1.5.317 - Konzept Relaunch Datenreport - Kapitel zu Indikatoren zur beruflichen Bildung im internationalen Vergleich

Entwicklungsprojekt: Abschlussbericht

Viktor Ulbrich
Dr. Philipp Grollmann (Projektsprecher)
Frederik Hugo

Laufzeit IV/17 bis I/20
Bonn 03/06/2020

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1638

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze ... 2
1 Ausgangslage/Problemdarstellung ... 3
2 Projektziele ... 4
2.1 Schwerpunkt: Analyse der Länder mit dualer Ausbildungspraxis ... 4
2.2 Validierung der entwickelten Indikatoren ... 4
3 Methodische Vorgehensweise ... 4
3.1 Definitionen und Messkonzepte ... 4
3.2 Systematische Indikatorenbeschreibung am Beispiel der Ausbildungsquote ... 5
3.3 Unterschiede in der Organisation von Ausbildungssystemen ... 7
3.4 Interne und externe Beratung ... 25
4 Ergebnisse ... 26
5 Zielerreichung ... 27
6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick ... 29
Veröffentlichungen ... 30
Literaturverzeichnis ... 31

Das Wichtigste in Kürze

Die Neukonzeption des internationalen Kapitels des Datenreports zielt darauf ab, eine kontinuierliche Berichterstattung ausgewählter nationaler Berufsbildungssysteme anhand einheitlich definierter Indikatoren zu ermöglichen. Die grundlegenden europäischen Benchmarks sowie das Schwerpunktthema werden beibehalten und durch Indikatoren erweitert, die relevante Aspekte dualer Berufsausbildung vergleichen, da EU-Benchmarks aber auch die internationale Bildungsindikatorik der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) spezifische Fragen zur dualen Berufsbildung nicht aufgreifen. Zentrale Indikatoren zum Vergleich dualer Berufsausbildungssysteme beinhalten z. B. den Anteil „dualer“ und vollzeitschulischer Berufsbildung an der Sekundarstufe II, Zahlen über die betriebliche Ausbildungsquote sowie die beliebtesten Ausbildungsberufe und Daten zur Jugendarbeitslosigkeit (inklusive NEET[1] Indikator). Überdies sollen auch Daten zur Arbeitsorganisation (Arbeitsaufgaben und -anforderungen), zur Übereinstimmung von beruflichen Kompetenzen und Anforderungen sowie soziodemografische Indikatoren zu den Auszubildenden für verschiedene Berufsgruppen (white- und blue-collar) Bestandteil der Berichterstattung werden. (Mögliche) Unterschiede zwischen den Daten werden auch in Bezug auf die Bedeutung des nationalen Berufsbildungssystems interpretiert (siehe zum Beispiel das Schwerpunktthema D2 im

[1] Not in Education, Employment or Training

Datenreport 2020). Die Validität der Indikatoren wurde durch die Beratung und Mitwirkung der Projektbeiratsmitglieder als Länderexperten (bzw. für Kanada Länderexpertin) sichergestellt. Der Abschlussbericht bildet die Basis für einen tiefergehenden Vergleich der Indikatoren zwischen den Ländern, der Thema eines anschließenden Diskussionspapiers sein wird.

1 Ausgangslage/Problemdarstellung

Auch im ersten Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 wurde über die europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung berichtet. In den darauffolgenden Jahren ist es das Ziel gewesen, zunehmend dem Beschluss des Hauptausschusses von 2007 Rechnung zu tragen, Daten für einen nicht-politischen Teil der Berufsbildungsberichterstattung zur Verfügung zu stellen, der dem politischen Teil des Berufsbildungsberichts durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zur Seite gestellt wird.

Seit dem Jahr 2010 wird im Datenreport regelmäßig über einige ausgewählte internationale Indikatoren berichtet. Neben der Verbesserung der Berichterstattung über Entwicklungen in der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit standen dabei zwei Ziele im Vordergrund: Zum einen sollte die Berichterstattung über das jeweilige Schwerpunktthema des Datenreports durch einen internationalen Beitrag ergänzt werden.
Zum anderen ging es in den letzten Jahren darum, insbesondere auch solche Indikatoren zu identifizieren, die sich für einen Vergleich von Berufsbildungssystemen eignen, die über einen maßgeblichen Anteil dualer Berufsbildungspraxis verfügen. Während für das Schwerpunktthema jeweils jedes Jahr neue Indikatoren und Daten zu identifizieren sind[2], war es Gegenstand dieses Entwicklungsprojekts eine Basis für eine regelmäßige Berichterstattung zu schaffen, die dem zweiten Ziel gerecht wird. Hierbei haben wir uns insbesondere auf die Suche nach solchen Indikatoren begeben, die mit einigen der Standardindikatoren der deutschen Berufsbildungsberichterstattung vergleichbar sind (vgl. DIONISIUS/LISSEK/SCHIER 2012).

Die kontinuierliche Berichterstattung über die Entwicklung zentraler Indikatoren zur Analyse der dualen Berufsausbildungspraxis ermöglicht Vergleiche mit Berufsbildungssystemen anderer Länder, in denen die duale Ausbildungspraxis ebenfalls eine besondere Rolle spielt. Dabei sollen vor allem der Stellenwert bzw. das Angebot der betrieblichen dualen Ausbildung

[2] In den vergangenen Datenreports sind vergleichende Beiträge zu den Schwerpunktthemen Betriebliche Kompetenzentwicklung, Digitalisierung, Berufsorientierung, Integration Geflüchteter, Studienabbrecher, Mismatch zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt, betriebsintegrierte Ausbildung, Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf, Durchlässigkeit und Teilnahmequoten und Abschlüsse in der internationalen Bildungsstatistik entstanden.

und etwaige Unterschiede in den betrachteten Ländern herausgearbeitet werden. Besonders zu den Indikatoren der betriebsintegrierten Ausbildung werden entsprechende Daten von der Internationalen Bildungsberichterstattung bisher nicht zur Verfügung gestellt. Die durch die Indikatoren abgebildeten Themenkomplexe beziehen sich auf folgende Bereiche:

- Entwicklung der Ausbildungsquote und weiterer spezifischer Indikatoren zur betriebsintegrierten Ausbildung,
- Konzepte der Jugendarbeitslosigkeit sowie Statistiken zu nichterwerbstätigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen,
- Arbeitsaufgaben und -anforderungen,
- Übereinstimmung von beruflichen Kompetenzen und Anforderungen,
- Soziodemografische Indikatoren zu den Auszubildenden,
- Europäische Benchmarks.

2 Projektziele

2.1 Schwerpunkt: Analyse der Länder mit dualer Ausbildungspraxis

Es werden durch die Auswahl entsprechend sensibler Indikatoren Unterschiede zwischen Ländern mit dualer Ausbildungspraxis herausgearbeitet. Die Bedeutung der betrieblich dualen Ausbildung spiegelt sich dabei häufig in den vergleichsweise niedrigen Jugendarbeitslosigkeitsquoten in Ländern mit dualen Systemen wider.

2.2 Validierung der entwickelten Indikatoren

Im Rahmen des Projekts wurden die Grundlagen für die kontinuierliche Berichterstattung erarbeitet. Neben einer stufenweisen Veröffentlichung der entwickelten Indikatoren im Rahmen der jährlichen Datenreportberichterstattung wird zu den Indikatoren zudem ein Diskussionspapier entstehen. Teilweise wurden zu den angesprochenen Themen bereits Veröffentlichungen im Datenreport getätigt (vgl. GROLLMANN/HELMRICH 2014). Im Rahmen des Projekts wurden die Arbeiten einer vollständigen Revision und Validierung unterzogen.

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Definitionen und Messkonzepte

Zur Beschreibung der betriebsintegrierten Ausbildung werden die Ausbildungsquote und die beliebtesten Ausbildungsberufe als Indikatoren in den Ländern Deutschland, Schweiz, Österreich, Dänemark, Frankreich, Australien und Kanada erfasst. Die Auswahl der Länder erfolgte nach dem Vorhandensein einer nennenswerten betriebsintegrierten

Ausbildungspraxis sowie der Verfügbarkeit von Daten. Wesentlich ist außerdem, dass wo immer möglich, international standardisierte Daten hinzugezogen werden (z.B. zur Erwerbsbevölkerung, siehe Ausbildungsquote). Die Länderauswahl zu den Arbeitsmarktindikatoren (verschiedene Konzepte der Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten) und den europäischen Benchmarks stimmt mit der Länderauswahl vergangener Analysen im Datenreport überein. Zur Beschreibung der zentralen Dimensionen der Ausbildungssysteme wurden unter anderem auch die Datenbanken von Cedefop (Übersicht zu zentralen Aspekten des Ausbildungssystems und „apprenticeship“ Programmen, siehe länderspezifische Quellenangaben) genutzt. Im weiteren Verlauf des Projekts wurden die nationalen Definitionen und Messkonzepte insbesondere im Hinblick auf ihre Vergleichbarkeit untersucht.

Vor allem die betriebliche Ausbildung wird als relevanter Aspekt der dualen Berufsausbildungspraxis in verschiedenen Berufsbildungssystemen herangezogen. Die internationale Analyse des Angebots betrieblicher Ausbildung ist jedoch nicht unproblematisch, da häufig strukturelle Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen der Länder auftreten und sich hinter den genannten „apprenticeships“ sehr unterschiedliche Regelungen und Arrangements von Inhalten und Formen verbergen. Die Erfassung der Ausbildungsquote anhand nationaler Daten zu den Ausbildungsverträgen auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ist daher besonders für die Untersuchung verschiedener Berufsbildungssysteme geeignet. Die Aspekte für eine systematische Analyse werden im folgenden Abschnitt (Kap. 3.2) exemplarisch am Beispiel der Ausbildungsquote erläutert.

3.2 Systematische Indikatorenbeschreibung am Beispiel der Ausbildungsquote

Aktualität:

Die Datenbasis zur Berechnung der Ausbildungsquote (AQ_{int}) soll auf national (Anzahl Ausbildungsverträge) sowie international (Erwerbstätige) erfassten Daten der letzten Jahre beruhen: Die Ausbildungsquoten werden dabei bis einschließlich 2017 berechnet (Stand zum Abschluss des Projekts). In der Darstellung folgen wir der Form, die auch für die nationalen Indikatoren der Berichterstattung gewählt wird (vgl. DIONISIUS/LISSEK/SCHIER 2012).

Kernaussage:

Die Erfassung der Ausbildungsquote eignet sich besonders, um Länder mit dualer Ausbildungspraxis, aber prinzipiell unterschiedlichen Berufsbildungssystemen, zu vergleichen. Dies wird besonders am Beispiel von Kanada und Australien deutlich: In diesen Ländern findet die betriebliche Ausbildung typischerweise im Anschluss an die

Sekundarstufe II statt und wird der Weiterbildung zugerechnet (vgl. STEEDMAN 2010; vgl. GROLLMANN u. a. 2003), während vor allem in den Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen die betriebliche (oder arbeitsbasiert berufliche) Ausbildung auf der oberen Sekundarstufe stattfindet. Die Auswahl des Indikators bietet damit die Möglichkeit, die Rolle sowie Relevanz betrieblicher Ausbildung auf internationaler Ebene abzubilden, indem man die betriebliche Berufsausbildung auch als Anteil der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt betrachtet (vgl. z. B. ROBINSON 2001).

Bezugsgrößen:

Zur Erfassung der Ausbildungsquote wird der Anteil der Personen mit Ausbildungsverträgen (nach jeweils nationaler Gesetzgebung), unabhängig vom Ausbildungsniveau (Sek II oder höher), an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen im jeweiligen Land berechnet. Somit ergibt sich für die Berechnung die folgende Formel.

Berechnungsformel:

- $$\left(\frac{Anzahl\ der\ Personen\ mit\ Ausbildungsverträgen}{Anzahl\ Erwerbstätige}\right) * 100$$

Je höher der Prozentwert ausfällt, desto nennenswerter ist die Berufsausbildung als vertraglich geregelte, praktische Ausbildung im Betrieb.

Bedeutung des Vergleichs der Ausbildungsquote für die berufliche Bildung:

Der Vergleich der Ausbildungsquote trägt vor allem zur Indikatorenentwicklung für den internationalen Vergleich der Berufsausbildung bei. Dabei kann die Entwicklung der Ausbildungsquote innerhalb der Länder mit unterschiedlicher betriebsintegrierter Ausbildungspraxis kontinuierlich fortgeschrieben werden.

Datenquellen:

Die Erwerbstätigendaten stammen von der Datenbank der International Labour Organization (vgl. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION 2018). Da es hinsichtlich der Organisation von (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnissen große nationale Unterschiede gibt, wurden für den internationalen Vergleich die Ausbildungsquoten auf Grundlage der Erwerbstätigen (Nenner) berechnet. Die Daten zu der Anzahl der Ausbildungsverträge wurden über die jeweiligen nationalen statistischen Ämter erfasst (vgl. Angaben im Datenreport 2019 Kap. D1.1).

Betrachtungszeitraum:

Die Veränderung der Ausbildungsquote wird von 2004 bis zum aktuellen Berichtsjahr (aufgrund der Datenlage bis für das Jahr 2017) dargestellt, um Entwicklungen zu dokumentieren.

Hinweise zur Güte des Indikators:

Die Robustheit sowie Validierung der Ergebnisse wurden durch einen internationalen Projektbeirat sichergestellt. Mit Hilfe von zwei jeweils intensiv vor- und nachbereiteten Beiratssitzungen wurden mit einer Expertin (für Kanada) und Experten (für die Länder Schweiz, Österreich, Australien, Dänemark) die ausgewählten Daten und ihre Interpretation diskutiert. Dabei stand eine eindeutige Erfassung der im empirischen Indikator der Ausbildungsquote enthaltenen betriebsintegrierten Ausbildungsgänge im Vordergrund. Damit ist eine detaillierte inhaltliche Eingrenzung des Indikators im Berufsbildungskontext des jeweiligen Landes möglich. Im letzten Schritt wurden die im Rahmen der Indikatorenbildung erfolgten definitorischen und konzeptionellen Ergebnisse sowie die Daten(verwendung) mit den Berufsbildungsexperten und der -expertin validiert[3].

3.3 Unterschiede in der Organisation von Ausbildungssystemen

Neben der deskriptiv-statistischen Erfassung der Indikatoren ist besonders auch die institutionell-organisatorische Dimension der jeweiligen Ausbildungssysteme zu beachten. Nur so können etwaige Unterschiede zwischen den Kennzahlen angemessen eingeordnet und interpretiert werden. Die Unterschiede können anhand der folgenden Komponenten systematisiert werden:

- Ansiedlung der betrieblichen Ausbildung innerhalb Ebene des Bildungssystems (Qualifikationsniveau),
- Dauer der Ausbildung, Anzahl der Ausbildungsgänge,
- Gesetzliche Grundlage – Vertragsverhältnis (Status, Entlohnung),
- Anteil des betrieblichen und schulischen Lernens innerhalb der Ausbildung,
- Zielgruppe,
- Besonderheiten der Steuerung/Governance der Berufsausbildung.

Frankreich

Ansiedlung der betrieblichen Ausbildung innerhalb Ebene des Bildungssystems (Qualifikationsniveau)

In Frankreich können alle beruflichen Qualifikationen, die innerhalb schulischer Berufsbildungsprogramme angeboten werden, auch im Rahmen eines betrieblichen Berufsbildungsprogramms erworben werden (vgl. CEDEFOP 2020d; vgl. CEDEFOP 2020l). Die Berufsausbildung ermöglicht den Zugang zu allen Ebenen der beruflichen Zertifizierung, von der Sekundarstufe bis zur Hochschulbildung, durch aufeinander folgende Verträge oder über

[3] Aus Frankreich konnte kein geeignetes Expertenmitglied gefunden werden, sodass eine Validierung der Ergebnisse mit der arbeitsbereichsinternen Expertin für Frankreich erfolgte.

Übergänge zu schulischen Hochschulstudiengängen (vgl. CEDEFOP 2020d). Es gibt dabei zwei zentrale Ausbildungsgänge: Den „contrat d'apprentissage“ und den „contrat de professionnalisation“ (vgl. CEDEFOP 2020d). Auf der Ebene der Hochschulbildung und innerhalb verschiedener sektoraler Bereiche können weitere gezielte Programme existieren, die sich jedoch in der Regel auf die oben genannten stützen. Insgesamt bilden diese Ausbildungsgänge streng genommen nicht die Hauptpfade des Berufsausbildungssystems (vgl. CEDEFOP 2020g; vgl. CEDEFOP 2020h). Das Berufsbildungssystem in Frankreich ist vorwiegend schulisch organisiert und misst dualen Ausbildungsformen eine geringere Bedeutung zu (vgl. OERTER/HÖRNER 1995, S. 70).

Dauer der Ausbildung und Anzahl der Ausbildungsgänge

Die gewöhnliche Ausbildungsdauer im Rahmen des contrat d'apprentissage für junge Menschen zwischen 15 und 18 Jahren sowie für den contrat de professionnalisation beträgt drei Jahre (vgl. CEDEFOP 2020g; vgl. CEDEFOP 2020h). Im Rahmen der vorwiegend vollschulischen Ausbildungsstruktur werden über 530 Ausbildungsabschlüsse (vgl. OERTER/HÖRNER 1995, S. 70) mit unterschiedlichen beruflichen Zielsetzungen vergeben (die Qualifikationen können auch im Rahmen eines betrieblichen Berufsbildungsprogramms bzw. über eine Lehre im dualen System erworben werden) (vgl. CEDEFOP 2020d; vgl. CEDEFOP 2020l).

Gesetzliche Grundlage – Vertragsverhältnis (Status, Entlohnung)

Die relevanten gesetzlichen Verordnungen zur französischen Berufsausbildung (apprenticeship) sind im sechsten Teil des französischen Arbeitsgesetzes festgelegt (vgl. CEDEFOP 2020d; vgl. LEGIFRANCE 2020). Der contrat d'apprentissage und der contrat de professionnalisation führen zu von den verschiedenen Regionen/Ländern formell anerkannten Qualifikationen (festgehalten im Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)) (vgl. CEDEFOP 2020g; 2020h). Arbeitsbasiertes Lernen wird zum Teil in Ausbildungszentren (centres de formation d’apprentis, CFAs) und zum Teil in einzelnen Unternehmen durchgeführt. Die Ausbildung kann aber auch vollständig bei dem/der jeweiligen Arbeitgeber/-in bzw. Betrieb durchgeführt werden (vgl. CEDEFOP 2020d). Der contrat d'apprentissage sowie der contrat de professionnalisation sind beides spezifische Arbeitsverträge, die durch das Arbeitsgesetzbuch abgedeckt werden. Zudem schließen beide mit einer pädagogischen bzw. beruflichen/sektoralen Qualifikation ab (vgl. CEDEFOP 2020g; vgl. CEDEFOP 2020h).

Die vertragliche Vereinbarung im Kontext des contrat d'apprentissage ist eines der Kernprinzipien des Systems (vgl. CEDEFOP 2020g). Die Lehrstellen sind Gegenstand individueller Arbeitsverträge, die zwischen einem/einer Auszubildenden (oder einem/einer

gesetzlichen Vertreter/-in) und einem/einer Arbeitgeber/-in abgeschlossen werden. Dadurch verpflichten sich die Arbeitgeber/-innen, die Auszubildenden zu entlohnen und ihnen während der Vertragslaufzeit eine effektive Ausbildung und Betreuung zu bieten. Der Lehrvertrag ist bei den jeweils zuständigen Kammern eingetragen. Während eines Lehrvertrages hat der/die Lernende den Status eines/einer Auszubildenden, d. h. sie/er ist sowohl Angestellte/-r eines Unternehmens als auch Schüler/-in bzw. Lernende/-r mit dem für ein Ausbildungszentrum spezifischen Status. Der Lohn der Auszubildenden wird durch das Alter und den Grad des Einstiegs in die Lehre bestimmt und vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin bezahlt (d. h. jährliche Erhöhung bis zum Ende des Vertrages). Er wird auf der Grundlage eines vorher festgelegten Prozentsatzes des Mindestgehalts (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (SMIC)) berechnet.

Der contrat de professionnalisation ist nach dem gesetzlichen Rahmen ein Arbeitsvertrag, der den früheren „contrat de qualification“ ersetzt (vgl. CEDEFOP 2020h). Er wird zwischen dem/der Lernenden und dem/der Arbeitgeber/-in unterzeichnet und baut auf einer abwechselnden praktischen Ausbildung durch den/die Arbeitgeber/-in und einer theoretischen Ausbildung auf, die entweder von einem Ausbildungszentrum oder direkt vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin durchgeführt wird. Die Auszubildenden haben einen Arbeitnehmerstatus. Das Gehalt wird wie beim contrat d'apprentissage vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin auf der Grundlage eines im Voraus festgelegten Prozentsatzes des Mindestlohns (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (SMIC)) unter Berücksichtigung des Alters und des Bildungs- oder Ausbildungsniveaus der Lernenden ausgezahlt.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden vertraglichen Konstruktionen ist, dass der contrat de professionnalisation zwar zu einer durch den nationalen Weiterbildungskatalog anerkannten Qualifikation führt, nur der contrat d'apprentissage aber zu einem Bildungsabschluss, aus dem auch Berechtigungen im formalen Bildungssystem resultieren. Die Angaben zur Ausbildungsquote (AQ_{int}) in Frankreich beziehen sich daher nur auf die Zahlen zu den Ausbildungsverträgen innerhalb des contrat d'apprentissage.

Anteil des betrieblichen und schulischen Lernens innerhalb der Ausbildung

Für beide Ausbildungsgänge ist die betriebliche Ausbildung am Arbeitsplatz verpflichtend geregelt (vgl. CEDEFOP 2020g; vgl. CEDEFOP 2020h). Die praktische Ausbildung in einem Unternehmen (apprenticeship) umfasst dabei ca. 60 bis 75 Prozent der gesamten Ausbildungsdauer (vgl. CEDEFOP 2020l). In Frankreich bestimmt zudem die jeweils angestrebte Qualifikation den (minimal erforderlichen) Anteil des Lernens, der im Rahmen des contrat d'apprentissage am Arbeitsplatz verbracht wird (vgl. CEDEFOP 2020g; vgl.

PARLEMENT EUROPÉEN 2014). Dieser liegt typischerweise zwischen 20 und 50 Prozent. Innerhalb des contrat de professionnalisation entfallen 15 bis 25 Prozent der Gesamtvertragslaufzeit auf Evaluierungs-, Begleit- und Trainingsmaßnahmen (vgl. CEDEFOP 2020h). Diese werden von einem Ausbildungszentrum betrieben. Zudem wird für jede/-n Begünstigte/-n auf der Grundlage einer früheren Evaluierung ein persönlicher Ausbildungsplan entwickelt. Das daraus resultierende Ausbildungsprogramm stützt sich auf einen Wechsel der Ausbildung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Ausbildungszentrum.

Zielgruppe

Ziel des contrat d'apprentissage ist es, jungen Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren (auch schon ab 15 Jahren), die die untere Sekundarstufe abgeschlossen haben, die Möglichkeit zu geben, einen allgemeinen Bildungslehrplan - sowohl theoretisch als auch praktisch - zu absolvieren, um eine berufliche Qualifikation auf der Grundlage eines Diploms oder eines beruflichen Zeugnisses zu erwerben (vgl. CEDEFOP 2020g). Unter bestimmten Ausnahmen ist der contrat d'apprentissage auch auf weitere Zielgruppen (z. B. junge Erwachsene über 26 Jahren, Lernende mit Behinderung, Selbstständige und angehende Unternehmer/-innen) ausgerichtet.

Der contrat de professionnalisation richtet sich an junge Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren, die ihre Erstausbildung abschließen wollen (vgl. CEDEFOP 2020h). Das Ausbildungsmodell wendet sich auch an Arbeitslose ab 26 Jahren sowie an Empfänger/-innen spezifischer staatlicher Beihilfen für die am stärksten von sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen.

Besonderheiten der Steuerung/Governance der Berufsausbildung

In Frankreich spielen die Sozialpartner eine wesentliche Rolle bei den regulatorischen, politischen und finanziellen Angelegenheiten der Berufsausbildung. Die von ihnen unterzeichneten berufsübergreifenden Vereinbarungen waren die Grundlage für die Einführung von Reformen bis 2018 und spiegeln sich im Allgemeinen in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften wider. Die Sozialpartner verwalten auch verschiedene Einrichtungen, die Berufsbildungsprogramme für kleine Unternehmen finanzieren. Mit dem Gesetz von 2014 wurde der Prozess der Dezentralisierung abgeschlossen. Es übertrug den Regionen unter anderem die volle Zuständigkeit für die Berufsausbildung. Die Regionen entwickeln eine an ihre Bedürfnisse angepasste Ausbildungspolitik und setzen diese im Rahmen der regionalen öffentlichen Ausbildungs- und Beratungsdienste um. Die Regionen sind damit in der Lage gewesen, die öffentliche Regionalpolitik zu definieren und zu verwalten und ihre Strategien für die berufliche Bildung und die wirtschaftliche Entwicklung

zu artikulieren. Seit 2019 sind die Regionen nicht mehr für die Verwaltung der Berufsausbildung zuständig (vgl. CEDEFOP 2020l).

Deutschland

Ansiedlung der betrieblichen Ausbildung innerhalb Ebene des Bildungssystems (Qualifikationsniveau)

Das duale Berufsausbildungssystem auf der Sekundarstufe II ist die Hauptsäule der Berufsbildung (vgl. CEDEFOP 2020m)[4]. Dieses ist nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG, bzw. der Handwerksordnung (HwO)) geregelt (vgl. CEDEFOP 2020e). Zudem gibt es neben der beruflichen Erstausbildung duale Studienprogramme, sodass auch innerhalb mancher Master- oder/und Bachelor-Studiengänge Ausbildungsverträge registriert sein können. Dieses gilt für die sogenannten ausbildungsintegrierenden dualen Studiengänge (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2018). Im Jahr 2016 waren nach einer Untersuchung des BIBB ca. 27.000 Studierende gleichzeitig Auszubildende nach HwO. Diese gehen als Auszubildende mit in die Ausbildungsquote ein. Die Möglichkeit der Erfassung des Anteils der Auszubildenden, die gleichzeitig in einen dualen Studiengang eingeschrieben sind, besteht u. K. nach bisher nicht. Diese Möglichkeit gibt es natürlich neben den HwO-Berufen auch in den Berufen, in denen nach BBiG ausgebildet wird. Überdies gibt es im Bereich der Ausbildung an Fachschulen Ausbildungsgänge in Kombination mit einem Studium. Diese gehen naturgemäß auch nicht in unsere Ausbildungsquote (AQ_{int}) mit ein.

Dauer der Ausbildung und Anzahl der Ausbildungsgänge

Eine Ausbildung im dualen System dauert normalerweise drei oder dreieinhalb Jahre, abhängig vom jeweiligen Beruf kann diese allerdings auch nur zwei Jahre andauern (vgl. CEDEFOP 2020i). Zudem gibt es Regelungen, die eine kürzere Ausbildungszeit für Auszubildende mit Abitur (dem Schulabschluss, der den Zugang zur Hochschule ermöglicht) erlauben. Es existieren 327 Programme, eines für jeden erlernbaren Beruf im Rahmen des dualen Systems (vgl. CEDEFOP 2020m).

Gesetzliche Grundlage – Vertragsverhältnis (Status, Entlohnung)

Die wesentliche gesetzliche Grundlage für das duale Ausbildungssystem auf der oberen Sekundarstufe ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG) (vgl. CEDEFOP 2020e; vgl. CEDEFOP 2020i). Die Auszubildenden erhalten mit Abschluss der Ausbildung eine berufliche bzw. sektorale Qualifikation. Lehrstellen werden sowohl in Unternehmen als auch in öffentlichen Einrichtungen angeboten. Unternehmen schließen einen Vertrag mit den Auszubildenden ab

[4] Das duale System macht etwa 70 Prozent der Lernenden im Berufsbildungssystem aus (vgl. CEDEFOP 2020i).

(der Lehrvertrag wird zwischen dem/der Arbeitgeber/-in (Ausbildungsbetrieb) und den Lernenden abgeschlossen und bei den Kammern registriert), wobei sie die Kosten der betrieblichen Ausbildung tragen und die Ausbildungsvergütung zahlen. Diese ist tarifvertraglich geregelt und steigt mit jedem Ausbildungsjahr an[5]. Im Durchschnitt liegt diese bei etwa ein Drittel des Anfangsgehalts für eine ausgebildete Fachkraft. Das Gehalt wird für die gesamte Dauer der Ausbildung gezahlt[6]. Nach dem Berufsbildungsgesetz sind Ausbildungsverträge eine spezielle Art von Verträgen, auf die die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes "soweit nicht anders angegeben" (siehe § 10, Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes) Anwendung finden. Die Auszubildenden haben den Status eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin. Das Gehalt bzw. die Vergütung ("Vergütung" nach dem Wortlaut des Berufsbildungsgesetzes) hängt zudem vom Berufssektor ab.

Anteil des betrieblichen und schulischen Lernens innerhalb der Ausbildung

Die betriebliche Ausbildung ist gesetzlich geregelt, jedoch sieht das Berufsbildungsgesetz keinen Mindestanteil für die Zeit der betrieblichen Ausbildung innerhalb der gesamten Ausbildungszeit vor. Generell liegt der Anteil der innerbetrieblichen Ausbildung jedoch bei etwa 70 Prozent (vgl. CEDEFOP 2020i).

Zielgruppe

Das duale System steht jedem offen, der die Schulpflicht abgeschlossen hat. Das Gesetz definiert keine spezifische Zielgruppe und es gibt keine gesetzliche Altersgrenze. Typischerweise umfasst eine Ausbildung aber die Altersgruppen der 15- bis über 24-Jährigen (vgl. CEDEFOP 2020i).

Besonderheiten der Steuerung/Governance der Berufsausbildung

Das deutsche Berufsausbildungssystem zeichnet sich durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern/-geberinnen, Gewerkschaften und der Regierung bei der Gestaltung und Umsetzung der Berufsbildung aus (vgl. CEDEFOP 2020m). Die dualen Ausbildungsgänge werden dabei über nationale Standards und Ausbildungsordnungen (Lehrpläne sowohl für die betriebliche als auch für die schulische Komponente) organisiert. Die Betriebe bilden nach den von den vier Akteuren (Bund und Länder, Unternehmen und Gewerkschaften) entwickelten Ausbildungsordnungen aus. Diese Regelungen ermöglichen eine flexible Abstimmung der betrieblichen Ausbildungspläne mit den Auszubildenden. Das Lernen in der

[5] Betriebe, die keinem der Arbeitgeberverbände angehören, sodass die Tarifverträge für sie nicht bindend sind, können die darin festgelegten Beträge zwar freiwillig zahlen, es steht ihnen aber auch frei, ein bis zu 20 Prozent niedrigeres Gehalt zu zahlen.
[6] Nach § 18 des Berufsbildungsgesetzes haben die Lehrlinge auch während der Zeit in der Berufsschule sowie während der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung Anspruch auf den Lohn.

Berufsschule basiert auf einem Rahmenlehrplan, der auf die Ausbildungsordnung abgestimmt ist und für jeden anerkannten Ausbildungsberuf erstellt wird. Regelmäßige Überarbeitungen der Ausbildungsordnungen garantieren, dass sie mit den raschen technologischen und organisatorischen Veränderungen Schritt halten können. Die Zusammenarbeit zwischen Staat und Sozialpartnern ist ein Kernelement der Berufsbildung: Der soziale Dialog und gemeinsame Entscheidungen sind die Mittel, um die Akzeptanz von Berufsbildungsreformen sicherzustellen. Eine weitere Besonderheit des deutschen Berufsbildungssystems ist der Ansatz zum Erwerb beruflicher Kompetenzen, das so genannte Konzept der "beruflichen Handlungskompetenz", das den umfassenden Ansatz des Kompetenzerwerbs in der Berufsbildung charakterisiert.

Österreich

Ansiedlung der betrieblichen Ausbildung innerhalb Ebene des Bildungssystems (Qualifikationsniveau)

In Österreich decken die schulische Berufsausbildung und die Lehrlingsausbildung (duale Ausbildung) nahezu alle Wirtschaftsbereiche ab und führen zu unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (vgl. CEDEFOP 2020j). Die duale Berufsausbildung (Sekundarstufe II) strukturiert dabei das reguläre duale Ausbildungsangebot (vgl. CEDEFOP 2020b; vgl. DORNINGER/GRAMLINGER 2019, S. 74ff.).

Dauer der Ausbildung und Anzahl der Ausbildungsgänge

Die typische Dauer eines dualen Ausbildungsgangs beträgt zwei bis vier Jahre (vgl. CEDEFOP 2020a). Zudem kann man innerhalb des dualen Systems zwischen rund 200 Ausbildungsberufen auswählen (vgl. CEDEFOP 2020j; vgl. DORNINGER/GRAMLINGER 2019, S. 74).

Gesetzliche Grundlage – Vertragsverhältnis (Status, Entlohnung)

Die gesetzlichen Grundlagen der Berufsausbildung sind in Österreich im Berufsausbildungsgesetz (BAG) festgehalten (vgl. CEDEFOP 2020b). Der Lehrvertrag (vgl. CEDEFOP 2020a) wird von den Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb unterzeichnet und bei den Kammern registriert. Bei minderjährigen Auszubildenden muss der Lehrvertrag auch von seinem/seiner gesetzlichen Vertreter/-in unterschrieben werden. Der Lehrvertrag ist ein besonderer Arbeitsvertrag, da er Beschäftigung und Qualifizierung bzw. Ausbildung kombiniert, wobei die Auszubildenden die obligatorische Berufsschule besuchen müssen. Daher haben sie einen besonderen Status im Sinne des Gesetzes (BAG), d. h. sie sind sowohl Arbeitskräfte als auch Lernende. Die Höhe der Vergütungen ist tarifvertraglich festgelegt und liegt je nach Lehrberuf und Ausbildungsjahr zwischen ca. 380 € und ca.

2.000 € brutto pro Monat (14 Mal pro Jahr). Die Vergütung wird vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin gezahlt und steigt mit jedem Lehrjahr, bis sie im letzten Jahr im Durchschnitt etwa 80 Prozent des entsprechenden Facharbeiterlohns beträgt (vgl. IBW AUSTRIA 2014).

Anteil des betrieblichen und schulischen Lernens innerhalb der Ausbildung

Arbeitsbasiertes Lernen ist ein zentraler Bestandteil der Berufsausbildung, insbesondere in der Lehre, wo die Lernenden 80 Prozent ihrer Ausbildungszeit in einem Unternehmen verbringen (vgl. CEDEFOP 2020j). Die betriebliche Ausbildung ist dabei laut Verordnung ein obligatorischer Teil des Programms (vgl. CEDEFOP 2020a). Duale Ausbildungsgänge bestehen somit zu 80 Prozent aus einer Ausbildung am Arbeitsplatz in einem Unternehmen und zu 20 Prozent aus einer Ausbildung in einer Berufsschule. Der zeitliche Mindestanteil der betrieblichen Ausbildung im Unternehmen während der gesamten Ausbildungszeit liegt bei ca. 75 bis 80 Prozent (vgl. DORNINGER/GRAMLINGER 2019, S. 74). Details sind für jeden Lehrberuf in den Rahmenlehrplänen auf nationaler Ebene für die Teilzeitberufsschulen definiert.

Zielgruppe

Das Mindestalter, um eine duale Ausbildung zu beginnen, beträgt 14 Jahre (es müssen jedoch vorher neun Jahre Schulpflicht erfüllt werden) (vgl. CEDEFOP 2020a). Ein Höchstalter ist nicht festgelegt. Normalerweise liegt das Alter der Auszubildenden zwischen 15 und 18 Jahren. Fast 60 Prozent der Anfänger/-innen sind 15 bis 16 Jahre alt (vgl. DORNMAYR/NOWAK 2018, S. 23).

Besonderheiten der Steuerung/Governance der Berufsausbildung

Die Zuständigkeiten für die duale Berufsausbildung liegen im Bereich des Wirtschaftsministeriums, das für die rechtlichen Grundlagen und Inhalte des betrieblichen Teils der Ausbildung zuständig ist, und des Bildungsministeriums, das für die ergänzende schulische Ausbildung (Lehrpläne, Personalauswahl) zuständig ist. Ähnlich wie in Deutschland sind die Sozialpartner auch maßgeblich an der Steuerung der Berufsausbildung beteiligt (Gestaltung der Ausbildungsordnungen, Durchführung der Prüfungsverfahren) (vgl. CEDEFOP 2020j). Zudem werden auf Bundesebene die Ausbildungsvorschriften (bundeseinheitliche Grundlagen) für die einzelnen Lehrberufe festgelegt (vgl. DORNINGER/GRAMLINGER 2019, S. 100f.).

Dänemark

Ansiedlung der betrieblichen Ausbildung innerhalb Ebene des Bildungssystems (Qualifikationsniveau)

Das dänische Berufsbildungssystem lässt sich am besten als ein einheitliches Berufsbildungssystem charakterisieren, das auf dem dualen Prinzip basiert (vgl. CEDEFOP 2020k), obwohl die Berufsbildungsprogramme in Dänemark in mehreren Varianten angeboten werden, die auf unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen aufbauen. Dennoch ist das duale Berufsausbildungsprogramm der Hauptpfad der beruflichen Ausbildung, das seit Beginn der Berufsbildung in Dänemark gegründet und entwickelt wurde (vgl. CEDEFOP 2019). Alle Berufsausbildungsgänge werden als Lehrlingsausbildung (lærlingeuddannelser) in der oberen Sekundarstufe (Erhvervsuddannelse - EUD, Erhvervsuddannelse for voksne - EUV) durchgeführt. Es gibt neben den herkömmlichen Lehrausbildungen noch zwei zusätzliche Varianten (vgl. CEDEFOP 2020c):

- Mit dem EUX-Programm (Erhvervsuddannelse og gymnasial eksamen) ist es seit 2011 möglich, eine Lehre in verschiedenen Berufen zu absolvieren.
- Die Ny mesterlære (Neue Meisterlehre) zielt auf Auszubildende ab, die bereits von Anfang an eine klare Vorstellung von ihren Wünschen haben und sich dafür entscheiden, eine Lehrstelle direkt bei einem Unternehmen zu unterschreiben, anstatt mit einem Basisjahr an einer Berufsschule zu beginnen.

Die Lehre wird auf anderen Ebenen des Bildungssystems nicht genutzt (vgl. CEDEFOP 2020c; vgl. CEDEFOP 2020k).

Dauer der Ausbildung und Anzahl der Ausbildungsgänge

Die meisten Programme haben eine Dauer von etwa vier Jahren, ansonsten variiert die Ausbildungsdauer je nach Programm von drei bis fünf Jahren (vgl. CEDEFOP 2020f). Zudem gibt es insgesamt 111 Berufsbildungsprogramme, von denen jedes zu einer Reihe von beruflichen Spezialisierungen führen kann (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX 2019).

Gesetzliche Grundlage – Vertragsverhältnis (Status, Entlohnung)

Im Gesetz über die berufliche Bildung ist festgelegt, dass die Berufsausbildung alternierend in Schulen und Unternehmen stattfindet (Lov om Erhvervsuddannelser) (vgl. CEDEFOP 2020c). Der Abschluss der Ausbildung führt zu einer Bildungsqualifikation. Die Lernenden schließen mit dem Unternehmen einen Ausbildungsvertrag ab (vgl. CEDEFOP 2020f). Die Berufsschule billigt den Vertrag, ist aber kein Unterzeichner. Die Berufsschule der Lernenden genehmigt den Vertrag (prüft, ob alle Formalitäten in Ordnung sind) und meldet den Vertrag bei der Bildungseinrichtung an. Die Auszubildenden sind Angestellte des Unternehmens, haben aber einen besonderen Status als Lernende. Das Unternehmen ist verpflichtet, die Ausbildung so zu gestalten, dass die Auszubildenden die Lernziele erreichen können, die vom zuständigen Berufsausschuss für die praktischen Ausbildungsphasen (praktikmål)

formuliert wurden. Die Löhne der Auszubildenden werden im Rahmen der Tarifverträge zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt (sind also gesetzlich geregelt, wobei es Unterschiede zwischen verschiedenen Berufen gibt) und vom Betrieb/Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin gezahlt. Die Auszubildenden erhalten den Lohn, der mit jedem Ausbildungsjahr ansteigt, ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Vertrags.

Anteil des betrieblichen und schulischen Lernens innerhalb der Ausbildung

Die Gliederung der Ausbildung in eine betriebliche sowie schulische Komponente ist gesetzlich geregelt und obligatorisch (vgl. CEDEFOP 2020c; vgl. CEDEFOP 2020f). Die jeweilige Aufteilung der Ausbildung an den beiden Lernorten wird dabei von den Sozialpartnern in den Berufsausschüssen entschieden (vgl. CEDEFOP 2020f). Im Allgemeinen ist das Verhältnis zwischen der in der Schule und der im Unternehmen verbrachten Zeit eins (Schule) zu vier (Unternehmen), wobei kein gesetzlich verpflichtender Mindestanteil der betrieblichen Ausbildung im Unternehmen festgelegt ist. Ein typischer beruflicher Erstausbildungsgang (EUD) (vgl. CEDEFOP 2020k) dauert dreieinhalb Jahre mit einer 2:1-Aufteilung zwischen arbeitsplatzbezogener und schulischer Ausbildung, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsgängen gibt. Für alle Auszubildenden werden individuelle Lehrpläne erstellt.

Zielgruppe

Die Hauptzielgruppe sind junge Menschen, die die neunte oder zehnte Klasse der unteren Sekundarstufe abgeschlossen haben[7]. Diese Zielgruppe ist zwischen 16 bis 17 Jahre alt (auch bereits 15), viele warten jedoch mit der Einschreibung in einen Ausbildungsgang, sodass das durchschnittliche Alter bei fast 21 Jahren liegt. Auch erwachsene Lernende können in die Berufsausbildung eintreten und eine Lehre absolvieren. Ein System zur Anrechnung von Vorkenntnissen (realkompetencevurdering) stellt sicher, dass bisherige praktische Erfahrungen und Bildungsleistungen berücksichtigt und somit die Gesamtdauer der Lernzeit verkürzt wird. Zu beachten ist, dass zwischen allgemeiner und beruflicher Erwachsenenbildung unterschieden wird, jedoch alle Programme als Berufsausbildung organisiert sind. Insgesamt ist die Altersgruppe der Lernenden über die 15 bis über 24-Jährigen definiert, wobei gesetzlich keine Altersgrenze gesetzt ist, wodurch das Durchschnittsalter sehr hoch ist (vg. CEDEFOP 2020f).

Besonderheiten der Steuerung/Governance der Berufsausbildung

[7] Die Pflichtschule endet mit der neunten Klasse, aber die meisten Schülerinnen und Schüler durchlaufen ein optionales zehntes Jahr.

Das dänische Berufsbildungssystem zeichnet sich durch ein hohes Maß der Beteiligung relevanter Interessensgruppen aus (vgl. CEDEFOP 2020k). Sozialpartner, Berufsschulen, Lehrkräfte und Lernende sind alle an der Entwicklung der Berufsbildung auf der Grundlage des Konsensprinzips und gemeinsamer Verantwortung beteiligt. Die Stakeholder spielen in Bezug auf die allgemeine Berufsbildungspolitik und bei der Festlegung der Struktur und des allgemeinen Rahmens für die Ausbildungsgänge eine Schlüsselrolle bei der Beratung des Bildungsministeriums und arbeiten in nationalen Berufsausschüssen zusammen. Das Parlament legt die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Berufsbildung fest, die vom Bildungsministerium verwaltet werden. Das Ministerium trägt die parlamentarische, finanzielle und rechtliche Gesamtverantwortung für die Berufsbildung, legt die Gesamtziele der Programme fest und bietet den gesetzlichen Rahmen, innerhalb dessen Interessenvertreter, Sozialpartner, Hochschulen und Unternehmen in der Lage sind, Lehrpläne und Methoden an die Bedürfnisse sowohl der Lernenden als auch des Arbeitsmarktes anzupassen.

Die Sozialpartner spielen eine institutionalisierte Rolle auf allen Ebenen der Berufsbildung, angefangen beim nationalen Beirat für die berufliche Bildung der Sekundarstufe II (Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser), der das Bildungsministerium in den wichtigsten Fragen der Berufsbildung berät, bis hin zur beratenden Rolle auf lokaler Ebene durch lokale Ausbildungsausschüsse, die sich aus Vertretern bzw. Vertreterinnen der Sozialpartner zusammensetzen, die die Schulen bei lokalen Anpassungen der Berufsbildung (Lehrpläne) beraten. Ihre wichtigste Rolle besteht darin, sicherzustellen, dass das Berufsbildungsangebot mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes in Einklang steht.

Australien

Ansiedlung der betrieblichen Ausbildung innerhalb Ebene des Bildungssystems (Qualifikationsniveau)

Auch wenn in Australien die schulbasierte Ausbildung sowie auch vielerorts das unstrukturierte Anlernen dominiert, so spielt die Lehre (apprenticeship) (vgl. SMITH/BRENNAN KEMMIS 2013; vgl. SMITH 2010; vgl. STEEDMAN 2010, S. 5–8; vgl. KNIGHT/KARMEL 2011) in jüngerer Zeit eine durchaus wichtige Rolle in der australischen Berufsbildungspolitik und auch -forschung (vgl. DEIßINGER/GULDEN/HERDRICH 2017, S. 79; vgl. SMITH/BRENNAN KEMMIS 2013, S. 41; vgl. SMITH 2010). Der Erwerb einer Qualifikation im Rahmen der Lehre folgt den didaktisch-curricularen Vorgaben des entsprechenden „Training Package“ (vgl. DEIßINGER/GULDEN/HERDRICH 2017, S. 80).

Das australische „apprenticeship“-System beinhaltet die Regularien und Strukturen, unter denen „apprenticeships“ (Lehrstellen) und „traineeships“ (Praktika) (trade and non-trade)

durchgeführt und entwickelt werden, wobei sich die Strukturen bzw. Ausbildungsmodelle zwischen den einzelnen Ländern und Territorien unterscheiden. „Australian apprenticeships“ (apprenticeships sowie traineeships) können dabei auf der Ebene der oberen Sekundarstufe (zum Beispiel ähnlich wie im dualen System in Deutschland und in der Schweiz oder wie im australischen schulischen Ausbildungsbereich) oder im postsekundären Bildungsbereich angesiedelt sein (vgl. VOCEDPLUS (NCVER'S INTERNATIONAL TERTIARY EDUCATION RESEARCH DATABASE) 2018). Traineeships werden in nicht-traditionellen, eher dienstleistungsorientierten Berufsfeldern angeboten, während die traditionellen apprenticeships (vgl. RAY 2001; vgl. KARMEL/BLOMBERG/VNUK 2010; vgl. EICHHORST u. a. 2015, S. 320) vor allem technisch-handwerkliche Berufe betreffen (vgl. DEIßINGER/GULDEN/HERDRICH 2017, S. 80).

Die traditionellen apprenticeships schließen mit einem Berufszertifikat oder ähnlichem ab, dass sich innerhalb des australischen Qualifikationsrahmens (Australian Qualifications Framework (AQF)) auf der dritten Zertifizierungsstufe befindet, also Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die für einen Beruf qualifizieren (vgl. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH 2001, S. 56). Im Zuge der Integration der australischen apprenticeships und traineeships[8] in ein einziges neues Ausbildungssystem (*New Apprenticeships*[9]) (vgl. DEIßINGER/GULDEN/HERDRICH 2017, S. 80; vgl. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH 2000, S. 32f.; vgl. HARRIS 2001, S. 243; vgl. SMITH/SMITH 2011), werden Ausbildungsverträge in allen Bereichen des Arbeitsmarktes, außer in den Berufen, die eine berufliche oder höhere Ausbildung auf Universitätsniveau erfordern, angeboten. Zudem ermöglichen die Ausbildungsmodelle Abschlüsse, die alle Qualifikationen im australischen Qualifikationsrahmen abdecken, d. h. von der Zertifizierungsstufe I bis zum Diplom bzw. auch bis zum fortgeschrittenem Diplom-Niveau[10] und höher (vgl. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH 2001, S. 57, 88).

Dauer der Ausbildung und Anzahl der Ausbildungsgänge

---

[8] Neben dem apprenticeship/traineeship-Programm existiert auch ein „school-based apprenticeship program”. Dort können Lernende parallel zu ihrem „Senior Secondary School Certificate“ mit einer Ausbildung starten (teilweise während ihrer Schulzeit auch abschließen) (vgl. BQ-PORTAL 2020a).

[9] Im Jahr 2006 wurde der Begriff New Apprenticeships schließlich in den heute verwandten Begriff Australian Apprenticeships umbenannt (vgl. DEIßINGER/GULDEN/HERDRICH 2017, S. 80; vgl. SNELL/HART 2008, S. 45).

[10] Die Einrichtung von traineeships im Jahr 1985 hatte mehrere Ziele (vgl. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH 2001, S. 56f.): Zum einen wurden flexible Laufzeiten des Ausbildungsvertrags zugelassen (statt der üblichen vier Jahre für eine Lehre). Zum anderen wurden eine Vielzahl von Ausbildungsgängen im Rahmen von traineeships möglich, die von sehr kurzen Programmen auf Zertifikatsstufe I bis hin zu hochrangigen technischen Praktika auf Zertifikatsstufe IV oder Diplom-Ebene reichten. Die meisten Praktika sind jedoch bisher typischerweise auf dem Zertifikatsniveau II des AQF angesiedelt und umfassen Ausbildungsverträge mit einer Dauer von einem Jahr.

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung, die je nach Beruf und Zertifikat unterschiedlich lange dauern kann (traineeships: zwölf bis 18 Monate; apprenticeships: drei oder vier Jahre), erhalten Auszubildende einen national anerkannten AQF-Abschluss (vgl. DEIßINGER/GULDEN/HERDRICH 2017, S. 80; vgl. SMITH/BRENNAN KEMMIS 2013, S. 44; vgl. SMITH 2014, S. 10). Bei Erstausbildungen handelt es sich i. d. R. um ein Level III oder IV Zertifikat und bei den traineeships um ein Level II oder III Zertifikat (vgl. BQ-PORTAL 2020a). Australische apprenticeships werden zudem in mehr als 500 Berufen in ganz Australien angeboten, sowohl in traditionellen Berufen als auch in einer Vielzahl neuer Berufsfelder in den meisten Sektoren der Businessbranche und der gewerblichen Wirtschaft (Industrie) (vgl. AUSTRALIAN GOVERNMENT (DEPARTMENT OF EDUCATION SKILLS AND EMPLOYMENT) 2020).

Gesetzliche Grundlage – Vertragsverhältnis (Status, Entlohnung)

Auszubildende sind unter einem Lehrvertrag beschäftigte Personen, wobei der Vertrag zwischen dem Betrieb, einer Schule und den Auszubildenden abgeschlossen wird (vgl. LOVEDER 2020; vgl. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH 2001, S. 56; vgl. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH 2020). Die Löhne und Vergütungen von Auszubildenden (und trainees) sind wie andere Formen der Beschäftigung durch Zuschläge („awards“), Betriebsvereinbarungen und die nationalen Beschäftigungsstandards geregelt. Auszubildende erhalten dieselben Ansprüche wie andere Arbeitskräfte und werden während des Besuchs einer Berufsschule oder eines Instituts für technische und weiterführende Bildung („Technical and Further Education“ (TAFE)) vom Betrieb bezahlt. Gehaltserhöhungen erfolgen entweder, nachdem ein Lehrling eine bestimmte Zeit (z. B. zwölf Monate) gearbeitet hat oder, wenn er einen bestimmten Grad der Qualifikations- oder Ausbildungsanforderungen der Lehre erreicht hat (vgl. FAIR WORK OMBUDSMAN (AUSTRALIAN GOVERNMENT) 2017). Wie im Miscellaneous Award 2010 festgelegt, beträgt der Mindestlohn für Auszubildende im ersten Jahr 55 Prozent des Standard-Mindestlohns, im zweiten Jahr 65 Prozent, im dritten Jahr 80 Prozent und im vierten Jahr 95 Prozent (vgl. JONES 2017, S. 39).

Anteil des betrieblichen und schulischen Lernens innerhalb der Ausbildung

Ein klassisches „apprenticeship-programm“ ist ein strukturierter Ausbildungsgang, der in der Regel vier Tage pro Woche für den Unterricht am Arbeitsplatz und einen Tag pro Woche (oder ein Äquivalent in längeren Blöcken) außerhalb des Arbeitsplatzes in Instituten für technische und weiterführende Bildung oder bei einem anderen registrierten Ausbildungsanbieter (in der Regel für die ersten drei Jahre der Lehre) umfasst (vgl. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH 2001, S. 56). Durch die Integration der klassischen apprenticeships und traineeships in ein neues System gibt es mittlerweile die

Möglichkeit, die gesamte Ausbildung „on-the-job“ anzubieten (vgl. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH 2001, S. 57). Typischerweise werden 70 bis 80 Prozent der Ausbildungszeit für die betriebliche Ausbildung aufgewendet, dies variiert aber je nach Art der Programme und ist nicht einheitlich geregelt (vgl. LOVEDER 2020).

Zielgruppe

Australian Apprenticeships stehen allen Personen im erwerbsfähigen Alter (Schulabgänger/-innen, Personen, die wieder ins Berufsleben eintreten oder Erwachsene, die den Beruf wechseln möchten), unabhängig vom Bildungsniveau, zur Verfügung (vgl. AUSTRALIAN GOVERNMENT (DEPARTMENT OF EDUCATION SKILLS AND EMPLOYMENT) 2020). Die Altersbeschränkungen für den Zugang zu Lehrstellen wurden dabei 1992 aufgehoben (vgl. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH 2001, S. 85).

Besonderheiten der Steuerung/Governance der Berufsausbildung

Das australische Bildungssystem hat eine föderale Struktur (vgl. DEIßINGER/GULDEN/HERDRICH 2017, S. 26; vgl. OECD 2002, S. 4). Die gesetzgebende Zuständigkeit für die Schul-, Berufs- und Hochschulbildung liegt bei den Bundesstaaten *(*states und territories*)*. Die Commonwealth-Regierung hat jedoch Einfluss auf Bildungsangelegenheiten, da sie finanzielle Mittel bereitstellt, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind. Ein Grundprinzip der australischen Berufsbildungspolitik besteht darin, der Wirtschaft eine zentrale Gestaltungsmacht einzuräumen (vgl. SIMONS/HARRIS 2014, S. 304). Im Vergleich zu den dualen Berufsausbildungssystemen Europas ist die Sozialpartnerschaft in Australien eher schwach ausgeprägt (vgl. LOVEDER 2020).

Im Zentrum des australischen Bildungssystems steht seit 1995 der australische Qualifikationsrahmen (vgl. DEIßINGER/GULDEN/HERDRICH 2017, S. 132). Diese Rahmenbedingungen regeln den höheren Bildungssektor und die betriebliche Bildung auf nationaler Ebene. Der AQF differenziert Qualifikationen auf zehn *„Levels“* und verbindet dadurch schulische, berufsbildende und universitäre Qualifikationen in einem nationalen System. Dies vereinfacht das Voranschreiten bzw. den Übergang von einem zum anderen Level oder/und das Wechseln von einer Bildungseinrichtung zu einer anderen. Im Berufsbildungssektor werden zahlreiche berufsbildende Qualifikationen angeboten, die von verschiedensten Bildungseinrichtungen angeboten werden. Anbieter von Berufsbildungsgängen sind Institute für technische und weiterführende Bildung (TAFE), Einrichtungen für Erwachsenenbildung, landwirtschaftliche Einrichtungen (Agricultural Colleges), private Anbieter, kommunale Einrichtungen (Community Organisations), Berufsbildungszentren einzelner Industrien oder Unternehmen. Darüber hinaus können

berufsbildende Lehrgänge auch an einigen Universitäten belegt werden (vgl. BQ-PORTAL 2020a).

Schweiz

Ansiedlung der betrieblichen Ausbildung innerhalb Ebene des Bildungssystems (Qualifikationsniveau)

In der Schweiz ist die Berufsbildung hauptsächlich dual organisiert: Die berufspraktische Ausbildung findet in einem Lehrbetrieb statt, während die theoretische und allgemeinbildende Ausbildung an einer Berufsfachschule erfolgt (vgl. WETTSTEIN/LAUTERBACH 1995, S. 38).

Dauer der Ausbildung und Anzahl der Ausbildungsgänge

Das Angebot der beruflichen Grundbildung beinhaltet vor allem die zweijährigen Ausbildungen mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA, 10 % der Lehrlinge) und die drei- und vierjährigen Ausbildungen mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ, 90 % der Lehrlinge) und wird der oberen Sekundarstufe zugeordnet (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 3, 15). Der Abschluss der zweijährigen Berufslehre (EBA) ermöglicht den Einstieg in das zweite Lehrjahr der drei- und vierjährigen Berufslehren (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 15). Die berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) wird für rund 240 Lehrberufe[11] angeboten (vgl. BONOLI 2020, Stand der Ergebnisse zum 27.01.2020). Der Abschluss ermöglicht den Zugang zur höheren Berufsbildung (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 15).

Die Ausbildung innerhalb der beruflichen Grundbildung kann durch die Eidgenössische Berufsmaturität ergänzt werden. Daher sind in den Statistiken zu den Ausbildungsverträgen innerhalb des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses auch Befragte berücksichtigt, die eine Berufsmaturität abgeschlossen haben (Anmerkung von Lorenzo Bonoli im Rahmen des Projektbeiratstreffens zum Konzept Relaunch des internationalen Teils des Datenreports).

Gesetzliche Grundlage – Vertragsverhältnis (Status, Entlohnung)

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) regelt die Berufsbildung in der Schweiz (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 3). Der Ausbildungsvertrag ist eine Art Arbeitsvertrag. Dieser beinhaltet die standardisierte Vereinbarung zwischen den Auszubildenden und einem/einer Arbeitgeber/-in. In der Schweiz ist ein Lehrvertrag nur in schriftlicher Form gültig. Der besondere Inhalt eines Lehrvertrages

[11] Unter Einbezug aller Fachrichtungen sind es ungefähr 300 Lehrberufe (194 im Rahmen der drei- bis vierjährigen Berufslehre (EFZ) sowie 56 im Rahmen der zweijährigen Berufslehre (EBA)) (vgl. BONOLI 2020, Stand der Ergebnisse zum 27.01.2020).

besteht darin, dass die Hauptentschädigung für die von den Auszubildenden geleistete Arbeit nicht der Lohn ist, sondern die im Betrieb professionell geleistete Berufsausbildung (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 8). Auszubildende werden dabei als Lernende und nicht als Arbeitskräfte gesehen (vgl. BONOLI 2020). Es gibt keine staatliche Regelung der Vergütung durch die Betriebe, allerdings existieren einige tarifvertragliche Regelungen, ansonsten handelt es sich eher nur um Empfehlungen (vgl. BONOLI 2020).

Anteil des betrieblichen und schulischen Lernens innerhalb der Ausbildung

81 Prozent der Ausbildung findet im Betrieb statt, wobei es hier aber betriebliche Unterschiede gibt. 17 Prozent beinhaltet den schulischen Unterricht, 2 Prozent der Ausbildung wird an Ausbildungszentren ausgetragen, die den schulischen Unterricht sowie das betriebliche Training ergänzt (vgl. WETTSTEIN/SCHMID/GONON 2014, S. 220).

Zielgruppe

In Bezug auf die Zielgruppe gibt es keine besonderen Einschränkungen. Alle Personen ab 15 Jahren können eine Ausbildung beginnen (vgl. BONOLI 2020).

Besonderheiten der Steuerung/Governance der Berufsausbildung

In der Schweiz ist die Organisation der Berufsbildung gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (Berufsverbände, Branchenorganisationen, Sozialpartner) (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 5, 9). Der Bund ist für die strategische Steuerung und Entwicklung der Berufsbildung verantwortlich. Umsetzung und Aufsicht obliegen den Kantonen. Sie sind dabei für die Umsetzung bzw. den Vollzug des Bundesgesetzes über die Berufsbildung zuständig[12]. Sie beaufsichtigen die Lehrverträge und die Berufsschulen und bieten Berufs-, Bildungs- und Laufbahnberatung an (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 6). Die Organisationen der Arbeitswelt sind für die Definition der Bildungsinhalte bzw. Ausbildungspläne sowie die nationalen Qualifikationsverfahren verantwortlich (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 6). Auch die Unternehmen sind innerhalb der öffentlich-privaten Partnerschaft Teil der Organisationen der Arbeitswelt. Sie sind in der Regel über ihre Berufs- oder Branchenverbände in Berufsbildungsangelegenheiten eingebunden und vertreten. Die Berufs- oder Branchenverbände nehmen an Diskussionen und Entscheidungsprozessen über gesetzgeberische Fragen und die Entwicklung von beruflichen Standards teil (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 6, 9).

[12] Auf kantonaler Ebene hat jeder Kanton seine eigene Schul- und Bildungsgesetzgebung (vgl. APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI) 2015, S. 5).

Kanada

Ansiedlung der betrieblichen Ausbildung innerhalb Ebene des Bildungssystems (Qualifikationsniveau)

Durch die dezentrale Organisation des Ausbildungssystems in Kanada gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher berufsqualifizierender Abschlüsse. Der am weitesten verbreitete Weg führt von der Sekundarschule, die teilweise berufsbildende Schwerpunkte zur Berufsorientierung sowie -vorbereitung anbietet, über eine Form des Community Colleges (berufliche Vollzeitschulen) oder ähnlicher Einrichtungen zur beruflichen Qualifizierung (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 39). Üblicherweise findet die Lehrausbildung (Auszubildende mit Lehrvertrag) im postsekundären Bildungsbereich statt (vgl. z. B. GROLLMANN u. a. 2003, S. 44). Trotz dieser grundlegenden Struktur findet die Berufsbildung oft nicht direkt nach der Sekundarschule statt, sodass das in Kanada etablierte Berufsbildungssystem nach unseren Definitionen den Schwerpunkt im Bereich Weiterbildung und Umschulung hat. Es ist nach dem kanadischen Verständnis aber originäre Berufsbildung (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 33). Für gewerbliche Berufe, die eine hohe berufliche Kompetenz erfordern, ist eine Lehre als Verbindung einer praktischen Tätigkeit mit theoretischem Unterricht in Schulen vorgesehen („apprenticeships“) (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 44; vgl. BQ-PORTAL 2020c). Die Zugangsvoraussetzungen variieren je nach Provinz und Ausbildungsberuf. Für die meisten Ausbildungsberufe wird jedoch ein „High School"-Abschluss (Abschluss auf der Sekundarebene) vorausgesetzt. Jugendliche können allerdings auch schon während der Sekundarstufe bereits eine Berufsausbildung über die Einschreibung in ein „Youth Apprenticeship Program“ absolvieren. Die Jugendlichen werden als Auszubildende bei der Provinz und dem Gebiet registriert und müssen mindestens 16 Jahre alt sein. Dieses Programm dient primär der Sammlung erster praktischer Berufserfahrung am Arbeitsplatz. Die Lernenden erhalten dabei Ausbildungscredits zur Anrechnung für eine spätere Lehrausbildung (vgl. ARROWSMITH 2018). Auch durch die Einschreibung in Handwerks- und Technologiekurse („Trades and Technology Classes”) können Lernende erste praktische Erfahrungen sammeln, indem sie ein Praktikum bei einem/einer Arbeitgeber/-in absolvieren. Die Jugendlichen sind allerdings nicht als Auszubildende registriert (vgl. ARROWSMITH 2018).

Dauer der Ausbildung und Anzahl der Ausbildungsgänge

Die Ausbildungsprogramme („apprenticeships“) haben in der Regel eine Länge von zwei bis vier Jahren (vgl. ARROWSMITH 2018). Zudem gibt es keine Angaben zu der genauen Anzahl der anerkannten Ausbildungsgänge, da diese in Kanada dezentral organisiert sind und es keine einheitlich strukturierten Berufsabschlüsse gibt (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 33). Eine Ausnahme bilden dabei jedoch die landesweit anerkannten "Red-Seal-Berufe“. Hierbei

wurden für 57 Berufe einheitliche Ausbildungsnormen festgelegt (vgl. ARROWSMITH 2018; vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 46).

Gesetzliche Grundlage – Vertragsverhältnis (Status, Entlohnung)

Die Rechtsgrundlagen sowie -vorschriften für die allgemeinen Ausbildungsordnungen liegen bei den einzelnen Provinzen (Provincial Apprenticeship Act) (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 19f., 46). Jede/-r Auszubildende muss einen unterzeichneten Vertrag mit seinem/seiner Arbeitgeber/-in (als Sponsor) haben (vgl. ARROWSMITH 2018; vgl. STATISTICS CANADA 2019). Sponsoring bedeutet, dass der/die Arbeitgeber/-in die Auszubildenden bei der Provinz oder dem Territorium (bzw. beim Arbeitsministerium (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 45)) durch Ausfüllen eines Formulars anmelden bzw. registrieren sowie einen Lohn auszahlen muss. Allerdings können die Auszubildenden den Ausbildungsvertrag auch entweder mit dem College (berufliche Vollzeitschule), der Gewerkschaft, mit dem Arbeitsamt oder mit einer Kombination der Vorgenannten abschließen[13] (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 44).

Anteil des betrieblichen und schulischen Lernens innerhalb der Ausbildung

Ähnlich wie im deutschen System sind apprenticeships über eine Kombination aus Arbeiten im Betrieb und theoretischem Unterricht organisiert. Den größten Teil der Ausbildung (ca. 80 bis 90 %) verbringen die Auszubildenden im Betrieb. Die theoretische Ausbildung (ca. 10 bis 20 %) findet am „College“ (berufliche Vollzeitschulen), einem Schulungszentrum der Gewerkschaft, einer privaten Einrichtung oder auch online statt (vg. GROLLMANN u. a. 2003, S. 44; ARROWSMITH 2018; BQ-PORTAL 2020c).

Zielgruppe

Um ein „Apprenticeship Program“ zu beginnen sowie den Lehrvertrag abzuschließen, müssen die Lernenden mindestens 16 Jahre alt sein (und einen Sekundarabschluss bzw. Schulabschluss gemäß den Vorschriften des Berufsverbandes vorweisen[14]) (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 44). Die Mehrheit der Auszubildenden in Kanada ist dabei zwischen 20 und 24 (28 %) oder 25 bis 29 (25 %) Jahre alt. Nur ein kleiner Teil ist unter 20 Jahre alt (6 %). Zudem arbeiten die meisten Auszubildenden zuerst oder absolvieren eine andere Form der postsekundären Ausbildung, bevor sie eine Berufsausbildung (apprenticeship) absolvieren (vgl. ARROWSMITH 2018).

Besonderheiten der Steuerung/Governance der Berufsausbildung

[13] Entscheidend ist, nach welchem System die Auszubildenden ausgebildet werden.
[14] Die Zugangsvoraussetzungen variieren je nach Provinz und Ausbildungsberuf.

Wie bereits erwähnt, ist das Berufsbildungssystem Kanadas dezentral organisiert (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 19f., 46; vgl. BQ-PORTAL 2020c), wodurch die Ausgestaltung und Verwaltung des Berufsbildungssystems in den Kompetenzbereich der einzelnen Provinzen fällt[15]. Die Arbeitgeber/-innen geben ihr Feedback darüber, was die Auszubildenden lernen sollten und welche Standards sie einhalten müssen[16] (vgl. ARROWSMITH 2018). Daher gibt es eine Vielzahl berufsqualifizierender Abschlüsse (zum Beispiel auch industrieinterne betriebliche Ausbildungsgänge) (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 48). Allerdings haben sich für bestimmte Berufe Branchenvertreter/-innen aus dem ganzen Land auf gemeinsame Standards geeinigt. Diese sind als "Red-Seal-Berufe" bekannt. Die Mehrheit der Auszubildenden arbeitet in diesen Berufen. In diesem Rahmen gibt es zudem auch Ausschüsse, in denen die Arbeitgeber/-innen Feedback zu den Standards geben (vgl. ARROWSMITH 2018). Der Schwerpunkt der institutionalisierten Ausbildungswege liegt in der öffentlichen Berufsbildung, die vor allem an Colleges (berufliche Vollzeitschulen) durchgeführt wird. In den Betrieben findet neben dem Anlernen am Arbeitsplatz (on-the-job training) auch die Berufsausbildung der Provinzen statt, die aber im Vergleich zahlenmäßig nicht bedeutend ist. Auf lokaler Ebene bringen die Unternehmen ihre Qualifizierungsinteressen über die Beiräte und ähnliche Einrichtungen in die Colleges ein (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 33). Es erfolgt allerdings weder eine interne Abstimmung noch eine Koordination untereinander. Daher sind die Berufsabschlüsse nicht einheitlich strukturiert und meist nicht überregional anerkannt (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 33). In einem Bildungssystem, in dem die Berufsbildung vor allem als akademisches Studium verstanden wird, hat die Berufsbildung auf der Ebene des dualen Systems nicht den Stellenwert, wie es beispielsweise in Deutschland der Fall ist (vgl. GROLLMANN u. a. 2003, S. 33).

3.4 Interne und externe Beratung

Im Projekt wurden zwei Workshops bzw. Projektbeiratstreffen mit den Projektbeiratsmitgliedern (nationale Experten und Expertin zuständiger Berufsbildungsinstitute für die hier betrachteten Länder) durchgeführt. Hier wurden das Vorgehen in der Indikatorenentwicklung, die korrekte Datenverwendung sowie die Ergebnisse diskutiert sowie validiert. Im Anschluss wurden teilweise (konzeptionelle) Anpassungen in den Daten vorgenommen. Unter Umständen wird auch ein Modus des regelmäßigen Datenaustauschs mit den Beiratsmitgliedern etabliert werden.

[15] Jedoch sind die Berufsbildungssysteme - mit Ausnahme der Provinz Québec - ähnlich organisiert (vgl. BQ-PORTAL 2020c).
[16] Alle Provinzen und Territorien verfügen somit über Mechanismen für den Input der Industrie in das Ausbildungssystem und den Lehrplan.

4 Ergebnisse

Die Berechnungen zur Ausbildungsquote wurden bereits im Datenreport veröffentlicht (vgl. GROLLMANN/HELMRICH 2014; vgl. GROLLMANN/ULBRICH 2018a; 2019a; vgl. GROLLMANN/ULBRICH/HUGO 2020a). Auch in anderen Publikationen zum Thema der internationalen Vergleichbarkeit dualer Berufsausbildung wurde auf diese Arbeiten verwiesen (vgl. GROLLMANN 2017; 2018). Überdies wird ebenfalls seit 2014 regelmäßig über die Entwicklung der verschiedenen Indikatoren zur Jugendarbeitslosigkeit berichtet (vgl. Grollmann/Ulbrich 2017; 2018b; 2019b; vgl. GROLLMANN/ULBRICH/HUGO 2020b). Auch die europäischen Benchmarks sind Teil der Berichterstattung im Datenreport (vgl. Hippach-Schneider 2018; 2019; 2020). Die beliebtesten Ausbildungsberufe bzw. Ausbildungsberufsfelder werden erstmals im Datenreport 2020 veröffentlicht. Eine erste Analyse des Indikators zu den Arbeitsaufgaben und -anforderungen auf Basis der PIAAC-Studie (Programme for the International Assessment of Adult Competencies (OECD 2019)) – allerdings nicht für die konkrete Länderauswahl dieses Projekts – wurde auch für den Datenreport 2020 erstellt[17]. Erste Ergebnisse (Vorgehen in der Datenaufbereitung (PIAAC-Tools, z. B. Gewichtung), Probleme in den Daten bzw. in der Datenqualität) zum Indikator der Übereinstimmung von beruflichen Kompetenzen und Anforderungen (siehe PIAAC und EWCS[18] (EUROFOUND 2015)) sowie zu ausgewählten soziodemografischen Aspekten (vor allem Alter, ggf. auch Bildungsniveau der Auszubildenden) sollen im Diskussionspapier aufgegriffen und ggf. in der nächsten Neuerscheinung des Datenreports (2021) integriert werden.

Im Projekt wurde insgesamt deutlich, dass die verschiedenen ländertypischen Ansätze und Definitionen in der Konzeption der Daten die Entwicklung einer internationalen Vergleichsindikatorik erschwert. Zurzeit wird noch die Integration des Indikators zum Anteil der Ausbildungsbetriebe geprüft, da nicht in allen Ländern geeignete Daten dazu vorhanden sind. Wenn Daten zur Verfügung stehen, ist auch hier die empirische Erfassung bzw. Erhebung (Definition und Konzeption des Indikators) jedoch meist unterschiedlich. Dennoch ist die Aufnahme der Ausbildungsbetriebsquote im Rahmen des Diskussionspapiers geplant.

Die Darstellung sowie Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und eine tiefergehende Analyse der Indikatoren soll erst im wissenschaftlichen Diskussionspapier erfolgen. Dabei sollen relevante Unterschiede und auch Gemeinsamkeiten, besonders in Bezug auf die spezifische Ausgestaltung des Berufsbildungssystems, herausgearbeitet werden. Auch die

[17] Das Ländersample wird hierbei (soweit länderspezifische Daten in PIAAC zur Verfügung stehen) im geplanten Diskussionspapier analysiert.
[18] European Working Conditions Survey

systematische Beschreibung der weiteren betrachteten Indikatoren (siehe das Beispiel der AQ_{int} unter Punkt 3.2) soll im Diskussionspapier aufgegriffen werden.

Zusammenfassend wurden zum Abschluss des Projekts folgende Indikatoren zusätzlich zu den Europäischen Benchmarks aufgenommen:

- Internationale Ausbildungsquote (AQ_{int}),
- Indikatoren zur betriebsintegrierten Ausbildung: Die beliebtesten Ausbildungsberufe/Ausbildungsberufsfelder, Anteil der Ausbildungsbetriebe,
- (Relative) Jugendarbeitslosigkeit und Indikatoren zu nichterwerbstätigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen (Not in Education, Employment or Training, NEET-Indikatoren).

Die folgenden Aspekte könnten in Zukunft aufgenommen werden, je nachdem in welchen Abständen die entsprechenden Studien in Zukunft durchgeführt werden. Hierbei bietet sich insbesondere die stärkere Nutzung des EWCS Datensatzes an, da diese Befragung in großer Regelmäßigkeit ca. alle fünf Jahre durchgeführt wird.

- Arbeitsaufgaben und -anforderungen (PIAAC, EWCS),
- Übereinstimmung von beruflichen Kompetenzen und Anforderungen (PIAAC, EWCS),
- Soziodemografische Indikatoren zu den Auszubildenden (siehe auch PIAAC und EWCS).

5 Zielerreichung

Im Rahmen des Entwicklungsprojekts wurde vorgesehen, dass die Projektergebnisse sukzessive in die Berichterstattung des Datenreports eingehen. Dies wurde mit den Beiträgen zur Jugendarbeitslosigkeit (relative Jugendarbeitslosigkeit, NEET) und zur Ausbildungsquote im Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung erreicht. Für die Ausbildungsquote sollten zusätzlich die Informationen zur systematischen Indikatorenbeschreibung im Datenreport veröffentlicht werden, aufgrund der zu dem Zeitpunkt noch ausstehenden finalen Validierung des Indikators im Rahmen des Projektbeirats (Workshops) wurde allerdings davon abgesehen. Die finalen Informationen zur Indikatorenbeschreibung der Ausbildungsquote wurden daher in den Abschlussbericht[19] integriert und werden zusätzlich im Rahmen eines wissenschaftlichen Diskussionspapiers[20]

[19] Erste Informationen zu den relevanten Dimensionen der Indikatorenbeschreibung wurden jedoch auch schon unter Punkt 3 (Methodische Vorgehensweise) des Zwischenberichts aufgeführt.
[20] Hier soll auch die systematische Beschreibung der weiteren Indikatoren im Projekt erfolgen.

veröffentlicht. Eine Ergebnisübersicht zum Indikator der beliebtesten Berufe, die für den Datenreport 2019 geplant war, wurde aus zeitlichen Gründen erst als Beitrag für den Datenreport 2020 veröffentlicht. Die endgültige Auswahl der Indikatoren wurde abgeschlossen und ist im Ergebnisteil dargestellt. Eine tiefergehende Analyse der Indikatoren – auch mit Blick auf die jeweilige länderspezifische Organisation des Ausbildungssystems – soll Thema des wissenschaftlichen Diskussionspapiers sein, das voraussichtlich bis zum Ende des III. Quartals 2020 angefertigt werden soll. Der geplante Projektbeirat für das Jahr 2019 fand (aufgrund von terminlichen Engpässen) erst im Januar 2020 statt. Die Erstellung des Abschlussberichts wurde damit auf das Jahr 2020 verschoben, sodass die Ergebnisse der finalen Sitzung noch in den Abschlussbericht mitaufgenommen werden konnten.

Nr.	**Meilenstein (MS)**	**Termin**	**√ Erreicht** **→ In Arbeit** **X nicht erreicht**
MS 1	Projektstart	III/2017	√
MS 2	Beitrag Jugendarbeitslosigkeit im DR 2018 inkl. NEET	IV/2017	√
MS 3	Prüfung bzw. Recherche zur Auswahl endgültiger Indikatoren/Länder	IV/2017	√
MS 4	Beitrag Ausbildungsquote im DR 2018	I/2018	√
MS 5	Zwischenbericht erstellt	II-III/2018	√
MS 6	Beitrag Lernende in „dualer“ und vollzeitschulischer Berufsbildung als Anteil des tertiären Bildungsniveaus für den DR 2019	IV/2018-II/2019	**X**
MS 7	Auswahl endgültiger Indikatoren	IV/2019-I/2020	√
MS 8	Erstellung des Abschlussberichts	I/2020	√ (mit Verzögerung)
MS 9	Beitrag beliebteste Berufe im DR 2020	I/2020	√

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin	√ Erreicht → In Arbeit X nicht erreicht
MS 10	Beitrag: Indikatoren zu Arbeitsaufgaben- und Anforderungen im DR 2020 (Schwerpunktkapitel D2)	I/2020	√
MS 11	Veröffentlichung von Projektergebnissen (wissenschaftliches Diskussionspapier)	III/2020	→

6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick

Die Ergebnisse der Berichterstattung münden in die regelmäßige Berichterstattung des Datenreports ein. Damit ist ein Transfer zur Berufsbildungspolitik gewährleistet. Außerdem wird ein fokussierter Wissenstransfer zwischen Systemen mit ausgebauter dualer Berufsbildungspraxis ermöglicht. Über die Errichtung eines Projektbeirats mit nationalen und internationalen Expertinnen und Experten konnte zur Validierung der Ergebnisse und zu ihrem Transfer beigetragen werden.

Darüber hinaus wurde die Indikatorik im weiteren Verlauf des Projekts durch Einbeziehung der PIAAC-Studie (OECD 2019) und der EWCS-Umfrage (EUROFOUND 2015) erweitert. Die zentralen Variablen beziehen sich auf die Arbeitsorganisation (Arbeitsaufgaben und -anforderungen: Komplexität, Autonomie, berufliches Lernen), die Übereinstimmung von beruflichen Kompetenzen und Anforderungen sowie auf soziodemografische Aspekte zu den Auszubildenden in den jeweiligen Ländern. Die Daten sollen insbesondere für die Berufsgruppen aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem primären Dienstleistungssektor (Einzelhandelsbereich, Bürokaufleute) analysiert werden, da die Qualifikation bzw. Ausbildung dieser Berufsgruppen (hauptsächlich) über die Berufsbildungssysteme der Länder erfolgt. Unterschiede in den Indikatoren (zum Beispiel im Grad der Autonomie am Arbeitsplatz oder in Bezug auf die Übereinstimmung von beruflichen Kompetenzen und Anforderungen) lassen sich dadurch möglicherweise auf die Organisation der Ausbildungssysteme zurückführen. Vor allem durch die Integration der EWCS-Daten können die ausgewählten Indikatoren über Trendanalysen bzw. Zeitreihen fortgeschrieben werden. Auch für die PIAAC-Daten sind weitere Studien geplant, allerdings wird die Umfrage in unregelmäßigeren Abständen erhoben.

Für die Indikatoren aus dem Bereich der internationalen Beschäftigtenbefragungen (v. a. EWCS) sollte ein Folgeprojekt (Entwicklungsprojekt mit Forschungsanteil) zur Unterstützung

der regelmäßigen Monitoring-Funktion und Weiterentwicklung von Indikatoren eingerichtet werden. Hierbei sollte auch ein Beirat installiert werden, der an die Zusammenarbeit in diesem Projekt anknüpfen kann.

Veröffentlichungen

GROLLMANN, Philipp: Wissen über das „duale Prinzip" als notwendige Ressource einer gelingenden Berufsbildungskooperation - Beiträge vergleichender Forschung. In: GEIBEN, Marthe (Hrsg.): Transfer in internationalen Berufsbildungskooperationen. Bielefeld 2017, S. 43–60

GROLLMANN, Philipp: Varieties of “Duality”: Work-Based Learning and Vocational Education in International Comparative Research. In: CHOY, Sarojni; WÄRVIK, Gun-Britt; LINDBERG, Viveca (Hrsg.): Integration of Vocational Education and Training Experiences: Purposes, Practices and Principles. Singapore 2018, S. 63–82

GROLLMANN, Philipp; HELMRICH, Robert: Formen betriebsintegrierter Ausbildung in Europa. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2014, S. 427–435

GROLLMANN, Philipp; ULBRICH, Viktor: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Jugendarbeitslosigkeit in Europa. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2017, S. 480–483

GROLLMANN, Philipp; ULBRICH, Viktor: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018a, S. 453–455

GROLLMANN, Philipp; ULBRICH, Viktor: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018b, S. 457–460

GROLLMANN, Philipp; ULBRICH, Viktor: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019a, S. 493–495

GROLLMANN, Philipp; ULBRICH, Viktor: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019b, S. 499–502

GROLLMANN, Philipp; ULBRICH, Viktor; HUGO, Frederik: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum

Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2020a, S. 420–423

GROLLMANN, Philipp; ULBRICH, Viktor; HUGO, Frederik: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2020b, S. 427–431

HIPPACH-SCHNEIDER, Ute: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Indikatoren und Benchmarks im gemeinsamen Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der EU. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 456

HIPPACH-SCHNEIDER, Ute: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Indikatoren und Benchmarks im gemeinsamen Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der EU. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019, S. 496–498

HIPPACH-SCHNEIDER, Ute: Indikatoren zur Berufsbildung in Europa: Indikatoren und Benchmarks im gemeinsamen Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der EU. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2020, S. 423–427

Literaturverzeichnis

APPRENTICESHIP TOOLBOX: Denmark - Fact Sheet on Vocational Edcuation and Training. Copenhagen 2019. - URL: https://www.apprenticeship-toolbox.eu/programmes-pathways/programmes/62-programmes-in-denmark (Stand: 20.05.2020)

APPRENTICESHIP TOOLBOX (EAER; SERI): Country Synthesis Report Switzerland. Bern 2015. - URL: https://www.apprenticeship-toolbox.eu/switzerland/country-report-switzerland (Stand: 30.03.2020)

ARROWSMITH, Emily: „Powerpoint Präsentation – Kanada“ im Rahmen des Projektbeirats zum Entwicklungsprojekt des Konzept Relaunchs. Bonn 2018

AUSTRALIAN GOVERNMENT (DEPARTMENT OF EDUCATION SKILLS AND EMPLOYMENT): Apprenticeships and Traineeships. Canberra 2020. - URL: https://www.employment.gov.au/apprenticeships-and-traineeships (Stand: 30.03.2020)

BONOLI, Lorenzo: „Powerpoint Präsentation – Schweiz“ im Rahmen des Projektbeirats zum Entwicklungsprojekt des Konzept Relaunchs. Bonn 2020

BQ-PORTAL: Länder und Berufsprofile – Australien. Berlin 2020a. - URL: https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/australien (Stand: 30.03.2020)

BQ-PORTAL: Länder und Berufsprofile – Kanada. Berlin 2020c. - URL: https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/kanada (Stand: 30.03.2020)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: AusbildungPlus – Duales Studium in Zahlen. Sonderauswertung im Handwerk. Bonn 2018. - URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/aplusinzahlen_sonderauswertung_handwerk_2017_barrierefrei.pdf (Stand: 24.05.2020)

CEDEFOP: Spotlight on VET – 2018 Compilation: Vocational Education and Training Systems in Europe. Luxembourg 2019. - URL: http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4168 (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes – Austria: Dual Apprenticeship (2019). Thessaloniki 2020a. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/dual-apprenticeship (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes – Country Fiche Austria (2019). Thessaloniki 2020b. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches/austria (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes – Country Fiche Denmark (2016). Thessaloniki 2020c. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches/denmark (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes – Country Fiche France (2016). Thessaloniki 2020d. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches/france (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes – Country Fiche Germany (2016). Thessaloniki 2020e. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches/germany (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes – Denmark: Apprenticeship (2016). Thessaloniki 2020f. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes – France: Apprenticeship Contract (2016). Thessaloniki 2020g. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship-contract (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes – France: Professionalisation Contract (2016). Thessaloniki 2020h. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/professionalisation-contract (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Cedefop European Database on Apprenticeship Schemes – Germany: Dual VET (2016). Thessaloniki 2020i. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/dual-vet (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Vocational Education and Training in Europe – Austria (2019). Thessaloniki 2020j. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/austria (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Vocational Education and Training in Europe – Denmark (2019). Thessaloniki 2020k. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/denmark (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Vocational Education and Training in Europe – France (2019). Thessaloniki 2020l. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/france (Stand: 30.03.2020)

CEDEFOP: Vocational Education and Training in Europe – Germany (2019). Thessaloniki 2020m. - URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany (Stand: 30.03.2020)

DEIßINGER, Thomas; GULDEN, Silke; HERDRICH, Marius: Australien. In: GROLLMANN, Philipp; FROMMBERGER, Dietmar; CLEMENT, Ute; DEIßINGER, Thomas; LAUTERBACH, Uwe; PILZ, Matthias; SPÖTTL, Georg (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Bielefeld 2017

DIONISIUS, Regina; LISSEK, Nicole; SCHIER, Friedel: Beteiligung an beruflicher Bildung. Indikatoren und Quoten im Überblick. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 133. Bonn 2012

DORNINGER, Christian; GRAMLINGER, Franz: Österreich. In: GROLLMANN, Philipp; FROMMBERGER, Dietmar; CLEMENT, Ute; DEIßINGER, Thomas; LAUTERBACH, Uwe; PILZ, Matthias; SPÖTTL, Georg (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Bonn 2019

DORNMAYR, Helmut; NOWAK, Sabine: Lehrlingsausbildung im Überblick 2018. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. IBW-Forschungsbericht Nr. 193. Wien 2018. - URL: https://www.ibw.at/en/resource/download/1726/ibw-forschungsbericht-193,pdf (Stand: 30.03.2020)

EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ-PLANAS, Núria; SCHMIDT, Ricarda; ZIMMERMANN, Klaus F.: A Road Map to Vocational Education and Training in Industrialized Countries. In: International Labor Review 68 (2015) 2, S. 314–337

EUROFOUND: European Working Conditions Surveys (EWCS). Dublin 2015. - URL: https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs (Stand: 30.03.2020)

FAIR WORK OMBUDSMAN (AUSTRALIAN GOVERNMENT): Apprentice and Trainee Pay Rates. Canberra 2017. - URL: https://www.fairwork.gov.au/pay/minimum-wages/apprentice-and-trainee-pay-rates#apprentice-pay (Stand: 30.03.2020)

GROLLMANN, Philipp u. a.: Kanada: Trends und Veränderungen in der kanadischen Beruflichen Bildung seit Anfang der neunziger Jahre; Episodenhaftes Operieren am Symptom oder nachhaltige Veränderungen? In: LAUTERBACH, Uwe (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Baden-Baden 2003

HARRIS, Roger: Training Reform in Australia – Implications of a Shift from a Supply to a Demand-driven VET System. In: DEIßINGER, Thomas (Hrsg.): Berufliche Bildung zwischen nationaler Tradition und globaler Entwicklung. Beiträge zur vergleichenden Berufsbildungsforschung. Baden-Baden 2001, S. 231–254

IBW AUSTRIA: Apprenticeship-type Schemes and Structured Work-Based Learning Programmes Austria. Vienna 2014. - URL: http://refernet.at/en/dokumente/474-at-apprenticeship-article-2014-en-final/file (Stand: 30.03.2020)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: Employment by Sex and Age (Thousands). Geneva 2018. – URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer23/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A (Stand: 24.09.2018)

JONES, Kristy: The Decimation of Australia's Apprenticeship System. A Joint CFMEU & AEU Research Paper. Bouverie Street Carlton, Melbourne 2017. - URL: https://www.cfmmeu.org.au/policy-research/perfect-storm-decimation-australias-apprenticeship-system (Stand: 30.03.2020)

KARMEL, Tom; BLOMBERG, Davinia; VNUK, Monika: The Effectiveness of the Traineeship Model. Adelaide 2010

KNIGHT, Brian; KARMEL, Tom: Apprenticeships and Traineeships in Australia. In: DOLPHIN, Tony; LANNING, Tess (Hrsg.): Rethinking Apprenticeships. London 2011, S. 106–119

LEGIFRANCE: Code Du Travail - Article L6221-1. Paris 2020. - URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=184DEBE9BB0BC6010C89164C3AA1DACD.tpdila17v_3?idArticle=LEGIARTI000006903996&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160607 (Stand: 30.03.2020)

LOVEDER, Phil: „Powerpoint Präsentation – Australien" im Rahmen des Projektbeirats zum Entwicklungsprojekt des Konzept Relaunchs. Bonn 2020

NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH: Australian Vocational Education and Training. An Overview. Leabrook 2000

NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH: Australian Apprenticeships: Facts, Fiction and Future. Leabrook, Adelaide 2001. - URL: https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/australian-apprenticeships-facts,-fiction-and-future (Stand: 30.03.2020)

NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH: Research and Statistics: Apprentices and Trainees – NCVER Collection. Adelaide 2020. - URL: https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/collections/apprentices-and-trainees-collection (Stand: 30.03.2020)

OECD: OECD Review of Career Guidance Policies. Australia – Country Note. Paris 2002. - URL: http://www.oecd.org/australia/1948341.pdf (Stand: 30.03.2020)

OECD: Public Data and Analysis – Survey of Adult Skills (PIAAC). Paris 2019. - URL: http://www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/ (Stand: 30.03.2020)

OERTER, Heinz; HÖRNER, Wolfgang: Frankreich. In: LAUTERBACH, Uwe (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Baden-Baden 1995

PARLEMENT EUROPÉEN: La Formation en Alternance – Un Pont Au-Dessus Des Eaux Troubles? Bruxelles 2014. - URL: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/529072/IPOL_STU(2014)529072_FR.pdf (Stand: 30.03.2020)

RAY, John: Apprenticeship in Australia: A Concise History. In: SMART, Nigel (Hrsg.): Australian Apprenticeships: Research Readings. Adelaide 2001, S. 15–41

ROBINSON, Chris: Facts, Fiction and Future. Australian Apprenticeships. Adelaide (Leabrook) 2001

SIMONS, Michele; HARRIS, Roger: To Engage or Not to Engage: What Can the National VET System Offer Enterprises? In: SHORT, Tom; HARRIS, Roger (Hrsg.): Workforce Development. Strategies and Practices. Singapore 2014, S. 303–325

SMITH, Erica: Apprenticeships. In: PETERSON, Penelope; MCGAW, Barry; BAKER, Eva (Hrsg.): International Encyclopedia of Education. Oxford 2010, S. 312–319

SMITH, Erica: The Context of Teaching in Vocational Education and Training (VET) in Australia. In: BRENNAN KEMMIS, Roslin; ATKINS, Liz (Hrsg.): Teaching in the VET Sector in Australia. Sydney 2014, S. 1–19

SMITH, Erica; BRENNAN KEMMIS, Roslin: Towards a Model Apprenticeship Framework: A Comparative Analysis of National Apprenticeship Systems. New Delhi 2013

SMITH, Erica; SMITH, Andy: Does the Availability of Vocational Qualifications through Work Assist Social Inclusion. In: Education and Training 53 (2011) 7, S. 587–602

SNELL, Darryn; HART, Alison: Reasons for Non-completion and Dissatisfaction Among Apprentices and Trainees: A Regional Case Study. In: International Journal of Training Research 6 (2008) 1, S. 44–73

STATISTICS CANADA: Registered Apprenticeship Information System (RAIS). Ottawa 2019. - URL: https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=3154 (Stand: 30.03.2020)

STEEDMAN, Hilary: The State of Apprenticeship in 2010: International Comparisons – Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland: A Report for the Apprenticeship Ambassadors Network. London 2010

VOCEDPLUS (NCVER'S INTERNATIONAL TERTIARY EDUCATION RESEARCH DATABASE): Podlet: Apprenticeship Models. Adelaide 2018. - URL: https://www.voced.edu.au/podlet-apprenticeship-models (Stand: 30.03.2020)

WETTSTEIN, Emil; LAUTERBACH, Uwe: Schweiz. In: LAUTERBACH, Uwe (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Baden-Baden 1995

WETTSTEIN, Emil; SCHMID, Evi; GONON, Philipp: Berufsbildung In der Schweiz – Formen, Strukturen, Akteure. 2. Aufl. Bern 2014