

Forschungsprojekt <1.5.313> (JFP [2015])

Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards – Akteure, Verfahren und Gestaltung im europäischen Vergleich

<Zwischenbericht>

Philipp Ulmer

Marthe Geiben

Kristina Hensen-Reifgens

Isabelle Le Mouillour

Anita Milolaza

Viktor Ulbrich (studentische Hilfskraft)

Laufzeit I/2015 bis IV/2017

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - X
E-Mail: xxx@bibb.de
www.bibb.de

Bonn, 20. Juli 2017

Inhaltsverzeichnis

„Das Wichtigste in Kürze“	4
1 Problemendarstellung	5
2 Projektziele, Forschungsfragen, theoretische Grundlagen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen.....	6
Projektziele.....	6
Forschungsfragen.....	7
Theoretische Grundlagen und forschungsleitende Annahmen.....	8
3 Methodische Vorgehensweise	12
4 Ergebnisse	15
Deutschland	15
Historischer Rückblick	15
Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten	16
Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards – Verfahren	19
Österreich.....	22
Historischer Rückblick	22
Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten	22
Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards	26
Schweiz	30
Historischer Rückblick:	30
Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten	31
Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards	33
Dänemark.....	37
Historischer Rückblick	37
Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten	37
Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards – Verfahren	41
Slowakei	42
Historischer Rückblick:	42
Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten	42
Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards – Verfahren	47
Portugal	50
Historischer Rückblick	50
Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten	50

Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards – Verfahren	53
5 Zielerreichung	55
6 Ausblick und Transfer	57
Veröffentlichungen/Konferenzbeiträge.....	57
Literaturverzeichnis.....	58
Anhang	63
Country Studies	64
Interview Guideline	66
Focus Group Outline	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Strukturdaten – Deutschland.....	18
Tabelle 2: Staatliche Akteure in der dualen Berufsausbildung	25
Tabelle 3: Strukturdaten – Österreich	26
Tabelle 4: Aufgaben der Verbundpartner im Überblick	32
Tabelle 5: Strukturdaten – Schweiz	33
Tabelle 6: Strukturdaten – Dänemark	40
Tabelle 7: Strukturdaten – Slowakei	47
Tabelle 8: Strukturdaten – Portugal	53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eingrenzung des Begriffs „Governance“	8
Abbildung 2: Übersicht über die Analyse-Workshops	34
Abbildung 3: Darstellung der Entwicklung der Berufsstandards und Berufsprofile	48

„Das Wichtigste in Kürze“

Die Berufsbildungssysteme in Europa sind historisch gewachsen und gestalten sich daher unterschiedlich. Zurzeit gibt es in zahlreichen Ländern Bestrebungen, duale Ausbildungsstrukturen einzuführen. Ziel dieser Reformen ist ein besseres Zusammenspiel zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem. Es herrscht Konsens darüber, dass in Staaten mit einem dualen Ausbildungsmodell die Rolle von Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen sowie deren Beteiligung an der Ausgestaltung der beruflichen Bildung konstitutiv für das Funktionieren des dualen Berufsausbildungssystems sind (vgl. European Commission (o. J.), SCHWARZ/JANSSEN/CACERES-REEVS/MEDRIKAT 2016). Was bedeutet diese wichtige Rolle für Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen in Staaten mit primär schulischen Ausbildungsmodellen, die ihr Berufsbildungssystem reformieren wollen? Welche Implikationen ergeben sich daraus für die Beratung der Reformländer? Auf diese grundlegenden Fragestellungen richtet sich das Interesse des vorliegenden Forschungsprojektes.

Dazu sollen die Berufsausbildungssysteme in vier Ländern mit einem dualen Ausbildungssystem, Deutschland, Österreich, Schweiz und Dänemark, sowie in zwei Ländern mit einem primär schulischen Ausbildungssystem, Portugal und die Slowakei, analysiert werden. Schwerpunkt wird dabei der Bereich der Entwicklung und Modernisierung nationaler Ausbildungsstandards sein, ein Kernbereich für die Frage, wie der Übergang von Ausbildungssystem in das Beschäftigungssystem wirksamer gestaltet werden kann. Das Projekt ist als qualitative, explorative Studie angelegt. In der ersten Phase des Projektes wurden Länderstudien erstellt; eine wichtige Grundlage bildeten dabei Interviews mit nationalen Experten/Expertinnen. Um einen besseren Einblick in die Steuerungsmechanismen in den beiden Ländern zu erhalten, die nicht über ein duales Ausbildungssystem verfügen, fanden darüber hinaus auf Initiative des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Lissabon und in Bratislava Fokusgruppengespräche mit den wichtigsten Akteursgruppen der beruflichen Bildung statt. Zu diesem Zweck werden in der zweiten Phase des Forschungsprojektes in diesen Ländern auch Fallstudien durchgeführt.

1 Problemdarstellung

Das Interesse an dualen Ausbildungsformen ist in den letzten Jahren international erheblich gestiegen. Vor allem Staaten, die insbesondere seit der Finanzkrise im Jahr 2008 von hoher Jugendarbeitslosigkeit betroffen sind, möchten ihre Berufsausbildungssysteme stärken, um den jungen Menschen bessere Beschäftigungschancen zu ermöglichen. Sie orientieren sich dabei oft an Ländern mit einem dualen Ausbildungssystem wie Deutschland, Österreich, Schweiz und Dänemark, die deutlich geringere Jugendarbeitslosigkeitsraten aufweisen. Zur Unterstützung der Reformländer wurde auf EU-Ebene im Juli 2013 die „Europäische Ausbildungsallianz“ auf den Weg gebracht, um „die Qualität und das Angebot von Lehrlingsausbildungen“ zu verbessern sowie die „Einstellungen“ in vielen Ländern zu dieser Ausbildungsform „zu verändern“ (vgl. Cedefop 2014, S. 3). Deutschland hatte bereits ein Jahr zuvor auf dem Berliner Bildungsgipfel mit mehreren europäischen Staaten Berufsbildungsk Kooperationen beschlossen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2017).

Ein Element, das für den Erfolg dualer Ausbildungsmodelle grundlegend ist, ist die Kooperation von Sozialpartnern, Wirtschaftsorganisationen und Staat. Dies zeigt sich insbesondere bei der Entwicklung und Modernisierung von nationalen Ausbildungsstandards, ein Kernbereich für die Frage, wie eine stärkere Anbindung des Berufsbildungssystems an den Qualifikationsbedarf der Wirtschaft erreicht werden kann. In der international vergleichenden Forschung liegen zu diesem Themenfeld nur wenige Erkenntnisse vor. Dies veranlasste das BIBB das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure in der Berufsbildung in sechs ausgewählten Ländern vergleichend zu untersuchen. Dazu zählen vier Staaten mit einem dualen Ausbildungssystem – Deutschland, Österreich, Schweiz und Dänemark – sowie Portugal und Slowakei. Letztere wurden in die Untersuchung aufgenommen, da sie zur Gruppe der Staaten gehören, mit denen Deutschland auf dem EU-Gipfel 2012 in Berlin eine enge Berufsbildungszusammenarbeit vereinbart hat und beide Länder sich in einem intensiven Reformprozess befinden.

2 Projektziele, Forschungsfragen, theoretische Grundlagen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen

Projektziele

Ziele des Forschungsprojektes sind:

- Den Kenntnistand über das Zusammenwirken verschiedener Akteure am Beispiel der Entwicklung von Ausbildungsordnungen als einen Bereich der vergleichenden Berufsbildungsforschung, der bislang kaum erforscht ist, zu verbessern,
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Länder mit einem dualen Ausbildungssystem herauszuarbeiten und zu analysieren, und schließlich
- mögliche Schlussfolgerungen aus dieser Vergleichsanalyse für die Beratung der Reformländer zu ziehen.

Da sich der Vergleich von Phänomenen auf einen Vergleichsmaßstab beziehen muss (vgl. GEORG 2005, S. 187), wurde im Forschungsprojekt für die vergleichende Untersuchung des Handelns der Akteure in den ausgewählten Ländern das deutsche Berufsbildungssystem als „Norm“ gesetzt.

In der international vergleichenden Berufsbildungsforschung gibt es bislang noch keine geeignete Theorie für das Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure. Die am häufigsten diskutierten theoretischen Ansätze stammen aus der Ökonomie, der Soziologie, der Politik und der Psychologie. Für das Forschungsprojekt wurde der „Governance-Ansatz“, ein Konzept aus der Politikwissenschaft, gewählt, da er vor allem auf die Bedeutung zweier Untersuchungskategorien hinweist: Erstens auf die Notwendigkeit, alle relevanten Akteure auf den verschiedenen Ebenen der jeweiligen Bildungssysteme in den Blick zu nehmen, zweitens auf den Umstand, dass das Handeln zwischen diesen Akteuren davon geprägt ist, dass sie unterschiedliche Interessen verfolgen, Probleme unterschiedlich wahrnehmen und unterschiedlichen Handlungslogiken unterliegen.

Die Grundgedanken des Governance-Ansatzes waren auch leitend für die Auswahl der angewendeten Methoden im Projekt. So wurden zunächst Länderstudien¹ erstellt. In einem zweiten Schritt wurden in den beiden Ländern, die nur teilweise ein praxisorientiertes Berufsausbildungssystem haben - Portugal und Slowakei – Fokusgruppengespräche durchgeführt. Da dort die schulische Berufsausbildung eindeutig dominiert, wurde diese auch

¹ Aufgrund der zahlreichen BIBB-Veröffentlichungen zum dualen Ausbildungssystem in Deutschland konzentrierten sich hier die Arbeiten im Projekt auf das Zusammenwirken der Akteure bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen.

in den Länderstudien Portugal und Slowakei mitberücksichtigt, um bessere Erkenntnisse über das Zusammenwirken der Akteure in beiden Ländern gewinnen zu können. Dazu dienen schließlich auch die Fallstudien, die in Portugal und in der Slowakei durchgeführt werden. Da dieser Teil des Forschungsprojektes erst begonnen hat, bilden in erster Linie die Länderstudien und die Fokus-Gruppengespräche die Grundlage für den vorliegenden Zwischenbericht.

Forschungsfragen

Das Forschungsprojekt gliedert sich in zwei Phasen. In der *ersten* Phase wurden Länderanalysen erstellt, in der vor allem die Steuerungsmechanismen der beruflichen Bildung untersucht wurden.

Folgende Forschungsfragen standen dabei im Vordergrund:

- Wie wird die Berufsausbildung in den ausgewählten Ländern gesteuert?
- Welche gesetzlichen Grundlagen existieren hierfür?
- Wer sind die Akteure?
- Welche Akteure sind bei den Verfahren zur Entwicklung von Ausbildungsstandards involviert?
- Welche Rolle spielen dabei die verschiedenen Akteure (Staat, Sozialpartner, Wirtschaftsorganisationen bzw. andere Institutionen)?

In der *zweiten* Phase werden Fallstudien in Portugal und der Slowakei in den Branchen „Tourismus“ und „Schuhproduktion“ durchgeführt. Ziel der Fallstudien ist es, ein besseres Verständnis für das Zusammenwirken der Akteure in der beruflichen Bildung am Beispiel von ausgewählten Berufsgruppe zu gewinnen. Dabei sollen auch die Erkenntnisse aus der ersten Phase reflektiert und überprüft werden. Hierzu werden folgende Fragestellungen in die Untersuchung einfließen:

- Gibt es Unterschiede zwischen den gesetzlichen Bestimmungen und der Umsetzung?
- Wie sehen die Verhandlungs- und Kooperationsformen aus? Bestehen diese quasi nur auf dem Papier oder werden sie auch „gelebt“?

Theoretische Grundlagen und forschungsleitende Annahmen

Als theoretisches Erklärungsmodell für das Forschungsprojekt wurde der „Governance-Ansatz“ gewählt.

Unter Governance wird die Gesamtheit aller nebeneinander bestehenden Formen der kollektiven Regelung gesellschaftlicher Sachverhalte verstanden: Von der institutionalisierten zivilgesellschaftlichen Selbstregelung über verschiedene Formen des Zusammenwirkens staatlicher und privater Akteure bis hin zu hoheitlichem Handeln staatlicher Akteure“ (vgl. MAYNTZ 2005).

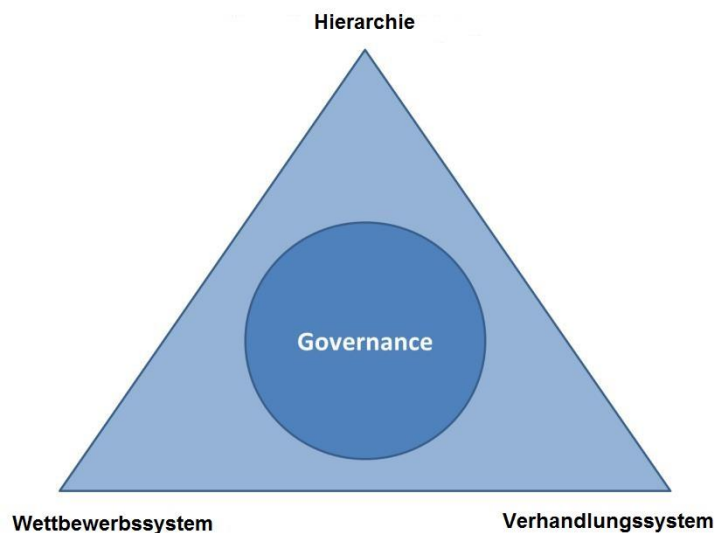


Abbildung 1: Eingrenzung des Begriffs „Governance“
(in Anlehnung an MAYNTZ 2005)

Bei genauerer Betrachtung kann zwischen drei Governance-Typen bzw. Formen sozialer Handlungskoordination unterschieden werden - Hierarchie, Wettbewerbssysteme², Verhandlungssysteme³.

Hierarchie basiert auf einem institutionalisierten Verhältnis der Über- bzw. Unterordnung, das die Handlungsautonomie der untergeordneten Akteure einschränkt. Das Medium, welches

² Governance gewann im Rahmen der ökonomischen Transaktionskostentheorie an Bedeutung. Williamson (vgl. WILLIAMSON 1979) beschrieb Markt und (Firmen-)Hierarchie als Möglichkeiten der Koordination ökonomischen Handelns, die unter verschiedenen Bedingungen effizient sind (vgl. BENZ 2003, S. 18, MAYNTZ 2005).

In den Politikwissenschaften greift man auf den Begriff Wettbewerbssystem anstatt Markt zurück, da über den Mechanismus des Wettbewerbs politische Entscheidungen getroffen bzw. beeinflusst werden. Der Markt bezeichnet hingegen eine nicht-intentionale Struktur.

³ Im weiteren Verlauf wurden zusätzlich Clans, Verbände und Netzwerke in der Governance Forschung aufgenommen, was unter dem Begriff Verhandlungssystem subsumiert werden kann.

hier zur Anwendung kommt ist Macht. So verfügt der Staat, als Akteur, über die legitimen Mittel hierarchischer Regulierung und ihm kommt eine zentrale Rolle zu. Bezogen auf den Bereich der Berufsbildung lässt sich herausstellen, dass ein sehr hoher Anteil schulischer Ausbildung in öffentlicher Verantwortung diesen Governance-Modus beschreibt.

Wettbewerbssysteme beschreiben eine institutionelle Gleichstellung bzw.

Gleichberechtigung aller Akteure, wobei diese über unterschiedliche Verhandlungsmacht oder Konkurrenzfähigkeit verfügen können. Es kann kein Akteur gegen seinen Willen an eine Entscheidung gebunden werden. Das bestimmende Medium ist Geld bzw. der Preis. Im Rahmen der Berufsbildung wird im Anschluss an eine mehr oder weniger ausgedehnte allgemeinbildende Schulzeit die berufliche Qualifizierung im Wesentlichen betrieblich bzw. on-the-job organisiert. Dies erfolgt jenseits der öffentlichen Einflussosphäre unter Marktbedingungen.

Verhandlungssysteme sind ähnlich wie Wettbewerbssysteme aufgebaut, d.h. alle Akteure sind gleichberechtigt und gleichgestellt, jedoch loser miteinander verbunden. Durch Kommunikation und Kooperation werden alle Akteure an dem Entscheidungsprozess beteiligt. Es existieren verschiedene Arten von Verhandlungssystemen: Inter- bzw. transgouvernementale Verhandlungssysteme bilden sich aus rein staatlichen Akteuren der unterschiedlichen Politiksektoren und Ebenen - lokal, regional, national, europäisch, international - was auf eine horizontale und vertikale Politikverflechtung hinweist (vgl. MAYNTZ 2005). Hingegen sind in intermediären Verhandlungssystemen auch private Akteure, als Vertreter/-innen wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Interessen, eingebunden. Hier ist besonders der Korporatismus von Bedeutung und das System wird als kooperativ bezeichnet. Das verwendete Medium ist Überzeugung bzw. Konsens. Bezogen auf die Berufsbildung ist der Kontext des Korporatismus wichtig, besonders in dualen Systemen.

Darüber hinaus wird in einer engeren Begriffsbestimmung „Governance“ verwendet, um den Gegensatz zwischen hierarchischer Steuerung und kooperativer Regelung herauszustellen. Demnach beschreibt Governance eine nicht-hierarchische Art des Regierens, wobei private Akteure kooperativ an der Politikformulierung und -implementierung beteiligt sind: „(...) governance implies that private actors are involved in decision-making in order to provide common goods and that non-hierarchical means of guidance are employed (...)“ (vgl. HÉRITIER 2002, S. 3).

Im Hinblick auf das Forschungsprojekt wird ein an die Forschungsfrage adaptiertes Verständnis von Governance gewählt. Governance ist demnach die Steuerung der Berufsbildung⁴ durch Interaktion unterschiedlicher Akteure innerhalb eines institutionell-

⁴ Steuerungsmechanismen für die Entwicklung von Standards in der Ausbildung.

organisatorischen Rahmens⁵. Hier kommt der Bezug zu den vorangestellten theoretischen Aspekten von Governance zum Ausdruck. Denn es werden die Strukturen und Formen sozialer Handlungskoordination, sowie die Institutionen bzw. Akteure - staatlich und privat in Form von Arbeitgeber/-verbänden, Arbeitnehmer/Gewerkschaften, Branchenverbände, Schulen, Schüler/-vertreter/-innen, etc. in die Analyse der Entwicklung der Ausbildungsordnungen der verschiedenen Länder einbezogen. Und schließlich werden die Interaktionsprozesse und Kooperationsformen der Akteure auf den unterschiedlichen Ebenen betrachtet.

Des Weiteren sind für die Analysen vor allem die Kategorien „Akteurskonstellationen“, „Mehrebenensystem“ und „Handlungskoordination“ von Bedeutung.

Mit dem Begriff „Akteurskonstellationen“ soll darauf aufmerksam gemacht werden, dass bereits in Zeiten, in denen keine Bildungsreformen durchgeführt werden, mehr Akteure als nur die politisch Verantwortlichen und die Verwaltung an der Gestaltung des Bildungssystems mitwirken. Die Situation wird allerdings noch komplexer, wenn Phasen anstehen, in denen Reformen durchgeführt werden sollen. Dann verändern sich zum einen die Handlungsmöglichkeiten vieler Akteure, zum anderen kommen möglicherweise neue Akteure hinzu, die die Komplexität erhöhen (vgl. ALTRICHTER/KEPLER 2010, S. 65).

Die Kategorie „Mehrebenensystem“ weist darauf hin, dass „komplexe soziale Systeme“ - wie Bildungssysteme sie darstellen – als „Mehrebenenphänomene“ (vgl. ALTRICHTER/KEPLER 2010, S. 67) angesehen werden können und demzufolge in Governance-Analysen alle Akteure auf den verschiedenen Ebenen berücksichtigt werden müssen.

„Handlungskoordination“ schließt das Handeln der Akteuren, die in der Regel unterschiedliche Interessen verfolgen, Probleme unterschiedlich wahrnehmen, unterschiedlichen Handlungslogiken unterliegen und unterschiedliche Entscheidungskompetenzen haben, mit ein. Dies hat zur Folge, dass „Veränderungen nicht einfach durch neue Rechts- und Verwaltungsnormen oder direktes Verwaltungshandeln“ erreicht werden können (vgl. KRUIP 2011, S. 18). Es ist daher notwendig, dass „zumindest den Akteuren, die über ein gewisses Maß an Autonomie oder Widerstandspotenzialen verfügen“, die Veränderungen verständlich gemacht werden und dass sie überzeugt und motiviert werden. Ein Blick in die Kooperationsforschung zeige, dass „echte und erfolgreiche Kooperation am ehesten dann zustande kommt, wenn die Akteure Ziele haben, die sie als gemeinsame erkennen und von denen sie wissen, dass sie sie nur gemeinsam realisieren können“ (KRUIP 2011, S. 18).

⁵ Gesetze – Verordnungen – Traditionen/gewachsene Strukturen.

Im Rahmen des Forschungsprojektes soll die Realität der Entwicklung von Ausbildungsordnungen abgebildet werden. D.h. es geht um den Prozess und die an den Entscheidungen beteiligten Akteure. Da es sich bei den Governance-Typen⁶ aber um Idealtypen handelt ist es daher wahrscheinlich, dass eine Erweiterung bzw. Anpassung nötig wird. Um in einem ersten Schritt eine Einordnung der unterschiedlichen Länder zu ermöglichen werden die Idealtypen verwendet. In der weiteren Analyse und Auswertung der erhobenen Daten der Fallstudien finden dann Anpassungen bezogen auf den Erkenntnissen der Realbedingungen statt. Als Ausblick kann an dieser Stelle bereits angedeutet werden, dass angenommen wird, dass sich Aspekte der einzelnen Idealtypen vermischen.

Aus diesen Überlegungen lassen sich folgende forschungsleitende Annahmen ableiten:

- Historisch gewachsene Strukturen haben einen entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung von Ausbildungsstandards.
- Es gibt eine Vielzahl an Akteuren, die ihre jeweils unterschiedlichen Interessen in Bezug auf die Berufsbildung verfolgen. Daher sind Kooperation und Konsensfindung wesentliche Voraussetzungen für das Zusammenwirken der Akteure.
- Die Kooperation und die Konsensfindung sind für die Akzeptanz der Standards von entscheidender Bedeutung.

⁶ Vgl. Abbildung 1.

3 Methodische Vorgehensweise

Das Forschungsprojekt ist als qualitative, explorative Studie angelegt. Diese sieht zum einen eine Hintergrundrecherche in den ausgewählten Ländern vor, die durch Fokusgruppen in Portugal und der Slowakei ergänzt wurden. Zum anderen werden in diesen beiden Ländern vertiefende Fallstudien durchgeführt, um das Zusammenwirken der unterschiedlichen Akteure in den beiden Ländern besonders mit Blick auf den eingeleiteten Reformprozess detaillierter analysieren zu können.

Länderstudien

Die Hintergrundrecherchen sollten in einem ersten Schritt die wesentlichen Informationen über das System der beruflichen Bildung in den Ländern zusammenfassen. Dazu gehören neben einem kurzen Abriss der historischen Entwicklung der Berufsbildung, die Darstellung der gesetzlichen Grundlagen, eine Übersicht der wichtigsten Akteursgruppen sowie ausgewählte statistische Informationen. In einem zweiten Schritt wurde der Entwicklungsprozess von Ausbildungsordnungen dargestellt.

Mit Blick auf die Fallstudien wurden bei den Länderanalysen zwei exemplarische Berufe ausgewählt, die wichtige Branchen in Portugal und der Slowakei widerspiegeln: Kfz-Mechatroniker/-in (automotive sector) und Restaurantfachmann/-frau (tourism). Dabei wurde die Wichtigkeit mit Hilfe unterschiedlicher Indikatoren definiert. Neben der wirtschaftlichen Bedeutung der Branche für das Land (Potential an Arbeitsplätzen, Anteil am BIP) wurden auch Aspekte einbezogen, die für die (Weiter-)Entwicklung des Berufsbildungssystems von Relevanz sind. Dazu gehört z. B. das Innovationspotential einer Branche (wurden bzw. werden wesentliche Reformen durchgeführt), der Qualifizierungsbedarf innerhalb der Branche.

Die Hintergrundrecherchen sind so konzipiert, dass sie für das Projekt als Informationsquelle genutzt werden können. Eine eigenständige Publikation der Studien ist daher nicht angedacht. Eine Weiterverwertung in Publikationen über die Projektergebnisse (z. B. in Artikeln oder in Form eines Wissenschaftlichen Diskussionspapiers – WDP) ist geplant. Die Grundstruktur für die fünf Länderberichte (Schweiz, Österreich, Dänemark, Portugal, Slowakei) sowie für die Strukturierung der Recherchen in Deutschland sind vergleichbar angelegt. (s. Anhang)

Die Länderanalysen setzen sich aus zwei Elementen zusammen:

1) *Dokumenten- und Literaturanalyse.*

Grundlage für diesen Teil der Recherche sind zum einen die gesetzlichen Grundlagen des jeweiligen Landes sowie weitere grundlegende offizielle Dokumente

(Erlasse/Verordnungen/Empfehlungen etc.), die die berufliche Bildung betreffen. Zusätzliche Informationen stammen aus statistischen Daten sowie weiteren Publikationen zur beruflichen Bildung (z. B. Handbücher, Länderstudien). Um ein möglichst realistisches Bild der Situation in den Ländern zu erhalten haben wir uns entschieden, mit Experten/Expertinnen aus den einzelnen Ländern zusammenzuarbeiten. Dies war auch erforderlich, da in Dänemark, Portugal und der Slowakei die meisten Dokumente nur in der Landessprache vorliegen. Eine besonders enge Kooperation erfolgte in diesem Zusammenhang mit dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) in der Schweiz. So wurde bspw. auf der biennalen Konferenz des EHB im März 2017 ein Symposium zum Themenfeld des Projektes unter Leitung des EHB ausgerichtet (vgl. SFIVET 2017).

2) *Interviews* mit Akteuren der beruflichen Bildung in den ausgewählten Ländern. Die Interviews dienten dazu, die Literaturanalyse zu ergänzen sowie Erkenntnisse über Rolle und Selbstverständnis der Akteursgruppen in der beruflichen Bildung zu gewinnen. Der Interviewleitfaden, der als Basis für die Interviews in der Projektgruppe entwickelt worden war, wurde jeweils in Zusammenarbeit mit den nationalen Experten/Expertinnen an die spezifische Situation in den einzelnen Ländern angepasst (Basisleitfaden s. Anhang). Wesentlich für die Auswahl der Interviewpartner/-innen waren ihre Erfahrung und ihr Wissen im Bereich der beruflichen Bildung. Die Interviews wurden in der Landessprache durchgeführt. Die meisten Interviews wurden aufgenommen und alle wurden schriftlich zusammengefasst.

3) In Portugal und in der Slowakei wurden die Recherchen durch *Fokusgruppen* mit Akteuren der beruflichen Bildung ergänzt. Da die Berufsbildungssysteme in beiden Ländern der Projektgruppe weniger vertraut waren, sollten auf diese Weise die Informationen aus den Länderstudien und Einschätzungen aus den Experteninterviews überprüft und vertieft werden (Ablaufplan der Fokusgruppen s. Anhang). Die Diskussionen fanden in der Landessprache statt und wurden ins Deutsche gedolmetscht. Die Fokusgruppen lieferten darüber hinaus wertvolle Hinweise für die Vorbereitung der Fallstudien.

Studien zum Bereich „Schuhproduktion“ in Portugal und der Slowakei

Ein Ergebnis der Fokusgruppengespräche war der Hinweis, dass statt der Automobilbranche die Schuhproduktion für den Untersuchungsgegenstand der Fallstudien besser als die Automobilindustrie geeignet sei, weil die Branche bereits einen Reformprozess eingeleitet hat, um eine stärkere Orientierung der beruflichen Bildung am Arbeitsmarkt erreichen zu können. Aus diesem Grund wurde zur Vorbereitung der Fallstudie (in Anlehnung an die Struktur der vorherigen Länderanalysen) eine Voranalyse der Branche durch nationale Experten/Expertinnen durchgeführt.

Fallstudien

Die Entscheidung, die Fallstudien sowohl in Portugal als auch in der Slowakei in den Branchen Tourismus und Schuhproduktion durchzuführen, erfolgte letztlich aus folgenden Gründen:

In Portugal ist der Tourismus für das Land von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung. Des Weiteren hat die Branche in den letzten Jahren ein neues Verfahren für die Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards entwickelt. Die Schuhbranche ist zwar ökonomisch weniger bedeutend, hat aber in den letzten Jahren einen bemerkenswerten Aufschwung erlebt. Zudem beabsichtigt sie, sich 2017 bei der Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards an das vom Tourismus verwendete Verfahren anzulehnen.

In der Slowakei ist der Tourismusbereich deshalb von Interesse, da es dort zurzeit keine dualen Qualifikationen nach dem neuen Gesetz gibt. Die Ausbildung erfolgt allerdings stark praxisorientiert, oft verbunden mit einer engen Kooperation verschiedener Akteure. In dieser Fallstudie soll deshalb untersucht werden, wie eine schulisch organisierte berufliche Bildung den Erfordernissen des Arbeitsmarkts gerecht werden kann und wie sich dabei die Kooperation zwischen den Akteuren konkret gestaltet.

Die Bedeutung des Schuhsektors für das Projekt liegt darin, dass er für die vom Staat initiierte Reform zur Einführung dualer Strukturen ursprünglich nicht vorgesehen war.

Dennoch haben sich die Akteure in den beiden Schuhproduktions-Standorten des Landes dafür entschieden, eine duale Ausbildung für ihre Branche zu entwickeln.

4 Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse soll eine Vergleichbarkeit zwischen den Ländern ermöglichen, dabei aber die Spezifität der einzelnen Länder nicht vernachlässigen. Aus diesem Grund werden die sechs Länder in einer vergleichbaren Struktur präsentiert, die in der Darstellung jedoch genügend Spielraum lässt für nationale Besonderheiten. Um die Situation in den einzelnen Ländern besser nachvollziehen zu können, erfolgt in einem ersten Schritt eine kurze Darstellung der historischen Entwicklung der beruflichen Bildung sowie ein grober Überblick über die aktuellen Angebote beruflicher Bildung. Ergänzt werden diese allgemeinen Informationen durch grundlegende Strukturdaten der einzelnen Länder. Erst im Anschluss werden die wesentlichen Akteure in der beruflichen Bildung allgemein dargestellt sowie der Prozess der Entwicklung von Ausbildungsordnungen beschrieben. Zentrale Informationsquelle für diesen Teil sind die Länderanalysen, die Strukturdaten beziehen sich auf Angaben von EUROSTAT.

Deutschland

Historischer Rückblick

Die Konturen des dualen Ausbildungsmodells haben sich aus verschiedenen Entwicklungen um die Wende des 19. zum 20. Jahrhundert herausgebildet.

Um politische Stabilität gegenüber sozialrevolutionären Erschütterungen zu erreichen, hatte das Kaiserreich eine Mittelstandspolitik verfolgt, die gezielt die Interessen von Handwerk, Kleinhandel und Landwirtschaft berücksichtigte. Dies führte u. a. zu einer Restaurierung der berufsständisch orientierten handwerklichen Ausbildungsform. Ausdruck davon war die Novelle der Gewerbeordnung von 1897, auch genannt „Handwerkschutzgesetz“, wodurch u.a. die Selbstverwaltung des Handwerks durch Kammern gesetzlich fixiert wurde.

Die Fortbildungsschulen, die in den 1870er Jahren eingerichtet worden waren und in denen Jugendliche im Anschluss an die Volksschule nützliche Kenntnisse und Haltungen für die Gesellschaft erwerben sollten, wurden zu Berufsschulen weiterentwickelt. Vor allem der männlichen Arbeiterjugend sollte damit eine soziale Integration über berufliche Bildung bzw. über den Beruf ermöglicht werden.

Durch die Industrialisierung entstand ein gestiegener Qualifikationsbedarf in der Wirtschaft. Dies führte allmählich zu einer Veränderung der Ausbildung in den Fabriken, die anfangs noch stark von der traditionellen Handwerkslehre geprägt war. Es bildete sich – zunächst in einigen Großbetrieben - eine eigene systematische produktionsabhängige Ausbildung in Lehrwerkstätten heraus. Der 1908 gegründete Deutsche Ausschuss für das technische Schulwesen (DATSCH) entwickelte Berufsbilder, Ausbildungspläne und

Prüfungsanforderungen, die die Strukturen des künftigen Systems vorbereiteten. An dem System wurden allerdings die Gewerkschaften, die bereits 1919 eine gesetzliche Regelung der betrieblichen Berufsausbildung gefordert hatten, zunächst nicht beteiligt.

Dies erfolgte dann mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) durch die erste große Koalition im Jahr 1969, wodurch das Berufsausbildungssystem auf eine breite Basis gesellschaftlicher Verantwortung gestellt wurde. Mit diesem Gesetz wurde eine einheitliche gesetzliche Grundlage für die Berufsbildung geschaffen. Es regelt die Prinzipien des Systems (Dualität der Ausbildung, Berufsprinzip, Kooperationsprinzip zwischen dem Staat und den Sozialpartnern) und führt mehrere Qualitätsfaktoren ein:

Ausbildungsordnungen und Fortbildungsordnungen, Überwachung der Qualität der betrieblichen Ausbildung durch die zuständigen Stellen (in der Regel die Kammern), Eignung der Ausbildungsstätte und des verantwortlichen Ausbildungspersonals. Durch das BBiG wurde zudem ein Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF) errichtet, das 1976 in Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit einem erweiterten Aufgabenkatalog umbenannt wurde. Das BIBB, das der Rechts- und Fachaufsicht des BMBF unterliegt, führt seine Aufgaben im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung durch. Zu seinen Aufgaben gehören u. a. durch wissenschaftliche Forschung zur Berufsbildungsforschung beizutragen und an der Vorbereitung von Ausbildungsordnungen sowie sonstigen Rechtsverordnungen mitzuwirken. Darüber hinaus erarbeitet es Datengrundlagen und Analysen für die jährlichen Berufsbildungsberichte. Das BBiG wurde zuletzt im Jahr 2005 umfassend novelliert (vgl. GREINERT 2012, HERKNER 2009, METZLER/RAULAND/WERNER 2015, SCHMIDT 2010, SCHMIDT 2014).

Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten

Leitziel der Berufsausbildung im novellierten BBiG ist es, jungen Menschen „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit)“ zu vermitteln (BBiG, § 1, Abs. 3).

Die Betriebe schließen mit den Ausbildungsinteressierten privatrechtliche Ausbildungsverträge ab und bilden sie nach den Vorgaben der Ausbildungsordnungen aus. Die Ausbildungsordnungen beschreiben die Mindestanforderungen für eine zeitgemäße Ausbildung: Einerseits werden darin nationale Standards definiert, d.h. die gegenwärtig unverzichtbaren Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einer qualifizierten Fachkraft, andererseits beschreiben sie die Spielräume für die Praxis, um darüber hinaus gehende Qualifikationen in die Ausbildung integrieren zu können. Die Unternehmen tragen zudem die Kosten der betrieblichen Ausbildung und zahlen tarifvertraglich festgelegte

Ausbildungsvergütungen. Der Unterricht in den Berufsschulen, die vom Staat finanziert werden, erfolgt auf der Grundlage eines Rahmenlehrplans. Dieser orientiert sich an den Ausbildungsordnungen und wird für jeden anerkannten Ausbildungsberuf erstellt. Gegenwärtig (Ausbildungsjahr 2016/17) gibt es 327 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Auch wenn der Anteil der Jugendlichen, die eine duale Ausbildung beginnen, in den letzten Jahren infolge des demografischen Wandels und aufgrund des Trends zum Studium zurückgegangen ist, lag die Ausbildungsanfängerquote⁷ im Jahr 2015 bei 52,4 Prozent (vgl. BIBB 2017b, S. 182).

Der Ausbildungsbereich, in dem im Jahr 2015 die meisten Ausbildungsverträge neu abgeschlossen wurden, war wie in den Jahren zuvor der Bereich Industrie und Handel mit rund 59 Prozent, gefolgt vom Handwerk mit 27,1 Prozent und dem Bereich freie Berufe mit 8,2 Prozent. Es folgten die Ausbildungsbereiche Landwirtschaft mit 2,6 Prozent und öffentlicher Dienst mit 2,5 Prozent (vgl. BIBB 2016, S. 33).

Im Jahr 2015 hatten von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 42,8 Prozent einen Realschulabschluss, 28,1 Prozent einen Hauptschulabschluss. Der Anteil der Studienberechtigten lag bei 26,2 Prozent (vgl. BIBB 2016, S. 9).

Nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit haben sich im Jahr 2015 rund 428.000 Betriebe an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher beteiligt, was einer Ausbildungsbetriebsquote von rund 20 Prozent entspricht (vgl. BIBB 2017b, S. 214 f.).

Das Zusammenwirken von Staat und Sozialpartnern in der beruflichen Bildung manifestiert sich auf mehreren Ebenen.

Auf *nationaler Ebene* wird dies vor allem bei den Aufgaben des Hauptausschusses des BIBB, eines der zwei Organe des Bundesinstituts, sichtbar. Dem Hauptausschuss gehören Beauftragte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Bund und Ländern an, die grundsätzlich viertelparitätlich stimmberechtigt sind. Der Hauptausschuss berät u. a. die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung, z. B. mit der Stellungnahme zum jeweiligen Entwurf des jährlichen Berufsbildungsberichts, spricht Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung des BBiG aus und erarbeitet Stellungnahmen zu den im Bundesinstitut vorbereiteten Ausbildungsordnungen.

Auf *regionaler Ebene* sind die Sozialpartner in den Landesausschüssen sowie in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern vertreten. Aufgabe der Landesausschüsse ist die Beratung der jeweiligen Landesregierung, u. a. bei der Umsetzung der schulischen Rahmenlehrpläne.

⁷ Die Ausbildungsanfängerquote ist der Anteil derjenigen in der Wohnbevölkerung, die irgendwann im Laufe ihrer Biografie eine Ausbildung im duales System beginnen.

Auf der *sektoralen Ebene* konkretisiert sich die Mitwirkung der Sozialpartner vor allem bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen.

Auf der *betrieblichen Ebene* ergeben sich aus den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 und des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 Mitwirkungsmöglichkeiten für Betriebsräte. Diese können darüber mitbestimmen, wie die Ausbildung im Betrieb durchgeführt wird (vgl. BIBB 2013, BIBB 2015, BIBB 2016, BIBB 2017b, STREEK/HILBERT/VAN KEVELAER/MAIER/WEBER 1987).

Tabelle 1: Strukturdaten – Deutschland

Bevölkerung im Jahr 2016 (vgl. Eurostat 2017c)	82.175,7 Mio.
Erwerbstätige 15-64-Jährige (2016) (vgl. Eurostat 2017b)	40.165,1 Mio.
Beschäftigungsgrad (2016) (vgl. Eurostat 2017d)	78 %
Jugendarbeitslosigkeit (Weniger als 25 Jahre) 2016 (vgl. Eurostat 2017a)	7 %
Anzahl Schüler/-innen Sekundarbereich II 2015 (vgl. Eurostat 2017e)	2.569.631
Anteil der Schüler/-innen in der Sek 2 an einer beruflichen Bildung 2015 (vgl. Eurostat 2017f)	46,8 %
Anteil der Schüler/-innen der beruflichen Bildung in einer dualen Ausbildung 2015 (vgl. Eurostat 2017e)	86 %
NEET (15-24) 2016 (vgl. Eurostat 2017g)	6,6 %
Unternehmen gesamt ⁸ (2014)	2.122.802
In der beruflichen Bildung engagierte Unternehmen (Anteil an Gesamtzahl der Unternehmen 2014)	20,3 %

⁸ Daten zu den Unternehmen sowie Ausbildungsunternehmen stammen aus dem Datenreport 2016 (vgl. BIBB 2016); in den anderen Ländern stammen diese Daten aus den Länderstudien.

Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards – Verfahren

Ausgangspunkt für die Aktualisierung von bestehenden Ausbildungsberufen oder auch für die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe ist zunächst ein entsprechender Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. Aufgrund von aktuellen Entwicklungen können Akteure der Berufsbildung die Initiative zur Neuordnung ergreifen. D.h. es können Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie auch Ministerien eine Neuordnung anregen. Auch auf der Unternehmensebene ist es grundsätzlich möglich, eine Neuordnung über den entsprechenden Verband zu initiieren. Des Weiteren kann der Impuls für eine Neuordnung von Seiten des BIBB kommen, z. B. basierend auf Ergebnissen von Evaluationen oder Qualifikationsbedarfsanalysen.

Im Kern besteht ein Neuordnungsverfahren aus drei Phasen (vgl. BIBB 2017a, SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH 2016):

1) Vorphase

Die Vorphase beginnt bereits mit der Initiierung der Neuordnung, in der ein Akteur die Neuordnung anregt und damit zunächst innerhalb des zuständigen Verbandes einen internen Diskussions- und Entwicklungsprozess anstößt. Nach der internen Einigung wird Kontakt zur anderen Seite aufgenommen. Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen diskutieren den Vorschlag und verständigen sich auf einen Entwurf der sogenannten Eckwerte der Neuordnung. Diese Eckwerte sind Gegenstand des anschließenden Antragsgesprächs beim zuständigen Bundesministerium, i.d.R. das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), bei dem offiziell die Neuordnung beantragt wird. In diesem Gespräch werden im Einvernehmen mit dem zuständigen Bundesministerium, dem BMBF sowie im Konsens mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber (Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, KWB) und Arbeitnehmer (Deutscher Gewerkschaftsbund) die jeweiligen bildungspolitischen Eckwerte festgelegt, die die Grundlage für die Erarbeitung des Entwurfs der Ausbildungsordnung und deren Abstimmung mit dem Rahmenlehrplan des Sekretariats der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) bilden. Die Eckwerte beinhalten zum einen „harte“ Merkmale des neuen Berufs, wie die Berufsbezeichnung und die Ausbildungsdauer, die nachträglich nur in Ausnahmefällen noch zu verändern sind, und „weiche“ Aspekte, wie die Berufsbildpositionen und die Prüfungsform, die im Rahmen der Erarbeitung der Ausbildungsordnung noch differenziert und modifiziert werden können. Der Neuordnungsantrag wird im Anschluss dem

Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne (KoA)⁹ zur Zustimmung vorgetragen. Bei Zustimmung erteilt das zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem Bildungsministerium eine Weisung an das BIBB zur Erarbeitung einer entsprechenden Ausbildungsordnung.

2) Erarbeitungs- und Abstimmungsphase

In der Erarbeitungs- und Abstimmungsphase werden die Entwürfe der Ausbildungsordnungen für die Betriebe und Rahmenlehrpläne für die berufsbildenden Schulen erstellt und aufeinander abgestimmt. Erarbeitet werden für die Ausbildungsordnung der sogenannte Paragrafenteil und der als Anhang beigefügte Ausbildungsrahmenplan. Im Ausbildungsrahmenplan ist die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte festgelegt, während der Paragrafenteil u. a. die Ausbildungsberufsbezeichnung, das Ausbildungsberufsbild und die Prüfungsanforderungen enthält.

Zunächst bittet das BIBB die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber (KWB) und Gewerkschaften (DGB), Sachverständige (Vertreter/-innen der betrieblichen Praxis) zu benennen, die dann gemeinsam mit dem BIBB die Neuordnung des Ausbildungsberufs erarbeiten. I.d.R. werden von jeder Seite drei Sachverständige und ein Koordinator/eine Koordinatorin benannt. Die Sachverständigen haben in erster Linie die Aufgabe aus fachlicher und betrieblicher Sicht zu den Ausbildungsinhalten und Prüfungsanforderungen zu beraten. Die Koordinatoren/Koordinatorinnen sind i.d.R. Vertreter/-innen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen und vertreten die Interessen der jeweiligen Sozialpartei. Des Weiteren beraten sie die Sachverständigen bei übergeordneten Fragestellungen und unterstützen die Konsensbildung und den Transfer der Sachverständigenarbeit auf Verbands- bzw. Gewerkschaftsebene. Neben den wirtschaftsseitigen Vertretern/Vertreterinnen sind ebenfalls Vertreter/-innen der zuständigen Bundesministerien an der Entwicklung beteiligt. Deren Aufgabe ist die Vertretung der politischen Interessen der Bundesregierung und die Beratung im Hinblick auf verordnungsrechtliche Vorgaben. Das BIBB hat im Rahmen der Erarbeitungsphase die Funktion der Projektleitung, Gestaltung von Inhalten und Prozessabläufen, Moderation der Sachverständigensitzungen, Beratung zu inhaltlichen, rechtlichen und formalen Aspekten und auch die Sicherstellung der Abstimmung mit dem parallel arbeitenden Rahmenlehrplanausschuss.

Analog zur Erarbeitung der Ausbildungsordnung entwickeln Sachverständige der Länder den Entwurf des Rahmenlehrplans für den Berufsschulunterricht. Die inhaltliche und zeitliche

⁹ Der Bund-Länder-Koordinierungsausschuss besteht auf Landesseite aus Vertreter/-innen der Kultusressorts aller sechzehn Bundesländer und auf Bundesseite aus Vertreter/-innen der fachlich zuständigen Bundesministerien.

Abstimmung der beiden Dokumente erfolgt durch die gegenseitige Teilnahme an den Sitzungen, i.d.R. übernehmen dies die BIBB-Projektleiter/-innen und die Vorsitzenden der Rahmenlehrplanausschüsse. Am Ende der Erarbeitungsphase beraten die Sachverständigen des Bundes und der Länder in einer gemeinsamen Sitzung die beiden Entwürfe abschließend und stimmen sie zeitlich und inhaltlich aufeinander ab. Bund und Länder vereinbaren, die Dauer der Verfahren grundsätzlich auf etwa ein Jahr zu begrenzen. Die Anzahl der Sitzungen beträgt je nach Entwicklungsaufwand zwischen drei und sechs Terminen, wobei natürlich bei umfangreichen Neuordnungsverfahren auch deutlich mehr Sitzungstermine notwendig sein können.

3) Erlassphase und Veröffentlichung

Der abgestimmte Entwurf der Ausbildungsordnung wird dem Hauptausschuss des BIBB zur Stellungnahme zugeleitet. Die zustimmende Stellungnahme des Hauptausschusses zu den Ordnungsunterlagen ist gleichzeitig die Empfehlung an die Bundesregierung, die Ausbildungsordnung in der vorgelegten Form zu erlassen. Darüber hinaus wird ebenfalls die Zustimmung des KoA eingeholt. Abschließend erfolgt die Rechtsförmigkeitsprüfung durch das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz. Erst im Anschluss erlässt das zuständige Ministerium im Einvernehmen mit dem BMBF die Ausbildungsordnung und veröffentlicht sie im Bundesgesetzblatt. Als Datum des Inkrafttretens wird in der Regel der Beginn des folgenden Ausbildungsjahres, also der 1. August, festgelegt. Der Rahmenlehrplan wird in der Regel von den einzelnen Bundesländern entweder unmittelbar übernommen oder in länderspezifische Lehrpläne für die Berufsschulen umgesetzt.

Österreich

Der Bericht basiert im Wesentlichen auf den Informationen aus dem unveröffentlichten Bericht: Duale Berufsausbildung in Österreich - Länderbericht zur gesetzlichen Regelung der Berufsausbildung sowie zur Rolle und zum Selbstbild der Stakeholder in der Entwicklung nationaler Ausbildungs- und Prüfungsstandards (GUTKNECHT-GMEINER/TRITSCHER-ARCHAN 2016).

Historischer Rückblick

Ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts begann der Staat in die traditionelle Handwerkslehre, die von Berufsverbänden durchgeführt wurde, einzugreifen. Mit der Gewerberechtsnovelle von 1897 wurden Lehrlinge verpflichtet, „Gewerbliche Fortbildungsschulen“, die an Sonntagen sowie an zwei Abenden in der Woche stattfanden, zu besuchen.

Mit der Novelle der Gewerbeordnung von 1907 wurden die Bestimmungen noch schärfer. Demzufolge war es ab diesem Zeitpunkt nur Personen erlaubt auszubilden, die über eine Meisterprüfung verfügten. Zudem wurde der Unterricht an den Fortbildungsschulen, die sich immer stärker fachlich ausrichteten, auf Werktagen verlegt. Auch sollten Lehrwerkstätten in den Schulen eingerichtet werden. Damit war der Grundstein für das „duale System“ gelegt: Fortan sollten auf zwei unterschiedlichen Wegen, in der Werkstätte oder im Betrieb wie auch in der Fortbildungsschule, die Ziele der Lehrlingsausbildung erreicht werden. Folgende Gesetze stärkten den Schutz der Lehrlinge: 1919 die Einführung des Nachtarbeitsverbots für Jugendliche und das Festsetzen der wöchentlichen Arbeitszeit auf 44 Stunden; 1920 die Errichtung von Kammern für Arbeiter/-innen und Angestellte als Interessenvertretung, auch der Lehrlinge; 1922 die Bezahlung einer Lehrlingsentschädigung ab dem Ende des ersten Lehrjahres. Im Jahr 1969 trat das Berufsausbildungsgesetz (BAG) in Kraft, in dem bestimmt wird, dass Lehrlinge Arbeitnehmerstatus haben.

Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten

Die aufgrund dieses Bundesgesetzes festgelegten Berufsausbildungen sollen auf **qualifizierte berufliche Tätigkeiten vorbereiten** und dazu die erforderlichen Kompetenzen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Schlüsselqualifikationen) vermitteln. Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung gemäß Bundesgesetz sollen insbesondere zur **Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit** in Arbeits- und Lernsituationen befähigt werden (berufliche Handlungskompetenz gemäß § 21 Abs. 1 BAG). Weiter soll die

Berufsausbildung zur **Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen** beitragen. (...) (BAG §1a (1), Hervorhebung durch die Autoren)

Die duale Berufsausbildung¹⁰ (auch Lehre oder Lehrlingsausbildung genannt) ist in Österreich gesetzlich geregelt. Es handelt sich um eine Ausbildung auf der oberen Sekundarstufe (ISCED 354), die eine vollberufliche Qualifizierung für einen spezifischen Beruf vermittelt. Derzeit (Stand: September 2015) gibt es 197 Lehrberufe, deren Ausbildung zwischen zwei und vier Jahre umfasst, wobei der Großteil der Ausbildungsgänge drei Jahre dauert. Der Lehrling steht in einem vertraglich geregelten Ausbildungsverhältnis mit seinem Lehrbetrieb (d.h. er hat mit diesem einen Lehrvertrag abgeschlossen) und ist gleichzeitig Schüler/-in einer Berufsschule, wobei er 80 Prozent seiner Ausbildungszeit im Lehrbetrieb und 20 Prozent in der Berufsschule verbringt.

Für jeden Lehrberuf gibt es eine verbindliche Ausbildungsordnung, in der das spezifische Berufsprofil (Liste der Lernergebnisse), das Berufsbild (Lehrplan für den Betrieb) sowie die Prüfungsstandards festgelegt sind. Die schulische Ausbildung wird von einem lehrberufsspezifischen Rahmenlehrplan geregelt, der österreichweit gültig ist. In die Governance-Struktur der Lehre sind zahlreiche Player involviert. Eine besonders wichtige Rolle spielen die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sowohl inhaltlich als auch administrativ zentrale Aufgaben übernehmen. Die Berufsfähigkeit steht immer im Vordergrund, d.h. die Ausbildung in einem Lehrberuf soll Lehrabsolventen/-absolventinnen befähigen, unmittelbar nach Beendigung der Lehrlingsausbildung einen Beruf auszuüben.

Über ihre Mitgliedschaft in den neun Landes-Berufsausbildungsbeiräten¹¹ (L-BAB) sowie im Bundes-Berufsausbildungsbeirat (B-BAB) nehmen Arbeitnehmer und Arbeitgeber entscheidend Einfluss auf die Gestaltung der Lehre. Vor allem der B-BAB ist ein wichtiges

¹⁰ Neben der dualen Berufsausbildung gibt es noch zwei weitere berufliche Ausbildungsschienen auf der oberen Sekundarstufe: die berufsbildende mittlere und die berufsbildende höhere Schule. In nahezu allen Fachrichtungen beider Schultypen sind mehrwöchige Betriebspraktika in den Sommermonaten Pflicht. Zudem gibt es fachpraktische Unterrichtsgegenstände, die in Laboratorien und Werkstätten stattfinden oder in denen reale Situationen aus der Betriebspraxis simuliert werden (z. B. Übungsfirmen). Dennoch werden diese Schulen als „berufsbildende Vollzeitschulen“ bezeichnet.

¹¹ Der L-BAB ist paritätisch besetzt: Er besteht aus vier Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmitgliedern, die vom/von der Landeshauptmann/-frau aufgrund von Vorschlägen der Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer bestellt werden. Der/die Landeshauptmann/-frau bestellt ferner aus dem Kreis der Mitglieder aufgrund der Kammervorschläge je eine/-n Vorsitzende/-n. Die Bürogeschäfte des L-BAB führt die Lehrlingsstelle, für die er als beratendes Organ fungiert. Ihm obliegt die Erstattung von Gutachten, Vorschlägen und Anregungen in Angelegenheiten, die das Lehrlingswesen im jeweiligen Bundesland unmittelbar betreffen (z. B. Durchführung der Lehrabschlussprüfung, Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen des Ausbildungsverbundes, Ausbildungsversuche, Vorschläge für die Bestellung als Vorsitzender der Lehrabschlussprüfungskommission und Ausbilderprüfungskommission und Erhöhung der Lehrlingshöchstzahlen).

Gremium, das für das Wirtschaftsministerium Gutachten über zentrale Aspekte der Lehrlingsausbildung (z. B. gesetzliche Änderungen, Reformvorhaben, Neueinführung von Lehrberufen, Modifikation bestehender Lehrberufe, Neudefinition von Berufsbildern und Prüfungsstandards etc.) erstellt. Die zwölf ordentlichen Mitglieder des B-BAB sind Vertreter/-innen der Sozialpartner (jeweils sechs Vertreter/-innen der Arbeitgeber- sowie der Arbeitnehmerseite), zusätzlich sind zwei beratende Vertreter/-innen aus dem Berufsschulbereich vertreten. Die Bestellung der B-BAB-Mitglieder erfolgt durch das Wirtschaftsministerium, aufgrund von Vorschlägen der Wirtschaftskammer Österreich und der Bundesarbeitskammer. Die Bestellung der Mitglieder mit beratender Stimme erfolgt auf Basis von Vorschlägen des Bildungsministeriums.

Eine besondere Rolle in der Berufsbildungsforschung spielen jene Institute, die von den Sozialpartnereinrichtungen getragen werden: das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf), das 1970 von den Arbeitnehmervertretungen gegründet wurde, sowie das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), das 1975 von den Arbeitgeberverbänden aufgebaut wurde. Beide Institute beschäftigten sich im Auftrag wichtiger Stakeholder – z. B. dem Unterrichtsministerium, dem Wirtschaftsministerium, den Sozialpartnern, dem Arbeitsmarktservice – mit zentralen Fragen der Berufsbildung. In der dualen Berufsausbildung sind sie in den gesamten Prozess involviert – von der Erstellung neuer Lehrberufe, über die Aufbereitung von Informationsmaterialien für Lehrbetriebe bis zur Erstellung und Qualitätssicherung der Lehrabschlussprüfung. Sie betreiben zudem Analysen zu Reformvorhaben und bereiten Informations-Grundlagen für Stakeholder vor¹².

¹² Neben dem öibf und dem ibw sind in den letzten vier Jahrzehnten eine Reihe von Forschungseinrichtungen entstanden, die sich ebenfalls mit der Berufsbildung auseinandersetzen. Zur Durchführung von Forschungsvorhaben werden oftmals auch Kooperationen bzw. Projektpartnerschaften geschlossen. So sind beispielsweise das ibw und das öibf gemeinsam mit dem Institut für Höhere Studien (IHS) und 3s im Auftrag der Berufsbildungssektion des Bildungsministeriums im Referenznetzwerk von Cedefop aktiv.

Tabelle 2: Staatliche Akteure in der dualen Berufsausbildung

(adaptiert nach Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2014)

<i>Betrieblicher Teil der Lehre</i>	<i>Schulischer Teil der Lehre</i>
Bundesebene	
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft <ul style="list-style-type: none"> - Berufsausbildungsgesetz (BAG) - Lehrberufsliste - Ausbildungsordnung für jeden Lehrberuf - Oberste Aufsichtsbehörde des betrieblichen Teils der Lehrlingsausbildung 	Bundesministerium für Bildung und Frauen <ul style="list-style-type: none"> - Schulorganisationsgesetz (SchOG) - Schulunterrichtsgesetz (SchUG) - Rahmenlehrplan für jeden Lehrberuf - Kostenübernahme für das Lehrpersonal in der Höhe von 50%
Bundesebene	
Bundes-Berufsausbildungsbeirat <ul style="list-style-type: none"> - Gutachten für das Wirtschaftsministerium (z.B. über die Neuordnung eines Lehrberufes sowie zu verschiedenen Fragen der Berufsausbildung) 	
Landesebene	
Lehrlingsstellen <ul style="list-style-type: none"> - Berufsausbildungsbehörde erster Instanz - Prüfen der rechtlichen und betrieblichen Eignung von Betrieben, die Lehrlinge ausbilden wollen - Prüfen und protokollieren die Lehrverträge - Beraten Lehrbetriebe und Lehrlinge in allen Fragen zur Lehrlingsausbildung - Ernennen den/die Vorsitzende/n der Lehrabschlussprüfungskommission - Wickeln die Lehrabschlussprüfungen und Förderungen ab 	Landesschulinspektor/inn/en <ul style="list-style-type: none"> - Setzen die Rahmenlehrpläne des Bundes um - Pädagogische und fachliche Aufsicht - Organisations- und Personalentwicklung, Qualitätssicherung, Beratung sowie Konfliktmanagement unter Mitwirkung der Berufsschulinspektor/innen in einigen Bundesländern
Landeshauptleute/ Landesverwaltungsgerichte <ul style="list-style-type: none"> - Berufsausbildungsbehörde zweiter Instanz - Entscheiden über Berufungen in Berufsausbildungsangelegenheiten und über Löschung unrechtmäßig eingetragener Lehrverträge 	Bundesländer <ul style="list-style-type: none"> - Errichtung, Ausstattung und Erhaltung der Berufsschulen - Kostenübernahme für das Lehrpersonal der Berufsschulen in Höhe von 50%
Landes-Berufsausbildungsbeirat <ul style="list-style-type: none"> - Beratungsgremium für die Berufsausbildung auf Landesebene 	
Lokale Ebene	
Ausbildungsbetriebe – Ausbilder/innen <ul style="list-style-type: none"> - Gestalten die Ausbildung auf Basis der Ausbildungsordnung - Vermitteln den Jugendlichen eine vollwertige Berufsausbildung 	Berufsschulen – Lehrer/innen <ul style="list-style-type: none"> - Vermitteln allgemeinbildende, fachtheoretische und ergänzende fachpraktische Ausbildung

Tabelle 3: Strukturdaten – Österreich

Bevölkerung im Jahr 2016	8.690,1 Mio.
Erwerbstätige 15-64-Jährige (2016)	4.142,7 Mio.
Beschäftigungsgrad (2016)	76,2 %
Jugendarbeitslosigkeit (Weniger als 25 Jahre) 2016	11,2 %
Anzahl Schüler/-innen Sekundarbereich II 2015	357.536
Anteil der Schüler/-innen in der Sek 2 an einer beruflichen Bildung 2015	69,5 %
Anteil der Schüler/-innen der beruflichen Bildung in einer dualen Ausbildung 2015	46,8 %
NEET (15-24) 2016	7,7 %
Unternehmen gesamt (2014)	547.276
In der beruflichen Bildung engagierte Unternehmen (Anteil an Gesamtzahl der Unternehmen 2014)	5,8 %

Quellen: Eurostat (siehe Strukturdaten Deutschland). Die Daten zu den Unternehmen basieren zudem auf Angaben von Statistik Austria (vgl. Statistik Austria 2017) sowie der Wirtschaftskammern Österreichs (vgl. Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs 2014).

Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards

Die Inhalte der betrieblichen Ausbildung sind in der Ausbildungsordnung festgeschrieben. In dieser ist für jeden Lehrberuf ein spezifisches Berufsbild definiert. Dabei handelt es sich um eine Art „Lehrplan“ für den Lehrbetrieb. Es enthält – nach Lehrjahren gegliedert – die beruflichen Kompetenzen, die dem Lehrling während der betrieblichen Ausbildung mindestens vermittelt werden müssen. Die meisten Ausbildungsordnungen enthalten zudem ein Berufsprofil¹³. Dieses listet jene beruflichen Tätigkeiten (im Sinne von Lernergebnissen) auf, die der fertig ausgebildete Lehrling erfüllen sollte. Der Lehrplan der Berufsschule, der die Inhalte der schulischen Ausbildung formuliert, korrespondiert mit der Ausbildungsordnung. Er enthält ebenfalls jene Kenntnisse und Fertigkeiten, die den Lehrlingen (bzw. Berufsschüler/-innen) vermittelt sowie jene Lernergebnisse, die erreicht werden müssen. Die

¹³ Einige wenige, ältere Ausbildungsordnungen haben noch kein Berufsprofil; im Zuge der Aktualisierung dieser Ausbildungsordnungen werden jedoch Berufsprofile integriert.

Lehrlinge sind in den realen Arbeitsprozess ihres Lehrbetriebes eingegliedert und haben Arbeitnehmer Status, sie gelten aber als Lernende, die auch besonderen Schutz genießen. So ist es z. B. nur bei Vorliegen bestimmter, im BAG definierter Gründe möglich, Lehrlinge während der Lehrzeit zu kündigen. Lehrbetriebe müssen sich – bevor sie in die Lehrlingsausbildung einsteigen können – einer Art Akkreditierungsverfahren stellen, damit gewährleistet ist, dass sie die gesetzlich festgelegten Voraussetzungen erfüllen.

Das Verfahren hat sich im Rahmen einer langjährigen Zusammenarbeit von staatlichen Institutionen und Einrichtungen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite herausgebildet. Es beruht auf dem Prinzip der Sozialpartnerschaft und dem Streben nach einem von allen Beteiligten getragenen Konsens und wird an vielen Stellen flexibel gehandhabt. Die Unternehmen/Branchen haben über ihre Interessenvertretungen großen Einfluss auf die Gestaltung des Lehrberufsangebotes. Sie wirken wesentlich bei der Definition von Ausbildungsinhalten und Prüfungsstandards mit. Das soll gewährleisten, dass die Ausbildung praxisnah und anforderungsgerecht ist. Die Lehre wird daher häufig auch als „Qualifikation der Wirtschaft für die Wirtschaft“ beschrieben.

Der Prozess der Entwicklung von Ausbildungsordnungen beinhaltet folgende Phasen:

- 1) Entwicklung eines Vorschlags zur Überarbeitung bzw. Schaffung der Ausbildungsordnung

Die Anlässe und Gründe zur Überarbeitung einer bestehenden oder Schaffung einer ganz neuen Ausbildungsordnung sind vielfältig. Zumeist geht in solchen Fällen die Initiative zur Überarbeitung einer Ausbildungsordnung bzw. zur Schaffung eines neuen Berufs von der Wirtschaft, also von einzelnen Unternehmen oder Verbänden aus. Wenn mehrere Branchen betroffen sind, kommt es oft bereits in dieser Phase zu einer internen Diskussion und Abstimmung innerhalb der Wirtschaftskammer. Aber auch die Arbeitnehmerseite (Gewerkschaften und Arbeiterkammer) oder das für die betriebliche Ausbildung zuständige Wirtschaftsministerium kann Vorschläge einbringen, oftmals in Zusammenhang mit Entwicklungen in anderen Ländern, die auch eine duale Berufsausbildung haben (allen voran in Deutschland). Es kann aber auch vorkommen, dass in einer Branche Innung und Gewerkschaft gemeinsam aktiv werden.

- 2) Erarbeitung eines Entwurfs der neuen Ausbildungsordnung i.d.R. vom ibw

Der Entwurf einer neuen Ausbildungsordnung wird in der Regel vom ibw erarbeitet. Dazu wenden sich die Initiatoren der Neuordnung mit ihrem (unterschiedlich weit ausgearbeiteten) Vorschlag entweder direkt an das ibw, oder sie werden von einer anderen ersten Anlaufstelle, z. B. der Wirtschaftskammer oder auch dem Wirtschaftsministerium, dorthin

verwiesen. In manchen Fällen gibt es im Vorfeld auch bereits eine Abstimmung zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, also zumeist der jeweiligen Branche und der betroffenen Gewerkschaft. Finanziert wird die Neuordnungsarbeit des ibw durch die Wirtschaftskammer und das Wirtschaftsministerium. Im Hinblick auf spezifische Aspekte der jeweiligen Berufe werden zum Teil externe Experten/Expertinnen (z. B. von Seiten der Innungen) einbezogen und auch Betriebsbesuche und -befragungen durchgeführt. Neben der eigentlichen Ausbildungsordnung erstellt das ibw auch einen Vorschlag für die Regelung von Lehrberufsverwandtschaften und einen „Motivenbericht“, in dem die Neuordnung begründet wird. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird zu dem erarbeiteten Entwurf zunächst innerhalb der Wirtschaftskammer ein Interessenausgleich (nach § 59 Wirtschaftskammergesetz) herbeigeführt. Angestrebt wird dabei ein einstimmiger Beschluss aller betroffenen Sparten, bevor der Entwurf mit der Arbeitnehmerseite diskutiert und dem Wirtschaftsministerium vorgelegt wird.

3) Diskussion des Entwurfs im Bundes-Berufsausbildungsbeirat (B-BAB)

Der Entwurf der neuen Ausbildungsordnung wird dem Bundes-Berufsausbildungsbeirat (B-BAB) vorgelegt.. Auch das ibw nimmt in der Regel an den Sitzungen des B-BAB teil, der/die zuständige Mitarbeiter/-in ist Ersatzmitglied für die Arbeitgeberkurie. Der Vorsitz bzw. die Leitung der jeweiligen Sitzungen, wird alternierend von der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite (im B-BAB als jeweilige „Kurie“ bezeichnet) gestellt. Die Geschäftsführung des B-BAB (Einladungen, Vorschlag der Tagesordnung, Protokollierung) liegt durchgängig bei der Wirtschaftskammer. Der B-BAB beschließt jeweils zu Beginn eines Ausbildungsjahres sein Arbeitsprogramm und legt damit fest, über welche Berufsgruppen bzw. Berufsbilder im laufenden Jahr (von September bis Juni) beratschlagt werden soll. Das Programm lässt auch Raum für aktuelle Aufgaben und Fragestellungen. In einem laufenden Ausbildungsjahr finden (von September bis Juni) etwa monatlich insgesamt zehn Sitzungen statt, die in der Regel ein bis zwei Stunden dauern.

4) Überarbeitung des Entwurfs in einem Ausschuss des B-BAB

Die (ca. fünf bis zwanzig) Mitglieder des Ausschusses werden von der Wirtschafts- und der Arbeiterkammer nominiert, in der Regel sind auch die Berufsschulen vertreten und zum Teil auch das Wirtschaftsministerium. Die Arbeit des Ausschusses wird durch ein Mitglied des B-BAB organisiert, ein Mitglied des Ausschusses (von der Arbeitnehmer- oder der Arbeitgeberseite) fungiert als Koordinator/-in. Wissenschaftlich begleitet und unterstützt wird die Arbeit des Ausschusses durch das ibw. Die Diskussion im Ausschuss hat vor allem die Funktion, betriebliches Expertenwissen einzubeziehen und somit sicherzustellen, dass die neue Ausbildungsordnung den Erfordernissen einer modernen und zukunftssträchtigen

Ausbildung entspricht und zudem in den Betrieben (und den beruflichen Schulen) umsetzbar ist. Die Zahl der Sitzungen der Ausschüsse ist nicht festgelegt. Grundsätzlich ist der Ausschuss gehalten, zu einem einhelligen Beschluss zum vorgelegten Entwurf der Ausbildungsordnung zu kommen.

5) Verabschiedung einer Stellungnahme zum Entwurf durch den B-BAB

Der B-BAB diskutiert den Entwurf und erarbeitet eine Stellungnahme. Dabei ist er bestrebt eine einhellige Stellungnahme abzugeben. Denn nur unter dieser Voraussetzung ist zu erwarten, dass es letztlich auch zu einem Erlass der neuen Ausbildungsordnung durch das Wirtschaftsministerium kommt. Kommt es zu keiner Einigung wird das Verfahren an dieser Stelle eher abgebrochen oder für eine grundsätzliche Überarbeitung nochmal an die Initiatoren und das ibw zurückverwiesen, als dass eine nicht von allen Mitgliedern des B-BAB getragene Stellungnahme abgegeben wird.

6) Prüfung der Ausbildungsordnung durch das Wirtschaftsministerium und Erarbeitung eines Rahmenlehrplans durch das Bildungsministerium¹⁴

Wird die neue Ausbildungsordnung mit einer einhelligen Stellungnahme des B-BAB dem Wirtschaftsministerium vorgelegt, folgt dieses in der Regel der abgegebenen Empfehlung. Das heißt, die letzten bis zum endgültigen Erlass der Ausbildungsordnung notwendigen Schritte werden eingeleitet: Zum einen wird das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) entsprechend informiert. Zum zweiten wird der Entwurf an das Bildungsministerium weitergeleitet und dieses erarbeitet (in Anlehnung an die Ausbildungsordnung) den Rahmenlehrplan für die beruflichen Schulen. Schließlich werden beide Dokumente, Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan, für eine österreichweite Begutachtung an relevante Stakeholder im Bereich der beruflichen Bildung verwiesen.

7) Österreichweite Begutachtung und Auswertung der Begutachtung durch den B-BAB
Institutionen, die die Ausbildungsordnung und den Rahmenlehrplan begutachten sind: die Wirtschaftskammer, die Arbeiterkammer, betroffene Bundesministerien, der Städtebund und die Verbindungsstelle Bundesländer. Sie haben die Möglichkeit, sich innerhalb einer festgelegten Frist zu den Dokumenten zu äußern und Vorschläge zu deren Überarbeitung zu machen. Die angesprochenen Institutionen erarbeiten Stellungnahmen zu den Dokumenten und legen sie dem B-BAB vor. Der B-BAB wertet die Stellungnahmen aus, überarbeitet

¹⁴ Der Entwurf der Ausbildungsordnung wird an das Bildungsministerium weitergeleitet, das den Rahmenlehrplan für die beruflichen Schulen erarbeitet (in Anlehnung an die Ausbildungsordnung).

daraufhin gegebenenfalls die Ausbildungsordnung und den Rahmenlehrplan und legt die angepassten Versionen dem Wirtschaftsministerium und dem Bildungsministerium vor.

8) Erlass der Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans

Sowohl die Ausbildungsordnung als auch der Rahmenlehrplan werden durch die zuständigen Ministerien (Wirtschaftsministerium und Bildungsministerium) in entsprechenden Verordnungen erlassen.

9) Implementierung der neuen Ausbildungsordnungen

Um die neuen/modifizierten Lehrberufe bekannt zu machen, leiten die Lehrlingsstellen Informationen an alle Lehrbetriebe weiter. Von den Lehrlingsstellen werden Schulungen für Prüfer/-innen angeboten. Um Lehrbetriebe in ihrer Tätigkeit zu unterstützen, werden Ausbildungsleitfäden durch das Wirtschaftsministerium oder durch die Interessenvertretungen der Unternehmen (oftmals in Kooperation mit Arbeitnehmervertretungen oder mit Berufsbildungsforschungsinstituten) erstellt. Berufsinformationszentren informieren Jugendliche über das neue/modifizierte Lehrberufsangebot.

Schweiz

Der Bericht basiert im Wesentlichen auf den Informationen aus dem unveröffentlichten Bericht: Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards – Akteure, Verfahren und Gestaltung im europäischen Vergleich – Report 1: The Case of Switzerland (BONOLI/NOTTER 2016).

Historischer Rückblick:

Die Berufsbildung in der Schweiz kann auf eine lange Entwicklung zurückblicken. Bis ins 19. Jahrhundert war die Berufsbildung stark am Handwerk orientiert und wurde überwiegend von den dort etablierten Zünften und Gilden geregelt. Durch die Einführung der Handels- und Unternehmensfreiheit in der Folge der Französischen Revolution verschwand diese Bindung und das Handwerk und die traditionelle Ausbildung erlebten eine Krise. Erste Reaktionen und Initiativen, dieser Situation entgegenzuwirken entstanden Ende des 19. Jahrhunderts durch die Berufsverbände (die sich in den letzten beiden Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts nach dem Vorbild der Zünfte entwickelten) und Kantone. Ab 1884 wurde auch der Bund aktiv, auch wenn er zunächst eine sehr eingeschränkte Kompetenz im Bereich der

beruflichen Bildung hatte. Er zeigte sein Engagement überwiegend durch eine finanzielle Unterstützung dieser Initiativen. Die ersten Gesetze zur Berufsbildung wurden in den Kantonen verabschiedet, beginnend 1890 im Kanton Neuchâtel. Erst 1908 erlaubte eine Änderung der Bundesverfassung, dass sich auch der Bund mit gesetzlichen Fragen der Berufsbildung auseinandersetzt. Dies führte 1930 zur Verabschiedung des Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung. Das Hauptziel des Gesetzes war (und ist) die Regelung der Aufgaben der verschiedenen Akteure. Die aktuellste Fassung des Gesetzes wurde 2002 verabschiedet und ist seit 2004 in Kraft.

Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten

Die «berufliche Grundbildung» (auch genannt Lehre, Berufslehre) dient der **Vermittlung und dem Erwerb der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten (nachfolgend Qualifikationen), die zur Ausübung einer Tätigkeit in einem Beruf oder in einem Berufs- oder Tätigkeitsfeld** (nachfolgend Berufstätigkeit) erforderlich sind. (Art. 15 Absch. 1 Berufsbildungsgesetz (BBG); Hervorhebung durch die Autoren)

Von den Aspekten, die in den genannten Gesetzesgrundlagen ausdrücklich erwähnt werden, ist die Partnerschaft zwischen den drei Hauptakteuren der Berufsbildung von entscheidender Bedeutung.

Wie in Artikel 1 des Gesetzes festgelegt, wird die Berufsbildung in der Schweiz durch eine Partnerschaft von drei Akteuren getragen: dem Bund, den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt - OdA (s. weiter unten) meist bezogen auf eine bestimmte Branche bzw. ein Beschäftigungsfeld:

Art. 1 Grundsatz BBG

1 Die Berufsbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (Sozialpartner, Berufsverbände, andere zuständige Organisationen und andere Anbieter der Berufsbildung). Sie streben ein genügendes Angebot im Bereich der Berufsbildung, insbesondere in zukunftsfähigen Berufsfeldern an.

In dieser Partnerschaft obliegt dem Bund¹⁵ die Aufgabe der strategischen Steuerung und Entwicklung. Die Kantone sind für die Umsetzung und Aufsicht zuständig, die Organisationen

¹⁵ Der Bund wird durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) tätig.

der Arbeitswelt schließlich tragen die Verantwortung für die Definition der Ausbildungsinhalte an den drei Lernorten Betrieb, Berufsfachschule, überbetriebliche Kurse.

Diese Partnerschaft hat zwar komplexe Entscheidungsfindungsprozesse zur Folge und birgt das Risiko der Verzögerung von Innovationen in diesem Bereich (vgl. OECD 2009). Sie gewährleistet jedoch BONOLI / NOTTER zufolge auch die feste Verankerung der schweizerischen Berufsbildung auf regionaler Ebene sowie auf Ebene der einzelnen Berufe. Zudem ist sie der Schlüsselfaktor dafür, dass die Ausbildungsgänge bestmöglich an die tatsächlichen Erfordernisse der Unternehmen angepasst werden und deren aktive Beteiligung an den Ausbildungsanstrengungen sichergestellt ist.

Das aktuelle BBG vom 13. Dezember 2002 stellt die beruflichen Ausbildungsprofile durch die Einführung der Verordnungen über die berufliche Grundbildung (auch genannt Bildungsverordnungen, BiVo) auf eine neue rechtliche Grundlage. Daher müssen alle bestehenden Ausbildungsordnungen (über 200) der beruflichen Grundbildung modernisiert werden. Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, hat das SBFI (bis 2013 Bundesamt für Berufsbildung und Technologie – BBT) sogenannte Handbücher erstellt, in welchen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die wesentlichen Schritte des Berufsentwicklungsprozesses definiert sind. (Siehe BBT 2007 & SBFI 2017).

Einen ersten Überblick über die Akteure sowie deren Verantwortlichkeiten gibt die folgende Tabelle.

Tabelle 4: Aufgaben der Verbundpartner im Überblick
(vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie 2007)

Bund (SBFI)	Kantone	Organisationen der Arbeitswelt
Erlassen der Verordnung über die berufliche Grundbildung	Vollzug der Verordnung über die berufliche Grundbildung	Stellt als Trägerin eines Berufs den Antrag auf Erlass einer Verordnung über die berufliche Grundbildung
Begleitung des Reformprozesses (Strategie und hoheitliche Aufgaben)	Begleiten und unterstützen den Reformprozess	Operative Projektleitung Definition der Bildungsinhalte

Tabelle 5: Strukturdaten – Schweiz

Bevölkerung im Jahr 2016	8.327,1 Mio.
Erwerbstätige 15-64-Jährige (2016)	4.423,1 Mio.
Beschäftigungsgrad (2016)	83,9 %
Jugendarbeitslosigkeit (Weniger als 25 Jahre) 2016 ¹⁵	8,4 %
Anzahl Schüler/-innen Sekundarbereich II 2015	352.841
Anteil der Schüler/-innen in der Sek 2 an einer beruflichen Bildung 2015	65,3 %
Anteil der Schüler/-innen der beruflichen Bildung in einer dualen Ausbildung 2015	90,4 %
NEET (15-24) 2016	6,8 %
Unternehmen gesamt (2008)	385.968
In der beruflichen Bildung engagierte Unternehmen (Anteil an Gesamtzahl der Unternehmen 2008)	18,4 %

Quellen: Eurostat (siehe Strukturdaten Deutschland). Die Daten zu den Unternehmen basieren zudem auf Angaben von MÜLLER und SCHWERTI (vgl. MÜLLER/SCHWERTI 2012)¹⁶.

Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards

Sowohl bei der Entstehung neuer Berufe als auch bei der Berufsreform bzw. heute vor allem Berufsrevision, sind alle drei Verbundpartner, Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt beteiligt. Die genauen Rollen der drei Akteure werden in den nächsten Kapiteln erläutert.

Der Anstoß zur Berufsentwicklung muss immer von Seiten der OdA bzw. der Wirtschaft kommen, so auch bei neu entstehenden Berufen. Nach Rolf DIETRICH, von 2001-2010 Präsident der SBBK-Kommission Berufsentwicklung¹⁶, ist der Ausgangspunkt für die Entstehung eines neuen Berufs immer ein Mangel an geeigneten Arbeitskräften (vgl. DIETRICH 2011).

Das SBFI stellt sicher, dass die gesetzlichen Vorgaben in allen Phasen des Berufsentwicklungsprozesses sowie die Meilensteine im Prozess eingehalten werden. Die Organisation sowie die Bestimmung der Experten, welche in den einzelnen Phasen mitarbeiten, übernimmt hingegen die OdA. Für den gesamten Berufsentwicklungsprozess wird den OdA empfohlen, eine methodisch-pädagogische Begleitung hinzuzuziehen. Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) bietet diese Dienstleistung an. Der Berufsentwicklungsprozess folgt verschiedenen Phasen, welche in den Handbüchern des BBT (2007) bzw. des SBFI (2017) beschrieben sind. Zusammengefasst können vier Phasen unterschieden werden: Analyse/Konzeption, Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung.

¹⁶ In der Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK) werden die Tätigkeiten der kantonalen Ämter/Dienststellen für Berufsbildung koordiniert.

1) Analyse und Konzeption

In der ersten Phase steht die Analyse der beruflichen Handlungskompetenzen im Zentrum. Für diese Phase hat das EHB einen spezifischen Ansatz entwickelt, der vier Workshops mit Experten/Expertinnen aus der Praxis vorsieht. Die Workshops (WS) sind in Abbildung 2 dargestellt und umfassen die Beschreibung der Tätigkeiten und deren Gruppierung, die Beschreibung der Zukunft und eine Analyse der Ausbildung. In den einzelnen Workshops werden verschiedene Experten/Expertinnen konsultiert (mind. zwei, max. fünf Jahre Berufserfahrung in WS 1, mehr als fünf Jahre in WS 2, Personen mit Expertenwissen in WS 3, Experten/Expertinnen aus WS 1-3 plus Entscheidungsträger der OdA / des Berufsverbands in WS 4)

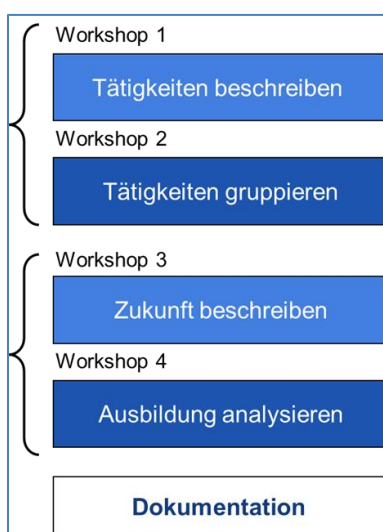


Abbildung 2: Übersicht über die Analyse-Workshops

Quelle: vgl. VOLZ/FUHRER (2009) & ZBINDEN-BÜHLER (2010)

Seit der Publikation des Buchs von Zbinden-Bühler (2010) hat sich vor allem Workshop 4 weiterentwickelt. Er dient heute dazu, Fragen zur Bildungssystematik zu diskutieren, wenn sich diese im Rahmen der Analyse stellen oder dazu, auf Basis des Qualifikationsprofils Grundsatzfragen zu klären.

2) Entwicklung

Im Anschluss an die Analyse-Workshops begleitet das EHB die OdAs beim Erstellen und Entwickeln des Bildungsplans. Der Bildungsplan definiert die zu erreichenden Handlungskompetenzen und die Ausbildung pro Lernort (Betrieb, Berufsfachschule, überbetriebliches Kurszentrum). Das SBFI erstellt die Bildungsverordnung, welche die rechtssetzenden Elemente enthält. Die Struktur der Bildungsverordnung ist für alle Berufe gleich. Sie beinhaltet folgende Abschnitte:

- Gegenstand und Dauer der Ausbildung

- Ziele und Anforderungen
- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz
- Umfang der Bildung an den einzelnen Lernorten und Unterrichtssprache
- Verweis auf den Bildungsplan
- Mindestanforderungen an die Berufsbildner/-innen und Höchstzahl der Lernenden im Betrieb
- Lerndokumentation, Bildungsbericht und Leistungsdokumentation
- Qualifikationsverfahren
- Ausweise und Titel
- Qualitätsentwicklung und Organisation
- Schlussbestimmungen (vgl. SBF12012)

Der Bildungsplan enthält die Inhalte (Kenntnisse, Fertigkeiten und Haltungen), die an den drei Lernorten (Schule, Unternehmen, überbetriebliches Kurszentrum) vermittelt werden müssen und trägt damit zur Lernortkoordination bei. Diese Bildungserlasse werden unterschiedlichen Akteuren (andere Bundesämter, kantonale, für Berufsbildung zuständige Ämter, OdA, u. a.) zur Stellungnahmen vorgelegt. Änderungen am Bildungsplan werden von den OdA mithilfe des EHB eingearbeitet. Das SBF1 passt dann die Verordnung entsprechend an und erlässt die Dokumente.

3) Umsetzung

Die Umsetzung der Bildungsverordnung und des Bildungsplans ist in der Verantwortung der Kantone und der OdA. In dieser Phase werden die Ausbildungsprogramme für die drei Lernorte, die Ausführungsbestimmungen für das Qualifikationsverfahren sowie die Prüfungsinstrumente entwickelt. Im Gegensatz zur Analyse und Entwicklung ist in der Phase der Umsetzung die pädagogische Begleitung durch das EHB bundesfinanziert.

4) Überprüfung

Um die kontinuierliche Weiterentwicklung der Berufe zu gewährleisten, verfügt jeder Beruf bzw. jedes Berufsfeld der beruflichen Grundbildung über eine Kommission für Berufsentwicklung & Qualität (Kommission B&Q). Diese hat den Auftrag, die Bildungsverordnung sowie den Bildungsplan laufend, aber mindestens alle 5 Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische sowie didaktische Entwicklungen zu überprüfen. Die Kommissionen B&Q tagen jährlich mindestens zweimal. Bei Bedarf nimmt das EHB an diesen Sitzungen teil. Die Rechtsgrundlage für die Zusammensetzung der Kommission B&Q findet sich in der Bildungsverordnung des jeweiligen Berufs. Die Kommission besteht aus

Vertretungen der zuständigen OdA, einer Vertretung des Bundes, einer Vertretung der Kantone und Vertretungen der Fachlehrerschaft.

Dänemark

Der Bericht basiert im Wesentlichen auf den Informationen aus dem unveröffentlichten Bericht: Country Study Denmark (LAMSCHECK-NIELSEN 2016).

Historischer Rückblick

Die dänische Berufsausbildung hat ihren Ursprung im Mittelalter. Die wichtigsten Entwicklungsphasen gab es allerdings ähnlich wie in Deutschland im 19. sowie im 20. Jahrhundert.

Im Jahre 1857 wurden die Zünfte abgeschafft und die Gewerbefreiheit eingeführt (vgl. SØRENSEN 1988). Danach schlossen sich die ehemaligen Vertreter/-innen der Zünfte und Gilden zu Gewerbevereinen zusammen. Zugleich entstanden die ersten Abendschulen, teilweise unter der Leitung dieser Vereine. Ihre Aufgabe bestand zunächst darin, bestimmte allgemeinbildende Inhalte zu vermitteln, die nicht im Werkstattunterricht vermittelbar waren. Eine zweite Phase begann mit dem ersten Gesetz zur Lehrlingsausbildung nach der bürgerlichen Revolution im Jahr 1889. Das Gesetz diente in erster Linie dazu, zu verhindern, dass Lehrlinge den Lehrvertrag frühzeitig brachen.

Das Lehrlingsgesetz von 1921 bestimmte, dass Personen unter 18 Jahren in Industrie und Handwerk nur als Lehrlinge beschäftigt werden und dass ausbildende Betriebe über mindestens eine Person mit der fachlichen Eignung als Meister oder Geselle verfügen. Mit dem Lehrlingsausbildungsgesetz von 1956 wurde das heutige Berufsbildungssystem begründet. Zudem wurde die Rolle der sogenannten fachlichen Beiräte gestärkt, indem sie von nun an auch bei curricularen Fragen mitwirkten (vgl. NIELSEN 1998, RASMUSSEN 1969). Die Berufsbildungsreform aus dem Jahr 2000 als letzte große Reform umfasste mehrere grundlegende Veränderungen: Von standardisierten zu flexiblen, modularisierten Bildungsangeboten, von relativ beschränkten zu breit angelegten Einstiegswegen, vom traditionellen schulischen Unterricht hin zu differenzierten Unterrichtsformen, die sich an den Bedürfnissen des Einzelnen orientieren. Außerdem sollte durch die Reform eine bessere Abstimmung zwischen dem Berufsbildungssystem und dem Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes erreicht werden (vgl. BUSKE/GROLLMANN/CORT 2009, S. 85 ff.).

Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten

In Dänemark ist durch die Gesetzgebung festgelegt, dass die berufliche Bildung den Anforderungen der Berufe gerecht wird sowie den individuellen Karrierezielen und dem Lebenslangen Lernen der Auszubildenden dient. Zudem ist sie im dänischen Verständnis damit beauftragt, Auszubildende zu einer aktiven Rolle in einer demokratischen Gesellschaft

zu erziehen. Nach der Bildungsreform von 2000 setzt sich die Berufsbildung aus zwei Ausbildungsabschnitten zusammen (vgl. bq Portal 2017): Einem (schulischen) Grundausbildungsabschnitt und einem (dualen) Hauptausbildungsabschnitt. Die Grundausbildung wird üblicherweise in der Berufsschule absolviert und dauert im Allgemeinen 20 Wochen. Je nach Vorqualifikationen und Bedürfnissen der Auszubildenden kann die Dauer zwischen zehn und 60 Wochen variieren. Der Pflichtteil der Grundausbildung besteht aus Grundlagenfächern und interdisziplinären Fächern. In der Grundausbildung können die Auszubildenden zwischen den folgenden zwölf Fachbereichen wählen:

- Medien
- Gesundheit
- Pflege
- Pädagogik
- Handel
- Bau und Installation
- Tiere
- Pflanzen
- Natur
- Nahrungsmittelherstellung
- Produktion und Entwicklung
- Kosmetik
- Transport und Logistik
- Antrieb, Steuerung, IT
- Auto, Flugzeug und andere Transportmittel

Mit der Grundausbildung in der Berufsschule qualifizieren sich die Jugendlichen für eine Reihe von Berufen, aus denen sie dann wählen können und sich spezialisieren. Um schließlich mit der dualen Hauptausbildung beginnen zu können, müssen die Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb, den die Sozialpartner als Ausbildungsbetrieb anerkannt haben, abschließen. Eine volle Hauptausbildung mit beruflicher Spezialisierung dauert normalerweise 3 ½ Jahre. Sie beginnt mit einem betrieblichen Praktikum und es folgen im Wechsel Ausbildungsabschnitte in der Berufsschule und im Betrieb. Die Jugendlichen erhalten - auch während der schulischen Ausbildungsphasen - eine Ausbildungsvergütung.

Seit 2013 können Auszubildende innerhalb von 57 der 107 dänischen Ausbildungsprofile ihre Hauptausbildung auch an schulisch betriebenen praktischen Ausbildungszentren (*Training Centers, praktikcentre*) absolvieren, wenn vorerst kein Ausbildungsabkommen mit einem Betrieb abgeschlossen werden kann. Die Ausbildung im Betrieb ist jedoch immer noch das angestrebte Ziel und in den meisten Fällen führt die Ausbildung innerhalb eines

Ausbildungszentrums zu einem finalen Vertrag mit einem Ausbildungsbetrieb¹⁷. Die betrieblichen Ausbildungsverträge machen dabei 90-92 Prozent aller Verträge aus, während acht bis zehn Prozent ihre Ausbildung in einem praktischen Ausbildungszentrum beginnen.

Seit 2011/2012 können Auszubildende alternativ ein Ausbildungsprogramm wählen, das die berufliche mit einer höheren allgemeinen Sekundärbildung kombiniert (EUX). Die Jugendlichen schließen das Programm mit einer allgemeinen Hochschulzugangsberechtigung und einer beruflichen Qualifikation ab (vgl. bq Portal 2017, Cedefop 2015, S. 20).

In Dänemark findet im Bereich der Berufsbildung eine enge Kooperation zwischen Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften statt. Es ist ein duales System, das sich durch eine konsensorientierte Verständigung zwischen den verschiedenen Interessengruppen auszeichnet (vgl. BUSKE/GROLLMANN/CORT 2009, S. 32). Neben der nationalen Steuerung gibt es in Dänemark eine starke lokale Steuerungsebene. Zu den Hauptakteuren des Berufsbildungssystems auf nationaler Ebene gehören das Bildungsministerium (*seit 2015: Ministry of Children, Education and Gender Equality*), der Beirat für die berufliche Erstausbildung (*National Council of VET, Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser - REU*) sowie die nationalen Fachausschüsse (*trade committees, de faglige udvalg*) (vgl. BUSKE/GROLLMANN/CORT 2009, S. 42 ff.).

Für die berufliche Erstausbildung insgesamt ist das Bildungsministerium zuständig. Der REU ist ein beratendes Gremium. Er ist paritätisch aus jeweils acht Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes (DA) und des Gewerkschaftsverbundes (LO) zusammengesetzt sowie mit Mitgliedern von Lehrerverbänden, Schulleitern/-leiterinnen sowie mit Mitgliedern, die vom Bildungsministerium ernannt werden. Der Rat berät das Bildungsministerium in Fragen der Gesamtsteuerung des Berufsausbildungssystems (Struktur und Ziele der beruflichen Ausbildung). Damit wird gewährleistet, dass es landesweit die gleichen Rahmenbedingungen gibt.

Die nationalen Fachausschüsse sind das Gerüst des Berufsbildungssystems. Sie legen Dauer, Inhalt und Prüfungsordnung für die einzelnen Ausbildungsberufe fest. Für jeden Beruf wird ein solcher Fachausschuss eingerichtet, der auch über die Veränderungen der Ausbildungsinhalte sowie deren Gestaltung befindet. Die Fachausschüsse sind ebenfalls paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt.

¹⁷ Die Auszubildenden sind dabei verpflichtet, sich weiterhin um eine entsprechende Ausbildung in einem Betrieb zu bewerben (vgl. Cedefop 2012, S. 26)

Auf lokaler Ebene gibt es sog. örtliche Ausbildungsausschüsse (*local (training) committees, de lokale uddannelsesudvalg*) (vgl. Apprenticeship Toolbox 2016, Cedefop 2012, S. 49). Sie beraten die Berufsschulen und fördern die Kooperation zwischen Schule und lokalem Arbeitsmarkt (vgl. BUSKE/GROLLMANN/CORT 2009, S. 44). Die Schulen sind per Gesetz dazu verpflichtet, solche Ausschüsse einzurichten, um die Passung der Ausbildung zu sichern. Die Ausschüsse haben überdies die Aufgabe, die Suche nach angemessenen Ausbildungsplätzen für die Auszubildenden in Unternehmen zu unterstützen. Zur lokalen Steuerung gehören auch die Schulvorstände, denen auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen angehören (vgl. Apprenticeship Toolbox 2016, POULSEN/EBERHARDT 2016, S. 18). Der Vorstand entscheidet unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Direktors/der Direktorin über das Bildungsangebot der Berufsschule. Die lokalen Räte beeinflussen damit wesentlich die Entwicklung der jeweiligen Ausbildungsgänge (*educations*) an den Berufsschulen.

Tabelle 6: Strukturdaten – Dänemark

Bevölkerung im Jahr 2016	5.707,3 Mio.
Erwerbstätige 15-64-Jährige (2016)	2.747,7 Mio.
Beschäftigungsgrad (2016)	80 %
Jugendarbeitslosigkeit (Weniger als 25 Jahre) 2016	12 %
Anzahl Schüler/-innen Sekundarbereich II 2015	311.594
Anteil der Schüler/-innen in der Sek 2 an einer beruflichen Bildung 2015	42,5 %
Anteil der Schüler/-innen der beruflichen Bildung in einer dualen Ausbildung 2015	99,7 %
NEET (15-24) 2016	5.8 %
Unternehmen gesamt (2013)	298.578
In der beruflichen Bildung engagierte Unternehmen (Anteil an Gesamtzahl der Unternehmen 2013)	Genehmigt: 21,3 % Aktiv: 32,3 % der genehmigten 6,9 % der Gesamtanzahl)

Quellen: Eurostat (siehe Strukturdaten Deutschland). Die Daten zu den Unternehmen basieren zudem auf Angaben von Statistics Denmark (vgl. Statistics Denmark 2013) sowie einer Studie des Ministeriums aus dem Jahr 2013 (vgl. UVM 2013).

Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards – Verfahren

Der Prozess der Entwicklung von Ausbildungsstandards zeichnet sich durch eine hohe Flexibilität aus. Zudem ist der gesamte Prozess nicht im Detail beschrieben, sondern basiert vor allem auf dem fortwährenden Dialog sowie Verhandlungen der beteiligten Akteure.

1) Initialphase

In Dänemark geht in der Regel die Initiative von den nationalen Fachausschüssen aus. Sie identifizieren den Veränderungsbedarf. Ihre Empfehlungen müssen sie mit qualitativen und quantitativen Analysen untermauern, z. B. hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Verfügbarkeit von betrieblichen Ausbildungsplätzen. Nachdem beschlossen wurde, eine neue Ausbildungsordnung zu erarbeiten, wird eine technische/berufliche Arbeitsgruppe eingesetzt.

2) Erarbeitung/Abstimmung

Die Aufgabe der technischen/beruflichen Arbeitsgruppe ist es, das Berufsprofil und die beruflichen Anforderungen zu formulieren. In der Regel sind Vertreter/-innen führender Betriebe und Berufsschullehrer/-innen an diesem Prozess beteiligt. Oft wird die technische/berufliche Arbeitsgruppe dabei auch von externen Sachverständigen beraten. Der Verordnungsentwurf wird dem REU vorgelegt, der dazu Stellung nimmt. Der Entwurf wird dann dem Bildungsministerium zur Genehmigung weitergeleitet. Das vom Bildungsministerium genehmigte Dokument bildet die Basis für die Planung und Realisierung des Ausbildungsgangs in den Berufsschulen sowie der Ausbildungsinhalte in den Betrieben.

3) Erlass

Die Publikation erfolgt auf der nationalen Verwaltungsplattform (<http://eud-adm.dk/>) durch die nationalen Fachausschüsse.

4) Umsetzung

Die Entscheidung darüber, ob ein Ausbildungsgang angeboten und wie er ausgestaltet wird, liegt bei der Berufsschule im Zusammenwirken mit den örtlichen Ausbildungsausschüssen (vgl. BUSKE/GROLLMANN/CORT 2009, S. 45). Da die dänischen Ausbildungsordnungen eher Rahmenvorschriften und keine bis ins Detail ausformulierten beruflichen Curricula enthalten (vgl. EBNER 2012), haben auch die Betriebe größeren Spielraum bei der Umsetzung der Ausbildungsordnung (vgl. WITTIG/CLEMATIDE 2009).

Slowakei

Der Bericht basiert im Wesentlichen auf den Informationen aus dem unveröffentlichten Bericht: Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards - Akteure, Verfahren und Gestaltung im Vergleich. Länderstudie Slowakei (CSÉPE-BANNERT 2016).

Historischer Rückblick:

Von einer eigenständigen Entwicklung der beruflichen Bildung kann erst ab 1993 gesprochen werden, nachdem sich die Slowakei von der Tschechoslowakei losgelöst hatte. Ab den 1960er Jahren erfolgten erste Versuche einer Ausbildung von Lehrlingen, überwiegend in den staatlichen Unternehmen der früheren Tschechoslowakei. Dies wurde ab 1974 in zwei-, drei- und vierjährigen Ausbildungsgängen weiter formalisiert und in dieser Form bis zum Zusammenbruch der Sowjetunion praktiziert. Ab 1989 erfolgten erste Reformen, die die berufliche Bildung in das schulische System integrierten. Dabei entstanden unterschiedliche Typen beruflicher Schulen, die zwei-, drei-, vier- und fünfjährige Ausbildungsgänge an unterschiedlichen Schultypen anboten, die 2008 in der Slowakei unter dem Namen Stredné odborné školy (SOŠ) zusammengeführt wurden. Seit Ende der 1980er / Anfang der 1990er Jahre brachten westliche (wiederkehrende) Unternehmen neue Techniken und Materialien mit, was zu veränderten Anforderungen an die berufliche Bildung führte. Seit 2008 erfolgten daher Anpassungen der beruflichen Bildung die in der Wiedereinführung eines dualisierten Systems 2015 (Gesetz 61/2015) mündete. Neben dieser neuen Form ist bisher weiterhin auch eine schulische Berufsbildung möglich, in der praktische Phasen vorgesehen sind. Diese finden jedoch überwiegend in schulischen Lehrwerkstätten oder als Praktika in Unternehmen statt. Ein regelmäßiger Wechsel zwischen schulischem und arbeitsplatzbasiertem Lernen erfolgt nicht.

Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten

Auch wenn diese neu eingeführte Form der Ausbildung in der Slowakei als dual bezeichnet wird, unterscheidet sie sich dennoch von den dualen Systemen, wie sie in Deutschland, Österreich oder der Schweiz vorzufinden sind. Wesentlicher Unterschied ist z. B., dass die lernende Person als „Schüler/-in“ bezeichnet wird und keinen Arbeitnehmerstatus hat. In dieser Form der „dualen“ beruflichen Bildung schließen Schüler/-innen und Unternehmen sowie Unternehmen und Schulen einen Vertrag über die Ausbildung, in dem u. a. die Inhalte des betrieblichen Lernens festgelegt werden. Eine Entlohnung erhält der Schüler/die Schülerin für produktive Leistungen im Unternehmen, nicht jedoch für die Lernzeit.

Laut § 10 des Gesetzes 61/2015 hat die „duale“ Ausbildung in der Slowakei die Aufgabe, Schüler/-innen für einen Beruf, eine Berufsgruppe oder die Ausführung von beruflichen Tätigkeiten auszubilden, die in Abstimmung mit den spezifischen Bedarfen und Anforderungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin stehen.

Dies führt weiter als eine Aus-/Weiterbildung für spezifische Tätigkeiten bzw. spezifische Unternehmen, wie sie v. a. in stark marktorientierten Ausbildungssystemen erfolgt, weist aber auch nicht den ganzheitlichen Ansatz auf, den das Berufsprinzip impliziert wie es in Deutschland, Österreich oder der Schweiz Grundlage der beruflichen Ausbildung ist.

Die Rolle der hier folgend genannten Akteure hat sich durch die Gesetzgebung 2015 geändert bzw. teilweise wurde ihnen erst mit dem neuen Gesetz eine aktive Rolle in der beruflichen Bildung zugeschrieben. Daher kann man zum jetzigen Zeitpunkt nur schwer sagen, wie sich die Kooperation in der Berufsbildung allgemein und bei der Entwicklung von Ausbildungsordnungen im Speziellen langfristig ausgestalten wird. In den bisherigen Verfahren zur Entwicklung von Ausbildungsordnungen hat das Bildungsministerium bzw. das ŠIOV (s. weiter unten) noch immer eine sehr dominante Rolle eingenommen. Die Vertreter/-innen der Arbeitgeber (Kammern, Branchenverbände, ...) äußern jedoch immer deutlicher den Wunsch, selber aktiv zu werden und übernehmen daher auch immer stärker Aufgaben und Verantwortung im Rahmen der beruflichen Bildung. Die Gewerkschaften hingegen sind in Bezug auf ihr Engagement in der beruflichen Bildung bisher noch eher zurückhaltend.

Staatliches Institut für berufliche Bildung

Das Staatliche Institut für berufliche Bildung (*Štátny Inštitút Odboréhoo Vzdelávania* – ŠIOV) ist ein staatliches Institut mit Rechtssubjektivität, welches durch das Bildungsministerium gesteuert wird. ŠIOV agiert als koordinierende, pädagogisch-beratende, bildende, forschungs- und entwicklungs-, informations-, fachlich-methodische und steuernde Instanz für das Gesamtnetz aller berufsbildenden Schulen in der Slowakei. Gemäß der Programmerkklärung der Regierung der Slowakei werden die Aufgaben des ŠIOV jährlich in einem „Plan der Hauptaufgaben der ŠIOV“ definiert, welche auch die Forschungsschwerpunkte für das jeweilige Jahr beinhalten. Anschließend werden die Forschungsziele und die verantwortlichen Personen für die Durchführung der Forschung in einem Kooperationsvertrag zwischen dem Bildungsministerium und dem ŠIOV festgelegt. Der Kooperationsvertrag enthält weiterhin Informationen über die Messgrößen für die Zielerreichung, die Frist zur Erfüllung der Aufgaben und das zur Verfügung stehende Budget.

Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport ist für die Rahmenbedingungen zuständig. Es kümmert sich darüber hinaus um die Förderung (Ansehen, Teilnahme etc.) der beruflichen Bildung und deren strategische Ausrichtung.

Arbeitgeber, Kammern (AHK), Ständeorganisationen und Branchenverbände

Arbeitgeber sind sowohl direkt in die Ausbildung involviert (als ausbildendes Unternehmen) als auch in die strategische Ausgestaltung der beruflichen Bildung. Dies erfolgt entweder auf Landesebene über ihre Vertretungen (Kammern, Ständeorganisationen oder Branchenverbände) bei der Entwicklung der Rahmenlehrpläne und der gesetzlichen Regelungen oder regional über die direkte Zusammenarbeit mit den Schulen bei der Entwicklung der schul-individuellen Lehrpläne sowie der Gestaltung und Durchführung der Abschlussprüfungen.

Zur Koordination der Aktivitäten der Arbeitgeber wurde der *Beirat der Arbeitgeber* gegründet. Dieser koordiniert den Prozess der Einbindung der Ständeorganisationen und Berufsorganisationen im System der „dualen Ausbildung“ (Vgl. Gesetz 61/2015, §32 Abs. 4). Der Beirat der Arbeitgeber ist eine freiwillige, fachliche Vereinigung der Vertreter/-innen aller Ständeorganisationen und Berufsorganisationen..

Sektorenräte/Allianz der Sektorenräte

Sektorenräte sind freiwillige unabhängige Berufsvereinigungen und Sachverständige, die den Bedarf am Arbeitsmarkt in dem jeweiligen Sektor überwachen und diese in das System des lebenslangen Lernens transferieren. Die Mitglieder der Sektorenräte sind Vertreter/-innen der Organe der Staatsverwaltung, der Organe der territorialen Selbstverwaltung, Vertreter/-innen der Arbeitgeber, Vertreter/-innen der Arbeitnehmer, Bildungs- und anderen Institutionen.

Die *Allianz der Sektorenräte* koordiniert die Tätigkeiten der Sektorenräte mit der Befugnis, Lizenzen für die Tätigkeiten der Sektorenräte zu vergeben, welche durch den Steuerungsausschuss des Nationalen Systems für die Berufe (*Národný Systav Povolaní*, NSP, s. weiter unten für eine Erläuterung) verabschiedet worden sind. Neben dem Präsidenten/der Präsidentin (ein Experte/eine Expertin, der durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie ernannt wird) und dem Sekretär/der Sekretärin (Vertreter/-in des Durchführungsteams) sind weitere Ministerien und Akteure Mitglieder der Allianz¹⁸. Die

¹⁸ Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie, Ministerium für Schule, Wissenschaft, Forschung und Sport, Gesundheitsministerium, Ministerium für Wirtschaft, Ministerium für Verkehr, Bau und Regionalentwicklung, Ministerium für Landwirtschaft und Landentwicklung, Ministerium für Kultur, Ministerium für Umwelt, Ministerium für Finanzen, Innenministerium, Statistisches Amt der Slowakischen Republik, Gemeinschaft der Arbeitgeberverbände und Organisationen, nationale Union

Aufgaben der Allianz beziehen sich überwiegend auf strategische und organisatorische Unterstützung der Sektorenräte

Schulen

Die berufsbildenden Schulen führen nicht nur den theoretischen Unterricht durch, sondern auch Teile des praktischen Lernens. Des Weiteren haben sie die Freiheit, die Rahmenlehrpläne an ihre Gegebenheiten anzupassen und die Verteilung des Lernstoffes auf schulische und arbeitsbasierte Lernphasen vorzunehmen.

Selbstverwaltungskreise (Vgl. Gesetz 184/2009, §4)

Die Selbstverwaltungskreise übernehmen koordinierende und informierende Aufgaben für die jeweilige Region und bestimmen die angebotenen Ausbildungsgänge sowie die Anzahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze in den beruflichen Schulen.

Gewerkschaften

Gewerkschaftsverbände¹⁹, Fachorganisationen und Arbeitnehmerräte vertreten die Interessen der Arbeitnehmer im Bereich der beruflichen Bildung und Vorbereitung (Vgl. Gesetz 184/2009, §6):

- sie äußern sich zu der finanziellen Sicherung sowie der materiellen Sicherung der Schüler/-innen,
- sie beteiligen sich an der Entwicklung von Bedarfsplänen des Arbeitsmarktes und
- sie äußern sich zum System der Lehr- und Studienfächer und zu den Inhalten der beruflichen Bildung und Vorbereitung.

Zusätzlich zu den hier genannten Akteuren gibt es noch folgende Gremien, die im Bereich der beruflichen Bildung aktiv sind:

- Rat der Regierung für die berufliche Aus- und Weiterbildung (*Rada vlády SR pre odborné vzdelávanie a prípravu*): Er setzt sich aus Vertretern/Vertreterinnen der Ministerien, der zentralen Staatsverwaltung, der Selbstverwaltungskreise, der Stände- und Berufsorganisationen sowie des Gewerkschaftsbundes zusammen. Er ist das Beratungsorgan der Regierung für Berufliche Bildung und Vorbereitung.
- Regionalrat für die berufliche Aus- und Weiterbildung (*Regionálna rada pre odborné vzdelávanie a prípravu*): Er setzt sich aus Vertretern/Vertreterinnen der Bezirksämter, der Arbeitsämter, der regionalen Ämter für Arbeit, Familie und Soziales, der

der Arbeitgeber, Konföderation der Berufsverbände, Selbstverwaltungskreise, Vereinigungen der Städte und Gemeinden der Slowakischen Republik, Staatliches Institut für Berufsbildung

¹⁹ §3 Abs. 3 des Gesetzes Z. c. 103/2007 z.Z.

Selbstverwaltungsorgane, der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, der Stände- und Berufsorganisationen sowie der regionalen Schulräte zusammen. Er ist das Beratungsorgan des Präsidenten der Selbstverwaltungsregion.

- Sektorenrat für die berufliche Aus- und Weiterbildung (*Sektor rady pre odborné vzdelávanie a prípravu*). Dieser findet allerdings im neuen Gesetz zur dualen Bildung in der Slowakei keine Erwähnung mehr

Auch sind neben dem Bildungsministerium noch weitere Ministerien in die berufliche Bildung involviert, i.d.R. für spezielle Ausbildungsgänge (Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie; Wirtschaftsministerium; Ministerium für Verkehr, Post und Telekommunikation; Ministerium für Landwirtschaft und regionale Entwicklung; Ministerium für Kultur; Ministerium für Umwelt).

Berufliche Bildung hat in der Slowakei grundsätzlich ein recht gutes Ansehen. Immerhin 69 Prozent der Schülerinnen und Schüler entscheiden sich für diesen Weg. Allerdings hat die duale Form dieser Ausbildung bisher noch nicht von diesem Ansehen profitieren können. Nur etwas über neun Prozent aller Schülerinnen und Schüler in der beruflichen Bildung wählen diesen Weg. Da es sich hier jedoch um neues Angebot handelt, bleibt abzuwarten, ob sich diese Zahlen in Zukunft ändern werden. Angesichts der recht hohen Jugendarbeitslosigkeit in der Slowakei (22 Prozent) ist zu hoffen, dass die neue Form der beruflichen Bildung hier einen positiven Effekt haben wird.

Tabelle 7: Strukturdaten – Slowakei

Bevölkerung im Jahr 2016	5.426,3 Mio.
Erwerbstätige 15-64-Jährige (2016)	2.471,7
Beschäftigungsgrad (2016)	71,9 %
Jugendarbeitslosigkeit (Weniger als 25 Jahre) 2016	22,2 %
Anzahl Schüler/-innen Sekundarbereich II 2015	200.361
Anteil der Schüler/-innen in der Sek 2 an einer beruflichen Bildung 2015	69 %
Anteil der Schüler/-innen der beruflichen Bildung in einer dualen Ausbildung 2015	9,1 %
NEET (15-24) 2016	12,3 %
Unternehmen gesamt (2013)	392.268
In der beruflichen Bildung engagierte Unternehmen 2014 (Anteil an Gesamtzahl der Unternehmen 2013)	22,3 %

Quellen: Eurostat (siehe Strukturdaten Deutschland). Die Daten zu den Unternehmen basieren zudem auf Angaben der Europäischen Kommission (vgl. Europäische Kommission 2014) sowie der Studie Berufliche Bildung und Vorbereitung für den Arbeitsmarkt (vgl. Slowakisch-Schweizerisches Kooperationsprojekt 2014).

Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards – Verfahren

Durch die Neuregelung des Gesetzes zur beruflichen Bildung 2015 wurde eine Form der beruflichen Bildung ins Leben gerufen, die einen betrieblichen Anteil von 60 Prozent vorsieht. Die Inhalte der beruflichen Bildung werden in sog. Berufsprofilen und Berufsstandards festgelegt. Diese setzen sich aus unterschiedlichen Dokumenten zusammen:

- Rahmenlehrplan
- Lehrplan
- Lehrkonzept
- Absolventenprofil
- Musterlehrpläne

Im Gegensatz zu z. B. Deutschland sind die betrieblichen Teile der Ausbildung nicht geregelt, sondern werden individuell zwischen der Schule und dem Unternehmen festgelegt.

Zur Neuregelung dualer Ausbildung wurden Berufsstandards und Berufsprofile im Rahmen eines ESF²⁰ Projektes entwickelt, welches zum Ziel hatte, ein Nationales System für die Berufe (*Národný Systav Povolani*, NSP) zu entwickeln. In dieses werden zugelassene Ausbildungsprofile aufgenommen. Da es sich hierbei um ein kurzfristiges Projekt handelte, in dem in möglichst kurzer Zeit die Standards und Profile an die Anforderungen der neuen dualisierten Ausbildung angepasst werden sollten, handelt es sich (noch) nicht um etablierte Formen der Kooperation, sondern eher um „erste Gehversuche“. Die Projektleitung lag bei dem slowakischen Bildungsministerium. Insgesamt wurden 391 Berufsstandards in Kooperation mit Sozialpartnern ausgearbeitet und anerkannt (Stand: Dezember 2014). 1.400 Berufe (von insgesamt 1.800) sollen bis zum September 2015 definiert werden. Die nationalen Berufsstandards wurden durch die einzelnen Sektorenräte ausgearbeitet und von der Allianz der Sektorenräte angenommen.

Der Entwicklungsprozess von neuen Berufsprofilen und -standards in der beruflichen Ausbildung wird von den staatlichen Behörden sehr streng reguliert.

Die Zuständigkeiten und Prozesse sind in folgender Grafik zusammengefasst:

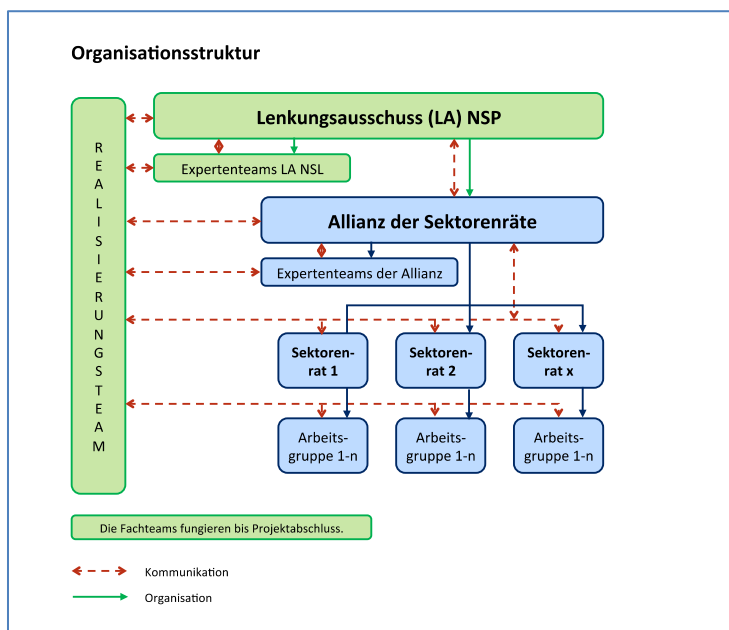


Abbildung 3: Darstellung der Entwicklung der Berufsstandards und Berufsprofile

Quelle: Národná sústava povolani (o. J.)

Die Entwicklung eines neuen Programms wird meistens vom Arbeitgeber initiiert, wenn dieser einen Bedarf an Fachkräften für seine Geschäftstätigkeit identifiziert, der im Rahmen des Berufsbildungssystems bislang nicht angeboten wird. Andererseits kann die Initiative auch von den berufsbildenden Schulen kommen, die solche Initiativen als Alleinstellungsmerkmal für sich definieren. Zusätzlich erhoffen sie sich mehr Reputation,

²⁰ European Social Fund

insbesondere zur Zeit der sinkenden Anzahl an Berufsschülern/-schülerinnen, die sich für eine berufliche Bildung entscheiden.

Die Initiatoren der neuen Berufsbildungsprogramme/Qualifikationen stellen einen Antrag beim Bildungsministerium für die Bewilligung einer experimentellen Studie. Bei Bewilligung der Studie erfolgen die Entwicklung und Erprobung eines nationalen Ausbildungsplans und entsprechender schulischer Lehrpläne für diese Qualifikation. Dieser Antrag muss nach der Abstimmung mit dem jeweiligen Selbstverwaltungskreis auch dessen Unterstützung beinhalten. Weiterhin müssen die Ziele der beabsichtigten Studie mit weiteren Akteuren wie mit dem Schulrat, mit lokalen und regionalen Arbeitgebern sowie mit den zuständigen Stände- und Berufsorganisationen diskutiert werden. Es müssen neue Berufsbildungsprogramme/Qualifikationen ausgearbeitet werden (inbegriffen u. a. das Profil und die detaillierte Beschreibung des Curriculums) sowie Unterlagen für die Implementierung des Projektvorhabens detailliert vorbereitet werden (Zeitlicher Ablauf, personelle und finanzielle Kapazitäten, etc.). Die Evaluation und das Monitoring der Studien sowie deren Prozesse müssen durch Dritte (meist durch das ŠIOV) gewährleistet werden. Nach dem Einreichen des Antrags werden dieser und seine Ziele in der Arbeitsgruppe des nationalen Rates für berufliche Bildung diskutiert. Im Fall der positiven Beurteilung wird der Antrag durch das Bildungsministerium bewilligt. Das Programm wird offiziell registriert, kann aber nur von den Schulen angewandt werden, die auch im Experiment beteiligt waren (ein bis drei Schulen sind möglich).

Durch das ŠIOV werden die Projektfortschritte jährlich evaluiert und die evtl. Änderungen oder Anpassungen an das Bildungsministerium weitergegeben. Anschließend wird eine eindeutige Aussage darüber gegeben, ob das erarbeitete Bildungsprogramm empfohlen oder nicht empfohlen wird. In dem Fall, dass die Ergebnisse positiv bewertet werden, nimmt das Bildungsministerium das evaluierte Bildungsprogramm mit in die Datenbank der Bildungsprogramme auf. Danach kann jeder, der Interesse an der Nutzung der Ergebnisse hat, durch eine offizielle Anfrage beim Bildungsministerium selbst das neue Bildungsprogramm in seinen Schulen anbieten. Die Schulen, die nicht im Experiment involviert waren müssen jedoch ihr eigenes schulisches Bildungsprogramm entwickeln, da nur der Rahmen des originalen schulischen Bildungsprogramms öffentlich ist.

Portugal

Der Bericht basiert im Wesentlichen auf den Informationen aus dem unveröffentlichten Bericht: Studie über die Gesetzgebung in Bezug auf die allgemeine und berufliche Bildung in Portugal. Die Rolle und Wahrnehmung der verschiedenen Beteiligten bei der Entwicklung von Bezugsrahmen für die berufliche Bildung (COSTA ARTUR 2016).

Weitere Informationen zu diesem Abschnitt beziehen sich zudem auf BRANDL/ALLING (2013), das Bundesministerium Für Wirtschaft und Energie (2016), FLAKE (2015), SOUSA/FINO (o. J.) sowie auf Daten von Eurostat (Strukturdaten).

Historischer Rückblick

Die berufliche Bildung in Portugal hat in den letzten vier bis fünf Jahrzehnten tiefgreifende Änderungen erfahren. Eine erste Zäsur bildete das Jahr 1974, in dem die Militärdiktatur ihr Ende fand. Infolge der sog. Nelkenrevolution wurde die berufliche Bildung fast vollständig abgeschafft, da sie sich überwiegend an Jugendliche aus benachteiligten Familien gerichtet hatte und somit als Synonym für soziale Ungleichheit betrachtet wurde. Die bestehenden Berufsschulen wurden entweder geschlossen oder in allgemeinbildende Schulen umgewandelt. Damit sollte allen Gruppen der Gesellschaft der Zugang zu höherer Bildung erleichtert werden. Die Maßnahmen waren jedoch erfolglos: Das Bildungs- und Qualifizierungsniveau der Bevölkerung blieb gering, qualifizierte Fachkräfte wurden dringend benötigt. Dies führte in den 1980er Jahren zu einem Umdenken und die berufliche Bildung wurde in mehreren Schritten wiedereingeführt. Dieser zweiten Zäsur folgte im Jahr 2007 eine weitere grundlegende Änderung mit der Einführung des Nationalen Qualifikationssystems (*Sistema Nacional de Qualificações* – SQN). Mit dieser Reform, die bis heute Bestand hat, wurde ein einheitlicher institutioneller Rahmen für die verschiedenen, bislang nicht integrierten, Bildungswege geschaffen. Darüber hinaus wurde durch die Reform die Rolle der Sozialpartner in der beruflichen Bildung gestärkt, vor allem mit Blick auf die Erarbeitung neuer Ausbildungsstandards (Qualifikationsprofile).

Überblick über das Berufsausbildungssystem: Ziele – Akteure – Strukturdaten

Nach den Erwartungen der Verantwortlichen in Portugal sollen berufsorientierte Bildungsgänge - trotz der Unterschiede vor allem hinsichtlich der praktischen Ausbildung - die Jugendlichen besser an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Für die Berufsbildung sind zwei Ministerien verantwortlich: Das Ministerium für Bildung und das Ministerium für Solidarität, Arbeit und Sozialversicherung (kurz Arbeitsministerium).

Weitere zentrale Akteure sind die nationale Agentur für Qualifikationen und berufliche Bildung (ANQEP) und das nationale Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP). Die 2007 gegründete ANQEP liegt im Zuständigkeitsbereich beider Ministerien. Die Agentur verwaltet u. a. den Nationalen Qualifikationskatalog (CNQ). Dieser umfasst die beruflichen Qualifikationen, die nicht durch einen Hochschulabschluss erworben werden. Alle Qualifikationen führen zu einem doppelt qualifizierenden Abschluss, mit dem die Jugendlichen eine Hochschulzugangsberechtigung und einen Berufsabschluss erhalten. Die doppelte Zertifizierung ist für die Akzeptanz der Berufsausbildung in Portugal von besonderer Bedeutung, da der gleichberechtigte Zugang zu Bildung ein zentrales Ergebnis der Revolution von 1974 war. Der Katalog enthält bisher 287 Qualifikationen, die modular aufgebaut sind. Dadurch, dass die einzelnen Module zertifiziert werden können, ist das portugiesische Bildungssystem in mehrerer Hinsicht flexibel: Den Schülern/Schülerinnen wird so der Wechsel zwischen verschiedenen Bildungsgängen erleichtert und Erwachsene können Teilqualifikationen erwerben, um ihre Qualifikation auf einen aktuellen Stand zu bringen. Das System ermöglicht zudem die Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von non-formalen und informellen Kompetenzen. Damit können Arbeitnehmer mit langjähriger Berufserfahrung, aber ohne entsprechende Ausbildung, ihr Erfahrungswissen zertifizieren lassen. Die Referenz für die Anerkennung ist der Qualifikationskatalog. In dem Anerkennungsprozess wird auch festgestellt, welche Qualifikationen für einen bestimmten Beruf fehlen, so dass ein entsprechendes individuelles Weiterbildungsprogramm entwickelt werden kann.

Das Institut IEFP wurde 1979 gegründet und gehört in den Geschäftsbereich des Arbeitsministeriums. Es ist zuständig für die Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und spielt in der Berufsausbildung eine zentrale Rolle: So leitet es direkt 29 Berufsbildungszentren und verwaltet zusammen mit den Sozialpartnern in den entsprechenden Branchen 23 weitere Zentren mit einem qualifikatorischen Schwerpunkt. ANQEP und IEFP sind für die zwei wichtigsten berufsorientierten Bildungsgänge verantwortlich, die *Cursos Profissionais* (mit einem Anteil von ca. 31,8 Prozent der Jugendlichen im Sekundarbereich II) und die *Cursos de Aprendizagem* (mit einem Anteil von ca. 9,2 Prozent²¹, vgl. Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (o. J.)). Die *Cursos Profissionais* werden an Sekundarschulen und an Berufsschulen angeboten und liegen im Zuständigkeitsbereich von ANQEP und des Bildungsministeriums. Der Bildungsgang richtet sich an Schüler/-innen, die das 9. Schuljahr abgeschlossen haben und eine mehr praktisch orientierte Ausbildung absolvieren möchten. Die Dauer der Kurse, in dem ein betriebliches Praktikum von ca. zwölf Wochen vorgesehen ist, beträgt drei Jahren.

²¹ Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2014/2015.

Die *Cursos de Aprendizagem* fallen in die Zuständigkeit von IEFP und des Arbeitsministeriums. Die Kurse richten sich an Jugendliche bis zum 25. Lebensjahr, die mindestens die 9. Klasse abgeschlossen haben. Die Ausbildung dauert etwa zweieinhalb Jahre. Der schulische Teil der Ausbildung beträgt knapp 60 Prozent und wird in einem Berufsbildungszentrum durchgeführt, der Anteil des Lernens im Betrieb liegt bei ca. 40 Prozent. Die Jugendlichen bekommen für die Zeit im Betrieb keine Ausbildungsvergütung, können aber einen Ausbildungszuschuss erhalten.

Sozialpartner:

Sowohl das System der Arbeitgeberverbände als auch das Gewerkschaftssystem ist stark fragmentiert. Zu den wichtigsten Arbeitgeberverbänden gehören die Verbände der Industrie (CIP), der Landwirtschaft (CAP), des Handels (CCP) und des Tourismus (CTP).

Charakteristisch für die Arbeitgeberverbände ist ihre dezentrale Struktur. Die Dachverbände können dadurch wenig Einfluss auf die Aktivitäten ihrer Mitgliedsverbände nehmen. Die beiden wichtigsten Gewerkschaftsbünde sind die linksgerichtete CGTP-IN und die UGT, die eher den sozialdemokratischen und liberalkonservativen Parteien nahesteht. Es gibt fünf weitere Gewerkschaftsbünde.

Die Sozialpartner sind in verschiedenen Organen im Bereich der beruflichen Bildung vertreten: Zum einen im Verfassungsorgan „Wirtschaft- und Sozialrat“, in dem die Sozialpartner eine zumeist beratende Funktion einnehmen, zum anderen in den Vorständen und Begleitausschüssen der Organe, die für die Umsetzung und Kontrolle der Maßnahmen im Rahmen des beruflichen Bildungswesens zuständig sind: Im Vorstand von ANQEP und von IEFP sowie in den Beiräten der Berufsbildungszentren. Mehrere Zentren werden von den Sozialpartnern selbst geleitet, zusammen mit IEFP.

Der Einfluss der Sozialpartner in der beruflichen Bildung wurde durch die Einführung von Branchenbeiräten für die berufliche Qualifikation, sog. „sektoralen Räten“ (Conselhos Setoriais para a Qualificação/CSQ), im Jahr 2009 gestärkt. Die Räte unterstützen ANQEP bei der Definition von Qualifikationen. In diesen Beiräten sind außerdem Ministerien, Unternehmen, Bildungsanbieter und Experten/Expertinnen vertreten. Sie haben die Aufgabe, den Aktualisierungsbedarf des Nationalen Katalogs festzustellen und sich an der Überarbeitung von Qualifikationen zu beteiligen. Es gibt 16 „sektorale Räte“ : Agrar- und Lebensmittelwirtschaft; Kunsthandwerk und Schmuckwaren; Handel und Marketing; Bauwesen und Stadtplanung; Kultur, Kulturgut und Produktion von Inhalten; Energie und Umwelt; Chemische Industrien, Keramik, Glas und andere; Informatik, Elektronik und Telekommunikation; Holz, Mobiliar und Kork; Metallverarbeitung; Mode; Dienstleistungen für Unternehmen, Persönliche Dienstleistungen; Gesundheit und Dienstleistungen für die Gemeinschaft; Transport und Logistik; Tourismus und Freizeit.

Tabelle 8: Strukturdaten – Portugal

Bevölkerung im Jahr 2016	10.341,3 Mio.
Erwerbstätige 15-64-Jährige (2016)	4.371,2 Mio.
Beschäftigungsgrad (2016)	73,7 %
Jugendarbeitslosigkeit (Weniger als 25 Jahre) 2016	28,2 %
Anzahl Schüler/-innen Sekundarbereich II 2015	393.618
Anteil der Schüler/-innen in der Sek 2 an einer beruflichen Bildung 2015	44,9 %
Anteil der Schüler/-innen der beruflichen Bildung in einer dualen Ausbildung 2015	Keine Angabe, da für Portugal nicht zutreffend
NEET (15-24) 2016	10,6 %
Unternehmen gesamt (2010)	1.145.390
In der beruflichen Bildung engagierte Unternehmen (Anteil an Gesamtzahl der Unternehmen 2010)	11,9 %

Quellen: Eurostat (siehe Strukturdaten Deutschland). Die Daten zu den Unternehmen basieren zudem auf Angaben von Statistics Portugal (vgl. INE 2010a, INE 2010b).

Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards – Verfahren

Die Erarbeitung von Ausbildungsstandards erfolgt unter der Leitung von ANQEP, die zuständige Abteilung besteht aus zehn Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. Dabei werden zwei unterschiedliche Verfahren angewendet.

Das erste und weitaus bedeutendste Verfahren ist das „CSQ-Modell“. Dieses sieht vor, dass ein Mitglied eines „sektoralen Rates“ die Initiative für die Aufnahme einer beruflichen Qualifikation ergreift und ANQEP diesen Vorschlag unterbreitet. Die Agentur erstellt eine Analyse des eingereichten Konzepts, bei dem der sektorale Rat einbezogen wird, und organisiert ein Treffen des entsprechenden Beirats. Dort wird der Vorschlag nochmal vorgestellt. Findet er die Zustimmung des Gremiums, werden die Einzelheiten von der Branche, die den Vorschlag eingebracht hat, im Zusammenwirken mit ANQEP erarbeitet. Der neue Vorschlag wird dann erneut dem Beirat vorgelegt. Handelt es sich um eine strukturelle, grundlegende Änderung oder um eine neue Qualifikation, wird in einer weiteren Beiratssitzung darüber diskutiert und entschieden. Handelt es sich lediglich um eine kleine

Änderung einer Ausbildungseinheit (UFCD), werden die Mitglieder des Beirats per-E-Mail darüber informiert. Die Änderungen werden anschließend durch ANQEP im Internet veröffentlicht.

Das zweite Modell ist das sog. „Offene Konsultationsmodell“. Im Unterschied zum CSQ-Modell kann hier jedes Unternehmen und jede Organisation (wie z. B. Berufsbildungszentren) die Initiative ergreifen und Vorschläge zur Aktualisierung des Katalogs (Neue Qualifikationen, Überarbeitung von Qualifikationen) einbringen. Mit dem „offenen Konsultationsmodell“ soll eine dauerhafte, breitegefächerte Konsultation für alle an der beruflichen Bildung Beteiligten ermöglicht werden. Die Vorschläge werden über die Webseite der Agentur ANQEP unterbreitet und durch die Agentur in das entsprechende Profil integriert. Die sektoralen Räte werden nicht einbezogen. Allerdings wird nach Angaben von ANQEP das offene Konsultationsmodell bisher kaum genutzt.

5 Zielerreichung

Nr.	MS	Termin	✓ Erreicht → in Arbeit ✗ nicht erreicht	Kommentare, Gründe f. Verschiebungen, etc.
1	Projektauftritt	I/15	✓	-
2	Desk research/ Hintergrundberichte	II/15	✓	Verzögerung der Vergabe der Länderstudien an Auftragnehmer (III/15)
3	Konzeption der Interviews	II/15	✓	Verschiebung durch Verzögerung in der Vergabe
4	Erstes Treffen des Projektbeirats	II/15	✓	Erweiterter Beirat, Workshop mit Auftragnehmern verschoben auf III/15 durch Vorbereitung der Informationen der verspäteten Länderstudien
5	Ausschreibung und Auftragsvergabe Interviews	III/15	✓	
6	Auswertung Interviews	II/16	✓	
7	Zwischenbericht	IV/16	✓	Verschieben II/17
8	Verfassen eines Artikels oder Beitrag auf einer Konferenz (jeweils referiert)	IV/16	✓	Teilnahme an der BBFK 2016 in Speyer sowie dem SFIVET Congress 2017 in Bern / Zollikofen
9	Konzeption Fallstudien	II/16	✓	Verschieben auf I/17
10	Workshop im BIBB/ Focus group	III/16	✓	IV/16, die Focus Groups fanden vor Ort (SK, PT) statt

11	Ausschreibung und Auftragsvergabe Fallstudien	IV/16	✓	
12	Auswertung der Fallstudien und Feedbackschleife	III/17	→ in Arbeit	
13	Verfassen eines Artikels oder Beitrag auf einer Konferenz	IV/17	→ in Arbeit	Beitrag auf der JVET Conference 2017; Artikel in der JVET im Anschluss geplant Beitrag zur INAP 2017 eingereicht Die Ergebnisse der Auswertung werden zusammen mit den Ergebnissen aus den Fallstudien in Form eines WDP voraussichtlich 2018 veröffentlicht
14	Zweites Treffen des Projektbeirats	III/17		
15	Endbericht	IV/17		

6 Ausblick und Transfer

Nach Durchführung der Fallstudien erfolgt zunächst eine umfassende Darstellung der beiden Länder in Bezug auf die Entwicklung von Ausbildungsstandards. Anschließend werden die vier dualen Länder mit Fokus auf den Kooperationsformen verglichen sowie ein Vergleich zwischen den untersuchten dualen und nicht-dualen Ländern vorgenommen. Nach diesem Vergleich wird geprüft, ob die zu Beginn des Projektes geplanten Schlussfolgerungen für zukünftige Beratungsprozesse formuliert werden können.

Veröffentlichungen/Konferenzbeiträge

Marthe GEIBEN: „Governance der Berufsbildung am Beispiel der Entwicklung von Ausbildungsstandards. Eine vergleichende Analyse des Prozesses in Deutschland, Österreich und der Schweiz“
Beitrag auf der 5. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK), Steyer; 07/08. Juli 2016

Philipp ULMER: „Challenges for comparative research in vocational education and training based on the example of an international research project investigating the development of education and training standards“
Beitrag auf dem 5th Congress on Research in Vocational Education and Training, Zöllighofen; 14.-16. März 2017

Kristina HENSEN-REIFGENS, Marthe GEIBEN: „Governance of vocational education and training through the example of training standards development – A European comparison of stakeholders, processes and design“
Beitrag auf der 12th JVET Conference, Oxford; 07.-09. Juli 2017

Kristina HENSEN-REIFGENS, Marthe GEIBEN, Philipp ULMER: „Governance of VET through the example of training standards development – A European comparison of stakeholders, processes and design“
Antrag zur Teilnahme an der 7th Conference of the International Network for Innovative Apprenticeships (INAP); 2/3. Oktober 2017, Washington DC

Literaturverzeichnis

ALTRICHTER, Herbert; KEPLER, Johannes: Governance - Steuerung und Handlungskoordination bei der Transformation von Bildungssystemen. In: KÜNZLI, Rudolf; MAAG MERKI, Katharina (Hrsg.): Zukunft Bildung Schweiz. Akten der Fachtagung vom 21. April 2010. Wiesbaden 2010, S. 51-94

APPRENTICESHIP TOOLBOX: Denmark - Fact Sheet Stakeholder Involvement 2016. Abgerufen 25.04.2017, unter http://www.apprenticeship-toolbox.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=136:all-materials&catid=2&Itemid=278#

BENZ, Arthur: Governance – Modebegriff oder nützliches sozialwissenschaftliches Konzept? In: BENZ, Arthur et al. (Hrsg.): Governance. Eine Einführung. Dreifachkurseinheit der FernUniversität Hagen. Hagen 2003, S. 13-31

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013

BIBB: Blickpunkt Berufsbildung - Deutschland 2015. Bonn 2015

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2016

BIBB: Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 8. aktualisierte Aufl. Bonn 2017a. - URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8217> (Stand: 22.06.2017)

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2017b

BONOLI, Lorenzo; NOTTER, Patricia: Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards – Akteure, Verfahren und Gestaltung im europäischen Vergleich - Report 1: The Case of Switzerland. Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung – EHB IFFP IUFPF (unveröffentlicht). Zollikofen 2016

BQ PORTAL: Berufsbildungssystem Dänemark. 2017. Abgerufen 18.05.2017, unter <https://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/3684>

BRANDL, Bernd; ALLING, Bernadette: Transformationen der Arbeitsbeziehungen in Irland und Portugal. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft. Wien 2013. - URL: http://media.arbeiterkammer.at/wien/MWUG_Ausgabe_119.pdf (Stand: 09.03.2017)

BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE: Handbuch Verordnungen. Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung. Bern 2007

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Berufsbildung international - Duales Ausbildungssystem weltweit gefragt. 2017. Abgerufen 22.06.2017, unter <https://www.bmbf.de/de/duales-ausbildungssystem-weltweit-gefragt-328.html>

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE: Zielmarktanalyse Portugal 2016. Durchgeführt von der AHK Lissabon. Berlin 2016

BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND WIRTSCHAFT: Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft. 13. überarbeitete Auflage. Wien 2014. - URL:

http://www.bmwfw.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/HP_Kern_Die%20Lehre_2014_311.pdf (Stand: 10.09.2015)

BUSKE, Ramona; GROLLMANN, Philipp; CORT, Pia: Internationales Handbuch der Berufsbildung - Dänemark. Bielefeld 2009

CEDEFOP: Vocational education and training in Denmark - Short description. Luxembourg 2012

CEDEFOP: Europa will die Lehrlingsausbildung stärker fördern. Kurzbericht. Luxemburg 2014

CEDEFOP: Spotlight on VET - Anniversary edition. Vocational education and training systems in Europe. In: Cedefop information series Luxembourg 2015. - URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4135> (Stand: 08.06.2017)

COSTA ARTUR, Alexandra: Studie über die Gesetzgebung in Bezug auf die allgemeine und berufliche Bildung in Portugal. Die Rolle und Wahrnehmung der verschiedenen Beteiligten bei der Entwicklung von Bezugsrahmen für die berufliche Bildung (unveröffentlicht). Lissabon 2016

CSÉPE-BANNERT, Eszter: Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards - Akteure, Verfahren und Gestaltung im Vergleich. Länderstudie Slowakei (unveröffentlicht). 2016

DIETRICH, Rolf: „Die Berufsbildung darf nicht verakademisiert werden“, Interview durchgeführt von Peter Knutti. In: Panorama (2011) 1, S. 14-15

DIREÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICAS DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA: Estatísticas. (o. J.). Abgerufen 27.06.2017, unter <http://www.dgeec.mec.pt/np4/home>

EBNER, Christian: Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich, [Success in the labour market, an international comparison of dual vocational education and training]. Frankfurt/New York 2012

EUROPÄISCHE KOMMISSION: SBA Fact Sheet – Slovakia. Geschätzte Daten für 2013 bei DIW Econ, basierend auf den Daten 2008-2011 der Structural Statistic Database, Eurostat. 2014

EUROPEAN COMMISSION: Employment, Social Affairs and Inclusion. European Alliance for Apprenticeships (o. J.). Abgerufen 27.06.2017, unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en&moreDocuments=yes>

EUROSTAT: Arbeitslosendaten nach Geschlecht und Alter - Jahresdurchschnitte. 2017a. Abgerufen 13.04.2017, unter http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=de

EUROSTAT: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus (1 000) 2017b. Abgerufen 13.04.2017, unter http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_pganws&lang=de

EUROSTAT: Demographische Veränderung - absoluter und relativer Bevölkerungsstand auf nationaler Ebene 2017c. Abgerufen 18.05.2017, unter http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_gind&lang=de

EUROSTAT: Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (%) 2017d. Abgerufen 13.04.2017, unter http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=de

EUROSTAT: Schüler des Sekundarbereichs II nach Ausrichtung des Bildungsprogramms, Geschlecht, Institutionstyp und Intensität der Bildung 2017e. Abgerufen 18.05.2017, unter http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_enrs04&lang=de

EUROSTAT: Verteilung von Schülern und Studierenden in allgemeinen und berufsbildenden Bildungsprogrammen nach Bildungsbereich und NUTS2 Regionen 2017f. Abgerufen 13.04.2017, unter http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_enra13&lang=de

EUROSTAT: Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates). 2017g. Abgerufen 18.05.2017, unter http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en

FLAKE, Regina: Berufsausbildung für Europas Jugend. Länderbericht Portugal. Köln 2015

GEORG, Walter: Berufsbildungsforschung in der Entwicklungszusammenarbeit, [Vocational Education and Research in Development Cooperation]. In: RAUNER, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, [Handbook of Vocational Education and Training Research]. Bielefeld 2005, S. 95 - 101

GREINERT, Wolf-Dietrich: Erwerbsqualifizierung jenseits des Industrialismus. Zur Geschichte und Reform des deutschen Systems der Berufsbildung. 2. grundständig überarb. Aufl. Frankfurt/M 2012

GUTKNECHT-GMEINER, Maria (IMPULSE); TRITSCHER-ARCHAN, Sabine (ibw): Duale Berufsausbildung in Österreich - Länderbericht zur gesetzlichen Regelung der Berufsausbildung sowie zur Rolle und zum Selbstbild der Stakeholder in der Entwicklung nationaler Ausbildungs- und Prüfungsstandards (unveröffentlicht). Wien 2016

HÉRITIER, Adrienne: Introduction. In: HÉRITIER, Adrienne (Hrsg.): Common Goods. Reinventing European and International Governance. New York/Oxford 2002, S. 1-12

HERKNER, Volkmar: Rezension zu: Fischer, M./Spöttl, G. (Hrsg.): Forschungsperspektiven in Facharbeit und Berufsbildung. In: lernen & lehren, 24. Jg. (2009) 96, S. 185

INE: Enterprises (No.) by Geographic localization (NUTS - 2013) and Economic activity (Subclass - CAE Rev. 3); Annual 2010a. Abgerufen 04.07.2017, unter <https://www.ine.pt>

INE: Proporção de empresas com 10 e mais pessoas ao serviço com formação profissional contínua (%) por Atividade económica (CAE Rev. 3) e Escalão de pessoal ao serviço; Quinquenal - MTSS / Gabinete de Estratégia e Planeamento. 2010b. Abgerufen 04.07.2017, unter <http://www.ine.pt>

KRUIP, Gerhard: Educational Governance und kooperative Bildungsverantwortung. In: HEIMBACH-STEINS, Marianne; KRUIP, Gerhard (Hrsg.): Kooperative Bildungsverantwortung. Bielefeld 2011, S. 11 - 33

LAMSCHECK-NIELSEN, Regina (Moeve aps): Country Study Denmark (unveröffentlicht). 2016

LEHRLINGSSTATISTIK DER WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS: Lehrbetriebe und Lehrlinge. 2014. Abgerufen 23.05.2017, unter <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html>

MAYNTZ, Renate: Governance Theorie als fortentwickelte Steuerungstheorie? In: SCHUPPERT, Gunnar Folke (Hrsg.): Governance Forschung. Vergewisserung über Stand und Entwicklungslinien. Baden Baden 2005, S. 11-20

METZLER, Christoph; RAULAND, Corinna; WERNER, Dirk: Berufsausbildung für Europas Jugend - Länderbericht Deutschland. Köln 2015

MÜLLER, B.; SCHWERI, J.: Die Betriebe in der dualen Berufsbildung: Entwicklungen 1985 bis 2008. Neuchâtel 2012

NÁRODNÁ SÚSTAVA POVOLANÍ: Informácie o NSP - Národná sústava povolání – váš partner na trhu práce. (o. J.). Abgerufen 27.06.2017, unter http://www.sustavapovolani.sk/o_portali#

NIELSEN, Søren P.: Vocational education and training in Denmark. Copenhagen 1998

OECD: Systemic Innovation in the Swiss VET System. Country case study report. Paris 2009

OECD: OECD Data - Youth unemployment rate. 2016. Abgerufen 04.07.2017, unter <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>

POULSEN, Søren Bo; EBERHARDT, Christiane: Approaching Apprenticeship Systems from a European Perspective. In: Discussion papers (2016) 171. - URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/7987> (Stand: 30.05.2017)

RASMUSSEN, Werner: De tekniske skolers historie. In: Årbog for Skolehistorie (1969) 3, S. 7-41

SALSS – SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNGSGRUPPE GMBH: Durchführung und Aufbereitung von Interviews mit Akteuren in der Gestaltung von Ausbildungsordnungen in Deutschland (unveröffentlicht). Berlin 2016

SCHMIDT, Hermann: Berufsbildung und Berufsbildungspolitik 2010. In: CRAMER, Günter; DIETL, Stefan F.; SCHMIDT, Hermann; WITTWER, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, Loseblatt-Sammlung, 119. Erg. - Lfg. Köln 2010

SCHMIDT, Hermann: Prinzipien des Dualen Systems. In: DIETL, Stefan; SCHMIDT, Hermann; WEIß, Reinhold; WITTWER, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, Loseblatt-Sammlung, 164. Erg. - Lfg. Köln 2014

SCHWARZ, Michael; JANSSEN, Betina; CACERES-REEVS, Diana; MEDRIKAT, Ilona: Modernisierung beruflicher Bildung – der internationale Ansatz des BIBB. Bonn 2016

SFIVET: VET Congress. 2017. Abgerufen 22.06.2017, unter <http://www.sfivet.swiss/vet-congress-2017>

SLOWAKISCH-SCHWEIZERISCHES KOOPERATIONSPROJEKT: Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce (Berufliche Bildung und Vorbereitung für den Arbeitsmarkt). 2014. Abgerufen 04.07.2017, unter http://velerocms.com/domains/podpormeremesla/data/tk_ovp_ocakavania-zamestnavatelov-od-strednych-odbornych-skol_13-4-2015.pdf

SØRENSEN, John H.: The role of the social partners in youth and adult vocational education and training in Denmark. Berlin 1988

SOUSA, Maria Jesus; FINO, Carlos Nogueira: Portugal: Das portugiesische Bildungssystem. (o. J.). - URL: <http://www3.uma.pt/carlosfino/publicacoes/Portugal.pdf> (Stand: 24.3.2017)

STAATSSSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION: Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung. Bern 2012

STATISTICS DENMARK: Business Sector in General. General enterprise statistics by industry, unit and enterprise size. 2013. Abgerufen 06.04.2017, unter <http://www.statbank.dk/10100>

STATISTIK AUSTRIA: Unternehmensdemografie - Ergebnisse im Überblick: Statistik zur Unternehmensdemografie 2007 bis 2015 nach Wirtschaftsbereichen. 2017. Abgerufen 04.07.2017, unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/unternehmen_arbeitsstaetten/unternehmensdemografie_ab_2015/index.html

STREEK, Wolfgang; HILBERT, Josef; VAN KEVELAER, Karl-Heinz; MAIER, Friederike; WEBER, Hajo: Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung: Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Edition Sigma. Berlin 1987

UVM: Special data pullout. 2013

VOLZ, Chantal; FUHRER, Marc: Kompetenzorientierte Berufsbildung Entwicklungstagung BIBB – EHB. Analysen zu Beginn einer Berufsreform. Präsentation vom 7. Mai 2009 beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn 2009

WILLIAMSON, Oliver E.: Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations. In: Journal of Law and Economics (1979) 22(2), S. 233-261

WITTIG, Wolfgang; CLEMATIDE, Bruno: »Dänemark«. In: BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.): Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Gütersloh 2009, S. 113–153

ZBINDEN-BÜHLER, André: Grundlagen, Rahmenbedingungen, Planung. In: ZBINDEN-BÜHLER, André (Hrsg.): Berufe reformieren und weiterentwickeln. Ein handlungskompetenzorientierter Ansatz. Bern 2010, S. 9-36

Anhang

“Development of national vocational qualification and training standards – A European comparison of stakeholders, processes and design”

Country Studies



Federal Institute for
Vocational Education
and Training

BiBB ▶

- ▶ Researching
- ▶ Advising
- ▶ Shaping the future



CorEdu
Bildung durch und durch

Gesetzliche Regelungen

1) Gibt es gesonderte gesetzliche Regelungen für die berufliche Bildung (z.B. BBiG)?

2a) Wenn nein: welche Gesetze beschäftigen sich mit der beruflichen Bildung? Was ist darin geregelt? (s. 2b)

2b) Wenn ja: was ist in diesen gesetzlichen Regelungen festgehalten?

- Rolle der Sozialpartner und anderer Akteure?
- Mindest-Dauer?
- Ausgestaltung der Ausbildungsordnungen
- ?
- ?

Ausbildungsordnungen

1) Was umfassen die Ausbildungsordnungen?

- Betrieblichen Teil?
- Schulischen Teil?

2) Was ist in den AO geregelt?

- Dauer
- Name
- Ausbildungsinhalte

3) Wie verbindlich sind diese Regelungen?

- Gesetzliche Gültigkeit?
- Empfehlungen?

**„Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards –Akteure,
Verfahren und Gestaltung im europäischen Vergleich“**

Interview Guideline



Federal Institute for
Vocational Education
and Training

BiBB

- Researching
- Advising
- Shaping the future



CorEdu
Bildung durch und durch

General Information for the interviewer

Requirements for conducting interviews:

- Number of interviews foreseen: 3-4.
- Sampling: representatives of employers, employees, state / government, boards or councils involved in development / reform of standards, experts in the field of national VET, etc. The main aspect for choosing the person is that he/she has a kind of “meta-perspective” on the VET system.
- Duration of the interview: approx. 1 hour
- The interviews should be recorded.
- Selection of the interviewees according to the expertise. If you chose a person, please ask if the interview could be done in one of the following languages (according to your possibilities): German, English, French. If the interview is done in any other language, it is absolutely necessary to record it as we want to have the possibility to do a full transcript and a translation (done / organised / paid by BIBB)
- For the documentation, you will need to hand in the record (mp3) as well a report. This report should contain the main information on the interviewee and his / her organisation and for each question the most relevant aspects and key points. You will get here a guideline to report the interview from us! If possible, these aspects and key points should be founded on selected citations from the interview (in English or German).
- We have to include something called “Datenschutzerklärung” (declaration on data protection). I add an example of such a declaration (in French and German) if you want to have an example.

Information for the introduction of the research project to the interviewee

- Presentation of the research project

Die Berufsbildungssysteme in Europa sind historisch gewachsen und gestalten sich daher unterschiedlich. Zurzeit gibt es in zahlreichen Ländern Bestrebungen, duale Ausbildungsstrukturen einzuführen. Ziel dieser Reformen ist ein besseres Zusammenspiel zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem, um in erster Linie die Jugendarbeitslosigkeit zu senken. Es herrscht Konsens darüber, dass in Staaten mit einem dualen Ausbildungsmodell die Rolle von Sozialpartnern und

Wirtschaftsorganisationen sowie deren Beteiligung an der Ausgestaltung der beruflichen Bildung konstitutiv für das Funktionieren des dualen Berufsausbildungssystems sind. Was bedeutet dies für die Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen in Staaten mit primär schulischen Ausbildungsmodellen, die ihr Berufsbildungssystem reformieren wollen? Welche Implikationen ergeben sich daraus für die Beratung der Reformländer? Auf diese grundlegenden Fragestellungen richtet sich das Interesse des vorliegenden Forschungsprojektes. Dazu sollen die Berufsausbildungssysteme in den vier Ländern mit einem dualen Ausbildungssystem, Deutschland, Österreich, Schweiz und Dänemark, sowie in zwei Ländern mit einem primär schulischen Ausbildungssystem, Portugal und die Slowakei, analysiert werden. Schwerpunkt wird dabei der Bereich der Entwicklung und Modernisierung nationaler Ausbildungsstandards sein, ein Kernbereich für die Frage, wie eine stärkere Anbindung des Berufsbildungssystems an den Qualifikationsbedarf der Wirtschaft erreicht werden kann. Das Projekt ist als qualitative, explorative Studie angelegt. In einem ersten Schritt werden Länderstudien über die sechs ausgewählten Staaten erstellt, in einem zweiten Schritt werden darauf aufbauend Fallstudien in Portugal und in der Slowakei durchgeführt.

The vocational education and training systems in Europe have evolved over time and therefore follow different configurations. Numerous countries are currently attempting to introduce dual vocational education and training structures. The aim of these reforms is an improved co-operation between the vocational education and training system and the employment market with the prime goal being the reduction of youth unemployment rates. It is generally agreed that in countries with a dual vocational education and training system, the role of social partners and industry organisations as well as their involvement in shaping the vocational education and training provision has a constitutive effect on the performance of the dual vocational education and training system. What does this entail for the social partners and industry organisations in countries featuring primarily school-based vocational education and training models, but who yet intend to reform their vocational education and training system? What are the resultant implications regarding the advisory services for these reform countries? The interest of the research project at hand focuses on these basic issues.

To provide answers, the vocational education and training systems in the four European countries with a dual vocational education and training system, Germany, Austria, Switzerland and Denmark, will be analysed as well as two countries featuring a primarily school-based vocational education and training system, Portugal and Slovakia. The main emphasis will be placed on the development and modernisation of national vocational qualification and training standards – a key area with respect to the question as to how the vocational education and training system can be brought into greater alignment with the qualification demands in the industry. The project is designed as a qualitative, exploratory study. In a first step, country studies will be created for the six chosen countries; case studies based on these country studies will be carried out in Portugal and Slovakia in a second step.

- Aim of the interview: learning from other countries on how they organise the development and reform of training standards and in which way social partners and other actors are involved in this process
- Anonymity; signature of the “Datenschutzerklärung”
 - record only used by researchers themselves and for documentation and analysis of the interview,
 - the record will not be published,
 - de-personalisation as far as possible (no names, position as anonym as possible or no position in the description).

I. Information on the interviewee

Nr.	Main question	Points of interest	Aim of the question	Comments
0	Can you please introduce yourself, especially your position and function within your organisation	Current position in the organisation Function within the organisation Educational background Other	Important in order to interpret the scope of the answers	Just for use in the research
1	Have you been involved in any development or reform process for training standards? In what function has you been involved	Time of the process Sector / occupation? Expert in the field and / or representative of the organisation	Important for the following description of the process (part III)	Definition of training standards: By training standards we mean an obligatory regulation on training contents in school and enterprise, the share of time in school and enterprise etc. If differences in your country exist please state them

II. Information on the organisation

Nr.	Main question	Points of interest	Aim of the question	Comments
0	Could you provide us with an overview on your organisation?	e.g. - number of employee - field of work - - close cooperations with ... -status (public organisation / privat organisation) - involvement in governmental work Etc.		
1	What role does your organisation fulfil in the context of VET in general / in the process of development / reform of training standards?			

III. Process of development / reform of training standards

Nr.	Main question	Points of interest	Aim of the question	Comments
0	Could you please describe us the process of development / reform of training standards you have been involved in?	Initiation by? Role in the process? Actors involved? Moment of involvement of these actors? Role of the national / regional government? Duration? “project management”?	A detailed description of this process Cross-check with information on interviewee	If there is an involvement in both, a question on possible differences could be interesting
1	Do you evaluate the process of development/reform of training standards?			
1a	If YES: What is evaluated and how do you do this?	Evaluation of the process/reform: -regarding to the cooperation between the actors; -regarding the institutional, legal possibilities to develop/reform the training standards; -regarding the professional background of the involved actors - regarding the composition of the actors involved -regarding of the level of the involvement of the actors -match of results and labour market needs		
1b	If NO: Do you think such a process would need an evaluation? In which fields?			

		-probably match of results and educational standards (Bildungsanspruch=> not only training for a job)		
2	In your opinion what have been the main aspect for a success of this process?			
3	And the main obstacles?			
4	If you compare this process with the rules / legally prescribed process, do the “real” process and the theoretically foreseen process fit? If not, where are the differences and what are the reasons in your opinion?			
4a	Alternative: If you compare the prescribed process by law / regulation / handbooks etc: did you state differences and at what level? How to you interpret / explain these differences?			
5	Do you think that the process you have is able to include the needs of the enterprises? Why (not)?	This means as well if the needs of the enterprises are considered in this process , by including enterprises in the process actively as if the need of enterprises is considered in the training standards (as outcome of the process)		
5a	IF NO EXPERIENCE: Could you please describe us the process of development / reform of training standards as far as you know it			

5b	IF NO EXPERIENCE: Why are you / your organisation is not included in the process of development/reform?	There is maybe a good reason, which would give us some more insight into this issue.		
----	--	--	--	--

IV. Quality Assurance

Nr.	Main question	Points of interest	Aim of the question	Comments
0	Is there a +/- standardised process of quality assurance in the development / reform of training standards?			
1	If Yes: Could you please describe it	Quality assurance process measured by the following indicators: Actors involved in the whole process of quality assurance; Methods used during the process to ensure quality; Actors involved in the process for monitoring and evaluation ;		
2	If NO: Are there any informal / non standardised processes of quality assurance?			
2a	If Yes: Could you please describe it	Same indicators like above point 1		
2b	If NO: Do you think the process itself is able to assure its quality?	I would add this one sentence: “Please mention also your point		

		of reference by your assessment”.		
5	Which factors do you think to be the most important ones in the context of quality assurance?			
6	What are in your opinion possible improvements of the identified current quality assurance process?			

V. Financing and founding of VET

NB: Before starting the interview, please re-check with BIBB which information is needed!

Nr.	Main question	Points of interest	Aim of the question	Comments
0	Could you please describe who is responsible for financing what in VET / apprenticeship in your country	Schools (building / equipment) Teacher Wages of apprentices Wages of tutors / instructors Inter-company training centres		
1	What are in your opinion the most important factors influencing the financing?	Collective agreements Regional differences Legal regulations on funds etc.		
2	Do you have a regulated apprentice allowance?	If yes: Where is it regulated? By law / collective agreements / ...?		
2a	If there is no apprentice allowance in your country: Should apprentices receive an allowance? Why / Why not? Who should pay it			
2b	If there is an apprentice allowances : Do you agree the actual regulation or should there be some adaptations? Which ones?			

VI. Assessment / Examination

NB: Before starting the interview, please re-check with BIBB which information is needed!

Nr.	Main question	Points of interest	Aim of the question	Comments
0	Could you please describe who the assessment process in VET is organised?	<p>Moments of examination:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ final examination ▸ formative examination ▸ ... <p>Methods used:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ skills demonstration ▸ written / oral / practical examination ▸ samples / specimen ▸ ... <p>Level of examination:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Accumulation ▸ final examination ▸ consecutive partly examination (on diff. qual. level) ▸ ... <p>Involved persons / organisations in the assessment jury / committee</p>		
1	Who is responsible for organising this process?			
2	Who is responsible for the contents?			
3	Who finances this process?			
4	Who is able to hand in certificates / qualifications?			
5	If you look to the regulation on the examination/assessment: are there any more actors involved (by devolvment of tasks)			

6	What do you think could be improved in this process?			
---	--	--	--	--

VII. Advisory / Consultancy

The research projects aims at supporting other countries in better their VET system. If you think on the process described above, what would you recommend to other countries?

Nr.	Main question	Points of interest	Aim of the question	Comments
0	What are in your opinion the most important factors for a successful development / reform of training standards?			
1	What are the main barriers and obstacles in your opinion?			
2	For these barriers and obstacles, who do you think could be able to solve them?			
3	What do you think how the quality of such a process should be secured?			
4	If you think on reforming a VET system, what do you think are the most important elements for ensuring the fit between labour market needs and the educational outcome?			
5	If you think on establishing a well-functioning apprenticeship system what are the main aspects of such a system.			
6	Do you see any differences in the way of negotiating aspects of VET and other aspects (e.g. collective agreements)			
7	What do you think is important to enable / higher the acceptance of training standards within the labour market / economy / society			

**„Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards –Akteure,
Verfahren und Gestaltung im europäischen Vergleich“**

Focus Group Outline



Federal Institute for
Vocational Education
and Training

BIBB

- ▶ Researching
- ▶ Advising
- ▶ Shaping the future



CorEdu
Bildung durch und durch

A. Definition of Focus Group

A focus group is a form of qualitative research in which a group of people are asked about their perceptions, opinions, beliefs, and attitudes. It is a small group of six to ten people led through an open discussion by a skilled moderator. The group needs to be large enough to generate rich discussion but not so large that some participants are left out.

The ideal duration of a focus group meeting is anywhere from 90 to 120 minutes. Beyond that most groups are not productive and it becomes an imposition on participant time.

B. Conduct the Focus Group

B1. The moderator

Ideally, the focus group is conducted by a team consisting of a moderator and assistant moderator (BIBB researcher). The moderator facilitates the discussion, takes notes and runs a tape recorder for the discussion in Slovak language; the assistant takes notes and runs a tape recorder for the translation.

B2. The participants

The participants to the Focus Groups must be asked for authorisation of data recording and processing. For this purpose the following template could be used.

EXAMPLE

You have been asked to participate in a focus group from the Project “Development of national vocational qualification and training standards – A European comparison of stakeholders, processes and design”.

The purpose of the focus group is to understand the governances of VET in Slovakia/Portugal and to clarify the role and tasks of you and your organisation in the VET system with regard to the development of vocational standards. In addition the outcome of the Slovak country report concerning special topics will be discussed. The information learned in the focus groups will help us to design case studies in Slovakia/Portugal.

You can choose whether or not to participate in the focus group and stop at any time. Although the focus group will be tape recorded, your responses will remain anonymous and no names will be mentioned in the report. There are no right or wrong answers to the focus group questions. We want to hear many different viewpoints and would like to hear from everyone. We hope you can be honest even when your responses may not be in agreement with the rest of the group. In respect for each other, we ask that only one individual speak at a time in the group and that responses made by all participants be kept confidential. I understand this information and agree to participate fully under the conditions stated above:

Signed: _____ Date: _____

B3. The translators

The role of the translators in the focus group is not to intervene in the discussion, but to help to follow the discussion for the BIBB researchers and ask questions.

C. Focus Group introduction by BIBB researcher (5 min)

C1. Welcome

Thanks for agreeing to be part of the focus group. We appreciate your willingness to participate.

C2. Introductions

Moderator; assistant moderator

Presentation of the project

C3. Purpose of the groups

The reason we are having these focus groups is to find out how the process of the development of training standards works in real life - who is involved, how strong and on what stage. A further interest of the focus group is to clarify your / your organisation's role and tasks within the development of training standards.

We need your input and want you to share your honest and open thoughts with us.

D. Introduction of the rules by the moderator (5 min)

D1. Ground rules

- **WE WANT YOU TO DO THE TALKING.**

We would like everyone to participate.

I may call on you if I haven't heard from you in a while.

- **THERE ARE NO RIGHT OR WRONG ANSWERS**

Every person's experiences and opinions are important.

Speak up whether you agree or disagree.

We want to hear a wide range of opinions.

- **WHAT IS SAID IN THIS ROOM STAYS HERE**

We want folks to feel comfortable sharing when sensitive issues come up.

- **WE WILL BE TAPE RECORDING THE GROUP**

We want to capture everything you have to say.

We don't identify anyone by name in our report. You will remain anonymous.

E. Focus Group procedure (140 min)

E1. Official introduction of the participants (15 min)

- Name
- Field of work / role, responsibility
- What kind of experience do you have with the development of vocational training standards?

E2. Warm-up (basic concepts 15 min) - flipchart

To start with the conversation / discussion I would try to “play” with some general concepts. I will say a word and I ask you to express freely the first word and idea that comes to your mind.

- **Apprentice**
- **Companies**
- **Apprenticeship**
- **Vocational training standards**
- **Cooperation in VET**

E3. Development of vocational training standards, your role tasks and perspectives (85 min)

This session has four main topics: (Governance in VET in Slovakia/Portugal, How training standards are developed in Slovakia/Portugal, Financing of VET in Slovakia/Portugal, Connection of assessment, certification, and training standards. Furthermore, a closing round will conclude the discussion. The participants are supposed to answer every question by filling in cards for the pin board.

E3.1 Governance of VET in Slovakia/Portugal (25 min)

- **Input from the country report (5 min)**
 - Who is involved and how?
 - What is the role of the different stakeholders?
 - What is the role of the sectoral councils / alliance of sectoral councils

- **Discussion (20 min)**

- *What comments / amendments / reflection do you have concerning the presentation?*
- *How do you see the role and tasks of you / of your institution in the governance of VET in Slovakia/Portugal?*
- *How do you see the role of enterprises in VET in Slovakia/Portugal?*
- *What possibilities do you / your organization has/have to influence developments in VET in Slovakia/Portugal?*

BREAK 10 min

E3.2 How training standards are developed in Slovakia/Portugal (25 min)

- **Input from the Slovak country report (5 min)**

- How is the process regulated by law?
- How is the process implemented?
- What are the measures of quality assurance?
- What are the resources of the different actors for this process?

- **Discussion (20 min)**

- *What comments / amendments / reflection do you have concerning the presentation?*
- *How satisfied are you with the current way of developing training standards?*
- *What possibilities for optimising do you see? (changing framework?)*

E3.3 Connection of assessment, certification, and training standards (25 min)

- **Input from the Slovak country report (5 min)**

- Question of national recognition

- **Discussion (20 min)**

- *What comments / amendments / reflection do you have concerning the presentation?*
- *How satisfied are you with the current way of developing training standards?*
- *What possibilities for optimising do you see?*

(BREAK 10 min if necessary)

E5. Final statement and wrap-up (10 min)

To conclude, I want to ask you what is, in your opinion, the ideal process for the development of a vocational training standard?