

## EGB-Entschließung: Verbesserung der Qualität von Berufsausbildung und arbeitsplatzbezogenem Lernen Erklärung des EGB-Exekutivausschusses vom 11-12 March 2014

---

### Hintergrund

Arbeitsplatzbezogenes Lernen, das in der Regel mit Berufsausbildung für junge Menschen und dualen Systemen der beruflichen Bildung einhergeht, ist Teil der Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Schule in den Arbeitsmarkt. Dieses Thema ist auch in die allgemeine Aus- und Weiterbildungspolitik in Bezug auf Arbeitsmarktprobleme eingebunden.<sup>1</sup>

Die Europäische Kommission hat zusammen mit dem Europäischen Parlament und einigen Mitgliedstaaten vor Kurzem ausdrücklich auf die entscheidende Rolle hingewiesen, die Berufsausbildungsprogramme und duale Systeme bei der Erleichterung des Übergangs von Schule und Ausbildung in das Arbeitsleben und der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit sowie des in den meisten EU Ländern grassierenden NEET-Phänomens (weder in Beschäftigung noch in Aus- oder Weiterbildung) spielen können.

Berufsausbildung und duale Systeme waren Teil der im Beschäftigungspaket dargelegten Strategien ("Für einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung", 18.4.2012) sowie Instrumente der Wahl, die von den Mitgliedstaaten im Rahmen der Jugendgarantie und der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen umzusetzen sind.

Auf Grundlage solcher Initiativen ist die Kommission überzeugt, dass Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen und arbeitsplatzbezogenes Lernen im Besonderen gepaart mit Arbeitsmarktreformen die Arbeitslosigkeit in Europa erfolgreich bekämpfen können.

Wir, der EGB, stimmen einer solchen Analyse nicht zu, denn wir sind der festen Überzeugung, dass nur Investitionen und eine andere makroökonomische Politik, d. h. keine Sparpolitik, die Erholung ankurbeln und Arbeitsplätze schaffen. Darüber hinaus müssen zur Vermeidung eines beschäftigungsneutralen Wachstums die Schaffung von guten und fairen Arbeitsplätzen und eine starke soziale Dimension die Basis der wirtschaftspolitischen Steuerung Europas bilden.

Der EGB anerkennt, dass fundierte und arbeitsweltorientierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und -instrumente von wesentlicher Bedeutung sind, um umfassendere makroökonomische Maßnahmen gegen Rezession und Arbeitslosigkeit, insbesondere für junge Menschen, zu unterstützen und zu verbessern. Gleichzeitig

---

<sup>1</sup> 1 Arbeitsplatzbezogenes Lernen wird oft mit Lernen am Arbeitsplatz verwechselt, das eigentlich Weiterbildung und in gewissem Maße lebenslanges Lernen von Menschen bedeutet, die bereits in Arbeit sind. Lernen am Arbeitsplatz ist definiert als Tätigkeiten zur Förderung von Lernen, Weiterbildung und persönlicher Entwicklung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz. Es trägt dazu bei, Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt zu halten bzw. ihren Wiedereinstieg sicherzustellen, und dass sie entsprechend höherqualifiziert sowie auf Umstrukturierungsprozesse und wirtschaftlichen Wandel vorbereitet werden.

In diesem Sinne sind arbeitsplatzbezogenes Lernen und Lernen am Arbeitsplatz die Grundpfeiler der europäischen Gewerkschaftsstrategie, um sicherzustellen, dass die Aus- und Weiterbildungspolitik den Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitnehmer gerecht wird. [http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EN-ETUC\\_resolution\\_Supporting\\_Workplace\\_Learning\\_to\\_tackle\\_unemployment\\_in\\_Europe-2\\_2.pdf](http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EN-ETUC_resolution_Supporting_Workplace_Learning_to_tackle_unemployment_in_Europe-2_2.pdf)

betont der EGB jedoch auch, dass allgemeine und berufliche Bildung, ebenso wie die Forschung, in einer größeren Perspektive als wichtige Faktoren für die Herausbildung von Gemeinsinn und menschliche Entwicklung gesehen werden müssen, und nicht bloß der Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt dienen.

Gestützt auf eigene Analysen hat der EGB aktiv am Zustandekommen der Europäischen Ausbildungsallianz mitgewirkt, die am 2. Juli 2013 von der Europäischen Kommission, den europäischen Sozialpartnern und anderen Interessengruppen in Leipzig unterzeichnet wurde.

Der EGB ist jetzt zusammen mit seinen nationalen und sektoralen Mitgliedsorganisationen, sowie den anderen Sozialpartnern, an der Umsetzung der Allianz beteiligt. Sie setzen sich nach Kräften dafür ein, Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels umzusetzen.

Gut funktionierende Berufsausbildungssysteme können erheblich dazu beitragen, die Übergangsprozesse zu erleichtern, Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage abzubauen und Arbeitgeber dazu zu bewegen, jungen Menschen faire und gute Arbeitsplätze anzubieten.

Allerdings müssen wir auch anerkennen, dass in der aktuellen wirtschaftlichen Lage, in der die meisten Länder nach wie vor unter Rezession oder Stagnation leiden und nur wenige eine leichte Erholung verzeichnen, nicht alle Arbeitgeber in der Lage sind, neue Arbeitsplätze zu schaffen oder bereit sind, einen ordnungsgemäßen und fairen Gebrauch vom Berufsausbildungssystem zu machen.

Darüber hinaus bedarf es eines gemeinsamen Verständnisses in Europa darüber, was ordnungsgemäße Berufsausbildung ist und welche Art von Reformen notwendig ist, um die richtige Definition und Durchführung von Berufsausbildungssystemen sowie umfassenden Schutz der Auszubildenden sicherzustellen.

In diesem Zusammenhang entwickelte der EGB 2012/2013 ein einjähriges, von der Europäischen Kommission finanziertes EU-Projekt mit dem Titel „Für einen europäischen Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung und arbeitsplatzbezogenes Lernen: bewährte Verfahren und Beitrag der Gewerkschaften“. Das Projekt untersuchte die Bereiche Berufsausbildung und arbeitsbezogenes Lernen sowie die Rolle der Gewerkschaften bei der Ausgestaltung und Durchführung dieser Programme in den folgenden Ländern: Vereinigtes Königreich, Niederlande, Irland, Italien, Spanien, Deutschland, Zypern, Bulgarien, Dänemark und Estland.

Der Abschlussbericht enthält eine Vergleichsstudie und eine Liste von Empfehlungen, die die Grundlage für diese Entschließung bilden. Der vorgeschlagene Entschließungsentwurf trägt dementsprechend auch den Ergebnissen der Diskussion auf der Abschlusskonferenz des Projekts (15./16. Oktober 2013) sowie Beiträgen der EGB-Arbeitsgruppe für lebenslanges Lernen Rechnung.

#### Empfehlungen des EGB für Berufsausbildung

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen verpflichten sich:

die Hindernisse für die ordnungsgemäße und vollständige Umsetzung von Berufsausbildungs- und dualen Systemen in möglichst vielen EU-Ländern zu untersuchen;

gewerkschaftliche und sozialpartnerschaftliche Maßnahmen zu ergreifen, um diese Hindernisse abzubauen und die Rolle der Sozialpartner bei der Umsetzung der Europäischen Ausbildungsallianz und der Verhandlung und Durchsetzung der nationalen Reformen stärken;

die Qualität in der Berufsausbildung und den dualen Systemen durch die Anbindung an im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung auf EU- und nationaler Ebene bestehende Qualitätssicherungsinstrumente sicherzustellen, um einen möglichen europäischen Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung zu schaffen;

angemessene Arbeitsbedingungen und Schutz für Auszubildende und junge Menschen im Rahmen von arbeitsplatzbezogenem Lernen sicherzustellen.

Im Einklang mit diesen allgemeinen Verpflichtungen gibt der EGB die folgende Liste von Empfehlungen in erster Linie an die Gewerkschaften aus, aber auch an andere Sozialpartner sowie die europäischen und nationalen Einrichtungen, die mit der Entwicklung und Umsetzung von Berufsausbildungs- und dualen Systemen befasst sind:

Berufsausbildung sollte auf Grundlage des Vorschlags von CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung), der von der Europäischen Union eingerichteten Fachagentur, klar definiert werden: „(...) systematisch aufgebaute Langzeitausbildung, die im Wechsel zwischen Schule oder Ausbildungszentrum und Betrieb vermittelt wird. Der Lehrling schließt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag und bezieht ein Arbeitsentgelt (Lohn oder Vergütung). Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass der Lehrling eine Ausbildung erhält, die diesen für einen ganz bestimmten Beruf qualifiziert.“

Berufsausbildungssysteme sollten auf stabilen Fundamenten, d. h. auf Grundlage von nationalen Rechtsvorschriften und/oder Tarifverträgen aufgebaut sein.

Berufsausbildungssysteme sollten mit dem realen Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber im Rahmen der sektoralen und/oder nationalen Prioritäten abgestimmt sein und gleichzeitig die persönliche Entwicklung und Karrierechancen der Auszubildenden im Auge haben.

Berufsausbildungssysteme sollten Arbeitgeber dazu verpflichten, einen förmlichen Arbeitsvertrag mit den Auszubildenden abzuschließen, der die Rechte und Pflichten beider Parteien aufführt und im Einklang mit den allgemeinen nationalen Rechtsvorschriften steht.

Berufsausbildungssysteme sollten Ausbildungseinrichtungen dazu verpflichten, einen Ausbildungsvertrag mit den Auszubildenden abzuschließen, der die Rechte und Pflichten beider Parteien aufführt und im Einklang mit den allgemeinen nationalen Rechtsvorschriften steht.

Berufsausbildungssysteme sollten sicherstellen, dass Auszubildende für die Zeit der Ausbildung vom Arbeitgeber nach Tarifvertrag bezahlt oder einen nationalen und/ oder sektoralen gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

Berufsausbildungssysteme sollten auf allen Ebenen im Rahmen einer Partnerschaft zwischen den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) sowie den Behörden und Berufsbildungseinrichtungen geregelt werden.

Berufsausbildungssysteme sollten eine qualitativ hochwertige und sichere Arbeitsumgebung gewährleisten und die Verantwortung für die Überwachung

der Eignung von Arbeitsplätzen und für die Akkreditierung interessierter Unternehmen sollte den Behörden gemeinsam mit den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) übertragen werden. Alle Auszubildenden sollten vor der Aufnahme einer Berufsausbildung über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterwiesen werden.

Berufsausbildungssysteme sollte vor, während und nach der Ausbildung entsprechende Beratung für Auszubildende anbieten.

Berufsausbildungssysteme sollten Auszubildenden Zugang zu tertiärer Bildung (z. B. Universitäten) ermöglichen.

Berufsausbildungssysteme sollten Auszubildenden die Teilnahme an Qualitätssicherungsverfahren ermöglichen.

Berufsausbildungssysteme sollten eine breite Palette verschiedener Berufe abdecken und Beschäftigungschancen für alle, Männer und Frauen gleichermaßen, gewährleisten.

Berufsausbildungssysteme sollten auf einer soliden, im Primar- und Sekundarschulsystem erworbenen Basis an Wissen, Fertigkeiten und Kompetenz aufbauen.

Berufsausbildungssysteme sollten eine starke Ausbildungskomponente aufweisen, wobei das Lernen überwiegend am Arbeitsplatz zu erfolgen hat, und ein klares Bekenntnis zu zukunftsweisenden Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft beinhalten.

Berufsausbildungssysteme sollten qualitativ hochwertige Ausbildung am Arbeitsplatz mit dafür geschulten Betriebstutoren bzw. in Ausbildungseinrichtungen anbieten, die Ausbilder mit entsprechenden Kompetenz auf dem neuesten Stand beschäftigen.

Berufsausbildungssysteme sollten über eine angemessene finanzielle Ausstattung mit einer gerechten Kostenteilung zwischen Arbeitgebern und Behörden auf regionaler und/oder nationaler und europäischer Ebene verfügen.

Berufsausbildungssysteme sollten kompetenzbasiert sein und eine Dauer haben, die den Auszubildenden ermöglicht, die entsprechenden Standards zu erreichen, um ihre Arbeit kompetent und sicher auszuführen.

Auszubildende sollten von betrieblichen Gewerkschaftsvertretern betreut werden, um sicherzustellen, dass ihre Rechte respektiert werden.

Berufsausbildungssysteme sollten von zuständigen tripartistisch besetzten Gremien gesteuert werden, um sicherzustellen, dass die erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz auf dem Arbeitsmarkt und im gesamten System der allgemeinen und beruflichen Bildung anerkannt werden.

Berufsausbildungssysteme sollten Qualifikationen anbieten, die eindeutig den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zugeordnet sind und Übergänge zu anderen NQR-Niveaus und Programmen gewährleisten.

Berufsausbildungssysteme sollten die Anerkennung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenz sicherstellen, die im Rahmen von nichtformalem und informellem Lernen erworben wurden.

Berufsausbildungssysteme sollten Möglichkeiten für die EU-interne Mobilität der Auszubildenden auf transnationaler Ebene vorsehen.

Gewerkschaften in ganz Europa sollten weiter aktive und engagierte Unterstützung für qualitativ hochwertige Berufsausbildungssysteme zeigen.

Gewerkschaften in ganz Europa sollten sich auf Arbeitsebene stärker um Auszubildende kümmern, um ihre Interessen besser zu vertreten.