

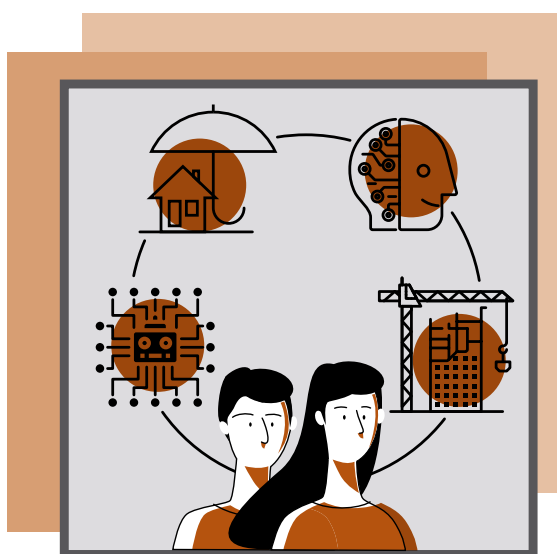


Internationale
Arbeitsorganisation

100
1919-2019

Bericht IV (1)

Ein Rahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung



Internationale
Arbeitskonferenz

110. Tagung 2021

ACHTUNG

Dieser Bericht enthält einen Fragebogen, der gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz von den Regierungen nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu beantworten ist. **Die Antworten auf diesen Fragebogen müssen bis spätestens 30. April 2020 beim Amt eingehen.** Sie bilden die Grundlage des Hintergrundberichts für die Aussprache der IAK.

Internationale Arbeitskonferenz, 110. Tagung, 2021

Bericht IV(1)

Ein Rahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung

Vierter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt, Genf

ISBN 978-92-2-031404-3 (print)
ISBN 978-92-2-031406-7 (web pdf)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2019

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Informationen über Veröffentlichungen und digitale Produkte des IAA finden Sie unter: www.ilo.org/publns.

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Einleitung	1
Kontext.....	1
Zweck und Aufbau dieses Berichts	3
Anweisungen für den Fragebogen	4
Kapitel 1. Verständnis der Lehrlingsausbildung und anderer Formen des arbeitsbasierten Lernens.....	5
1.1. Das Konzept der Lehrlingsausbildung	5
1.2. Eine hochwertige Lehrlingsausbildung	7
1.3. Nutzen einer hochwertigen Lehrlingsausbildung	9
1.3.1. Erleichterung von Übergängen in Beschäftigung	9
1.3.2. Abstimmung des Qualifikationsangebots auf die sich rasch wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarkts.....	10
1.3.3. Steigerung der Produktivität und Förderung nachhaltiger Unternehmen	10
1.3.4. Förderung einer kostenwirksamen Durchführung der beruflichen Aus- und Weiterbildung	11
1.3.5. Förderung einer Koordinierung zwischen der Bildungs- und der Arbeitswelt.....	16
1.4. Berufsausbildungsvorbereitung	16
1.5. Andere Formen des arbeitsbasierten Lernens.....	17
Kapitel 2. Internationale und regionale Rahmenwerke für die Lehrlingsausbildung....	19
2.1. Internationale Arbeitsnormen und Entschließungen der Internationalen Arbeitskonferenz	19
2.1.1. Die Empfehlung (Nr. 60) betreffend das Lehrlingswesen, 1939	19
2.1.2. Die Empfehlung (Nr. 117) betreffend die berufliche Ausbildung, 1962	19
2.1.3. Das Übereinkommen (Nr. 142) ber die Erschließung des Arbeitskrftepentials, 1975, und die Empfehlung (Nr. 150) betreffend die Erschließung des Arbeitskrftepentials, 1975	22
2.1.4. Andere IAO-Normen mit konkretem Bezug zur Lehrlingsausbildung .	22
2.1.5. IAO-Normen mit indirektem Bezug zur Lehrlingsausbildung	23
2.1.6. Sonstige IAO-Normen und ihre Geltung für die Lehrlingsausbildung .	25
2.1.7. Entschließungen der Internationalen Arbeitskonferenz	26

2.2.	Empfehlung und Initiative der UNESCO	27
2.3.	Initiative der G20	28
2.4.	Gemeinsame Erklärung der L20 und der B20 zu wesentlichen Elementen einer hochwertigen Lehrlingsausbildung	28
2.5.	Regionale Rahmenwerke	29
Kapitel 3.	Nationale Rahmenwerke zur Regulierung der Lehrlingsausbildung	31
3.1.	Art und Umfang der Regulierung	31
3.2.	Regulierungsbehörden	33
3.2.1.	Nationale und branchenspezifische Behörden	33
3.2.2.	Beteiligung der Sozialpartner	34
3.3.	Der Ausbildungsvertrag	36
3.4.	Berufsspezifische Standards	38
3.4.1.	Anerkennung von Berufen als geeignet für eine Lehrlingsausbildung	38
3.4.2.	Bewertung des Qualifikationsbedarfs und Entwicklung von Programmen zur Lehrlingsausbildung	39
3.4.3.	Alter, Bildungsabschlüsse und frühere Lernerfahrungen als Zulassungsvoraussetzungen	41
3.4.4.	Verhältnis Auszubildende – Arbeitnehmer	42
3.4.5.	Mindest- und Höchstdauer	42
3.4.6.	Verhältnis Lernen am Arbeitsplatz – Lernen außerhalb des Arbeitsplatzes	43
3.4.7.	Berufs- und Laufbahnberatung	43
3.4.8.	Betreuung und Beaufsichtigung von Auszubildenden	44
3.4.9.	Lernergebnisse, Lehrpläne, Bewertung und Zertifizierung	44
3.4.10.	Anerkennung von Qualifikationen und Zugang zu einer weiterführenden allgemeinen und beruflichen Bildung	45
3.5.	Finanzierung und Anreize	46
3.6.	Rechte und Schutzvorkehrungen für Auszubildende am Arbeitsplatz	47
3.6.1.	Rechtlicher Status von Auszubildenden	47
3.6.2.	Vergütung	47
3.6.3.	Arbeitszeiten	48
3.6.4.	Jahresurlaub und Feiertage	49
3.6.5.	Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung	49
3.6.6.	Arbeitsschutz	50
3.6.7.	Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten	50
3.6.8.	Andere Formen des Sozialschutzes	51
3.6.9.	Beendigung von Ausbildungsverhältnissen	51
3.6.10.	Streitbeilegung	52
3.6.11.	Wechsel des Ausbildungsbetriebs und Mobilität von Auszubildenden	52
3.7.	Bedingungen für die Bereitstellung oder Unterstützung einer Lehrlingsausbildung	53
3.7.1.	Betriebe, die eine Ausbildung am Arbeitsplatz bereitstellen	53
3.7.2.	Betriebliche Ausbilder	54

3.7.3.	Vermittler, die Unterstützungsdienste für die Lehrlingsausbildung anbieten	55
3.8.	Überwachung und Evaluierung	55
Kapitel 4.	Herausforderungen bei der Durchführung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung	57
4.1.	Unzulängliche Wahrnehmung durch die Gesellschaft und begrenzte Möglichkeiten des Zugangs zur Hochschulbildung	57
4.2.	Ungleichheiten beim Zugang	58
4.2.1.	Geschlechterfragen	58
4.2.2.	Menschen mit Behinderungen	58
4.2.3.	Migranten, Flüchtlinge sowie Binnen- und Zwangsvertriebene	59
4.2.4.	Ältere Menschen	59
4.2.5.	Sonstige Gruppen	59
4.3.	Geringe Prävalenz der Lehrlingsausbildung	60
4.4.	Herausforderungen in der informellen Wirtschaft	63
4.5.	Anpassung der Lehrlingsausbildung an die Zwecke der digitalen Wirtschaft ..	63
4.6.	Neue Formen der Arbeit	64
Kapitel 5.	Strategien zur Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung	65
5.1.	Schaffung eines günstigen Umfelds für eine hochwertige Lehrlingsausbildung	65
5.2.	Entwicklung eines robusten Regulierungsrahmens	66
5.3.	Steigerung der Attraktivität der Lehrlingsausbildung für Betriebe, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen	67
5.4.	Steigerung der Attraktivität der Lehrlingsausbildung für Jugendliche	67
5.5.	Förderung von Inklusivität in der Lehrlingsausbildung	68
5.6.	Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung in der informellen Wirtschaft	69
5.7.	Anerkennung früherer Lernerfahrungen	70
5.8.	Stärkung der internationalen Zusammenarbeit	71
Kapitel 6.	Praktika	73
6.1.	Regulierungsrahmen	73
6.1.1.	Internationale und regionale Normen	73
6.1.2.	Regulierung auf nationaler Ebene	74
6.2.	Nutzen und Herausforderungen	77
Kapitel 7.	Auf dem Weg zu einer oder mehreren neuen internationalen Arbeitsnormen zum Thema Lehrlingsausbildung	79
7.1.	Die Notwendigkeit einer neuen Arbeitsnorm oder neuer internationaler Arbeitsnormen	79
7.2.	Geltungsbereich und Definitionen	80
7.3.	Noch zu klärende Aspekte und Grad der Verbindlichkeit	81
	Fragebogen zu einem Rahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung	83
	Literaturverzeichnis	109

Einleitung

Kontext

1. Das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche in aller Welt stellen gravierende Herausforderungen dar. Die globale Arbeitslosenquote bei Jugendlichen ist nahezu dreimal höher als bei Erwachsenen (IAA, 2018c).
2. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben Regierungen und Entscheidungsträger auf allen Ebenen eine Reihe aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Programme entwickelt, deren Schwerpunkt darauf liegt, die Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher zu verbessern und Anreize für Betriebe zur Einstellung Jugendlicher zu schaffen (O'Higgins, 2017). Zunehmend wird anerkannt, dass die Lehrlingsausbildung eine zentrale Rolle dabei spielen kann, Jugendliche zum Erwerb der einschlägigen Kompetenzen¹ zu befähigen und so ihren Übergang von der Bildungs- in die Arbeitswelt zu erleichtern. In ihrer modernen Form verbindet die Lehrlingsausbildung in der Regel eine systematische und langfristige Ausbildung am Arbeitsplatz mit schulischem Unterricht, um Auszubildenden den Erwerb aller für einen bestimmten Beruf erforderlichen Kompetenzen zu ermöglichen.
3. Auf ihrer 103. Tagung (2014) nahm die Internationale Arbeitskonferenz eine Entschließung und Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung an, in denen das Internationale Arbeitsamt unter anderem aufgefordert wurde, „Wissensgrundlagen [zu] erstellen und Beratung [zu] erteilen zu effektiven Systemen für lebenslanges Lernen und Lehrlingsausbildungssysteme guter Qualität“. ² Um der Aufforderung nachzukommen, hat das Amt das IAO-Toolkit für eine hochwertige Lehrlingsausbildung entwickelt, das Politiker und Praktiker bei der Verbesserung der Gestaltung und Umsetzung von Systemen und Programmen für die Lehrlingsausbildung unterstützt, Kapazitätsaufbauprogramme für die Mitgliedsgruppen organisiert und technische Hilfe für die Mitgliedstaaten bereitstellt (IAA, 2017a und IAA, erscheint demnächst). Zuletzt wies die Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit darauf hin, dass „[i]n Bezug darauf, jungen Menschen eine hochwertige Berufsausbildung und einen ersten Arbeitsplatz zu bieten, der [...] Privatwirtschaft eine besondere Rolle zu[kommt]“ (IAA, 2019a, S. 32).
4. Abgesehen davon, dass eine hochwertige Lehrlingsausbildung eine Lösung für Jugendarbeitslosigkeit bietet, kann sie Stellensuchenden und Arbeitnehmern aller Altersgruppen zugutekommen, die infolge von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt oder bei den Stellenanforderungen eine Umschulung oder Höherqualifizierung benötigen. Wie die

¹ Der Begriff „Kompetenzen“ wird in Abs. 2 b) der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, definiert als „das Wissen, die Fähigkeiten und die Kenntnisse, die in einem bestimmten Kontext angewandt und beherrscht werden“.

² [Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung](#), Abs. 14 D. e).

Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit hervorhob, wird die mit Arbeitsmarktübergängen verbundene Herausforderung durch die derzeitigen globalen Umbrüche – technologischer Fortschritt, Globalisierung, demografische Verschiebungen, Migration und Umstellung auf ein emissionsarmes Wirtschaften – noch verschärft. Da eine hochwertige Lehrlingsausbildung potenziell geeignet ist, Menschen mit den einschlägigen Kompetenzen für die Bewältigung der Herausforderungen in der Arbeitswelt im gesamten Lebensverlauf auszustatten, wird sie als wichtiges Element des Systems des lebenslangen Lernens angesehen. Die Bedeutung des lebenslangen Lernens wird in der von der Konferenz auf ihrer 108. Tagung (Juni 2019) angenommenen Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“) hervorgehoben, in der „effektives lebenslanges Lernen und eine qualitativ hochwertige Bildung für alle“ gefordert werden.³ Eine hochwertige Lehrlingsausbildung kann potenziell auch die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen steigern.⁴

5. Ein Blick rund um den Globus lässt erkennen, dass sich immer mehr Länder gezielt mit der Entwicklung oder Verbesserung der Systeme und Programme für die Lehrlingsausbildung befassen. Diese Bemühungen äußern sich in vielfacher Form. So haben die Länder unter anderem die Gesetzgebung geändert, bestehende Ausbildungsprogramme überprüft, ausgeweitet oder neu gestaltet und ihr effizientes Funktionieren durch neue Finanzierungsmechanismen gesichert, die Verwaltungsstrukturen neu organisiert, die Lernergebnisse und Lehrpläne überprüft und überarbeitet und Werbekampagnen auf den Weg gebracht.⁵

6. Parallel zu dem gestiegenen Interesse an der Lehrlingsausbildung haben andere Formen des arbeitsbasierten Lernens an Bedeutung gewonnen, ob als formale Komponente allgemeiner Bildungsgänge, im Rahmen aktiver Arbeitsmarktprogramme zur Unterstützung von Erwerbslosen oder als von Betrieben oder gemeinnützigen Organisationen angebotene Praktika. Derartige Programme haben allgemein den Ruf, dass sie die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Teilnehmer verbessern. Wie in Abschnitt 6.2 dargelegt wird, kann das Ausmaß dieses Effekts allerdings von der Form der Programme abhängen, und zugleich gibt es auch Bedenken hinsichtlich der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen unbezahlter oder schlecht vergüteter Praktika.

7. Wichtig ist natürlich auch, dass die Förderung der Lehrlingsausbildung und anderer Formen des arbeitsbasierten Lernens mit den Bemühungen um die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, dem Kernziel der IAO, vereinbar ist. In ihren Schlussfolgerungen von 2012 „Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln“, die in Abschnitt 2.1.7 eingehender behandelt werden, verwies die Konferenz auf die Gefahr, dass diese Regelungen „als ein Mittel genutzt werden, um billige Arbeitskräfte zu beschaffen“. Daher ergeht in den Schlussfolgerungen die Aufforderung an die Regierungen, Lehrlingsausbildungsverhältnisse, Praktika und andere Systeme zum Erwerb von Arbeits-

³ Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, Teil III A. ii).

⁴ Für die Zwecke dieses Berichts wird „Betrieb“ als Unternehmen, Geschäft, Wirtschaftseinheit oder Organisation öffentlicher oder privater Art definiert.

⁵ Dies erfolgte beispielsweise in Afrika (Algerien, Benin, Burkina Faso, Ghana, Kenia, Marokko, Namibia, Sambia, Südafrika, Tunesien, Uganda und Vereinigte Republik Tansania), Amerika (Bahamas, Brasilien, Chile, Costa Rica, Jamaika, Kolumbien, Mexiko, Peru, Trinidad und Tobago und Vereinigte Staaten), den Arabischen Staaten (Jordanien), in Asien und im Pazifischen Raum (Australien, Bangladesch, Indien, Indonesien, Kambodscha, Republik Korea, Myanmar und Neuseeland) und in Europa (französischsprachige Gemeinschaft Belgiens, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Rumänien, Schweiz, Spanien und Vereinigtes Königreich).

erfahrung zu regulieren und zu überwachen, „um sicherzustellen, dass sie eine echte Lernerfahrung ermöglichen und nicht dazu dienen, reguläre Arbeitskräfte zu ersetzen“. ⁶

8. Die IAO hat bereits zuvor Instrumente angenommen, die Normen für die Regelung der Lehrlingsausbildung vorschreiben. Allerdings wurde das jüngste dieser Instrumente, die Empfehlung (Nr. 117) betreffend die berufliche Ausbildung, 1962, durch das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und die Empfehlung (Nr. 150) betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, ersetzt. Die Empfehlung (Nr. 150) wurde ihrerseits durch die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, ersetzt. Im Übereinkommen Nr. 142 und in der Empfehlung Nr. 195 wird die berufliche Bildung vor dem allgemeinen Hintergrund der Entwicklung der Humanressourcen betrachtet und anerkannt, wie wichtig es ist, Möglichkeiten für das lebenslange Lernen bereitzustellen. Auf die Lehrlingsausbildung wird in den Instrumenten jedoch nicht ausdrücklich eingegangen. Die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus der IAO, die im Rahmen der Normeninitiative des Generaldirektors eingesetzt wurde, kam zu dem Schluss, dass das Fehlen von Bestimmungen zur Berufsausbildung in Instrumenten, die als aktuelle Normen gelten, eine normative Lücke darstellt, die thematisiert werden sollte (IAA, 2017b).

9. Dementsprechend erörterte der Verwaltungsrat der IAO einen Vorschlag zur Annahme eines neuen Rechtsinstruments bzw. mehrerer neuer Rechtsinstrumente zur Lehrlingsausbildung. Auf seiner 334. Tagung im Oktober–November 2018 ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, einen Normensetzungsgegenstand zur Lehrlingsausbildung auf die Tagesordnung der 110. Tagung (2021) der Internationalen Arbeitskonferenz zu setzen (IAA, 2018b, Absatz 42b)).

Zweck und Aufbau dieses Berichts

10. Ziel dieses Berichts ist es, die erste Beratung der Konferenz über die Lehrlingsausbildung zu erleichtern, die auf der 110. Tagung der Konferenz stattfinden soll. Er enthält eine Zusammenstellung, Analyse und Präsentation von Informationen zum Stand von Recht und Praxis in Bezug auf die Systeme der Lehrlingsausbildung in Ländern in aller Welt.

11. Im Anschluss an die Einleitung wird in **Kapitel 1** das Konzept der Lehrlingsausbildung betrachtet und untersucht, wie es im internationalen, regionalen und nationalen Kontext definiert wird. Zudem wird das von der IAO geförderte Konzept einer hochwertigen Lehrlingsausbildung vorgestellt und ihr potenzieller Nutzen für verschiedene Akteure beleuchtet. Darüber hinaus wird das Konzept der Berufsausbildungsvorbereitung erörtert und auf andere Formen des arbeitsbasierten Lernens, darunter Praktika, eingegangen. In **Kapitel 2** wird zunächst die Behandlung der Lehrlingsausbildung in internationalen Arbeitsnormen geschildert und anschließend eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Rahmenwerke, Empfehlungen und Initiativen für die Lehrlingsausbildung bei internationalen oder regionalen Organisationen gegeben. **Kapitel 3** bietet einen detaillierten Überblick über die nationalen Rechtsvorschriften, Politikkonzepte und Rahmenwerke zur Regelung der Lehrlingsausbildung. In **Kapitel 4** werden einige der Herausforderungen erkundet, vor die die Länder bei der Umsetzung von Systemen der Lehrlingsausbildung gestellt sind. In **Kapitel 5** werden Strategien zur Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung diskutiert, darunter die Frage, wie sie attraktiver gestaltet werden können, insbesondere für Jugendliche und Betriebe. **Kapitel 6** bietet einen Überblick über

⁶ Schlussfolgerungen *Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln*, Abs. 24 und Abs. 26 e).

den Regelungsrahmen für Praktika sowie die damit verbundenen Vorteile und Herausforderungen. Anschließend wird in **Kapitel 7** die Grundlage für eine neue bzw. mehrere neue internationale Arbeitsnormen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung geschaffen. Konkret wird untersucht, welchen Zweck und Mehrwert die Annahme eines neuen Instruments bzw. mehrerer neuer Instrumente zur Lehrlingsausbildung hat, welcher Umfang und Geltungsbereich dafür vorzusehen sind und welche Fragen darin behandelt werden sollen.

12. Der Bericht schließt mit einem Fragebogen, der dazu dient, die Meinungen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO zum Wert, Umfang und Inhalt einer neuen Norm bzw. neuer Normen in diesem Bereich einzuholen.

Anweisungen für den Fragebogen

13. Bei der Prüfung von Vorschlägen zu einer Norm bzw. mehreren Normen für die Lehrlingsausbildung wird die Konferenz das in Absatz 5.1.4 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats und Artikel 39 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz festgelegte Verfahren der zweimaligen Beratung anwenden. Im Einklang mit Artikel 39 hat das Amt diesen Bericht und den Fragebogen für die Zwecke der ersten Beratung der Konferenz im Jahr 2021 erstellt. Beim Ausfüllen des Fragebogens sollten die Regierungen Artikel 39(1) beachten, in dem sie ersucht werden, „die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu befragen, bevor sie ihre Antworten endgültig fertigstellen“. Die Ergebnisse dieser Befragungen sollten in den Antworten der Regierungen zum Ausdruck kommen. Die Regierungen werden gebeten, in ihren Antworten anzugeben, welche Verbände befragt wurden. Die Frist für den Eingang der Antworten auf den Fragebogen beim Amt wurde auf den 30. April 2020 festgesetzt.

14. Die Regierungen können dem Amt zusammen mit dem Fragebogen auch Kopien der einschlägigen Gesetze, Leitlinien, Initiativen und sonstiger sachdienlicher Unterlagen übermitteln, die die Lehrlingsausbildung oder Praktika betreffen.

Kapitel 1

Verständnis der Lehrlingsausbildung und anderer Formen des arbeitsbasierten Lernens

15. In diesem Kapitel wird das Konzept der Lehrlingsausbildung betrachtet und untersucht, wie es auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene definiert und verstanden wird. Zudem wird das von der IAO geförderte Konzept einer hochwertigen Lehrlingsausbildung vorgestellt und ihr potenzieller Nutzen für verschiedene Akteure beleuchtet. Darüber hinaus wird das Konzept der Berufsausbildungsvorbereitung erörtert und auf andere Formen des arbeitsbasierten Lernens, darunter Praktika, sowie auf den Unterschied zwischen Lehrlingsausbildung und Praktika eingegangen.

1.1. Das Konzept der Lehrlingsausbildung

16. Die Vorstellung von einem Lehrling, der im Dienste eines erfahrenen Praktikers (traditionell auch „Meister“ genannt) einen Beruf oder ein Handwerk erlernt, ist viele Jahrhunderte alt (Westermann, 1914). In vorindustrieller Zeit war die Lehre „ein Ausbildungssystem, in dem junge Männer – und weitaus seltener junge Frauen – für einen längeren Zeitraum, in der Regel mehrere Jahre, Verträge mit etablierten Handwerkern und Kaufleuten eingingen, um für sie zu arbeiten und im Gegenzug in einem Handwerk oder Kaufgewerbe unterwiesen zu werden“ (Wallis, 2008, S. 834).

17. In jüngeren Jahren hat sich die Lehrlingsausbildung in vielen Ländern zu Bildungsgängen entwickelt, die formalen Teilzeitunterricht mit einer Ausbildung und praktischer Erfahrung am Arbeitsplatz verknüpfen und zu einem extern anerkannten Berufsabschluss führen (Ryan, 2012, S. 405). Darin kommt ein dualistisches Ideal zum Ausdruck: die Synthese von Theorie und Praxis zum einen und von Unterrichtsraum und Arbeitsplatz zum anderen (ebd., S. 404).

18. In vielen Ländern, insbesondere in Ländern mit einem umfangreichen informellen Sektor, wird die Lehrlingsausbildung teilweise noch immer nach alter Tradition durchgeführt.⁷ In diesen Systemen bestehen weiter herkömmliche Lernformen, bei denen Fähigkeiten von Eltern an ihre Kinder oder zwischen nahen Mitgliedern der Familie oder des Klans weitergegeben werden (IAA, 2011, S. 1). Selbst dann können sich diese Systeme so entwickelt haben, dass sie Auszubildenden außerhalb der Familie oder Sippe offenstehen (ebd.). Sie werden in der Regel als traditionelle oder informelle Lehrlingsausbildung bezeichnet.

⁷ Nach Abs. 2 a) der Empfehlung Nr. 204 betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, bezieht sich der Begriff „informelle Wirtschaft“ auf „alle Wirtschaftstätigkeiten von Erwerbstätigen und Wirtschaftseinheiten, die – in Gesetz oder Praxis – von förmlichen Regelungen nicht oder unzureichend erfasst werden“.

19. In der mittlerweile ersetzten IAO-Empfehlung Nr. 117 wurde „Lehrlingswesen“ definiert als „[j]ede planmäßige langfristige Ausbildung für einen anerkannten Beruf, die im Wesentlichen in einem Betrieb oder unter der Aufsicht eines selbständigen Handwerkers vermittelt wird [und] durch einen schriftlichen Lehrvertrag geregelt werden und bestimmten Normen unterliegen [sollte]“. Zudem wird in der Empfehlung indirekt auf das Modell der dualen Ausbildung Bezug genommen, indem auf die Notwendigkeit eines Verzeichnisses „der theoretischen und fachbezogenen Unterrichtsfächer“ hingewiesen und Freistellung von der Arbeit „zum Zweck des Besuchs einer Ausbildungsanstalt“ gefordert wird.

20. In der Empfehlung des Rates der Europäischen Union (EU) vom 15. März 2018 zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung⁸ werden Lehrlingsausbildungen als Systeme der formalen Berufsbildung definiert, die:

- ❑ das Lernen in Bildungs- oder Ausbildungseinrichtungen mit solidem arbeitsbasiertem Lernen in einem Unternehmen und an anderen Arbeitsstätten kombinieren;
- ❑ zu national anerkannten Qualifikationen führen;
- ❑ auf einer Vereinbarung beruhen, in der die Rechte und Pflichten des Auszubildenden, des Arbeitgebers und gegebenenfalls der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung festgelegt sind; und
- ❑ die vorsehen, dass der Auszubildende bezahlt oder auf andere Weise für die berufspraktische Komponente entschädigt wird.

21. Wie aus einer Bestandsaufnahme und Analyse der IAO hervorgeht, gibt es keine einheitliche, standardisierte Definition der Lehrlingsausbildung, die länderübergreifend verwendet wird (IAA, 2017a, S. 4). Im Folgenden werden einige konkrete Beispiele für die Definition von „Lehrlingsausbildung“ in der Gesetzgebung verschiedener Länder angeführt:

- ❑ **Brasilien** – „die schriftlich und für eine befristete Dauer von höchstens zwei Jahren abgeschlossene besondere Arbeitsvereinbarung, in der sich der Arbeitgeber verpflichtet, Teilnehmern einer Lehrlingsausbildung eine methodisch fundierte und mit ihrer körperlichen, seelischen und sittlichen Entwicklung vereinbare berufliche Bildung zu vermitteln“;⁹
- ❑ **Kanada (Quebec)** – „eine Methode der beruflichen Bildung, deren Programm zur Qualifizierung eines Auszubildenden gedacht ist und einen praktischen Ausbildungsabschnitt bei einem Arbeitgeber sowie allgemein Unterricht in einschlägigen berufsbezogenen Fächern umfasst“;¹⁰
- ❑ **Ägypten** – „Berufsausbildung bedeutet, den Auszubildenden ... mit den Arbeitgebern zum Erlernen eines bestimmten Berufs während eines konkreten Zeitraums gemäß einer zwischen dem Arbeitnehmer oder seinem Vormund und dem Arbeitgeber zu diesem Zweck zu schließenden Vereinbarung zusammenzubringen“;¹¹

⁸ *Empfehlung des Rates vom 15. März 2018 zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung*, 2018/C 153/01.

⁹ Konsolidierung des Arbeitsrechts, Art. 428 (Definition von „Ausbildungsvertrag“).

¹⁰ Gesetz über die berufliche Ausbildung und Qualifizierung von Arbeitnehmern 2007, Abschnitt 1 c) (Definition von „Berufsausbildung“).

¹¹ Dekret Nr. 175 von 2003 über die Vorschriften und Verfahren zur Regelung der Berufsausbildung, Art. 1.

- ❑ **Frankreich** – „Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Auszubildenden neben der Zahlung eines Gehalts eine vollständige Berufsausbildung zu bieten, die zum Teil im Betrieb, zum Teil in einem Berufsausbildungszentrum oder in unter dem Dach einer staatlichen Bildungseinrichtung bestehenden Ausbildungseinheit stattfindet.“¹²
- ❑ **Deutschland** – Eine Lehrlingsausbildung ist dazu gedacht, „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln“;¹³
- ❑ **Indien** – „Lehrlingsausbildung“ bezeichnet einen Ausbildungsgang in einer Branche oder einem Betrieb, der entsprechend einem Ausbildungsvertrag und unter vorgeschriebenen Bedingungen absolviert wird, die je nach Kategorien der Auszubildenden unterschiedlich sein können“;¹⁴
- ❑ **Indonesien** – „Bestandteil eines Berufsausbildungssystems, das eine Ausbildung in einer entsprechenden Einrichtung mit einer Tätigkeit verbindet, die bei der Produktion von Waren und/oder Dienstleistungen in einem Unternehmen unter der unmittelbaren Anleitung und Aufsicht eines Ausbilders oder erfahreneren Arbeiternehmers/Arbeiters ausgeübt wird und dem Erlernen eines bestimmten Berufs oder einer bestimmten Fertigkeit dient“;¹⁵
- ❑ **Südafrika** – „Eine moderne Lehrlingsausbildung ist eine Kombination aus einer Ausbildung am Arbeitsplatz und damit verbundenem schulischem Unterricht, bei der die Auszubildenden die praktischen und theoretischen Aspekte des jeweiligen Berufs erlernen. Am Ende ihrer Ausbildung müssen Auszubildende am Institut für die Entwicklung und Bewertung von Learnership-Programmen eine Fachprüfung ablegen, nach der sie bei Erfolg zertifiziert und als Handwerker in den jeweiligen Branchen im Sinne der geltenden Tarifvereinbarung anerkannt werden“;¹⁶
- ❑ **Vereinigte Republik Tansania** – „eine Form der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die eine Ausbildung am Arbeitsplatz und schulisches Lernen im Hinblick auf speziell festgelegte Kompetenzen und Arbeitsprozesse kombiniert“.¹⁷

1.2. Eine hochwertige Lehrlingsausbildung

22. In Anbetracht dessen, dass die Konzepte der Lehrlingsausbildung weltweit stark voneinander abweichen und ihre Qualität enorm schwankt, wird vorgeschlagen, dass für eine von der Konferenz anzunehmende neue internationale Arbeitsnorm eine weit gefasste Definition des Begriffs „Lehrlingsausbildung“ in Betracht gezogen wird, verbunden mit einer detaillierteren Darstellung der Elemente, die eine „hochwertige Lehrlingsausbildung“ ausmachen. Die Einführung des Konzepts einer hochwertigen Lehrlingsausbildung

¹² Arbeitsgesetzbuch, Art. L6221-1.

¹³ Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005.

¹⁴ Gesetz über die Lehrlingsausbildung, 1961, und Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Lehrlingsausbildung, 2014.

¹⁵ Gesetz Nr. 13 von 2003 über Arbeitskräfte, Art. 1(11) (Definition von „Lehrlingsausbildung“).

¹⁶ Ministerium für Arbeit, Republik Südafrika.

¹⁷ [Nationale Leitlinien für die Lehrlingsausbildung](#), Büro des Premierministers, Sep. 2017, S. v (Definition einer formalen Berufsausbildung).

ist entscheidend dafür, sicherzustellen, dass die Ausbildung effektiv und relevant für die Arbeitswelt ist und einen angemessenen Schutz und gute Arbeitsbedingungen bietet.

23. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung und der Herausforderungen, vor die viele Länder bei ihrer Umsetzung gestellt sind, nahm die Konferenz 2014 eine EntschlieÙung und Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung an, in denen das Amt aufgefordert wurde, „Wissensgrundlagen [zu] erstellen und Beratung [zu] erteilen zu effektiven Systemen für lebenslanges Lernen und Lehrlingsausbildungssysteme guter Qualität“. ¹⁸

24. Als Folgemaßnahme zur EntschlieÙung der Konferenz und im Einklang mit den Grundsätzen der Empfehlung Nr. 117 erstellte das Amt einen Leitfaden für politische Entscheidungsträger (Band 1 des IAO-Toolkits für eine hochwertige Lehrlingsausbildung) mit dem Ziel, die Mitgliedsgruppen verstärkt zur Entwicklung von Rechtsvorschriften und Systemen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung zu befähigen. Das Toolkit gibt einen Rahmen für eine hochwertige Berufsausbildung, der folgende wesentliche Merkmale aufweist (IAA, 2017a, S. 3-7):

- ein dreigliedriges Steuerungssystem;
- eine Vergütung;
- eine schriftliche Vereinbarung;
- Sozialversicherungsschutz;
- einen Rechtsrahmen;
- ein Lernprogramm;
- Lernphasen sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb des Arbeitsplatzes;
- eine formale Bewertung;
- einen anerkannten Abschluss.

25. Zudem bietet der Rahmen Orientierungshilfe bei der Entwicklung hochwertiger Systeme der Lehrlingsausbildung auf der Grundlage folgender sechs Bausteine:

- **solider Regulierungsrahmen:** eine hochwertige Lehrlingsausbildung erfordert einen soliden und stabilen Regulierungsrahmen, der die allgemeinen Bedingungen für die Gestaltung und Umsetzung der Systeme festlegt und menschenwürdige Arbeit für Auszubildende gewährleistet;
- **sinnvoller sozialer Dialog:** eine hochwertige Lehrlingsausbildung bildet eine Brücke für den Übergang von der Bildungs- in die Arbeitswelt auf der Grundlage eines sozialen Dialogs unter Beteiligung der Sozialpartner – der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände –, die am besten in der Lage sind, zu ermitteln, welche Qualifikationen derzeit und künftig auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden und wie sie bereitgestellt werden können;
- **klare Rollen und Verantwortlichkeiten:** eine hochwertige Lehrlingsausbildung gründet sich auf die Unterstützung und das Engagement zahlreicher Akteure, die sich über ihre Rollen und Verantwortlichkeiten im Klaren sein sollten und darüber hinaus ein gemeinsames Ziel verfolgen, wodurch systemweite Kohärenz gewährleistet wird;

¹⁸ Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung, a.a.O.

- ❑ **ausgewogene Finanzierung:** eine hochwertige Lehrlingsausbildung ist sowohl mit Kosten als auch mit Vorteilen für die Behörden, die Betriebe und die Auszubildenden selbst verbunden. Allgemein muss klares Einvernehmen darüber bestehen, dass die Kosten ausgewogen verteilt werden, um die langfristige Teilnahme aller Akteure zu sichern;
- ❑ **hohe Arbeitsmarktrelevanz:** eine hochwertige Lehrlingsausbildung bereitet Jugendliche darauf vor, einen Beruf auszuüben und sich am Erwerbsleben zu beteiligen. Daher sollten die Systeme einer hochwertigen Lehrlingsausbildung über wirksame Mechanismen zur Bewertung des derzeitigen und künftigen Qualifikationsbedarfs, zur Gestaltung und Umsetzung entsprechender Ausbildungsprogramme sowie zur Bewertung und Zertifizierung der von den Auszubildenden erworbenen Kompetenzen verfügen;
- ❑ **Inklusivität:** eine hochwertige Lehrlingsausbildung ist nicht allein für eine bestimmte soziale Gruppe gedacht. Wenn sie Chancen für alle eröffnen soll, müssen positive Maßnahmen getroffen werden, um die Vielfalt zu erhöhen, die Berichterstattung und Rechenschaftslegung zu verbessern, ein gewisses Maß an Flexibilität zu ermöglichen und die Beratung und Unterstützung zu verstärken.

1.3. Nutzen einer hochwertigen Lehrlingsausbildung

26. Eine hochwertige Lehrlingsausbildung kann verschiedenen Akteuren, insbesondere den Auszubildenden, den Betrieben und den Behörden, vielfältige Vorteile bieten (IAA, 2017a).

1.3.1. Erleichterung von Übergängen in Beschäftigung

27. Untersuchungen der Europäischen Kommission haben gezeigt, dass eine Lehrlingsausbildung durchweg zu positiven Beschäftigungsergebnissen führt. Im Durchschnitt sicherten sich 60 bis 70 Prozent (in einigen Fällen bis zu 90 Prozent) der Auszubildenden unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz, was eine Reihe von EU-Mitgliedstaaten veranlasst hat, ähnliche Systeme einzuführen (Europäische Kommission, 2013a, S. 9).

28. Darüber hinaus konnten Auszubildende im Vergleich zu Jugendlichen mit einer schulischen Berufsbildung besser auf sie abgestimmte Stellen finden, waren vor ihrer ersten Stelle für eine kürzere Dauer arbeitslos und verblieben länger auf der Stelle (Comyn und Brewer, 2018, S. 10).

29. In Brasilien ließ eine Folgenabschätzung zum Gesetz über die Lehrlingsausbildung erkennen, dass für Auszubildende kurz- und mittelfristig größere Chancen bestehen, eine nicht befristete Stelle in der formellen Wirtschaft zu finden und höhere Löhne zu verdienen, als für vergleichbare Personen, die nicht an einem derartigen Programm teilnahmen (Corseuil et al., 2014, zitiert in Fazio et al., 2016, S. 16).

30. In den Niederlanden war die Arbeitslosenquote bei den Absolventen der arbeitsbasierten Form der Ausbildung (berufsbegleitender Lehrweg) deutlich niedriger (3 Prozent) als bei der schulischen Form (berufsausbildender Lehrweg) (11 bis 30 Prozent) (Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, Regierung der Niederlande, 2014, S. 76).

1.3.2. Abstimmung des Qualifikationsangebots auf die sich rasch wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarkts

31. Technologischer Fortschritt, demografische Verschiebungen, Globalisierung, Migration und Klimawandel bewirken derzeit beispiellose Umwälzungen in der Arbeitswelt. Die damit einhergehenden Veränderungen in der Organisation von Arbeit haben Unternehmen und Arbeitnehmer in verschiedenen Branchen vor eine Reihe von Herausforderungen gestellt. Insbesondere führen diese Veränderungen dazu, dass in einigen Branchen neue Arbeitsplätze entstehen, in anderen dagegen zugleich Arbeitsplätze verloren gehen (IAA, 2019a).

32. Infolge des rasanten technologischen Fortschritts verändert sich der Qualifikationsbedarf schneller. In den meisten Ländern mangelt es den traditionellen Systemen der schulischen Berufsbildung an Flexibilität und Reaktionsvermögen, um mit den raschen Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt Schritt zu halten. Häufig hat sich der Qualifikationsbedarf bis zu dem Zeitpunkt, an dem Berufsbildungseinrichtungen den Qualifikationsbedarf bewertet, die Lehrpläne aktualisiert, die Anlagen modernisiert und die Lehrkräfte und Ausbilder höher qualifiziert haben, weiter verändert, was die Anpassungen überflüssig macht, während Betriebe im Fall der Lehrlingsausbildung eher über die neuesten Anlagen und qualifizierte Ausbilder verfügen und den aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarf am besten kennen. Bei der Lehrlingsausbildung ist daher eine Ausbildung unter Einsatz der neuesten Technologien möglich und wesentlich weniger Zeit für die Anpassung der Ausbildungsprogramme an den sich wandelnden Bedarf erforderlich (IAA, 2019c, S. 4).

1.3.3. Steigerung der Produktivität und Förderung nachhaltiger Unternehmen

33. Laut einem Bericht des IAA über Lateinamerika und die Karibik gibt es signifikante Erkenntnisse, die erklären können, warum die Unterschiede hinsichtlich des Produktivitätswachstums zwischen den Ländern in den meisten Fällen nicht auf formale Bildung zurückzuführen sind, sondern auf die am Arbeitsplatz erworbenen produktiven Kenntnisse und Fähigkeiten („Know-how“ oder „Learning by doing“) (IAA, 2017d, S. 32), die die ausschlaggebenden Merkmale der Lehrlingsausbildung sind.

34. Von Arbeitgebern wird die Lehrlingsausbildung allgemein positiv eingeschätzt. Aus einem Bericht der Interamerikanischen Entwicklungsbank geht hervor, dass über 80 Prozent der Arbeitgeber mit ihren Programmen der Lehrlingsausbildung zufrieden sind und über 60 Prozent infolge solcher Programme eine verbesserte Produktivität in ihren Unternehmen beobachten konnten (Fazio et al., 2016, S. 16). Im Vereinigten Königreich ist nach einer Studie des Centre for Economics and Business Research (2013) die Produktivität von Arbeitnehmern, die eine Lehrlingsausbildung abgeschlossen haben, im Durchschnitt um 214 Britische Pfund je Woche höher.

35. Eine Studie über kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Indien lässt erkennen, dass der mit der Bereitstellung einer Lehrlingsausbildung verbundene Nutzen die Kosten übersteigt, sofern die Auszubildenden übernommen werden (IAA, 2014). Nach Angaben des Arbeitsministeriums der Vereinigten Staaten sind Programme der Lehrlingsausbildung Bestandteil einer Personalstrategie, die es den Unternehmen ermöglicht, die Fluktuationsrate zu senken, die Produktivität zu steigern und die Anwerbungskosten zu senken, wenn sie Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung einstellen, was wiederum zur Förderung nachhaltiger Unternehmen beiträgt.

36. Zudem gehen aus den Programmen für Auszubildende hochqualifizierte Beschäftigte hervor, die für eine Produktion auf dem höchsten für den Beruf erforderlichen Quali-

fikationsniveau ausgebildet und zertifiziert sind, so die Erkenntnis des Arbeitsministeriums. Zugleich verfügen die Unternehmen über ein stabiles und zuverlässiges Angebot an qualifizierten Arbeitnehmern und können ihre Mitarbeiterbindung verbessern. Darüber hinaus verstärken die Programme den generationsübergreifenden Wissenstransfer. Schließlich erhöht sich aufgrund dessen, dass ein Schwerpunkt der Programme auf einer Unterweisung im Arbeitsschutz liegt, die Sicherheit am Arbeitsplatz, was die Kosten der Mitarbeiterentschädigung senken kann.¹⁹

37. Ein weiterer Vorteil besteht in der positiven Wirkung der Lehrlingsausbildung auf die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens. Gut ausgebildete Mitarbeiter verstehen die komplexen Produktionsprozesse eines Unternehmens eher und können daher eher Möglichkeiten für technologische Verbesserungen erkennen und umsetzen (Lerman, 2014, S. 14).

1.3.4. Förderung einer kostenwirksamen Durchführung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

38. Die Nettokosten der Lehrlingsausbildung sind deutlich geringer als die Kosten der Teilnahme an einem schulischen Ausbildungsgang. Aus einer von der französischen Agence Française de Développement (AFD) durchgeführten Studie zu den Kosten verschiedener Formen der Berufsbildung für das Friseurhandwerk in Burkina Faso ging klar hervor, dass die Lehrlingsausbildung nach dem dualen System im Vergleich zu einer Ausbildung, die an einer Ausbildungsstätte, ob mit oder ohne integriertes Betriebspraktikum, angeboten wird, kostengünstiger ist (siehe Übersicht 1).

Übersicht 1. Vergleich der jährlichen Ausbildungskosten am Ausbildungszentrum für Handwerksberufe (CAMA) – Burkina Faso

Art der Ausbildung	Dauer	Eingangsvoraussetzung	Kosten der Ausbildung (in CFA-Franc)
Lehrlingsausbildung oder duale Ausbildung Friseurhandwerk	Zwei Jahre	Grundstufe, Personen mit geringer oder ohne Schulbildung	35 000 (Personen mit Lese- und Rechtschreibkenntnissen) 50 000 (Personen ohne Lese- und Rechtschreibkenntnisse)
Präsenzausbildung Friseurhandwerk	Zwei Jahre	Mindestens letztes Jahr der Grundstufe	200 000
Präsenzausbildung Friseurhandwerk mit Praktika	Zwei Jahre	Viertes Jahr der Sekundarstufe	350 000

Quelle: Richard und Boubakar, 2010, zitiert in IAA, 2017a.

39. Die geringeren Kosten sind in erster Linie dadurch bedingt, dass den Berufsbildungseinrichtungen enorm hohe Gebäude- und Ausstattungskosten für die Bereitstellung einer praktischen Ausbildung entstehen. Zudem fallen solche Investitionen nicht nur einmalig an, da sich die der Arbeitsmarktbedarf rasch verändern kann und somit die Lehrpläne aktualisiert und die Anlagen modernisiert werden müssen. Bei der Lehrlingsausbildung

¹⁹ <https://www.dol.gov/apprenticeship/toolkit/toolkitfaq.htm#2a> [eingesehen am 28. Mai 2019].

dagegen sind die zur Vermittlung der Ausbildung benötigten Einrichtungen bereits in den Unternehmen vorhanden.

40. Allerdings ist auch die Lehrlingsausbildung mit Kosten verbunden, die allgemein von den Betrieben, Auszubildenden und Behörden getragen werden. Damit eine Lehrlingsausbildung auf nachhaltiger Grundlage stattfinden kann, ist es wichtig, dass die Kosten zwischen diesen Akteuren gerecht aufgeteilt werden, und zwar in Abhängigkeit von den ihnen erwachsenden Vorteilen. In den folgenden Unterabschnitten werden Kosten-Nutzen-Analysen für Auszubildende, Unternehmen und Behörden angestellt.

1.3.4.1. *Auszubildende*

41. Der Nutzen für Auszubildende besteht in erster Linie in verbesserten Beschäftigungsmöglichkeiten und besseren beruflichen Perspektiven, die sie den während der Ausbildung erworbenen, am Arbeitsmarktbedarf orientierten Kompetenzen zu verdanken haben. Darüber hinaus erhalten Auszubildende während der Ausbildungszeit in der Regel eine Art von Vergütung. In den meisten Fällen ist die Ausbildung für sie kostenlos, während die Teilnehmer von Ausbildungsgängen an Berufsbildungseinrichtungen und Hochschulen in einigen Systemen möglicherweise Gebühren zahlen müssen.

42. Es gibt Belege dafür, dass Absolventen einer Lehrlingsausbildung nach dem Berufseinstieg mehr verdienen als Absolventen schulischer Ausbildungsgänge. Am Beispiel der Niederlande lässt sich dies besonders gut vergleichen, da Auszubildende und Schüler einer beruflichen Schule den gleichen Abschluss erlangen, allerdings auf unterschiedlichem Weg. Im Zeitraum 2015–16 betrug der durchschnittliche Bruttostundenlohn für Berufseinsteiger nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung bei Absolventen einer Lehrlingsausbildung (auf Stufe 4) 13,38 Euro, bei Absolventen schulischer Ausbildungsgänge (auf gleicher Stufe) mit 11,30 Euro dagegen deutlich weniger.²⁰

43. Ein ähnliches Lohngefälle geht auch aus einer im Auftrag des Arbeitsministeriums der Vereinigten Staaten durchgeführten Studie hervor. Auf kurze Sicht, definiert als das sechste Jahr nach der Aufnahme der Ausbildung, ging die Teilnahme an einer offiziell anerkannten Lehrlingsausbildung mit einem um durchschnittlich 6.595 US-Dollar höheren Jahresverdienst als bei Nichtteilnehmern einher. Darüber hinaus, so die Studie, dürfte eine Person, die eine offiziell anerkannte Lehrlingsausbildung abgeschlossen hat, während ihres gesamten Berufslebens einen durchschnittlichen Verdienstzuwachs von 240.037 US-Dollar (301.533 US-Dollar einschließlich Sozialleistungen) erzielen (Reed et al., 2012, S. xiv).

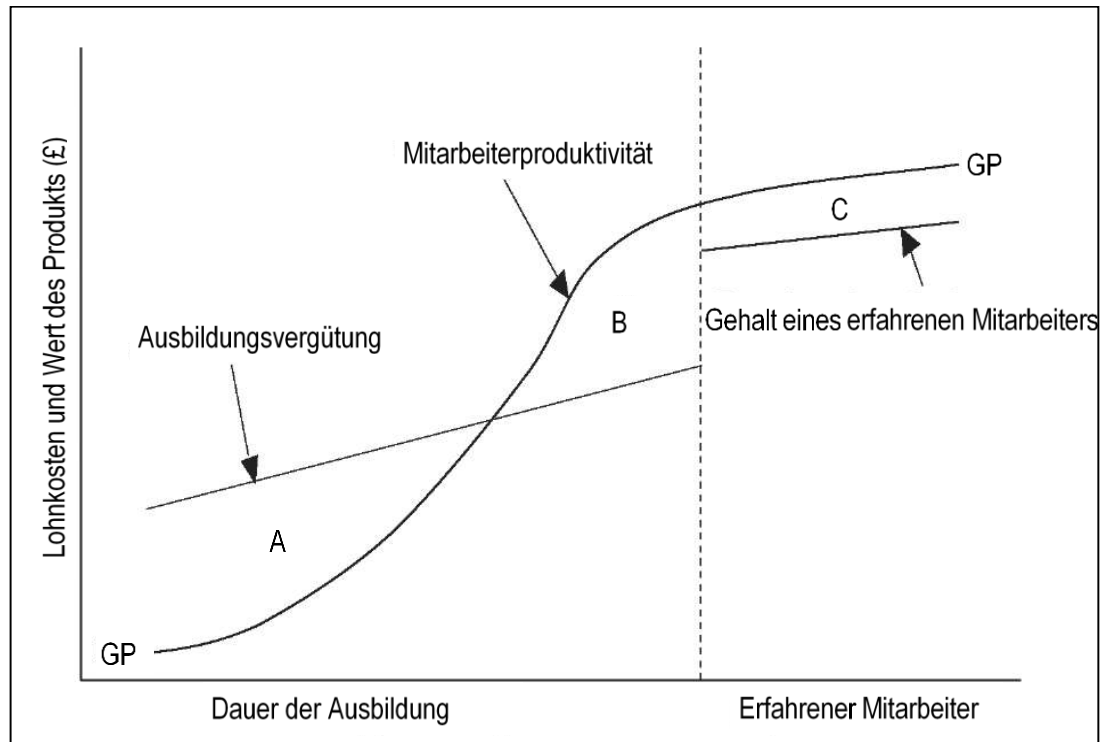
1.3.4.2. *Betriebe*

44. In der Anfangsphase einer Lehrlingsausbildung entstehen den Unternehmen Nettokosten (in Abbildung 1 als A dargestellt), da die anfänglichen Kosten (wie Löhne, Sozialversicherungsbeiträge, Zeit für betriebliche Ausbilder, Lehrmaterialien) höher sind als der von den Auszubildenden zunächst erbrachte Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Mit fortschreitendem Fähigkeitserwerb und zunehmender Produktivität der Auszubildenden gleichen sich Kosten und Nutzen allmählich aus, und die Betriebe können ihre Anfangsinvestition wettmachen, wie aus einer stilisierten Kosten-Nutzen-Analyse für den Zeitraum der Lehrlingsausbildung hervorgeht (B). In der Zeit nach der Lehrlingsausbildung, sobald der Auszubildende sich zu einem erfahrenen Arbeiter entwickelt hat, entsteht dem Unternehmen trotz höherer Lohnkosten offenkundig ein Nutzen

²⁰ <https://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/sisonline/Onderwerp6.aspx> [eingesehen am 8. Aug. 2019].

(C). Die Grenzproduktivität einer zum Zweck einer Lehrlingsausbildung eingestellten Person wird durch die Kurve GP-GP dargestellt.

Abbildung 1. Stilisiertes Modell von Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für Betriebe



Quelle: Gambin et al., 2010.

45. Eine neuere vergleichende Studie eines Konsortiums aus europäischen Arbeitgeberverbänden (BusinessEurope et al., 2016, S. 3) enthält folgende Kernaussage:

In leistungsfähigen Systemen der Lehrlingsausbildung können die Unternehmen ihre Investitionen im Laufe der Zeit wieder einbringen, da die Qualifikationen ihren Anforderungen entsprechen und die Lernenden sich während der Ausbildung teilweise an der Produktion beteiligen. Werden die Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen, zahlt sich das für die Unternehmen insofern zusätzlich aus, als die Absolventen sofort produktiv sind, die Unternehmenskultur gefördert wird und eine höhere Mitarbeiterbindung besteht, was die Lehrlingsausbildung zu einem effektiven Rekrutierungsinstrument macht.

46. Die umfangreichsten Studien zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung wurden schwerpunktmäßig bei deutschen und schweizerischen Unternehmen durchgeführt und liefern für die beiden Länder recht unterschiedliche Ergebnisse.

47. Wie aus Tabelle 2 ersichtlich ist, sind die Bruttokosten in der Schweiz höher, jedoch ziehen die Unternehmen aus der Lehrlingsausbildung im Durchschnitt einen deutlich höheren Nutzen, woraus ihnen über einen Zeitraum von drei Jahren ein Nettonutzen von 2.739 Euro je Auszubildenden entsteht.

48. Demgegenüber verzeichnen die Unternehmen in Deutschland zwar niedrigere Bruttokosten, aber auch einen deutlich geringeren Nutzen, was über einen Dreijahreszeitraum zu erheblichen Nettokosten in Höhe von 22.584 Euro je Auszubildenden führt. Darüber hinaus erzielten 60 Prozent aller Ausbildungsbetriebe in der Schweiz einen positiven Nettonutzen, während in Deutschland für 93 Prozent der Ausbildungsbetriebe Netto-

kosten anfallen. Dieser Unterschied lässt sich durch eine Kombination von drei Aspekten erklären: die relative Vergütung der Auszubildenden, die in Deutschland höher ist als in der Schweiz; die Unterschiede bei den Aufgaben am Arbeitsplatz, die dadurch bedingt sind, dass Schweizer Auszubildende mehr produktive Arbeit verrichten (83 Prozent gegenüber 57 Prozent bei deutschen Auszubildenden); und die am Arbeitsplatz verbrachte Zeit, die in der Schweiz länger ist als in Deutschland (Wolter und Ryan, 2011, S. 543). Über einen Zeitraum von drei Jahren verbringen Schweizer Auszubildende durchschnittlich 468 Tage am Arbeitsplatz (gegenüber 415 bei deutschen Auszubildenden), und nur 13-21 Prozent ihrer Arbeitszeit sind ohne direkten Wert für das Unternehmen, verglichen mit 31-57 Prozent bei deutschen Auszubildenden (Lerman, 2014, S. 12).

Übersicht 2. Nettokosten einer Lehrlingsausbildung (Dreijahresprogramm) für einen Betrieb in Deutschland und in der Schweiz (in Euro für 2000)

	Bruttokosten	Nutzen	Nettokosten
Deutschland	46 608	24 024	22 584
Schweiz	54 393	57 132	-2 739

Quelle: Wolter und Ryan, 2011, S. 543.

49. Unternehmen in Ländern, die nicht oder kaum über Erfahrung mit der Lehrlingsausbildung verfügen, sind möglicherweise kaum bereit, diese einzuführen, da die Nettokosten nicht bekannt oder nicht ermittelbar sind. Um eine Informationsgrundlage für die Debatte über die Wirtschaftlichkeit der Lehrlingsausbildung zu gewinnen, wurden Versuche unternommen, anhand eines in der Schweiz entwickelten Kosten-Nutzen-Modells der Berufslehre, die als erfolgreiches und kostenwirksames System der Lehrlingsausbildung anerkannt ist, zu prüfen, inwiefern es auf drei weitere Länder – Spanien, England (Vereinigtes Königreich) und Italien – übertragbar ist (Wolter und Mühlemann, 2015; Wolter und Joho, 2018; Mühlemann et al., 2018).

50. Die Ergebnisse der Studie für Spanien lassen erkennen, dass Ausbildungsprogramme vor Ablauf des Ausbildungszeitraums einen Nettonutzen für die Unternehmen erbringen und dass wesentliche Variablen in der Höhe der Ausbildungsvergütung, der Dauer der Ausbildung und der Betriebsgröße bestehen (Wolter und Mühlemann, 2015, S.74 und 75).

1.3.4.3. Behörden

51. Die Lehrlingsausbildung ist für Behörden mit wesentlich geringeren Kosten verbunden als die schulische Berufsbildung, da die öffentlichen Kosten des Lernens außerhalb des Arbeitsplatzes für Auszubildende insgesamt niedriger sind als die Kosten einer schulischen Berufsbildung für Teilnehmer solcher Bildungsgänge, und zwar ganz einfach deshalb, weil Erstere den größten Teil ihrer Zeit am Arbeitsplatz verbringen, was finanziell von den Unternehmen getragen wird (Kuczera, 2017, S. 15).

52. Darüber hinaus sinken in einigen Ländern beim Wechsel junger oder älterer Arbeitnehmer von der Arbeitslosigkeit in eine Lehrlingsausbildung die Kosten für die Behörden, da sie potenziell nicht länger im selben Umfang zur Zahlung von Arbeitslosenunterstützung oder anderer Sozialleistungen verpflichtet sind. Zudem steigen die Einnahmen, da Auszubildende Einkommensteuer entrichten und Beiträge zu Sozialschutzsystemen leisten, sowohl unmittelbar während der Ausbildung als auch – was noch wichtiger ist – langfristig als qualifizierte und besser bezahlte Arbeitskräfte. Demzufolge kann der kumulierte Nutzen einer Lehrlingsausbildung während des gesamten Erwerbslebens eines Arbeitnehmers beträchtlich sein. In den Vereinigten Staaten etwa werden die bundesstaatlichen und landesweiten Kosten der Verwaltung des registrierten Programms der Lehr-

lingsausbildung für fünf Bundesstaaten (Florida, Georgia, Missouri, Pennsylvania und Texas) auf insgesamt durchschnittlich 131 US-Dollar je Auszubildenden, die Kosten für die Berufsbildungseinrichtungen (Community Colleges) dagegen auf 587 US-Dollar je Teilnehmer geschätzt. Dies entspricht einem durchschnittlichen Kostenaufwand von insgesamt 718 US-Dollar je Auszubildenden. Im Verlauf des Erwerbslebens eines Facharbeiters dürfte der steuerliche Nutzen dieser Investition durchschnittlich 19.875 US-Dollar betragen, woraus sich eine Rendite von 27,68 US-Dollar für jeden investierten Dollar ergibt. Werden andere potenzielle Kosten (Arbeitslosenversicherung, Lebensmittelmarken sowie Sozialabgaben und Verwaltungskosten) berücksichtigt, so belaufen sich die Leistungen insgesamt auf knapp 35,86 US-Dollar je investierten US-Dollar (Reed et al., 2012, S. 40 und 41).

53. Neben den Kosten für das Lernen außerhalb des Arbeitsplatzes müssen die Behörden in einigen Ländern bei ihren Bemühungen, Unternehmen zur Aufnahme von Auszubildenden zu bewegen, weitere Aufwendungen leisten, und zwar in Form von finanziellen Anreizen (direkte Beihilfen oder Steuerbefreiungen) ebenso wie von nicht-finanziellen Anreizen (Maßnahmen zur Unterstützung der Unternehmen bei ihren Verwaltungsabläufen) (ebd., S. 42). In Malaysia etwa haben Unternehmen im Rahmen des vom Beirat für die Entwicklung der Humanressourcen betriebenen Programms für Lehrlingsausbildung Anspruch auf eine 100-prozentige Erstattung der Ausbildungskosten, die sich aus einer monatlichen Vergütung, Versicherungsbeiträgen und Lehrmaterialien zusammensetzen (UNESCO/UNEVOC, 2019).

54. Übersicht 3 enthält eine Zusammenfassung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für Betriebe, Auszubildende und Behörden während der Ausbildung und im Anschluss daran.

Übersicht 3. Zusammenfassende Darstellung von Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung nach Akteuren

		Kosten	Nutzen
Auszubildende	Während der Lehrlingsausbildung	☐ Opportunitätskosten in Form von niedrigeren Löhnen *	☐ Vergütung ☐ Sozialversicherungsschutz ☐ Keine Gebühren und somit keine Schulden im Gegensatz zu Studierenden ☐ Höhere Beschäftigungsfähigkeit dank bedarfsorientierter Ausbildung und Zertifizierung
	Nach der Lehrlingsausbildung		☐ Marginal höhere Löhne ☐ Gesteigerte Beschäftigungsfähigkeit ☐ Erhöhte Arbeitszufriedenheit und höherer sozialer Status
Betriebe	Während der Lehrlingsausbildung	☐ Personalkosten für Auszubildende ☐ Personalkosten für betriebliche Ausbilder ☐ Kosten für Ausbildungsmaterialien, Räumlichkeiten und Ausstattung ☐ Kosten für Anwerbung und Verwaltung	☐ Beitrag der Auszubildenden zur Produktion von Waren und Dienstleistungen ☐ Staatliche Anreize ☐ Zahlungen aus Ausbildungsfonds ☐ Höhere Anerkennung dank der Teilnahme an einer Lehrlingsausbildung
	Nach der Lehrlingsausbildung		☐ Marginal höhere Produktivität und Qualität ☐ Lohnstabilität ☐ Höhere Mitarbeiterbindung

		Kosten	Nutzen
			☐ <i>Einsparungen durch geringere Personalfuktuation – Einstellungs- und Einarbeitungskosten</i>
Behörden	Während der Lehrlingsausbildung	☐ Anreize ☐ Kosten für öffentliche Berufsbildungseinrichtungen	☐ Bei fehlender Lehrlingsausbildung müssen sie möglicherweise erhebliche Aufwendungen für die schulische Berufsbildung leisten ☐ Steuereinnahmen durch Auszubildende ☐ <i>Einsparungen bei Beschäftigungsprogrammen (z. B. aktive Arbeitsmarktprogramme) und Leistungen für Erwerbslose</i>
	Nach der Lehrlingsausbildung		☐ Steuereinnahmen durch Facharbeiter ☐ <i>Einsparungen bei den Beschäftigungsprogrammen (z. B. aktive Arbeitsmarktprogramme) und Leistungen für Erwerbslose</i>
* Bei den <i>kursiv</i> gesetzten Punkten sind Kosten bzw. Nutzen nicht-monetär oder latent. Quelle: Nach IAA, 2017a.			

1.3.5. Förderung einer Koordinierung zwischen der Bildungs- und der Arbeitswelt

55. Über Programme der Lehrlingsausbildung kann die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und dem Arbeitsmarkt systematisch gefördert werden. Unternehmen können auf diese Weise Einfluss auf die Gestaltung und Durchführung der von den Berufsbildungseinrichtungen erstellten Lehrpläne und Ausbildungsmodule nehmen. Zugleich können Ausbilder aus Berufsbildungseinrichtungen sich so ein besseres Bild von den am Arbeitsplatz benötigten Kompetenzen machen. Diese für beide Seiten fruchtbare Zusammenarbeit trägt dazu bei, die Qualität und Wirksamkeit der Ausbildungserfahrung insgesamt zu steigern und das Risiko eines Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu mindern.

56. In Südafrika etwa hat die enge Zusammenarbeit zwischen dem für das verarbeitende Gewerbe und den Maschinenbau zuständigen Beirat für Qualifikationserwerb („Skills Council“) und bestimmten Hochschuleinrichtungen eine maßgebliche Rolle dabei gespielt, Unterstützung für die Verbesserung der Qualifikationen von Lehrkräften an Berufsbildungseinrichtungen zu mobilisieren (merSETA, 2016, S. 50).

1.4. Berufsausbildungsvorbereitung

57. In einigen Ländern gibt es mittlerweile auch eine Berufsausbildungsvorbereitung, die angemessen an eine reguläre Lehrlingsausbildung heranführen soll. Diese Ausbildungsgänge verbessern den Zugang zur Lehrlingsausbildung, insbesondere für verletzte Gruppen wie Jugendliche, Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitnehmer und Migranten, indem sie sie zum Erwerb der erforderlichen Kompetenzen befähigen. Die Berufsausbildungsvorbereitung wird nicht nach einem standardisierten oder pauschalen Ansatz organisiert. Sie kann je nach den tatsächlichen Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe unterschiedliche Formen annehmen. Übersicht 4 enthält zwei anschauliche Beispiele aus Australien und der Schweiz.

Übersicht 4. Berufsausbildungsvorbereitung

Land	Programm	Zielgruppe	Typische Dauer	Inhalt
Australien	Berufsausbildungsvorbereitung	Jugendliche im Alter von 16-24 Jahren	6-12 Monate	Allgemeine Beschäftigungsfähigkeit, berufsbezogene Kompetenzen
Schweiz	Vorlehre zur Integration (derzeit als Pilotprojekt durchgeführt)	Junge Migranten (anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen) im Alter von 16-35 Jahren	12 Monate	Vorbereitung auf formale Lehre, drei Tage pro Woche im Betrieb, zwei Tage Unterricht in der Berufsfachschule, allgemeinbildender und fachtheoretischer Unterricht, gezielte Förderung der Sprachkenntnisse

In Anlehnung an OECD (2018) und Kis (2016).

1.5. Andere Formen des arbeitsbasierten Lernens

58. „Arbeitsbasiertes Lernen“ ist ein Begriff zur Bezeichnung aller Formen des Lernens, die in einem realen Arbeitsumfeld stattfinden. Es bietet die Möglichkeit zum Erwerb von Fähigkeiten, die für die erfolgreiche Suche und das Behalten eines Arbeitsplatzes sowie das berufliche Vorankommen benötigt werden. Die häufigsten Formen sind Lehrlingsausbildung und Praktika. Dabei werden möglicherweise – jedoch nicht immer – Elemente des Lernens am Arbeitsplatz ebenso wie außerhalb des Arbeitsplatzes kombiniert.²¹

59. Praktika („traineeship“ oder „internship“) beinhalten in der Regel „eine bezahlte oder unbezahlte Arbeitserfahrung von begrenzter Dauer..., die eine Lern- und Ausbildungskomponente aufweist mit dem Ziel, praktische und berufliche Erfahrungen zu sammeln und so die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und den Übergang in reguläre Beschäftigung zu erleichtern“.^{22 23} In Ländern wie den Vereinigten Staaten waren Praktika („internships“) ursprünglich Bestandteil der Ausbildung von Ärzten und standen für Programme, die jungen Menschen Gelegenheit boten, bei Regierungsstellen und (später) bei politischen Organisationen zu arbeiten. Heute – und dies gilt vor allem für Länder mit höherem Einkommen – sind Praktikanten in einer Vielzahl von Branchen und Berufen zu finden, und zwar bei Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen und Regierungsstellen (Perlin, 2012).

60. Für die Klassifizierung von Praktika gibt es verschiedene Möglichkeiten. In einer Systematik, die sich als nützliches Beispiel erweist, werden drei verschiedene Zwecke oder Funktionen unterschieden, die häufig unterschiedlich geregelt werden müssen (Lain et al., 2014). Der erste Zweck besteht darin, die Anforderungen eines Bildungsgangs zu erfüllen oder Leistungsnachweise im Hinblick auf einen Abschluss zu erhalten. Zweitens soll einem Arbeitsuchenden die Möglichkeit eingeräumt werden, Arbeitserfahrung zu sammeln, oft im Rahmen eines staatlich bereitgestellten oder finanzierten aktiven Arbeitsmarktprogramms. Die dritte Kategorie umfasst „marktoffene“ Praktika, die von Unterneh-

²¹ Siehe auch IAG-TVET, 2015.

²² *Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika*, 2014/C 88/01, Abs. 27.

²³ In einigen Ländern kann unter einem Praktikum („traineeship“) auch eine komplette Ausbildungsmaßnahme verstanden werden, nicht nur die arbeitsbasierte Komponente. In Australien etwa ist ein solches „traineeship“ ein strukturiertes, beschäftigungsbezogenes Programm, das zu einem staatlich anerkannten Abschluss führt. Trotz einer in der Regel kürzeren Ausbildungszeit als bei einer gewerblichen Ausbildung können diese Praktika durchaus als Lehrlingsausbildung im weitesten Sinne eingestuft werden. Die gleiche Aussage lässt sich wohl auch für „Learnership-Programme“ in Sambia und Südafrika treffen.

men oder anderen Organisationen angeboten werden, um den Teilnehmern eine Vorstellung von der Tätigkeit auf einem bestimmten Arbeitsplatz zu vermitteln oder um Bewerber zu erproben.²⁴

61. Für den Begriff „Praktikum“ („traineeship“ wie auch „internship“) gibt es allerdings keine allgemein akzeptierte Definition. In einigen Ländern werden diese Praktika im Allgemeinen oder primär als Formen einer nach Abschluss einer Hoch- oder Fachschulbildung erlangten Berufserfahrung verstanden, im Gegensatz zu Betriebspraktika („placements“), die Bestandteil allgemeiner Bildungsprogramme sein können. In anderen hingegen werden Praktika üblicherweise sowohl von Teilnehmern als auch von Absolventen von Bildungsgängen belegt.

62. Die Definition bzw. Abgrenzung verschiedener Formen des arbeitsbasierten Lernens wird durch mehrere Faktoren erschwert. Ein solcher Faktor ist sprachlicher Natur. Begriffe wie „Berufsausbildung“ und „Lehre“ (bzw. im Englischen „apprenticeship“), „Praktikum“ (im Englischen „traineeship“, „internship“, „learnership“), und „Betriebspraktikum“ (im Englischen „placement“) können je nach Land unterschiedliche Bedeutungen haben. Hinzu kommt die historische Entwicklung einiger dieser Konzepte. In einigen Ländern hat sich die moderne Lehrlingsausbildung zu einer Art formaler Berufsbildung entwickelt, während sie in anderen nach wie vor durch zahlreiche traditionelle und weniger formale Merkmale gekennzeichnet ist. Ebenso haben Praktika in den vergangenen Jahrzehnten wesentlich mehr an Verbreitung gewonnen, als dies zuvor der Fall war, – und eine Vielzahl unterschiedlicher Formen angenommen.

63. Ein Faktor, mit dem sich wohl selbst die formelleren Praktika-Arten von der Lehrlingsausbildung abgrenzen lassen, ist der Umfang der angebotenen Ausbildung (IAA, 2012a, S. 8; Hadjivassiliou et al., 2012, S. 52). Eine Lehrlingsausbildung ist eher längerfristig angelegt und vermittelt üblicherweise alle für die Ausübung eines bestimmten Berufs benötigten Kompetenzen. Im Gegensatz dazu sind die meisten Praktika tendenziell kürzer und weniger umfassend. Einige Praktika vermitteln allgemeine Erfahrungen, die den Teilnehmern von Bildungsgängen oder Arbeitsuchenden eine Vorstellung von der Tätigkeit an einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einer bestimmten Arbeitsstätte vermitteln. Andere bieten möglicherweise Gelegenheit, bestimmte Fähigkeiten einzusetzen, die im Rahmen früherer Tätigkeiten oder Bildungsgänge erworben wurden. In der Regel entspricht dabei die Breite und Tiefe dieser Ausbildung jedoch nicht der einer Lehrlingsausbildung.

²⁴ Eine vierte mögliche Kategorie deckt Praktika ab, die als obligatorischer Bestandteil einer Berufsausbildung, also im Gegensatz zu „schulischen Lehrplänen“, durchgeführt werden – siehe etwa Sienkiewicz, 2018, S. 4. Solche Beispiele für eine staatlich regulierte Ausbildung können jedoch in der Regel mit anderen Arten von Bildungspraktika gleichgesetzt werden, während diejenigen, die ohne amtliche Genehmigung durchgeführt werden, in der Regel den gleichen Rechtsstatus haben wie marktoffene Praktika.

Kapitel 2

Internationale und regionale Rahmenwerke für die Lehrlingsausbildung

2.1. Internationale Arbeitsnormen und Entschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz

2.1.1. Die Empfehlung (Nr. 60) betreffend das Lehrlingswesen, 1939

64. In zwei IAO-Instrumenten wird die Regelung und Durchführung der Lehrlingsausbildung ausdrücklich thematisiert. Das erste, die Empfehlung Nr. 60, wurde 1939 verabschiedet. Sie war eine von fünf Empfehlungen zur Berufsbildung und -beratung, die von der Konferenz zwischen 1939 und 1956 angenommen wurden.²⁵

65. In der Präambel der Empfehlung Nr. 60 wurde der besondere Charakter der Lehrlingsausbildung anerkannt, da sie „in den Betrieben vermittelt wird und vertragliche Bindungen zwischen Lehrherrn und Lehrling mit sich bringt“. Zudem wurde darin die Erkenntnis geäußert, dass die Wirksamkeit dieser Form der Berufsausbildung „weitgehend von der genauen Umschreibung und Einhaltung der das Lehrverhältnis bestimmenden Bedingungen, insbesondere soweit sie sich auf die gegenseitigen Rechte und Pflichten des Lehrherrn und des Lehrlings beziehen, abhängt.“

66. In Absatz 2.2 wurde die Grundlage für einen Regulierungsrahmen vorgeschlagen, während Absatz 3 verschiedene Vorschläge zur Unterstützung der Qualitätssicherung enthielt und in Absatz 4 auf das Entgelt eingegangen wurde. In Absatz 5 wurde unter anderem festgestellt, dass eine Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und den mit der Aufsicht über die Lehrlingsausbildung betrauten öffentlichen Stellen wünschenswert wäre.

2.1.2. Die Empfehlung (Nr. 117) betreffend die berufliche Ausbildung, 1962

67. Im Jahr 1962 beschloss die Konferenz die Annahme eines neuen Instruments, der Empfehlung Nr. 117. Diese ersetzte die Empfehlung Nr. 60 sowie die Empfehlung (Nr. 57) betreffend die berufliche Ausbildung, 1939, und die Empfehlung (Nr. 88) betreffend die

²⁵ Neben der Empfehlung Nr. 60 waren dies folgende einschlägige Instrumente: die Empfehlung (Nr. 57) betreffend die berufliche Ausbildung, 1939, die die allgemeine berufliche Bildung mit besonderem Schwerpunkt auf Fach- und Berufsschulen betraf; die Empfehlung (Nr. 87) betreffend die Berufsberatung, 1949, die sich speziell mit der Berufsberatung über die Schule hinaus befasste; die Empfehlung (Nr. 88) betreffend die berufliche Ausbildung (Erwachsene), 1950, in der es um berufliche Bildung für Erwachsene, darunter Menschen mit Behinderungen, ging; und die Empfehlung (Nr. 101) betreffend die berufliche Ausbildung (Landwirtschaft), 1956, eine branchenspezifische Empfehlung mit dem Ziel, dem Bedarf an beruflicher Ausbildung von Landwirten und Landarbeitern Rechnung zu tragen.

berufliche Ausbildung (Erwachsene), 1950. Wie die Konferenz feststellte, wurden diese Ersetzungen durch den Gang der Ereignisse herbeigeführt (IAO, 1962, S. 376).

68. Wenngleich die Empfehlung Nr. 117 einen breiteren Geltungsbereich als ihre Vorgänger hatte, war Teil X speziell der Lehrlingsausbildung gewidmet. Er enthielt die Forderung nach einem Regulierungsrahmen in Form von Gesetzgebung, Entscheidungen von eigens mit der Aufsicht über das Lehrlingswesen betrauten Stellen, Gesamtarbeitsverträgen oder einer Verbindung dieser verschiedenen Verfahren (Abs. 50).

69. In den Absätzen 48 und 49 der Empfehlung Nr. 117 wurde die Bedeutung des Vertrags zwischen dem Auszubildenden und einem einzelnen Betrieb, einer Gruppe von Betrieben oder einer Körperschaft, beispielsweise einem Ausschuss für die Lehrlingsausbildung oder einer eigens mit der Aufsicht darüber betrauten Dienststelle, betont. Entsprechend der Empfehlung Nr. 117 sollte der Vertrag Folgendes enthalten:

- ❑ eine Verpflichtung zur Ausbildung für einen bestimmten Beruf und eine entsprechende gleichartige Verpflichtung, während der Lehrzeit als Lehrling tätig zu sein;
- ❑ die notwendigen oder wünschenswerten Normen und Vorschriften für den betreffenden Beruf;
- ❑ sonstige dazugehörige gegenseitige Rechte und Pflichten sollten vorgesehen werden, die nicht auf andere Weise festgelegt sind, insbesondere die Einhaltung sämtlicher Sicherheitsvorschriften; und
- ❑ Bestimmungen über die Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien.

70. Die für die Lehrlingsausbildung verantwortliche Partei sollte ausreichend befähigt sein, diese Ausbildung zu vermitteln, oder diese Aufgabe dazu befähigten Personen übertragen. Die für die Lehrlingsausbildung vorhandenen Einrichtungen sollten so beschaffen sein, dass sie eine vollständige Ausbildung für den zu erlernenden Beruf gewährleisten (Absatz 48(3)). Die zuständigen Stellen sollten mit den die Ausbildung vermittelnden Betrieben oder Personen regelmäßig in Verbindung stehen und durch regelmäßige Inspektion oder Überwachung dafür sorgen, dass die Ziele der Lehrlingsausbildung erreicht werden.

71. Bei der Entscheidung, ob ein bestimmter Beruf als Lehrberuf anerkannt werden soll, sollte Folgendes berücksichtigt werden: der für den betreffenden Beruf erforderliche Grad der Fertigkeiten und des theoretischen Fachwissens; die zum Erwerb der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse notwendige Ausbildungszeit; die Zweckdienlichkeit der Lehrlingsausbildung zur Vermittlung der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse; die gegenwärtige und voraussichtliche Beschäftigungslage in dem betreffenden Beruf (Absatz 47).

72. Nach Absatz 51 sollten bei den Normen und Vorschriften, die die Lehrlingsausbildung in jedem anerkannten Lehrberuf regeln, folgende Aspekte besonders berücksichtigt werden:

- a) die erforderliche Vorbildung und das Mindestalter für den Eintritt in die Lehrlingsausbildung;
- b) Maßnahmen für Sonderfälle bei Arbeitnehmern, die die festgesetzte Altersgrenze überschritten haben;

- c) die Dauer der Lehrlingsausbildung, einschließlich der Dauer der Probezeit, unter Berücksichtigung des für die Ausübung des Berufs erforderlichen Grades der Fertigkeiten und des theoretischen Fachwissens;
- d) Maßnahmen zur Bestimmung des Ausmaßes, in dem die übliche Dauer der Lehrlingsausbildung in Anbetracht einer vorherigen Ausbildung oder Berufserfahrung des Auszubildenden oder seiner Lernfortschritte während der Ausbildung verkürzt werden kann;
- e) das Verzeichnis der verschiedenen Arbeitsabläufe, der theoretischen und fachbezogenen Unterrichtsfächer und die für jeden Teil der Ausbildung aufzuwendende Zeit;
- f) die Freistellung von der Arbeit, entweder tageweise oder in einer anderen geeignet erscheinenden Form, zum Zweck des Besuchs einer Ausbildungseinrichtung;
- g) die Prüfungen während oder beim Abschluss der Lehrlingsausbildung;
- h) die Befähigungen oder Zeugnisse, die nach Abschluss der Lehrlingsausbildung erworben werden können;
- i) eine etwaige Regelung der Zahl der Auszubildenden, die notwendig sein kann, um eine angemessene Ausbildung zu gewährleisten, eine Überfüllung des Berufs zu vermeiden und den Bedarf an Arbeitskräften in dem betreffenden Wirtschaftszweig zu decken;
- j) das dem Auszubildenden zu zahlende Entgelt und dessen allmähliche Erhöhung während der Ausbildungszeit;
- k) die Bedingungen für die Zahlung eines Entgelts bei Abwesenheit wegen Krankheit;
- l) die Unfallversicherung;
- m) der bezahlte Urlaub;
- n) Art und Ausmaß der Aufsicht über die Lehrlingsausbildung, um insbesondere die Durchführung der bestehenden Vorschriften, die Einhaltung der für die Ausbildung festgesetzten Normen und eine ausreichende Einheitlichkeit in den Bedingungen des Ausbildungsverhältnisses zu gewährleisten;
- o) die Eintragung der Auszubildenden und Ausbildungsverträge bei hierfür zuständigen Stellen;
- p) Form und Inhalt des Ausbildungsvertrags.

73. Die Auszubildenden sollten in umfassender Weise über die Sicherheitsmaßnahmen unterrichtet werden, sodass sie sich an sicheres Arbeiten gewöhnen. Dem Eintritt in die Lehrlingsausbildung sollten in allen Fällen eine eingehende Berufsberatung und eine ärztliche Untersuchung vorangehen, die von den Anforderungen des Berufs ausgeht, für den ausgebildet wird. Erfordert der zu erlernende Beruf besondere körperliche oder geistige Fähigkeiten, so sollten diese angegeben und mittels besonderer Untersuchungen festgestellt werden (Absatz 53).

74. Es sollte auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen allen Beteiligten die Möglichkeit bestehen, einen Auszubildenden von einem Betrieb in einen anderen zu versetzen, sofern dies zur Vervollständigung seiner Ausbildung als notwendig oder wünschenswert erachtet wird. Ebenso sollte in dem Fall, dass es verschiedene Arten der Lehrlingsausbildung gibt, die Möglichkeit bestehen, dass der Auszubildende auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen allen Beteiligten in eine andere Art der Ausbildung übertritt (Absatz 54).

2.1.3. Das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und die Empfehlung (Nr. 150) betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975

75. Das Übereinkommen Nr. 142 wurde 1975 zusammen mit der Empfehlung Nr. 150 angenommen. Gemäß ihrem Absatz 77(1) trat die Empfehlung an die Stelle der Empfehlung Nr. 117 sowie zwei älterer Instrumente zur beruflichen Ausbildung.²⁶ Weder im Übereinkommen Nr. 142 noch in der Empfehlung Nr. 150 wurde auf die Lehrlingsausbildung eingegangen.

76. Die Argumente für die Erarbeitung und Annahme des Übereinkommens Nr. 142 und der Empfehlung Nr. 150 wurden vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) in seiner Allgemeinen Erhebung über die Entwicklung der Humanressourcen von 1991 (CEACR, 1991, S. 3) erläutert:

Demnach stellten diese Instrumente eine Abkehr vom traditionellen Konzept der beruflichen Bildung, das rein der Herstellung eines Gleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt diene, zugunsten eines breiteren und dynamischeren Konzepts der „Entwicklung der Humanressourcen“ als eines wesentlichen Faktors der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung dar. Mit diesem neuen Begriff wurden Weiterbildung und Beratung als Bestandteil eines kontinuierlichen, lebenslangen Prozesses zur Erweiterung der Bildungsmöglichkeiten des Einzelnen, sowohl im eigenen Interesse als auch zum Wohle der Gemeinschaft, und somit auch als Beitrag zur Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit angesehen.

77. Das Übereinkommen Nr. 142 wurde von 68 Ländern ratifiziert. Die ratifizierenden Staaten werden darin aufgefordert, umfassende und koordinierte Grundsatzmaßnahmen und Programme für die Berufsberatung und die Berufsbildung festzulegen und zu entwickeln, die eng auf die Beschäftigung bezogen sind, insbesondere mit Hilfe der für den Arbeitsmarkt zuständigen Behörden.

78. Die Empfehlung Nr. 150 war anwendbar auf „die Berufsberatung und Berufsbildung von Jugendlichen und Erwachsenen für alle Bereiche des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens und für alle Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung“ (Absatz 1). Sie wurde später durch die Empfehlung Nr. 195 ersetzt. Die Empfehlung Nr. 195 war dazu gedacht, am 21. Jahrhundert orientierten Ansätzen für lebenslanges Lernen, der Übertragbarkeit von Fähigkeiten und der für kleine und mittlere Unternehmen erforderlichen allgemeinen und beruflichen Bildung Ausdruck zu verleihen (IAO, 2004, S. 8/5). Ebenso wie ihr Vorläufer trifft die Empfehlung Nr. 195 keine Aussage zur Lehrlingsausbildung.

2.1.4. Andere IAO-Normen mit konkretem Bezug zur Lehrlingsausbildung

79. In mehreren aktuellen IAO-Normen zu sozial- oder beschäftigungspolitischen Rahmenkonzepten werden die Mitgliedstaaten verpflichtet oder aufgefordert, Systeme der Lehrlingsausbildung einzuführen. So heißt es in Artikel 15(1) des Übereinkommens (Nr. 117) über die grundlegenden Ziele und Normen der Sozialpolitik, 1962:

Soweit die örtlichen Voraussetzungen es irgendwie zulassen, sind geeignete Maßnahmen zum schrittweisen Ausbau eines umfassenden Systems der Schul-, Berufs- und Lehrlingsausbildung zu treffen, um die Kinder und die Jugendlichen beider Geschlechter wirksam auf eine nützliche Beschäftigung vorzubereiten.

²⁶ Empfehlungen Nr. 87 und Nr. 101.

80. Derartige Verpflichtungen oder Aufforderungen werden mitunter auf bestimmte Arten von Arbeiten oder in bestimmten Situationen angewandt. Bezugnahmen auf die Lehrlingsausbildung (und andere Formen der Ausbildung) finden sich etwa in:

- ❑ dem Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, Artikel 6(1) a) – Die Mitglieder sollten zum Aufenthalt befugte Einwanderer genauso behandeln wie seine eigenen Staatsangehörigen, auch in Bezug auf die Lehrlings- und Berufsausbildung;
- ❑ der Empfehlung (Nr. 125) betreffend die Beschäftigungsbedingungen Jugendlicher bei Untertagearbeiten in Bergwerken, 1965, Absatz 13 a) – Jugendliche, die unter Tage in Bergwerken beschäftigt werden, sollten „entweder durch Lehrlingsausbildung oder mittels anderer (...) Ausbildungsformen eine systematische berufliche Ausbildung erhalten“;
- ❑ der Empfehlung (Nr. 186) betreffend die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996, Absatz 1 d) iv) – die Verpflichtung zur Erhebung und Analyse von Informationen über den Arbeitsmarkt für Seeleute, einschließlich „der Vermittlung von Schiffsjungen, Offiziersanwärtern und anderen Auszubildenden“;
- ❑ der Empfehlung (Nr. 199) betreffend die Arbeit im Fischereisektor, Absatz 2 – „Die Ausbildung von Personen im Alter zwischen 16 und 18 Jahren könnte durch die Teilnahme an einer Lehrlingsausbildung oder an einem zugelassenen Ausbildungsprogramm vermittelt werden“; und
- ❑ der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, Absatz 19 c) – Bei der Verhinderung von und der Reaktion auf Krisensituationen sollten die Mitglieder die Bildungs-, Ausbildungs- und Umschulungsangebote, einschließlich der Lehrlingsausbildung, koordinieren.

81. Nach Absatz 15 f) der Empfehlung Nr. 204 betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, sollten:

die Mitglieder die Umsetzung eines umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmens auf der Grundlage dreigliedriger Konsultationen fördern, der die folgenden Elemente umfassen kann: ... Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die das lebenslange Lernen unterstützen, den sich entwickelnden Bedürfnissen des Arbeitsmarkts und neuen Technologien Rechnung tragen und früher Erlerntes, beispielsweise durch informelle Lehrlingsausbildungssysteme, anerkennen und so die Möglichkeiten für eine formelle Beschäftigung erweitern ...

82. In anderen internationalen Arbeitsnormen werden spezifische Fragen angesprochen, die im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung auftreten können. So sieht die Empfehlung (Nr. 67) betreffend Sicherung des Lebensunterhaltes, 1944, in ihrem Anhang Absatz 20(2) vor, dass „Lehrlinge, die kein Arbeitsentgelt erhalten, [...] gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert werden“ sollten, wobei sich die Entschädigung „nach den berufsüblichen Löhnen“ richtet.

2.1.5. IAO-Normen mit indirektem Bezug zur Lehrlingsausbildung

83. Mehrere IAO-Normen enthalten Bestimmungen zur beruflichen Bildung allgemein und sind daher auch für die Lehrlingsausbildung relevant. Das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, eines von vier IAO-Instrumenten, die im Zuge der Erklärung von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung als vorrangige ordnungspolitische Übereinkommen eingestuft wurden, verpflichtet die Mitglieder, „eine aktive Politik festzulegen und zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die volle, produktive

und frei gewählte Beschäftigung zu fördern“ (Artikel 1). In der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu erarbeiten, die:

- ❑ Diskriminierung beim Zugang zur Berufsberatung und Berufsbildung beseitigen (Absatz 7);
- ❑ die Betriebe dazu anregen, Jugendliche auszubilden, die Ausbildungsmöglichkeiten an die „technische und wirtschaftliche Entwicklung“ anpassen, die Qualität der Ausbildung verbessern, den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben erleichtern und die Forschung über die Beschäftigungsaussichten „als Voraussetzung für eine zweckmäßige Berufsbildungspolitik“ fördern (Absatz 17);
- ❑ den Betrieben im informellen Sektor besseren Zugang zur Ausbildung verschaffen (Absatz 27);
- ❑ andere Länder im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit und Entwicklung bei der Bereitstellung und Aufrechterhaltung von Ausbildungsmöglichkeiten unterstützen (Absatz 38 b));
- ❑ die Entwicklungsländer bei der Erarbeitung einheimischer Ausbildungsangebote als Alternative zur Entsendung ihrer Arbeitnehmer zur Aufnahme einer Beschäftigung ins Ausland unterstützen (Absatz 40); und
- ❑ Möglichkeiten der allgemeinen und beruflichen Bildung für Arbeitsmigranten fördern (Absatz 44).

84. Drei wichtige, in den Geltungsbereich der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) fallende Instrumente enthalten konkrete Bestimmungen zur Ausbildung. Erstens verpflichtet das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, die Mitgliedstaaten, eine Politik mit dem Ziel zu verfolgen, „die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten“ (Artikel 2). Nach Artikel 1.3 des Übereinkommens erstreckt sich dies auf die „Zulassung zur Berufsausbildung“, während die Mitglieder nach Artikel 3 e) verpflichtet sind, „für die Befolgung dieser Politik in Bezug auf die Tätigkeit der Stellen und Einrichtungen der Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung zu sorgen, die der Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen“.

85. Im Übereinkommen (Nr. 182) zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, werden Maßnahmen gefordert, die aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit herausgeholten Kindern, wann immer möglich, Zugang zur Berufsbildung gewährleisten (Artikel 7.2 c)).

86. Drittens gilt das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, seinem Wortlaut zufolge nicht für Arbeiten, die in allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen oder von Personen, die mindestens 14 Jahre alt sind, als Bestandteil entsprechend geregelter Bildungs- oder Ausbildungslehrgänge ausgeführt werden (Artikel 6). Nach Artikel 7(1) des Übereinkommens dürfen auch Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren bei leichten Arbeiten beschäftigt werden oder solche Arbeiten ausführen, sofern dies nicht ihre Teilnahme an der beruflichen Ausbildung beeinträchtigt.

87. Weitere Instrumente mit konkreten Bestimmungen zur Ausbildung sind:

- das Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, in dem die Mitglieder aufgefordert werden, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zum Zweck der Berufsbildung in bestimmten Bereichen zu fördern; und
- das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, das Chancengleichheit für eingeborene und in Stämmen lebende Völker in Bezug auf die Berufsbildung (Artikel 21) sowie bei Bedarf die Bereitstellung besonderer Ausbildungsprogramme und -möglichkeiten für diese Völker (Artikel 22) fordert.

88. Zu den verschiedenen Schutzvorkehrungen in Teil I des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, zählt das Recht der Wanderarbeitnehmer darauf, dass ihnen gleiche Behandlung wie den Staatsangehörigen in Bezug auf „Umschulung“ gewährt wird (Artikel 8.2). Die zusätzlichen Schutzvorkehrungen in Teil II gelten explizit nicht für Personen, die „ausdrücklich zu Bildungs- oder Ausbildungszwecken“ in einen Mitgliedstaat einreisen (Artikel 11.2 d)).

2.1.6. Sonstige IAO-Normen und ihre Geltung für die Lehrlingsausbildung

89. Je nach IAO-Instrument werden unterschiedliche Begrifflichkeiten zur Abgrenzung seines Geltungsbereichs verwendet. In vielen Fällen sind die Instrumente nicht nur auf (abhängig) Beschäftigte, sondern auf die Kategorie der „Arbeitnehmer“ allgemein anwendbar. Dies trifft beispielsweise auf die grundlegenden Übereinkommen zu, die die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit untermauern. Neben den bereits erwähnten Übereinkommen Nr. 111, 138 und 182 sind dies das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957. Die acht grundlegenden Übereinkommen sind auf alle „Arbeitnehmer“ im weitesten Sinne anwendbar, d. h. unabhängig von der Art der vertraglichen Vereinbarung (sofern vorhanden), unter denen die Personen beschäftigt sind, und mit einigen wenigen Ausnahmen unabhängig vom Wirtschaftszweig, in dem sie arbeiten (Creighton und McCrystal, 2016, S. 706).

90. Die Aufsichtsorgane der IAO sind zu der Auffassung gelangt, dass Personen mit Ausbildungsverträgen das Recht auf gewerkschaftliche Organisation haben sollten, unabhängig davon, ob sie angestellt sind oder nicht. Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit äußerte sich dazu wie folgt (IAA, 2018a, Absatz 394):

Der Status der Beschäftigung von Arbeitnehmern bei dem Arbeitgeber, ob als Auszubildende oder anderweitig, sollte keine Auswirkungen auf ihr Recht haben, Arbeitnehmerverbänden beizutreten und sich an ihren Aktivitäten zu beteiligen.

91. Wie der CEACR (2011, S. 234) feststellte, ist der umfassende Schutz von Auszubildenden zu einem festen Bestandteil des modernen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts geworden und wird, sofern relevant, in sämtlichen aktuellen internationalen Arbeitsübereinkommen gewährleistet. So wird etwa in Absatz 2 a) ii) der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, die Absicht bekundet, „alle Arbeitnehmer, die im Rahmen aller Beschäftigungsformen oder -vereinbarungen und in allen Arbeitsstätten tätig sind, einschließlich ... Personen in einer Ausbildung, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen“ zu erfassen. Verweise auf Auszubildende finden sich auch in folgenden Instrumenten:

- ❑ Im Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, werden „in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden“ ausdrücklich in den Geltungsbereich des Instruments aufgenommen (Artikel 2(1)).
- ❑ Das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, sieht die Einrichtung eines Arbeitsaufsichtssystems für landwirtschaftliche Betriebe vor, „in denen Arbeitnehmer oder Lehrlinge beschäftigt sind“ (Artikel 4).
- ❑ Im Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, wird auf „öffentlich Bedienstete und Lehrlinge“ Bezug genommen (Artikel 11.1).
- ❑ Das Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, sieht vor, dass sich die innerstaatliche Gesetzgebung über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auf „alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge)“ erstreckt (Artikel 4.1).

92. Wichtig ist schließlich auch ein vom CEACR (2014, Absatz 188) formulierter grundsätzlicher Punkt:

Unter Hinweis auf das übergeordnete Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit vertritt der Ausschuss die Auffassung, dass Personen mit Ausbildungs- oder Praktikumsverträgen nur dann ein differenziertes Entgelt erhalten sollten, wenn ihnen während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz tatsächlich eine Ausbildung zuteilwird. Allgemein sollten die Quantität und die Qualität der geleisteten Arbeit ausschlaggebend für die Bestimmung des gezahlten Lohns sein.

93. Zwar kann somit eine geringere Vergütung für Auszubildende gerechtfertigt sein, wie es auch den Gepflogenheiten in den nationalen Systemen entspricht (siehe Abschnitt 3.6.2), jedoch sollte der niedrigere Satz an den Umfang und die Qualität der geleisteten Arbeit geknüpft werden.

2.1.7. Entschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz

94. Auf ihrer 97. Tagung (2008) nahm die Konferenz eine Entschliebung und Schlussfolgerungen über Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung an. In Absatz 64 der Schlussfolgerungen heißt es: „Lehrlings-, Kadetten-, Hospitanten- und Praktikantenprogramme sind wirksame Mittel, um für junge Menschen einen Übergang von der Schule in die Welt der Arbeit zu schaffen, indem ihnen ermöglicht wird, neben einer fachlichen und beruflichen Ausbildung Arbeitserfahrung zu sammeln. Dies hilft ihnen, bei der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz ihre mangelnde Arbeitserfahrung wettzumachen.“ Nach Absatz 30 sollen die Sozialpartner die Qualifikationsentwicklung für nachhaltige Unternehmen und Beschäftigungswachstum auf vielerlei Weise entscheidend fördern, unter anderem durch:

...

- e) die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und Verbesserung der Qualität des Lernens und Anerkennung der von Auszubildenden erworbenen Qualifikationen;
- f) die Abstimmung des Zeitpunkts und des Standorts von betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen auf die Möglichkeiten der Arbeitnehmer und Veranlassung, dass betriebliche Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten in gleicher Weise Frauen zugänglich sind.

95. Auf ihrer 101. Tagung (2012) nahm die Konferenz eine Entschliebung und Schlussfolgerungen mit dem Titel „Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln“ an. In den Schlussfolgerungen wird unter der Rubrik „Beschäftigungsfähigkeit –

Bildung, Ausbildung und Qualifikationen und der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben“ vielfach auf die Lehrlingsausbildung Bezug genommen.²⁷ In Absatz 26 werden die Regierungen aufgefordert, unter anderem Folgendes ernsthaft in Erwägung zu ziehen:

...

- b) Verbesserung der Zusammenhänge zwischen Bildung, Ausbildung und der Welt der Arbeit durch einen sozialen Dialog über Fehlanpassung bei Qualifikationen und die Standardisierung von Qualifikationen entsprechend den Arbeitsmarktanforderungen, verbesserte fachliche berufliche Bildung und Ausbildung, einschließlich Lehrlingsausbildung, anderer Systeme zum Erwerb von Arbeitserfahrung und Ausbildung am Arbeitsplatz.

...

- d) Verbesserung des Spektrums und der Arten der Lehrlingsausbildung durch: i) Ergänzung der Ausbildung am Arbeitsplatz durch stärker strukturiertes institutionelles Lernen; ii) Verbesserung der Ausbildungsfähigkeiten von Handwerksmeistern und Ausbildern, die die Lehrlingsausbildung beaufsichtigen; iii) Einbeziehung von Ausbildung im Lesen und Schreiben und Fertigkeiten zur Sicherung des Lebensunterhalts; und iv) Stärkung der Einbindung der Gemeinschaft, insbesondere um mehr Berufe für junge Frauen und andere benachteiligte Gruppen junger Menschen zu öffnen.
- e) Regulierung und Überwachung von Lehrlingsausbildungsverhältnissen, Praktika und anderen Systemen zum Erwerb von Arbeitserfahrung, auch durch Zertifizierung, um sicherzustellen, dass sie eine echte Lernerfahrung ermöglichen und nicht dazu dienen, reguläre Arbeitskräfte zu ersetzen.

96. Auf ihrer 103. Tagung (2014) nahm die Konferenz eine EntschlieÙung und Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung an, in denen das Internationale Arbeitsamt ersucht wurde, „Wissensgrundlagen [zu] erstellen und Beratung [zu] erteilen zu effektiven Systemen für lebenslanges Lernen und Lehrlingsausbildungssysteme guter Qualität“.

2.2. Empfehlung und Initiative der UNESCO

97. Im November 2015 verabschiedete die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) eine Empfehlung zur beruflichen Bildung.²⁸ Der Abschnitt über Lernprozesse enthält mehrere Verweise auf die Lehrlingsausbildung, und zwar wie folgt:

...

30. Arbeitsbasiertes Lernen in seinen verschiedenen Formen, darunter betriebliche Weiterbildung, Entsendung, Lehrlingsausbildung und Praktikum, sollte gefördert werden. Die Qualität des arbeitsbasierten Lernens sollte verbessert und, sofern relevant, durch institutionelles Lernen oder andere Formen des Lernens ergänzt werden.

31. Die öffentliche Politik sollte eine hochwertige, aus arbeitsbasiertem und institutionellem Lernen bestehende Lehrlingsausbildung im Wege des sozialen Dialogs und öffentlich-privater Partnerschaften ermöglichen und fördern, um Jugendlichen zu helfen, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln und Berufserfahrung zu sammeln.

32. Die berufliche Bildung in der informellen Wirtschaft sollte gefördert werden, auch durch eine hochwertige traditionelle Lehrlingsausbildung in Klein-, Kleinst- und Familienbetrieben unter Einbeziehung der Akteure in ländlichen und städtischen Gebieten.

²⁷ Der Wert der Lehrlingsausbildung wurde auch in Absatz 34 der [Schlussfolgerungen über die Förderung von Wegen zu menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche](#) hervorgehoben, die von der Konferenz auf ihrer 93. Tagung (2005) angenommen wurden.

²⁸ UNESCO: [Recommendation concerning technical and vocational education and training \(TVET\)](#), 2015

98. Die UNESCO hat die Einrichtung einer Interinstitutionellen Gruppe für Berufsbildung (IAG-TVET) in die Wege geleitet, um den Wissensaustausch und die wirksame Koordinierung der Aktivitäten internationaler Organisationen im Bereich Politikberatung, Programme und Forschung zu fördern.²⁹ Die Gruppe hat einen Arbeitsausschuss für arbeitsbasiertes Lernen eingesetzt, der sich in regelmäßigen Abständen mit der Lehrlingsausbildung befasst.

2.3. Initiative der G20

99. Auf ihrem Treffen in Beijing im Jahr 2016 einigten sich die Arbeitsminister der G20 darauf, die Anzahl, Qualität und Vielfalt der Ausbildungsplätze zu erhöhen (G20, 2016), unter anderem indem sie:

- ❑ nationale Zielvorgaben für die Entwicklung, Ausweitung und Verbesserung von Programmen der Lehrlingsausbildung festlegen;
- ❑ die Qualität der Lehrlingsausbildung durch „umfassende Einbindung der Sozialpartner in ihre Gestaltung, Entwicklung und Durchführung steigern und eine leistungsfähige arbeitsbasierte Komponente der Ausbildung gewährleisten“;
- ❑ Programme der Lehrlingsausbildung fördern, insbesondere in neu entstehenden Branchen und in Branchen mit Fachkräftemangel;
- ❑ die Lehrlingsausbildung für Betriebe, insbesondere für KMU, attraktiver gestalten, indem sie ihren Qualifikationsbedarf in den Ausbildungsprogrammen berücksichtigen, rechtliche und ordnungspolitische Negativanreize beseitigen und eine angemessene Aufteilung der Kosten zwischen Unternehmen, Ausbildungsanbietern und Behörden fördern;
- ❑ sicherstellen, dass die Programme der Lehrlingsausbildung gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen bieten, darunter angemessene Löhne, Sozialversicherungsschutz und Einhaltung des Arbeitsschutzes;
- ❑ den „Zugang zu einer hochwertigen Lehrlingsausbildung für benachteiligte Gruppen durch Einkommensbeihilfen, Ausbildungskredite, Berufsausbildungsvorbereitung, eine bezahlbare Kinderbetreuung von hoher Qualität und familienfreundliche Arbeitsmöglichkeiten verbessern“;
- ❑ die Partnerschaften zwischen Betrieben und Berufsschulen stärken;
- ❑ Programme zur Verbesserung der informellen Lehrlingsausbildung unterstützen, auch durch die Anerkennung früher Lernerfahrungen und ergänzende Ausbildung; und
- ❑ die „hochwertige Lehrlingsausbildung weltweit ausbauen, auch durch technische Zusammenarbeit und regionale Initiativen“.

2.4. Gemeinsame Erklärung der L20 und der B20 zu wesentlichen Elementen einer hochwertigen Lehrlingsausbildung

100. Die in der Labour 20 (L20) und der Business 20 (B20) zusammengeschlossenen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände haben aktiv zur Tätigkeit der G20-Arbeitsgruppe

²⁹ Siehe <https://en.unesco.org/themes/skills-work-and-life/interagency-cooperation> [eingesehen am 16. Juni 2019].

für Beschäftigungsfragen im Bereich Lehrlingsausbildung beigetragen und die G20-Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zur Förderung der Lehrlingsausbildung zu billigen. In Zusammenarbeit mit den globalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden einigten sie sich 2013 auf folgende wesentliche Elemente einer hochwertigen Lehrlingsausbildung (IGB, 2013) und betonten gemeinsam die nachstehenden Grundsätze für eine erfolgreiche Durchführung der Lehrlingsausbildung:

- Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände müssen gemeinsame Verantwortung im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten übernehmen;
- hochwertige Berufsschulen mit hoch qualifizierten und motivierten Lehrkräften und moderner Ausstattung sind eine unverzichtbare Voraussetzung für effektives Lernen;
- es sollte effektiver Zugang zu Ausbildungsplätzen bestehen, nicht nur für junge Menschen, sondern auch für Erwachsene, die ihre Arbeit verloren haben und gezwungen sind, entweder die Branche zu wechseln oder ihre Fähigkeiten im Hinblick auf den sich wandelnden Bedarf der Unternehmen zu aktualisieren;
- es sollten Strategien zur Erhöhung des Stellenwerts der Lehrlingsausbildung entwickelt werden, damit sie positiv als Pfad zu einer befriedigenden beruflichen Laufbahn wahrgenommen werden;
- die Systeme der Lehrlingsausbildung erfordern eigene und mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten übereinstimmende vertragliche Vereinbarungen;
- die Systeme der Lehrlingsausbildung müssen arbeitsplatzorientiert gestaltet werden;
- die Programme der Lehrlingsausbildung sollten den mit Geschlechtergerechtigkeit verbundenen Zielen Rechnung tragen; und
- die Lehrlingsausbildung sollte Unternehmertum und Innovation durch Qualifizierung fördern.

101. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände unter anderem an folgenden Initiativen zur Lehrlingsausbildung mitgewirkt:

- dem Global Apprenticeship Network (GAN), das 2012 unter dem Dach der Internationalen Arbeitgeber-Organisation, der IAO und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) eingerichtet wurde;³⁰ und
- dem von Deutschlands Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt Unions4VET, an dem mittlerweile Arbeitnehmerverbände aus Costa Rica, Griechenland, Italien, Lettland, Portugal, der Slowakei und Südafrika sowie aus Deutschland beteiligt sind.³¹

2.5. Regionale Rahmenwerke

102. Die EU hat sich besonders aktiv bei der Förderung der Lehrlingsausbildung engagiert. Neben anderen Initiativen hat sie die 2017 von ihr begründete Europäische Ausbildungsallianz³² unterstützt. Im März 2018 nahm der Rat der EU eine Empfehlung zu einem

³⁰ Siehe <http://www.gan-global.org> [eingesehen am 10. Juni 2019].

³¹ Siehe <https://www.unions4vet.de/> [eingesehen am 10. Juni 2019].

³² Siehe <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1149&langId=en> [eingesehen am 10. Juni 2019].

Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung an,³³ in der bestimmte kennzeichnende Merkmale gebilligt (Absatz 20) und zwei Gruppen von Kriterien für eine hochwertige und nachhaltige Ausbildung vorgeschlagen werden. Die Kriterien für Lern- und Arbeitsbedingungen umfassen: schriftliche Vereinbarung, Lernergebnisse, pädagogische Unterstützung, Arbeitsplatz-Komponente, Bezahlung und/oder Aufwandsentschädigung, Sozialschutz sowie Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit. Die Kriterien für Rahmenbedingungen umfassen: Regelungsrahmen, Einbeziehung der Sozialpartner, Unterstützung für Unternehmen, flexible Lernpfade und Mobilität, Berufsberatung und Sensibilisierung, Transparenz sowie Qualitätssicherung und Verfolgung des Werdegangs von Auszubildenden.

³³ *Empfehlung des Rates vom 15. März 2018 zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung*, 2018/C 153/01.

Kapitel 3

Nationale Rahmenwerke zur Regulierung der Lehrlingsausbildung

103. In diesem Kapitel werden die verschiedenen Elemente des jeweiligen nationalen Regulierungsrahmens für die Lehrlingsausbildung betrachtet, und zwar konkret: Art und Umfang der Regulierung, Funktionen der Regulierungsbehörden, Ausbildungsstandards, Finanzierung, Rechte und Schutzvorkehrungen für Auszubildende am Arbeitsplatz, Bedingungen für die Akteure oder Einrichtungen, die eine Lehrlingsausbildung anbieten oder unterstützen, sowie Überwachung und Evaluierung.

104. Jeder nationale Regulierungsrahmen ist einzigartig und spiegelt die lokalen Gegebenheiten wider. Die Notwendigkeit, die verschiedenen Beteiligten für Investitionen in den Prozess zu gewinnen, und die Notwendigkeit, eine angemessene Regulierung des Systems zu gewährleisten, müssen sorgfältig aufeinander abgestimmt werden.

3.1. Art und Umfang der Regulierung

105. Den nationalen Systemen der Lehrlingsausbildung liegt normalerweise eine Art gesetzlicher Regelung zugrunde. Eine Möglichkeit in dieser Hinsicht sind Rechtsvorschriften, die sich konkret mit dem Thema befassen, beispielsweise: ³⁴

- ❑ in Algerien das Gesetz zur Lehrlingsausbildung (1981);
- ❑ in Argentinien das Gesetz Nr. 26.390 zur Lehrlingsausbildung und Berufsberatung (2008);
- ❑ in Brasilien das Neue Gesetz Nr. 10097 zur Lehrlingsausbildung (2000);
- ❑ in Indien das Gesetz über Auszubildende (1961);
- ❑ in Irland das Gesetz zur gewerblichen Ausbildung (1967);
- ❑ in Israel das Gesetz zur Lehrlingsausbildung (1953);
- ❑ in Jamaika das Gesetz zur Lehrlingsausbildung (1954);
- ❑ in Mauritius das Gesetz zur Lehrlingsausbildung (1968);
- ❑ in Marokko das Gesetz zur Lehrlingsausbildung (2000);
- ❑ in Neuseeland das Gesetz zur gewerblichen Ausbildung und Lehrlingsausbildung (1992);
- ❑ in Pakistan das Gesetz zur Lehrlingsausbildung (2017);

³⁴ Einige dieser Rechtsvorschriften unterliegen regelmäßigen Änderungen.

- ❑ in Samoa das Gesetz zur Lehrlingsausbildung (2014);
- ❑ in Sri Lanka das Nationale Gesetz zur Lehrlingsausbildung (1971);
- ❑ in der Türkei das Gesetz Nr. 3308 zur Lehrlingsausbildung und beruflichen Bildung;
- ❑ in den Vereinigten Staaten das Nationale Gesetz zur Lehrlingsausbildung (1937); und
- ❑ in Sambia das Gesetz zur Lehrlingsausbildung (1965).³⁵

106. In einigen Ländern kann die Lehrlingsausbildung innerhalb eines breiteren Rahmens für die Berufsbildung geregelt werden, etwa:

- ❑ in Deutschland über das Berufsbildungsgesetz (2005);
- ❑ in Indonesien über das Arbeitskräftegesetz (2003);
- ❑ in Luxemburg über das Gesetz zur Reform der Berufsbildung (2008);
- ❑ in den Niederlanden über das Gesetz zur Erwachsenen- und Berufsbildung (1995);
- ❑ in Norwegen über das Gesetz zur Primar- und Sekundarschulbildung (1998);
- ❑ in Paraguay über das Gesetz 4.951/13 zur Jugendbeschäftigung; und
- ❑ in Tunesien über das Berufsbildungsgesetz (2008).

107. Alternativ kann die Rechtsgrundlage auch im Arbeitsgesetzbuch eines Landes verankert sein, beispielsweise:

- ❑ in Bangladesch im Arbeitsgesetz (2006);
- ❑ im Plurinationalen Staat Bolivien im Allgemeinen Arbeitsgesetz, Präsidialdekret (1939); und
- ❑ in Nigeria im Arbeitsgesetz (2004).

108. Primärrechtliche Vorschriften zur Lehrlingsausbildung erfordern auch die Annahme nachgeordneter Vorschriften. In Deutschland etwa wurden zahlreiche Verordnungen und Rahmenlehrpläne zur Ausbildung in bestimmten Berufen angenommen,³⁶ während Fragen wie die Ausbildung betrieblicher Ausbilder Gegenstand gesonderter Instrumente sind.³⁷

109. In einem größeren Zusammenhang können verschiedene Aspekte der Lehrlingsausbildung indirekt auch durch Rechtsinstrumente zur Umsetzung anderer politischer Initiativen, beispielsweise eines nationalen Qualitätsrahmens, beeinflusst werden. So wurde die in Südafrika für Qualifikationen zuständige Behörde im Kontext des Gesetzes Nr. 67 über einen nationalen Qualifikationsrahmen von 2008 gegründet. Der diesem untergeordneten Rahmen für berufliche Qualifikationen spielt eine zentrale Rolle bei der Genehmigung

³⁵ Ein Großteil der im Bericht genannten Rechtsvorschriften findet sich in [NATLEX](#), der IAO-Datenbank für nationale Rechtsvorschriften über Arbeit, soziale Sicherheit und damit zusammenhängende Menschenrechte. Sofern nicht anders angegeben, wurden die in diesem Kapitel enthaltenen Informationen über die Systeme der Lehrlingsausbildung aus einer Kombination von Quellen zusammengetragen: IAA, 2017a; IAA, 2019c; Fazio et al., 2016; Smith und Kemmis, 2013; und [Cedefop-Datenbank für Systeme der Lehrlingsausbildung in Europa](#).

³⁶ Übersetzungen ausgewählter Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne in die englische und die spanische Sprache sind abrufbar unter <https://www.bibb.de/govet/de/54899.php> [eingesehen am 10. Juni 2019].

³⁷ Der Wortlaut der Vorschrift (in deutscher Sprache) ist abrufbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/ [eingesehen am 10. Juni 2019].

von Qualifikationen im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung und Learnership-Programmen.³⁸

110. Im Allgemeinen gelten die Gesetze zur Lehrlingsausbildung auf nationaler Ebene. In einigen Ländern wird die Berufsbildung und damit auch die Lehrlingsausbildung jedoch den Regional- oder Provinzverwaltungen übertragen. In Kanada etwa liegt die Zuständigkeit für die Lehrlingsausbildung bei den 13 Territorien bzw. Provinzen; allerdings setzt das sogenannte „Red Seal Program“ gemeinsame nationale Standards für die Lehrlingsausbildung in 56 verschiedenen Berufen.³⁹

3.2. Regulierungsbehörden

3.2.1. Nationale und branchenspezifische Behörden

111. In vielen Ländern gibt es branchenübergreifend oder branchenspezifisch tätige Organisationen, die eine regulierende Rolle in Bezug auf die Lehrlingsausbildung wahrnehmen.

112. In den Philippinen hat die 1994 durch Erlass des Republikgesetzes (Nr. 7796) gegründete Behörde für technische Bildung und Qualifizierung den Auftrag, Programme zur Qualifizierung zu integrieren, zu koordinieren und zu überwachen. Zugleich soll sie das Programm der Lehrlingsausbildung reformieren, die Industrie in die Ausbildung einbeziehen und einen Ausbildungsplan auf nationaler Ebene formulieren.⁴⁰

113. In Frankreich ist der Nationale Rat für Beschäftigung, Berufsbildung und Berufsberatung, der 2014 durch das Gesetz zur Berufsbildung, Beschäftigung und Sozialdemokratie eingesetzt wurde, formal dafür zuständig, unter anderem Folgendes auszuarbeiten:

- ❑ eine konzertierte Strategie zur Förderung der koordinierten Umsetzung der Leitlinien in Bezug auf Beratung, Berufsbildung, Lehrlingsausbildung, Integration, Beschäftigung und Verbleib im Erwerbsleben;
- ❑ eine jährliche Bewertung der Politik und Verwaltung der mit der Erhebung und Auszahlung der Ausbildungsabgabe beauftragten Organisationen; und
- ❑ ein dreijähriges Programm zur Evaluierung der öffentlichen Politik in diesem Bereich und Gewährleistung seiner Umsetzung.

114. Auch auf Branchenebene bestehen Regulierungsbehörden. Diese Gremien, mitunter als „Sector Skills Councils“ (branchenspezifische Beiräte für den Qualifikationserwerb) bezeichnet, spielen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen, ob nun für die berufliche Erstausbildung und konkret die Lehrlingsausbildung, oder für die berufliche Weiterbildung – oder für beides.

115. In Südafrika haben die branchenspezifischen Behörden für allgemeine und berufliche Bildung, die ursprünglich nach der Annahme des Gesetzes für die Qualifizierung im Jahr 1998 eingerichtet wurden, das Ziel, durch eine Verbesserung der Qualifikationen südafrikanischer Erwerbstätiger die Produktivität am Arbeitsplatz und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern.⁴¹ Insbesondere bieten sie einen institutionellen

³⁸ https://www.fpmseta.org.za/downloads/QCTO_OQSF_Policy_Version_25_02_2013.pdf [eingesehen am 4. Aug. 2019].

³⁹ <http://caf-fca.org/apprenticeship-101/apprenticeship-regulatory-systems/> [eingesehen am 10. Juni 2019].

⁴⁰ <http://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/10> [eingesehen am 10. Juni 2019].

⁴¹ <https://nationalgovernment.co.za/units/view/199/agricultural-sector-education-and-training-authority-agriseta> [eingesehen am 10. Juni 2019].

Rahmen für die Entwicklung und Umsetzung branchenspezifischer Qualifizierungspläne, genehmigen betriebliche Qualifizierungspläne und Ausbildungsberichte, erstellen Lernprogramme, registrieren Verträge und verwalten branchenspezifische Mittel zur Unterstützung der Bereitstellung von Ausbildungsangeboten sowie zur Vermittlung von Praktika (IAA, 2017e, S. 141).

116. Ein Beispiel für eine branchenspezifische Behörde im Bereich Qualifizierung in Brasilien ist der Nationale Dienst für gewerbliche Ausbildung (SENAI). In Dänemark legen die branchenspezifischen Fachausschüsse den detaillierten Inhalt der Ausbildungsgänge innerhalb eines allgemeinen Rahmens fest, der vom Nationalen Beirat für Erwachsenen- und Weiterbildung vorgegeben wird. Im Einzelnen regeln sie die Dauer und den Aufbau der Programme, ihre Ziele und Bewertung sowie die Verteilung der Lernphasen am Arbeitsplatz und außerhalb des Arbeitsplatzes. Vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt können sie die Einführung neuer oder die Schließung bestehender Ausbildungsgänge vorschlagen. Zudem sind sie für die Zulassung von Ausbildungseinrichtungen zuständig (EGB/Unionlearn, 2014, S. 26).

3.2.2. Beteiligung der Sozialpartner

117. Einer der für den Erfolg der Lehrlingsausbildung maßgeblichen Faktoren ist der soziale Dialog. Die Lehrlingsausbildung funktioniert, weil sie schulischen Unterricht mit Ausbildung im Betrieb verknüpft und weil sie sich das Wissen von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern darüber zunutze macht, welche Ausbildung benötigt wird und wie sie durchzuführen ist.

118. Damit ein sozialer Dialog stattfinden kann und sinnvoll ist, müssen, so zeigt die Erfahrung, unter anderem folgende Bedingungen erfüllt sein:

- ❑ starke, unabhängige Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, die über technische Kapazität und Zugang zu einschlägigen Informationen für die Teilnahme am sozialen Dialog verfügen;
- ❑ politischer Wille und Entschlossenheit aller Parteien zur Beteiligung am sozialen Dialog;
- ❑ Achtung der grundlegenden Rechte – Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen; und
- ❑ angemessene institutionelle Unterstützung.⁴²

119. Eine OECD-Studie (Fazekas und Field, 2013) bestätigte zudem, dass das Engagement der Sozialpartner in den OECD-Ländern entscheidend dafür ist, die Entwicklung und Umsetzung von Politikkonzepten zu verbessern und sicherzustellen, dass Berufsbildungsprogramme dem Bedarf der Unternehmen, der Volkswirtschaft und der Lernenden entsprechen.

120. Im Kontext der beruflichen Bildung und insbesondere einer hochwertigen Lehrlingsausbildung wird der soziale Dialog in erster Linie über drei- und zweigliedrige Organe auf nationaler und Branchenebene sowie im Rahmen von Kollektivverhandlungen geführt.

⁴² <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> [eingesehen am 8. Aug. 2019].

3.2.2.1. *Drei- und zweigliedrige Organe auf nationaler Ebene und auf Branchenebene*

121. In vielen Ländern sind die Sozialpartner offiziell Mitglied dreigliedriger Berufsbildungsausschüsse, die auf nationaler Ebene agieren und sich mit den verschiedenen Aspekten der Konzeption und Umsetzung der Lehrlingsausbildung befassen.

122. In Kenia sind die Sozialpartner im dreigliedrigen Nationalen Ausschuss für gewerbliche Ausbildung vertreten, der unter anderem dafür zuständig ist, die über die Ausbildungsabgabe erhobenen Mittel zu verwalten, die Systeme zur Durchführung von Bewertungen für einzelne Berufe zu überprüfen und aufrechtzuerhalten sowie Befähigungsnachweise für alle Personen auszustellen, die sich für diese Bewertungen anmelden.⁴³

123. In Südafrika arbeiten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände in mehreren dreigliedrigen Gremien mit, die sich mit verschiedenen Aspekten der Berufsbildungspolitik befassen, und zwar: die Nationale Qualifizierungsbehörde, die das Arbeitsministerium bei der Entwicklung und Umsetzung nationaler Qualifizierungsstrategien und -programme berät, die Südafrikanische Qualifikationsbehörde, die die Entwicklung und Umsetzung des nationalen Qualifikationsrahmens überwacht, und der Rat für die Qualität beruflicher Bildung, der die Konzeption, Umsetzung, Bewertung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen überwacht (IAA, 2017e, S. 20).

124. In zahlreichen europäischen Ländern sind die Sozialpartner in dreigliedrigen Berufsbildungsausschüssen vertreten, die die verschiedenen Aspekte der Gestaltung und Umsetzung von Politikkonzepten für die Lehrlingsausbildung behandeln, etwa die Nationale Agentur für Berufsbildung in Bulgarien, der Ausschuss für Lehrlingsausbildung in Zypern, der Nationale Rat für Erwachsenen- und Weiterbildung in Dänemark, der Nationale Rat für Beschäftigung, Berufsbildung und Berufsberatung in Frankreich, das Bundesinstitut für Berufsbildung in Deutschland, der Rat für Lehrlingsausbildung in Irland und der Generalrat für Berufsbildung in Spanien (EGB/Unionlearn, 2016).

125. Auf Branchenebene kommt den mitunter als „Sector Skills Councils“ (branchenspezifische Beiräte für den Qualifikationserwerb) bezeichneten Gremien eine zentrale Rolle bei der Konzeption und Umsetzung der Lehrlingsausbildung zu. Bei den in Abschnitt 3.2.1 aufgeführten Beispielen aus Südafrika und Dänemark sind die Sozialpartner jeweils in erheblichem Umfang vertreten.

3.2.2.2. *Kollektivverträge auf nationaler Ebene – branchenübergreifende Vereinbarungen*

126. In einigen Fällen handeln die Sozialpartner möglicherweise landesweite Vereinbarungen über die berufliche Bildung aus, die erhebliche Konsequenzen für die Lehrlingsausbildung haben. Ein solches Beispiel ist die in Frankreich geltende landesweite branchenübergreifende Vereinbarung über die Berufsbildung (Dezember 2013). Sie enthält unter anderem Festlegungen zu den Arten von Tätigkeiten, die von den staatlich anerkannten gemeinsamen Fördereinrichtungen finanziert werden können, und insbesondere zu den Möglichkeiten, die für die Finanzierung einiger Formen der Lehrlingsausbildung bestehen.⁴⁴ Diese Vereinbarung war insofern besonders bedeutsam, als sie die Grundlage

⁴³ Gesetz zur gewerblichen Ausbildung, 2012, Abschnitt 4A e), Abschnitt 5 d) (Kenia).

⁴⁴ http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2014/0013/boc_20140013_0000_0011.pdf [eingesehen am 10. Juni 2019].

für das im folgenden Jahr erlassene Gesetz zur Berufsbildung, Beschäftigung und Sozialdemokratie bildete.⁴⁵

3.2.2.3. Kollektivverträge auf Branchenebene

127. In Frankreich gibt es Branchenvereinbarungen speziell zur Lehrlingsausbildung. 2015 wurden 67 derartige Vereinbarungen geschlossen, die eine Reihe verschiedener Fragen betreffen⁴⁶, darunter:

- ❑ die Art des Ausbildungsvertrags;
- ❑ die Verpflichtungen des Auszubildenden und des Betriebs;
- ❑ die Auswahl, Rolle und Aufgaben des betrieblichen Ausbilders, die Anzahl der Auszubildenden, die sie gleichzeitig betreuen können, und ihre Ausbildung – einige Vereinbarungen sehen in dieser Hinsicht eine angepasste Arbeitslast und eine Aufwandsentschädigung für den betrieblichen Ausbilder vor;
- ❑ die Perspektiven der Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung mit qualitativen und quantitativen Zielen in Bezug auf die Anzahl der Auszubildenden, die vorzeitige Auflösung des Vertrags, das erfolgreiche Bestehen der Abschlussprüfung und die berufliche Eingliederung;
- ❑ die Finanzierung der Lehrlingsausbildung und insbesondere Modalitäten, die die Entrichtung der Ausbildungsabgabe durch die Unternehmen gewährleisten;
- ❑ die Möglichkeit der Aufteilung der Ausbildungspfade auf zwei Betriebe; und
- ❑ die Verantwortlichkeiten der Ausbildungszentren und bei Bedarf ihre Akkreditierung durch die Branche.

3.2.2.4. Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene

128. Im Jahr 2014 unterzeichneten das italienische multinationale Energieunternehmen ENEL und drei Arbeitnehmerverbände eine Vereinbarung zur Einrichtung eines Pilotprogramms für eine Lehrlingsausbildung, die Lernphasen am Arbeitsplatz mit Lernphasen außerhalb des Arbeitsplatzes verbindet und zu einem technischen Abschluss führt, der stärker am Branchenbedarf orientierte theoretische Inhalte sowie eine praktische technische Ausbildung umfasst, die durch eine bessere Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Arbeitswelt gekennzeichnet ist. In der Vereinbarung wird eine Reihe von Fragen geregelt, darunter Dauer der Ausbildung, Vergütung, Jahresurlaub, Krankheitstage, Vertragsauflösung, Rolle der betrieblichen Ausbilder sowie Arbeitsschutz. Diese Vereinbarung, das sich daran anschließende Ausbildungsprogramm und das Engagement für die Lehrlingsausbildung wurden von der Europäischen Kommission 2017 mit dem Preis der Europäischen Ausbildungsallianz in der Kategorie Großunternehmen ausgezeichnet.⁴⁷

3.3. Der Ausbildungsvertrag

129. Ein schriftlicher Ausbildungsvertrag, der direkt zwischen dem Auszubildenden und dem Betrieb oder über eine Mittlerorganisation geschlossen wird, hält die Rechte und

⁴⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&categorieLien=id> [eingesehen am 10. Juni 2019].

⁴⁶ Französisches Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Berufsbildung und sozialen Dialog, 2016, S. 464 und 465.

⁴⁷ Mit den 2016 erstmals vergebenen Preisen der Europäischen Ausbildungsallianz werden Betriebe und Auszubildende für ihre herausragenden Leistungen bei der Förderung der Lehrlingsausbildung geehrt, und seit 2017 wird ein neuer Preis für Ausbildungspraktiker (Lehrende und Auszubildende) verliehen.

Pflichten sowie die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für Auszubildende fest (IAA, 2019c). Soweit dies nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zulässig ist, kann er auch von einem Dritten, etwa einer Einrichtung für allgemeine oder berufliche Bildung, unterzeichnet werden. Ist der Auszubildende minderjährig, wird der Vertrag in der Regel von einem Elternteil, Vormund oder gesetzlichen Vertreter im Namen des Auszubildenden unterzeichnet.

130. In vielen Ländern, darunter Argentinien, Australien, Bangladesch, Belgien (französisch- wie flämischsprachige Gemeinschaft), Benin, Brasilien, Chile, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Indien, Indonesien, Irland, Jamaika, Kenia, Kolumbien, Republik Korea, Luxemburg, Malawi, Mali, Marokko, Namibia, Niger, Nigeria, Österreich, Pakistan, Philippinen, Vereinigte Republik Tansania, Togo und Vereinigtes Königreich, muss ein Vertrag über die Lehrlingsausbildung schriftlich geschlossen werden. Dies gilt allgemein auch für die Niederlande und Südafrika, wo die Vereinbarung zusätzlich vom Ausbildungsanbieter unterzeichnet wird.⁴⁸

131. In vielen Ländern (beispielsweise Kenia, Schweiz, Südafrika und Vereinigte Republik Tansania) ist ein spezieller Mustervertrag zu verwenden. In Marokko etwa enthält dieser folgende Angaben:

- ❑ Identität, Alter und Anschrift der Vertragsparteien;
- ❑ den Tätigkeitsbereich des Ausbildungsbetriebs;
- ❑ die Anzahl der Beschäftigten des Unternehmens;
- ❑ die Anzahl der Auszubildenden des Unternehmens;
- ❑ den Beruf oder die Qualifikation, die Gegenstand der Ausbildung sind;
- ❑ die Dauer der Ausbildung;
- ❑ die Probezeit;
- ❑ den Zeitraum, für den sich der Auszubildende nach der Ausbildung zum Verbleib im Unternehmen verpflichtet; und
- ❑ die Identität des betrieblichen Ausbilders.⁴⁹

132. Unter Umständen muss der Ausbildungsvertrag bei branchenspezifischen Beiräten, sofern diese vorhanden sind, oder bei örtlichen Handelskammern, etwa in Deutschland, Österreich und Luxemburg, registriert werden. In Australien müssen alle formalen Ausbildungsverträge, darunter auch für die Lehrlingsausbildung, bei einer zuständigen Behörde im entsprechenden Bundesstaat bzw. Territorium eingereicht werden.⁵⁰ Auch in Kenia ist eine Registrierung bei einer staatlichen Behörde vorgeschrieben, während in Indonesien die Zustimmung der Regierung erforderlich ist.⁵¹ In der Schweiz wird der Vertrag vom kantonalen Berufsbildungsamt überprüft und genehmigt. In Ländern wie den USA ist dagegen keine Registrierung erforderlich (Eurofound/Europäische Kommission, 2018a, S. 8).

⁴⁸ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [eingesehen am 13. Juni 2019].

⁴⁹ *Loi No. 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage*, Art. 13.

⁵⁰ Im Bundesstaat Western Australia etwa bei der für Lehrlingsausbildung zuständigen Stelle beim Ministerium für die Ausbildung und Qualifizierung der Arbeitskräfte: <https://www.dtwd.wa.gov.au/apprenticeship-office> [eingesehen am 15. Juni 2019].

⁵¹ Gesetz zur gewerblichen Ausbildung, 2012, Abschnitte 6 und 11 (Kenia).

133. In der Schweiz sehen die Lehrverträge eine ein- bis dreimonatige Probezeit vor, die dem Betrieb und dem Lernenden zur Überprüfung der getroffenen Wahl dient. Während der Probezeit können sowohl der Lehrbetrieb als auch der Lernende den Vertrag mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auflösen (Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz, 2012).

3.4. Berufsspezifische Standards

3.4.1. Anerkennung von Berufen als geeignet für eine Lehrlingsausbildung

134. Eines der bestimmenden Merkmale der Lehrlingsausbildung besteht darin, dass sie auf einen Beruf vorbereitet. In einigen Ländern, etwa in Deutschland, ist gesetzlich vorgeschrieben, dass die Ausbildungsordnung die jeweilige Berufsbezeichnung festlegt.⁵² Auf dieser Grundlage erstellen die Behörden eine Liste von Berufen, die offiziell als Ausbildungsberuf, das heißt als geeignet für eine Lehrlingsausbildung, anerkannt sind.⁵³ In Österreich muss die entsprechende zuständige Behörde, das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, eine Lehrberufsliste erstellen.⁵⁴

135. Jedes Land verfügt über eigene Listen und Verfahren zur Definition des Berufsprofils und der Lehrlingsausbildung, um die für den Beruf erforderlichen Standards festzulegen. In den Vereinigten Staaten gibt es ungefähr 1.300 Ausbildungsberufe⁵⁵, während ihre Zahl in Deutschland deutlich geringer ist und allmählich zurückgeht, und zwar von 348 im Jahr 2000 auf 326 im Jahr 2018.⁵⁶ In Kanada, wo jede Provinz über eigene Gesetze zu den für eine Lehrlingsausbildung und Zertifizierung vorgesehenen Berufen verfügt, gibt es mehr als 400 anerkannte Ausbildungsberufe.⁵⁷ In Indien gibt es 261 ausgewiesene und von der Zentralregierung amtlich bekannt gemachte Berufe sowie 230 optionale Berufe, die von der Industrie als Ausbildungsberufe festgelegt werden.

136. Traditionell hat ein Programm zur Lehrlingsausbildung einen bestimmten Beruf innerhalb einer Branche zum Gegenstand. Zunehmend werden jedoch breit angelegte Qualifikationen nachgefragt, die Kompetenzen für die Ausübung von Berufen aus verschiedenen Branchen beinhalten (beispielsweise gibt es Ausbildungsgänge für Mechatroniker und Polymechaniker). Darüber hinaus sind einige Ausbildungsgänge eher auf die Erfordernisse einer Branche als die eines bestimmten Berufs zugeschnitten, etwa das Programm

⁵² Berufsbildungsgesetz, Art. 5.1.1.

⁵³ In Absatz 47 der Empfehlung Nr. 117 wurde vorgeschlagen, bei der Entscheidung, ob ein bestimmter Beruf als „Lehrberuf“ anerkannt werden sollte, Folgendes zu berücksichtigen: den für den betreffenden Beruf erforderlichen Grad der Fertigkeiten und des theoretischen Fachwissens; die zum Erwerb der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse notwendige Ausbildungszeit; die Zweckdienlichkeit der Lehrlingsausbildung zur Vermittlung der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse; und die gegenwärtige und voraussichtliche Beschäftigungslage in dem betreffenden Beruf.

⁵⁴ Berufsausbildungsgesetz, Art. 7.

⁵⁵ https://www.doleta.gov/OA/bul16/Bulletin_2016-28_Attachment1.pdf [eingesehen am 10. Juni 2019].

⁵⁶ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/> [eingesehen am 10. Juni 2019].

⁵⁷ http://www.red-seal.ca/trades/tr.1d.2s_c.1n.1d.1-eng.html [eingesehen am 10. Juni 2019].

für den Hotelbetrieb in der Vereinigten Republik Tansania, das die für vier Berufe (Raumpflege, Empfang, Gastronomie und Koch) erforderlichen Kompetenzen bündelt. Der gleiche Ansatz lässt sich auch im Gastgewerbe in Australien beobachten.⁵⁸

3.4.2. Bewertung des Qualifikationsbedarfs und Entwicklung von Programmen zur Lehrlingsausbildung

137. Viele Länder stehen vor der Herausforderung, die von den Unternehmen benötigten und die von den Absolventen der Berufsbildungseinrichtungen oder Hochschulen oder von jungen Arbeitnehmern angebotenen Qualifikationen aufeinander abzustimmen. Nach Angaben der Internationalen Arbeitgeber-Organisation sind Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage einer der Gründe für schwache Beschäftigungstrends (IOE, 2015, S. 5). Für die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung ist es mitunter schwierig, mit dem sich rasch ändernden Qualifikationsbedarf der Arbeitswelt Schritt zu halten, was dazu führt, dass die von den Arbeitgebern benötigten Qualifikationen nicht immer verfügbar sind.

138. Um Qualifikationslücken zu schließen und sicherzustellen, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts reagieren, muss verstanden werden, wie der aktuelle und künftige Qualifikationsbedarf bewertet werden kann, wie sich Arbeitsmarktinformationen als Grundlage für die Planung von Programmen zur Lehrlingsausbildung nutzen lassen und wie die von Auszubildenden erworbenen Kompetenzen in Form von Qualifikationen bewertet, zertifiziert und anerkannt werden können.

3.4.2.1. Frühzeitige Erkennung und Bewertung des Qualifikationsbedarfs

139. Eine frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbedarfs beinhaltet Aktivitäten zur strategischen Bewertung des künftigen Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt unter Verwendung einheitlicher und systematischer Methoden. Als Bestandteil eines umfassenderen Arbeitsmarktinformationssystems kann sie in eine Reihe zentraler Elemente gegliedert werden, nämlich Daten, Methoden, Instrumente, Analysekapazität und Institutionen (IAA, 2015, S. 3).

140. Im Einzelnen umfassen solche Aktivitäten üblicherweise die Ermittlung einschlägiger Daten und Instrumente; die Umwandlung der Daten in Indikatoren, Trends und Szenarien; die Analyse dieser Ergebnisse; die Erarbeitung von Strategien direkt mit den Sozialpartnern; und die Festlegung von Regelungen, die eine Abstimmung von Qualifikationsbedarf und -angebot durch systematischen Dialog ermöglichen. Bei der Erhebung und Analyse von Daten über den Qualifikationsbedarf kommen verschiedene Methoden zum Einsatz, unter anderem:

- ❑ auf makroökonomischen Modellen basierende quantitative Beschäftigungsprojektionen nach Branchen und Berufen, die als „Prognosen“ bezeichnet werden;
- ❑ qualitative Methoden, darunter Fokusgruppen, Runde Tische, Experteninterviews sowie Entwicklung von Foresight-Studien und Szenarien;
- ❑ Unternehmensumfragen; und

⁵⁸ <http://www.apprenticeshipcareers.com.au/Job-Seekers/Career-Profiles/Career-Profiles-Hospitality-Apprenticeship> [eingesehen am 5. Aug. 2019].

- ❑ Tracer-Studien von Absolventen allgemeiner und beruflicher Bildungsgänge und Erhebungen zum Übergang von der Schule in den Beruf.⁵⁹

141. An der frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs auf nationaler Ebene können verschiedenste Organisationen beteiligt sein, etwa das Arbeits- und das Bildungsministerium, die nationalen Stellen für Qualifizierung/Berufsbildung, branchenspezifische Organe, die nationalen Statistikämter, die nationalen Arbeitsvermittlungsdienste, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und die Sozialpartner. Jede dieser Institutionen steuert jeweils eigene Ressourcen und Sachkenntnis bei und kann somit die Rolle der anderen ergänzen.

142. Laut einer gemeinsamen Umfrage der IAO, des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und der OECD in 61 Ländern werden Informationen zur Bewertung von Qualifikationen und zur frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs von den Arbeitsministerien vor allem dafür genutzt, berufliche Standards zu aktualisieren, die allgemein als Ausgangspunkt für viele Initiativen im Bereich Berufsbildung und Lehrlingsausbildung dienen, und Programme für die Lehrlingsausbildung festzulegen. Was die Nutzung dieser Informationen für die Bildungspolitik betrifft, so sind es die Bildungsministerien, die darauf in der Regel zurückgreifen, um Qualifikationen, Lehrpläne und Berufsberatungsangebote zu entwickeln (IAA, 2017c, S. 50-53). Diese Prozesse werden nachstehend näher untersucht.

3.4.2.2. *Entwicklung von Programmen zur Lehrlingsausbildung und Zertifizierung*

143. Der Prozess, der von der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs über die Konzeption und Durchführung der Lehrlingsausbildung bis hin zur Zertifizierung der Kompetenzen von Auszubildenden führt, stellt sicher, dass die Ausbildung den Erfordernissen der Unternehmen entspricht und jungen Arbeitnehmern bessere Aussichten auf einen Arbeitsplatz bietet. Darüber hinaus ist er inklusiv angelegt und bezieht die Sozialpartner ein, was ihm ein für die Qualitätssicherung wichtiges Gütesiegel verleiht. Der Erwerb einer Qualifikation bietet dem Auszubildenden auch das Potenzial für horizontale oder vertikale Mobilität, entweder innerhalb des Arbeitsmarkts oder im Hinblick auf eine weiterführende Berufsbildung oder Hochschulbildung.

144. In der Praxis kann die Entwicklung von Programmen zur Lehrlingsausbildung vier Phasen umfassen: Analyse des Qualifikationsbedarfs am Arbeitsmarkt; berufsbezogene Analyse; Entwicklung beruflicher Standards; und Ausbildungsprogramme.

145. In Deutschland beruht der gesamte Prozess der Umsetzung der Informationen über den Qualifikationsbedarf in Ausbildungsgänge auf der Ausbildungsordnung, die entsprechend den gesetzlichen Festlegungen Folgendes regelt:

- ❑ die Bezeichnung des Ausbildungsberufs;
- ❑ die Ausbildungsdauer (zwischen zwei und drei Jahren);
- ❑ das Ausbildungsberufsbild – die typischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Berufs in zusammengefasster Form;
- ❑ den Ausbildungsrahmenplan – eine Anleitung, wie die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sachlich und zeitlich zu gliedern ist; und

⁵⁹ Informationen zu einer Reihe von Instrumenten für die Qualifikationsanalyse, die von der IAO, dem Cedefop und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung entwickelt wurden, finden sich unter <https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang--en/index.htm> [eingesehen am 14. Juni 2019].

- die Prüfungsanforderungen.

146. Das Verfahren zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen ist in Deutschland in drei Schritte gegliedert: das Festlegen ihrer „Eckwerte“; Erarbeitung und Abstimmung; und Erlass der Verordnung. Zumeist entwickeln die Sozialpartner die Eckwerte, wenn sie Bedarf für eine Neuentwicklung oder Überarbeitung eines Berufes sehen. Anschließend legen sie dem Ordnungsgeber (zuständiges Fachministerium) einen Vorschlag vor. Mit der Erarbeitung der Neuordnung des Ausbildungsberufs wird eine Behörde, das deutsche Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), betraut, die von Sachverständigen unterstützt wird, welche von den Spitzenorganisationen der Sozialpartner benannt werden. Die Ausbildungsordnung und der damit abgestimmte Rahmenlehrplan werden vom „Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne“ genehmigt und gelten für das gesamte Bundesgebiet (BIBB, 2011, S. 24-35).

3.4.3. Alter, Bildungsabschlüsse und frühere Lernerfahrungen als Zulassungsvoraussetzungen

147. Die Aufnahme einer Lehrlingsausbildung setzt in der Regel ein Mindestalter voraus. In Benin⁶⁰ und der Vereinigten Republik Tansania beträgt es 14 Jahre (für Arbeit „unter gefährlichen Bedingungen“ allerdings 18 Jahre).⁶¹ In Ghana und Marokko liegt das Mindestalter bei 15 Jahren,⁶² in Südafrika dagegen bei 16 Jahren.⁶³ In Belgien (französischsprachige Gemeinschaft), Luxemburg und Österreich gilt ebenfalls ein Mindestalter von 15 Jahren, während es in England (Vereinigtes Königreich), Frankreich, Irland und Schottland 16 Jahre beträgt.

148. In einigen Ländern, etwa in Kolumbien und Mexiko, gibt es keine Altersgrenze (Fazio et al., 2016, S. 35), jedoch können bestimmte Eingangsvoraussetzungen, insbesondere der Abschluss der Pflichtschulbildung, de facto ein Mindestalter vorgeben, beispielsweise in Deutschland. In Südafrika gelten als Mindestvoraussetzungen für den Zugang das Alter sowie die Sprachbeherrschung und der erfolgreiche Abschluss von Schulfächern.⁶⁴ In Ghana kann eine Lehrlingsausbildung nur nach Abschluss der gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtschulbildung aufgenommen werden.⁶⁵

149. In einigen, jedoch weniger häufigen Fällen, wird ein Höchstalter festgesetzt. In Lateinamerika gilt für die in Brasilien, Chile und Peru angebotenen Programme zur Lehrlingsausbildung eine Obergrenze von 24, 25 beziehungsweise 29 Jahren (Fazio et al., 2016, S. 35). In der sich rasch verändernden Arbeitswelt sind ältere Arbeitnehmer auf Umschulung und Weiterqualifizierung angewiesen. Eine obere Altersgrenze hindert daher ältere Arbeitnehmer an der Teilnahme an der Lehrlingsausbildung, ein Umstand, der in einigen Ländern derzeit rege diskutiert wird. Erkenntnissen zufolge nehmen in einigen Ländern mehr ältere Arbeitnehmer eine Lehrlingsausbildung auf.⁶⁶

⁶⁰ *Décret portant conditions de fond, effets et mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage*, Art. 13.

⁶¹ *National Apprenticeship Guidelines*, Büro des Premierministers, Sept. 2017, S. v.

⁶² *Loi No. 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage*, Art. 6.

⁶³ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [eingesehen am 13. Juni 2019].

⁶⁴ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [eingesehen am 13. Juni 2019].

⁶⁵ Rechtsvorschrift der Nationalen Berufsbildungsbehörde (Lehrlingsausbildung) in Form der Lehrlingsverordnung LI 1151 von 1978, Art. 8 (Ghana).

⁶⁶ In England ging die Zunahme der Zahl der Lehrlingsausbildungsverhältnisse zwischen 2009–10 und 2012–13 vor allem von Personen im Alter von 25 Jahren und darüber aus (Powell, 2019, S. 10).

150. In vielen Ländern, darunter Brasilien, Deutschland und der Schweiz, ist die Anwerbung von Auszubildenden Sache des Unternehmens, das die Ausbildungsplätze anbietet.

3.4.4. Verhältnis Auszubildende – Arbeitnehmer

151. In einigen Ländern wird das proportionale Verhältnis von Auszubildenden zu Arbeitnehmern durch nationale Vorschriften geregelt, um sicherzustellen, dass die Auszubildenden wirksam beaufsichtigt und betreut werden. Brasilien etwa hat einen Grenzwert von 5 bis 15 Prozent festgelegt. Indien ist von einem festen zu einem flexiblen Anteil von 2,5 bis 10 Prozent übergegangen.

3.4.5. Mindest- und Höchstdauer

152. Die zulässige Dauer der Lehrlingsausbildung ist je nach Land verschieden und wird in einigen Fällen gesetzlich festgelegt, beispielsweise in Österreich, wo sie normalerweise in der Regel drei Jahre betragen sollte,⁶⁷ und in Südafrika, wo sie sich zumeist über drei bis vier Jahre erstreckt.⁶⁸

153. Die Dauer einer Lehrlingsausbildung kann vom Beruf abhängen. In Mexiko kann die Lehrlingsausbildung im verarbeitenden Gewerbe zwei Jahre dauern, verglichen mit ein bis anderthalb Jahren in der Dienstleistungsbranche (Fazio et al., 2016, S. 36). Auch der Grad des Abschlusses kann die Dauer beeinflussen: In England (Vereinigtes Königreich) beispielsweise dauert eine Lehrlingsausbildung der mittleren Stufe 2 in der Regel ein bis eineinhalb Jahre und eine vertiefte Ausbildung (Stufe 3) zwei Jahre.⁶⁹ In Frankreich kann die Laufzeit eines Ausbildungsvertrags ein bis drei Jahre betragen, in den Niederlanden dagegen ein bis vier Jahre.

154. In einigen Fällen sieht die Gesetzgebung möglicherweise einen Mindestzeitraum vor. In Brasilien und Kolumbien gibt es keine obligatorische Mindestdauer, während in Chile eine Mindestdauer von sechs Monaten vorgeschrieben ist (ebd., S. 36).

155. Häufig sind Obergrenzen festgelegt. In Marokko darf die Dauer der Lehrlingsausbildung drei Jahre⁷⁰ und in Nigeria fünf Jahre nicht überschreiten.⁷¹

156. In einigen Ländern gelten Bestimmungen, wonach die Dauer der Lehrlingsausbildung auf der Grundlage früher erworbener Kompetenzen oder der Fortschritte während der Ausbildung verkürzt oder verlängert werden kann. In der Schweiz kann die Dauer verkürzt werden, wenn die lernende Person bereits über Vorkenntnisse verfügt oder einen erfolgreichen Abschluss in einem anderen Beruf vorweisen kann. Ebenso kann sie verlängert werden, wenn festgestellt wird, dass die lernende Person das Lernziel in der vorgegebenen Zeit nicht erreichen kann. In solchen Fällen müssen das ausbildende Unternehmen und der Auszubildende die schriftliche Genehmigung der zuständigen kantonalen Behörde einholen (Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz, 2012).

⁶⁷ Berufsausbildungsgesetz, Art. 6.1.

⁶⁸ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [eingesehen am 9. Juni 2019].

⁶⁹ <https://www.allaboutschooleavers.co.uk/articles/article/174/how-long-is-an-apprenticeship> [eingesehen am 4. Aug. 2019].

⁷⁰ *Loi No. 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage*, Art. 4.

⁷¹ Nigerianisches Arbeitsgesetz, 2004, Abschnitt 49(1).

3.4.6. Verhältnis Lernen am Arbeitsplatz – Lernen außerhalb des Arbeitsplatzes

157. Ein bestimmendes Merkmal der Lehrlingsausbildung ist ein hoher Anteil des betrieblichen Lernens (am Arbeitsplatz) im Vergleich zum schulischen Lernen (außerhalb des Arbeitsplatzes). Er liegt in der Regel bei mehr als 50 Prozent, kann jedoch erheblich variieren.

158. In Lateinamerika schreiben Brasilien, Costa Rica, Kolumbien, Mexiko und Peru, nicht jedoch Chile, sowohl eine betriebliche als auch eine schulische Lernkomponente vor. In zwei dieser Länder richtet sich der Anteil der betrieblichen Komponente nach der Dauer des Ausbildungsgangs: In Costa Rica beträgt er 66 Prozent und in Peru 80 Prozent (Fazio et al., 2016, S. 9 und S. 121).

159. In Indonesien und Marokko gilt für das Lernen am Arbeitsplatz ein Mindestanteil von 75 Prozent bzw. 80 Prozent.⁷² In Europa beläuft er sich auf 70 Prozent in Dänemark; 60 bis 80 Prozent in Deutschland; und 80 Prozent in Österreich.

160. In den meisten Ländern wird die schulische Ausbildungskomponente von den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung angeboten, die sich in der Regel in öffentlicher Trägerschaft befinden. In bestimmten Ländern stellen jedoch auch einige Großunternehmen entsprechende Angebote bereit. Einige Länder bieten den schulischen Teil mittlerweile auch im Fernunterricht an. In Brasilien kann das schulische Lernen im Fernunterricht erfolgen, wenn die Zahl der Auszubildenden die Einrichtung einer Präsenzklasse nicht rechtfertigt oder eine Lehrlingsausbildung nicht unmittelbar durchgeführt werden kann, da es an einer dafür geeigneten Bildungsstruktur mangelt.⁷³ In Neuseeland kann eine solche Lernkomponente durch Online-Lernen absolviert werden.

161. Für die zeitliche Planung der betrieblichen und der schulischen Komponente gibt es mehrere Möglichkeiten. In Luxemburg werden im Rahmen der Programme der dualen Berufsbildung in der Regel ein bis vier Tage pro Woche in der Schule, die restlichen Tage im Betrieb verbracht. Der Anteil des Lernens am Arbeitsplatz ist im ersten Jahr normalerweise höher und geht in den folgenden Jahren zurück. Möglich ist auch eine mehrwöchige Vollzeitausbildung (zumeist drei bis neun Wochen) an einer Fachoberschule im Wechsel mit einer mehrwöchigen Vollzeitausbildung in einem Unternehmen. Betriebe, Bildungsanbieter und Auszubildende sollten sich auf die zeitliche Planung von betrieblicher und schulischer Ausbildung verständigen, damit die Auszubildenden beide Teile des Programms abschließen können.⁷⁴

162. In einigen Ländern wird die Ausbildung auch an anderen Ausbildungsstätten als dem ausbildenden Unternehmen und der Berufsbildungseinrichtung erteilt. In der Schweiz bieten Berufsverbände (Wirtschaftsverbände, Sozialpartner und andere zuständige Organisationen) überbetriebliche Kurse an, die die Ausbildung im Lehrbetrieb und den Unterricht in der Berufsfachschule ergänzen (Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz, 2012).

3.4.7. Berufs- und Laufbahnberatung

163. Berufsberatung ist die Hilfe, die jemandem unter angemessener Berücksichtigung seiner Eigenschaften und deren Verwendungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zur

⁷² <https://www.allaboutschoollleavers.co.uk/articles/article/174/how-long-is-an-apprenticeship> [eingesehen am 13. Juni 2019].

⁷³ *Apprenticeship Manual: What you need to know to hire an apprentice*, 2014 (Brasilien).

⁷⁴ *Linking Learning Venues in Luxembourg*, 2016 (Luxemburg).

Lösung der die Berufswahl oder das berufliche Fortkommen betreffenden Fragen geleistet wird.⁷⁵ Sie hilft den Menschen, die richtigen Entscheidungen über Programme zur Lehrlingsausbildung und die Berufswahl zu treffen.

164. In der Schweiz sind Berufs- und Laufbahnberatung integraler Bestandteil der obligatorischen Schulbildung und ein eigenes Unterrichtsthema. Durch „Vorpraktika“ können Lernende einige Tage in einem Unternehmen verbringen, um sich mit einem für sie interessanten Beruf vertraut zu machen. Die Schulen arbeiten eng mit speziellen örtlichen Berufs- und Laufbahnberatungsdiensten zusammen, die mit professionellen Beratern besetzt sind. Informationen über verschiedene Berufe und Laufbahnen sind auf nationalen Online-Plattformen erhältlich (IAA, erscheint demnächst).

3.4.8. Betreuung und Beaufsichtigung von Auszubildenden

165. Die Ausbildung wird in Berufsbildungseinrichtungen von Lehrkräften und Ausbildern und in Unternehmen von Betreuern/Ausbildern übernommen. In vielen Ländern müssen Lehrkräfte einen Hochschulabschluss und häufig auch eine pädagogische Qualifikation vorweisen. Ausbilder in praktischen Fächern benötigen entsprechende berufliche Qualifikationen und Berufserfahrung. Bei den in Berufsbildungseinrichtungen tätigen Lehrkräften und Ausbildern gilt es, sicherzustellen, dass ihre Qualifikationen und Kompetenzen auf dem aktuellen Stand sind.

166. In zahlreichen Ländern mit etablierten Systemen der Lehrlingsausbildung sind für das Lernen am Arbeitsplatz betriebliche Ausbilder vorgeschrieben – das Vorhandensein eines Ausbilders ist oft Voraussetzung dafür, dass Betriebe überhaupt für eine Lehrlingsausbildung infrage kommen. Zunehmend wird darauf geachtet, dass Ausbilder über die für eine erfolgreiche Betreuung von Auszubildenden erforderlichen Kompetenzen verfügen (Cedefop, 2016, S. 1-4).

167. Die Länder des Verbands Südostasiatischer Nationen (ASEAN) haben ein Ausbildungsprogramm für betriebliche Ausbilder entwickelt, das aus vier Modulen entsprechend vier wichtigen Tätigkeitsfeldern besteht: Analyse von Arbeitsaufgaben und Festlegung der Lernanforderungen, Ausbildungsplanung und -vorbereitung, Durchführung der Ausbildung; und Evaluierung und Weiterentwicklung der Ausbildung (IAA, erscheint demnächst).

3.4.9. Lernergebnisse, Lehrpläne, Bewertung und Zertifizierung

168. Im Zuge der Einführung einer kompetenzorientierten Ausbildung und Bewertung muss der Fähigkeit, Aufgaben auszuführen und die Kompetenzen für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit oder eines bestimmten Berufs entsprechend den Anforderungen der Branche zu erwerben, größere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Lernergebnisse sind ein zentrales Merkmal kompetenzorientierter Qualifikationssysteme und -rahmen, die in vielen Ländern derzeit eingeführt werden oder bereits eingeführt wurden.⁷⁶ Aktuell bestehen weltweit ungefähr 100 regionale und nationale Qualifikationsrahmen (Cedefop et al., 2017). Jordanien verfügt über einen Leitfaden für die Entwicklung von Lehrplänen auf der Grundlage beruflicher Standards, der dafür herangezogen wird, die in den Standards festgelegten Kompetenzen und Leistungskriterien zur Festlegung der Lernergebnisse und Bewertungskriterien des Lehrplans zu nutzen (IAA, erscheint demnächst).

⁷⁵ Empfehlung Nr. 87.

⁷⁶ Ein Lernergebnis ist eine eindeutige Aussage darüber, zu welchen Leistungen ein Auszubildender imstande ist, nachdem er seine Qualifikation erlangt hat.

169. Die Bewertung und Zertifizierung von Qualifikationen sind Teil eines Qualitätssicherungssystems mit zwei Zielen. Zum einen soll sichergestellt werden, dass Auszubildende am Ende ihrer Ausbildung die einschlägigen Kompetenzen erworben haben und daraufhin für die Ausübung eines bestimmten Berufes qualifiziert sind. Zum anderen soll nachgewiesen werden, dass Auszubildende erfolgreich ein Bewertungsverfahren durchlaufen haben, das von einer akkreditierten Anerkennungsstelle validiert wurde, und somit Anspruch auf eine oder mehrere anerkannte Qualifikationen – in Form eines Zertifikats oder Abschlusses – haben.

170. Aufgrund des dualen Charakters der Lehrlingsausbildung ist in der Regel eine Bewertung sowohl für theoretische Inhalte, die im Allgemeinen außerhalb des Arbeitsplatzes vermittelt werden, als auch für praktischere Inhalte, die normalerweise am Arbeitsplatz erworben werden, erforderlich (etwa in Indien, Malawi und der Vereinigten Republik Tansania). In einigen Ländern, beispielsweise Luxemburg, ist auch eine duale Bewertung möglich. Hierbei wird anstelle einer theoretischen und praktischen Bewertung ein integriertes Projekt durchgeführt, das von einem Bewertungsteam konzipiert wird, in dem von Berufskammern vorgeschlagene Experten und von Fachoberschulen vorgeschlagene Lehrkräfte in der Berufsbildung vertreten sind.⁷⁷

171. In einigen Ländern wird die Prüfung der Kompetenzen von Auszubildenden von gesonderten Bewertungszentren übernommen (Zentren für die Ausbildungsprüfung in Malawi und Südafrika). In Südafrika müssen Auszubildende eine Facharbeiterprüfung in Form einer abschließenden praktischen und zusammenfassenden Bewertung ablegen, die extern von einem akkreditierten Zentrum für die Ausbildungsprüfung vorgenommen wird. Der Facharbeiterbrief wird vom Rat für die Qualität beruflicher Bildung ausgestellt.⁷⁸

172. In Mexiko erfolgt die Bewertung im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses für das betriebliche und schulische Lernen entsprechend einem Rotationsplan – einem Lernplan, der eine Rotation zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen in unterschiedlichen Unternehmenseinheiten vorsieht, die sämtlich Teil des Lehrplans sind. Der Auszubildende legt einen wöchentlichen Bericht vor, der vom betrieblichen Ausbilder validiert und von dem in der Berufsbildungseinrichtung für den Fortschritt des Auszubildenden verantwortlichen Ausbilder überprüft wird. Hat der Auszubildende alle Voraussetzungen erfüllt, wird ein Fachabschluss der Sekundarstufe II erteilt (Fazio et al., 2016, S. 70 und 71).

3.4.10. Anerkennung von Qualifikationen und Zugang zu einer weiterführenden allgemeinen und beruflichen Bildung

173. Je nach Land werden verschiedene Methoden angewandt, um Auszubildenden den Zugang zu einer weiterführenden allgemeinen oder beruflichen Bildung zu ermöglichen, unter anderem durch die Integration von Programmen zur Lehrlingsausbildung in das Qualifizierungssystem, die Einführung von Brückenkursen und die Festlegung obligatorischer Prüfungen und Tests (beispielsweise zur Anerkennung früherer Lernerfahrungen) zur Beurteilung der Zugangsberechtigung.

174. In Libanon können Absolventen einer Lehrlings- und Berufsausbildung nach einer Zusatzprüfung für allgemeine Fächer einen weiterführenden technischen Bildungsgang zur Vorbereitung auf ein Fachabitur belegen oder sich für Meisterprogramme der postsekundären nicht-tertiären Bildungsebene anmelden.⁷⁹ Die Bildungssysteme in Deutsch-

⁷⁷ <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/standards-matching/examination-certification/91-examination-certification-in-luxembourg> [eingesehen am 15. Juni 2019].

⁷⁸ <https://www.qcto.org.za/index.php/services/certification-and-verification/certification>.

⁷⁹ https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase_lbn_en.pdf.

land und der Schweiz zeichnen sich durch Durchlässigkeit aus, die Absolventen einer Lehrlingsausbildung den Zugang zu einer weiterführenden allgemeinen oder beruflichen Bildung ermöglicht. Auch in Frankreich können bestimmte Auszubildende je nach Art der erworbenen Qualifikation Zugang zur tertiären Bildung erlangen. In Dänemark haben Auszubildende keinen direkten Zugang zur tertiären Bildung, jedoch wurde eine neue Art der Lehrlingsausbildung eingeführt, die EUX-Berufsausbildung, die nach ergänzendem Unterricht zu einem allgemeinen Abschluss der Sekundarstufe II führt.

175. Einige wenige Länder, darunter Australien, Deutschland, Luxemburg, die Schweiz und das Vereinigte Königreich, haben zudem eine Berufsausbildung auf der Hochschulebene eingeführt. Ein Meisterabschluss gilt als gleichwertig mit der Stufe 6 in Deutschland und der Stufe 5 in Luxemburg.

3.5. Finanzierung und Anreize

176. Um die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit der Lehrlingsausbildung zu gewährleisten, ist es wichtig, die Unterstützung von Betrieben, Auszubildenden und Behörden zu gewinnen, indem sie stärker für ihren Nutzen sensibilisiert werden. Nähere Informationen zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung finden sich in Abschnitt 1.3.4.

177. Die Aufteilung der Kosten der Lehrlingsausbildung wird rund um die Welt unterschiedlich geregelt, am häufigsten jedoch nach folgendem Muster:

- ❑ Die Betriebe tragen die Kosten für die Ausbildung am Arbeitsplatz, die Ausbilder, die Ausrüstung, die Vergütung/Zulagen und die Sozialversicherungsbeiträge.
- ❑ Die Auszubildenden zahlen keine Ausbildungsgebühren, erhalten jedoch ein geringeres Entgelt als Facharbeiter.
- ❑ Die Behörden finanzieren die schulische Ausbildung in Berufsbildungseinrichtungen und die Verwaltung von Systemen und Programmen der Lehrlingsausbildung. Möglicherweise setzen sie auch Anreize für Betriebe in Form von direkten Subventionen und Zuschüssen oder Befreiungen von Steuerzahlungen und/oder Sozialversicherungsbeiträgen.

178. Viele Länder bieten Auszubildenden und Betrieben Anreize zur Förderung der Teilnahme an Ausbildungsgängen. Auszubildende erhalten in der Regel Lernmaterialien und Zulagen für Verpflegung und Fahrtkosten. Benachteiligten Gruppen, Frauen und Menschen mit Behinderungen wird überdies zusätzliche Unterstützung gewährt. Die Anreize für Betriebe tragen zu einer Verringerung ihrer Steuerlast und einer Senkung der Kosten für Ausbildung und Sozialschutz am Arbeitsplatz bei und sollen sie zur Einhaltung nationaler Regelungen zur Lehrlingsausbildung ermutigen (Fazio et al., 2016).

179. Einige Anreizsysteme werden durch eine Unternehmensabgabe finanziert, beispielsweise in Brasilien, Dänemark, dem Vereinigten Königreich und der Vereinigten Republik Tansania. Kanadische Unternehmen, die Auszubildende aufnehmen, können eine Steuer-gutschrift in Anspruch nehmen.

180. Anreize können an Bedingungen geknüpft sein; ein Beispiel hierfür ist das „Apprenticeship Completion Grant“, eine Beihilfe, die Auszubildenden in Kanada nach erfolgreichem Abschluss ihres Ausbildungsprogramms gezahlt wird.

181. In einer Reihe lateinamerikanischer Länder bestehen die wichtigsten öffentlichen Anreize für Auszubildende in Zuschüssen zur Deckung der Kosten der Teilnahme am Programm, die wichtigsten Anreize für Betriebe hingegen in Steuererleichterungen, geringeren Entlassungskosten sowie Ausbildungs- und Lohnsubventionen. Teilnehmer außer-

schulischer Ausbildungsprogramme – insbesondere Personen mit begrenzten finanziellen Mitteln – können vom Staat Ausbildungsbeihilfen oder Stipendien zur Deckung ihrer Kosten, darunter Fahrtkosten, Verpflegung und Lernmaterialien, erhalten. Nationale Ausbildungseinrichtungen bieten eine Ausbildung außerhalb des Arbeitsplatzes für jugendliche Schulabgänger an. In Mexiko übernimmt die Regierung bei der Lehrlingsausbildung von Jugendlichen, die eine Schule besuchen, die Kosten für die Ausbildung außerhalb des Arbeitsplatzes und gewährt ihnen eine monatliche Ausbildungsbeihilfe (Fazio et al., 2016).

3.6. Rechte und Schutzvorkehrungen für Auszubildende am Arbeitsplatz

3.6.1. Rechtlicher Status von Auszubildenden

182. Der rechtliche Status von Auszubildenden wird nicht einheitlich geregelt (Jeannet-Milanovic et al., 2017, S. 131-133; IAA, 2017a, S. 36 und 37). In folgenden Ländern werden Auszubildende als (abhängig) Beschäftigte behandelt: Australien, Dänemark, Estland, Frankreich (Personen mit einem „Professionalisierungsvertrag“), Kenia, Namibia, Philippinen, Slowakei, Türkei, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten. In folgenden Ländern haben Auszubildende einen Sonderstatus: Ägypten, Benin, China, Deutschland, Elfenbeinküste, Frankreich (Personen mit einem „Ausbildungsvertrag“), Ghana, Indien, Indonesien, Malawi, Mali, Mexiko, Myanmar, Niederlande, Niger, Österreich, Pakistan, Togo, Vereinigte Republik Tansania und Vietnam. Selbst in Fällen, in denen Auszubildende nicht denselben rechtlichen Status wie Beschäftigte aufweisen, haben sie unter Umständen Anspruch auf einige derselben Leistungen, etwa in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaub, Arbeitsschutz und Versicherungsschutz.

3.6.2. Vergütung

183. Auszubildende erhalten in der Regel eine Vergütung in Form eines Gehalts, einer Zulage oder einer anderen Form der Entschädigung, die sich allerdings in einigen Fällen auf die Erstattung von Aufwendungen, beispielsweise Fahrt- oder Unterkunftskosten, beschränken kann. Die Vergütung wird im Allgemeinen vom Betrieb gezahlt.

184. Die Höhe der Vergütung wird üblicherweise auf einen prozentualen Anteil des Mindestlohns festgesetzt, etwa in Frankreich.

185. Vergütungen oder Zulagen können auf nationalen Vorschriften (beispielsweise in der Republik Korea) oder einer zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Kollektivvereinbarung beruhen und sind daher je nach Branche verschieden, so in Dänemark, Deutschland, Irland und Österreich. Auch in Australien wird für die unter einen Industrie-Tarifvertrag fallenden Auszubildenden ein Branchenansatz verfolgt. Ähnlich verhält es sich in Ghana, wo der Nationale Rat für Lehrlingsausbildung für die Festsetzung der Mindestvergütung zuständig ist, die das Unternehmen nach Konsultation mit dem Ausbildungsbeauftragten und der Preis- und Einkommensbehörde an einen Auszubildenden in den verschiedenen Berufen leisten muss.⁸⁰

186. In einer Reihe lateinamerikanischer Länder variiert die Ausbildungsvergütung beträchtlich. In Brasilien und Peru wird Auszubildenden der Mindestlohn gezahlt; in Kolumbien erhalten sie eine variable Ausbildungsbeihilfe, die sich umgekehrt proportional zur Arbeitslosenquote verhält (während der schulischen Ausbildungsphase etwa 50 Prozent des Mindestlohns; während der Ausbildungsphase im Betrieb 75 Prozent des

⁸⁰ Rechtsvorschrift der Nationalen Berufsbildungsbehörde (Lehrlingsausbildung) in Form der Lehrlingsverordnung LI 1151 von 1978, Art. 5 c) (Ghana).

Mindestlohns bei einer nationalen Arbeitslosenquote von über 10 Prozent bzw. 100 Prozent des Mindestlohns bei einer Arbeitslosenquote von unter 10 Prozent (Fazio et al., 2016, S. 44).

187. In Indonesien haben Auszubildende Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe oder eine Art Taschengeld (*uang saku*), das die Fahrt- und Verpflegungskosten deckt. Da die Ausbildungsordnungen weder den Mindestbetrag der Ausbildungsbeihilfe noch ihr Verhältnis zum Mindestlohn regeln, liegt die Entscheidung über ihre Höhe im Ermessen des Betriebs. In Indien erhalten gewerbliche Auszubildende eine monatliche Ausbildungsbeihilfe, deren Höhe einem Anteil (70 bis 90 Prozent) des Mindestlohns angelernter Arbeiter entspricht. Die Beihilfe variiert nicht je nach Alter, sondern je nach Verlauf der Lehrlingsausbildung. Die Kosten der Beihilfe für gewerbliche Auszubildende trägt der Betrieb. Seit 2016, mit der Einführung des Nationalen Programms zur Förderung der Lehrlingsausbildung, kann der Staat allerdings einen Anteil von 25 Prozent der Beihilfe bis zu einem Höchstbetrag von 1500 Indischen Rupien monatlich je Auszubildenden übernehmen.⁸¹

188. Darüber hinaus liefert eine OECD-Studie Beispiele dafür, wie sich Ausbildungsvergütungen und Sozialversicherungsbeiträge in ausgewählten Ländern – Australien, Dänemark, Deutschland, England (Vereinigtes Königreich), Niederlande, Norwegen, Österreich und Schweiz – unterscheiden. In all diesen Ländern zahlen die Betriebe ein Gehalt während der am Arbeitsplatz verbrachten Zeit und mit Ausnahme von Australien und Norwegen auch ein Gehalt während der schulischen Ausbildung. In Dänemark beträgt die Ausbildungsvergütung je nach Verlauf des Ausbildungsprogramms 30 bis 70 Prozent des Gehalts eines Facharbeiters, in Deutschland je nach Ausbildungsjahr 25 bis 33 Prozent, in England (Vereinigtes Königreich) durchschnittlich 63 Prozent der Gehälter (metallverarbeitendes Gewerbe), in Norwegen je nach Ausbildungsjahr 30 bis 80 Prozent, in Österreich durchschnittlich 50 Prozent und in der Schweiz je nach Ausbildungsjahr 20 Prozent. Auch die Sozialversicherungskosten für Auszubildende werden in Deutschland, den Niederlanden, Norwegen, Österreich und der Schweiz von den Betrieben übernommen (Kuczera, 2017, S. 27 und 28).

3.6.3. Arbeitszeiten

189. In einigen Ländern unterliegen Auszubildende den gleichen Arbeitszeitbeschränkungen wie alle Arbeitnehmer, in anderen dagegen speziellen Regelungen.

190. In Ländern wie China⁸² und dem Vereinigten Königreich⁸³ gelten für Auszubildende die gleichen Arbeitszeitbeschränkungen wie für andere Arbeitnehmer, die ähnliche Aufgaben ausführen. In Kenia müssen Auszubildende die branchenüblichen Arbeitszeiten einhalten. Im ersten Jahr dürfen sie keine Überstunden leisten, in den folgenden Jahren bei Bedarf jedoch schon, sofern dadurch ihre Teilnahme an der schulischen Ausbildung nicht beeinträchtigt wird.⁸⁴ In Ghana werden die Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen von Auszubildenden in den verschiedenen Berufen vom Nationalen Rat für Lehrlingsausbildung festgelegt.⁸⁵ Auszubildende sollten keine Überstunden leisten, außer mit Geneh-

⁸¹ www.mescindia.org/naps.php [eingesehen am 22. Juni 2019].

⁸² Gesetz über Arbeitsnormen, Art. 69.

⁸³ <https://www.gov.uk/take-on-an-apprentice/pay-and-conditions-for-apprentices> [eingesehen am 14. Juni 2019].

⁸⁴ Gesetz zur gewerblichen Ausbildung, 2012 (Kenia).

⁸⁵ Rechtsvorschrift der Nationalen Berufsbildungsbehörde (Lehrlingsausbildung) in Form der Lehrlingsverordnung LI 1151 von 1978, Art. 5 d) (Ghana).

migung des Leiters des Rates und sofern es im Interesse ihrer Ausbildung liegt. In Frankreich ist die Zeit, die Auszubildende für Lernphasen außerhalb des Arbeitsplatzes aufwenden, gemäß dem Arbeitsgesetzbuch in den Arbeitsplan aufzunehmen. Für Auszubildende unter 18 Jahren gelten besondere Regelungen, und ihre tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit sollte 8 bzw. 40 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus dürfen Auszubildende unter 16 Jahren nicht von 20 Uhr bis 6 Uhr und 16- bis 18-jährige Auszubildende nicht von 22 Uhr bis 6 Uhr arbeiten.⁸⁶

3.6.4. Jahresurlaub und Feiertage

191. Üblicherweise werden Auszubildenden dieselben Urlaubsansprüche wie anderen Arbeitnehmern gewährt.

192. In Frankreich hat ein Auszubildender das Recht auf Jahresurlaub in gleichem Umfang wie jeder andere Beschäftigte – fünf Wochen im Jahr sowie elf Feiertage. Auszubildende unter 18 Jahren dürfen nicht an Feiertagen arbeiten, es sei denn, sie sind in Branchen wie dem Gastgewerbe und bestimmten Lebensmittelgeschäften tätig. Darüber hinaus haben Auszubildende Anspruch auf zusätzliche fünf Tage zur Vorbereitung ihrer Ausbildungsabschlussprüfung und weitere Tage für eine Reihe familiärer Ereignisse: vier Tage bei Eheschließung des Auszubildenden, drei Tage bei Geburt eines Kindes (und gesonderter Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub), zwei Tage bei Tod eines Ehepartners oder eines Kindes und einen Tag bei Tod eines Elternteils.⁸⁷

193. Auch in Ägypten gelten für Auszubildende die gleichen Urlaubsregelungen wie für andere Arbeitnehmer.⁸⁸

194. Nach dem Gesetz zur gewerblichen Ausbildung Kenias ist Auszubildenden bezahlter Urlaub an allen gesetzlichen Feiertagen sowie nach einer sechsmonatigen Ausbildung für 14 Tage in Folge zu gewähren.

195. In Deutschland haben Auszubildende über 18 Jahre nach dem Bundesurlaubsgesetz einen Anspruch auf 24 Werktage pro Jahr, und Tarifverträge können einen höheren Urlaubsanspruch vorsehen. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz stehen Jugendlichen unter 16 Jahren mindestens 30 Werktage Urlaub zu, unter 17-Jährigen mindestens 27 Werktage und unter 18-Jährigen mindestens 25 Werktage.⁸⁹

3.6.5. Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung

196. Auszubildende unterliegen im Allgemeinen dem Schutz durch Gesetze zum Thema Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, der es ihnen ermöglicht, Rechtsbehelfe einzulegen, wenn sie aus verschiedenen Gründen, darunter Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, diskriminiert oder viktimisiert werden. Auszubildende können in den Anwendungsbereich dieser Gesetze fallen, entweder, weil sie als Beschäftigte behandelt werden oder weil die maßgeblichen Schutzbestimmungen sich auf alle Arten von Arbeitnehmern erstrecken.

197. In Irland sind nach den im Zeitraum 1998 bis 2015 erlassenen Gesetzen zur Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung alle Unternehmen verpflichtet, Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht, Personenstand, Familienstand, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Rasse, religiöser Überzeugung

⁸⁶ <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/tempsentreprise.asp> [eingesehen am 14. Juni 2019].

⁸⁷ <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/tempsentreprise.asp> [eingesehen am 14. Juni 2019].

⁸⁸ Arbeitsgesetzbuch, Art. 144.

⁸⁹ <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/urlaub/> [eingesehen am 14. Juni 2019].

oder Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Fahrenden („Travellers“) zu verhindern. Demnach ist ein Beschäftigter (und für diesen Zweck auch ein Auszubildender) berechtigt, eine Klage bei der Kommission für Arbeitsbeziehungen einzureichen. Nach den Arbeitsschutzgesetzen sind die Arbeitgeber zudem verpflichtet, Verfahren zur Behandlung von Beschwerden wegen Mobbing am Arbeitsplatz einzuführen. Ein Beschäftigter, der sich als Opfer von Mobbing betrachtet, kann die Angelegenheit auch an die Kommission für Arbeitsbeziehungen verweisen.⁹⁰

3.6.6. Arbeitsschutz

198. Auszubildende fallen in der Regel unter das Arbeitsschutzrecht. In Indonesien haben Auszubildende Anspruch auf Einrichtungen zum Arbeitsschutz.⁹¹ In Kenia gilt das Arbeitsschutzgesetz, 2007, für alle Personen am Arbeitsplatz. Ebenso sind in Ghana die Bestimmungen des Gesetzes über Fabriken, Büros und Geschäfte, 1970 (Gesetz 328), die die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern betreffen, auf alle Auszubildenden anwendbar, die in Fabriken ausgebildet werden.⁹² In Frankreich obliegen Sicherheit und Gesundheit von Auszubildenden und anderen Beschäftigten dem Betrieb. Der Betrieb muss das einheitliche Dokument zur Risikobewertung und einen Aktionsplan zur Gefahrenprävention erstellen und aktualisieren sowie dafür sorgen, dass die Räumlichkeiten und Ausrüstungen detaillierten Sicherheitsanforderungen genügen, auch in Bezug auf Aspekte wie Elektro- und Brandschutzinspektionen, Instandhaltung von Arbeitsmitteln und Lagerbedingungen für Chemikalien. Darüber hinaus müssen angesichts der relativ geringen Erfahrung von Auszubildenden in der Arbeitswelt besondere Vorkehrungen getroffen werden. Dazu kann auch die Ernennung eines betrieblichen Ausbildungsmeisters gehören, der sicherstellt, dass Auszubildende eine ärztliche Untersuchung absolviert haben.⁹³

3.6.7. Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

199. In Deutschland erhalten Auszubildende, die aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls nicht mehr arbeiten können, von der Berufsunfähigkeitsversicherung eine monatliche Rente. Die Beiträge an den Betrieb richten sich nach Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand, Berufsrisiken und den Leistungen der Versicherungsgesellschaft. Je jünger und gesünder der Auszubildende ist, desto niedriger ist der Beitrag. Ähnlich verhält es sich in Kenia, wo der Auszubildende nach dem Gesetz zur gewerblichen Ausbildung im Fall einer von einem zugelassenen Arzt bescheinigten Erkrankung Anspruch auf eine einmonatige Ausbildungsbeihilfe haben kann.⁹⁴

200. Wenn in Indien ein Auszubildender durch einen Unfall, der sich infolge oder im Lauf seiner Lehrlingsausbildung ereignet, eine Körperverletzung erleidet, zahlt ihm der Betrieb eine Entschädigung entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1923.

⁹⁰ https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/health_and_safety/health_safety_work.html [eingesehen am 14. Juni 2019].

⁹¹ Regelungen zur Lehrlingsausbildung (Indonesien), Art. 12.

⁹² Rechtsvorschrift der Nationalen Berufsbildungsbehörde (Lehrlingsausbildung) in Form der Lehrlingsverordnung LI 1151 von 1978, Art. 27 (Ghana).

⁹³ <http://stcs.sante-travail.net/documents/Fiche%20technique%20Culture%20Prev%27%20n%2023%20-%20Apprenti%20-%20Un%20salarié%20à%20former%20et%20à%20accompagner%20-%20STCS%20-%202005-2018%20-%20Version%20finale.pdf> [eingesehen am 13. Juni 2019].

⁹⁴ Gesetz zur gewerblichen Ausbildung, 2012 (Kenia).

201. In Frankreich genießen Auszubildende den gleichen Sozialschutz wie die anderen Beschäftigten des Unternehmens. Bei Krankheiten oder Unfällen erhält der Auszubildende Tagegelder und Kostenerstattungen aus der Sozialversicherung. Darüber hinaus sind Auszubildende gegen Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle versichert, und zwar in der Berufsbildungseinrichtung, am Arbeitsplatz sowie auf der Fahrt von zu Hause zu den jeweiligen Ausbildungsorten und zurück.⁹⁵

202. In Ghana gelten gemäß der Sozialversicherungsverordnung von 1972 und dem Gesetz über Fabriken, Büros und Geschäfte, 1970 (Gesetz 328), die Bestimmungen über die Entschädigung, die an Arbeitnehmer aufgrund von Verletzung oder Tod durch Unfall zu leisten ist, für alle Auszubildenden.⁹⁶

3.6.8. Andere Formen des Sozialschutzes

203. In Brasilien sind Auszubildenden Arbeitnehmerrechte und Sozialversicherungsansprüche garantiert (Artikel 65 des Gesetzes über die Rechte von Kindern und Jugendlichen). Kommt es aufgrund der Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens, des Todes des Arbeitgebers als alleinigen Eigentümers eines als Einzelgesellschaft gegründeten Unternehmens oder des Konkurses des Unternehmens zur vorzeitigen Auflösung des Vertrags, so haben Auszubildende unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung.

204. In Indonesien sehen die Regelungen zur Lehrlingsausbildung für Auszubildende einen Anspruch auf Schutz vor Arbeitsunfällen und auf Todesfallversicherung vor. In Deutschland müssen Auszubildende in einer gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert sein. Bei Auszubildenden, die familienversichert waren, erlischt dieses Anrecht mit Beginn der Ausbildung, und sie müssen selbst eine Krankenversicherung abschließen. Die Krankenversicherung übernimmt die Kosten im Krankheitsfall. Auszubildende zahlen auch in ein Sozialversicherungssystem ein, das Renten, Pflegeleistungen und Arbeitslosengeld finanziert.⁹⁷

205. Nicht alle Auszubildende sind durch jede Form des Sozialschutzes abgedeckt, nicht einmal in Europa (Sienkiewicz, 2018).

3.6.9. Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

206. Unter bestimmten Umständen kann es erforderlich sein, Ausbildungsverträge vorzeitig aufzulösen. In einigen Ländern, etwa Kenia, kann dies entweder im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb oder durch eine der Parteien erfolgen, die mit Erfolg die Auflösung durch eine Regulierungsbehörde beantragt.⁹⁸ In anderen Ländern sind die Gründe für eine vorzeitige Beendigung gesetzlich festgehalten. In Brasilien kann ein Ausbildungsverhältnis vom Betrieb wegen mangelnder Leistung, gravierenden Fehlverhaltens oder ungerechtfertigter Abwesenheit des Auszubildenden oder auf Antrag des Auszubildenden beendet werden. Ein Ausbildungsverhältnis endet auch, wenn das Unternehmen seinen Geschäftsbetrieb einstellt; in diesem

⁹⁵ <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/couv sociale.asp> [eingesehen am 13. Juni 2019].

⁹⁶ Rechtsvorschrift der Nationalen Berufsbildungsbehörde (Lehrlingsausbildung) in Form der Lehrlingsverordnung LI 1151 von 1978, Art. 27 (Ghana).

⁹⁷ <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/versicherungen/> [eingesehen am 13. Juni 2019].

⁹⁸ Gesetz zur gewerblichen Ausbildung, 2012, Abschnitt 13 (Kenia); Gesetz über Auszubildende 1961, Abschnitt 7 (Indien).

Fall muss der Auszubildende eine Abfindung erhalten.⁹⁹ In Frankreich ist eine Beendigung durch eine der beiden Parteien auch während einer zweimonatigen Probezeit zu Beginn der Ausbildung möglich (Jeannet-Milanovic et al., 2017, S. 134).

3.6.10. Streitbeilegung

207. Für den Fall, dass es zu Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Anwendung oder Auslegung der Bestimmungen eines Ausbildungsvertrags kommt, haben bestimmte Länder ein Verfahren zur Streitbeilegung vorgesehen. In Ghana etwa sieht die Rechtsvorschrift der Nationalen Berufsbildungsbehörde (Lehrlingsausbildung) in Form der Lehrlingsverordnung LI 1151 von 1978 vor, dass alle Streitigkeiten oder sonstigen Angelegenheiten, die sich aus einem Ausbildungsvertrag ergeben, vom Nationalen Rat für Lehrlingsausbildung zu untersuchen sind und dass alle Anstrengungen unternommen werden, solche Streitigkeiten gütlich beizulegen.¹⁰⁰ In Südafrika wird die Streitigkeit an eine Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedskommission verwiesen.¹⁰¹ In Australien nehmen einige Regierungsbehörden eine ähnliche Funktion wahr; in Queensland können¹⁰² Streitigkeiten an eine Ombudsperson für den Ausbildungsbereich weitergeleitet werden. In bestimmten Fällen ist es auch möglich, ein Arbeitsgericht mit einer Beschwerde zu befassen.¹⁰³ In jedem Fall wird allgemein der Versuch unternommen, die Streitigkeit zu schlichten oder darin zu vermitteln, bevor offizielle Anordnungen erlassen werden. Dies gilt auch für Frankreich, wo ein Mediator für die Lehrlingsausbildung ein Treffen zwischen beiden Parteien anberaumen kann, um den Konflikt zwischen dem Auszubildenden und dem Betrieb nach Möglichkeit beizulegen. Gelingt dies dem Mediator nicht, wird die Angelegenheit im nächsten Schritt vor ein Arbeitsgericht gebracht.¹⁰⁴

3.6.11. Wechsel des Ausbildungsbetriebs und Mobilität von Auszubildenden

208. In einigen Systemen ist vorgesehen, dass Auszubildende in einem anderen Betrieb wechseln können, wenn dies für den Abschluss der Lehrlingsausbildung als notwendig oder wünschenswert angesehen wird. Dazu kann es beispielsweise kommen, wenn ein Unternehmen, das eine Ausbildung anbietet, an ein anderes veräußert oder von diesem übernommen wird. In Australien hat dies in der Regel zur Folge, dass das Ausbildungsverhältnis an den neuen Unternehmenseigentümer übertragen wird, und zwar entweder automatisch¹⁰⁵ oder zumindest mit seiner Zustimmung¹⁰⁶. Ein solcher Wechsel kann auch im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Betrieb und dem Auszubildenden

⁹⁹ Konsolidiertes Arbeitsgesetz, Art. 433, 479.

¹⁰⁰ Rechtsvorschrift der Nationalen Berufsbildungsbehörde (Lehrlingsausbildung) in Form der Lehrlingsverordnung LI 1151 von 1978, Art. 5 b) (Ghana).

¹⁰¹ Gesetz für die Qualifizierung 97 von 1998, Abschnitt 19.

¹⁰² Siehe <https://trainingombudsman.qld.gov.au/> [eingesehen am 15. Juni 2019]. Einen Überblick über Streitbeilegungsprozesse im Bundesstaat Victoria bietet <https://www.education.vic.gov.au/Documents/training/employers/apprentices/disputeresolut.pdf> [eingesehen am 12. Juni 2019].

¹⁰³ Beispielsweise das Arbeitsgericht des Bundesstaats South Australia: <https://www.saet.sa.gov.au/industrial-and-employment/apprentices-and-trainees/> [eingesehen am 15. Juni 2019].

¹⁰⁴ https://www.lapprenti.com/html/apprenti/mediateur_apprentissage.asp [eingesehen am 13. Juni 2019].

¹⁰⁵ Wie im Bundesstaat South Australia: siehe Gesetz für Ausbildung und Qualifizierung 2008, Abschnitt 52.

¹⁰⁶ Wie im Bundesstaat Queensland: siehe Gesetz über die weiterführende allgemeine und berufliche Bildung 2014, Abschnitt 29.

erfolgen, etwa wenn das Unternehmen die Ausbildung nicht länger anbieten kann oder, weil es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien gekommen ist.

209. In Ländern mit föderalen Systemen gelten möglicherweise besondere Regelungen, wonach eine in einer Region oder Provinz begonnene Lehrlingsausbildung in einer anderen abgeschlossen oder ein Teil der betreffenden Ausbildung an einem anderen Ort stattfinden kann und die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen sichergestellt wird. In Kanada wurde 2015 mit einem Protokoll über die Mobilität von Auszubildenden, das zwischen den Provinzen und Territorien geschlossen und von den jeweiligen Premierministern unterzeichnet wurde, ein Rahmen geschaffen, der Auszubildenden überall im Land eine leichtere Arbeitsplatzsuche ohne unangemessene Unterbrechung ihrer Ausbildung ermöglichen soll.¹⁰⁷

210. Auch bei der Erleichterung der grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden wurden Fortschritte erzielt. So unterzeichneten Mitglieder der *Grande Région/Großregion*, die sich aus zwei deutschen Bundesländern, Luxemburg, Belgien (französische und deutschsprachige Gemeinschaft), dem französischen Staat und einer seiner Regionen zusammensetzt, eine Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung unterzeichnet.¹⁰⁸ Auf die internationale Zusammenarbeit wird in Abschnitt 5.8 näher eingegangen.

3.7. Bedingungen für die Bereitstellung oder Unterstützung einer Lehrlingsausbildung

3.7.1. Betriebe, die eine Ausbildung am Arbeitsplatz bereitstellen

211. Um eine Lehrlingsausbildung anbieten zu können, müssen Unternehmen in der Regel eine Reihe von Kriterien erfüllen. So müssen sie möglicherweise nachweisen, dass sie über das geeignete Arbeitsumfeld und die entsprechende Ausrüstung verfügen, dass sie in der Lage sind, die in der Ausbildungsordnung geforderten Kompetenzen zu vermitteln, und dass sie geeignete betriebliche Ausbilder oder Betreuer stellen können. Diese Anerkennung kann von einem Branchenverband (wie es nach den neuen Regelungen für das System der Lehrlingsausbildung in Uganda geplant ist), von einem lokalen Arbeitsamt (wie in Bangladesch) oder von einer Organisation (wie der Stiftung Zusammenarbeit Berufsbildung Wirtschaft (SBB) in den Niederlanden) vorgenommen werden.

212. Die SBB ist gesetzlich (nach dem niederländischen Gesetz über die Erwachsenen- und Berufsbildung) verpflichtet, die folgenden Aufgaben auszuführen:

- ❑ Beratung, Anerkennung und Schulung von Ausbildungsbetrieben;
- ❑ Entwicklung und Aufrechterhaltung der Qualifikationsstruktur; und
- ❑ Bereitstellung von Forschungserkenntnissen und Informationen über den Arbeitsmarkt, Ausbildungsplätze und die Effizienz der Berufsbildungsprogramme.

¹⁰⁷ Der Leitfaden für den Betriebswechsel mit Erläuterungen zum Rahmen und einer Beschreibung der Anforderungen in den einzelnen Provinzen/Territorien ist verfügbar unter https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/p-t_apprentice_mobility_transfer_guide.pdf.

¹⁰⁸ *Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion.*

213. Nach den niederländischen Vorschriften zur Anerkennung von Ausbildungsbetrieben müssen die Unternehmen:

- ❑ ein geeignetes Berufspraktikum und Aktivitäten innerhalb der eigenen Organisation anbieten, die sich auf die Arbeitsabläufe des Berufs beziehen, für den der Auszubildende ausgebildet wird. Für jeden Auszubildenden muss ein einschlägiges Berufspraktikum unter sozial sicheren Bedingungen verfügbar sein;
- ❑ dem Auszubildenden eine ausreichende und fachkundige Beaufsichtigung bieten. Der Ausbildungsbetrieb muss einen fachkundigen betrieblichen Betreuer benennen und bereitstellen. Das Profil des betrieblichen Betreuers kann als Leistungskriterium herangezogen werden;
- ❑ bereit sein, mit der Berufsbildungseinrichtung und der SBB zusammenzuarbeiten und alle notwendigen Informationen bereitzustellen; und
- ❑ mit der Aufnahme von Unternehmensdaten auf die Website einverstanden sein, die potenzielle Auszubildende für die Suche nach einem Ausbildungsplatz nutzen.

214. Die Anerkennung kann entzogen werden, wenn die Bedingungen nicht mehr erfüllt sind oder der Auszubildende gefährdet ist.¹⁰⁹

3.7.2. Betriebliche Ausbilder

215. Für eine Anerkennung als Ausbildungsbetrieb müssen Unternehmen in aller Regel nachweisen, dass sie einen geeigneten betrieblichen Ausbilder bereitstellen können. In einigen Ländern wird die Eignung des Ausbilders möglicherweise in Bezug auf seine Qualifikationen und Erfahrung definiert.

216. Zunächst ist von einem betrieblichen Ausbilder unter anderem zu erwarten, dass er:

- ❑ dem Auszubildenden Möglichkeiten bietet, die als Mindestmaß angestrebten Lernergebnisse des Ausbildungsgangs entsprechend den validierten Ausbildungsunterlagen zu erreichen;
- ❑ den Auszubildenden am Arbeitsplatz unterstützt, indem er sicherstellt, dass dieser mit den üblichen Arbeitsverfahren und Regeln des Berufes, darunter seiner Geschichte, der Personalstruktur, dem Kundenstamm und der Wettbewerbssituation, vertraut ist, und den Auszubildenden nach Möglichkeit in die „Community of practice“ am Arbeitsplatz einbezieht;
- ❑ vor Beginn der Ausbildung durch den Auszubildenden an einer obligatorischen ganztägigen Einweisung und einem Seminar zur Vermittlung wirksamer Betreuungskompetenzen teilnimmt; und
- ❑ den Auszubildenden beim Ausfüllen des Berichtshefts anleitet und, wenn das Soll für jede Aufgabe erfüllt ist, den Bewertungsbogen abzeichnet.¹¹⁰

217. Was die Ausbildung an sich betrifft, muss ein Ausbilder in der Türkei über ein „Meister-Ausbilder-Zertifikat“ verfügen, das nach Abschluss einer 40-stündigen Schulung zu Themen wie Arbeitsplatzsicherheit, Bildungspsychologie, Berufsanalyse, Programmentwicklung und -evaluierung erlangt wird (Smith und Kemmis, 2013, S. 134 und 135). In Deutschland muss ein betrieblicher Ausbilder neben der pädagogischen Eignung

¹⁰⁹ <https://www.s-bb.nl/en/companies/certification/conditions-certification> [eingesehen am 12. Juni 2019].

¹¹⁰ <https://www.rai.ie/wp-content/uploads/2018/02/Commis-Chef-Apprenticeship-Employer-Information-26072017-002-002.pdf> [eingesehen am 12. Juni 2019].

auch über die beruflichen Qualifikationen und ausreichende Arbeitserfahrung zur Begleitung des Auszubildenden verfügen. Diese pädagogische Eignung kann durch einen Lehrgang im Umfang von etwa 115 Stunden und das erfolgreiche Bestehen einer Prüfung nach der Ausbildereignungs-Verordnung erworben werden. Ziel des Lehrgangs ist es, betriebliche Ausbilder dazu zu befähigen, die berufliche Erstausbildung selbstständig zu planen, durchzuführen, zu überwachen und zu bewerten.¹¹¹

3.7.3. Vermittler, die Unterstützungsdienste für die Lehrlingsausbildung anbieten

218. In dem Bemühen, dem Problem unzureichender Ausbildungsplätze zu begegnen und gleichzeitig die Teilnahme von KMU an der Lehrlingsausbildung zu fördern, haben die Behörden verschiedene Optionen verfolgt, unter anderem die Einrichtung von Vermittlungsdiensten. Im Allgemeinen ist ein Vermittler in einem System der Lehrlingsausbildung eine natürliche oder juristische Person, bei der es sich nicht um den Ausbildungsbetrieb oder die Bildungseinrichtung handelt und die bei der Bereitstellung, Koordinierung oder Unterstützung einer Lehrlingsausbildung behilflich ist.

219. In Australien bieten die Vermittler, die sogenannten Organisationen für die Gruppenausbildung, ihre Dienste sowohl den Betrieben als auch den Auszubildenden an. Sie fungieren als Arbeitgeber für Auszubildende, unterstützen sie bei Schwierigkeiten während ihrer Ausbildung und bieten ihnen bei Bedarf eine der Vermittlung vorgeschaltete Ausbildung an. Sie schulen Arbeitgeber, nicht nur in Bezug auf die Lehrlingsausbildung, sondern auch zu Themen wie dem Arbeitsschutz (Smith, erscheint demnächst).

220. In Indien werden diese Vermittler als „externe Aggregatoren“ bezeichnet. Als solche können Einrichtungen auftreten, die seit mindestens fünf Jahren bestehen und über die erforderliche Infrastruktur sowie fachlich geschultes Personal mit ausreichender Erfahrung bei der Durchführung der vorgeschlagenen Tätigkeiten verfügen. Sie müssen Unterstützungsschreiben von mindestens 20 Betrieben erhalten, die an der Nutzung ihrer Dienste für die Einstellung von Auszubildenden interessiert sind. Die Zuständigkeit für die Auswahl externer Aggregatoren liegt beim Ministerium für Qualifizierung und Unternehmertum.¹¹²

3.8. Überwachung und Evaluierung

221. Um die Qualität der Ausbildung zu sichern, ist es notwendig, die Leistung der verschiedenen Akteure zu überwachen und zu evaluieren. In Indonesien sehen die Regelungen zur Lehrlingsausbildung in dieser Hinsicht vor, dass die Durchführung der Lehrlingsausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten des Arbeitsministeriums überwacht wird.

222. Das Bildungsministerium des Vereinigten Königreichs hat für England eine Erklärung über die Zuständigkeit für die Lehrlingsausbildung herausgegeben, in der die Verantwortlichkeiten jeder einzelnen Organisation mit einer Rolle im System der Lehrlingsausbildung dargelegt sind. Das Institut für Lehrlingsausbildung ist rechenschaftspflichtig für die Konzeption und Verwaltung von Genehmigungen und Überprüfungsverfahren für Standards und Bewertungspläne sowie für die Beratung von Unternehmen hinsichtlich des Konzepts und Prozesses zur Entwicklung von Standards und Abschlussbewertungen. Das Amt für Standards in den Bereichen Bildung, Dienstleistungen für Kinder und Qualifikationen (Ofsted) ist zuständig für die Inspektion der Qualität der Ausbildungsplätze der

¹¹¹ https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/index.html [eingesehen am 12. Juni 2019].

¹¹² Operational Framework for Apprenticeships in India.

Stufen 2 bis 5, die den Stufen 3 bis 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens entsprechen. Das Amt für die Regelung von Qualifikationen und Prüfungen (Ofqual) ist für die Regelung von Qualifikationen, Prüfungen und Bewertungen verantwortlich (Bildungsministerium, 2018).

223. In der Republik Korea beginnt die Überwachung der Lehrlingsausbildung bei der Auswahl des teilnehmenden Betriebs und setzt sich bis zum Abschluss der Ausbildung fort. Erfasst werden sämtliche Arbeitsprozesse, etwa die Vorbereitung des Arbeitsplatzes entsprechend den Ausbildungsstandards, die Anwerbung von Auszubildenden, ihre Behandlung und Arbeitsbedingungen, die Lehrmethoden, die Verwaltung, die Bewertung, die Zertifizierung und die Nutzung des Informationsnetzwerks für Berufsbildung (HRD-Net) (IAA, 2019c).

224. In Kenia erstellt die Ausbildungseinrichtung einen Fortschrittsbericht über die Leistung des Auszubildenden während der Ausbildung im Zentrum, während die Unternehmen monatliche Fortschrittsberichte für die Ausbildung am Arbeitsplatz abfassen. Die Ausbildungsmeister des Betriebs sind für die tägliche Anleitung und Aufsicht bei der Ausbildung am Arbeitsplatz verantwortlich, während Aufsichtsbeamte die Verantwortung dafür tragen, dass die Ausbildung gemäß den Vorschriften und Richtlinien erfolgt.¹¹³

¹¹³ Gesetz zur gewerblichen Ausbildung, 2012 (Kenia).

Kapitel 4

Herausforderungen bei der Durchführung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung

225. Wie in Kapitel 1 dargelegt wurde, ist die Lehrlingsausbildung mit vielfachem Nutzen verbunden. Zahlreiche Länder sind bei ihrer erfolgreichen Durchführung jedoch vor Herausforderungen gestellt. In diesem Kapitel werden die wichtigsten dieser Herausforderungen betrachtet.

4.1. Unzulängliche Wahrnehmung durch die Gesellschaft und begrenzte Möglichkeiten des Zugangs zur Hochschulbildung

226. Für viele Jugendliche ist eine Lehrlingsausbildung keine attraktive Option. Junge Menschen verstehen möglicherweise nur unzureichend, worin eine Lehrlingsausbildung besteht. Unter Umständen ist der Standard der Berufsberatung an Schulen so niedrig, dass sie keine genaue Vorstellung davon haben, welche Angebote der Arbeitsmarkt bereitstellt und wie sie Zugang zu den verschiedenen dort vorhandenen Berufen erlangen. Sie sind vielleicht der Ansicht, dass eine Lehrlingsausbildung nur für eine begrenzte Anzahl von Berufen verfügbar ist, und wissen nicht, dass sie zunehmend in unterschiedlichsten Branchen angeboten wird.

227. Jugendliche verzichten womöglich auf eine Lehrlingsausbildung, wenn sie sie als zweite Wahl oder als Sackgasse ansehen, in der es schwierig ist, über eine Grundqualifikation hinaus weiter voranzukommen. Da junge Menschen überdies länger in der formalen Bildung verbleiben, steigen im Allgemeinen ihre beruflichen Ansprüche – und, was vielleicht noch wichtiger ist, – die Erwartungen, die ihre Eltern in dieser Hinsicht an sie richten (OECD, 2018, S. 124 und 125).

228. Angesichts der allgemein mangelnden Durchlässigkeit zwischen Lehrlingsausbildung und Tertiärbildung kann sich der weitere akademische Werdegang für diejenigen, die eine Lehrlingsausbildung aufnehmen, schwierig gestalten. In Anbetracht dessen wurde in Dänemark 2010 auf politischem Weg die EUX-Berufsausbildung eingeführt. Eine EUX-Berufsausbildung führt auf der Grundlage von ergänzendem Unterricht zu einem allgemeinen Bildungsabschluss der Sekundarstufe II und erleichtert so den Zugang zur Hochschulbildung. Immer mehr Auszubildende entscheiden sich für diesen Weg, und eine Evaluierungsstudie verweist auf das reiche Potenzial von EUX, eine neue Art von Lernenden anzuziehen (Eurofound/Europäische Kommission, 2018b, S. 7).

229. In Ländern, in denen die Lehrlingsausbildung überwiegend in der informellen Wirtschaft stattfindet, hat sie möglicherweise keinen guten Ruf, weil sie in vielen Fällen nicht zu einem formalen Abschluss führt und aufgrund dessen, dass sie gewöhnlich nicht reguliert ist, sogar von Ausbeutung geprägt sein kann (siehe Abschnitt 4.4.1).

4.2. Ungleichheiten beim Zugang

230. Es gibt umfangreiche Belege dafür, dass in vielen Ländern der Zugang von Personen aus bestimmten Gruppen zur Lehrlingsausbildung erschwert ist. Dies gilt insbesondere für Frauen, Menschen mit Behinderungen, Angehörige religiöser und ethnischer Minderheiten, Migranten sowie Flüchtlinge und Zwangsvertriebene (IAA, 2017a, S. 93-103). Art und Ausmaß der Diskriminierung sind je nach nationalen Gegebenheiten verschieden.

4.2.1. Geschlechterfragen

231. In einigen Ländern wirken sich kulturelle und geschlechtsspezifische Rollen erheblich auf die Berufswahl von Frauen aus und schränken ihre Teilnahme an der Lehrlingsausbildung ein. In Frankreich waren 33 Prozent der Auszubildenden weiblich (2013), in Kanada 14 Prozent (2014) und in Neuseeland 20 Prozent (2014) (IAA, 2017a).

232. Zahlen allein sind jedoch nicht aussagekräftig genug. Aus einer Studie geht hervor, dass in England (Vereinigtes Königreich) das Geschlechterverhältnis bei der Lehrlingsausbildung zwar insgesamt ausgewogen erscheint, Männer und Frauen tatsächlich jedoch in sehr unterschiedlichen Branchen ausgebildet werden, was die berufliche Segregation der Erwerbsbevölkerung allgemein widerspiegelt und verfestigt. In qualitativ hochwertigen Branchen wie dem Maschinenbau sind Frauen deutlich unterrepräsentiert (weniger als 4 Prozent), während Männer in Niedriglohnsektoren wie der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unterrepräsentiert sind (6,9 Prozent) (Newton und Williams, 2013, S. 3).

233. Dieses Ungleichgewicht lässt sich auch in anderen Ländern erkennen und hat erhebliche wirtschaftliche Folgen. So erhalten beispielsweise in Deutschland Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr in männlich dominierten Berufen ein Durchschnittsbruttogehalt von 843 Euro pro Monat, in weiblich dominierten Berufen hingegen 736 Euro (DGB-Jugend, 2018, S. 46).

4.2.2. Menschen mit Behinderungen

234. Menschen mit Behinderungen machen 15 Prozent der Weltbevölkerung aus und bilden keine homogene Gruppe. Behinderung umfasst eine Reihe von Schädigungen – unter anderem physischer, sensorischer, geistiger oder psychosozialer Natur –, die im Zusammenspiel mit einstellungs- und umweltbedingten Hemmnissen die volle Teilhabe an der Gesellschaft einschränken können (IAA, 2018d). Menschen mit Behinderungen können auf Hindernisse stoßen, die durch Diskriminierung, soziale Ausgrenzung, ein niedriges Niveau der Grundschulbildung oder Probleme bei der Barrierefreiheit bedingt sind.

235. Die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die eine Lehrlingsausbildung aufnehmen, ist im Allgemeinen gering. In Deutschland wurden 2016 von Menschen mit einer Behinderung 8.679 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017, S. 78).¹¹⁴ In England (Vereinigtes Königreich) allerdings waren etwa 42.000 Auszubildende, die 2017–18 eine Lehrlingsausbildung aufgenommen hatten, (11,2 Prozent der neuen Auszubildenden) nach eigenen Angaben von einer Lernschwierigkeit, einer Behinderung oder einem gesundheitlichen Problem betroffen, ein Anteil, der seit 2011–12 stetig gestiegen ist (National Audit Office, 2019, S. 22).

¹¹⁴ Damit sind jedoch nicht alle Ausbildungsverträge von Menschen mit einer Behinderung erfasst.

236. In vielen Ländern, etwa in Australien, erhalten Auszubildende mit Behinderungen Unterstützung von den Behörden, entweder in Form von finanziellen Anreizen für die Betriebe oder durch Betreuungsleistungen für die Auszubildenden selbst.¹¹⁵

4.2.3. Migranten, Flüchtlinge sowie Binnen- und Zwangsvertriebene

237. Migranten werden unter Umständen aufgrund ihrer Religion, ihrer Hautfarbe oder ihrer kulturellen Identität diskriminiert. Darüber hinaus ist der Zugang zur Lehrlingsausbildung für sie möglicherweise erschwert, wenn sie nicht über die entsprechenden Sprachkenntnisse verfügen oder die Eingangsvoraussetzungen nicht erfüllen beziehungsweise ihre Erfüllung nicht nachweisen können.

238. Die Integration von Flüchtlingen, Vertriebenen und Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt stellt die Behörden der Aufnahmeländer vor zahlreiche Herausforderungen, und in dieser Hinsicht ist eine umfassende Unterstützung und Beratung erforderlich.

239. In Südafrika können Migranten bei der Südafrikanischen Qualifikationsbehörde eine Evaluierungsbescheinigung beantragen, die ausländische Qualifikationen mit den im nationalen Qualifikationsrahmen vorgesehenen Abschlüssen abgleicht und somit von Migranten verwendet werden kann, um nachzuweisen, dass sie die Eingangsvoraussetzungen für eine Lehrlingsausbildung erfüllen.¹¹⁶

4.2.4. Ältere Menschen

240. In der Vergangenheit wurde die Lehrlingsausbildung in erster Linie als Mittel betrachtet, jungen Menschen den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern. In einigen Ländern gilt sogar ein Höchstalter für den Beginn einer Lehrlingsausbildung. In vielen Berufen hat das Konzept eines „Lebensarbeitsplatzes“ mittlerweile jedoch seine Gültigkeit verloren. Die rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt stellen neue Anforderungen an ältere Menschen, sich während ihres gesamten Erwerbslebens neue Qualifikationen anzueignen und vorhandene Qualifikationen zu aktualisieren. Die Neuausrichtung der Lehrlingsausbildung auf den derzeitigen Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt ist eine große Herausforderung.

4.2.5. Sonstige Gruppen

241. Personen aus ethnischen oder religiösen Minderheiten und Angehörige indigener Völker sind in der Lehrlingsausbildung allgemein unterrepräsentiert und können von offenen oder verdeckten Formen von Diskriminierung betroffen sein. Darüber hinaus können die Barrieren objektiver (Sprachkenntnisse), kultureller (schlechter Ruf eines Berufs im Herkunftsland) oder sozialer (fehlende persönliche Kontakte zu Betrieben, die Auszubildende aufnehmen) Natur sein (OECD, 2018, S. 132).

242. In Südafrika war die Lehrlingsausbildung historisch eine Domäne der weißen Bevölkerung, jedoch ist seit 2012 die Mehrheit der Auszubildenden schwarz (knapp über 70 Prozent). Allerdings sind schwarze Südafrikaner als Anteil an der Bevölkerung immer noch unterrepräsentiert (Chankseliani et al., 2017, S. 42).

243. In Indien sehen die Regeln für die Lehrlingsausbildung zur Gewährleistung einer angemessenen Vertretung vor, dass benachteiligten Gruppen (darunter Angehörigen der

¹¹⁵ Siehe: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/programs> [eingesehen am 25. Sept. 2019].

¹¹⁶ <http://www.saqqa.org.za/show.php?id=5741> [eingesehen am 7. Aug. 2019].

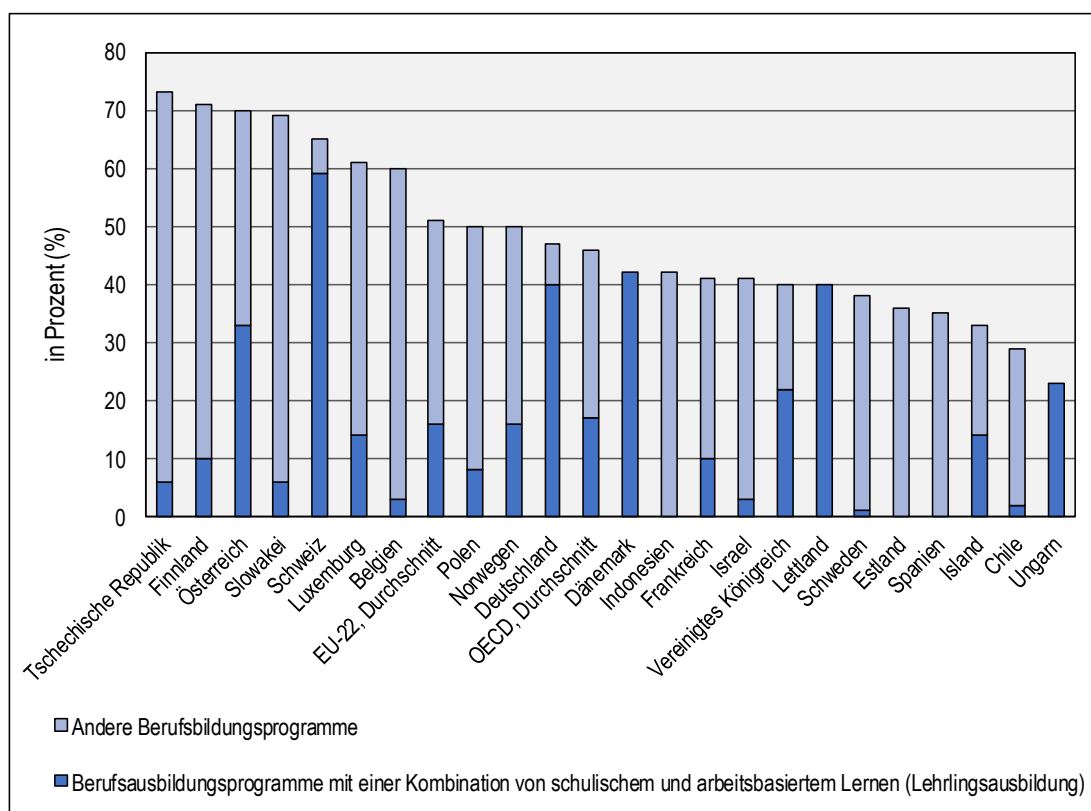
anerkannten („Scheduled“) Kasten und der anerkannten Stämme) Ausbildungsplätze vorbehalten werden.

4.3. Geringe Prävalenz der Lehrlingsausbildung

244. Wenngleich die Lehrlingsausbildung effizienter und effektiver ist als die schulische Berufsbildung, ist das zahlenmäßige Verhältnis von Auszubildenden zu Schülern in der beruflichen Bildung und von Auszubildenden zu Beschäftigten in den meisten Ländern nach wie vor recht niedrig.

245. Nach Daten der OECD nehmen in den verschiedenen OECD-Ländern 46 Prozent der Schüler in der Sekundarstufe II an Programmen der beruflichen Bildung und davon wiederum 37 Prozent an Programmen der Lehrlingsausbildung teil (OECD, 2017). Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, ist die Lehrlingsausbildung in Dänemark, Deutschland, Lettland, der Schweiz und Ungarn die vorherrschende Form der beruflichen Bildung. Demgegenüber gibt es in Belgien, Chile, Estland, Finnland, Indonesien, Israel, Schweden, der Slowakei, Spanien und der Tschechischen Republik für Schüler der Sekundarstufe II, die einen beruflichen Bildungsgang durchlaufen, keine oder nur geringere Möglichkeiten, sich für eine Lehrlingsausbildung zu entscheiden.

Abbildung 2. Anteil der Schüler in der Sekundarstufe II, die eine Lehrlingsausbildung und andere Programme der beruflichen Bildung durchlaufen (in Prozent), 2015

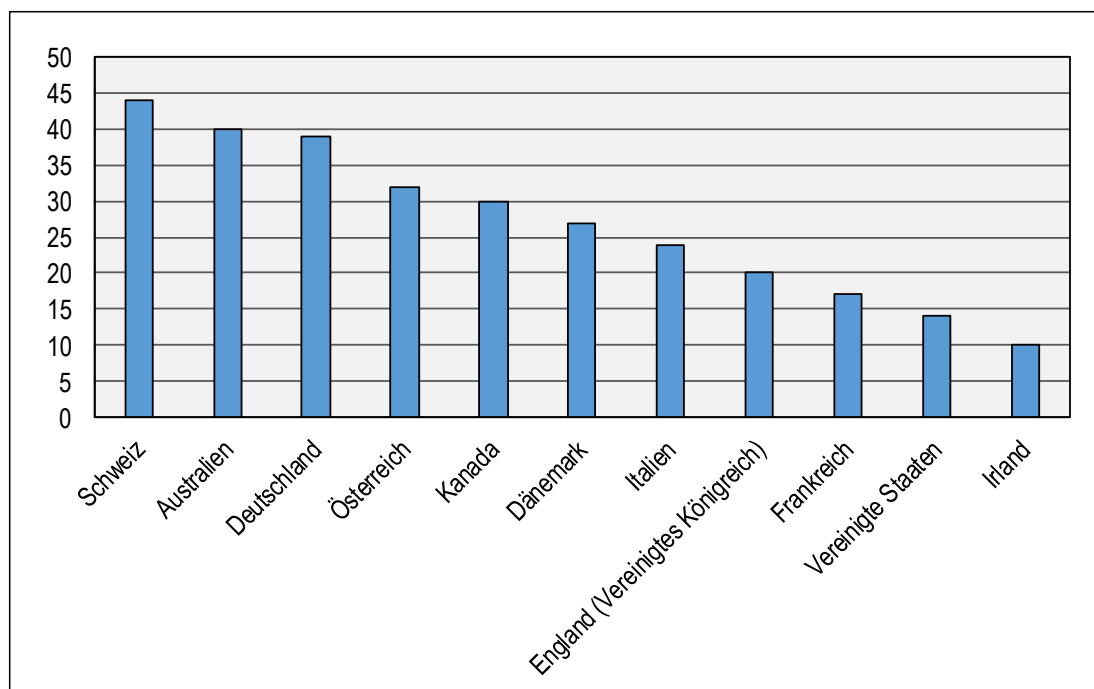


Quelle: In Anlehnung an OECD, 2017, und wiedergegeben in IAA, 2019c, S. 4.

246. Abbildung 3 gibt Auskunft über die Ergebnisse einer Studie, bei der die Zahl der Auszubildenden je 1.000 Beschäftigte für 2011 bzw. für das letzte verfügbare Jahr geschätzt wurde. Demnach stellte sich die Zahl der Auszubildenden je 1.000 Beschäftigte wie folgt dar: 44 in der Schweiz; 40 in Australien; 39 in Deutschland; 32 in Österreich;

30 in Kanada; 27 in Dänemark; 24 in Italien; 20 in England (Vereinigtes Königreich); 17 in Frankreich; 14 in den Vereinigten Staaten; und 10 in Irland (IAA, 2012b).

Abbildung 3. Auszubildende je 1.000 Beschäftigte, 2011 oder letztes verfügbares Jahr



Quelle: IAA, 2012b.

247. Die in Übersicht 5 enthaltenen Daten aus Lateinamerika für 2016 oder das letzte verfügbare Jahr lassen erkennen, dass die Zahl der Auszubildenden je 1.000 Beschäftigte in den Mitgliedsinstitutionen des Interamerikanischen Zentrums für Wissensentwicklung in der Berufsbildung der IAO (IAO-Cinterfor) mit Ausnahme Kolumbiens sehr niedrig ist (IAA, 2017d, S. 35). Für alle Institutionen bis auf die Nationale Berufsbildungsanstalt (SENA) in Kolumbien liegt sie unter 10 je 1.000. Auch der Anteil von Auszubildenden im Verhältnis zu Berufsschülern ist sehr niedrig.

Übersicht 5. Teilnehmer von Programmen der Berufsbildung und der Lehrlingsausbildung in Mitgliedsinstitutionen des IAO-Cinterfor, 2016 oder letztes verfügbares Jahr

Land	Institution(en)	Berufs- bildungs- teilnehmer	Zahl der Auszubil- denden	Anteil der Auszu- bildenden an den Berufsbildungs- teilnehmern (in Prozent)	Zahl der Auszubil- denden je 1.000 Beschäftigte
Argentinien	INET	450 638	n. v.	n. v.	n. v.
Plurinationaler Staat Bolivien	INFOCAL	61 395	1 706	2,78	<1
Brasilien	SENAI	3 415 058	213 126	6,24	<1
Chile	SENCE	880 315	1 283	0,15	<1
Kolumbien	SENA	4 069 644	345 206	8,48	17
Costa Rica	INA	132 850	289	0,22	<1
Kuba	MTSS	119 486	n. v.	n. v.	<1

Land	Institution(en)	Berufs- bildungs- teilnehmer	Zahl der Auszubil- denden	Anteil der Auszu- bildenden an den Berufsbildungs- teilnehmern (in Prozent)	Zahl der Auszubil- denden je 1.000 Beschäftigte
Ecuador	SETEC–SECAP	85 414	N/A	N/A	<1
El Salvador	INSAFORP	322 534	1 908	0,59	1
Guatemala	INTECAP	351 292	975	0,28	<1
Honduras	INFOP	205 744	189	0,09	<1
Mexiko	CONALEP, DGCFT	758 348	n. v.	n. v.	n. v.
Panama	INADEH	63 074	2 124	3,37	1
Paraguay	SNPP	177 173	1 020	0,58	<1
Peru	SENATI	510 852	5 328	1,04	<1
Dominikanische Republik	INFOTEP	694 388	433	0,06	<1
Uruguay	INEFOP, CETP/UTU	121 760	n. v.	n. v.	<1

Hinweis: Die in der Tabelle oben wiedergegebenen statistischen Daten beziehen sich auf eine Lehrlingsausbildung, die in der formellen Wirtschaft durchlaufen wird und Bestandteil formaler Bildungsprogramme ist. Sie geben weder Aufschluss über die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze noch über die Zahl der potenziellen Auszubildenden, die einen Ausbildungsplatz suchen.

n. v. Daten nicht verfügbar.

Quelle: IAA, 2017d.

248. Für den Erfolg eines Programms der Lehrlingsausbildung ist das Angebot an Ausbildungsplätzen von zentraler Bedeutung. Es kann durch eine Reihe unterschiedlicher Faktoren beeinflusst werden, darunter das allgemeine Geschäftsumfeld, das bestehende gesetzliche und ordnungspolitische System, die Verfügbarkeit finanzieller Anreize und kulturelle Faktoren. Wenn Unternehmen nicht mit einem erhöhten Fachkräftebedarf rechnen und die Vorteile der Teilnahme an einer Lehrlingsausbildung unklar sind, ist ihre Bereitschaft, Ausbildungsplätze anzubieten, geringer ausgeprägt.

249. Auch die Unternehmensgröße spielt eine Rolle. Große Unternehmen verfügen in der Regel über eine Personal- oder eine Ausbildungsabteilung, die Fachkräfte mit Erfahrung in allen Fragen der Lehrlingsausbildung, von administrativen bis zu pädagogischen Aspekten, beschäftigt. Bei mittleren Unternehmen ist dies jedoch möglicherweise nicht, bei Klein- oder Kleinstunternehmen ganz sicher nicht der Fall.

250. Die administrativen Aspekte betreffen normalerweise unter anderem die Anwerbung von Auszubildenden, rechtliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit Ausbildungsverträgen, Arbeitsbedingungen sowie Steuerbefreiungen und andere Anreize. In pädagogischer Hinsicht geht es in der Regel um die Aktivitäten betrieblicher Mentoren, Verbindungen zu lokalen Berufsbildungseinrichtungen, die in Ausbildungsstandards enthaltenen Bestimmungen sowie Lehrplananforderungen und damit verbundene Bewertungen.

251. In einigen Ländern ist die Zahl der Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten, rückläufig. So sank in Deutschland die Zahl der Ausbildungsbetriebe zwischen 2007 und 2015 von 489.890 auf 427.496, wobei dieser Rückgang in den Kleinstunternehmen (mit weniger als zehn Beschäftigten) am deutlichsten ausfiel. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat eine Umfrage unter Unternehmen durchgeführt, die nicht an Ausbildungsprogrammen teilnehmen. Als Gründe für ihre Nichtbeteiligung nannten sie am häufigsten den momentan fehlenden Bedarf an Nachwuchskräften, weniger oder keine Bewerbungen und ungeeignete Bewerber. Darüber hinaus wurden weitere Gründe wie Zweifel am Kosten-

Nutzen-Verhältnis oder veränderte betriebliche Rahmenbedingungen angeführt (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017, S. 67-69).

4.4. Herausforderungen in der informellen Wirtschaft

252. In der informellen Wirtschaft ist die Lehrlingsausbildung (meist als informelle Lehrlingsausbildung bezeichnet) das wichtigste Mittel zum Erlernen und Erwerb von Kompetenzen für die Beschäftigung, wie in Abschnitt 1.1 beschrieben. In der Regel handelt es sich um ein informelles System der Weitergabe von Kompetenzen durch einen qualifizierten Handwerker – den informellen Ausbilder – an einen jungen Auszubildenden, der sich bei der Arbeit mit dem Ausbilder durch Beobachtung, Nachahmung und Wiederholung Fertigkeiten aneignet. Studien der IAO im südlichen und östlichen Afrika (Aggarwal, 2013) haben für diese Form der Ausbildung jedoch eine Reihe von Defiziten aufgezeigt:

- ❑ Die Ausbildung ist weder systematisch noch strukturiert, und die Qualität der Ausbildung durch informelle Ausbilder schwankt erheblich.
- ❑ Es gibt in der Regel keine Ausbildungsstandards oder wirksame Qualitätssicherungsmechanismen.
- ❑ Die Arbeitsbedingungen sind im Allgemeinen unzulänglich, und Arbeitsschutzvorschriften fehlen gewöhnlich.
- ❑ Grundlagenwissen wird nicht ausreichend vermittelt.
- ❑ Die Vereinbarung zwischen dem informellen Ausbilder und dem Auszubildenden ist zumeist mündlicher Art und folglich schwer durchsetzbar, was zur Ausbeutung des Auszubildenden führen kann.
- ❑ Der Auszubildende hat unter Umständen lange Arbeitszeiten, ohne bezahlten Urlaub oder Entschädigung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten.
- ❑ Die Dauer der Ausbildung kann übermäßig lang sein.
- ❑ Einige Ausbilder im Handwerk erheben Gebühren für die Ausbildung.
- ❑ Die erworbenen Qualifikationen sind weder zertifiziert noch anerkannt, was die Mobilität des Auszubildenden auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigt.
- ❑ Die berufliche Segregation nach Geschlechtern ist stark ausgeprägt.

4.5. Anpassung der Lehrlingsausbildung an die Zwecke der digitalen Wirtschaft

253. Die Einführung moderner Fertigungsverfahren und Digitaltechnologien wie additive Fertigung, künstliche Intelligenz, kollaborative Robotik und industrielle Automatisierung hat zur Anpassung der Berufsprofile und zur Forderung nach der Einbeziehung von neuen und höheren Qualifikationen und von Querschnittskompetenzen in die Programme und Praxis der Lehrlingsausbildung geführt. Für den Erwerb dieser Qualifikationen kann jedoch die Bereitstellung von Programmen der allgemeinen und beruflichen Bildung erforderlich sein, die auf einem höheren Bildungsniveau als dem bei der Lehrlingsausbildung üblichen angesiedelt sind.

254. In Deutschland etwa beinhaltet die 2016 gestartete Initiative Berufsbildung 4.0 die betriebliche Forschung zu neuen Berufsbildern in der Automobilindustrie und Maßnahmen zur Verbesserung der digitalen Kompetenzen von Auszubildenden sowie von Lehrkräften und Ausbildern (Eurofound/Europäische Kommission, 2018c, S. 23 und 24).

255. Fallstudien aus Australien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien und den Vereinigten Staaten – durchgeführt bei Unternehmen wie ABB, Airbus, Bosch, Festo, Oberg, Siemens und Varley sowie in anderen regionalen und branchenspezifischen Konfigurationen – haben folgende Ergebnisse erbracht: Programme der Lehrlingsausbildung werden fortlaufend angepasst; es bedarf einer integrierten Vision für Veränderungen; es besteht eine Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, insbesondere in Dänemark und Deutschland; es ist ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage mit einem Nachfrageüberhang zu verzeichnen; spezifische und Querschnittsqualifikationen bzw. -kompetenzen müssen in ein Gleichgewicht gebracht werden; und es bedarf erheblicher Ressourcen und Investitionen in Hard- und Software für die Ausbildung am Arbeitsplatz und außerhalb des Arbeitsplatzes. Sicherzustellen ist jedoch, dass Entscheidungen über Strategien und Programme für die Lehrlingsausbildung rasch getroffen werden, da es aufgrund des zeitlichen Aufwands für die Festlegung oder Neubestimmung des Berufsprofils und des Ausbildungsprogramms, die Entwicklung von Lehrplänen und Bewertungsmethoden und die Validierung der Qualifikation dazu kommen kann, dass die Ausbildung weit hinter den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zurückbleibt. Darüber hinaus sind zeitnahe Entscheidungen dieser Art nur dann möglich, wenn ein dynamisches Gremium für die institutionelle Koordinierung vorhanden ist (Eurofound, 2019, S. 35 und 36).

4.6. Neue Formen der Arbeit

256. Die Zahl der Personen, die in neuen und nicht standardisierten Formen der Arbeit wie der Plattformarbeit (d. h. Arbeit auf Abruf, die über digitale Plattformen in der Gig-Economy organisiert wird) beschäftigt sind, ist erheblich gestiegen.¹¹⁷ Bei diesen Arbeitnehmern wird häufig davon ausgegangen, dass sie selbstständige „Freiberufler“ sind und folglich keinen Anspruch auf die gleichen Rechte, Leistungen und Schutzvorkehrungen wie abhängig Beschäftigte haben. Wie die IAO beobachtet hat, erhalten Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen mit geringerer Wahrscheinlichkeit eine Ausbildung am Arbeitsplatz, was sich negativ auf die Laufbahnentwicklung auswirken kann, insbesondere für junge Arbeitnehmer (IAA, 2016, S. xxiv).

257. Nach Angaben der OECD (2019, S. 61) können Arbeitgeber zwar eine bedeutende Rolle bei der Bereitstellung von Ausbildungschancen spielen, erwarten jedoch möglicherweise eine höhere Rendite bei der Ausbildung von Beschäftigten in unbefristeten Vollzeitverträgen als bei Arbeitnehmern, deren Verträge befristet sind, die in Teilzeit arbeiten oder als Gelegenheitsarbeiter eingestellt werden. Im gleichen Bericht wird festgestellt, dass einige Länder, etwa Frankreich, dazu übergegangen sind, dieses Problem mit der Einführung individualisierter Lernkonten, einer 2015 ins Leben gerufenen Initiative, anzugehen (ebd., S. 64).¹¹⁸ Der Schwerpunkt liegt jedoch auf beruflicher Weiterbildung und auf flexiblen Ausbildungsregelungen für Erwerbstätige, die eine Plattformarbeit oder eine ähnliche Tätigkeit ausüben, und nicht auf der beruflichen Erstausbildung für Auszubildende.

¹¹⁷ Zur Plattformarbeit siehe Eurofound, 2018. Zu nicht standardisierter Arbeit allgemein siehe IAA, 2016.

¹¹⁸ In Frankreich siehe Gesetz Nr. 2018-771 vom 5. Sept. 2018 über die Entscheidungsfreiheit in Bezug auf die berufliche Zukunft.

Kapitel 5

Strategien zur Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung

258. In diesem Kapitel werden mehrere Strategien dafür dargelegt, wie sich die Herausforderungen, vor die die Länder bei der Umsetzung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung gestellt sind, überwinden lassen, d. h. wie eine hochwertige Lehrlingsausbildung gefördert werden kann.

5.1. Schaffung eines günstigen Umfelds für eine hochwertige Lehrlingsausbildung

259. Zur Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung müssen günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden, indem:

- ❑ Strategien entwickelt und umgesetzt, nationale Ziele für eine hochwertige Lehrlingsausbildung aufgestellt und angemessene Ressourcen für diesen Zweck zugewiesen werden;
- ❑ eine hochwertige Lehrlingsausbildung systematisch in nationalen Entwicklungsstrategien sowie in Politikkonzepten für Beschäftigung, Bildung und lebenslanges Lernen berücksichtigt wird;
- ❑ die Sozialpartner ermuntert werden, eine hochwertige Lehrlingsausbildung zu unterstützen, indem sie offiziell in die Arbeit der für die Gestaltung und Durchführung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zuständigen Stellen einbezogen werden;
- ❑ bei den Sozialpartnern Kapazitäten aufgebaut und Unterstützungsdienste für sie bereitgestellt werden, um sie besser in die Lage zu versetzen, effektiv an der Arbeit der betreffenden Regulierungs- und Beratungsorgane oder im Rahmen eines umfassenderen Mechanismus des sozialen Dialogs mitzuwirken;
- ❑ Anreize für Betriebe, insbesondere KMU, bereitgestellt werden, etwa Kostenbeteiligung, Steuerbefreiungen oder Zuschüsse zu Sozialversicherungsbeiträgen;
- ❑ Vermittler ermuntert werden, auch durch finanzielle Unterstützung, sich an der Bereitstellung, Koordinierung und Unterstützung hochwertiger Programme der Lehrlingsausbildung zu beteiligen;
- ❑ in regelmäßigen Abständen Sensibilisierungsmaßnahmen und Werbekampagnen durchgeführt werden, um das Ansehen und die Attraktivität einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu verbessern;
- ❑ eine Berufsausbildungsvorbereitung eingeführt wird, um Jugendliche zum Erwerb der Kompetenzen zu befähigen, die Zugangsvoraussetzung für die Teilnahme an einer hochwertigen Lehrlingsausbildung sind;

- ❑ der Zugang von Auszubildenden zu Möglichkeiten einer weiterführenden Fach- und Hochschulbildung erleichtert wird;
- ❑ neue Technologien und innovative Methoden zur Verbesserung der Effektivität und Effizienz bei der Erbringung und Verwaltung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zum Einsatz kommen; und
- ❑ Akteuren auf der Branchenebene die Möglichkeit eingeräumt wird, Empfehlungen zur Ausbildungsdauer, zur Vergütung und zum je nach Komplexität der Arbeit erforderlichen Verhältnis von betrieblicher zu schulischer Ausbildung abzugeben.

5.2. Entwicklung eines robusten Regulierungsrahmens

260. Eine hochwertige Lehrlingsausbildung erfordert einen übergreifenden Regulierungsrahmen, mit dem die allgemeinen Bedingungen für die Gestaltung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung von Systemen und Programmen der Lehrlingsausbildung festlegt und menschenwürdige Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz gewährleistet werden. Die Regierungen sollten diese Rahmenwerke in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und anderen Akteuren entwickeln (IAA, 2017a) und dabei folgende Aspekte berücksichtigen:

- ❑ die Definition von Lehrlingsausbildung;
- ❑ die Festlegung des Status von Auszubildenden sowie der Bedingungen für die Lehrlingsausbildung – darunter Arbeitsbedingungen, Vergütung, Sozialschutz und Beschwerdemechanismen;
- ❑ die Beschreibung der institutionellen Mechanismen für die Steuerung und Verwaltung der Lehrlingsausbildung und der Frage, inwieweit der soziale Dialog eine Rolle spielen wird;
- ❑ die Klärung der Rechte, Rollen und Verantwortlichkeiten aller einschlägigen Akteure, darunter die Art der Vereinbarungen zwischen dem Ausbildungsbetrieb, dem Auszubildenden und anderen Institutionen;
- ❑ die Festlegung der Berufe und Qualifikationen, die Gegenstand der Lehrlingsausbildung sind;
- ❑ die Angabe der Ausbildungsdauer, des jeweiligen Anteils der damit zusammenhängenden Ausbildung im Betrieb und in der Schule, der Verfahren zur Bewertung und Zertifizierung der Lernergebnisse sowie des Qualifikationsnachweises bzw. der Zulassung, die am Ende der Lehrlingsausbildung ausgestellt werden;
- ❑ die Festlegung von Mechanismen zur Sicherung der Qualität und Relevanz der Lehrlingsausbildung, einschließlich der Teilnahmevoraussetzungen für Ausbildungseinrichtungen und Betriebe;
- ❑ die Gewährleistung nachhaltiger und ausgewogener Regelungen zur Finanzierung der Lehrlingsausbildung, darunter auch zur Kostenteilung zwischen Behörden, Betrieben und Auszubildenden;
- ❑ die Abgabe von Empfehlungen für Maßnahmen zur Förderung der sozialen Inklusion und der Geschlechtergleichstellung; und
- ❑ die Festlegung von Regelungen für die Überwachung und Evaluierung der Lehrlingsausbildung.

5.3. Steigerung der Attraktivität der Lehrlingsausbildung für Betriebe, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen

261. In den Systemen und Programmen der Lehrlingsausbildung spielen Unternehmen aller Größenklassen eine wichtige Rolle. So ehrgeizig die behördlich eingeführten Ausbildungsstrategien auch sein mögen, können sie doch nicht ohne die Unterstützung der Betriebe oder anderer Organisationen umgesetzt werden.

262. Die Betriebe und insbesondere die KMU sollten durch folgende konkrete Maßnahmen zur Teilnahme an der Lehrlingsausbildung ermuntert werden:

- ❑ Kampagnen und Veranstaltungen organisieren, um für den Nutzen einer hochwertigen Lehrlingsausbildung für Unternehmen zu werben;
- ❑ gewisse finanzielle Anreize für Unternehmen bereitstellen, die Ausbildungsplätze anbieten (etwa eine Einstellungsbeihilfe, eine Steuerbefreiung oder Zuschüsse zu Sozialversicherungsbeiträgen);
- ❑ eine nationale, branchenspezifische, regionale oder lokale Stelle einrichten, die potenzielle Auszubildende für die Betriebe findet;
- ❑ die Einrichtung branchenspezifischer Organe fördern, die frühzeitige Abschätzungen des künftigen Qualifikationsbedarfs vornehmen oder den Ausbildungsbedarf von KMU zusammenfassen können;
- ❑ die Einsetzung oder Ernennung von Vermittlern, etwa Handelskammern oder Organisationen für die Gruppenausbildung (siehe Abschnitt 3.7.3), fördern, die die KMU beraten und unterstützen und in ihrem Auftrag Partnerschaften mit lokalen Berufsbildungseinrichtungen aufbauen können;
- ❑ flexible Ausbildungsprogramme für Betriebsangehörige bereitstellen, die für die Betreuung von Auszubildenden zuständig sind;
- ❑ einen Informationsdienst entwickeln, der Ideen und Erfahrungen im Zusammenhang mit der Frage verbreitet, wie eine hochwertige Lehrlingsausbildung für die Betriebe und insbesondere KMU erfolgreich attraktiver gestaltet werden kann; und
- ❑ für Flexibilität bei der teilweisen Anpassung des nationalen Ausbildungsstandards an die Erfordernisse eines Unternehmens sorgen.

5.4. Steigerung der Attraktivität der Lehrlingsausbildung für Jugendliche

263. Wie in Kapitel 4 beschrieben wurde, gibt es zahlreiche Gründe, warum junge Menschen den Gedanken, eine Lehrlingsausbildung zu absolvieren, möglicherweise nicht sonderlich anziehend finden. Jugendliche sollten durch folgende konkrete Maßnahmen zur Aufnahme einer Lehrlingsausbildung ermuntert werden:

- ❑ mit Unterstützung von Botschaftern für die Lehrlingsausbildung Informationstage in Schulen und Kampagnen in der Bevölkerung organisieren, um bei Jugendlichen für die Vorteile einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu werben;
- ❑ vor und während der Lehrlingsausbildung umfassende Beratung und Orientierungshilfe anbieten, damit Jugendliche fundierte Entscheidungen in Bezug auf die Ausbildung und die Berufswahl treffen können;

- ❑ sicherstellen, dass Auszubildende während der gesamten Lehrlingsausbildung eine angemessene Vergütung auf der Grundlage einer Kollektivvereinbarung oder eines Mindestlohns erhalten und von einem Sozialschutzsystem und Arbeitsschutzvorschriften erfasst sind, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden;
- ❑ einen nationalen, branchenspezifischen, regionalen oder lokalen Dienst einrichten, der für Unternehmen, die zur Aufnahme von Auszubildenden bereit sind, potenzielle Bewerber findet;
- ❑ sicherstellen, dass in der Lehrlingsausbildung erworbene Qualifikationen landesweit anerkannt werden, und Zugang zu Möglichkeiten einer weiterführenden Fach- und Hochschulbildung bieten;
- ❑ gewährleisten, dass die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld im Unternehmen sicher sind;
- ❑ einen Informationsdienst entwickeln, der Ideen und Erfahrungen im Zusammenhang mit der Frage verbreitet, wie das Ansehen der Lehrlingsausbildung erfolgreich verbessert werden kann; und
- ❑ Arbeitnehmerverbände auffordern, die Arbeitnehmerrechte von Auszubildenden zu vertreten und zu schützen, und eine Strategie für die Einbeziehung von Arbeitnehmerrechten in Programme der Lehrlingsausbildung entwickeln.

5.5. Förderung von Inklusivität in der Lehrlingsausbildung

264. Eine inklusive Lehrlingsausbildung kann durch folgende Maßnahmen gefördert werden:

- ❑ Informationstage in Schulen und Kampagnen in der Bevölkerung organisieren, um für die Vorteile einer hochwertigen Lehrlingsausbildung für alle zu werben;
- ❑ Zielvorgaben für eine stärkere Beteiligung von Menschen mit besonderem Hintergrund oder besonderen Merkmalen an einer hochwertigen Lehrlingsausbildung aufstellen und ihnen Plätze vorbehalten;
- ❑ spezielle Diversitätsschulungen für alle Mitarbeiter mit Anwerbungs- und Betreuungsaufgaben anbieten;
- ❑ Unternehmen über die Palette der Behörden zu informieren, die eingerichtet wurden, um Mitglieder unterrepräsentierter Gruppen in Bezug auf eine hochwertige Lehrlingsausbildung zu unterstützen;
- ❑ in Zusammenarbeit mit Organisationen, die unterrepräsentierte Gruppen vertreten oder unterstützen, sowohl vor als auch während einer hochwertigen Lehrlingsausbildung speziell auf diese Gruppen abgestimmte Beratungs- und Orientierungsdienste anbieten;
- ❑ gewisse finanzielle Anreize (etwa eine Einstellungsbeihilfe, eine Steuerbefreiung oder Zuschüsse zu Sozialversicherungsbeiträgen) für Unternehmen bereitstellen, die Auszubildende aus unterrepräsentierten Gruppen aufnehmen;
- ❑ die Berichterstattung, Rechenschaftslegung und Transparenz verbessern, und zwar durch Veröffentlichung der Anzahl der von Unternehmen beschäftigten Auszubildenden, der Abschlussquoten und des Anteils der Auszubildenden, die den Übergang in den Arbeitsmarkt vollzogen haben, wobei die Werte nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit und Behinderung aufzuschlüsseln sind;

- ❑ sicherstellen, dass Auszubildende während der gesamten Lehrlingsausbildung eine angemessene Vergütung auf der Grundlage einer Kollektivvereinbarung oder eines Mindestlohns erhalten, von einem Sozialschutzsystem erfasst sind und zusätzliche Unterstützung erhalten, um speziell durch ihre Situation bedingte Ausgaben zu decken, beispielsweise Kinderbetreuungs- und Mobilitätskosten;
- ❑ die hochwertige Lehrlingsausbildung flexibler gestalten, um unterschiedlichen Erfordernissen, etwa denen von Frauen und Menschen mit Behinderungen, gerecht zu werden;
- ❑ Unterrichtsräume und Arbeitsplätze physisch so anpassen, dass Menschen mit Behinderungen produktiv teilnehmen können;
- ❑ einen Informationsdienst entwickeln, der Ideen und Erfahrungen im Zusammenhang mit der Frage verbreitet, wie Gleichstellung und Vielfalt in einer hochwertigen Lehrlingsausbildung erfolgreich verwirklicht werden können; und
- ❑ Arbeitnehmerverbände auffordern, die Arbeitnehmerrechte von Auszubildenden aus unterrepräsentierten Gruppen zu vertreten und zu schützen, und eine Strategie für die Einbeziehung von Arbeitnehmerrechten in Programme der Lehrlingsausbildung entwickeln.

5.6. Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung in der informellen Wirtschaft

265. Wie bereits in Kapitel 4 erwähnt wurde, ist die Durchführung der Lehrlingsausbildung in der informellen Wirtschaft mit zahlreichen Herausforderungen verbunden. In der informellen Wirtschaft sollte eine hochwertige Lehrlingsausbildung durch folgende konkrete Maßnahmen gefördert werden (Aggarwal, 2013, S. 113-116):

- ❑ grundsätzlich den Charakter von Interventionen individuell an lokalen Gepflogenheiten ausrichten und einen Mechanismus zur Selbstregulierung durch Verbände von Kleinunternehmen anstelle von Behörden fördern;
- ❑ kleinste und kleine Wirtschaftseinheiten stärken, indem Ausbilder im Handwerk eine Ausbildung zum Ausbau ihrer fachlichen, pädagogischen und unternehmerischen Kompetenzen erhalten, der Zugang zu Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und zur Mikrofinanzierung gewährleistet wird und der Arbeitsschutz im Betrieb verbessert wird;
- ❑ die Kompetenzen von Auszubildenden verbessern, indem das Lernen am Arbeitsplatz durch Lernangebote außerhalb des Arbeitsplatzes ergänzt wird, die entsprechende theoretische Kenntnisse, technische und kaufmännische Kompetenzen sowie grundlegende arbeitsrelevante Kompetenzen vermitteln, und indem Auszubildende zwischen verschiedenen Kleinunternehmen rotieren;
- ❑ die Verwendung schriftlicher Ausbildungsverträge fördern;
- ❑ eine Berufs- und Laufbahnberatung anbieten;
- ❑ im Anschluss an die Ausbildung Betreuungsangebote bei der Suche nach einer abhängigen oder selbstständigen Beschäftigung bereitstellen;
- ❑ Anreize für kleinste und kleine Wirtschaftseinheiten bereitstellen, damit sie eine hochwertige Lehrlingsausbildung anbieten;

- ❑ die Fähigkeit von Verbänden von Kleinunternehmen stärken, eine regulierende Rolle bei der Lehrlingsausbildung wahrzunehmen, Ausbildungsverträge zu registrieren, Qualifikationen zu bewerten und Zertifikate auszustellen; und
- ❑ den Erwerb nationaler Qualifikationen durch die Anerkennung früherer Lernerfahrungen erleichtern.

266. Für solche Strategien gibt es eine Reihe positiver Beispiele, etwa in Kenia ein Ausbildungsprogramm, das eingeführt wurde, um die Kompetenzen von Ausbildern im Handwerk zu verbessern, was in höheren Umsätzen und Gewinnen für die betroffenen Unternehmen sowie einer Erhöhung der Zahl der von ihnen eingestellten Auszubildenden resultierte (IAA, 2012a, S. 48). Auch Benin, Burkina Faso und Simbabwe haben Strategien zur Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung in der informellen Wirtschaft umgesetzt. Eine weitere Möglichkeit, formale und informelle Systeme zu verknüpfen, ist die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Bangladesch (IAA, 2019b, S. 30) und die Vereinigte Republik Tansania sind Beispiele für Länder, die in dem Bestreben, die Zahl der Auszubildenden sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft zu erhöhen, derzeit an der Einrichtung oder Verbesserung von Zertifizierungsprozessen arbeiten.

5.7. Anerkennung früherer Lernerfahrungen

267. Die Anerkennung früherer Lernerfahrungen kann definiert werden als ein Prozess, bei dem die von einer Person durch formales, nicht-formales oder informelles Lernen erworbenen Kompetenzen auf der Grundlage etablierter Qualifikationsstandards ermittelt, dokumentiert, bewertet und zertifiziert werden.¹¹⁹ Dadurch wird ein kostengünstiger, alternativer Pfad zur formalen allgemeinen und beruflichen Bildung bereitgestellt und die Anrechnung von Arbeitserfahrung und Kompetenzen im Hinblick auf die Verkürzung der Dauer der Lehrlingsausbildung ermöglicht.

268. Aufgrund eines Mangels an geeigneten formalen Qualifikationen ist ein großer Teil der Menschen in aller Welt trotz der erforderlichen Kompetenzen ernsthaft benachteiligt, was die Aufnahme einer menschenwürdigen Beschäftigung, die Migration in andere Regionen und den Zugang zu weiterführender Bildung betrifft. Aus diesem Grund kann die Anerkennung früherer Lernerfahrungen dem Einzelnen dabei helfen, eine seinen Kompetenzen entsprechende formale Qualifikation zu erwerben und so seine Beschäftigungsfähigkeit, seine Mobilität, seine Möglichkeiten für lebenslanges Lernen, seine soziale Integration und sein Selbstwertgefühl zu verbessern.

269. Zur Gestaltung eines wirksamen Prozesses für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen sollten die Länder unter anderem folgende wesentliche Erfolgsfaktoren oder Bausteine berücksichtigen:

- ❑ für den Prozess der Anerkennung früherer Lernerfahrungen sensibilisieren und wirksame Berufs- und Laufbahnberatungsdienste für potenzielle Bewerber anbieten;
- ❑ das Konzept für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen in den Rechts-, Regelungs- und Politikrahmen für Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung integrieren;

¹¹⁹ Laut Rosas und Corbanese (2006) bezieht sich non-formale Ausbildung auf eine organisierte und systematische Ausbildung in einem informellen Umfeld, das an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden kann, während informelle allgemeine/berufliche Bildung als unstrukturierte Bildung definiert wird, die außerhalb des formalen Bildungssystems angesiedelt ist.

- ❑ die aktive Beteiligung aller Akteure, insbesondere der Sozialpartner, an der Entwicklung, Durchführung und Evaluierung von Maßnahmen zur Anerkennung früherer Lernerfahrungen sicherstellen;
- ❑ einen wirksamen institutionellen Rahmen für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen schaffen;
- ❑ sicherstellen, dass kompetente Fachkräfte für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen in ausreichender Anzahl verfügbar sind;
- ❑ eine enge Abstimmung von Berufs- und Qualifikationsstandards gewährleisten;
- ❑ effektive und effiziente Bewertungsinstrumente und -methoden entsprechend dem Kontext der Zielgruppen entwickeln;
- ❑ die Kostenteilung sowie einen nachhaltigen und ausgewogenen Finanzierungsmechanismus für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen fördern;
- ❑ einen qualitätsgesicherten Prozess für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen etablieren;
- ❑ ein wirksames Überwachungs- und Evaluierungssystem einrichten und Informationen über die Auswirkungen des Prozesses für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen sammeln und verbreiten; und
- ❑ Wissensmanagement und -austausch fördern.

5.8. Stärkung der internationalen Zusammenarbeit

270. Für die Zusammenarbeit der Länder bei der Steigerung der Qualität ihres eigenen Systems der Lehrlingsausbildung oder des Systems eines anderen Landes gibt eine ganze Reihe von Möglichkeiten. Wie bereits (in Abschnitt 3.6.11) erwähnt wurde, können Auszubildende aus einem Land einen Teil ihrer Ausbildung in einem anderen Land absolvieren. Eine Zusammenarbeit ist unter anderem auch wie folgt möglich:

- ❑ Anerkennung von Qualifikationen oder Kompetenzen, die in anderen Ländern erworben wurden;
- ❑ Austausch von Daten;
- ❑ Austausch von Informationen über in der Praxis bewährte Verfahren;
- ❑ gemeinsame Entwicklung von Ausbildungsstandards oder Lehrplänen;
- ❑ Harmonisierung von Regeln oder Prozessen; und
- ❑ Kapazitätsaufbau in Ländern mit weniger entwickelten Systemen durch den Austausch von Personal, die Ausbildung von Lehrkräften oder Aufsichtspersonen, die Bereitstellung von Lehrmaterial oder Ausstattung und weitere Formen der Unterstützung.

Kapitel 6

Praktika

271. Eine wichtige Frage im Zusammenhang mit dem Anwendungsbereich eines neuen Instruments oder neuer Instrumente besteht darin, ob er auf die Lehrlingsausbildung beschränkt werden oder auch Praktika erfassen sollte. Für einen breiter angelegten Ansatz gibt es zwei wesentliche Argumente. Erstens sind Praktika neben der Lehrlingsausbildung eine von Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern immer häufiger genutzte Möglichkeit, Arbeitserfahrung zu sammeln und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, wenngleich es in vielen Ländern oft an einem Regulierungsrahmen mangelt, der angemessene Arbeitsbedingungen und Schutz am Arbeitsplatz gewährleistet. Zweitens kann in einigen Ländern die Abgrenzung zwischen einer Lehrlingsausbildung und anderen Formen des arbeitsbasierten Lernens sehr schwierig sein. Es wäre daher vorteilhaft, wenn in einem neuen Instrument/in neuen Instrumenten sowohl Praktika als auch die Lehrlingsausbildung thematisiert würden.

272. Aus diesem Grund enthält dieses Kapitel eine Bestandsaufnahme des Wissens über Praktika, den Regulierungsrahmen und die damit verbundenen Vorteile und Herausforderungen.¹²⁰ Der Begriff „Praktikum“ (Englisch: „traineeship“ bzw. „internship“) steht in diesem Bericht für alle Formen des Lernens am Arbeitsplatz, die es einer Person (dem „Praktikanten“) ermöglichen, Arbeitserfahrung zu sammeln, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.¹²¹

6.1. Regulierungsrahmen

6.1.1 Internationale und regionale Normen

273. Die IAO hat keine internationale Arbeitsnorm angenommen, die als Richtschnur für die Regulierung von Praktika dienen könnte – im Unterschied zu den detaillierten Regeln, die gemäß den inzwischen ersetzten Empfehlungen Nr. 60 und 117 einst für die Lehrlingsausbildung galten. Überhaupt wird diese Art der Arbeit in nur wenigen IAO-Instrumenten erwähnt. Eine jüngere Ausnahme ist das Übereinkommen Nr. 190, wo es in Artikel 2 Absatz 1 heißt, dass das Instrument ausdrücklich auch für „in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden“ gelten soll. Ein ähnlicher Verweis findet sich in Absatz 2 a) ii) der Empfehlung Nr. 200.

¹²⁰ Die in diesem Kapitel enthaltenen Ausführungen zum Thema Praktika wurden weitgehend aus Stewart, Owens et al., 2018, entnommen.

¹²¹ Wie in Abschnitt 1.5 erörtert wurde, werden die stärker formal angelegten und inhaltlich tiefer gehenden Arten von Praktika („Learnerships“), die in Ländern wie Australien und Südafrika anzutreffen sind, für die Zwecke dieses Berichts als Formen der Lehrlingsausbildung behandelt.

274. Eine regionale Initiative, die Ausdruck des Bemühens ist, Praktika zu regeln, ist der vom Rat der EU im Jahr 2014 angenommene Qualitätsrahmen für Praktika.¹²² Im Wesentlichen schreibt dieser vor, dass eine schriftliche Vereinbarung mit eindeutigen Festlegungen zu den Zielen der Vereinbarung und den Ansprüchen des Praktikanten (darunter das Recht auf Vergütung oder Versicherungsschutz) abgeschlossen wird, dass der Praktikumsanbieter zur Benennung eines Ansprechpartners angehalten wird, dass die gesetzlich geltenden Grenzen eingehalten werden, dass eine angemessene Dauer gewährleistet wird und dass die Anerkennung, Bewertung und Bescheinigung der erworbenen Kompetenzen gefördert wird. Der Rahmen gilt allerdings weder für Praktika, die Bestandteil von Lehrplänen der formalen Bildung oder der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind, noch für Praktika, deren Inhalt gemäß nationalen Rechtsvorschriften geregelt ist und deren Absolvierung eine Voraussetzung für die Ausübung eines bestimmten Berufs ist.¹²³

6.1.2. Regulierung auf nationaler Ebene

275. In der Praxis bleibt die Regulierung der Qualität von Praktika oft den Organisationen überlassen, die diese anbieten oder verwalten, wenngleich zunehmend Verhaltensregeln herangezogen werden, die extern entwickelt wurden, unter anderem auch von Praktikantenorganisationen.¹²⁴ Wie Untersuchungen ergeben, sind Kollektivverhandlungen über die Bezahlung und sonstigen Bedingungen von Praktikanten in Europa üblich (Hadjivassiliou et al., 2012, S. 62, 95-98; Europäische Kommission, 2016, S. 6); allerdings bezieht sich dies anscheinend auf Personen, die Praktika im Rahmen von Berufsbildungsprogrammen absolvieren. In einigen Ländern ist unklar, ob die Gesetze und Verfahren zur Regelung von Kollektivverhandlungen auch für Praktikanten gelten können, die nicht als Beschäftigte angesehen werden (Rosin, 2016, S. 147-151).

276. Was die Regulierung durch den Staat betrifft, so sind mindestens fünf unterschiedliche Ansätze auszumachen (Owens und Stewart, 2016):

- ❑ spezifische Regulierung der Nutzung oder des Inhalts von Praktika;
- ❑ Regulierung durch Einschluss: Praktika werden ausdrücklich in den Geltungsbereich des Arbeits- oder Sozialrechts aufgenommen, indem sie entweder als Beschäftigung definiert oder die Beschäftigungsrechte auf bestimmte Ausbildungsregelungen ausgeweitet werden;
- ❑ Regulierung durch Ausschluss: Praktika werden vom Geltungsbereich des Arbeits- oder Sozialrechts ausdrücklich ausgenommen;
- ❑ strategische Durchsetzung der Arbeitnehmer- oder Sozialgesetze durch den Staat, selbst dann, wenn Praktika nicht ausdrücklich darin eingeschlossen oder davon ausgenommen sind; und
- ❑ systematische Anwendung von nicht zwingendem Recht (beispielsweise Verhaltensregeln) durch den Staat, um Einfluss auf die Nutzung und den Inhalt von Praktika bei staatlichen wie nichtstaatlichen Organisationen zu nehmen.

¹²² [Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika](#), 2014/C 88/01. Siehe auch Rosas und Corbanese, 2017, ein von der IAO und der Europäischen Kommission gemeinsam erstellter Leitfaden zu hochwertigen Praktika.

¹²³ Zu der Frage, inwieweit die EU-Mitglieder den Qualitätsrahmen für Praktika umgesetzt haben, siehe Europäische Kommission, 2016; Sienkiewicz, 2018.

¹²⁴ Ein entsprechendes Beispiel ist die [European Quality Charter on Internships and Apprenticeships des European Youth Forum](#).

277. In einer IAO-Studie zu Recht und Praxis in 13 Ländern werden Beispiele für jeden dieser Ansätze angeführt (Stewart, Owens et al., 2018). Am umfassendsten waren die gesetzlichen Regelungen in Argentinien, Brasilien, Frankreich und Rumänien. Bei den meisten anderen untersuchten Ländern (Australien, China, Deutschland, Japan, Kanada, Simbabwe, Südafrika, Vereinigte Staaten und Vereinigtes Königreich) ist jedoch nach wie vor unklar, ob Praktika von allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften abgedeckt sind, in denen nicht ausdrücklich Bezug darauf genommen wird. Die Antwort richtet sich im Allgemeinen nach der Entscheidung eines Gerichts oder einer Regierungsbehörde darüber, ob ein Praktikant in die (oft nicht definierte) Kategorie der Beschäftigten oder der unterstellten Mitarbeiter fällt. Australien ist anscheinend das einzige Land, in dem eine Regierungsbehörde (das Amt der Ombudsperson für faire Arbeit) systematisch und öffentlich Sanktionen gegen Unternehmen oder andere Organisationen verhängt hat, die an der Nutzung potenziell rechtswidriger Praktika beteiligt waren.¹²⁵

278. Was speziell marktoffene Praktika betrifft, so sind sie in Argentinien, Brasilien und Frankreich de facto verboten, da diese Länder eine dreigliedrige Vereinbarung zwischen dem Praktikanten, der das Praktikum anbietenden Organisation und einer Bildungseinrichtung vorschreiben.¹²⁶ Auch für China ist vor dem Hintergrund dessen, dass es sich bei Praktika um einen Bestandteil der Ausbildung und nicht um Beschäftigung handelt, wohl von einem solchen Verbot auszugehen.¹²⁷ In anderen Ländern, etwa Deutschland und Rumänien, wurde das Arbeitsrecht ausdrücklich auf Praktikanten ausgeweitet.¹²⁸ Gleiches gilt für einige kanadische Provinzen.¹²⁹

279. Marktoffene Praktika unterliegen in den 13 betrachteten Ländern in aller Regel den Gesetzen zum Arbeitsschutz, jedoch ist der Schutz durch die einschlägigen Systeme zur Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten eher gemischt oder unsicher. In einigen Ländern, beispielsweise Deutschland, sind die Gesetze zum Verbot von Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz so weit gefasst, dass sie auch Praktikanten abdecken, selbst wenn diese ansonsten nicht als Beschäftigte gelten. In anderen Ländern, darunter Japan, sind die Verhältnisse nach wie vor unklar.¹³⁰

280. Praktika im Rahmen der beruflichen Bildung können auf unterschiedliche Weise reguliert werden.¹³¹ Ein Ansatz, der in Argentinien, Frankreich und Rumänien und in geringerem Umfang auch in Brasilien verfolgt wird, dient speziell dazu, die Vermittlung der Lehrinhalte zu gewährleisten, wenngleich die Rechtsordnungen in dieser Kategorie möglicherweise auch konkrete Rechte am Arbeitsplatz vorsehen. In Frankreich gelten für

¹²⁵ Siehe beispielsweise die Fallzusammenfassungen in Stewart, Oliver et al., 2018, S. 166 und 167. Schätzungen der Verfasser zufolge dürften in Australien mindestens 10 Prozent der Vereinbarungen über eine unbezahlte Arbeitserfahrung rechtswidrig sein.

¹²⁶ Siehe *Creación del Sistema de Pasantías Educativas en el Marco del Sistema Educativo Nacional Ley No. 26, 427* (Argentinien); *Lei do Estágio* (Gesetz Nr. 11.788 von 2008) (Brasilien); *Code de l'éducation*, Art. L124-1 (Frankreich).

¹²⁷ Siehe beispielsweise China National Textile and Apparel Council/IAO-Landesbüro für China und Mongolei, 2014, S. 21.

¹²⁸ Siehe beispielsweise das Berufsbildungsgesetz, Art. 10(2) und Art. 26 (Deutschland); Gesetz Nr. 335/2013 (Rumänien).

¹²⁹ Siehe beispielsweise *Employment Standards Act*, Abschnitt 1 (Definition von „employee“ (Beschäftigter) (British Columbia).

¹³⁰ Eine ausführlichere Darstellung findet sich in Stewart, Owens et al., 2018, Abs. 47-49.

¹³¹ Einzelheiten zu den folgenden Ausführungen finden sich ebd., Teil 8.

Praktikanten oder Werkstudenten Begrenzungen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, speziell erweiterte Schutzvorkehrungen gegen Belästigung und ein Anspruch auf Vergütung, sofern das Praktikum länger als zwei Monate dauert.

281. Ein zweiter Ansatz besteht darin, dass Praktikanten als Gruppe entweder unter bestimmte Schutzmaßnahmen und Rechte am Arbeitsplatz fallen oder davon ausgeschlossen sind und dass die pädagogische Qualität der Praktika weitgehend freiwilligen Chartas überlassen bleibt. Im Vereinigten Königreich etwa sind Werkstudenten ausdrücklich vom Mindestlohngesetz ausgeschlossen, werden jedoch von den Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsschutz erfasst. Die Sicherung der Qualität von Praktika erfolgt über einen freiwilligen Verhaltenskodex. Auch Deutschland und Kanada sind dieser Kategorie zuzuordnen.

282. Ein weiterer Ansatz ist typisch für Rechtsordnungen wie Simbabwe und die Vereinigten Staaten. Mit wenigen Ausnahmen gelten Praktikanten oder Werkstudenten hier nicht als Beschäftigte und sind daher von den Gesetzen ausgeschlossen, die Arbeitnehmern Rechte und Schutz gewähren. Auch die Lehrqualität von Praktika steht kaum im Blickpunkt der Regulierungsbehörden.

283. Die im Rahmen aktiver Arbeitsmarktprogramme angebotenen Praktika richten sich im Allgemeinen an arbeitslose Jugendliche mit geringen beruflichen Qualifikationen oder an Personen, die unlängst einen Bildungsgang abgeschlossen haben, und sollen ihnen den Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtern. In der Regel handelt es sich dabei um ein dreigliedriges Verhältnis zwischen dem Praktikanten, dem Praktikumsanbieter und einem Arbeitsvermittlungsdienst. Allgemein wird (zu Recht oder zu Unrecht) davon ausgegangen, dass der Vermittlungsdienst eine Aufsichts- und Qualitätssicherungsrolle wahrnimmt. Ob Praktikanten, die an aktiven Arbeitsmarktprogrammen teilnehmen, in den Geltungsbereich des Arbeitsrechts fallen, ist oft keineswegs klar. In einigen Ländern, etwa Argentinien, müssen Praktikanten über einen Arbeitsvertrag verfügen, während sie in anderen Rechtsordnungen, beispielsweise Australien und Deutschland, von den arbeitsrechtlichen Vorschriften ausgeschlossen sind. Demgegenüber gelten die Gesetze zum Arbeitsschutz, zum Diskriminierungsverbot und zur Arbeitsunfallversicherung zumeist auch für Praktikanten, die an aktiven Arbeitsmarktprogrammen teilnehmen.¹³²

284. Amtliche Statistiken zu Praktika werden nicht erhoben. Die aussagekräftigsten Daten zu ihrer Prävalenz stammen aus Europa und Australien. 2013 ergab eine Umfrage in den EU-Ländern, dass 46 Prozent der 18- bis 35-Jährigen an mindestens einem (und oft an mehr als einem) Praktikum teilgenommen hatten. Etwa 59 Prozent von ihnen gaben an, dass ihre letzte Erfahrung dieser Art unbezahlt war, während von denjenigen, die eine Form von Vergütung erhielten, weniger als die Hälfte diese als ausreichend für den Lebensunterhalt ansah (DGESAI, 2013).

285. Im Vereinigten Königreich werden längere Praktika eher bezahlt als kurze. In einem Bericht von 2018 hieß es, dass 53 Prozent der unbezahlten (oder unterbezahlten) Praktika länger als vier Wochen, 11 Prozent dieser Praktika dagegen länger als sechs Monate dauerten (Cullinane und Montacute, 2018).

286. In Australien ergab eine Umfrage von 2016, dass 34 Prozent der Erwachsenen im Erwerbsalter in den vergangenen fünf Jahren mindestens eine Form unbezahlter Arbeit angenommen hatten, wobei der Anteil bei Personen unter 30 Jahren mit 58 Prozent höher ausfiel. Von den jüngsten Erfahrungen stand jede zweite im Zusammenhang mit einer Form der formalen Bildung, einschließlich der beruflichen Bildung. Die meisten Praktika

¹³² Siehe ebd., Teil 9.

zum Erwerb von Arbeitserfahrung dauerten weniger als einen Monat, 10 Prozent allerdings mehr als sechs Monate (Oliver et al., 2016).

6.2. Nutzen und Herausforderungen

287. Es gibt einen umfangreichen Bestand an weiterführender Literatur zu Praktika, insbesondere aus pädagogischer Sicht. Allgemein wird davon ausgegangen, dass sie hinsichtlich der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, der Steigerung der Kompetenzen und eines besseren Verständnisses beruflicher Laufbahnen eine für alle Beteiligten – also Praktikanten, Betriebe und Hochschuleinrichtungen – vorteilhafte Situation darstellen (Sanahuja Vélez und Ribes Giner, 2015). Die Teilnehmer sind tendenziell recht zufrieden mit ihren Erfahrungen und nehmen mehrheitlich eine Verbesserung ihrer Berufsaussichten wahr, wenngleich vielleicht nur etwa ein Viertel nach Abschluss des letzten Praktikums oder der letzten Arbeitserfahrung eine Beschäftigung gefunden hat (DGESAI, 2013; Oliver et al., 2016).

288. Umfangreiche Forschungsergebnisse deuten allerdings auch auf mögliche Probleme bei Praktika hin – insbesondere (wenn auch nicht ausschließlich) bei denen im freien Markt. Die Bedenken lassen sich in vier wichtige Kategorien einteilen.

289. Erstens wird bei einigen Praktika die Aussicht auf eine nützliche Ausbildung und Qualifizierung möglicherweise nicht verwirklicht. Nach Schätzungen der Europäischen Kommission (2013b) sind mindestens 30 Prozent der Praktika in der Europäischen Union entweder in Bezug auf die Lerninhalte oder hinsichtlich der Arbeitsbedingungen unzulänglich.

290. Zweitens besteht die Möglichkeit, dass sie de facto keine Brücke von einem Bildungsgang zu einer bezahlten Tätigkeit schlagen. Die Wahrnehmung, dass Arbeitserfahrung die Beschäftigungsfähigkeit fördert, da sie Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen verbessert, einer Person hilft, ihr Qualifikationsprofil an den Erfordernissen des Arbeitsmarkts auszurichten, und ihre langfristige Marktfähigkeit steigert, ist tief verwurzelt (Grant-Smith und McDonald 2018, S. 566). Zudem haben Forschungsarbeiten gezeigt, dass die Teilnahme an einem Praktikum einem Bewerber bessere Aussichten auf ein Vorstellungsgespräch verschafft (Baert et al., 2018). Zu den Ergebnissen des Erwerbs von Arbeitserfahrung liegen jedoch nur wenige ökonometrische Studien vor. Die Evidenz legt nahe, dass bezahlte Praktika im Vergleich zu unbezahlten Praktika mit besseren Arbeitsergebnissen einhergehen und dass die Teilnahme an eher formal strukturierten Programmen vorteilhaft sein kann (O’Higgins und Pinedo, 2018; Hunt und Scott, 2018). Eine im Vereinigten Königreich durchgeführte Studie ergab zudem, dass Absolventen, die ein marktoffenes Praktikum durchlaufen, dreieinhalb Jahre nach dem Abschluss weniger verdienen als diejenigen, die direkt eine bezahlte Arbeit aufnehmen oder einen weiterführenden Bildungsgang belegen (Holford, 2017).¹³³

291. Drittens kann die Praxis, eine Teilnahme an unbezahlten oder gering vergüteten Praktika zu erwarten oder zu verlangen, die soziale Mobilität beeinträchtigen. Die Kosten für die Teilnahme dürften für Personen aus weniger begünstigten Verhältnissen schwerer zu bestreiten sein. So ist es im Vereinigten Königreich bei Absolventen aus der Mittelschicht wahrscheinlicher, dass sie ein Praktikum durchlaufen haben, als bei Absolventen mit Arbeiterhintergrund, die eher einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen sind, um ihre Arbeitserfahrung zu finanzieren, statt dafür auf Ersparnisse oder elterliche Unterstützung

¹³³ Siehe die von Saniter und Siedler (2014) herausgearbeiteten positiveren Resultate von Bildungspraktika in Bezug auf Löhne. Siehe auch die in Sienkiewicz, 2018, S. 8, genannten Studien.

zurückzugreifen (Cullinane und Montacute, 2018). Auch in Australien nimmt die Wahrscheinlichkeit einer unbezahlten Arbeitserfahrung mit dem sozioökonomischen Status zu, während die Teilnahme bei in größeren Städten lebenden Personen häufiger ist als bei Bewohnern kleinerer Städte oder ländlicher Gebiete (Oliver et al., 2016).

292. Viertens kann die Teilnahme an einem unbezahlten oder gering vergüteten Praktikum bezahlte Beschäftigung verdrängen und die Arbeitsnormen untergraben. Praktikanten laufen Gefahr, als billige Arbeitskräfte behandelt zu werden, wie die Konferenz in den Schlussfolgerungen betreffend „Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln“ (Absatz 24 und Absatz 26 e)) hervorgehoben hat. Wie der CEACR (2014, Absatz 187) feststellt, wurde in mehreren Ländern auf Probleme im Zusammenhang mit unbezahlten Praktikumsprogrammen und anderen ähnlichen Regelungen hingewiesen, wenn sie dafür genutzt werden, die Zahlung geltender Mindestlöhne zu umgehen und Beschäftigungsmöglichkeiten einzuschränken. Selbst einige staatlich geförderte aktive arbeitsmarktpolitische Systeme können auf dieser Grundlage kritisch betrachtet werden (Eurofound, 2017).

Kapitel 7

Auf dem Weg zu einer oder mehreren neuen internationalen Arbeitsnormen zum Thema Lehrlingsausbildung

7.1. Die Notwendigkeit einer neuen Arbeitsnorm oder neuer internationaler Arbeitsnormen

293. Für die Annahme einer oder mehrerer neuer internationalen Arbeitsnormen zur Schließung der bedeutenden Lücke in den internationalen Arbeitsnormen, wie es die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus der IAO – siehe Einleitung – formuliert hat, gibt es vor allem zwei Gründe.

294. Der erste betrifft die wichtige Rolle, die eine hochwertige Lehrlingsausbildung dabei spielen kann, Übergänge von der Schule ins Berufsleben sowie zwischen Arbeitsplätzen zu erleichtern, Menschen jeden Alters lebenslange Lernmöglichkeiten zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu bieten, die Qualität und Effizienz der Ausbildungssysteme und ihre Relevanz für die Erfordernisse des Arbeitsmarktes zu verbessern und zur Produktivitätssteigerung beizutragen. Lehrlingsausbildungssysteme von guter Qualität erbringen, wenn sie auf der in Kapitel 5 beschriebenen Grundlage errichtet werden, generell nachweislich Vorteile für Auszubildende, Betriebe und die Gesellschaft. Allerdings sind bei der Gestaltung, Umsetzung und Überwachung solcher Systeme viele wichtige und komplexe Aspekte zu beachten. Es wäre nützlich, wenn die IAO den Mitgliedstaaten einen umfassenden normativen Rahmen zu der Frage bereitstellt, wie sie diese Aspekte am besten angehen und den potenziellen Nutzen eines effektiven und gut funktionierenden Systems für die Lehrlingsausbildung erschließen könnten.

295. Zweitens geht es darum, angemessene Arbeitsbedingungen und Schutz für Auszubildende und Praktikanten am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Es kann berechtigte Gründe dafür geben, dass Auszubildende und Praktikanten in gewisser Hinsicht anders behandelt werden als Beschäftigte, beispielsweise bei der Höhe ihrer Vergütung.¹³⁴ Wichtig ist, zu bekräftigen, dass Auszubildende Anspruch auf bestimmte grundlegende Schutzmaßnahmen und Arbeitsbedingungen haben sollten, darunter faire Bedingungen in Bezug auf Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub und bezahlte Freistellung, sowie Schutz vor unsicheren Arbeitsumgebungen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung. Seitdem die Empfehlung Nr. 117 im Jahr 1975 ersetzt wurde, gibt es allerdings keine detaillierten Leitlinien oder Normen zur Regelung der Lehrlingsausbildung. Was andere Formen des arbeitsbasierten Lernens, darunter Praktika, betrifft, fehlen internationale Arbeitsnormen fast vollständig (siehe Abschnitt 6.1).

¹³⁴ Siehe die Ansichten des CEACR über die Grenzen einer solchen Unterscheidung. Siehe Abschnitt 2.1.6.

7.2. Geltungsbereich und Definitionen

296. Wie in Abschnitt 1.1 erläutert wurde, gibt es keine einheitlich akzeptierte internationale Definition einer Lehrlingsausbildung. Vielen jüngeren Definitionen, darunter denjenigen, die in grundsatzpolitischen Dokumenten der IAO und der EU angenommen wurden, liegt de facto ein normativer Ansatz zugrunde, da sie eine Aufstellung von Elementen enthalten, die wünschenswerte Merkmale eines Systems eines hochwertigen Lehrlingsausbildungssystems darstellen. Würde ein ähnlicher Ansatz bei einem neuen Instrument bzw. bei neuen Instrumenten verfolgt, könnte dadurch jedoch der Geltungsbereich übermäßig einschränkt werden, da er dann potenziell nicht auf Systeme anwendbar wäre, denen auch nur eines dieser Elemente fehlt.

297. Um diesem Aspekt Rechnung zu tragen, wird in dem diesem Bericht beigefügten Fragebogen eine grundlegende Definition von „Lehrlingsausbildung“ vorgeschlagen, die eine systematische Bereitstellung von betrieblichen wie schulischen Lernangeboten zur Vermittlung der für die Ausübung eines formal anerkannten Berufs benötigten Kompetenzen erfordert. Viele der Fragen und damit auch viele der diesbezüglichen Bestimmungen in einem neuen Instrument oder in neuen Instrumenten sind auf die Lehrlingsausbildung in diesem weit gefassten Sinn ausgerichtet. Da das Instrument bzw. die Instrumente jedoch möglicherweise auch den Zweck haben soll bzw. sollen, die Vorteile einer „hochwertigen Lehrlingsausbildung“ herauszustellen und ihre Nutzung zu fördern, enthält der Fragebogen eine Reihe von Elementen, die für ein gut funktionierendes System der Lehrlingsausbildung als wesentlich erachtet werden.

298. Eine wichtige Frage im Zusammenhang mit dem Anwendungsbereich eines neuen Instruments bzw. neuer Instrumente besteht darin, ob er auf die Lehrlingsausbildung beschränkt werden sollte. Ein Argument für einen breiter angelegten Ansatz lautet, dass in einigen Ländern die Abgrenzung zwischen einer Lehrlingsausbildung und anderen Arten der arbeitsbasierten Ausbildung (Praktika) sehr schwierig sein kann. Zudem gibt es Grund zur Besorgnis über die Zunahme bestimmter Arten von Praktika, insbesondere auf dem freien Markt. Diese in Abschnitt 6.2 dargelegten Bedenken wurden vom Rat der EU treffend zusammengefasst:

...

- (4) Es entstehen sozioökonomische Kosten, wenn Praktika – vor allem mit Verlängerungen – reguläre Arbeitsplätze ersetzen, insbesondere Einstiegspositionen, die in der Regel Praktikanten angeboten werden. Darüber hinaus führen minderwertige Praktika – insbesondere solche mit geringen Lerninhalten – nicht zu einem nennenswerten Produktivitätszuwachs und haben auch keine positive Signalwirkung. Soziale Kosten können auch im Zusammenhang mit unbezahlten Praktika entstehen, die die Karrierechancen von Personen aus benachteiligten Verhältnissen mindern können.¹³⁵

299. Daher sieht der Fragebogen vor, dass in einem neuen Instrument bzw. in neuen Instrumenten zumindest bestimmte Aspekte von Praktika behandelt werden können. Um diese Aspekte abzubilden, wird im Fragebogen eine recht weit gefasste Definition vorgeschlagen, die jede Form der Ausbildung am Arbeitsplatz abdecken würde, die Arbeits Erfahrung vermitteln soll, unabhängig davon, ob sie zu einer formalen Qualifikation führt. Für diese Kategorie wurde der Begriff „Praktikum“ (Englisch: „traineeship“) gewählt, wenngleich die vorgeschlagene Definition deutlich macht, dass sie sich auch auf Studien- und Berufspraktika, ungeachtet ihrer tatsächlichen Bezeichnung, erstreckt.

¹³⁵ Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, 2014/C 88/01, Präambel.

300. Zudem enthält der Fragebogen Fragen zu den möglichen Definitionen von zwei weiteren Begriffen, und zwar „Anerkennung früherer Lernerfahrungen“ und „Vermittler“.

7.3. Noch zu klärende Aspekte und Grad der Verbindlichkeit

301. Bei der Ausarbeitung des Fragebogens wurde bewusst darauf verzichtet, Fragen zu jedem erdenklichen Punkt zu stellen, der Eingang in ein nationales Gesetz über die Lehrlingsausbildung finden könnte. Die Fragen in Teil IV setzen an den Punkten an, die als Kernaspekte eines wirksamen Regulierungsrahmens angesehen werden könnten, darunter:

- ☐ ein Regulierungsrahmen, der auf sozialem Dialog beruht;
- ☐ die Einrichtung einer zuständigen Behörde für die Regulierung der Lehrlingsausbildung;
- ☐ ein Verfahren zur Anerkennung eines Berufs als geeignet für die Lehrlingsausbildung;
- ☐ die Festlegung von Berufs- und Ausbildungsstandards;
- ☐ die Notwendigkeit eines schriftlichen Ausbildungsvertrags;
- ☐ Verfahren für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses oder den Wechsel des Ausbildungsbetriebs und zur Streitbeilegung;
- ☐ den Anspruch von Auszubildenden auf Vergütung und bestimmte andere grundlegende Arbeitnehmer- und Sozialrechte;
- ☐ die Teilnahmevoraussetzungen, die Betriebe, Bildungseinrichtungen und Vermittler erfüllen sollten, um eine Lehrlingsausbildung anbieten zu dürfen;
- ☐ die Überwachung und Evaluierung einer solchen Ausbildung;
- ☐ die Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung;
- ☐ gleicher Zugang zu einer hochwertigen Lehrlingsausbildung;
- ☐ die Anerkennung von Kompetenzen, die im Rahmen früherer Lernerfahrungen erworben wurden; und
- ☐ internationale Zusammenarbeit.

302. Der Fragebogen beruht auf der Prämisse, dass eine oder mehrere internationale Arbeitsnormen angenommen werden, die den Mitgliedstaaten einen geeigneten normativen Rahmen für diese Themen bieten würden. Die Norm bzw. die Normen könnte(n) die Form eines Übereinkommens oder einer Empfehlung oder eines Übereinkommens mit einer ergänzenden Empfehlung annehmen. Was diese letzte Option betrifft, so wäre alternativ zu einem Übereinkommen und einer ergänzenden Empfehlung als zwei getrennten Instrumenten die Annahme eines einzigen Instruments denkbar, das sowohl verbindliche als auch nicht verbindliche Bestimmungen umfasst. Ein solches einzelnes Instrument würde sich nur in Bezug auf Format und Aufbau, nicht jedoch inhaltlich von einem Übereinkommen und einer gesondert angenommenen Empfehlung unterscheiden. In einem einzigen rechtlichen Instrument würden die nicht verbindlichen Bestimmungen – die Leitlinien zur Umsetzung der verbindlichen Bestimmungen enthalten würden – unmittelbar auf diese folgen. Dadurch ließe sich besser verstehen, wie diese beiden verschiedenen Arten von Bestimmungen zusammenhängen und einander ergänzen. Dieses neue Format würde – wenn auch vereinfacht – dem innovativen Aufbau des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in der geänderten Fassung folgen und könnte einen neuen Ansatz zur

Aufstellung von integrierten, besser formulierten und kohärenteren internationalen Arbeitsnormen darstellen. Sollten die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bereit sein, diese Option wohlwollend zu prüfen, könnte das Amt vor der ersten Beratung der Konferenz ausführlichere Erläuterungen zu den praktischen Modalitäten der Aufnahme verbindlicher und nicht verbindlicher Bestimmungen in ein einziges konsolidiertes Instrument vorlegen.

Fragebogen zu einem Rahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung

Auf seiner 334. Tagung (Oktober–November 2018) beschloss der Verwaltungsrat der IAO, einen Gegenstand zur Lehrlingsausbildung (Normensetzung) auf die Tagesordnung der 110. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2021) zu setzen.¹³⁶

Der Verwaltungsrat stellte eine Regelungslücke in Bezug auf das Thema der Lehrlingsausbildung fest, die aus der rechtlichen Ersetzung einer Reihe von IAO-Instrumenten, darunter der Empfehlung (Nr. 60) betreffend das Lehrlingswesen, 1939, und der Empfehlung (Nr. 117) betreffend die berufliche Ausbildung, 1962, resultierte und in späteren Empfehlungen nicht geschlossen wurde. Darüber hinaus hat die Lehrlingsausbildung seit Beginn der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 und in jüngster Zeit in öffentlichen Debatten über die Zukunft der Arbeit zunehmend an Bedeutung gewonnen, wenn es darum geht, Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt zu erleichtern und die Qualität der Ausbildungssysteme sowie ihre Relevanz für die Erfordernisse des Arbeitsmarkts zu steigern. Eine neue Norm zur Lehrlingsausbildung würde einen umfassenden normativen Rahmen für die Gestaltung und Umsetzung von Systemen der Lehrlingsausbildung bieten.

Zweck des Fragebogens ist es, die Auffassungen der Mitgliedstaaten zum Geltungsbereich und Inhalt des möglichen künftigen Instruments bzw. der möglichen künftigen Instrumente nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einzuholen. Die eingegangenen Antworten sollten das Internationale Arbeitsamt in die Lage versetzen, einen Bericht für die Konferenz auszuarbeiten. Die Antworten sollten dem Amt bis zum 30. April 2020 zugehen. Die Befragungsteilnehmer werden aufgefordert, den Fragebogen nach Möglichkeit in elektronischer Form auszufüllen und ihre Antworten an die folgende E-Mail-Adresse zu senden: apprenticeships@ilo.org. Antworten können auch in Papierform an die Unterabteilung Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit, Hauptabteilung Beschäftigungspolitik, Internationales Arbeitsamt, Route des Morillons 4, 1202 Genf, Schweiz, übermittelt werden.

¹³⁶ GB.334/PV, Abs. 42 b).

I. Form des internationalen Instruments bzw. der internationalen Instrumente

1. Sollte die Internationale Arbeitskonferenz ein Instrument bzw. Instrumente zu einem Rahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung annehmen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

2. Falls ja, sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente die Form erhalten:

a) eines Übereinkommens?

☐

b) einer Empfehlung?

☐

c) eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung als zwei getrennte Instrumente oder als ein einziges Instrument mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen?

☐

Bemerkungen:

II. Präambel

3. Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente darauf hingewiesen werden, dass die globalen Jugendarbeitslosenquoten nach wie vor hoch sind und dass rasche Veränderungen in der Arbeitswelt zu Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage führen, was von Menschen jeden Alters verlangt, sich ständig weiterzubilden und höher zu qualifizieren, um Zugang zu einer Beschäftigung zu erlangen und darin zu verbleiben?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

4. *Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente anerkannt werden, dass die Lehrlingsausbildung je nach Kontext sehr unterschiedlich beschaffen ist und in vielen Ländern vor großen Herausforderungen steht, in denen die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verfestigt ist, eine Ausbildung von geringer Qualität und unzureichendem Schutz geboten werden und die Betriebe, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, davon abgehalten werden, sich zu beteiligen?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

5. *Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente anerkannt werden, dass eine hochwertige Lehrlingsausbildung effektive und effiziente Antworten auf aktuelle Herausforderungen geben und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens bieten kann, um Produktivität, Widerstandsfähigkeit, Übergänge und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und den aktuellen und künftigen Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

6. *Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente hervorgehoben werden, dass ein wirksamer und erfolgreicher Rahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung erfordert, dass die Lehrlingsausbildung gut reguliert, ausreichend finanziert, sozial inklusiv und frei von Diskriminierung ist, eine angemessene Vergütung und angemessenen Sozialschutz bietet, Qualifikationen anerkennt und die Beschäftigungsergebnisse verbessert?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

7. Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente die besondere Bedeutung anerkannt werden, die der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, und der Jahrhunderterklärung der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019, hinsichtlich der Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung und des wirksamen Schutzes aller Auszubildenden und Praktikanten zukommt, insbesondere angesichts der tiefgreifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

8. Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente an die Bestimmungen anderer einschlägiger IAO-Instrumente erinnert werden, insbesondere das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 122) aus demselben Jahr, das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, die Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, und die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

III. Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich

9. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente eine Definition von „Lehrlingsausbildung“ enthalten?

Falls ja, sollte der Begriff „Lehrlingsausbildung“ definiert werden als jede Form der allgemeinen und beruflichen Bildung, die durch einen Ausbildungsvertrag geregelt wird und es einer Person (dem „Auszubildenden“) ermöglicht, die für die Ausübung eines Berufs erforderlichen Kompetenzen durch eine strukturierte Ausbildung zu erwerben, die aus Lernen am Arbeitsplatz besteht und durch Lernen außerhalb des Arbeitsplatzes ergänzt wird und zu einem anerkannten Abschluss führt?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

10. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente eine Definition von „Betrieb“ enthalten?*

Falls ja, sollte der Begriff „Betrieb“ definiert werden als Unternehmen, Geschäft, Wirtschaftseinheit oder Organisation öffentlicher oder privater Art?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

11. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente eine Definition von „Vermittler“ enthalten?*

Falls ja, sollte der Begriff „Vermittler“ eine Person oder Stelle bezeichnen, bei der es sich nicht um den Ausbildungsbetrieb oder die Bildungseinrichtung handelt und die bei der Bereitstellung, Koordinierung oder Unterstützung einer Lehrlingsausbildung behilflich ist?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

12. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente eine Definition von „Anerkennung früherer Lernerfahrungen“ enthalten?*

Falls ja, sollte der Begriff „Anerkennung früherer Lernerfahrungen“ definiert werden als ein Prozess, bei dem die von einer Person durch formales, non-formales oder informelles Lernen erworbenen Kompetenzen auf der Grundlage etablierter Qualifikationsstandards ermittelt, dokumentiert, bewertet und zertifiziert werden?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

13. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente eine Definition von „Praktikum“ enthalten?

Falls ja, sollte der Begriff „Praktikum“, der Berufspraktika einschließt, definiert werden als alle Formen des Lernens am Arbeitsplatz, die es einer Person (dem „Praktikanten“) ermöglichen, Arbeitserfahrung zu gewinnen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

14. Sollten in dem Instrument bzw. den Instrumenten sonstige Begriffe definiert werden? Falls ja, geben Sie bitte an, welche.

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

15. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente auf alle Lehrlingsausbildungen und Praktika in allen Betrieben und Wirtschaftszweigen anwendbar sein?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

16. *Sollte das Instrument, sofern es die Form eines Übereinkommens erhält, vorsehen, dass die Mitglieder nach Beratung mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden seinen Anwendungsbereich einschränken können, falls besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

IV. Regulierungsrahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung

17. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder einen Regulierungsrahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung im Wege des sozialen Dialogs festlegen sollten und dass die Sozialpartner in die Gestaltung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung von Programmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung einbezogen werden sollten?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

18. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder eine oder mehrere Behörden zur Regulierung der Lehrlingsausbildung einrichten oder benennen sollten und dass die Sozialpartner in diesen Gremien vertreten sein sollten?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

19. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder sicherstellen sollten, dass die zuständigen Regulierungsbehörden klar definierte Verantwortlichkeiten haben und eng mit anderen Behörden oder Institutionen zusammenarbeiten, die für die Regulierung oder Bereitstellung von Leistungen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Arbeitsaufsicht, Sozialschutz, Arbeitsschutz sowie öffentliche und private Arbeitsvermittlung zuständig sind?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

20. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder ein Verfahren zur Anerkennung eines Berufs als geeignet für eine hochwertige Lehrlingsausbildung einführen sollten, unter Berücksichtigung:

- a) der für die Ausübung dieses Berufs erforderlichen Kompetenzen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- b) der Eignung einer Lehrlingsausbildung als Mittel für den Erwerb solcher Kompetenzen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- c) der für den Erwerb solcher Kompetenzen erforderlichen Dauer der Lehrlingsausbildung?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- d) *des derzeitigen und künftigen Qualifikationsbedarfs und Beschäftigungspotenzials in diesem Beruf?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- e) *sonstiger Faktoren? Falls ja, geben Sie bitte an, welche.*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

21. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder berufsspezifische Standards für eine hochwertige Lehrlingsausbildung aufstellen sollten, die unter anderem Folgendes vorgeben:*

- a) *das Mindestalter für die Zulassung?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- b) *die für die Zulassung erforderlichen Bildungsabschlüsse oder früheren Lernerfahrungen?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- c) *das zahlenmäßige Verhältnis von Auszubildenden zu Arbeitnehmern im jeweiligen Betrieb?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- d) *die Mindest- und Höchstdauer der Lehrlingsausbildung?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- e) *den Umfang, in dem die übliche Dauer der Lehrlingsausbildung in Anbetracht früherer Lernerfahrungen oder der Fortschritte während der Ausbildung verkürzt werden könnte?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- f) *Lernergebnisse und Lehrpläne?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- g) *das Verhältnis von betrieblichem Lernen zu schulischem Lernen?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- h) *die Bedingungen, unter denen Auszubildende vom betrieblichen Lernen freigestellt werden sollten, um schulische Lernangebote wahrnehmen zu können?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- i) *Berufs- und Laufbahnberatung?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- j) *Betreuung und Beaufsichtigung von Auszubildenden?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- k) *die Verfahren für die Bewertung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

l) *die beim erfolgreichen Abschluss der Lehrlingsausbildung erworbene Qualifikation bzw. erworbenen Qualifikationen?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

m) *sonstige Elemente? Falls ja, geben Sie bitte an, welche.*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

22. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen, Entscheidungen zuständiger Regulierungsbehörden oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise Standards für eine hochwertige Lehrlingsausbildung aufstellen können?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

23. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um sicherzustellen, dass es einen fairen und transparenten Prozess für den Wechsel eines Auszubildenden in einen anderen Betrieb gibt, falls dies für den Abschluss der Lehrlingsausbildung als notwendig oder wünschenswert angesehen wird?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

24. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder geeignete Maßnahmen treffen sollten, um sicherzustellen, dass Auszubildende:

a) angemessen vergütet werden?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

b) nicht zu Arbeitszeiten verpflichtet werden, die bestimmte Obergrenzen überschreiten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

c) Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub haben?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

d) bei krankheits- oder verletzungsbedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz Anspruch auf bezahlten Urlaub haben?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- e) *in Bezug auf Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung in gleichem Maße geschützt und geschult werden wie andere Betriebsangehörige?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- f) *in Bezug auf den Arbeitsschutz in gleichem Maße geschützt und geschult werden wie andere Betriebsangehörige?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- g) *bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten Anspruch auf Entschädigung haben?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- h) *Anspruch auf sonstige Leistungen haben? Falls ja, geben Sie bitte an, welche.*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

25. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Bedingungen vorschreiben sollten, unter denen:*

- a) *Betriebe eine Lehrlingsausbildung anbieten können?*

☐ Ja ☐ Nein

- b) *Einrichtungen für allgemeine und berufliche Bildung eine Ausbildung außerhalb des Arbeitsplatzes anbieten können?*

☐ Ja ☐ Nein

- c) *Vermittler bei der Bereitstellung, Koordinierung oder Unterstützung der Lehrlingsausbildung behilflich sein können?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

26. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um die Fähigkeit staatlicher Stellen und der Sozialpartner zur Reaktion auf Herausforderungen mit Folgen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung, etwa technologische Veränderungen oder das Aufkommen neuer Beschäftigungsformen, kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu stärken?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

27. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um sicherzustellen, dass die Programme und Systeme der Lehrlingsausbildung regelmäßig überwacht und evaluiert werden?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

V. **Ausbildungsvertrag**

28. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder sicherstellen sollten, dass allen Lehrlingsausbildungen ein schriftlicher Vertrag zugrunde liegt, der zwischen einem Auszubildenden und einem Betrieb oder einem Vermittler geschlossen wird und der, soweit dies nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zulässig ist, auch von einem Dritten, etwa einer Einrichtung für allgemeine oder berufliche Bildung, unterzeichnet werden kann?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

29. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder sicherstellen sollten, dass ein Ausbildungsvertrag:*

- a) *unter Bezugnahme auf die einschlägigen berufsspezifischen Standards klare Festlegungen zu den jeweiligen Rollen, Rechten und Pflichten der Parteien enthält?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- b) *Bestimmungen zu Fragen wie Ausbildungsdauer, Vergütung, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche, Arbeitsschutz, soziale Sicherheit, Streitbeilegung und Auflösung des Ausbildungsvertrags enthält?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- c) *unter den von der zuständigen Behörde festgelegten Bedingungen registriert wird?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- d) *bei Minderjährigkeit des Auszubildenden von einem Elternteil, Vormund oder gesetzlichen Vertreter im Namen des Auszubildenden entsprechend den innerstaatlichen Rechtsvorschriften unterzeichnet wird?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- e) *sonstige Elemente enthält? Falls ja, geben Sie bitte an, welche.*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

30. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder einen Muster-Ausbildungsvertrag entwickelt sollten, um für bessere Kohärenz, Einheitlichkeit und Regelkonformität zu sorgen?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

VI. Gleichstellung und Vielfalt in einer hochwertigen Lehrlingsausbildung

31. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um die Geschlechtergleichstellung in der Lehrlingsausbildung zu fördern?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

32. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um Gleichstellung, Vielfalt und soziale Inklusion in der Lehrlingsausbildung zu fördern, unter besonderer Berücksichtigung der Situation und Erfordernisse von:

- a) Menschen mit Behinderungen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- b) in der informellen Wirtschaft tätigen Personen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

c) *älteren Menschen?*

☐ *Ja* ☐ *Nein*

Bemerkungen:

d) *Langzeitarbeitslosen?*

☐ *Ja* ☐ *Nein*

Bemerkungen:

e) *Angehörigen benachteiligter Minderheiten?*

☐ *Ja* ☐ *Nein*

Bemerkungen:

f) *Migranten, Flüchtlingen, Binnen- und Zwangsvertriebenen und anderen Personen in Situationen der Verletzlichkeit?*

☐ *Ja* ☐ *Nein*

Bemerkungen:

g) *sonstigen Personen? Falls ja, geben Sie bitte an, welche.*

☐ *Ja* ☐ *Nein*

Bemerkungen:

33. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um durch die Anerkennung früherer Lernerfahrungen den Zugang zur formalen allgemeinen und beruflichen Bildung, so auch zu einer hochwertigen Lehrlingsausbildung, zu fördern, insbesondere für Personen, die in der informellen Wirtschaft tätig sind?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

VII. Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung und der internationalen Zusammenarbeit

34. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um ein günstiges Umfeld für die Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu schaffen, unter anderem indem:*

- a) *Strategien entwickelt und umgesetzt, nationale Ziele für eine hochwertige Lehrlingsausbildung aufgestellt und angemessene Ressourcen für diesen Zweck zugewiesen werden?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- b) *eine hochwertige Lehrlingsausbildung systematisch in nationalen Entwicklungsstrategien sowie in Politikkonzepten für Beschäftigung, Bildung und lebenslanges Lernen berücksichtigt wird?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- c) *Anreize für Betriebe, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, bereitgestellt werden, etwa Kostenbeteiligung, Steuerbefreiungen oder Zuschüsse zu Sozialversicherungsbeiträgen?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- d) *Vermittler ermuntert werden, auch durch finanzielle Unterstützung, sich an der Bereitstellung, Koordinierung und Unterstützung von Programmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung zu beteiligen?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- e) *in regelmäßigen Abständen Sensibilisierungsmaßnahmen und Werbekampagnen durchgeführt werden, um das Ansehen und die Attraktivität einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu verbessern?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- f) *eine Berufsausbildungsvorbereitung eingeführt wird?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- g) *der Zugang von Auszubildenden zu Möglichkeiten einer weiterführenden Fach- und Hochschulbildung erleichtert wird?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- h) *neue Technologien und innovative Methoden zur Verbesserung der Effektivität und Effizienz bei der Durchführung und Verwaltung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zum Einsatz kommen?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- i) *sonstige Maßnahmen beschlossen werden? Falls ja, geben Sie bitte an, welche.*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

35. *Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um die internationale Zusammenarbeit und den Austausch bewährter Verfahren zu allen Aspekten einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu verbessern, auch durch das Angebot erweiterter Lernmöglichkeiten für Auszubildende und die Anerkennung von Kompetenzen, die im Rahmen von Programmen der Lehrlingsausbildung oder früherer Lernerfahrungen erworben wurden?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

36. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder zur Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung in der informellen Wirtschaft:

- a) die Kapazitäten kleinster und kleiner Wirtschaftseinheiten stärken, indem sie den Zugang zu Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung erleichtern, die Arbeitsschutzbedingungen verbessern und die fachlichen, pädagogischen und unternehmerischen Kompetenzen von Handwerksmeistern ausbauen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- b) sicherstellen, dass Auszubildende Zugang zu schulischem Lernen haben und ihr betriebliches Lernen durch Vermittler oder in anderen Unternehmen ergänzen können?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- c) die Fähigkeit der Verbände von kleinsten und kleinen Wirtschaftseinheiten zur Wahrnehmung einer regulierenden und qualitätssichernden Rolle stärken, auch durch finanzielle Unterstützung?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

VIII. Praktika

37. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder in Übereinstimmung mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften Maßnahmen treffen sollten, um sicherzustellen, dass Praktikanten:

a) über einen schriftlichen Praktikumsvertrag verfügen sollten, der zwischen ihnen und dem das Praktikum anbietenden Betrieb geschlossen wurde?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

b) eine angemessene Vergütung erhalten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

c) nicht zu Arbeitszeiten verpflichtet werden, die bestimmte Grenzen überschreiten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

d) Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub haben?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- e) *bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz Anspruch auf bezahlten Urlaub haben?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- f) *in Bezug auf Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung in gleichem Maße geschützt und geschult werden wie andere Betriebsangehörige?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- g) *in Bezug auf den Arbeitsschutz in gleichem Maße geschützt und geschult werden wie andere Betriebsangehörige?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

- h) *bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten Anspruch auf Entschädigung haben?*

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen:

i) *Anspruch auf sonstige Leistungen haben? Falls ja, geben Sie bitte an, welche.*

☐ *Ja* ☐ *Nein*

Bemerkungen:

Literaturverzeichnis

- Aggarwal, A. 2013. „Lessons learnt from informal apprenticeship initiatives in Southern and Eastern Africa,, in Salim, A. et al. (Hrsg.): *Apprenticeship in a Globalised World: Premises, promises and pitfalls*, Zürich, LIT Verlag.
- Baert, S. et al. 2019. „Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment“, IZA Discussion Paper No. 12183.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Deutschland. 2011. *Vocational Training Regulations and the Process Behind Them*, Bonn, BIBB.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 2016. *Berufsbildungsbericht 2016*, Bonn, BMBF.
- . 2017. *Berufsbildungsbericht 2017*, Bonn, BMBF.
- BusinessEurope/CEEP/UEAPME. 2016. *The cost-effectiveness of apprenticeship schemes – Making the business case for apprenticeships*, Brüssel, BusinessEurope.
- CEACR (Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen). 1991. *Human Resources Development: Vocational Guidance and Training, Paid Educational Leave*, Internationale Arbeitskonferenz, 78. Tagung, Genf.
- . 2011. *General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Bericht III (Teil 1B), Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung, Genf.
- . 2014. *Minimum wage systems: General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No 131) and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No 135)*, Bericht III (Teil 1B), Internationale Arbeitskonferenz, 103. Tagung, Genf.
- Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung). 2016. *Berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der EU.
- et al. 2017. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume II: National and regional cases*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der EU.
- Centre for Economics and Business Research. 2013. *Productivity matters: The impact of apprenticeships on the UK economy*, London.
- Chankseliani, M. et al. 2017. *People and policy: A comparative study of apprenticeship across eight national contexts*, Universität Oxford.
- China National Textile and Apparel Council/IAO-Landesbüro für China und Mongolei. 2014. *Labour protection of interns in Chinese textile and apparel enterprises*, Beijing.

- Comyn, P.; Brewer, L. 2018. *Does work-based learning facilitate transitions to decent work?*, Hauptabteilung Beschäftigungspolitik, EMPLOYMENT Working Paper No. 242, Genf, IAA.
- Corseuil, C.H. et al. 2018. *Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from Brazilian matched employer–employee data*, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, PUC-Rio, Rio de Janeiro, Brasilien.
- Creighton, B.; McCrystal, S. 2016. „Who is a ‘worker’ in international law?“, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), S. 691-725.
- Cullinane, C.; Montacute, R. 2018. *Pay as you go? Internship pay, quality and access in the graduate jobs market*, London, The Sutton Trust.
- DGB-Jugend (Deutscher Gewerkschaftsbund-Jugend). 2018. *Ausbildungsreport 2018*.
- DGESAI (Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration). 2013. *The experience of traineeships in the EU*, Flash Eurobarometer 378, Brüssel, Europäische Kommission.
- Eurofound. 2017. *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)*, Dublin.
- . 2018. *Digital Age – Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, Dublin.
- . 2018a. *Future of manufacturing – United States: Policy developments on apprenticeship*, Dublin.
- . 2019. *Future of manufacturing – Company initiatives to align apprenticeships to advanced manufacturing*, Dublin.
- /Europäische Kommission. 2018b. *Future of manufacturing – Denmark: Policy developments on apprenticeship*, Dublin, Eurofound.
- /Europäische Kommission. 2018c. *Future of manufacturing – Germany: Policy developments on apprenticeship*, Dublin, Eurofound.
- Europäische Ausbildungsallianz. 2016. *Linking Learning Venues in Luxembourg*.
- Europäische Kommission 2013a. *Ausbildungs- und Praktikaprogramme in den 27 EU-Ländern: Wichtigste Erfolgsfaktoren*.
- . 2013b. *Zusammenfassung der Folgenabschätzung Begleitunterlage zum „Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika“*. Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen.
- . 2016. *Applying the Quality Framework for Traineeships*, Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen.
- Europäischer Gewerkschaftsbund ETUC/Unionlearn. 2014. *Hin zu einem europäischen qualitativen Rahmen für die Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen – Bewährte Praktiken und Beiträge der Gewerkschaften*, Brüssel.
- . 2016. *A European quality framework for apprenticeships – A European trade union proposal*, Brüssel.
- Fazekas, M.; Field, S. 2013. *A skills beyond school review of Switzerland*, Paris, OECD Publishing.
- Fazio, M.V. et al. 2016. *Apprenticeships for the XXI century: A model for Latin America and the Caribbean?*, Interamerikanische Entwicklungsbank.

- Französisches Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Berufsbildung und sozialen Dialog. 2016. *Bilans et Rapports – La négociation collective en France en 2015*, Paris.
- Gambin, L. et al. 2010. „Recouping the costs of apprenticeship training: Employer case study evidence from England“, in *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 2(2), S. 127-146.
- Grant-Smith, D.; McDonald, P. 2018. „Ubiquitous yet ambiguous: An integrative review of unpaid work“, in *International Journal of Management Reviews*, 20(2), S. 559-578.
- G20. 2016. „Annex 3: G20 Initiative to Promote Quality Apprenticeship“, in *Innovation and Inclusive Growth: Decent work, enhanced employability and adequate job opportunities*, Erklärung des Treffens der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister, 2016, Beijing, China.
- Hadjivassiliou, K.P. et al. 2012. *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in member states: Final synthesis report*, Bericht an die Europäische Kommission, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Holford, A. 2017. *Access to and returns from unpaid graduate internships*. IZA Discussion Paper No. 10845.
- Hunt, W.; Scott, P. 2018. „Paid and unpaid graduate internships: prevalence, quality and motivations at six months after graduation“, in *Studies in Higher Education*.
- IAA. 1962. *Record of Proceedings*, Internationale Arbeitskonferenz, 46. Tagung, Genf.
- . 2004. *Record of Proceedings*, Internationale Arbeitskonferenz, 92. Tagung, Genf.
- . 2011. *Upgrading informal apprenticeship systems*, ILO Policy Brief, Genf.
- . 2012a. *Upgrading informal apprenticeship, A resource guide for Africa*, Genf.
- . 2012b. *ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, Genf.
- . 2014. *Using benefit cost calculations to assess returns from apprenticeship investment in India: Selected SME case studies*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series, Genf.
- . 2015. *Anticipating and matching skills and jobs: Guidance note*, Genf.
- . 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Genf.
- . 2017a. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide for Policy Makers*, Genf, IAA.
- . 2017b. *The standards initiative: Report of the second meeting of the Standards Review Mechanism Tripartite Working Group*, Genf, GB.328/LILS/2/1(Rev.).
- . 2017c. *Skill needs anticipation: Systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation*, Genf.
- . 2017d. *The future of vocational training in Latin America and the Caribbean: Overview and strengthening guidelines*, Montevideo, IAO-Regionalbüro für Lateinamerika und die Karibik und IAO/Cinterfor.
- . 2017e. *Trade union involvement in skills development: An international review*, Genf.
- . 2018a. *Freedom of association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6. Auflage, Genf.

- . 2018b. *Minutes of the 334th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, Verwaltungsrat, 334. Tagung, Genf, GB.334/PV (März).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Genf.
- . 2018d. *Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities*, Genf.
- . 2019a. *Für eine bessere Zukunft arbeiten – Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit*, Genf.
- . 2019b. *Apprenticeships in Asia and the Pacific: Findings from the Regional Training Workshop on Quality Apprenticeships for Asia and the Pacific*, Genf.
- . 2019c. *Quality Apprenticeships: Addressing skills mismatch and youth unemployment*, Skills for Employment Policy Brief, Genf.
- . Erscheint demnächst. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships: Volume 2 – Guide for practitioners for developing and managing apprenticeship programmes*, Genf.
- IAG-TVET (Interinstitutionelle Gruppe für Berufsbildung). 2015. *Investing in work based learning*.
- IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund). 2013. *Key elements of quality apprenticeships – A joint understanding of the B20 and L20*.
- IOE (Internationale Arbeitgeber-Organisation). 2015. *Jobs and growth: Links and challenges*, Genf.
- Jeannot-Milanovic, A. et al. 2017. „Contractual arrangements for young workers“, in N. O’Higgins: *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*, Genf, S. 133-162.
- Kis, V. 2016. *Work-based learning for youth at risk: Getting employers on board*, OECD Education Working Papers, No. 150, Paris, OECD Publishing.
- Kuczera, M. 2017. *Incentives for apprenticeship*, OECD Education Working Papers No. 152, Paris, OECD Publishing.
- Lain, D. et al. 2014. „Evaluating internships in terms of governance structures: Contract, duration and partnership“, in *European Journal of Training and Development*, 38(6), S. 588-603.
- Lerman, R. 2014. *Expanding Apprenticeship Training in Canada – Perspectives from international experience*, Canadian Council of Chief Executives.
- MerSETA (Manufacturing, Engineering and Related Services Sector Education and Training Authority). 2016. *Strategic plan for the fiscal years 2015/16-2019/20*, Johannesburg.
- Mühlemann, S. et al. 2018. *Apprenticeship training in Italy – a cost-effective model for firms?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- Newton, B.; Williams, J. 2013. *Under-representation by gender and race in apprenticeships – Research summary*, Research Paper 18, London, Unionlearn/TUC.
- OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung). 2017. *Bildung auf einen Blick 2017: OECD-Indikatoren*, Paris, OECD Publishing.
- . 2018. *Sieben Fragen zur betrieblichen Ausbildung: Erkenntnisse aus internationalen Erfahrungen*, Paris, OECD Publishing.

- . 2019. *Antworten der Politik auf neue Formen der Arbeit* (Zusammenfassung in Deutsch) Paris, OECD Publishing.
- /IAA. 2017. *Engaging Employers in Apprenticeship Opportunities: Making it Happen Locally*, Paris, OECD Publishing.
- O'Higgins, N. 2017. *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*, Genf, IAA.
- ; Pinedo, L. 2018. *Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?*, Employment Working Paper No. 241, Genf, IAA.
- Oliver, D. et al. 2016. *Unpaid work experience in Australia: Prevalence, nature and impact*, Canberra, Beschäftigungsministerium.
- Owens, R.; Stewart, A. 2016. „Regulating for decent work experience: Meeting the challenge of the rise of the intern“, in *International Labour Review*, 155(4), S. 679-709.
- Perlin, R. 2012. *Intern nation: How to earn nothing and learn little in the brave new economy*, überarb. Ausg., London, Verso Books.
- Powell, A. 2019. *Apprenticeship statistics: England*, Briefing Paper No. 06113, London, Bibliothek des Unterhauses.
- Rechnungshof (National Audit Office) des Vereinigten Königreichs. 2019. *The apprenticeships programme, Report by the Comptroller and Auditor General*, London.
- Reed, D. et al. 2012. *An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 states*, Oakland, Mathematica Politikforschung.
- Regierung der Niederlande. 2014. *Key figures 2009–2013: Education, culture and science*, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, Den Haag.
- Rosas G.; Corbanese V. 2006. *Glossary of key terms on learning and training for work*, Turin, Internationales Ausbildungszentrum der IAO.
- . 2017. *Developing quality traineeships for young people*, Turin, Internationales Ausbildungszentrum der IAO.
- Rosin, A. 2016. „Precariousness of trainees working in the framework of a traineeship agreement“, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(2), S. 131-159.
- Ryan, P. 2012. „Apprenticeship: Between theory and practice, school and workplace“, in M. Pilz (Hrsg.): *The future of vocational education and training in a changing world*, Wiesbaden, VS Verlag Für Sozialwissenschaften, S. 402-432.
- Sanahuja Vélez, G.; Ribes Giner, G. 2015. „Effects of business internships on students, employers and higher education institutions: A systematic review“, in *Journal of Employment Counseling*, 52(3), S. 121-130.
- Saniter, N.; Siedler, T. 2014. *Door opener or waste of time? The effects of student internships on labor market outcomes*, IZA Discussion Paper No. 8141.
- Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz. 2012. *Wegweiser durch die Berufslehre*, Bern, SDBB Verlag.
- Sienkiewicz, L. 2018. *Traineeships under the Youth Guarantee: Experience from the ground*, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der EU.

- Smith, E., erscheint demnächst. *Intermediary organizations in apprenticeship systems*, IAA, Genf.
- ; Kemmis, R.B. 2013. *Towards a model apprenticeship framework: A comparative analysis of national apprenticeship systems*, New Delhi, IAA und Weltbank.
- Stewart, A.; Oliver, D. et al. 2018. „The nature and prevalence of unlawful unpaid work experience in Australia“, in *Australian Journal of Labour Law*, 31(2), S. 157-179.
- ; Owens, R. et al. 2018. *The regulation of internships: A comparative study*, Employment Policy Department Working Paper No. 240, Genf, IAA.
- UNESCO (Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur); UNEVOC (Internationales Berufsbildungszentrum). 2019. *TVET Country Profile: Malaysia*.
- United Kingdom Department for Education. 2018. *Apprenticeship Accountability Statement, December 2018*.
- Wallis, P. 2008. „Apprenticeship and training in premodern England“, in *Journal of Economic History*, 68(3), S. 832-861.
- Westermann, W.L. 1914. „Apprentice contracts and the apprentice system in Roman Egypt“, in *Classical Philology*, 9(3), S. 295-315.
- Wolter, S.; Joho, E. 2018. *Apprenticeship training in England – A cost-effective model for firms?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- ; Mühlemann, S. 2015. *Apprenticeship training in Spain – A cost-effective model for firms?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- ; Ryan, P. 2011. „Apprenticeship“, in E. Hanushek et al.: *Economics of Education – Volume 3*, North Holland, Elsevier B.V., S. 543 und 544.