

Bernd-Joachim Ertelt

Universität Mannheim, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)
Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im Jana Długosza w Częstochowie

ORCID ID: 0000-0002-4332-1483

DIE LEHRLINGSAUSBILDUNG AUS INTERNATIONALER SICHT – AUSGEWÄHLTE ASPEKTE DER VERGLEICHENDEN STUDIE DER OECD (2018)

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE Z MIĘDZYNARODOWEGO PUNKTU WIDZENIA –
WYBRANE ASPEKTY ANALIZY PORÓWNAWCZEJ OECD (2018)

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА У МІЖНАРОДНІЙ ПЕРСПЕКТИВІ:
ВИБРАНІ АСПЕКТИ ПОРІВНЯЛЬНОГО АНАЛІЗУ OECD (2018)

Die Berufsausbildung stellt ohne Zweifel wichtige Weichen in der individuellen Karriere. So hat schon Rachalska (1991, s. 77) auf den engen Zusammenhang zwischen den Möglichkeiten zur beruflichen Bildung und den Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur für Jugendliche sondern auch Erwachsene hingewiesen.

Und in einer neueren Darstellung verweist Noworol (2019) darauf, dass in Polen – wie in anderen mitteleuropäischen Ländern auch – die Lehrlingsausbildungen eine lange Tradition haben. Aber die damit verbundenen Auffassungen zu Beruf, Beruflichkeit und Employability spiegeln in Polen in besonderer Weise die ideologischen, religiösen, politischen und wirtschaftlichen Einflüsse wider, die immer auch eingebunden waren in das Streben nach nationaler Identität.

Bei einem internationalen Vergleich müssen die unterschiedlichen Organisationsformen der Übergangssysteme von allgemeinbildender Schule in die Berufswelt in Rechnung gestellt werden. Dies betrifft vor allem den Umfang und die didaktische Form, in der man die Berufsrealität einbezieht: Wird sie

realistisch abgebildet oder nur simuliert und mit welcher Kompetenz stattet sie die Absolventen aus?

Masdonati und Fournier (2015, s. 118 f.) verweisen hier auf die Bedeutung der dualen Lehrlingsausbildung in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die einen gezielten Übergang von der Bildungs- in die Arbeitswelt ermöglicht. Demgegenüber kommt in Ländern, die über kein solch differenziert und gut organisiertes System verfügen, der junge Mensch sukzessive und ohne institutionelle Regelungen mit der Arbeitswelt in Berührung, häufig erst durch die Praktika während des Studiums. Bildungssysteme, wie zum Beispiel in den USA, neigen zur frühen Polarisierung der Absolventen der Allgemeinbildung in solche, die in die Universitätsbildung einmünden und solche, die nach der Sekundarschule direkt in den Arbeitsmarkt gehen. Zwar sei für letztere der Zusammenhang zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit elastischer geworden und gute Zeugnisse garantierten nicht länger, zeitnah eine Arbeitsstelle zu bekommen. Aber auch wenn dieses der Fall wäre, so sind diese Tätigkeitsverhältnisse oft instabil oder sogar prekär.

Im Dualen System der Lehrlingsausbildung im deutschsprachigen Raum spielt das Berufskonzept eine zentrale Rolle. Hierin wird der Beruf eines Menschen nicht nur in Zusammenhang mit Beschäftigungsfähigkeit („employability“) gesehen. Der Beruf ist vielmehr auch eine Quelle für persönliche Bewährung, Zufriedenheit und Identitätsentwicklung, mit der Perspektive lebenslanger Beschäftigung. Beck (2019) benennt die sechs Elemente eines solch umfassenden Verständnisses der Beruflichkeit:

Die „Relevanzkognition“ betrifft die Wahrnehmung des Individuums, dass seine Arbeitstätigkeit von Dritten als so wichtig wahrgenommen wird, dass dafür ein Entgelt (Lohn) bezahlt wird, das die Existenz sichert.

Die „Zeitkognition“ richtet sich auf die Frage, ob die Arbeitstätigkeit einen solch wesentlichen Anteil am Zeitbudget eines Menschen hat, sodass das Individuum hierauf eine Laufbahnperspektive aufbauen kann.

Die „Kompetenzkognition“ ist ein wesentlicher Teil des Selbstkonzepts und bezieht sich auf die kognitiven, affektiven und psychomotorischen Leistungsbereiche, die für die Arbeitstätigkeit aktiviert werden müssen.

Die „Idealitätskognition“ ermöglicht die Bewertung der eigenen Berufstätigkeit anhand der von einem Menschen für sich selbst als wichtig erachteten Maßstäbe. Deshalb sollen schon während der Berufsausbildung realistische und didaktisch aufbereitete Rückmeldungssysteme bezüglich der erbrachten Arbeitsleistung durch qualifiziertes Ausbildungspersonal bereitstehen.

Die „Statuskognition“ betrifft die subjektiv wahrgenommene soziale Anerkennung und stellt das individuelle Pendant des beruflichen Sozialprestiges dar. Diese Wahrnehmung des eigenen Status ist ein außerordentlich wichtiges Element auch bei der Bildungs- und Berufswahl. In vielen Ländern haben die Allgemeinbildung und die Studienberufe ein wesentlich höheres Sozialprestige als die Berufsbildung. Will man also die Lehrlingsausbildung fördern, sollte besonders dieser Aspekt beim Ausbildungsmarketing beachtet werden.

Mit „Sinnkognition“ ist gemeint, wieweit der Mensch seinen Beruf in einem größeren konstruktiven Zusammenhang – etwa im Sinne des eigenen Beitrags für die Gesellschaft oder zumindest für die wichtigsten Bezugspersonen – bringen kann. „Die Sinnkognition bildet das rationale, emotionale und legitimatorische Fundament für eine fortwährende Tätigkeitsmotivation“ (Beck, 2019).

Diese holistische Definition des Berufskonzepts als konstituierendes Merkmal der Lehrlingsausbildung im Dualen System hat ihre Wurzeln in der Auseinandersetzung zwischen Allgemeinbildung (sensu Humboldt) und der Berufsbildung (sensu Kerschensteiner und Spranger) zu Beginn des 20. Jahrhunderts.

Kerschensteiner (1922): „Wir können mit vollkommener Sicherheit den Satz festhalten, den ich schon vor mehr als 20 Jahren aufgestellt habe, dass bei den meisten Menschen, das ist eben die ungeheure Zahl der vorzugsweise praktisch eingestellten und durch ihr ganzes Leben hindurch praktisch tätigen, der Weg zur allgemeinen Bildung, zur Menschenbildung, nur über die Berufsbildung geht, über jene Berufsbildung natürlich, die den einzelnen an jedem Punkt seiner Entwicklung zur jeweils möglichen sachlichen Treue, zur Ehrfurcht vor dem eigenen Werk, führt. Hier liegt die Quelle des Pflichtbewusstseins, die Quelle der Vertragstreue, der Treue zum eigenen Werterlebnis, zur Ehrlichkeit des ganzen Lebens“.

Eduard Spranger (1922) führt diese Gedanken fort und gliedert die Berufsbildung in Berufskunde (wirtschaftlich-technischer Aspekt), Bürgerkunde (staatlich-gesellschaftlicher Aspekt) und Lebenskunde (ethisch-persönlicher Aspekt). „Employability“ wird aus dieser Sicht nur noch zu einem ergänzenden Element des Berufskonzepts.

Doch dieser ganzheitliche Ansatz von Berufsbildung findet sich nicht in der offiziellen Bildungspolitik der EU, obgleich das deutsche Berufskonzept international als wesentlicher Baustein für den Erfolg der deutschen Exportwirtschaft und die Qualität der Fachkräfte angesehen wird.

Die auf EU-Ebene favorisierte Modularisierung der Berufsbildung (nach dem Singularisierungskonzept) folgt eher der angelsächsischen Tradition: „Die Identifikation mit dem Berufskonzept und die Vorstellung menschenbildender

Berufsmilieus sind dem angelsächsischen System fremd” (Diekmann, 2019). Und die EU-Initiative „new skills for new jobs” von 2008 definierte die Rolle der Berufsbildung eindeutig auf ihre Funktion als Vorbereitung für den Arbeitsmarkt (Employability). Die Aufgabe der Persönlichkeitsentwicklung wurde hierbei nicht erwähnt.

Diese Auffassung kann als „kontraproduktiv” und „konfliktreich” für die Lehrlingsausbildung im Dualen System in Deutschland angesehen werden (vgl. Baron, 2008, s. 211).

Vor diesem Hintergrund erscheint es außerordentlich bemerkenswert, dass sich die OECD 2018 in einer vergleichenden Studie anhand von sieben Fragen mit der Lehrlingsausbildung beschäftigt. Zu Beginn wird kritisch festgestellt, dass in vielen Ländern die Berufsausbildung gegenüber dem „Goldstandard” der Allgemeinbildung als eher minderwertig angesehen wird. „But evidence from countries with high performing vocational systems tells us that they provide a very effective means of integrating learners into the labour market and for opening pathways for further learning and personal growth – and there are signs that things are changing” (OECD, 2019, s. 3).

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den sieben Forschungsfragen kurz dargestellt und abschließend in Bezug auf mögliche Konsequenzen für die berufliche Beratung als ein wichtiges Instrument der Allokation kommentiert.

1. Kann die Lehrlingsausbildung einen Nutzen für jedes Land bieten?

Lehrlingsausbildungen haben spezifische Vorteile als Lernweg, weil sich durch das große Engagement der Arbeitgeber die vermittelten Kompetenzen immer auf dem aktuellen Stand des Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt bewegen. Hochqualitative Berufsausbildungen balancieren die Interessen von Arbeitgebern, Branchen und Lehrlingen aus.

Doch in den untersuchten Ländern bestehen vielfältige Organisationsformen der Lehrlingsausbildung. Auch wird diese Qualifizierungsform in Bezug auf die Zukunftsberufe oft unterschätzt. Und gerade im Bereich der traditionellen Ausbildungsberufe sind die Möglichkeiten für Frauen oft begrenzt.

Doch zeigen die internationalen Erfahrungen, dass Lehrlingsausbildungen durchaus auch in nicht-traditionellen Berufsfeldern eingerichtet werden können.

Die Herausforderung für die politisch Verantwortlichen besteht darin, angemessene Rahmenbedingungen für eine moderne Berufsausbildung (VET) zu schaffen.

2. Sollen Arbeitgebern finanzielle Anreize geboten werden, damit sie Lehrlingsausbildungen (VET) bereitstellen?

In einer Reihe von Ländern ist es eine Schlüsselfrage, wie viel staatliche Unterstützung für Arbeitgeber (die VET anbieten) angemessen ist. Denn eine solche Unterstützung ist auch ein Gradmesser für die öffentliche Wertschätzung der VET. Außerdem sind die Kosten für die Lehrlingsausbildung durch die Einbeziehung der Betriebe in der Regel für den Staat niedriger als für eine vollschulische Alternative.

Eine Form staatlicher Unterstützung ist die Bereitstellung von Berufsschulen als Partnerorganisationen für die betriebliche Ausbildung, wie es etwa im deutschen Dualen System der Fall ist.

Es erscheint angemessen, dass die Betriebe einen Teil der Kosten tragen, denn spätestens in der zweiten Hälfte der Berufsausbildung erbringen die Lehrlinge produktive Arbeitsleistungen.

Aus international vergleichender Sicht bleibt die Schlüsselfrage, wie hoch die finanziellen und nichtfinanziellen Anreize für die Lehrlingsausbildung jeweils sein sollen. In einer Vergleichstabelle zeigt die OECD (2018, s. 46) verschiedene Lösungen in Form von steuerlichen Maßnahmen, Direktsubventionen und Fonds-Finanzierung auf.

Betont wird auch, dass die kleineren Betriebe (SME) besondere Aufmerksamkeit verdienen, denn sie spielen eine große Rolle bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen.

3. Wie hoch sollte die Vergütung/der Lohn für die Lehrlinge sein?

Zuerst konstatiert die OECD, dass die Regierungen nur einen begrenzten Einfluss auf die Löhne von Lehrlingen haben.

Doch von der Lohnhöhe hängt die Zahl der von den Betrieben zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze in erheblichem Maße ab.

Die Lohnunterschiede sind sowohl zwischen den Ländern als auch innerhalb der Länder erheblich. So verdienen die Lehrlinge in Deutschland im Durchschnitt zwischen 25–33 % des Lohns für eine qualifizierte Fachkraft, in Österreich 50 % und in der Schweiz 20 %, wobei auch die schulischen Ausbildungsphasen bezahlt werden. In Dänemark und Norwegen liegen die Löhne zwar zwischen 30 und 70 bzw. 80 %, die schulischen Ausbildungs-Zeiten werden jedoch nicht bezahlt (OECD, 2018, s. 60).

Eine wichtige Funktion hat die Lehrlingsvergütung für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage von Ausbildungsplätzen.

Höhere Vergütungen können die Ausbildungen auch für Erwachsene attraktiv machen. Dies erscheint gerade für solche Zielgruppen interessant, die im Niedriglohnsektor oder als Ungelernte arbeiten. Ihnen bietet die Lehrlingsausbildung quasi eine „2. Chance“ in ihrer Laufbahn.

4. Wie lange sollte die Lehrlingsausbildung dauern?

Bei der Festlegung der Dauer der Ausbildung sind sowohl Aspekte der Klarheit/Eindeutigkeit als auch der notwendigen Flexibilität zu berücksichtigen. Denn betroffen sind sowohl die Arbeitgeber, die auch Phasen der produktiven Beiträge ihrer Lehrlinge erleben wollen, als auch die Lehrlinge, die ihr niedriges Einkommen während der Ausbildung möglichst schnell in ein normal bezahltes Arbeitsverhältnis umwandeln möchten.

In den letzten Jahren steigt das Durchschnittsalter der Lehrlinge in nahezu allen beteiligten Ländern signifikant an und es stellt sich daher auch die Frage nach verkürzten Ausbildungen oder Teilzeitausbildungen. Noch werden die Möglichkeiten eines flexiblen kompetenzbasierten Lernens, das den Lebensumständen der verschiedenen Zielgruppen entgegenkommt, nicht voll ausgenutzt.

Auch dürfte es vom Beruf abhängen, wie lange eine Ausbildung dauern sollte, wobei man allerdings die immer wichtiger werdenden überfachlichen Kompetenzen („transferable competences“) berücksichtigen muss, die eine gewisse Mindestdauer zur „Ausreifung“ brauchen.

Flexible kompetenzbasierte Ansätze können vor allem Erwachsene mit bereits vorhandenen Teil-Kompetenzen Nutzen bringen, weil es hier vornehmlich um Ergänzungen und Vertiefungen geht, was nicht immer die volle Ausbildungsdauer erfordert.

5. Wie wird gutes Lernen in der betrieblichen Ausbildung sichergestellt?

Lernen am Arbeitsplatz ist ein zentrales Element einer hochqualifizierten Lehrlingsausbildung. Doch nicht alle Tätigkeiten eines Lehrlings sind gleichermaßen produktiv für den Betrieb.

Es besteht daher durchaus das Risiko, Lehrlinge („Auszubildende“) als billige Arbeitskräfte einzusetzen. Arbeitsplätze für Auszubildende sollten jedoch vor allem erlauben, Fertigkeiten systematisch und didaktisch organisiert in Praxis umzusetzen. Doch dies ist nicht immer der Fall, wie die Untersuchung zeigt.

Daher bedarf es klarer Regelungen und professioneller Ausbildungskapazitäten in den Betrieben.

Eine besondere Bedeutung haben präzise Leistungsmessungen und Examina während und am Ende der Ausbildung. Davon hängen Glaubwürdigkeit und Ansehen der Berufsausbildung entscheidend ab. Außerdem werden dadurch die verschiedenen Ausbildungsphasen und das erreichte berufsspezifische Kompetenzprofil evaluiert und so der Selbsteinschätzung und der Fremdeinschätzung zugänglich gemacht.

6. Wie kann die Lehrlingsausbildung für benachteiligte junge Menschen eingesetzt werden?

Grundsätzlich kann diese Art der Ausbildung die Berufs- und Lebenspläne benachteiligter Jugendlicher positiv beeinflussen. Doch haben es gerade diese Jugendlichen schwerer, einen adäquaten Ausbildungsplatz zu finden, weisen sie doch oft Einschränkungen in Bezug auf grundlegende Fertigkeiten und Verhaltensweisen auf.

Weil diese Auszubildenden für den Betrieb durch die intensivere Betreuung und spezifische Ausbildungsmethoden in der Regel höhere Kosten verursachen, sind Fördermöglichkeiten seitens der Politik bereitzustellen.

Außerdem bedarf es besonderer Vorbereitungsprogramme, um benachteiligte Jugendliche fähig zu machen, eine Berufsausbildung zu beginnen.

7. Wie kann die Lehrlingsausbildung für junge Menschen attraktiv gemacht werden?

Die Berufswahl wird heute durch die immer größere Zahl von Alternativen erschwert. Außerdem sind berufliche Ausbildungen in manchen Ländern nicht sehr attraktiv. Dazu kommt, dass junge Menschen oft unrealistische berufliche Erwartungen haben und sind nicht ausreichend informiert sind.

Nach wie vor spielt die Familie bei der Berufswahl eine große Rolle, wobei jedoch oftmals negative und ungenaue Vorstellungen über eine Lehrlingsausbildung weitergegeben werden. Auch bestehen zum Teil erhebliche Gender-Unterschiede, etwa gegenüber technischen Berufen für Frauen.

Die OECD bezeichnet die **Berufsberatung (career guidance)** als ein Kernelement der Berufsbildungspolitik und konkretisiert dies anhand folgender Aussagen und Forderungen:

1. Berufsberatung innerhalb und außerhalb der Schule fördert das Verständnis für sich selbst und die Arbeitswelt, was oft zu einer Verbesserung der Schulleistung und des sozial-ökonomischen Verständnisses führt.

2. Berufsberatung trägt wesentlich zum Funktionieren des Arbeitsmarktes bei (Allokationsaspekt).

3. Der strategische Einsatz der Berufsberatung erweitert den geistigen Horizont und baut Stereotype ab.

4. Berufsberatung in Schulen muss umfassend sein und folgende Merkmale aufweisen:

- früher Beginn, möglichst schon in der Primar-Stufe
- Bezug auf Entscheidungspunkte im Bildungsverlauf sind besonders zu beachten
- Integration in sämtliche Curricula ist notwendig, da isolierte Angebote in der Schule wenig effektiv sind
- Beteiligung der Lehrer ist essentiell
- Sicherstellung gut qualifizierter und unabhängiger Berufsberater als direkte Gesprächspartner für die Schüler

5. Ergänzung der Berufsberatung durch schuleigene ICT-gestützte Dienste zu Arbeitsmarktinformationen.

6. Besondere Beachtung der benachteiligten Jugendlichen in der Schule.

7. Wirksame Beratungsstrategien bezüglich einer intensiven Kooperation von Schule und Betrieben.

ZUSAMMENFASSUNG: In Bezug auf die eingangs behandelte grundlegende Orientierung der Lehrlingsausbildung (VET) lässt sich die OECD-Studie nicht eindeutig zuordnen. Doch lassen sich die Antworten auf die sieben Fragen eher in Richtung auf eine ganzheitliche Sicht der Lehrlingsausbildung im Sinne des Berufskonzepts interpretieren. Zwar spielt die Employability eine wesentliche Rolle bei den Hinweisen zur Förderung dieser Ausbildungsform, doch wird die arbeitsmarktliche Integrationsfähigkeit in engem Zusammenhang mit Persönlichkeitsentwicklung und sozialer Verantwortung gesehen. In diesem Zusammenhang gewinnt die berufliche Laufbahnberatung („career guidance“) aus Sicht der OECD (2018, s. 128 ff.) für die Lehrlingsausbildung strategische Bedeutung.

SCHLÜSSELWÖRTER: Berufsausbildung, Berufsvorbereitung, berufliche Kompetenzen, Berufsberatung, berufliche Weiterentwicklung

STRESZCZENIE: Analiza OECD nie daje się jednoznacznie zinterpretować w odniesieniu do początkowo rozpatrywanego podstawowego kierunku kształcenia zawodowego (VET). Jednakże odpowiedzi na siedem pytań można zinterpretować w kierunku całościowego podejścia do kształcenia zawodowego wpisanego w koncepcję rozwoju zawodowego. *Employability* (zdolność do zatrudnienia, zatrudnialność) odgrywa wprawdzie dużą rolę we wskazaniu wspierania odpowiedniej formy kształcenia, ale zdolność integracji na rynku pracy trzeba rozpatrywać w ścisłym powiązaniu z rozwojem osobowości i społeczną odpowiedzialnością. W tym kontekście

zindywidualizowane doradztwo zawodowe („career guidance”) z punktu widzenia OECD (2018, s.128 ff.) w odniesieniu do kształcenia zawodowego nabiera strategicznego znaczenia.

SŁOWA KLUCZE: kształcenie zawodowe, przygotowanie do zawodu, kompetencje zawodowe, doradztwo zawodowe, rozwój zawodowy

Bibliography

- Baron, S. (2008). *Das Duale Ausbildungssystem unter dem Einfluss der EU-Berufsbildungspolitik*, Saarbrücken: VDM Verlag.
- Beck, K. (2019). „Beruflichkeit” als wirtschaftspädagogisches Konzept – Ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung. In: J. Seifried, K. Beck, B.-J. Ertelt & A. Frey, *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. Bielefeld: wbv (in press).
- Diekmann, K. (2019). Hat die EU den Schlüssel für die Beschäftigungsprofile der Zukunft? Ein Bericht aus der berufsbildungspolitischen Praxis. In: J. Seifried, K. Beck, B.-J. Ertelt, & A. Frey, *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. Bielefeld: wbv (in press).
- Ertelt, B.-J., & Frey, A. (2019). Die Berufsausbildung im Dualen System aus Sicht ausgewählter Theorien der Berufswahl und Berufsentwicklung – Eine Lücke, die es zu schließen gilt? In: J. Seifried, K. Beck, B.-J. Ertelt, & A. Frey, *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. Bielefeld: wbv (in press).
- EU Kommission. (2008). *New skills for new jobs*.
- Kerschensteiner, G. (1963). Berufserziehung im Jugendalter. In: H. Röhrs (Hrsg.), *Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt* (s. 61–78). Frankfurt am Main: Akademische Verlagsgesellschaft.
- Masdonati, J., & Fournier, G. (2015). Life Design, Young Adults, and The School-to-Work Transition. In: L. Nota, J. Rossier (Eds.), *Handbook of Life Design – From Practice to Theory and From Theory to Practice* (Chapter 9, pp. 117–133). Boston: Hogrefe.
- OECD. (2018). *Seven Questions about Apprenticeships – Answers from International Experience*. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Paris: OECD Publishing, DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264306486-en>.
- Rachalska, W. (1991). Perspektiven der beruflichen Beratung in Polen. In: B.-J. Ertelt, M. Hofer (Hrsg.), *Perspektiven der beruflichen Beratung in den osteuropäischen Ländern und der Volksrepublik China* (s. 75–84). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Schwendimann, B.A., Cattaneo, A.A.P., Dehler Zufferey J., Gurtner, J.-L., Bétrancourt, M. & Dillenbourg, P. (2015). The ‘Erfahrungsraum’: a pedagogical

model for designing educational technologies in dual vocational systems, *Journal of Vocational Education & Training*, 67(3), 367–396.

Spranger, E. (1963). Berufsbildung und Allgemeinbildung. In: H. Röhrs (Hrsg.), *Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt* (s. 17–34). Frankfurt am Main: Akademische Verlagsgesellschaft.