein eTwinning-Webpace für die Umsetzung der „virtuellen/integrierten Lernmobilität“ (eMova) eingerichtet werden.

<http://www.euroapprenticeship.eu/de/home.html>

UNTERSTÜTZUNG FÜR NATIONALE BEHÖRDEN

Modelle für ein duales Ausbildungssystem: Entwicklung einer digitalen Box

Fünf Länder arbeiten gemeinsam an Modellen für die duale Ausbildung, um die EAFa zu unterstützen. Österreich, Dänemark, Deutschland, Luxemburg und die Schweiz haben eine Partnerschaft geschlossen, um die Entwicklung arbeitsplatzbezogener Berufsbildungssysteme in Europa voranzutreiben. Ziel des Projekts ist es, eine umfassende Ressourcengrundlage für den politischen Lernprozess, politische Experimente und Praxisentwicklung zu schaffen, indem die Grundbausteine der Lehrlingsausbildungssysteme in den fünf Ländern zusammengetragen und kombiniert werden. Bewerktelligt wird dies über die Entwicklung einer integrativen digitalen Toolbox, einer Ressourcengrundlage der wichtigsten Features des Berufsbildungssystems. Das Projekt gehört zu den zehn Projekten, die unter dem „Erasmus+-Programm, Unterstützung politischer Reformen – Leitaktion 3, finanziert werden.

2014 wurden unter dem „Erasmus+-Programm zehn Projekte ausgewählt, um die Einführung bzw. Modernisierung von Lehrlingsausbildungen im Rahmen der Systeme für die berufliche Erstausbildung zu flankieren. Im Einzelnen sollen die Projekte hochwertige Lehrstellen und Exzellenz in Bezug auf arbeitsweltorientiertes Lernen für die Berufsbildung ermöglichen. Dies erfolgt über Partnerschaften zwischen nationalen Behörden für Bildung, Beschäftigung und Wirtschaft, den Sozialpartnern, relevanten zwischengeschalteten Stellen (wie den Industrie-, Handels- und Handwerkskammern sowie Berufs- und Branchenverbänden), Berufsbildungszentren und sonstigen einschlägigen Akteuren.

http://ec.europa.eu/education/library/others/reform-compendium-2014_en.pdf

Arbeitsweltorientiertes Lernen in Lettland, Litauen und Estland

Die drei baltischen Staaten der EU haben ein Projekt ins Leben gerufen, das als Katalysator für nationale Reformen der Berufsbildung, als Instrument für erweiterte Zusammenarbeit, den Austausch von Informationen und Erfahrungen sowie für Peer-Learning bei der Umsetzung von Reformen fungieren soll. Besonderes Augenmerk wird auf der Entwicklung und Förderung von arbeitsplatzbezogenem Lernen und der Lehrlingsausbildung liegen. Schließlich zielt das Projekt ebenfalls darauf ab, die baltische Ausbildungsallianz zu lancieren, um konkrete Maßnahmen für die baltische Zusammenarbeit in Berufsbildungsfragen festzulegen.

THEMATISCHES NETZWERK WORK-BASED LEARNING AND APPRENTICESHIPS (NETWBL)

NetWBL ist ein Netzwerk von 29 nationalen Agenturen in Europa, das von der deutschen Nationalen Agentur beim BIBB koordiniert wird. Finanziert wird es von der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission (GD EAC). Ziel ist es, Elemente des arbeitsweltorientierten Lernens in bestehende Berufsbildungssysteme und Hochschulbildung einfließen zu lassen und insbesondere die Lehrlingsausbildung zu unterstützen. Das Netzwerk richtet sich an die wichtigsten Akteure des arbeitsweltorientierten Lernens in allen europäischen Ländern und berücksichtigt die verschiedenen Berufsbildungs- und Hochschulbildungssysteme und Rechtsvorschriften. Zudem unterstützt es die EAFa.

<http://www.na-bibb.de/index.php?id=2071>

Studien und Berichte

Europäische Kommission

[Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27: Key Success Factors](#)

(Lehrlingsausbildungs- und Praktikumsprogramme in der EU-27: Haupterfolgskriterien), Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, 2013

[Technical annexes with country overviews](#) (Technische Anhänge mit Länderübersichten)

[Practices and policy pointers on work-based learning in Europe](#) (Praktiken und politische Orientierungen im Bereich des arbeitsweltorientierten Lernens in Europa), Generaldirektion Bildung und Kultur, 2013

[Apprenticeship supply in the European Union](#) (Lehrstellenangebot in der Europäischen Union), Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, 2012

[The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: Results of the quantitative analysis](#) (Effizienz und Wirtschaftlichkeit der Lehrlingsausbildung), Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, 2013

Cedefop

[Kurzbericht – Europa will die Lehrlingsausbildung stärker fördern](#), 2014

[Attractiveness of initial vocational education and training: identifying what matters](#) (Attraktivität von beruflicher Erstausbildung: Hauptfaktoren ausmachen), Research paper no. 39, 2014

ETF

Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF), [Work-based learning: Benefits and obstacles](#) (Arbeitsweltorientiertes Lernen, Vorteile und Hindernisse), 2013

[Work-based learning, A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries](#) (Arbeitsweltorientiertes Lernen, Handbuch für Politiker und Sozialpartner in ETF-Partnerländern), 2014

Eurofound

[Mapping youth transitions in Europe, Report](#) (Bestandsaufnahme bezüglich der Übergänge junger Menschen in Europa, Bericht), 2014

Europäisches Parlament

[Dual Education: A Bridge over Troubled Waters?](#) (Duale Ausbildung: eine Brücke über unruhiges Wasser?), Juni 2014

Forschungsinstitute

Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung, Transfermöglichkeiten, Institut für Bildungsfragen der Wirtschaft (ibw), 2014

Bertelsmann Stiftung

Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland?, 2013

Europäisches Expertennetzwerk Bildungsökonomik (EENEE)

Analytical Report no16, Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses (Analytischer Bericht Nr. 16, Die Rentabilität von Ausbildungssystemen für Unternehmen: Evidenz durch Kosten-Nutzen-Analysen), Oktober 2013

EENEE Policy Brief 1/2015, Das öffentliche Auftragswesen kann Lehrstellen fördern, Januar 2015

Umfragen

Survey of VET-business cooperation on skills, entrepreneurship and apprenticeships (Umfrage zur Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungssektor und Wirtschaft zu Kompetenzen, Unternehmertum und Lehrlingsausbildung), ICF GHK, September 2014

Links

Europäische Kommission, Homepage der GD Beschäftigung, Soziales und Integration

<http://ec.europa.eu/social/>

Europäische Ausbildungsallianz

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=de>

Jugendbeschäftigung

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=de>

Zusammenarbeit der EU im Bereich Aus- und Weiterbildung

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/index_de.htm

Glossar

Cedefop	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
EaFA (oder „Allianz“)	Europäische Ausbildungsallianz
ET 2020	Strategischer Rahmen „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“
EU 2020	Wachstumsstrategie Europa 2020
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen



Treten Sie der Allianz bei!

Durch eine Mitgliedschaft in der Allianz (EaFA) können Sie sich dem Netzwerk der Experten aus ganz Europa anschließen, die sich mit der Lehrlingsausbildung befassen. Dies ist ein echter Vorteil, wenn Sie sich in diesem Bereich engagieren bzw. stärker engagieren möchten.

Die Allianz ist eine Plattform für den Erfahrungsaustausch und das gegenseitige Lernen von bewährten Praktiken. Ebenso können Sie Partner finden, neue Konzepte und Verfahren entwickeln und auf die neuesten Nachrichten und Instrumente in Bezug auf Lehrlingsausbildung zugreifen.

Ihr Engagement

Wenn Sie der Allianz beitreten, verpflichten Sie sich, zur Verbesserung der Qualität, des Angebots und/oder des Images von Lehrlingsausbildungen beizutragen.

Mindestens einmal im Jahr sollten Sie Informationen zu Aktivitäten und Ergebnissen bezüglich Ihrer Zusage vorlegen.

Ebenso sollten Sie Lernerfahrungen und Praktiken innerhalb der Allianz und mit der Öffentlichkeit teilen.

Schließlich sollten Sie Ihren Interessengruppen und der breiteren Öffentlichkeit den Wert der Lehrlingsausbildung vermitteln.

VORTEILE DER ALLIANZ				
LERNEN Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken	NETWORKING Europäisches Netzwerk von Fachleuten im Bereich der Lehrlingsausbildung	INFORMATION Nachrichten, Berichte, Workshops, Veranstaltungen und Förderung	INSTRUMENTE Leitlinien, praktische Instrumente und Ressourcen	TRANSPARENZ Transparenz und Werbung in Zusammenhang mit Ihren Initiativen

So treten Sie bei

Verfassen Sie einfach eine kurze Absichtserklärung zu Ihren geplanten Maßnahmen im Bereich der Lehrlingsausbildung.

Beispiele sind die Erweiterung bestehender Programme oder Initiativen, die Lancierung neuer Partnerschaften oder Pilotprogramme, die Einführung von Lehrlingsausbildungen in einem neuen Land, die Förderung von Mobilität, die Verbesserung der Qualität, die Sensibilisierung oder die Erhöhung der Attraktivität oder Ähnliches.

Kontakt

Wenn Sie mehr über die Allianz wissen oder mit der Allianz in Verbindung treten möchten, dann besuchen Sie die Website, die eine leicht auszufüllende Vorlage für Ihre Erklärung enthält. Alternativ können Sie eine E-Mail senden.

E-Mail: empl-eafa@ec.europa.eu

Website: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=de>

HINWEISE



WO ERHALTE ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

Kostenlose Veröffentlichungen:

- Einzelexemplar:
über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mehrere Exemplare/Poster/Karten:
bei den Vertretungen der Europäischen Union (http://ec.europa.eu/represent_de.htm),
bei den Delegationen in Ländern außerhalb der Europäischen Union
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_de.htm),
über den Dienst Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_de.htm)
oder unter der gebührenfreien Rufnummer 00 800 6 7 8 9 10 11 (*).

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Arbeitsweltorientiertes Lernen, insbesondere Lehrlingsausbildungen, kann die Beschäftigungsfähigkeit, vor allem junger Menschen, verbessern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken, um den Bedürfnissen der Unternehmen besser gerecht zu werden. Diese Systeme, von denen sowohl Lernende als auch Unternehmen in hohem Maße profitieren, tragen auch zur Erreichung des europäischen Ziels der Gewährleistung von nachhaltigem Wachstum und Beschäftigung bei. Diese Broschüre konzentriert sich auf die im Jahre 2013 ins Leben gerufene Europäische Allianz für Lehrlingsausbildung und geht näher auf die Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze zur Verbesserung der Qualität, des Angebots und des Images von Lehrlingsausbildungen ein. Dies steht auch im Einklang mit den auf europäischer Ebene für den Zeitraum 2015-2020 vereinbarten neuen mittelfristigen Zielen im Bereich der Berufsbildung. Darin enthalten sind auch Beispiele erfolgreicher und inspirierender politischer Initiativen und Projekte aus ganz Europa aus den Bereichen Lehrlingsausbildung und arbeitsweltorientiertes Lernen.

Unter folgender Adresse können Sie unsere Veröffentlichungen kostenlos herunterladen oder abonnieren:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Abonnieren Sie den kostenlosen E-Mail-Newsletter Soziales Europa, um über die Aktivitäten der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration auf dem Laufenden zu bleiben:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

