

Lernen für die Arbeitswelt: Zusammenfassung und wichtigste Erkenntnisse für die Politik

Zentrale Botschaft des Berichts

Die berufliche Bildung wurde vernachlässigt

Die berufliche Bildung kann eine zentrale Rolle im Hinblick auf die Vorbereitung junger Menschen für das Arbeitsleben, die Weiterentwicklung der Kompetenzen Erwachsener und die Deckung des Arbeitsmarktbedarfs spielen. Trotz dieser wichtigen Rolle wurde die berufliche Bildung in der politischen Debatte vernachlässigt und häufig durch die wachsende Bedeutung in den Schatten gestellt, die der Allgemeinbildung und der Funktion der Schulen bei der Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler für die Hochschulbildung beigemessen wird. Zudem genoss die berufliche Bildung bei Schülerinnen und Schülern ebenso wie in der Öffentlichkeit insgesamt oftmals nur geringes Ansehen. Daher ist die vergleichende Politikanalyse in diesem Bereich nicht entwickelt, und es stehen nur in sehr begrenztem Umfang Daten zur Verfügung, wobei es vor allem an belastbaren Daten für Ländervergleiche mangelt.

Starke Berufsbildungsprogramme erhöhen die Wettbewerbsfähigkeit, viele dieser Programme werden jedoch den Arbeitsmarktanforderungen nicht gerecht

Die Länder werden sich zunehmend bewusst, dass eine gute berufliche Erstausbildung einen großen Beitrag zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit leisten kann. Viele der ungelernten Tätigkeiten, die im OECD-Raum vor einer Generation noch weit verbreitet waren, werden immer seltener, sei es weil sie heute von Maschinen erledigt werden oder weil die OECD-Länder nicht mit dem niedrigeren Lohnkostenniveau weniger entwickelter Länder konkurrieren können. Die OECD-Länder müssen stattdessen ihre Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf die Qualität der von ihnen angebotenen Güter und Dienstleistungen unter Beweis stellen. Dazu bedarf es einer gut ausgebildeten Erwerbsbevölkerung, in der neben aus der Hochschulbildung resultierenden Spitzenqualifikatio-

nen auch ein breites Spektrum handwerklicher, technischer und fachlicher Kompetenzen mittleren Niveaus vorhanden ist. Diese Kompetenzen werden häufig im Rahmen beruflicher Bildungsprogramme vermittelt. Die Berufsbildungssysteme stehen jedoch vor großen Herausforderungen. Berufsbildende Programme für junge Menschen sind häufig in Bildungseinrichtungen verankert und tendieren dazu, eine Eigendynamik zu entfalten, und sie können auch zu stark von der sich rasch wandelnden Welt der modernen Wirtschaft abgeschottet sein. Die Anerkennung dieser Herausforderungen und ihrer Bedeutung war der direkte Auslöser für die Ausarbeitung der vorliegenden OECD-Studie *Lernen für die Arbeitswelt* (Kasten 1).

Kasten 1 Lernen für die Arbeitswelt: Die OECD-Studie

Mit diesem Bericht soll die Kluft zwischen der Welt der Bildung und der Arbeitswelt überbrückt werden, indem untersucht wird, wie gewährleistet werden kann, dass die berufliche Erstausbildung für junge Menschen den Arbeitsmarktanforderungen besser gerecht wird. Dazu wird die berufliche Erstausbildung in Schulen, Fachschulen, Betrieben sowie sonstigen Einrichtungen unter die Lupe genommen, woraus wichtige Erkenntnisse für die Politik in allen Ländern ebenso wie konkrete Empfehlungen für die Politikreform in den geprüften Ländern abgeleitet werden. Ein analyseorientiertes Arbeitsprogramm stützte sich auf Untersuchungsergebnisse aus allen OECD-Ländern, darunter ein internationaler Fragebogen über Berufsbildungssysteme sowie die Sichtung früherer OECD-Studien und der wissenschaftlichen Fachliteratur zu Themen wie Kosten und Nutzen der Berufsbildung, Berufsberatung und Berufsbildung in der Wirtschaftskrise. Die Ergebnisse der Analysearbeit sowie der Länderprüfungen flossen in den vorliegenden vergleichenden Bericht ein, dessen erste Fassung im Oktober 2009 auf der Internetseite der OECD veröffentlicht wurde. Darüber hinaus wurde eine separate OECD-Studie zu systematischer Innovation in der Berufsbildung herausgegeben (OECD, 2009a); die parallel dazu durchgeführte Untersuchung mit dem Titel *Jobs for Youth* wird Ende 2010 erscheinen.

Ein neuer Politikbericht, in dem die postsekundäre Berufsbildung untersucht werden soll (*Skills beyond School*), wird von der OECD Anfang 2011 lanciert werden.

Vgl. www.oecd.org/edu/learningforjobs.

Länderprüfungen wurden im Zeitraum 2007-2010 in folgenden Ländern durchgeführt: Australien, Belgien (Flandern), Deutschland, Irland, Korea, Mexiko, Norwegen, Österreich, Schweden, Schweiz, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich (England und Wales), Vereinigte Staaten (South Carolina und Texas). Darüber hinaus wurden Sonderstudien in Chile und in der Volksrepublik China durchgeführt. Dänemark, Finnland, Kanada und die Niederlande leisteten zudem einen finanziellen Beitrag zu den Arbeiten.

In diesem Bericht werden Reformen vorgeschlagen, um die Kluft zwischen Schule und Arbeitswelt zu überbrücken

Dieser Bericht enthält eine Reihe miteinander verknüpfter Vorschläge, um die Kluft zwischen Schule und Arbeitswelt zu überbrücken und die berufliche

Erstausbildung für junge Menschen umfassender auf die Erfordernisse der Wirtschaft abzustimmen. Zusammengefasst bedeutet das, sicherzustellen, dass das Angebot an berufsbildenden Programmen den sich rasch wandelnden Anforderungen der Arbeitgeber ebenso gerecht wird wie den Präferenzen der Schülerinnen und Schüler. Das heißt, dass in der beruflichen Bildung ein Fundament grundlegender und übertragbarer Kompetenzen vermittelt werden muss, um den Anforderungen einer Welt Rechnung zu tragen, in der man nicht mehr einen Beruf fürs Leben wählt, sondern in der Berufslaufbahnen wechselhaft und Berufe ständig im Wandel und in der Entwicklung begriffen sind. Es bedeutet, dass das Berufsbild des Berufs- und Bildungsberaters neu definiert werden muss, damit alle jungen Lernenden auf der Grundlage solider Kenntnisse der Arbeitsmärkte sowie der Berufs- und Bildungsgänge aktiv beraten werden können. Es bedeutet, dass Lehrkräfte und Ausbilder in berufsbildenden Einrichtungen über aktuelle Erfahrung in Wirtschaft und Industrie verfügen müssen. Es bedeutet, dass der Betrieb als qualitativ hochwertiges Lernumfeld so intensiv wie möglich genutzt werden muss. Und es bedeutet auch, dass bessere Daten zur Verfügung stehen müssen, insbesondere um aufzuzeigen, wo die berufliche Bildung zu guten Arbeitsplätzen verhilft – und wo nicht –, und dass es konsistenterer Evaluierungs- und Qualifikationsrahmen bedarf, um die Transparenz des Systems zu erhöhen. Vor allem aber heißt es, dass eine wirkungsvolle Partnerschaft zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften aufgebaut werden muss, um sicherzustellen, dass die Welt der Bildung auf allen Ebenen mit der Arbeitswelt verbunden ist.

*Die Wirtschaftskrise hat neue Spannungen
hervorgerufen*

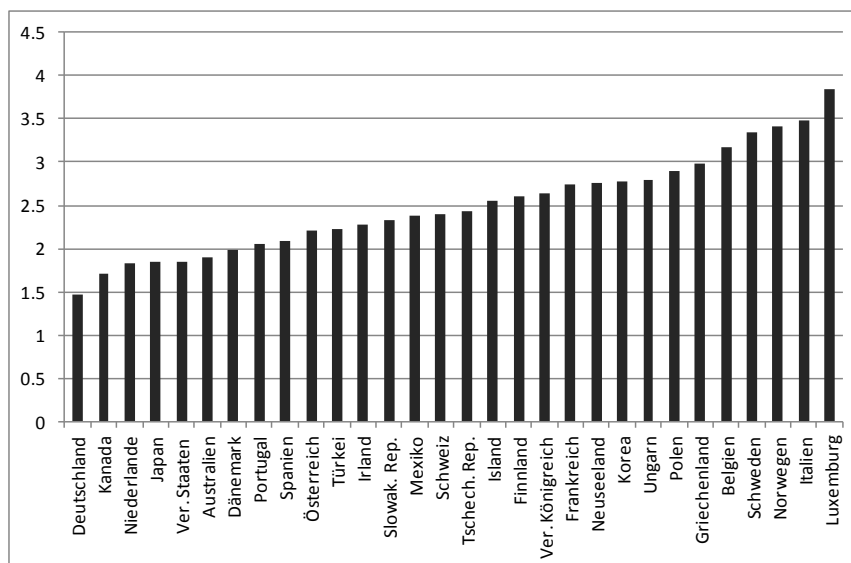
Während der Ausarbeitung dieser Studie kam es zu einer weltweiten Wirtschaftskrise, die die untersuchten Fragen in einem neuen und z.T. anderen Licht erscheinen lässt. Junge Kohorten stehen vor dem Problem, dass starkem Druck ausgesetzte Unternehmen, deren kurzfristiges Überleben auf dem Spiel steht, u.U. weniger bereit sind, betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten. Ein geringeres Stellenangebot bedeutet, dass Lernwillige es vorziehen, in einer Vollzeit-ausbildung zu bleiben bzw. eine solche aufzunehmen. Zugleich wird es angesichts des durch die Krise verschärften Drucks auf die öffentlichen Finanzen schwieriger, der gestiegenen Nachfrage gerecht zu werden. Zudem müssen Berufsbildungssysteme Kompetenzen vermitteln, die in Zukunft gebraucht werden, und nicht solche, die in der Vergangenheit notwendig waren – was in Anbetracht des schwierigen und raschen wirtschaftlichen Strukturwandels eine besonders große Herausforderung darstellt. Dabei dürften sich jedoch auch Chancen ergeben, z.B. für eine neue Nutzung der praktischen Kompetenzen von Personen, die aus der Wirtschaft ausscheiden und stattdessen als Lehrer oder Ausbilder tätig werden.

Warum und wie sollte der Staat die berufliche Erstausbildung fördern?

Öffentliche Investitionen in die berufliche Erstausbildung können sich in wirtschaftlicher Hinsicht auszahlen

Während der Staat die Grundausbildung gewährleistet, wird ein großer Teil der berufsbezogenen Ausbildung von den Arbeitgebern angeboten. Vieles spricht jedoch dafür, dass der Staat dieses Angebot durch öffentlich geförderte berufsbildende Programme für junge Menschen ergänzen sollte. Auf Grund einer Reihe von Hindernissen ist es möglich, dass die Arbeitgeber ihre Mitarbeiter ohne Unterstützung von außen nicht ausreichend schulen, vor allem nicht, was übertragbare Kompetenzen anbelangt. Die berufliche Erstausbildung soll diese Lücke durch die Vermittlung der erforderlichen Kompetenzen schließen, und Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass die dazu eingesetzten öffentlichen Investitionen hohe wirtschaftliche Erträge bringen können. Länder mit starken beruflichen Erstausbildungssystemen, wie z.B. Deutschland, waren bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit vergleichsweise erfolgreich (Abb. 1).

Abbildung 1 **Relative Arbeitslosigkeit junger Erwachsener**
Verhältnis zwischen der Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen und der Erwachsenen (im Alter von 25-64 Jahren), 2009



Quelle: OECD (2010a), OECD Stat Extracts Website, <http://stats.oecd.org/Index.aspx>.

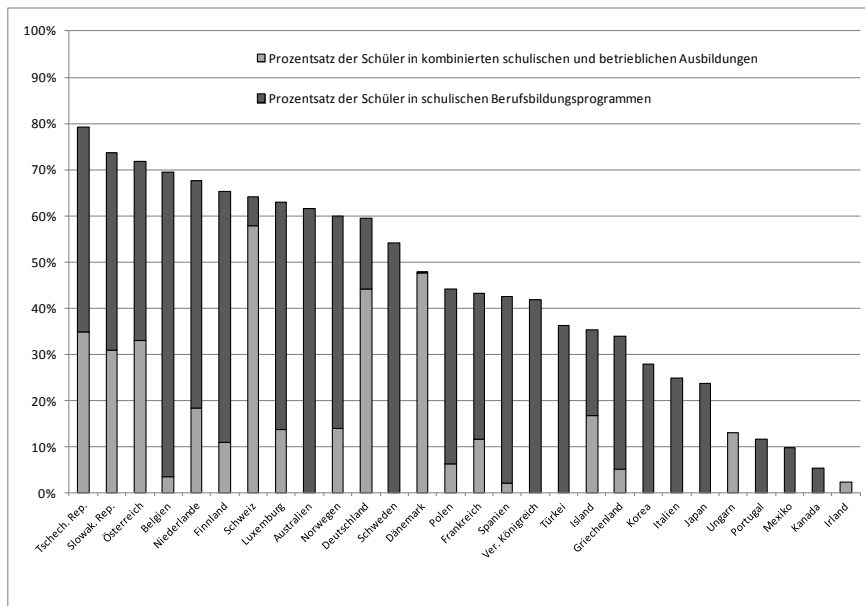
In einigen Ländern treten Jugendliche bereits früh in berufsbildende Programme ein, während dies in anderen Ländern erst im postsekundären Bereich geschieht

Wenn die berufliche Bildung Teil des Ausbildungssystems für junge Menschen sein soll, fragt sich, in welchem Stadium damit begonnen werden sollte. In Österreich entscheiden zukünftige Auszubildende bereits im Alter von 14 Jahren, während eines Ausbildungsvorbereitungsjahrs, über ihren Berufswunsch, und in vielen Ländern nehmen 14- bis 16-Jährige berufsbildende Programme auf, nachdem sie schon ihr Berufsziel gewählt haben. Befürworter solcher Systeme verteidigen dies damit, dass Jugendliche, die sich weniger für eine weiterführende Bildung berufen fühlen, so an praktische Tätigkeiten herangeführt und bei ihrem Eintritt ins Erwerbsleben unterstützt werden können. Gegner solcher Systeme weisen darauf hin, dass es Heranwachsenden schwer fällt, eine wohlüberlegte Berufswahl zu treffen, und dass die praktische Ausbildung in diesem Stadium auf Kosten in der Schule vermittelter allgemeinerer Kompetenzen gehen kann, die den Prozess lebenslangen Lernens erleichtern. In Abbildung 2 sind diese unterschiedlichen Herangehensweisen dargestellt, wobei deutlich wird, dass der Anteil einer Alterskohorte, der in Sekundarbereich II an berufsbildenden Programmen teilnimmt, im Ländervergleich stark schwankt. Am entgegengesetzten Ende zu Österreich stehen die Vereinigten Staaten, wo zwar viele Schülerinnen und Schüler des Sekundarbereichs II an berufsbezogenen Programmen teilnehmen, es sich dabei aber sehr häufig um wenig umfangreiche, auf die Information über berufliche Möglichkeiten ausgerichtete Programme handelt, während die berufliche Spezialisierung, wenn überhaupt, in der Regel erst im postsekundären Bereich erfolgt.

Zusätzlich zu direkt am Arbeitsplatz einsetzbaren Kompetenzen müssen Berufsbildungsteilnehmer auch allgemeinere Kompetenzen erwerben, um eine Grundlage für ihre weitere berufliche Entwicklung zu schaffen

Im 21. Jahrhundert sind bei Eintritt ins Erwerbsleben zwar sofort am Arbeitsplatz einsetzbare Kompetenzen erforderlich, darüber hinaus aber auch eine ganze Reihe anderer beruflicher Kompetenzen und kognitiver Fähigkeiten, die es dem Einzelnen ermöglichen, mit einem sich verändernden Arbeits- und Berufsumfeld zurechtzukommen und seine Lernkapazität zu erhalten. Fast alle Länder berichten von einem erheblichen *Career flux*, d.h. einer ständigen Veränderung und Weiterentwicklung der Berufslaufbahnen und Berufe, was bedeutet, dass Personen, die für einen bestimmten Beruf ausgebildet wurden, später häufig in anderen Berufen tätig sind. Bildungsprogramme, die eine frühzeitige Spezialisierung beinhalten, müssen daher durch eine stärkere Ausrichtung auf

Abbildung 2 Anteil der Berufsbildung am Sekundarbereich II (ISCED 3), 2006



Quelle: OECD (2008), *Bildung auf einen Blick 2008: OECD-Indikatoren*, Tabelle C1.1, OECD, Paris.

Anmerkung: In diesen Zahlen nicht enthalten sind die zahlreichen Programme, die zwar berufsbezogene oder technische Optionen und Module umfassen, dies aber nicht in ausreichendem Maße, um von dem betreffenden Land als berufsbildende Programme eingestuft zu werden. Die Zahlen für Neuseeland und die Vereinigten Staaten bleiben unberücksichtigt, letztere in Anbetracht der Tatsache, dass das Berufsbildungskonzept der High Schools in den Vereinigten Staaten anders ist (vgl. Kasten 1.4).

Anmerkung: In Ungarn wurde der Anteil der Schülerinnen und Schüler in berufsbildenden Schulen vom Bildungsministerium auf 23% geschätzt (2007/2008).

allgemeine schulische Fertigkeiten sowie soziale Kompetenzen ausgeglichen werden, um die Grundlagen für lebenslanges Lernen, für eine effektive Teilhabe an Staat und Gesellschaft sowie für einen erfolgreichen Berufsweg zu schaffen. Lernen am Arbeitsplatz kann hier eine wichtige Rolle spielen, da viele soziale Kompetenzen besonders gut im betrieblichen Umfeld vermittelt werden können, und so ist die Kombination von Lernen in der Schule und am Arbeitsplatz eine leistungsfähige und wirksame Methode, um Jugendliche auf die Erwerbstätigkeit vorzubereiten. Von besonderem Wert erweisen sich solche Ansätze, darunter auch das duale System, bei stark reguliertem Arbeitsmarkt, und sie scheinen sehr wirksam zu sein, wenn es darum geht, einen reibungslosen Übergang in ein erstes Beschäftigungsverhältnis sicherzustellen, wie in der OECD-Publikation *Jobs for Youths* unterstrichen wird.

Berufsbildende Programme des Sekundarbereichs II müssen die Schülerinnen und Schüler häufig ebenso für eine weiterführende Bildung wie für den Arbeitsplatz vorbereiten

Viele berufsbildende Programme sind traditionell als Sprungbretter in einen bestimmten Beruf gedacht. Durch die Zunahme der Bildungsmöglichkeiten wird dies jedoch in Frage gestellt. Immer mehr junge Menschen, auch solche, die an berufsbildenden Programmen teilnehmen, beabsichtigen heute, anschließend ein tertiäres oder sonstiges postsekundäres Bildungsprogramm zu absolvieren. So besuchen z.B. ein Viertel der holländischen und drei Viertel der koreanischen Absolventen beruflicher Bildungsgänge des Sekundarbereichs II anschließend ein tertiäres Berufsbildungsprogramm. Um diesen neuen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, müssen berufsbildende Programme des Sekundarbereichs II die Schülerinnen und Schüler nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern auch für den Eintritt in die Tertiärbildung vorbereiten. Dies bedeutet, dass zusätzlich zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten auch sichergestellt werden muss, dass die Allgemeinbildung genügend Aufmerksamkeit erhält.

Rechen-, Schreib- und Lesekompetenzen müssen systematisch überprüft werden, damit Personen, die besondere Unterstützung benötigen, diese auch erhalten

Unter den allgemeinen schulischen Fertigkeiten sind Rechen-, Schreib- und Lesekompetenzen von zunehmender Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt, und Berufsbildungsteilnehmer weisen in diesen Bereichen häufig Schwächen auf. Solche (oft unerkannt bleibende) Probleme können das Risiko des Abbruchs der Ausbildung erhöhen und die weiteren beruflichen Aussichten ebenso wie die Möglichkeiten für lebenslanges Lernen verringern. Daher müssen diese Kompetenzen in berufsbildenden Programmen ausreichendes Gewicht erhalten, und die Teilnehmer sollten zu Beginn der Programme in den fraglichen Bereichen geprüft werden, um ein Grundniveau an Kompetenzen zu sichern und diejenigen zu identifizieren, die gezielte Unterstützung benötigen.

Dem Arbeitsmarktbedarf gerecht werden

Das Angebot an berufsbildenden Programmen muss einen Ausgleich zwischen den Präferenzen der Schülerinnen und Schüler und dem Bedarf der Arbeitgeber schaffen

In allen Berufsbildungssystemen sind Mechanismen erforderlich, um sicherzustellen, dass sich die Zahl der Auszubildenden in den verschiedenen

Berufen mit dem Arbeitsmarktbedarf deckt, damit z.B. die Zahl der Klempnerlehrlinge auch der Nachfrage nach Klempnern entspricht. Den Neigungen der Schülerinnen und Schüler gerecht zu werden, ist zwar wichtig, reicht jedoch üblicherweise nicht aus. Und während der Bedarf der Arbeitgeber von großer Bedeutung ist, ist es nicht immer einfach festzustellen, wie sich dieser Bedarf darstellt oder wie er sich in der Folge entwickeln wird. Öffentlich finanzierte Programme müssen den Interessen der Gesellschaft insgesamt dienen, indem sie einen Ausgleich zwischen den Präferenzen der Schüler und dem Bedarf der Arbeitgeber schaffen. Im Idealfall sollten berufsbildende Programme eine Komponente des Lernens am Arbeitsplatz umfassen, da die Bereitschaft der Arbeitgeber, solche Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen – von den unmittelbaren Lerneffekten einmal abgesehen –, auch ein Zeichen dafür ist, dass die in dem betreffenden Programm vermittelten Kompetenzen tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

Was hier das richtige Gleichgewicht ist, hängt aber auch davon ab, welcher Anteil der Finanzierung jeweils vom Staat, von den Auszubildenden und von den Arbeitgebern bereitgestellt wird

Das Angebotspektrum sollte auch den (sachlich fundierten) beruflichen Präferenzen der Schülerinnen und Schüler Rechnung tragen, vor allem wenn diese die Gesamtheit oder den Großteil der Kosten tragen. Umgekehrt erheben die Arbeitgeber, wo sie die Ausbildung finanzieren, naturgemäß Anspruch darauf, über die Lehrinhalte zu entscheiden. Zwischen diesen beiden Extremsituationen gibt es eine Vielzahl von Modellen der Mischfinanzierung durch Staat, Auszubildenden und Arbeitgeber.

Bildungs- und Berufsberatung

Je vielgestaltiger sich die Berufslaufbahnen entwickeln, umso wichtiger und zugleich schwieriger wird die Berufsberatung

Komplexer werdende berufliche Laufbahnen, die mehr Berufs- ebenso wie Bildungsmöglichkeiten beinhalten, bieten vielen Menschen neue Chancen. Für junge Menschen wird manches dadurch aber auch schwerer, da sie sich im Verlauf ihres Lebens mit einer Aufeinanderfolge komplexer bildungs- und berufsbezogener Entscheidungen konfrontiert sehen werden. Jungen Menschen bei diesen Entscheidungen zu helfen, ist Aufgabe der Bildungs- und Berufsberatung.

Die Berufsberatung weist jedoch in vielen OECD-Ländern gravierende Schwachstellen auf

In vielen Ländern steht die Bildungs- und Berufsberatung allerdings vor einer Reihe von Herausforderungen. Allzu häufig ist das zuständige Personal nicht ausreichend mit Arbeitsmarktfragen vertraut, wobei hinzukommt, dass der Berufsberatung neben der psychologischen Beratung oft nur eine untergeordnete Rolle zugewiesen wird. Berufsberatungsdienste können auch fragmentiert sein, nicht über ausreichende Ressourcen verfügen und nur reaktiv handeln, was bedeutet, dass gerade diejenigen, die Beratung am dringendsten benötigen, sie u.U. nicht erhalten. Zudem mangelt es der Beratung mitunter an Objektivität, weil die Beratungskräfte in Bildungseinrichtungen angesiedelt sind, in denen das Augenmerk stärker auf akademische Bildungsgänge gerichtet wird. Einschlägige Arbeitsmarktinformationen sind nicht verfügbar bzw. nicht ohne weiteres verständlich. Außerdem ist die Evidenzbasis in Bezug darauf, was im Bereich der Berufsberatung erfolgversprechend ist und was nicht, unzureichend.

Berufsberatung muss kohärent, ausreichend finanziert, proaktiv, objektiv und evidenzbasiert sein

Wo solche Schwachstellen bestehen, sind erhebliche Reformen erforderlich. Es bedarf eines kohärenten Berufsbilds des Berufsberaters, das eine gute Kenntnis der Arbeitsmärkte und eine Trennung des Aufgabenbereichs von dem der psychologischen Beratung voraussetzt. Für die Berufsberatung müssen ausreichende Ressourcen bereitstehen, und an wichtigen Entscheidungspunkten für die berufliche Laufbahn sollte nach Möglichkeit eine proaktive Einzelberatung gewährleistet sein. Berufsberatungskräfte sollten unabhängig sein, anstatt Lehr- einrichtungen anzugehören, damit ihre Objektivität nicht in Frage gestellt ist, und sie müssen auf ein breites Spektrum an Informationen und Internetressourcen zurückgreifen können. Starke Beziehungen zwischen den Schulen und den in der Gegend ansässigen Arbeitgebern sind ein sehr wichtiges Instrument, um junge Menschen in die Arbeitswelt einzuführen. Zusätzlich bedarf es einer solideren Grundlage an Evaluierungsdaten.

Leistungsfähige Lehrkräfte und Ausbilder

In der Berufsbildung tätige Lehrkräfte und Ausbilder müssen mit der modernen Arbeitswelt vertraut sein

Wie in der Allgemeinbildung sind auch in der Berufsbildung gute Lehrkräfte eine entscheidende Voraussetzung für die Qualität der Bildungsprogramme. Bedingt durch die Alterung der Erwerbsbevölkerung sehen sich viele Länder mit einem Mangel an Lehrkräften und Ausbildern in berufsbildenden Einrich-

tungen konfrontiert. Einigen Lehrkräften und Ausbildern fehlt es zudem an aktueller betrieblicher Arbeitsplatz Erfahrung. Es sollten flexiblere Stellenbesetzungsmöglichkeiten gefördert werden, damit es für Fachkräfte mit Praxiserfahrung aus Industrie und Wirtschaft leichter wird, als Ausbilder bzw. Lehrkräfte in berufsbildenden Einrichtungen tätig zu werden. Außerdem sollten Teilzeitbeschäftigungen unterstützt werden, damit in berufsbildenden Einrichtungen als Ausbilder tätige Kräfte nebenher in Wirtschaft und Industrie arbeiten können, um ihr betriebliches Know-how auf dem neuesten Stand zu halten.

Die in den Betrieben für Praktikanten und Auszubildende zuständigen Mitarbeiter müssen für diese Aufgabe geschult werden

In den Unternehmen stellt sich ein anderes Problem. Die Mitarbeiter, die in den Betrieben mit der Ausbildung und Beaufsichtigung der Auszubildenden und Praktikanten betraut sind, verfügen häufig nicht über eine spezifische pädagogische Schulung oder sonstige Vorbereitung, obwohl Forschungsergebnisse gezeigt haben, dass sich eine solche Vorbereitung positiv auf die Ausbildungsergebnisse auswirkt. Daher sollte für eine ausreichende pädagogische und sonstige Schulung der in den Betrieben für Praktikanten und Auszubildende zuständigen Mitarbeiter gesorgt werden, wobei der Grad dieser Vorbereitung auf die Art der in den Betrieben angebotenen Lernerfahrung abgestimmt werden sollte.

Lernen am Arbeitsplatz

Alle berufsbildenden Systeme müssen maximalen Nutzen aus der Möglichkeit des Lernens am Arbeitsplatz ziehen

Die meisten berufsbildenden Programme enthalten Elemente des Lernens am Arbeitsplatz, auch wenn diese Komponente manchmal nur gering ausgebaut ist; mitunter wird sie auch überhaupt nicht angeboten. Betriebe sind ein sehr gutes Lernumfeld, da dort konkrete Fertigkeiten im Umgang mit modernen Maschinen und Geräten erworben und durch realitätsnahe Erfahrungen in Bereichen wie Teamarbeit, Kommunikation und Verhandlung auch wichtige soziale Kompetenzen entwickelt werden können; Lernen am Arbeitsplatz erleichtert zudem den Einstellungsprozess, da Arbeitgeber und potenzielle Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, sich kennenzulernen, während die Auszubildenden zugleich zur Produktion des Unternehmens beitragen. Im Angebot an Möglichkeiten des Lernens am Arbeitsplatz drückt sich auch direkt der Bedarf der Arbeitgeber aus, die besonderes Interesse daran haben, Ausbildungsmöglichkeiten in Bereichen anzubieten, in denen Fachkräftemangel besteht. Die Lehre, ein weitverbreitetes Modell des Lernens am Arbeitsplatz, kann eine außerordentlich wirkungsvolle Form der beruflichen Bildung sein. Diese verschiede-

nen Argumente sind zusammengenommen so überzeugend, dass eigentlich alle Berufsbildungssysteme bemüht sein sollten, starken Gebrauch von der Möglichkeit des Lernens am Arbeitsplatz zu machen.

Die Qualitätskontrolle ist beim Lernen am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung

Wie vorteilhaft sich das Lernen am Arbeitsplatz auswirkt, hängt von seiner Qualität ab. Fehlt es an einer Qualitätskontrolle, kann es sein, dass die Möglichkeit zum Lernen am Arbeitsplatz für junge Menschen von den Arbeitgebern als Möglichkeit zur Beschäftigung billiger Arbeitskräfte missbraucht wird oder dass nur sehr begrenzte und unternehmensbezogene Kompetenzen vermittelt werden. Die Qualitätskontrolle kann sich auf vertragliche Vereinbarungen stützen, in denen die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Auszubildenden dargelegt sind, und Inspektionen, Selbstevaluierungen und Prüfungen der während der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten umfassen.

Durch eine Reihe von Anreizen kann das Engagement der Auszubildenden und der Unternehmen für das Lernen am Arbeitsplatz gefördert werden

Lernen am Arbeitsplatz setzt auch ein ausreichendes Maß an Unterstützung und Interesse seitens der Unternehmen und der Auszubildenden voraus. Das heißt, dass geeignete Anreize für die Arbeitgeber zur Einrichtung von Ausbildungsmöglichkeiten vorhanden sein müssen. Die Länder setzen hier ein breites Spektrum finanzieller Anreize ein, darunter direkte Zuschüsse, besondere Steuervergünstigungen und Lastenteilungsvereinbarungen zwischen Gruppen von Unternehmen. Nach der Finanzkrise und dem anschließenden Konjunkturabschwung wurden in vielen OECD-Ländern z.T. besondere Unterstützungsmaßnahmen notwendig.

Instrumente zur Unterstützung des Berufsbildungssystems

Berufsbildungssysteme müssen wichtige Akteure einbeziehen und Transparenz durch Information gewährleisten

Berufsbildungssysteme existieren nicht isoliert; ihre Wirksamkeit hängt vielmehr von ihren Verknüpfungen zum Arbeitsmarkt ab. Dies bedeutet, dass zwei Arten unterstützender Elemente gewährleistet sein müssen. Notwendig sind erstens Instrumente, mit denen wichtige Akteure in die Berufsbildung einbezogen werden können, insbesondere um den Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, darzulegen, über welche Kompetenzen ihre Mitarbeiter verfügen müssen, und mit anderen

Akteuren darüber zu verhandeln, wie diese Kompetenzen gesichert werden können. Zweitens sind Informationsinstrumente erforderlich, mit denen der Nutzen berufsbildender Programme analysiert, identifiziert und anerkannt werden kann. Bei diesen Informationsinstrumenten kann es sich um Qualifikationsrahmen, Beurteilungssysteme sowie Datenerhebungen und Forschungsarbeiten handeln.

Starke Institutionen sind erforderlich, um Arbeitgeber und Gewerkschaften ebenso wie die Interessen der Auszubildenden in die Berufsbildung einzubeziehen

Die Mitwirkung der Arbeitgeber und der Gewerkschaften ist notwendig, um sicherzustellen, dass Organisation und Inhalt von berufsbildenden Programmen den Anforderungen der Arbeitgeber, der Auszubildenden sowie der Wirtschaft insgesamt gerecht werden. Dazu bedarf es in der Regel einer Reihe miteinander vernetzter Institutionen auf nationaler, regionaler und Branchenebene, insbesondere um die Zusammenarbeit zwischen dem Berufsbildungssystem und den Arbeitgebern zu gewährleisten, wobei die Zuständigkeiten für die verschiedenen Elemente des Berufsbildungssystems klar festgelegt sein sollten.

Qualifikationsrahmen können für Berufsbildungssysteme nützlich sein, sie müssen jedoch mit anderen Maßnahmen verknüpft werden

Viele Länder arbeiten derzeit an der Umsetzung von Qualifikationsrahmen oder haben dies in jüngster Zeit getan. Solche Rahmen können im Prinzip die Transparenz von Berufsbildungssystemen erhöhen, so dass der Wert der verschiedenen Qualifikationen für Schülerinnen und Schüler, Arbeitgeber und sonstige Akteure klarer ersichtlich ist. Starke Qualifikationsrahmen dürften im Prinzip auch das lebenslange Lernen erleichtern und den Zugang zu höherer Bildung verbessern. Sie müssen aber durch eine starke Methodik für die Zuordnung der Qualifikationen zu verschiedenen Bildungsniveaus untermauert werden, die von wichtigen Akteuren unterstützt und durch ergänzende Maßnahmen zur Vereinheitlichung des Berufsbildungssystems und Verbesserung der Übergänge innerhalb des Bildungssystems flankiert wird. Die Umsetzung von Qualifikationsrahmen sollte daher am besten als Teil eines umfassenderen Konzepts für die Qualität und Kohärenz des Berufsbildungsangebots gesehen werden.

Eine standardisierte Beurteilung von Qualifikationen der beruflichen Bildung gewährleistet Konsistenz

Die Prüfung grundlegender allgemeiner Kenntnisse in den Schulen und die Nutzung der Ergebnisse solcher Prüfungen für die Beurteilung sowohl der Schülerinnen und Schüler als auch der Qualität des ihnen erteilten Unterrichts

sind heute Gegenstand intensiver Debatten. Die Prüfung berufsbezogener Kompetenzen erhielt bislang weniger Aufmerksamkeit, obwohl die Fragestellungen ähnlich sind. Standardisierte landesweite Prüfungen berufsbezogener Kompetenzen können dazu beitragen, die Konsistenz des *Spektrums* und des *Niveaus* der vermittelten Kompetenzen zu sichern, und gestatten es, Kompetenzen auf unterschiedliche Weise zu erwerben, was Innovation und Effizienz bei der Aneignung von Kompetenzen fördert und eine klare Grundlage für die Anerkennung früherer Lernerträge schafft.

*Bessere Daten, insbesondere zu den
Arbeitsmarktergebnissen der beruflichen
Bildung, sind unerlässlich*

Informationen stärken die Verknüpfungen zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Sie gestatten es den Schülerinnen und Schülern, ihren Weg durch die Bildungsprogramme in den Arbeitsmarkt zu gehen, geben Arbeitgebern die Möglichkeit zu beurteilen, was ihre Einstellungskandidaten in berufsbildenden Programmen gelernt haben, und versetzen Politikverantwortliche und Ausbildungseinrichtungen in die Lage, zu untersuchen, ob die Absolventen von beruflichen Bildungsprogrammen passende Arbeitsplätze finden. Bessere Informationen könnten durch einmalige Umfragen gewonnen werden, die unter Absolventen von Berufsbildungsprogrammen durchgeführt werden, um deren Arbeitsmarkterfolg zu beurteilen, oder durch die Beobachtung einzelner Alterskohorten auf ihrem Weg durch die Berufsbildung in den Arbeitsmarkt, um Laufbahntwicklungen aufzuzeichnen. Zusätzlich zu solchen Daten müssen auch die erforderlichen institutionellen Kapazitäten vorhanden sein, um die Daten analysieren und nutzen zu können, z.B. in nationalen Zentren zur Berufsbildungsforschung.

Politikempfehlungen

*Sicherung des richtigen Qualifikationsmix für
den Arbeitsmarkt*

1. Für über den Sekundarbereich hinausgehende berufsbildende Programme sollte eine Teilung der Kosten zwischen Staat, Arbeitgebern und Auszubildenden gewährleistet werden, die sich an dem Nutzen orientiert, der diesen verschiedenen Akteuren jeweils aus den Programmen erwächst.
2. Das Angebot an Ausbildungsplätzen sollte sowohl den Schülerpräferenzen als auch dem Arbeitgeberbedarf gerecht werden. Dies sollte durch Angebote für die Ausbildung am Arbeitsplatz sowie durch Planungs- und Anreizmechanismen erreicht werden.
3. Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten in die Ausarbeitung der Lehrpläne einbezogen werden, und es sollte sichergestellt werden, dass

die vermittelten Kompetenzen den Anforderungen moderner Betriebe entsprechen.

4. Berufsbildungssysteme sollten junge Menschen mit den allgemeinen, übertragbaren Kompetenzen ausstatten, die zur Förderung beruflicher Mobilität und lebenslangen Lernens notwendig sind, ebenso wie mit den erforderlichen berufsbezogenen Fertigkeiten, die den unmittelbaren Bedarf der Arbeitgeber decken.
5. Es sollte sichergestellt werden, dass alle Berufsbildungsteilnehmer über ausreichende Rechen-, Schreib- und Lesekompetenzen verfügen, um für lebenslanges Lernen gerüstet zu sein und sich beruflich weiterentwickeln zu können. Schwachstellen in diesem Bereich müssen identifiziert und behoben werden.

*Reform der Berufsberatung zur Gewährleistung
wirkungsvoller Beratung für alle*

1. Ein kohärentes Berufsbild des Berufsberaters sollte entwickelt werden, das von der psychologischen Beratung unabhängig ist und eine gute Kenntnis der Arbeitsmärkte voraussetzt.
2. Es sollten ausreichende Ressourcen für eine „proaktive“ Bildungs- und Berufsberatung bereitgestellt werden.
3. Die Unabhängigkeit der Berufsberatungskräfte sollte gewährleistet sein, um eine objektive Beratung zu fördern.
4. Es sollten gute Informationsquellen über Berufe und Bildungsgänge bereitgestellt werden.
5. Durch Partnerschaften mit den Arbeitgebern sollte ein umfassender Rahmen für die Berufsberatung geschaffen werden.
6. Eine angemessene Evaluierung von Berufsberatungsinitiativen sollte gewährleistet werden.

*Gewährleistung der richtigen Kombination an
betrieblicher Erfahrung und pädagogischen
sowie sonstigen Kompetenzen bei Lehrkräften
und Ausbildern*

1. Es sollte sichergestellt werden, dass Berufsbildungseinrichtungen über genügend Lehrkräfte und Ausbilder verfügen und dass diese mit den Anforderungen moderner Betriebe vertraut sind. Hierzu sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Förderung von Teilzeitarbeit, damit in Berufsbildungseinrichtungen beschäftigte Ausbilder nebenher einer betrieblichen Tätigkeit nachgehen können.
 - Flexibilisierung der Stellenbesetzung und Erleichterung der Einstellung von Personen mit betrieblicher Erfahrung durch wirkungsvolle Vorbereitung.
2. Die Ausbilder, einschließlich der Vorgesetzten, von Praktikanten und Auszubildenden sollten eine bedarfsgerechte pädagogische und sonstige Schulung erhalten, wobei der Grad dieser Vorbereitung auf die Art der in den Betrieben angebotenen Lernerfahrung abgestimmt werden sollte.
 3. Austauschprogramme sowie Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen sollten gefördert werden, damit Lehrkräfte und Ausbilder an berufsbildenden Einrichtungen Zeit in Betrieben verbringen können, um ihre Kenntnisse auf den neuesten Stand zu bringen, und in Betrieben beschäftigte Ausbilder zeitweise in Berufsbildungseinrichtungen tätig werden können, um ihre pädagogischen Kompetenzen zu verbessern.

Optimale Nutzung des Lernens am Arbeitsplatz

1. In der beruflichen Erstausbildung sollte Lernen am Arbeitsplatz großen Raum einnehmen.
2. Es sollte sichergestellt werden, dass der Rahmen für das Lernen am Arbeitsplatz die Teilnahme sowohl der Arbeitgeber als auch der Schülerinnen und Schüler fördert.
3. Durch ein wirkungsvolles Qualitätssicherungssystem und klare vertragliche Vereinbarungen für Berufsausbildungen muss dafür gesorgt werden, dass das Lernen am Arbeitsplatz hohen Qualitätsanforderungen gerecht wird.
4. In Bereichen, in denen ein anderes Lernumfeld wirkungsvoller ist, sollte das Lernen am Arbeitsplatz durch andere Formen des Lernens ergänzt werden (z.B. durch Ausbildungswerkstätten in Schulen); dies gilt besonders dann, wenn die Möglichkeit des Lernens am Arbeitsplatz nicht gegeben ist.
5. Im derzeitigen Kontext müssen wirkungsvolle Antworten auf den Wirtschaftsabschwung entwickelt werden, um das Lernen am Arbeitsplatz zu fördern und der gestiegenen Nachfrage nach Vollzeitberufsausbildungen nachzukommen.

*Unterstützung des Berufsbildungssystems durch
Instrumente zur Förderung der Mitwirkung
wichtiger Akteure und transparenzsteigernde
Informationen*

1. Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten in den Prozess der Gestaltung der Berufsbildungspolitik und des Berufsbildungsangebots einbezogen werden, und es sollten entsprechende Mechanismen entwickelt werden, um dies zu fördern.
2. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Qualifikationsrahmen sollten Arbeitgeber, Gewerkschaften und sonstige wichtige Akteure systematisch einbezogen werden. Zur Unterstützung der Qualifikationsrahmen sollte die Qualitätssicherung im gesamten Berufsbildungssystem gestärkt werden.
3. Es sollten standardisierte nationale Evaluierungsrahmen eingeführt werden, um die Qualität und Konsistenz des Berufsbildungsangebots zu sichern.
4. Die Datenbasis über die Arbeitsmarktergebnisse beruflicher Bildungsgänge sollte verbessert und die nötigen institutionellen Kapazitäten für die Analyse und Verbreitung dieser Daten sollten zur Verfügung gestellt werden.