



INNOVATIVE AUSBILDUNGSPROGRAMME IM ALPENRAUM

AUTOR*INNEN

New Design University / Austria
Julia Pintsuk-Christof, M.A.
Univ.-Prof. (NDU) Mag. Stefan Moritsch

DATUM

März 2021

ARBEITSPAKET

T2 Innovation und Qualität
in der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

D.T2.3.1 Innovative Ausbildungsprogramme
im Alpenraum

INHALT

1	EINLEITUNG	3
2	FORSCHUNGSINTERESSE UND ANSATZ	3
3	INNOVATIVE AKTIVITÄTEN ZUR DUALEN AUSBILDUNG IN DER EU	4
3.1	DUALE AUSBILDUNG IN DEN EU-LÄNDERN.....	4
3.2	EU-WEITE BEST-PRACTICE-BEISPIELE.....	4
4	DUALE AUSBILDUNG IM ALPENRAUM	8
4.1	ÖSTERREICH.....	8
4.2	DEUTSCHLAND.....	9
4.3	ITALIEN.....	11
4.4	SCHWEIZ.....	13
5	BEST PRACTICE-BEISPIELE AUS DEM ALPENRAUM	15
5.1	ÖSTERREICH.....	15
	FÜR LEHRLINGE UND STUDENT*INNEN	16
	FÜR AUSBILDNER*INNEN	18
5.2	DEUTSCHLAND/BAYERN.....	19
	AUSZEICHNUNG VON UNTERNEHMEN FÜR HOCHWERTIGE AUSBILDUNG	19
	ERFOLGREICHE AUSBILDUNG IN BETRIEBEN	19
	ERFOLGREICHE BILDUNGSANGEBOTE FÜR BETRIEBLICHE TUTOR*INNEN UND AUSBILDER*INNEN	21
5.3	ITALIEN.....	22
	PROVINZ BOZEN	22
5.4	SCHWEIZ.....	23
6	SCHLUSSFOLGERUNG UND EMPFEHLUNGEN	26

1 EINLEITUNG

Ein Ziel im Projekt DuALPlus ist es, die Qualität der dualen Ausbildung zu steigern. Schlüsselfaktoren in der dualen Ausbildung sind Lehrer*innen, betriebliche Ausbilder*innen und Mentor*innen. Sie müssen dabei unterstützt werden, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich zu aktualisieren, um auf neue technologische und soziale Gegebenheiten reagieren zu können.

Unter der Leitung der New Design University recherchierten die Projektpartner nach Initiativen und Best Practices für duale Ausbildungsprogramme in ihren Ländern, die in diesem Bericht zusammengefasst sind.

Dieses Dokument ist eine auszugsweise deutsche Übersetzung des englischen Berichts „Innovative Training Programmes for Dual Education in the Alpine Space“ (siehe <https://www.alpine-space.eu/projects/dualplus/pdfs/results/dt231-best-practice-collection-report.pdf>). Er enthält die Inhalte zu Österreich, Deutschland, Italien (Südtirol) und der Schweiz. Weitere Inhalte zum Trentino, Frankreich und Slowenien sind in der englischen Version zu finden.

2 FORSCHUNGSINTERESSE UND ANSATZ

Das Ziel dieses Berichts ist es, erfolgreiche Beispiele für innovative duale Ausbildungsprogramme aus dem Alpenraum sowie EU-weite Aktivitäten vorzustellen. Aufgrund der Unterschiede in den dualen Ausbildungssystemen der Partnerländer haben wir Best-Practice-Beispiele aufgenommen, die anerkannte Strategien zur Umsetzung und Förderung der dualen Ausbildung beschreiben sowie konkrete Initiativen und Programme zur dualen Ausbildung. Als Kriterien für "Best-Practice"-Beispiele, haben sich die Partner*innen auf Strategien, Initiativen und Programme geeinigt, die seit langem etabliert und in ihrer Region bzw. ihrem Land einzigartig sind oder die Auszeichnungen erhalten haben.

3 INNOVATIVE AKTIVITÄTEN ZUR DUALEN AUSBILDUNG IN DER EU

3.1 Duale Ausbildung in den EU-Ländern

Die europäischen Berufsbildungssysteme können sich auf ein gut entwickeltes Netzwerk von Berufsbildungsanbietern, die unter Einbeziehung der Sozialpartner gesteuert werden, verlassen. Zu diesen Partnern gehören Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften sowie – in verschiedenen Gremien – Kammern, Ausschüsse und Räte.

Berufsbildungssysteme umfassen die berufliche Erstausbildung und Aus- und Weiterbildung. Die berufliche Erstausbildung (I-VET) findet in der Regel entweder in einem schulischen Umfeld (z. B. im Klassenzimmer) oder in einer arbeitsplatznahen Umgebung (z. B. in Ausbildungszentren und Unternehmen) statt. Dies ist in den EU-Ländern unterschiedlich, je nach den nationalen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie den wirtschaftlichen Strukturen (siehe Kapitel 4).

Die berufliche Weiterbildung (C-VET) folgt in der Regel auf die Erstausbildung und findet nach Beginn des Berufslebens statt. Ziele sind es, das Wissen zu erweitern, den Bürger*innen zu helfen, neue Fähigkeiten zu erwerben, sich umzuschulen und ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Die berufliche Weiterbildung ist in erster Linie arbeitsbezogen, wobei der Großteil des Lernens an Arbeitsplätzen stattfindet.

Nach Angaben der Europäischen Kommission nehmen im Durchschnitt 50 % der europäischen Jugendlichen im Alter von 15 bis 19

Jahren an einer beruflichen Erstausbildung der Sekundarstufe II teil. Es ist jedoch zu beachten, dass es erhebliche geografische Unterschiede in der Beteiligung gibt, die von 15 % bis zu mehr als 70 % reichen.

3.2 EU-weite Best-Practice-Beispiele

Das Brügge-Kommuniqué und die Schlussfolgerungen von Riga haben die europäische Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung weiter verstärkt. So haben die EU-Institutionen, Mitgliedstaaten, Beitrittskandidaten und Länder des Europäischen Wirtschaftsraums sowie Sozialpartner und europäische Anbieter von Berufsbildung eine Reihe von Prioritäten und Ergebnissen für den Zeitraum 2015-2020 vereinbart. Dazu gehören:

- Förderung des Lernens am Arbeitsplatz in all seinen Formen, mit besonderem Augenmerk auf Lehrlingsausbildung, unter Einbeziehung von Sozialpartnern, Unternehmen, Kammern und Berufsbildungsanbietern sowie durch die Förderung von Innovation und Unternehmertum
- Weiterentwicklung der Qualitätssicherungsmechanismen in der beruflichen und Berufsbildung im Einklang mit dem europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und Berufsbildung (EQAVET) und für den Aufbau kontinuierlicher Informations- und Feedbackschleifen in den Systemen der beruflichen Erstausbildung und der

beruflichen Weiterbildung auf der Grundlage von Lernergebnissen

- Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Bildung und zu Qualifikationen für alle, vor allem durch flexiblere und durchlässigere Systeme, insbesondere durch das Angebot effizienter und integrierter Beratungsdienste und durch die Ermöglichung der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens
- Stärkung der Schlüsselkompetenzen in den Lehrplänen für die berufliche Aus- und Weiterbildung und Bereitstellung effektiverer Möglichkeiten zum Erwerb oder zur Entwicklung dieser Fähigkeiten durch berufliche Erstausbildung und berufliche Weiterbildung.
- Einführung systematischer Ansätze und Möglichkeiten für die berufliche Erstausbildung und Möglichkeiten für die berufliche Erstausbildung und Fortbildung von Lehrkräften, Ausbilder*innen und Mentor*innen sowohl in schulischen als auch in beruflichen Kontexten

Die Arbeit der Kommission im Bereich der beruflichen Bildung wird unterstützt durch das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) und der die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF). Das Cedefop unterstützt bei der Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik durch seine Forschung, Analysen und Informationen über Berufsbildungssysteme, -politiken und -praktiken, Qualifikationsbedarf und -nachfrage in der EU. Die ETF trägt bei zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen.

Auf EU-Ebene gibt es mehrere Best-Practice-Beispiele. Im Folgenden stellen wir eine Auswahl an aktuellen Kooperationen und Aktivitäten vor.

Europäische Allianz für die Lehrlingsausbildung (EAfA): Diese Multi-Stakeholder Plattform vereint Regierungen und wichtige

Interessengruppen, um das Qualitätsangebot sowie das allgemeine Image der dualen Ausbildung in ganz Europa zu verbessern. Ein weiteres Ziel ist es, die Mobilität von Auszubildenden zu fördern. Die Mitglieder können von Unterstützungsdiensten für Auszubildenden profitieren, wie auch von Online-Ressourcen und Vernetzungsmöglichkeiten, die es Gleichgesinnten ermöglichen, Kontakte zu knüpfen, zu lernen und zu handeln.

Die Ziele der EAfA werden durch nationale Verpflichtungen und freiwillige Zusagen von Interessengruppen unterstützt. Zu den Mitgliedern gehören nationale Regierungen, Unternehmen und Wirtschaftsverbände, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Jugend- und gemeinnützige Organisationen, regionale und lokale Behörden, Sozialpartner, Berufsverbände und Netzwerke sowie Forschungsinstitute und Think Tanks. Sie sind in der Lage, Partner zu finden, für ihre Veranstaltungen zu werben, neue Ideen und Aktivitäten zu entwickeln, sowie Zugang zu den neuesten Nachrichten und Instrumenten zur Lehrlingsausbildung anzubieten.

Die Europäische Allianz für Lehrlingsausbildung steht allen EU-, EFTA- und Beitrittskandidaten sowie Interessenvertretern aus diesen Ländern offen. Sie fördert die Jugendbeschäftigung und unterstützt das Ziel der Jugendgarantie und verringert gleichzeitig die Diskrepanz zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

European Apprentices Network (EAN): Dieses Netzwerk von Auszubildenden auf europäischer Ebene wurde 2017 mit dem Ziel gegründet, sicherzustellen, dass die Stimme junger Auszubildender in den Diskussionen über die berufliche Aus- und Weiterbildung und insbesondere über die Lehrlingsausbildung gehört wird. Es setzt sich zusammen aus aktuellen und ehemaligen Auszubildenden, Vertreter*innen studentischer Struktu-

ren und Vertreter*innen von Jugendgewerkschaften. Das Netzwerk wurde in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Jugendforum (OBESSU) und mit der Unterstützung der GD Beschäftigung der Europäischen Kommission gegründet.

Die Mitglieder treffen sich viermal im Jahr, parallel zu den Sitzungen der Europäischen Allianz für Lehrlingsausbildung. Sie arbeiten zwischen den physischen Treffen in Online-Diskussionsforen aber auch durch die individuelle Teilnahme an Veranstaltungen. Die Rolle des Europäischen Lehrlingsnetzwerks besteht zum einen darin, die Ansichten der jungen Menschen über die Lehrlingsausbildung durch den Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken, die Erörterung von Herausforderungen, die Weitergabe von Informationen über wichtige Bildungspolitik oder Forschungsentwicklungen zu fördern. Zweitens fungiert es als informelles beratendes Gremium der Europäischen Kommission zum Thema Lehrlingsausbildung, insbesondere für die EAfA, durch die Bereitstellung von Beiträgen zu Vorschlägen der Kommission bzw. Initiativen, Veranstaltungen oder EAfA-Sitzungen. Drittens, die Erleichterung von Kontakten zwischen Jugendorganisationen und anderen Akteuren der Lehrlingsausbildung, insbesondere Mitgliedern der EAfA.

ET 2020 Arbeitsgruppe Berufsbildung: ET 2020 Arbeitsgruppen werden als Teil des politischen Kooperationsprozesses der EU im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zur Unterstützung gemeinsamer politischer Ziele eingerichtet. Sie unterstützen die politische Entscheidungsfindung auf EU- und nationaler Ebene und bieten ein Forum für den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren zur Bewältigung der wichtigsten Herausforderungen für die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Ihre Mitglieder sind Regierungsbeamte, die von den EU-Mitgliedstaaten und anderen teilnehmenden Ländern ernannt wurden, sowie mehrere Vertreter*innen von Interessenverbänden und Sozialpartnern.

Die Arbeitsgruppe "Berufliche Aus- und Weiterbildung" konzentriert sich auf die Rolle und das Potenzial der Innovation, wobei der Schwerpunkt auf der Digitalisierung liegt, um flexible, nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsbildungssysteme zu schaffen. Dazu gehört die Untersuchung von Innovation und Digitalisierung in der Berufsbildung und ihre Verbindung zu anderen Bildungswegen, aber auch die Auswirkungen allgemeiner Trends der Innovation und Digitalisierung in der Wirtschaft und der Arbeitsmärkte auf die Berufsbildung, wie z.B. Industrie 4.0, Automatisierung oder künstliche Intelligenz.

Das Ziel ist die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der persönlichen Entwicklung von jungen Lernenden und Menschen im erwerbsfähigen Alter in der beruflichen Bildung, um zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie zu nachhaltigem Wachstum und sozialem Zusammenhalt beizutragen. Zu den Hauptschwerpunkten der Arbeitsgruppe gehören erstens die Entwicklung innovativer Lehrmethoden für Lehrer*innen und Ausbilder*innen.

Zweitens die Stärkung von Schlüsselkompetenzen durch Anpassung von Lehrplänen bzw. Ausbildungsprogrammen und Vorschriften als Antwort auf die sich rasch verändernden Arbeitsmärkte.

Drittens, die Schaffung neuer Lernumgebungen und organisatorische Entwicklungen in Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen.

Viertens zielt die Arbeitsgruppe darauf ab, den Einsatz von modernen Lerntechnologien in der beruflichen Bildung und in der höheren und Berufsbildung zu gewährleisten.

Fünftens, die Förderung proaktiver und flexibler Berufsbildungssysteme, der intelligenten Spezialisierungsstrategien und Zusammenarbeit durch Industriecluster.

Sechstens, die Förderung von Qualität und Exzellenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Siebtens, die Stärkung von Governance und Finanzierung durch Kostenteilung und Investitionen in Infrastruktur.

Achtens unterstützt die Arbeitsgruppe die Lernmobilität in der Berufsbildung, Berufe ohne Grenzen sowie die Internationalisierung der Berufsbildung.

Universitäre Unternehmenskooperation:

Das Ziel dieser Kooperation ist es, engere Verbindungen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft aufzubauen, um den Wissensaustausch zu fördern, langfristige Partnerschaften und Chancen zu schaffen sowie Innovation, Unternehmertum und Kreativität zu fördern. Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen können auch Absolvent*innen dabei unterstützen, die richtigen Fähigkeiten und Denkweisen zu erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, aber auch für ihre eigene persönliche Entwicklung.

Es gibt zahlreiche Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Industrie in Europa. Form und Umfang solcher Kooperationen unterscheiden sich zwischen den einzelnen Ländern, Hochschuleinrichtungen und akademischen Disziplinen.

Forum Hochschule-Wirtschaft (UB-Forum):

Dieses Forum wurde im Jahre 2008 als Teil der Initiative der Europäischen Kommission zur Unterstützung der Modernisierung der Hochschulbildung sowie zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft auf europäischer Ebene ge-

gründet. Es dient als Plattform, um die wichtigsten Triebkräfte der wissensbasierten Wirtschaft und diejenigen, die für die Erneuerung und Wettbewerbsfähigkeit Europas entscheidend sind, näher zu bringen.

Das Forum bietet Hochschulen, Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, öffentlichen Einrichtungen und Student*innen die Möglichkeit, zu präsentieren und zu diskutieren, Beispiele für bewährte Verfahren auszutauschen und die Vorteile und den Wert der laufenden Zusammenarbeit und ihrer Stärkung zu erkunden.

Nach diesem Einblick in aktuelle EU-Aktivitäten konzentrieren sich die folgenden Kapitel auf die duale Ausbildung sowie auf Best-Practice-Modelle im Alpenraum auf der Makro-, Meso- und Mikroebene.

4 DUALE AUSBILDUNG IM ALPENRAUM

Für ein kontextuelles Verständnis ist es notwendig, einen kurzen Einblick in die dualen Ausbildungssysteme der Partnerländer bzw. die Möglichkeiten für den Beginn einer Lehrausbildung zu geben.

4.1 Österreich

Österreich besteht aus neun Bundesländern, die ein gewisses Maß an Autonomie besitzen. Im Berufsbildungssystem ist der Bund hauptverantwortlich.

Der Erfolg des dualen Systems ist das Ergebnis eines Prozesses, an dem viele Institutionen und Gremien auf verschiedenen Ebenen involviert sind. Auf Bundesebene gibt es das Ministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort sowie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Letzteres legt die Lehrpläne fest und finanziert teilweise die Berufsschulen. Jedes Bundesland hat eine Lehrlingsstelle, die bei der Wirtschaftskammer angesiedelt, aber dem Bundesministerium für Wirtschaft unterstellt ist.

Die Regierungen der Bundesländer stellen die finanziellen Mittel für den Bau und die Instandhaltung der Berufsschulen, für die Anschaffung von Geräten, Maschinen und Lehrmittel und finanzieren (gemeinsam mit dem Bund) die Gehälter der Lehrkräfte und Ausbilder*innen. Die Beteiligung von Unternehmen und Arbeitnehmer*innen am dualen System erfolgt über mehrere Stellen.

Auf lokaler Ebene stellen die Unternehmen Lehrlinge ein. Die betriebliche Ausbildung erfolgt durch zugelassene Ausbilder*innen

oder Instruktoren. Berufsschulen bieten eine allgemeine und theoretische Ausbildung sowie einen Teil der praktischen Ausbildung.

Bevor sie Lehrlinge einstellen können, müssen die Unternehmen nachweisen, dass sie die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, was geeignete Maschinen und Ausrüstungen sowie die Fähigkeiten der Ausbilder*innen, die die betriebliche Ausbildung durchführen, betrifft. Der/Die Ausbilder*in kann der Unternehmer oder die Unternehmerin selbst oder ein*e von ihm beauftragter Mitarbeiter oder Mitarbeiterin sein. Ausbilder*innen müssen über Fachkenntnisse in diesem oder einem ähnlichen Beruf verfügen und die AusbilderEignungsprüfung bestanden haben. Unternehmen können Lehrlinge auch im Rahmen von Ausbildungsverbänden mit anderen Unternehmen ausbilden. Seit 2009 ist es möglich, die Ausbildung in einem überbetrieblichen Ausbildungsmodell (ÜBA) zu absolvieren, wenn ein*e Student*in keinen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen finden kann.

Über die betriebliche Ausbildung hinaus müssen die Lehrlinge für einen oder eineinhalb Tage pro Woche die Berufsschule besuchen, also 20 % der Zeit. Die Organisation des Lernens in der Berufsschule kann auch geblockt werden, z.B. kontinuierlich für acht Wochen pro Jahr¹. Die Lehrpläne der Berufsschulen enthalten hauptsächlich Grundkenntnisse und Fertigkeiten im Zusammenhang mit dem gewählten Beruf. Obwohl die Lehrpläne auf Bundesebene festgelegt sind,

¹ In bestimmten Zeiträumen des Jahres für bestimmte Branchen mit hoher Saisonalität geplant

wird den Schulen ein gewisses Maß an Autonomie eingeräumt.

Die Lehrzeit endet mit einer (praktischen und theoretischen) Abschlussprüfung, mit der festgestellt wird, ob die erforderlichen Fähigkeiten ordnungsgemäß erworben wurden.

Die klassische österreichische Lehre ist eine zwei- bis vierjährige duale Ausbildung, die sowohl die Ausbildung in einer Berufsschule als auch die praktische Ausbildung in einem Betrieb beinhaltet. Die Lehrpläne der Berufsschulen richten sich in erster Linie an Jugendliche im Alter zwischen 15 und 19 Jahren. Voraussetzung für den Beginn einer Ausbildung ist der Abschluss der neunten Schulklasse.

Zurzeit gibt es in Österreich rund 200 gesetzlich anerkannte Lehrberufe. Sie sind in folgenden Gruppen angesiedelt:

Bauwesen und Haustechnik, Verwaltung und Organisation, Chemie und Kunststoffe, Papierherstellung und -verarbeitung, Elektro- und Informationstechnik, Tourismus und Gastgewerbe, Gesundheit und Körperpflege, Handel, Holz, Glas und Ton, Kunst und Handwerk, Lebensmittel und Genussmittel, Metalltechnik und Maschinenbau, Mediengestaltung und Fotografie, Textil, Mode und Leder, Flora und Fauna, sowie Transport und Lagerung.

Nach Abschluss der Ausbildung haben die ehemaligen Lehrlinge verschiedene Möglichkeiten: Beschäftigung in ihrem Ausbildungsbetrieb als Facharbeiter*in, Selbstständigkeit im freien Handwerk, Besuch von Meister- bzw. Meisterinnenkursen, Selbstständigkeit im qualifizierten Handwerk sowie die Teilnahme an Kursen für Hochschulabschlüsse.

Neben der klassischen dualen Ausbildung gibt es auch Initiativen wie das bundesweite

Modell "Lehre mit Matura"², das es Schüler*innen ermöglicht, gleichzeitig eine Lehre und Matura zu absolvieren. Außerdem ist es in bestimmten Bereichen möglich, nach der Schule eine verkürzte Lehre³ nach der Matura zu absolvieren.

Außerdem werden Erwachsene zu außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen zugelassen, wenn sie mindestens 18 Jahre alt sind und bestimmte Ausbildungen oder einschlägige Berufserfahrungen nachweisen können.

Das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) ermöglicht es Arbeitssuchenden, die Ausbildung in einem Beruf bzw. einen Lehrabschluss nachzuholen, vorausgesetzt, dass sie mindestens 18 Jahre alt, arbeitslos sind und die neunte Schulstufe abgeschlossen haben.

4.2 Deutschland

Deutschland besteht aus 16 Bundesländern und drei Stadtstaaten, die in bestimmten politischen Bereichen über Autonomie verfügen. Während das Bildungswesen von den Ministerien der Bundesländer geregelt wird, fallen die berufliche Bildung und die betriebliche Ausbildung eher in die Zuständigkeit des Bundes.

Die duale Ausbildung hat in Deutschland eine lange Tradition. Die Struktur der dualen Berufsausbildung, wie wir sie heute kennen, wurde 1953 durch die so genannte Handwerksordnung und 1969 durch das Berufsbildungsgesetz festgelegt, als der Staat zu einem zentralen Akteur in der Berufsausbildung wurde. Seitdem wurde die duale Berufsausbildung bundesweit vereinheitlicht und die Berufsfachschulen wurden gesetzlich verankert.

² https://www.wko.at/service/bildung-lehre/LehreundMatura_Bundeslaender.html

³ <https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/lehre-nach-matura.html>

Am dualen System sind mehrere Stellen beteiligt. Auf Bundesebene sind dies das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das eine koordinierende Funktion hat, um ein einheitliches System zu gewährleisten, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie bzw. andere Fachministerien im Einvernehmen mit dem Ministerium für Bildung und Forschung. Das duale System wird auch durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unterstützt.

Darüber hinaus sichern die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern sowie die Landwirtschaftskammern den Erfolg des dualen Systems. Es handelt sich dabei um Verbände mit Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen der Branche, die auf regionaler Ebene angesiedelt und auf Bundesebene organisiert sind, wie der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und der Deutsche Handwerkskammertag.

Die zuständigen Stellen überwachen das Funktionieren des dualen Systems auf sektoraler und territorialer Ebene.

Bevor sie Auszubildende einstellen, müssen die Unternehmen bestimmte Anforderungen erfüllen, die von den zuständigen Stellen geprüft werden. Sie müssen in der Lage sein, den Auszubildenden alle in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten zu vermitteln, d.h., es müssen entsprechende Arbeitsverfahren und Ausrüstungen zur Verfügung stehen. Außerdem muss ein*e Ausbilder*in mit geeigneten beruflichen und pädagogischen Fähigkeiten vorhanden sein. Die Ausbilder*innen müssen über berufliche Kenntnisse in diesem oder einem ähnlichen Beruf verfügen und eine Eignungsprüfung abgelegt haben.

Für die betriebliche Ausbildung wird in der Regel ein detaillierter Ausbildungsplan erstellt, der sich an den Vorgaben der Ausbildungsverordnung orientiert. Die Unternehmen können zusätzliche Fächer und Fertigkeiten integrieren und zusätzliche Qualifikationen vermitteln. Während große Unter-

nehmen manchmal betriebliche Ausbildungszentren für ihre Auszubildenden einrichten, kümmern sich die Ausbilder*innen kleiner und mittlerer Unternehmen häufig zusätzlich zu ihrer Arbeit um die Auszubildenden. Die zuständigen Stellen überwachen die Fortschritte bei der Ausbildung am Arbeitsplatz und bieten Beratungs- und Unterstützungsdienste für Ausbilder*innen an.

Das deutsche duale Berufsausbildungssystem genießt international einen hervorragenden Ruf. Neben der korporatistischen Führung durch Wirtschaft und Staat sind eine weitere Besonderheit des deutschen dualen Ausbildungssystems die zwei Lernumgebungen, in denen es stattfindet: in der Berufsschule und im Unternehmen bzw. Handwerksbetrieb. Damit ist gewährleistet, dass die theoretische Ausbildung immer eng mit der praktischen Arbeitserfahrung am (zukünftigen) Arbeitsplatz verbunden ist. Der überwiegende Teil der dualen Berufsausbildung findet jedoch in den Betrieben statt (drei bis vier Tage pro Woche). Die duale Ausbildung beginnt mit der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags zwischen den Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb.

Im Allgemeinen dauert die Ausbildungszeit drei Jahre. Während dieser Zeit ist der Besuch der Berufsschule, die die Berufsausbildung im Unternehmen ergänzt, obligatorisch.

Darüber hinaus haben die Auszubildenden Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für ihre Arbeit (die häufig durch einen Tarifvertrag festgelegt wird), die während der Ausbildungszeit jährlich erhöht wird.

Am Ende der Ausbildungszeit (manchmal auch in der Mitte) müssen die Auszubildenden an einer Abschluss- bzw. Zwischenprüfung teilnehmen. Diese findet vor einem Prüfungsausschuss statt, der sich aus Vertreter*innen der Kammern, Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen und Berufsschullehrer*innen (jedoch nicht denen, die den Aus-

zubildenden ausgebildet haben) zusammensetzt. Das endgültige Zertifikat der dualen Berufsausbildung wird von den Kammern ausgestellt und von der Regierung anerkannt.

In Deutschland werden über 328 Berufe in der dualen Berufsausbildung ausgebildet, während nur eine sehr begrenzte Anzahl von Berufen in Berufsfachschulen ausgebildet wird. Im Gegensatz zur dualen Ausbildung ist die Vollzeitausbildung an Berufsschulen unbezahlt und wird in einigen Fällen sogar von staatlichen Berufsschulen angeboten, an denen die Schüler*innen Schulgeld zahlen müssen.

Folglich entscheidet sich die Mehrheit der Jugendlichen – laut BIBB Berufsbildungsbericht 2018 rund 61 Prozent – für eine Ausbildung im dualen System.

4.3 Italien

In Italien betrachten wir die Ausbildung des Typs 1, die auf einer Mehrebenenverwaltung beruht, genauer. Die wichtigsten institutionellen Akteure sind auf nationaler Ebene der Staat, das Ministerium für Bildung, Universität und Forschung (MIUR) und das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik (MLPS) sowie die Regionen und autonomen Provinzen Trient und Bozen.

Der Staat legt Grundprinzipien sowie Mindestausbildungsstandards fest, die von den Regionen bei der Ausübung ihrer spezifischen Zuständigkeiten im Zusammenhang mit dem Berufsbildungssystem erfüllt werden müssen. Die Zusammenarbeit zwischen dem MLPS und dem MIUR gewährleistet die allgemeine Koordinierung, Überwachung und Bewertung der Umsetzung von Strategien und Zielen, die in der Gesetzgebung zur Berufsausbildung vom Typ 1 festgelegt sind.

Die Regionen haben eine gleichzeitige Gesetzgebungskompetenz für das Bildungswesen und eine ausschließliche für die Be-

rufsausbildung. Die Regionen sowie die autonomen Provinzen Trient und Bozen sind für die Ausbildung des Typs 1 zuständig. Die Sozialpartner spielen ebenfalls eine wichtige Rolle und werden in dreigliedrige Ausschüsse berufen, die Strategien und Programme im Bereich der Bildungs- und Arbeitspolitik festlegen.

Vor der Einstellung von Auszubildenden müssen Arbeitgeber*innen bestimmte Anforderungen erfüllen, wie z. B. die strukturelle und technische Kapazität sowie die Ausbildungskapazität. Zu letzteren gehört die Verfügbarkeit von einem oder mehreren Ausbilder*innen am Arbeitsplatz. Es gibt jedoch noch kein festgelegtes Akkreditierungsverfahren für die Unternehmen.

Die Lehrlingsausbildung gliedert sich in betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte. Die von den Ausbildungseinrichtungen und den Arbeitgeber*innen vereinbarten Lehrpläne werden im Hinblick auf bestimmte nationale und regionale Standards entworfen und nach vorheriger Vereinbarung umgesetzt. Die Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen erstellen den individuellen Ausbildungsplan.

Die Dauer der Ausbildung in den Ausbildungseinrichtungen ist gesetzlich vorgeschrieben. Bei den regionalen Berufsbildungsgängen darf die außerbetriebliche Ausbildung im ersten und zweiten Jahr nicht mehr als 60 % und im dritten und vierten Jahr nicht mehr als 50 % der für die normalen Ausbildungsgänge vorgesehenen Zeit betragen.

Die Lehrabschlussprüfungen sowie die Ausstellung von Befähigungsnachweisen und Zeugnissen erfolgen nach den Rechtsvorschriften für die jeweiligen Bildungsgänge der Sekundarstufe II und der regionalen Berufsbildung.

Der italienische Staat hat die ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis für die allgemeinen Regeln des Bildungswesens, für die Arbeit

und für die Festlegung von Standardleistungsniveaus, die auf dem gesamten Staatsgebiet gewährleistet sein müssen. Die Regionen und die autonomen Provinzen haben eine konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis in den Bereichen Bildung und Arbeit und eine ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Die Ausbildung, die derzeit durch das Gesetzesdekret 81 vom 15. Juni 2015 geregelt wird, sieht drei verschiedene Arten vor. Erstens die Berufsausbildung, mit der Personen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren (derzeit etwa 80 Auszubildende) eingestellt werden können. Zweitens die Berufsausbildung, bei der Personen zwischen 18 und 29 Jahren eingestellt werden können, und zwar ab 17 Jahren, wenn sie über einen Berufsabschluss verfügen. Drittens die Ausbildung im Hochschul- und Forschungsbereich für Personen im Alter von 18 bis 29 Jahren, die bereits ab 17 Jahren eingestellt werden können, wenn sie über eine hohe berufliche Qualifikation verfügen (in Trient noch nicht eingeführt).

Die Provinz Trient hat am 20. Juni 2016 das Provinzgesetz vom 7. August 2006 Nr. 5 "Schul- und Ausbildungssystem des Trentino" geändert und zwei spezifische Beschlüsse zu diesem Thema gefasst. Erstens, die Verabschiedung der allgemeinen Ziele der Lehrlingsausbildung und der neu formulierten Ausbildungsstandards. Zweitens, die Definition der Standards und der allgemeinen Kriterien für die Durchführung der Lehre. Darüber hinaus die Festlegung und Unterzeichnung einer Vereinbarung zwischen der Autonomen Provinz Trient und den Sozialpartnern zur Förderung der dualen Ausbildung und zur Festlegung der Aspekte der territorialen Tarifverhandlungen in Bezug auf die Einstufung und Vergütung.

Seit 2016 wurden die rechtlichen und administrativen Bedingungen für die Einführung und Umsetzung der dualen Ausbildung in der Provinz Trient festgelegt, zusammen mit

einer Begleitung der Ausbildungseinrichtungen bei der Aktivierung der Kurse und einer Reihe von Werbemaßnahmen für dieses Instrument in der Region (hauptsächlich für Unternehmen und den Arbeitsmarkt).

Die Autonome Provinz Trient beteiligte sich auch als federführender Partner an dem dreijährigen SWORD-Projekt "Schul- und berufsbezogenes duales Lernen" im Rahmen des EU-Programms Erasmus+ zur Entwicklung eines Modells für den dualen Ansatz. Partner waren die Autonome Provinz Bozen, die Autonome Region Friaul-Julisch Venetien, Arbeit und Leben in Hamburg, das Berufsförderungsinstitut in Linz und TNOiK in Danzig. Dieses Projekt ermöglichte die Durchführung einer vergleichenden Analyse von dualen Ausbildungsmodellen und die Entwicklung eines gemeinsamen dualen Ansatzes der Partnerländer. Die verschiedenen Partner haben auch einige Pilotprojekte gestartet, die in Trentino zur Einrichtung von Lehrlingsvorbereitungskursen (oder Vorbereitungskursen für die Lehre oder die Rückkehr zu Vollzeitausbildungswegen) in der allgemeinen und beruflichen Bildung geführt haben, die heute als Wahlmöglichkeit im Schulsystem bestehen. Das Hauptprodukt dieses Projekts war die Ausarbeitung eines Handbuchs mit dem Titel "Empfehlungen und Leitlinien zur Unterstützung der dualen Lehrlingsausbildung", das Ergebnis einer gemeinsamen Planungsarbeit der verschiedenen Partner.

Im Vergleich zur jüngsten Neuordnung des Ordnungsrahmens werden seit dem Schuljahr 2016/2017 im Bereich der beruflichen Bildung die ersten Verträge und dualen Ausbildungswege auf Landesebene umgesetzt, insbesondere für den Erwerb des Berufsschulabschlusses am Ende des 4. Jahres (4. EQR-Stufe).

Seit diesem Schuljahr wird die duale Ausbildung auch in den Berufsschulen angeboten, sowohl in Tages- als auch in Abendkursen.

Im Jahr 2016/17 gab es 26 duale Auszubildende (neun für die Qualifikation und 17 für das Berufsdiplom). Im Jahr 2017/2018 waren es 45 (16 für die Qualifizierung und 29 für den Berufsabschluss). Im Ausbildungsjahr 2018/2019 befinden sich 67 Auszubildende in einer dualen Ausbildung (19 für die Qualifikation, 46 für den Berufsabschluss und zwei für den Fachschulabschluss), zu denen noch acht junge Menschen hinzukommen, die einen Arbeitsvertrag abschließen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Trient noch dabei ist, die Pfade zu implementieren, und wir daher nicht von einem strukturierten System sprechen können. Gegenwärtig können die Schulen die Kurse zu jedem beliebigen Zeitpunkt des Jahres beginnen, so dass es keinen einheitlichen Startzeitpunkt im Laufe des Schuljahres gibt, wie es bei den Vollzeitkursen der Fall ist. Schulen, die eine duale Ausbildung begonnen haben, sind nicht immer in der Lage, eine Neueinteilung für das folgende Jahr zu garantieren.

Die Voraussetzungen für die Aufnahme einer dualen Ausbildung sind erstens das Vorhandensein von jungen Menschen und ihren Familien, die sich für eine duale Ausbildung interessieren, zweitens das Vorhandensein von Unternehmen, die bereit sind, junge Menschen in einer dualen Ausbildung einzustellen, und drittens das Vorhandensein von Lehrer*innen, die an dieses Instrument glauben und offen für neue Lehrmethoden sind. Diese Bedingungen sind derzeit nicht immer und in allen Kontexten gegeben.

Perspektivisch arbeitet die Provinz Trient an der Umsetzung und Unterstützung der Entwicklung dualer Ausbildungswege als zusätzliches Angebot zu den Vollzeit-Berufsausbildungsgängen, und zwar erstens durch die Fortführung der Initiativen, die im Zusammenhang mit der Förderung des Instruments ergriffen wurden, zweitens durch die Überwachung der Ausbildungswege,

drittens durch die Organisation von Arbeitstischen zur Systematisierung der Lehrmittel und -ansätze und somit zur Systematisierung der dualen Ausbildung und viertens durch die Ausbildung von schulischen und betrieblichen Tutor*innen.

Im Juni 2018 verabschiedete die Provinz Trient eine Aufforderung an Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen zur Stärkung der dualen Ausbildung, die vor allem Lehr- und Coaching-Aktivitäten für Lehrkräfte und Tutor*innen bei der Anwendung innovativer Lehrmethoden und -praktiken finanziert hat. Es wurde eine Reihe von Monitoring-Instrumenten für die duale Ausbildung entwickelt, die es zu implementieren und zum Standard zu machen gilt. Darüber hinaus bewarb sich die Provinz Trient für einen spezifischen Ausbildungskurs, der von der nationalen Agentur für die Förderung der Arbeitspolitik gestartet wurde (der erste wurde Ende 2018 in der Emilia Romagna abgehalten)⁴.

Diese Leitlinien, die derzeit entwickelt werden, könnten zu den besten Praktiken der Zukunft werden.

4.4 Schweiz

Die Schweiz besteht aus 26 Kantonen, die über ein gewisses Maß an Autonomie verfügen. Die Kantone sind die Hauptverantwortlichen für das Bildungswesen; die eidgenössische Anerkennung von Maturitätszeugnissen ist in einer Vereinbarung zwischen Bund und Kantonen geregelt. Der Bund ist in Absprache mit den Kantonen und der Wirtschaft mit der Gesetzgebungskompetenz für die Berufsbildung betraut. Die Ausbildungskompetenz des Bundes wird dem Sekretariat für Ausbildung, Forschung und Innovation übertragen. Die Kantone wirken

⁴ https://www.anpal.gov.it/notizie/-/asset_publisher/N8WP7kDjxDiv5/content/sistema-duale-alvia-a-bologna-il-primo-corso-per-tutor, zuletzt abgerufen: 29.05.19.

über die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren an der Festlegung und Umsetzung der Bildungspolitik mit.

Das Berufsbildungsgesetz bildet zusammen mit der Berufsbildungsverordnung den gesetzlichen Rahmen für die gesamte berufliche Grund- und Hochschulbildung sowie für das lebenslange Lernen.

Auf kantonaler Ebene sind 26 Ämter für die Umsetzung der Berufsbildung zuständig, die ihre Aktivitäten im Rahmen der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz koordinieren. Die Kantone führen Berufsschulen, die Lehrstellen, Vollzeitausbildungen und Vorbereitungskurse für die Berufsmaturität anbieten.

Die dualen Ausbildungsgänge sind in der ganzen Schweiz gleich und werden durch Bundesgesetze geregelt. Es gibt zwei Haupttypen von dualen Ausbildungsprogrammen: die Berufsausbildung in Unternehmen und die Berufsausbildung in einer Berufsschule.

Die Jugendlichen müssen von einem ausbildenden Unternehmen eingestellt werden. Die Ausbildung dauert zwischen zwei und vier Jahren, je nach Ausbildungsart. Die Auszubildenden arbeiten vier Tage pro Woche in dem Unternehmen unter der Aufsicht von Tutor*innen bzw. Mentor*innen, wo sie praktische Erfahrungen sammeln, und verbringen einen (oder zwei) Tage pro Woche in einer Berufsschule, wo sie theoretisches Wissen erlernen. Darüber hinaus müssen die Auszubildenden mehrmals über einen Zeitraum von einigen Tagen oder Wochen an innerbetrieblichen Kursen teilnehmen. Sie müssen auch Praktika absolvieren. Diese Kurse werden von den Berufsverbänden organisiert. Am Ende der Lehrzeit müssen die Lernenden mehrere Prüfungen bestehen, um ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis zu erhalten.

Die beiden Arten der dualen Ausbildung zielen darauf ab, praktische Arbeit mit theoretischem Wissen zu verbinden, was die Haupt-

stärke der dualen Ausbildung ist. Die beiden Arten von dualen Ausbildungsprogrammen ergänzen sich gegenseitig. Die Berufsausbildung in Unternehmen wird für die Ausbildung von Lehrlingen bevorzugt. Berufsschulen bieten eine Ausbildung für Lehrlinge, die keine Lehrstelle gefunden haben, ermöglichen die Erschließung neuer Sektoren des Arbeitsmarktes und die Sicherung von Technologien und traditionellen Berufen.

In der Schweiz müssen Tutorinnen und Tutoren bzw. Mentorinnen und Mentoren in Unternehmen über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis verfügen und den Beruf zwei Jahre lang ausgeübt haben. Sie müssen auch über eine berufspädagogische Qualifikation verfügen.

Im Gegensatz dazu müssen Lehrer*innen, die an berufsbildenden Schulen unterrichten, über einen Hochschulabschluss verfügen. Außerdem müssen sie über eine pädagogische Ausbildung verfügen und ein sechsmonatiges Praktikum in einem Unternehmen absolviert haben.

In der Schweiz bietet das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung Dienstleistungen in den folgenden Bereichen an: Grundausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen, Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen, Forschung und Entwicklung im Berufsbildungsbereich sowie Entwicklung von Berufen⁵.

⁵Das ISFIVET ist im Bereich der Forschung sehr aktiv und alle wissenschaftlichen Arbeiten zur dualen Ausbildung sind verfügbar unter: <https://www.sfvivet.swiss/>, letzter Aufruf: 29.05.19.

5 BEST PRACTICE-BEISPIELE AUS DEM ALPENRAUM

Ziel dieses Kapitels ist es, einen Überblick über die aktuellen Best-Practice-Modelle im Alpenraum zu geben. Die im Folgenden vorgestellten Strategien, Initiativen und Programme sind repräsentative Beispiele aus den deutschsprachigen Regionen der Partner; es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

Beispiele aus Frankreich, Slowenien und dem Trentino sind im englischen Dokument („Screening and Evaluation of Dual Training Programmes: Best Practices“) zu finden (<https://www.alpine-space.eu/projects/dualplus/pdfs/results/dt231-best-practice-collection-report.pdf>).

Zu berücksichtigen ist der unterschiedliche Entwicklungsstand der dualen Bildungssysteme sowie deren Unterschiede (siehe Kapitel 4). Die Best-Practice-Beispiele verweisen auf erfolgreiche Strategien zur Umsetzung, Verbesserung und Förderung der dualen Bildung und Ausbildung (Slowenien, Frankreich und die Schweiz) bzw. auf konkrete erfolgreiche Initiativen und Programme innerhalb und außerhalb der klassischen Lehre (Österreich und Deutschland).

Die folgenden Strategien, Initiativen und Programme unterscheiden sich durch den Zweck, zu dem sie entwickelt wurden. Sie wurden auf der Grundlage spezifischer Probleme auf regionaler oder lokaler Ebene entwickelt.

5.1 Österreich

Die österreichische Wirtschaft benötigt qualifizierte Arbeitskräfte, wobei die Auszubil-

denden in erster Linie eine klassische Lehre absolvieren. Fachkräfte werden als Rückgrat der KMUs gesehen. Laut der Wirtschaftskammer Vorarlberg ist der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in verschiedenen Berufsfeldern die größte wirtschaftliche Herausforderung. So haben etwa drei Viertel der österreichischen KMUs Probleme, den Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter*innen zu decken.

Die duale Ausbildung und insbesondere die Lehrlingsausbildung ist daher ein Bereich von besonderer Bedeutung. Die Nachfrage der KMU nach Auszubildenden ist hoch, was zu Spannungen zwischen Industrie und Handel führt. Ein weiteres Thema in diesem Zusammenhang ist die kontinuierlich sinkende Geburtenrate in Österreich.

Es gibt verschiedene Initiativen der österreichischen Regionen, Wirtschaftskammern, Gemeinden, Schulen und Berufsverbände, um das Image und die Sichtbarkeit der Lehre zu verbessern und Schüler*innen die Möglichkeit zu geben, mehr über verschiedene Berufe zu erfahren. Neben der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Printmedien bzw. Web-Artikel oder Plakate an öffentlichen Plätzen) sind dies vor **allem Angebote wie Job- und Karrieremessen, Berufsmessen, Informations- und Beratungstage in Schulen, Tage der offenen Tür in Berufsschulen sowie in Ausbildungsbetrieben oder öffentliche Lehrlingswettbewerbe**. Darüber hinaus bieten außerschulische Bildungseinrichtungen (z.B. WIFI, BFI) Kurse an, um Fähigkeiten für bestimmte Lehrberufe sowie für die Lehrabschlussprüfung und die Lehrabschlussprü-

fung und den Handwerksmeister bzw. Zertifikate nachzuholen.

Um potenzielle Lehrlinge zu gewinnen, präsentieren sich Unternehmen auf **Job- und Karrieremessen** (z.B. jährliche Berufsinformationsmessen u.a. in Wien und Vorarlberg) sowie in Schulen. Außerdem nutzen sie verschiedene **Medienkanäle** (z.B. Zeitungen, Homepage, Social Media und Radio) zur Werbung und Evaluierung. Vor allem größere Unternehmen laden Schüler*innen zu **Tagen der offenen Tür** ein, damit sie ihre Betriebe kennenlernen und die Arbeit mit bestimmten Materialien und technischen Hilfsmitteln ausprobieren. Die Möglichkeiten der Werbung und Bewertung sind für kleinere Unternehmen aufgrund von personellen, zeitlichen und räumlichen Ressourcen limitiert.

Seit den 2000er Jahren gibt es verstärkte Bemühungen, Auszubildende in **Kooperation** von zwei oder mehreren KMU auszubilden. Dabei werden Auszubildende aus heterogenen Berufen gebündelt und auf lokaler Ebene aus- bzw. weitergebildet. Diese Kooperationen ermöglichen eine sowohl zukunfts- als auch praxisorientierte duale Ausbildung. Neben einer umfassenden fachlichen Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule werden Lehrlinge in weiteren relevanten Schlüsselkompetenzen geschult.

In Vorarlberg war das Programm **HIPOS** ein Vorbild für die Entwicklung von verschiedenen Initiativen zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung. Es startete 2004 im Walgau und wurde unter anderem 2008 mit dem Österreichischen Staatspreis für Beratung ausgezeichnet. Später folgten Best-Practice-Projekte mit Modellen in Österreich und anderen Ländern.

Es gibt zahlreiche Best-Practice-Beispiele, die sich an **Student*innen bzw. Lehrlinge** in Kooperation mit Schulen bzw. Universitäten und Ausbildungsbetrieben in den österreichischen Bundesländern richten. Im Folgenden stellen wir eine repräsentative Aus-

wahl von Initiativen und Programmen aus Vorarlberg, Wien und Niederösterreich vor:

Für Lehrlinge und Student*innen

Digitale Lehrlingsmesse Montafon (Vorarlberg)⁶: Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde die Lehrlingsmesse in der Region Montafon im Jahre 2020 erstmals online durchgeführt. Dabei präsentierten elf Unternehmen ihre Ausbildungsbetriebe via Instagram-Livestream. Nach der Veranstaltung wurden die Videos auf dem WIGE Instagram Account @lehremontafon hochgeladen, um jederzeit auf Abruf angeschaut werden zu können.

AZV Ausbildungszentrum Vorarlberg (Vorarlberg)⁷: Die Ausbildungszentren in Hohenems und Rankweil bieten eine klassische duale Ausbildung für Jugendliche mit Benachteiligungen an. Sie absolvieren eine sechs- bis zwölfmonatige Grundausbildung und können danach eine reguläre Lehre in einem Unternehmen abschließen.

Handelsschule + Lehre, Lustenau (Vorarlberg)⁸: Die Marktgemeinde Lustenau entwickelte dieses Projekt im Jahre 2018, das die höhere Berufsschule mit Lehre verbindet. Die Schüler*innen besuchen gleichzeitig eine dreijährige Ausbildung an der Schule sowie eine zweijährige Ausbildung in einem von derzeit zwölf Partnerunternehmen.

Werkraumschule Bregenzerwald (Vorarlberg)⁹: In der Region Bregenzerwald verbindet das Projekt Werkraumschule Schule und Ausbildung. In Kooperation mit der Höheren Berufsfachschule „Handelsschule Bezau“ und dem Werkraum Bregenzerwald absolvieren die Schüler*innen eine fünfjährige duale Ausbildung.

⁶ www.lehremontafon.at

⁷ <http://www.ausbildungszentrum-vorarlberg.at/ausbildungszentrum-vorarlberg/azvausbildungszentrum-vorarlberg/>

⁸ <https://bhak-lustenau.snv.at/schule/has/>

⁹ <http://werkraum.at/werkraumschule/>

Lehre im Walgau (Vorarlberg)¹⁰: Die ehemalige **HiPos-Lehrlingsoffensive** (Lehrlingsoffensive) in der Region Walgau ist eine Kooperation zwischen 78 Betrieben, die derzeit 358 Lehrlinge in 77 Berufen ausbilden. Das primäre Ziel ist es, den Austausch und die Kommunikation zwischen Ausbildungsbetrieben, Auszubildenden, Schüler*innen, Lehrer*innen sowie Eltern zu Fragen der Lehre zu gewährleisten.

Extrix - Lehre am Kumma (Vorarlberg)¹¹: Die Initiative der Wirtschaft in der Region „am Kumma“ in Zusammenarbeit mit den Gemeinden Altsch, Götzis, Koblach und Mäder startete im Jahr 2014. Hauptziel ist die Förderung des Austauschs und die Unterstützung von 32 Ausbildungsbetrieben.

GASCHT - Die neue duale Tourismusausbildung (Vorarlberg)¹²:

Das vierjährige Ausbildungsprogramm für Tourismus und Gastronomie in Kooperation zwischen 80 Partnern ist in Bezau, Bludenz sowie Hohenems angesiedelt.

„Das Kernjahr“, ein 8-monatiges Orientierungsangebot¹³ für Jugendliche ab 17 Jahren, die Orientierung suchen - nach abgeschlossener oder abgebrochener Ausbildung, Zivildienst oder Bundesheer, nach Studienwechsel oder -abbruch. Das Kernjahr bietet einen inspirierenden Raum mit viel Abwechslung und beantwortet in drei Phasen drei wichtige Fragen: 1. Wer bin ich? 2. Was kann ich? und 3. Was will ich? Teilnehmer*innen verlassen das Kernjahr mit einem konkreten Aktionsplan für die Zukunft, in dem ihr individueller Ausbildungs- oder Berufsweg steht

Lehrlings-Potenzialprogramm "Kern-Zeit" (Vorarlberg)¹⁴: Das Ziel dieses Potenzialprogramms für Lehrlinge ist es, sie zu motivie-

ren, neugierige Entdecker*innen zu werden – im Beruf und im Leben. Es geht darum, Neues auszuprobieren, Herausforderungen anzunehmen, Entscheidungen zu treffen und Durchhaltevermögen zu entwickeln um dann ihre Fähigkeiten in ihren Ausbildungsbetrieben und darüber hinaus einzubringen. Entwickelt und durchgeführt wird das Programm von "tag eins - büro für wandel".

Duales Studienmodell - FH Vorarlberg¹⁵: Das Bachelor-Studienprogramm "WING" bietet zehn duale Studienplätze an. Der Studiengang "Wirtschaftsingenieurwesen Dual" verbindet die Hochschulausbildung mit der praktischen Ausbildung in einem der vierzehn Partnerausbildungsbetriebe.

Überholz (Vorarlberg und Oberösterreich)¹⁶: Die Hochschule für Kunst und Design Linz bietet ein zweijähriges interdisziplinäres, duales Master-Programm in Holzbau in Dornbirn (Vorarlberg) und Linz (Oberösterreich) in Kooperation mit den Partnern Vorarlberger Architektur Institut (vai) und dem Architekturforum Oberösterreich (afo) an.

Duale Akademie der WKV (Vorarlberg)¹⁷: Dieses Projekt in den Berufen "Technik" (aktueller Schwerpunkt Mechatronik und Informatik sowie Codierung) startete im Herbst 2019. Die zweieinhalb- bis dreijährigen dualen Ausbildungen richten sich an Maturantinnen und Maturanten. Eine Kooperation mit der Fachhochschule Vorarlberg ist geplant.

TalenteCheck Berufsbildung" (Wien)¹⁸: Dieses Projekt der Wirtschaftskammer Wien und der Bildungsdirektion Wien ermöglicht Schüler*innen (achte Schulstufe), ihre per-

¹⁰ <http://www.lehre-im-walgau.at/>

¹¹ <http://www.extrix.at/>

¹² <https://www.gascht.at>

¹³ <https://www.kernjahr.at/>

¹⁴ <https://www.tageins.net/wp-content/uploads/2019/04/Kernzeit-Lehrlinge-Flyer-4.pdf>

¹⁵ <https://www.fhv.at/studium/technik/wirtschaftsingenieurwesen-berufsbegleitend-bsc/dasduale-studienmodell/>

¹⁶ <https://www.schlosshofen.at/bildung/technik-gestaltung/ueberholz-msc/>

¹⁷ Dieses Programm ist in Niederösterreich schon implementiert: https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/dualeakademie/A-WOOEW18024_DA_Folder_Mechatronik.pdf

¹⁸ <https://www.talentecheckwien.at/>

sönlichen Fähigkeiten zu erkunden und mehr über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und die Rekrutierung von Unternehmen zu erfahren.

NÖ Begabungskompass (Niederösterreich)¹⁹: Dieses landesweite Projekt unterstützt Schüler*innen (siebte oder achte Schulstufe) bei ihrer Berufs- und Weiterbildungsorientierung. Im Rahmen eines "Talenttages" nehmen sie an strukturierten Fähigkeits- und Interessentests, Persönlichkeits- und Potenzialanalysen sowie Kursen zur Berufsorientierung teil. Anschließend findet ein Beratungsgespräch mit den Schüler*innen und Eltern statt.

Bildungsmeile Amstetten-Scheibbs (Niederösterreich)²⁰: Während zwei Tagen ermöglichen die Wirtschaftskammer Niederösterreich und einige Partner-Lehrbetriebe den Schulklassen, Jugendlichen und Eltern, die jeweiligen Unternehmen zu besuchen. Sie erhalten Einblicke in die Aufgaben, Materialien sowie Werkzeuge, die für die Berufe relevant sind.

DUOSTARS SUMMERSchool (Niederösterreich)**²¹: Im Rahmen des ETZ-Projektes DUO**STARS haben das Land Niederösterreich, das Bundesministerium für Wirtschaft, die Wirtschaftskammer Niederösterreich in Zusammenarbeit mit Gemeinden, Schulen und Universitäten Sommerschulprogramme entwickelt, die sich an Schüler*innen von Berufsschulen richten. Diese umfassten Berufsinformation und -beratung, Besuche von Bildungseinrichtungen, Ausbildungsbetrieben sowie Workshops, in denen sie mehr über verschiedene Ausbildungswege und Berufe erfahren konnten.

¹⁹ http://www.noegv.at/noe/Wissenschaft-Forschung/Noe_Begabungskompass.html

²⁰ <https://www.berufsinfo-noe.at/bildungsmeile-amstetten-scheibbs-2019>

²¹ <https://docplayer.org/43360093-Duo-stars-summerschul-jugendliche-tauchen-in-die-weltder-industrie-ein-und-entdecken-faszinierendes.html>

Duales Studienmodell - FH Technikum Wien (Wien)²²: Der duale Bachelor-Studiengang "Informatik Dual" verbindet die universitäre Ausbildung mit einer praktischen Ausbildung in einem von 23 Partner-Ausbildungsbetrieben.

Duales Studienmodell - FH St. Pölten (Niederösterreich)²³: Im Rahmen des Bachelor-Studiengangs "Smart Engineering von Produktionstechnologien und Prozesse" absolvieren die Studierenden sowohl eine Hochschulausbildung als auch eine praktische Ausbildung in einem von 63 Partnerunternehmen.

Für Ausbilder*innen

Es gibt auch einige Angebote für **(potenzielle) betriebliche Ausbilder*innen**, wie z.B. **Weiterbildungskurse** (z.B. Fachkompetenzen, Persönlichkeitstraining) sowie **Netzwerktreffen** zum Zweck des Austauschs an den WIFI-Standorten in Vorarlberg, Wien und Niederösterreich. Im Folgenden stellen wir einige weitere Best-Practice Beispiele für Angebote vor, die sich an Trainer*innen richten:

VEM Veranstaltungen (Vorarlberg)

²⁴:

Das außerschulische Bildungsinstitut Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie (VEM) bietet Führungskräfte trainings, Kurse sowie Arbeitsgemeinschaften in verschiedenen Bereichen (z.B. Metall, Elektronik) an.

Akademie für Ausbilder*innen (Vorarlberg)

²⁵:

Die Internationale Bodensee Konferenz ist eine Kooperation zwischen den Kantonen bzw. Bundesländern Baden-Württemberg, Schaffhausen, Zürich, Thurgau, St. Gallen, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Inner-

²² <https://www.dualstudieren.at/hochschulen/fh-technikum-wien/>

²³ <https://www.dualstudieren.at/hochschulen/fh-st-poelten/>

²⁴ <https://technikland.at/>

²⁵ <https://www.akademie-ausbilder.eu/vorarlberg/die-akademie/initiatoren/>

hoden, Fürstentum Liechtenstein, Vorarlberg sowie Bayern. Ziele dieser Tagung für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder sind Vernetzung, Austausch sowie Themen wie Selbst- und Sozialkompetenz.

Projekt Lehrstellenakquise (Wien)²⁶:

Ziel dieses Projektes der Wirtschaftskammer Wien in Kooperation mit dem Wiener Beschäftigungs-Förderungsfonds (WAFF) ist die kostenlose Information und Beratung für potenzielle Ausbildungsbetriebe.

Lehrgang Dipl. Industrie-Ausbilder*innen (Niederösterreich)²⁷:

In Kooperation mit dem WIFI Niederösterreich bietet die Wirtschaftskammer Niederösterreich diese qualifizierte Ausbildung für betriebliche Ausbilder*innen in industriellen Berufen an. Der Lehrplan ist auf die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt hinsichtlich fachlicher, didaktischer als auch sozialer Kompetenzen.

5.2 Deutschland/Bayern

Auszeichnung von Unternehmen für hochwertige Ausbildung

1993 initiierten die Stadt München, die regionale Handwerkskammer, die regionale Industrie- und Handelskammer und der Verband Freier Berufe den **Erasmus Grasser Preis**, einen Preis für Ausbildungsbetriebe mit Sitz in München. Er wird an Ausbildungsbetriebe vergeben, die eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung anbieten, innovative Ansätze in der dualen Berufsausbildung anwenden oder sich kontinuierlich für die duale Berufsausbildung einer großen Anzahl junger Menschen engagieren.

Kriterien für die Auswahl von Ausbildungsbetrieben sind statistische Kennzahlen, wie

²⁶ <http://docplayer.org/17663123-Projekt-lehrstellenakquise-wien-in-kooperation-mit-waff.html>

²⁷ <https://www.wko.at/branchen/noe/industrie/lehrgang-dipl-industrie-ausbilder-innen.html>

die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsplätze, Zahl der Auszubildenden, Freiwilligenarbeit und Engagement im Zusammenhang mit der dualen Berufsausbildung sowie Diversity-Management und Aktivitäten im Zusammenhang mit der sozialen Eingliederung von Randgruppen und Menschen mit Behinderung.

Bis 2017 konnte dieser Preis nur an Handwerksbetriebe vergeben werden, was sich 2018 änderte. Seit 2018 können sich alle Ausbildungsbetriebe in München bewerben. Um teilnehmen zu können, muss ein Bewerbungsformular von den Ausbildungsbetrieben ausgefüllt und der Stadt München innerhalb einer bestimmten Frist (in der Regel im August oder September eines jeden Jahres) vorgelegt werden. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert und kann von bis zu fünf Preisträger*innen geteilt werden.

Erfolgreiche Ausbildung in Betrieben

Im Freistaat Bayern gibt es viele Ausbildungsbetriebe und -initiativen, die eine außergewöhnliche duale Berufsausbildung anbieten. Die folgende Liste enthält eine repräsentative Auswahl von Best-Practice-Beispielen:

Kreiller²⁸:

Die Firma Kreiller mit Sitz im Landkreis Traunstein beschäftigt dort mehr als 300 Mitarbeiter*innen, davon 32 Auszubildende. Aktuell bildet die Firma an allen Standorten Auszubildende in kaufmännischen und administrativen Berufen sowie in der Logistik aus. Den meisten Auszubildenden wird nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Darüber hinaus bietet Kreiller seinen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, an einer Vielzahl von Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen, die vom Unternehmen finanziell unterstützt werden und eine Vielzahl weite-

²⁸ <https://www.kreiller.de/>

rer Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens bieten.

Kreiller hat mit seinem speziellen Ausbildungskonzept mehrere Auszeichnungen für Ausbildungsbetriebe erhalten, u.a. den Rudolf-Egerer-Preis, der vom Ausbildungszentrum des Bayerischen Handels- und Wirtschaftsverbandes initiiert wurde. Kreiller wurde 2018 vom Wirtschaftsmagazin Focus Money auch als drittbester Ausbildungsbetrieb in Bayern ausgezeichnet.

Kreillers Ausbildungskonzept soll jungen Menschen den Zugang zum Berufsleben erleichtern und ihnen den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung und den damit verbundenen Ausbildungsnachweis ermöglichen.

Dies wird durch ergänzende Ausbildungsprogramme für die Auszubildenden wie eine Einführungswoche und produktspezifische sowie allgemeine Ausbildung während der gesamten Ausbildung erreicht.

Darüber hinaus wird ein Mentoring-Konzept im Betrieb umgesetzt. Das bedeutet, dass jede*r Auszubildende im Unternehmen eine*n Mentor*in erhält, die*der den*die Auszubildende*n vom ersten Tag an im Unternehmen unterstützt. Die Mentor*innen beantworten Fragen, helfen dem*der Auszubildenden, sich mit dem Team und der Unternehmenskultur vertraut zu machen, unterstützen ihn/sie bei arbeitsbezogenen Problemen und kümmern sich um die Bedürfnisse und Interessen ihrer Auszubildenden.

Darüber hinaus haben die Auszubildenden die Möglichkeit, eine besondere Verantwortung in Projekten wie die Teilnahme an Ausstellungen wie der zweijährlichen Truna und der firmeninternen Messe zu übernehmen, wo die Auszubildenden ihren eigenen Stand organisieren, dekorieren und verwalten.

Um den Teamgeist unter den Auszubildenden zu steigern, findet jedes Jahr im September ein Ausflug statt, bei dem alle Aus-

zubildenden die Möglichkeit haben, sich kennenzulernen. Zudem können Neulinge und ältere Auszubildende Erfahrungen austauschen.

Nicht zuletzt wird eine intensive Prüfungsvorbereitung für alle Auszubildenden von betrieblichen Tutor*innen und Ausbilder*innen vor der Abschlussprüfung angeboten.

Bachner Elektro GmbH & Co KG (electrical trade)²⁹:

Das Unternehmen im Elektrobereich bildet seit 1937 Auszubildende aus. Vom ersten Tag ihrer Ausbildung an können sich alle Auszubildenden auf die Unterstützung von Koordinator*innen für Auszubildende im Unternehmen verlassen, die immer für Fragen, Bedürfnisse, Anregungen und Probleme zur Verfügung stehen, die im Laufe des Ausbildungsprogramms auftreten könnten. Besonders aktiv ist das Unternehmen bei der Suche nach jungen Frauen für eine Ausbildung im Elektrohandwerk, das noch immer von Männern dominiert wird.

Dank seiner besonderen Leistungen und der Qualität der Lehrlingsausbildung wurde das Unternehmen 2018 mit dem "Erasmus-Grasser-Preis" ausgezeichnet.

Martin Fassnacht GmbH (Fachbetrieb für Maler- und Lackiererhandwerk)³⁰:

Auch dieser Betrieb hat seit 1942 eine lange Tradition in der Ausbildung junger Menschen in der Malerei. Das Unternehmen übernimmt eine besondere soziale Verantwortung, indem es jungen Migrant*innen und jungen Menschen systematisch die Möglichkeit bietet, in ihrem Betrieb eine Ausbildung zu absolvieren. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen dafür, im dritten Ausbildungsjahr sehr talentierte oder engagierte junge Menschen zu Fortbildung-

²⁹ <http://www.bachner.de/>

³⁰ <https://www.maler-fassnacht.de/>

gen der Maler- und Lackiergilde in München zu entsenden. Dadurch haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, spezielle Fertigkeiten und Techniken zu erlernen, die über die im normalen Ausbildungsreglement vorgesehenen hinausgehen. So werden sie für bessere Beschäftigungsmöglichkeiten in der Zukunft qualifiziert.

Aufgrund seiner besonderen Leistungen und der Qualität der Lehrlingsausbildung gewann das Unternehmen 2018 den "Erasmus-Grasser-Preis".

Ernst Pertler GmbH (Bautechnologie)³¹:

Das Unternehmen bildet seit über 30 Jahren Auszubildende aus. Es setzt sich insbesondere dafür ein, jungen Menschen, die die Schule oder frühere Ausbildungsberufe verlassen haben, eine weitere Chance zu geben. Jugendliche, die keinen Schulabschluss oder soziale Probleme haben, können eine Ausbildung im Unternehmen beginnen.

Dementsprechend unterstützt das Unternehmen auch seine Auszubildenden in sozialen und privaten Angelegenheiten, wie etwa bei der Wohnungssuche und dem Angebot von Reise- und Existenzzulagen.

Der Geschäftsführer sagte, dass die duale Ausbildung heute über den reinen Wissens- und Kompetenztransfer hinausgehen müsse. Die Aufgabe des Ausbildungsbetriebes besteht auch darin, die gesamte Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden zu unterstützen und ihnen das Selbstvertrauen zu geben, sowohl in ihrer Arbeit als auch im Privatleben erfolgreich zu sein.

Aufgrund seiner besonderen Leistungsfähigkeit und Ausbildungsqualität wurde das Unternehmen 2018 mit dem "Erasmus-Grasser-Preis" ausgezeichnet.

Erfolgreiche Bildungsangebote für betriebliche Tutor*innen und Ausbilder*innen

Es gibt auch Angebote für betriebliche Tutor*innen und Ausbilder*innen, die sie bei der Ausbildung von Lehrlingen unterstützen. In diesem Abschnitt werden zwei repräsentative Best-Practice-Beispiele vorgestellt:

Stark für Ausbildung³²:

„Stark für die Ausbildung“ ist eine Initiative der Handwerks- und Handelskammern und wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie finanziell unterstützt. Ihr Auftrag ist es, die duale Berufsausbildung im Allgemeinen und die direkt daran beteiligten Personen im Besonderen zu stärken und zu unterstützen, zum Beispiel die Ausbildungsbetriebe, die Tutor*innen, die Ausbilder*innen und die Auszubildenden.

Die Initiative betreibt eine Web-Plattform und eine Wissensdatenbank, die ein breites Spektrum an Informations- und Bildungsinhalten für Tutor*innen, Ausbilder*innen und Auszubildende bietet. Es hilft ihnen, schwierige Situationen innerhalb des Bildungsprozesses in den Ausbildungsbetrieben zu bewältigen, z.B. wie sie mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen umgehen und Migrant*innen integrieren können.

Darüber hinaus bietet die Initiative gezielte Schulungen an, um die Kommunikations- und Führungskompetenzen der betrieblichen Tutor*innen und Ausbilder*innen zu stärken und ihnen dabei zu helfen, den dualen Bildungsprozess in ihren Unternehmen besser zu organisieren und mit allen Arten von Auszubildenden umzugehen, auch solchen aus "schwierigen" sozialen Verhältnissen.

Darüber hinaus versucht die Initiative, einen Dialog über die Weiterentwicklung des betrieblichen Ausbildungsanteils der dualen Ausbildung in Bayern sowie den Erfahrungsaus-

³¹ <http://www.pertler.de/>

³² www.stark-fuer-ausbildung.de

tausch unter den Tutor*innen und Ausbilder*innen zu fördern.

Ausbilderakademie³³:

Die "Ausbilderakademie" der Industrie- und Handwerkskammern in Bayern bietet ein grundlegendes Qualifizierungsprogramm für betriebliche Tutor*innen und Ausbilder*innen inklusive eines hoch anerkannten Zertifikats auf nationaler Ebene.

Darüber hinaus bietet die Akademie ein breites Angebot an Weiterbildungsangeboten und Seminaren in nahezu allen Kompetenzbereichen. Beispiele sind Arbeitstechniken und spezifische problembezogene Schulungen wie Trainee-Retention nach Abschluss der dualen Ausbildung, Coaching und Supervision von Trainees, Ausbildungsmethodik und Didaktik, Schreiben von Referenzschreiben und Zeugnissen, Management von Assessment-Gesprächen, Management von Rekrutierungs-Prozessen und Auswahl der richtigen Kandidat*innen, Führungsqualitäten, Verständnis der Bedürfnisse der aktuellen Generation Z, Marketing und Förderung der dualen Ausbildung, rechtliche Grundlagen im Zusammenhang mit der dualen Ausbildung, digitale Kompetenzen in dualer Ausbildung und Zeit- und Selbstmanagement.

Es gibt auch berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote für die Entwicklung der Persönlichkeit der Tutor*innen und Trainer*innen einschließlich Schulungen zur Kommunikationsfähigkeit, Konfliktmanagement, motivierende Management-Personal, Projektmanagementtechniken, Small Talk im Geschäftsleben, interkulturelles Bewusstsein und die Integration von Flüchtlingen/Migrant*innen sowie der Umgang mit schwierigen oder kritischen Situationen.

Die Ausbilderakademie wurde vom EFRE bis 2013 finanziell unterstützt.

³³ <https://ausbilden.bihk.de/>

5.3 Italien

Provinz Bozen

In der Provinz Bozen gibt es vier Beispiele, die als Best Practices für die Region hervorgehoben werden können:

Das Talentcenter Bozen³⁴:

testet Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe und darüber hinaus auf ihre Fähigkeiten und Stärken, um sie bei der Studien- und Berufswahl zu unterstützen und dient als Impuls, ihr eigenes Potenzial genauer unter die Lupe zu nehmen. Anhand eines standardisierten Testverfahrens werden die Stärken, Interessen und Potenziale der Jugendlichen identifiziert. Basierend auf den Ergebnissen erhalten die Schüler*innen wichtige Impulse für ihre zukünftige Kompetenzentwicklung, die als Grundlage für ein individuelles Beratungsgespräch im Büro für Bildungs- und Berufsberatung dienen können. Das Talent Center testet die Schülerinnen und Schüler eines Jahrgangs – rund 5.000 Jugendliche – im Laufe eines Schuljahres. Die zur Verfügung gestellten Teststationen ermöglichen es, etwa 30 junge Menschen gleichzeitig zu testen.

Die "Futurum"³⁵ Bildungsmesse

zielt darauf ab, die Bildungswege von der Oberstufe über die Hochschulbildung bis zur Weiterbildung zu begleiten und berufliche Aktivitäten zu präsentieren. Die Angebote unterstützen junge Menschen bei ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen.

Im Jahr 2020 fand die Messe aufgrund der außergewöhnlichen Situation von COVID-19 online statt und bot drei Tage lang Webinare im Live-Streaming und zahlreiche Webinare zu den Themen Ausbildung, Studium, Anerkennung von Studien- und Berufsbezeichnungen, Berufe und Anwendungen.

³⁴ <https://www.camcom.bz.it/en/node/5735>

³⁵ <https://www.alpine-space.eu/project-event-details/en/5786>

Im Rahmen von JobInfo³⁶

können Südtiroler Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen und Größerkategorien über ihre berufliche Tätigkeit informieren, die Berufsbilder im Unternehmen beschreiben und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen. Die beteiligten Unternehmen kommen direkt mit Jugendlichen und Erwachsenen in Kontakt.

Die MINT (MAtematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)-Initiative³⁷

hat sich zum Ziel gesetzt, Studierende und die Bevölkerung für wissenschaftliche und technische Wissens- und Wirtschaftsbereiche zu sensibilisieren sowie das Interesse an einer wissenschaftlichen Kultur zu wecken oder zu erhöhen.

Das Büro für Bildungs- und Berufsberatung koordiniert die MINT-Initiative in Südtirol und kooperiert mit verschiedenen Partnern. Alle Teilnehmer*innen wecken seit Jahren die Neugier für den MINT-Bereich und sind aktiv vom Kindergarten über die Schule bis zur Universität und in der Weiterbildung, um der Bevölkerung Einblicke in Wissenschaft und Technik, Theorie, Praxis und Forschung zu geben.

Die deutschen, italienischen und ladinischen Bildungsdirektionen bieten beispielsweise eine fachspezifische Orientierung für junge Menschen, Weiterbildung für pädagogisches Personal und Projekte sowie Initiativen zur Förderung von Hochbegabung in den MINT-Fächern.

5.4 Schweiz

Das duale Berufsbildungssystem in der Schweiz (VET/PET) verdankt seinen Erfolg vor allem der Tatsache, dass Bund, Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt sich

³⁶ <https://www.handelskammer.bz.it/de/bildungsmesse-futurum-jobinfo>

³⁷ <http://www.provinz.bz.it/bildung-sprache/ausbildungs-studien-berufsberatung/mint.asp>

die Verantwortung teilen und eng zusammenarbeiten, um eine hohe Qualität der Berufsausbildung zu gewährleisten und sicherzustellen, dass ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen.

Die Bundesverwaltung agiert dabei als Steuerungs- und Entwicklungsorgan für die Berufsbildung. Zwei Institutionen stehen ihr dabei unterstützend zur Verfügung:

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)³⁸

sichert und stärkt die Qualität und Attraktivität der Berufsbildung entsprechend den sich wandelnden Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. Es tut dies unter Einbezug der Kantone, der Organisationen der Arbeitswelt usw. Des Weiteren setzt sich das SBFI für die internationale Vernetzung und die Integration der Schweiz in den europäischen und weltweiten Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum ein.

Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)³⁹

bietet Aus- und Weiterbildung für Berufsbildungsbeauftragte und Prüfungsexpert*innen an. Darüber hinaus ist es für das wissenschaftliche Monitoring der beruflichen Bildung (Forschung, Pilotversuche) zuständig.

Die "Organisationen der Arbeitswelt" sind Berufsverbände, Branchenverbände und Sozialpartner. Sie definieren die Bildungsinhalte der beruflichen Grundausbildung, sind für betriebliche Ausbildungen zuständig, bieten höhere Berufsausbildungen an und beteiligen sich an der Weiterentwicklung der Berufsausbildung.

Die Kantone implementieren und beaufsichtigen die Berufsbildung. Sie erteilen Bildungsgenehmigungen für Unternehmen, betreiben Berufsschulen, genehmigen Ausbildungsverträge und bieten Berufs-, Hoch-

³⁸ <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home.html>

³⁹ <https://www.ehb.swiss/>

schul- und Berufsberatung an. Eine solche Zusammenarbeit kann bereits als Best-Practice-Beispiel angesehen werden.

BerufsbildungPlus⁴⁰

Die Dachkampagne für die Schweizer Berufsbildung wurde 2007 von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt ins Leben gerufen, um die Berufsbildung zu stärken und ihre Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft bekannt zu machen.

Mit Slogans wie “Elektriker lernen, Elektroingenieur werden” oder “Friseur lernen, Biologe werden” macht die aktuelle Kampagne auf die hohe Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems aufmerksam.

Berufsbildung 2030⁴¹

ist eine gemeinsame Initiative der Schweizerischen Eidgenossenschaft, der Kantone und Organisationen der Arbeitswelt mit dem Ziel, soziale und berufliche marktspezifische Veränderungen vorwegzunehmen und die Berufsausbildung nachhaltig zu gestalten.

Priorisierte Fokusbereiche wurden in einem Leitbild als Orientierungsrahmen definiert; mit Beginn der Umsetzungsphase im Jahr 2018 wurden 30 Projekte entwickelt und werden in der Partnerschaft umgesetzt. Die Projekte gliedern sich in folgende Teilbereiche:

Lebenslanges Lernen, Digitalisierung, Information und Beratung, Flexibilisierung von Bildungsangeboten, Bürokratieabbau und Governance.

Einige der entwickelten Projekte sind:

Blended Learning: Grundlagen und Rahmenbedingungen⁴²:

Das Projekt zielt darauf ab, innovative Lernformen (hier: Blended Learning) auf etablierter Basis durch gemeinsam vereinbarte

Rahmenbedingungen anzubieten. Diese Rahmenbedingungen gewährleisten die Qualität und Einheitlichkeit der Umsetzung von Blended-Learning-Sequenzen und gewährleisten Effizienz und Rechtssicherheit bei der Einführung von Blended-Learning-Sequenzen im Rahmen des Reformprozesses.

Orientierungshilfe digitale Transformation in der beruflichen Grundbildung:⁴³:

Das Projekt entwickelt eine Orientierungshilfe für die Träger der beruflichen Grundausbildung. Die Förderung dient den Sponsoren dazu, die vom Arbeitsmarkt geforderten digitalen Kompetenzen zu erkennen und in die Berufsausbildung einzubinden. Um sicherzustellen, dass das Thema der digitalen Transformation in die Fünf-Jahres-Reviews aufgenommen wird, integriert das SBFI dieses Thema als Aspekt der beruflichen Entwicklung in das Handbuch zur beruflichen Weiterbildung.

Flexible Berufsausbildung aus Sicht der Arbeitswelt⁴⁴:

Ein Verbund aus mehreren Organisationen der Arbeitswelt definiert unter Einbezug von Bund und Kantonen ein gemeinsames Verständnis für eine zukünftige, flexible, berufliche Grundbildung und erarbeitet eine Grundlage für daran anschliessende Modellentwicklungen.

Aufgrund des technologischen Wandels und der Digitalisierung sind Ausbildungsinhalte in der Grundbildung heute immer kürzeren Lebenszyklen unterworfen. Gleichzeitig werden immer mehr der Grundkompetenzen über einzelnen Berufsgruppen hinaus relevant.

Diese veränderten Anforderungen verlangen nach neuen Ausbildungsstrukturen, Model-

⁴⁰ <https://www.berufsbildungplus.ch>

⁴¹ <https://berufsbildung2030.ch/de/>

⁴² <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/241-blended-learning-grundlagen-und-rahmenbedingungen>

⁴³ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/48-orientierungshilfe-digitale-transformation-in-der-beruflichen-grundbildung>

⁴⁴ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/45-flexible-berufsausbildung-arbeitswelt>

len und Werkzeugen, welche es den Organisationen der Arbeitswelt ermöglichen, berufliche Grundbildungen flexibel, effizient und auch ausserhalb der gängigen und langwierigen Revisionsprozesse anpassen zu können.

Lehrverbund Schreinermacher (Berufsgenossenschaften für die Ausbildung):⁴⁵

Der Lehrbetriebs-Verbund *schreinermacher* ist ein sehr gutes Beispiel für einen Ausbildungsverbund. Er wurde 2005 gegründet und schliesst sich aus 24 Fachbetrieben zusammen mit dem Ziel, der Abnahme der Schreiner-Lehrstellenangebote und den zunehmenden Veränderungen in den Betrieben entgegenzuwirken. Den Auszubildenden wird eine umfassende Ausbildung zuteil, entweder in einem Betrieb oder nach dem Rotationsprinzip in mehreren. So können auch Unternehmen einbezogen werden, die zum Beispiel nur einen Teil des Ausbildungsspektrums des Schreinerberufes abdecken können, sich aber trotzdem für die Ausbildung engagieren wollen. Zudem werden die Lehrbetriebe von administrativen Arbeiten entlastet (von der Rekrutierung bis zum Lehrabschluss).

VIAMIA: Berufliche Standortbestimmung und Beratung für Personen über 40⁴⁶

Um auf den raschen Wandel der Arbeitswelt zu reagieren, ist eine aktive Gestaltung der eigenen Laufbahn wichtig. Aus diesem Grund möchten der Schweizerische Bundesrat und die Sozialpartner, dass Arbeitnehmende ab 40 Jahren regelmässig eine Standortbestimmung vornehmen. Vor diesem Hintergrund subventioniert das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation im Auftrag des Bundesrates die Entwicklung und Implementierung des kostenlosen Angebots «viamia»⁴⁷

Personen, die «viamia» in Anspruch nehmen, absolvieren in einem ersten Schritt einen «Employability-Check». Mittels dieses Tests wird die Arbeitsmarktfähigkeit erhoben. Die Testresultate dienen als Grundlage für die Positionsbestimmung, bei der die persönliche und berufliche Situation ermittelt werden. Gemeinsam mit einer Laufbahnberaterin oder einem Laufbahnberater entwickelt und plant die ratsuchende Person dann konkrete Massnahmen zum Erhalt oder der Verbesserung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit.

Netzwerk für Kleinstberufe⁴⁸:

Das Netzwerk Kleinstberufe NWKB wurde im Nachgang der Sonderschau Kleinstberufe an den SwissSkills 2014 als Projekt auf den Weg gebracht und von Beginn an stark durch das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung und den Schweizerischen Gewerbeverband unterstützt. Hinzu kommt, dass eine parlamentarische Gruppe zur Unterstützung der Kleinstberufe die Anliegen des NWKB im Parlament und in den Kommissionen unterstützt.

Ziele des NWKB sind unter anderem die Entwicklung eines nachhaltig tragfähigen Netzwerkes, Entwicklung und Umsetzung von Bildungsangeboten sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Kleinstberufe.

⁴⁵ <https://www.schreinermacher.swiss/index.html>

⁴⁶ <https://www.viamia.ch/de>

⁴⁷ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und-politik/projekte-und->

[initiativen/foerderung-der-inlaendischen-arbeitskraefte/kostenlostandortbestimmung.html](https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und-politik/projekte-und-initiativen/foerderung-der-inlaendischen-arbeitskraefte/kostenlostandortbestimmung.html)
⁴⁸ <https://kleinstberufe.ch/>

6 SCHLUSSFOLGERUNG UND EMPFEHLUNGEN

Der Fokus auf bewährte Verfahren ist in den Regionen der Projektpartner unterschiedlich. Die dualen Ausbildungssysteme in Slowenien und Frankreich befinden sich in der Entwicklung, daher beziehen sich die angegebenen Praxisbeispiele mehr auf die Umsetzung und Förderung der dualen Ausbildung. In Frankreich liegt der Schwerpunkt auch mehr auf Kooperationen und Interventionsachsen. In Österreich und Deutschland gibt es gut etablierte Strategien zur Förderung der dualen Ausbildung sowie Beispiele für erfolgreiche Initiativen und Programme innerhalb und außerhalb der klassischen Lehre.

Die Beispiele zeigen die Bedeutung von Kooperationen und Austausch zwischen politischen und wirtschaftlichen Akteuren sowie Kommunen, Bildungseinrichtungen, Ausbildungsbetrieben, betrieblichen Ausbilder*innen, (potenziellen) Auszubildenden und Eltern. Kontakte und Diskurse auf politischer Ebene sollten primär für die Umsetzung von Innovationen in der Bildung sowie die stetige Verbesserung und Durchlässigkeit im Bildungssystem sowie auf vertikaler und horizontaler Ebene genutzt werden.

Im Folgenden werden Empfehlungen auf der Grundlage der Best-Practice-Forschungen im Alpenraum zusammengefasst.

- Förderung des Wertes und der Sichtbarkeit von dualen Ausbildungswegen sowie von Berufsfeldern
- Ermutigung der Schüler*innen, ihre Fähigkeiten auszuprobieren und mehr zu lernen über verschiedene Berufe, Materialien und Werkzeuge
- Verbesserung des Austauschs, der Koordination und der Vernetzung zwischen politischen und wirtschaftlichen Akteur*innen, KMU, Bildungseinrichtungen, betrieblichen Ausbilder*innen, Lehrer*innen, Auszubildenden, Schüler*innen und Eltern
- Verknüpfung von höherer Bildung (z.B. Abitur/Matura, Universität) und praktischer Ausbildung in KMU
- Förderung besonderer Unterstützungsleistungen und Bildungsangebote für Auszubildende mit Benachteiligungen
- Förderung der Frauenquote in Ausbildungsbetrieben
- Verbesserung der Möglichkeiten für Erwachsene und Personen mit Hochschulabschluss, eine duale Ausbildung zu absolvieren
- Verstärkung der Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und betrieblichen Ausbildern zu Themen wie Information, Beratung, Ressourcen oder Weiterbildung

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



www.alpine-space.eu/dualplus



édhéo



TRENTINO



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm