



LEHRLINGSAUSBILDUNG FÜR ERWACHSENE

Schaffung guter Arbeitsplätze für Menschen und Sicherung von Kompetenzen für Unternehmen und Arbeitsmärkte

Während die europäischen Länder allmählich ihren Geschäftsbetrieb wieder aufnehmen und die Maßnahmen, die während der Covid-19-Pandemie verhängt wurden, lockern, warnen viele davor, dass die längerfristigen Auswirkungen der Krise noch gar nicht abzusehen sind. In manchen Ländern wurden Bedenken angesichts des Einbruchs der Zahl von Lehrstellen laut, der zum Teil auf die vorübergehende oder dauerhafte Schließung von Unternehmen zurückzuführen ist. Hochrechnungen in Österreich folge dürften im Herbst 2020 möglicherweise 7 500 Ausbildungsplätze fehlen, während Frankreich die Werbetrommel für seine Lehrlingsausbildungszentren (*Centres de formation des apprentis, CFA*) im ganzen Land röhrt, um den erwarteten explosionsartigen Anstieg der Arbeitslosigkeit abzufedern.

Die Krise hat eine bereits bestehende Situation weiter verschärft. Schätzungen des Cedefop zufolge gibt es EU-weit rund 128 Millionen Erwachsene, die Kandidaten für eine Weiterqualifizierung oder Umschulung sind⁽¹⁾. Zugleich sind in Ländern, die auf eine lange Tradition der Lehrlingsausbildung zurückblicken, wie z. B. Deutschland, die Zahl der Unternehmen, die Lehrstellen anbieten, und die Zahl junger Menschen, die eine Lehrstelle suchen, rückläufig. Die Lehrlingsausbildung für Erwachsene fördert Menschen, die als Erwachsene bereit sind, eine Ausbildung anzutreten, und sie verbreitert gleichzeitig das Qualifikationsfundament der erwerbstätigen Bevölkerung – und bietet damit Antworten auf zweierlei Fragen.

Alle EU-Mitgliedstaaten haben damit begonnen, Schritte in diese Richtung zu unternehmen, und die Beteiligung Erwachsener an der Lehrlingsausbildung ist eindeutig auf dem Vormarsch. Dies setzt keine neuen Arten von Lehrlingsausbildungen oder radikal neue Konzepte voraus. Es geht dabei vielmehr

(¹) Die Berechnung des Cedefop beruht auf der Arbeitskräfteerhebung 2016 von Eurostat, auf CSIS 2015 sowie OECD PIAAC 2012 und 2015. Weiterführende Informationen sind der Veröffentlichung 2020 des Cedefop *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways* zu entnehmen.

um Maßnahmen und Initiativen, die die Beteiligung Erwachsener an der Lehrlingsausbildung erleichtern, wie etwa die Förderung flexiblerer Lernwege, die der Lebenssituation und dem Lernbedarf Erwachsener Rechnung tragen⁽²⁾.

In Österreich liegt der Anteil erwachsener Auszubildender bei lediglich 6 % aller Lehrlinge, während er in Deutschland 12 %, in Dänemark 35 % und in Finnland sage und schreibe 85 % beträgt⁽³⁾.



Cedefop, 2018/Saskis Giourouasis

Das Durchschnittsalter derjenigen, die in Österreich eine Lehrlingsausbildung beginnen, beträgt etwa 16 Jahre; in Dänemark und Finnland liegt es bei über 20 Jahren. In Deutschland sind über 60 % der Auszubildenden im ersten Lehrjahr zwischen 19 und 24 Jahre alt, und mehr als 10 % älter als 24⁽⁴⁾.

Dies stimmt mit den Ergebnissen des *Cedefop-Berichts VET in Europe 1995-2035* aus dem Jahr 2020 (Bericht über die Berufsbildung in Europa) überein, aus dem hervorgeht, dass sich die Berufsbildung einschließlich der Lehrlingsausbildung und anderer Formen der dualen Ausbildung in den letzten Jahren erheblich erweitert hat und jetzt auch die

(²) Der Cedefop-Bericht *Apprenticeship for adults* 2020 bietet einen umfassenden Überblick über die unterschiedlichen Konzepte der europäischen Länder.

(³) Quelle: Nationale Statistik und Muehlemann, S. (erscheint in Kürze), *The economics of apprenticeships for adults*, OECD Publishing.

(⁴) Quelle: *Cedefop database of apprenticeship schemes*.

post-sekundäre und tertiäre Bildung und demzufolge auch höhere Altersgruppen einschließt⁽⁵⁾.

LEHRLINGSAUSBILDUNG IN EUROPA: EINE DEFINITION, ZWEI KONZEPTE

In ganz Europa wird die Lehrlingsausbildung durch eine Reihe von gemeinsamen, „altersneutralen“ Merkmalen definiert:

- sie stützt sich auf einen rechtlichen Rahmen;
- sie führt zu einem formalen Bildungsabschluss;
- sie beruht auf einem strukturierten Wechsel zwischen praxisbezogenem Lernen (Lernen am Arbeitssatz) und schulischem Lernen;
- sie ist mit einer Verpflichtung für zwei bis vier Jahre verbunden;
- zwischen dem Lernenden und dem Unternehmen wird ein Vertrag geschlossen;
- die Lernenden erhalten eine Vergütung.

Trotz dieser Ähnlichkeiten unterscheiden sich Konzept und Organisation der Lehrlingsausbildung erheblich von Land zu Land, u. a. hinsichtlich der Frage, wie die Beteiligung Erwachsener ausgestaltet wird. Hierbei lassen sich die EU-Mitgliedstaaten in zwei Hauptgruppen unterteilen⁽⁶⁾.

1. Ein System auf der Sekundarstufe II

In einer Gruppe von Ländern, der Dänemark, Deutschland, Irland und Österreich angehören, unterscheidet sich das System der Lehrlingsausbildung deutlich von dem der schulischen Berufsbildung (mit oder ohne Pflichtpraktika).

Die Lehrlingsausbildung ist dabei in der Regel entweder das vorherrschende Modell der beruflichen Erstausbildung, oder sie wird parallel zur schulischen Berufsausbildung angeboten. In letzterem Fall unterscheiden sich die Systeme hinsichtlich der Steuerung und Verwaltung, des Geltungsbereichs (eine Lehrlingsausbildung ist grundsätzlich auf Berufe und Gewerke beschränkt, die auf nationaler Ebene festgelegt werden) und des Inhalts/der Organisation (Ausbildungspläne, standards und programme).

Der Lehrabschluss, etwa ein Gesellen- oder Facharbeiterbrief, bescheinigt den erfolgreichen Abschluss einer Lehrlingsausbildung. Er ist ein Markenzeichen mit einem eigenen Wert auf dem Arbeitsmarkt (wenn auch keine zwingende Voraussetzung für eine Beschäftigung in diesen Gewerken). Ein Lehrzeugnis bildet den Abschluss gut strukturierter Ausbildungsprogramme, ohne dass damit ein gewisses Maß an

Anpassungsfähigkeit an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden ausgeschlossen ist.

2. Ein gesonderter Ausbildungspfad im Rahmen der Berufsbildungssysteme

In der zweiten Gruppe, der Spanien, Frankreich, Ungarn und Finnland angehören, wird die Lehrlingsausbildung als eine Art von Berufsbildung zusammen mit einer schulischen Berufsbildung sowohl im Rahmen der beruflichen Erstausbildung als auch der beruflichen Erwachsenenbildung sowie auf verschiedenen Bildungsstufen angeboten. Letzteres hat dazu beigetragen, dass die Lehrlingsausbildung auf die post-sekundäre und tertiäre Stufe ausgeweitet wurde.

Die Lehrlingsausbildung wurde in traditionell schulbasierten Berufsbildungssystemen als zusätzlicher Pfad für junge und erwachsene Lernende (wieder-)eingeführt und führt zu einem Berufsbildungsabschluss. Zwar sind die Abschlüsse beider Pfade gleichwertig, doch dürfte die Lehrlingsausbildung eine attraktivere Alternative darstellen, insbesondere für Erwachsene, was damit zusammenhängt, dass eine Vergütung gezahlt wird und Chancen bestehen, später im ausbildenden Unternehmen unterzukommen. In den meisten Fällen wird eine Lehrlingsausbildung in Form eines individuellen Lernpfads mit unterschiedlichen Flexibilitätsgraden angeboten.

Die Lehrlingsausbildung gilt in der Regel als ein Bildungsweg der zweiten Chance.

ERWACHSENE BRAUCHEN ZUGANG

In der ersten Ländergruppe haben Erwachsene Zugang zum System der Lehrlingsausbildung, doch in der Praxis sind die Ausbildungsprogramme traditionell für Jugendliche konzipiert. In den letzten Jahren wurde die Teilnahme Erwachsener an solchen Lehrlingsausbildungen viel diskutiert, wobei die Frage im Vordergrund stand, was es für Erwachsene bedeutet, „wieder die Schulbank zu drücken“, und was notwendig ist, um sie dazu zu befähigen, eine Lehrlingsausbildung zu absolvieren und einen Abschluss zu erwerben.

In der zweiten Ländergruppe wird der Zugang Erwachsener zur Lehrlingsausbildung durch die Struktur des Berufsbildungssystems bestimmt. Ein (unqualifizierten) Erwachsener, der die Voraussetzungen für eine berufliche Erstausbildung erfüllt, hat grundsätzlich Zugang sowohl zur Lehrlingsausbildung als auch zum schulischen Ausbildungspfad. Bei Erwachsenen, die einen Abschluss der Sekundarstufe II im Rahmen der beruflichen Erwachsenenbildung anstreben, hängt der Zugang zur Lehrlingsausbildung davon ab, ob diese als eigenständiger Pfad im Rah-

⁽⁵⁾ Ein Kurzbericht mit dem Titel *Wie sieht die Zukunft der Berufsbildung in Europa aus?* empfiehlt sich für die schnellere Lektüre.

⁽⁶⁾ Quelle: *Apprenticeship schemes in European countries: a cross-nation overview* (Cedefop 2018).

men des beruflichen Erwachsenenbildungssystems des Landes angeboten wird.

KASTEN 1. BEISPIEL AUS EINEM LAND DER GRUPPE B: FINNLAND

Finnland hat einen Lehrlingsausbildungspfad für die berufliche Aus- und Weiterbildung für Erwachsene eingerichtet. Beide Pfade, die Lehr-lingsausbildung und die schulische Berufsbildung, sind gleichwertig: beide sind Türöffner zu einem arbeitsmarktrelevanten Abschluss für alle, die einen solchen Abschluss anderweitig nicht erwerben konnten. Der Hauptanreiz des Pfades der Lehrlingsausbildung sowohl im Rahmen der beruflichen Erstausbildung als auch der beruflichen Erwachsenenbildung ist die Vergütung, die der Arbeitgeber dem Auszubildenden zahlt.

ERWACHSENE – EINE HETEROGENE GRUPPE

Im Gegensatz zu Jugendlichen, die alle etwa im gleichen Alter und mit einem ähnlichen Erfahrungshorizont eine Lernerfahrung antreten, um im Rahmen ihrer beruflichen Erstausbildung einen Abschluss zu erwerben, unterscheiden sich Erwachsene hinsichtlich ihres Alters, ihrer Erfahrung, Lebenssituation und Erwartungen erheblich voneinander. Viele haben bereits früher Kenntnisse und Berufserfahrung erworben. Manchen widerstrebt es vielleicht, wieder an die Schule zurückzukehren oder Anweisungen von jemandem zu erhalten, der jünger ist als sie selbst. Viele sind im Laufe ihres Lebens Verpflichtungen eingegangen (Familie, Bankdarlehen), und alle müssen verstehen, welchen Wert ihnen der Abschluss ihrer Ausbildungsreise auf dem Arbeitsmarkt bieten wird.

In jedem Fall müssen bei Maßnahmen zur Förderung der Erwachsenenbildung, einschließlich ihrer Teilnahme an einer Lehrlingsausbildung, die Bedürfnisse und die Beweggründe der Kandidaten stärker im Vordergrund stehen als ihr Alter.

STRATEGIEN ZUR BEFÄHIGUNG ERWACHSENER

Auch wenn Erwachsene in der ersten Ländergruppe dazu ermutigt werden, reguläre Lehrlingsausbildungssprogramme anzutreten, so ist es in der Tat so, dass diese nicht immer ihren Bedürfnissen gerecht werden können, denn sie sind mit einer Berufsschulpflicht und straffen Stundenplänen verbunden.

Aus diesem Grunde haben die Länder Maßnahmen entwickelt, bei denen die Validierung von Vorkenntnissen und Berufserfahrung, einschließlich kürzerer Ausbildungsprogramme, unmittelbarem Zugang zur Lehrabschlussprüfung und Zugang zu Kurzlehrgängen zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung im

Mittelpunkt stehen. Die Anreize sind entweder finanziell (und werden dem Einzelnen oder dem Unternehmen gezahlt), oder sie beziehen sich auf die Dauer eines Ausbildungsprogramms, die je nach den Vorkenntnissen des Kandidaten verkürzt werden kann.

KASTEN 2. ANPASSUNG DER LEHRLINGSAUSBILDUNG AN DIE BEDÜRFNISSE VON ERWACHSENNEN: DÄNEMARK

Dänemark hat besondere Bedingungen zur Anpassung der Lehrlingsausbildung an die Qualifikationsbedürfnisse von Erwachsenen eingeführt; sie sind Bestandteil der Rechtsvorschriften, in denen die Berufsbildung für Erwachsene geregelt ist (*erhvervsuddannelser for voksne*, EUV). Darin ist vorgesehen, dass Erwachsenen über 25 Jahren attraktivere, besser planbare und gezieltere Ausbildungsprogramme als Jugendlichen angeboten werden müssen. Mit diesen Regelungen ist gewährleistet, dass die Programme bei Ausbildungshintergrund und Erfahrung jedes einzelnen Kandidaten ansetzen (ungeachtet dessen können erwachsene Lernende weiterhin eine Lehrlingsausbildung zu denselben Bedingungen beginnen wie Jugendliche).

Vgl. den [Education Guide](#) des Bildungsministeriums.

In allen Ländern dieser Gruppe besitzt die Lehrlingsausbildung eine eigene, unverwechselbare pädagogische, wirtschaftliche und soziale Identität und einen anerkannten, durch einen Lehrabschluss bescheinigten Wert auf dem Arbeitsmarkt, der aufgrund der damit verbundenen Vermittelbarkeit weithin anerkannt und geschätzt wird. Der Zusammenhang zwischen Lehrabschlüssen und Ausbildungsberufen ist eindeutig erkennbar und gesellschaftlich anerkannt. Dieser starke Tauschwert kann, zusammen mit finanzieller Unterstützung und flexiblen Arbeitszeitregelungen, einen Erwachsenen durchaus dazu veranlassen, sich für eine Aus- (bzw. Weiter-)Bildung zu entscheiden.

In der zweiten Ländergruppe unterscheidet sich die Lehrlingsausbildung von anderen Berufsbildungspfaden durch einen Vertrag, eine Vergütung und eine umfangreiche praktische Ausbildung, was sowohl erwachsenen als auch jungen Auszubildenden zugutekommt. Weitere Aspekte der Befähigung Erwachsener, wie Validierung, Modularisierung und kompetenzbasierte Qualifikationen, sind in das System eingebettet und gelten sowohl für den schulischen Berufsbildungs- als auch den Lehrlingsausbildungspfad, wodurch ihre Gleichwertigkeit gewährleistet ist.

Alles in allem jedoch lässt sich der besondere Wert einer Lehrlingsausbildung für den Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Berufsbildungswegen nur schwer beziffern. Zwar sind der Verdienst und die betriebliche Ausbildung Alleinstellungsmerkmale der

Lehrlingsausbildung, doch stehen sie Lehrlingsanwärtern erst dann zu, wenn sie sich bereits dafür entschieden haben, eine Ausbildung zu beginnen.

KASTEN 3. UNTERSTÜTZUNG ERWACHSENER AUSZUBILDER: DEUTSCHLAND

Mit der *Initiative Zukunftsstarter* des Familienministeriums und der Bundesagentur für Arbeit werden nicht bzw. gering qualifizierte Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren gefördert, die eine Lehrlingsausbildung oder eine andere berufliche Erstausbildung absolvieren wollen. Im Rahmen dieser Initiative können 120 000 Kandidaten im Zeitraum 2020-2022 finanziell gefördert werden, und sie ist speziell darauf ausgerichtet, benachteiligten Erwachsenen mit Hilfe einer abschluss-orientierten Qualifizierung zu einer qualifizierten Tätigkeit zu verhelfen.

Seit Januar 2020 wurde die *Teilzeitausbildung* flexibler gestaltet, um mehr Erwachsene anzusprechen – etwa Menschen, die mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung leben oder sich um Kinder oder andere Familienangehörige kümmern, sowie Flüchtlingen und anderen schutzbedürftigen Gruppen von Erwachsenen. Voraussetzung ist, dass sich die angehenden Auszubildenden und der Betrieb, der sich für sie interessiert, auf die Modalitäten der Teilzeitarbeit einigen.

EIN PLUS: FLEXIBILITÄT UND AUTONOMIE

Wie möchte ich lernen? Was muss ich lernen? Die Erfahrungen in den einzelnen Ländern zeigen, dass sich diese Fragen im Zusammenhang mit einer Lehrlingsausbildung eher für den schulischen als den betrieblichen Teil der Ausbildung stellen.

Neben dem Bildungsweg und der Berufserfahrung erwachsener Auszubildender müssen Ausbilder auch deren Beweggründe verstehen. Sie müssen sich in stärkerem Maße mit individuellen Unterschieden auseinandersetzen, die von Kompetenzlücken im Lesen, Schreiben und Rechnen bis hin zu einer mangelnden praktischen Berufserfahrung reichen können. Je nach den Bedürfnissen und Beweggründen der Auszubildenden stehen bei Ausbildungsplänen für Erwachsene eher allgemeine Kenntnisse und Fähigkeiten und weniger die fachspezifisch Ausbildung im Vordergrund (auch wenn diese von manchen Erwachsenen benötigt und geschätzt wird). Berufsschullehrer, die mit erwachsenen Auszubildenden arbeiten, übertragen an diese und erwarten von diesen mehr Eigenverantwortung. Sie vermitteln ihr Wissen auch eher praktisch als theoretisch.

Da Erwachsene oft nur ungern wieder die Schulbank drücken, könnten virtuelle Unterrichtsprogramme stärker gefördert werden, um auch den Bedürfnissen Erwachsener gerecht zu werden. Die

aktuellen Erfahrungen mit dem Coronavirus zeigen, wie dieses Potenzial in Zukunft besser ausgeschöpft werden könnte:

KASTEN 4. FERNUNTERRICHT IN FRANKREICH UND DEUTSCHLAND

In Frankreich ist Fernunterricht im Arbeitsgesetzbuch geregelt. Wenn der Ausbildungsbetrieb Fernunterricht anbietet, können Auszubildende in Frankreich von zu Hause aus oder in den Räumlichkeiten des Betriebes lernen, je nachdem, wo die entsprechende Ausrüstung vorhanden ist. Es geht darum, die Kontinuität möglichst vieler Lehrlingsausbildungen sicherzustellen.

In Deutschland können Auszubildende aufgrund der Schließung der Berufsschulen von ihrem Arbeitsplatz aus auf Ausbildungsressourcen der Schulen zugreifen. So empfahl der Zentralverband des Deutschen Handwerks Unternehmen, ihren Auszubildenden zusätzliche Zeit für ihre Ausbildung am Arbeitsplatz zuzugestehen, um die von der Schule bereitgestellten Materialien zu bearbeiten, und hielt sowohl Arbeitgeber als auch Berufsschulen dazu an, bestmöglich individuelle Regelungen zu finden.

BESSERE ABSICHERUNG VON VERTRÄGEN FÜR ERWACHSENE

Die Erfahrungen mit Covid-19 zeigen, dass Auszubildende, die als Schüler behandelt werden und nicht durch das Arbeitsgesetzbuch geschützt sind, bei Aussetzung oder Kündigung ihres Vertrags allenfalls einen Zuschuss vom Staat erhalten.

Da erwachsene Auszubildende im Laufe ihres Lebens häufig Verpflichtungen eingegangen sind, sind sie durch derartige Schwebezustände am stärksten gefährdet.

In Ländern, in denen Ausbildungsverträge im Arbeitsgesetzbuch geregelt sind, kommen Auszubildenden die Absicherungen, die der Staat regulären Arbeitnehmern gewährt, ebenfalls zugute.

WESHALB SOLLTEN SICH ARBEITGEBER FÜR ERWACHSENE AUSZUBILDENDE ENTSCHEIDEN?

Erstens, weil sie qualifizierte Arbeitnehmer brauchen. Zweitens, weil erwachsene Auszubildende für Arbeitgeber möglicherweise die bessere Wahl als junge Menschen sind:

- Arbeitgeber können sich die Lehrlingsausbildungen zunutze machen und den einen oder anderen ihrer eigenen Beschäftigten weiterqualifizieren (diese Regelung ist im Vereinigten Königreich unter der Bezeichnung „conversion“ bekannt). Sie können damit ihre Belegschaft weiterqualifizieren und zugleich deren Bindung an das Unternehmen

- stärken und ihnen Aufstiegschancen anbieten (7);
- erwachsene Auszubildende verfügen über Berufserfahrung und Lebenskompetenzen und sind oft hoch motiviert; daher können sie schneller produktiv arbeiten und sind häufiger auch zuverlässiger;
- angesichts der Verpflichtungen, die sie im Laufe ihres Lebens eingegangen sind, sind Erwachsene potenziell zuverlässige, langfristige Arbeitnehmer.

KASTEN 5. AUSGLEICHSREGELUNGEN IN SLOWENIEN, MALTA UND PORTUGAL

In Slowenien erhalten Auszubildende nur für die tatsächlich geleisteten Arbeitstage eine Ausbildungsvergütung. Die Ausgleichsregelung in Verbindung mit Covid-19 gilt für sie nicht, da sie als Schüler mit einem Lehrvertrag gelten. Auszubildende, deren Verträge aufgrund der Pandemie ausgesetzt wurden, haben keinen Anspruch auf einen Ausgleich.

In Malta werden Auszubildende bei Aussetzung des Vertrags von ihrem Arbeitgeber nicht bezahlt; sie haben allerdings Anspruch auf die von der Regierung gewährte Unterstützung.

In Portugal gelten die Fehlzeiten von Auszubildenden während der Dauer der Aussetzung des Vertrags als gerechtfertigt, und die Sozialleistungen werden, von einigen Ausnahmen abgesehen, weiterhin gezahlt, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind: die Ausbildungs-/Beschäftigungsförderung wird gemäß der Zahl der Arbeitstage, die in den Aussetzungszeitraum fallen, gezahlt, und zwar unabhängig davon, ob sie in Voll- oder in Teilzeit geleistet wurden. Darüber hinaus erhalten Auszubildende ihr Begrüßungsgeld und ihre Wohnbeihilfe sowie die Erstattung ihrer Beförderungskosten nach Vorlage der entsprechenden Belege.

EIN VIEL VERSPRECHENDER, ABER STEINIGER WEG

Politisch ist es wichtig, das Markenzeichen „Lehrlingsausbildung“ zu pflegen und seine Qualität und Identität weiter zu stärken. Damit die Lehrlingsausbildung für Erwachsene und für junge Menschen gleichermaßen eine attraktive Berufsbildungsoption bietet, muss sie geregelt und eindeutig mit Berufen, die eine Qualifikation erfordern, verknüpft werden.

Die Beteiligung Erwachsener muss gefördert werden, in erster Linie durch Abschaffung von Altersgrenzen. Zweitens durch die flexible Gestaltung des Ausbildungsangebots bei gleichzeitiger Werbung für ihren unverwechselbaren Wert. Drittens durch das Angebot von Anreizen für Einzelne und Arbeitgeber,

(7) Das System benötigt Sicherheitsventile, die verhindern, dass vorhandene Stellen oder Ausbildungen für gering qualifizierte Arbeitsplätze umetikettiert und als „Lehrlingsausbildung“ bezeichnet werden.

die Arbeitgeber dazu ermutigen, die Lehrlingsausbildung als Möglichkeit zu nutzen, ihre Beschäftigten weiterzuqualifizieren und ihnen Aufstiegsmöglichkeiten in Aussicht zu stellen. Und Erwachsene müssen gut vorbereitet sein, wenn sie eine Ausbildung antreten möchten; Beratung ist in dieser Hinsicht von entscheidender Bedeutung.

KASTEN 6. ABSICHERUNGEN: ÖSTERREICH, DEUTSCHLAND UND IRLAND

In Österreich konnten Auszubildende in Unternehmen, die einige Wochen lang schließen mussten, Kurzarbeit beantragen, eine Regelung, bei der der Ausbildungsbetrieb 100 % der Ausbildungsvergütung zahlt, ihm vom Staat jedoch ein Großteil dieser Ausgaben erstattet wird (die Regelung ist befristet bis Ende September 2020).

In Deutschland gelten ähnliche Bedingungen für die Kurzarbeit. Bei einer verkürzten Ausbildungszeit kann die Vergütung angepasst werden.

In Irland erhalten Auszubildende, die sich in der Phase der schulischen Ausbildung befinden, während der gesamten Dauer des Pandemie-Notfalls eine Vergütung für diese außerbetriebliche Ausbildung. Im Fall einer Entlassung bleibt Auszubildenden allerdings nur noch die Möglichkeit, Arbeitslosengeld zu beantragen.

Zur Wahrung bzw. Stärkung der unverwechselbaren Identität und des Wertes der Lehrlingsausbildung für den Arbeitsmarkt muss die Politik diese gegen andere Formen des praxisbezogenen Lernens abgrenzen, indem sie anders bezeichnet wird (was keine Lehrlingsausbildung ist, sollte auch nicht so genannt werden) und indem sie dazu beiträgt, dass fiktive Lehrlingsausbildungen ausgemerzt werden.

Angesichts des neuen Zyklus der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung, der im Herbst eingeläutet wird, könnte die EU ihre Mitgliedstaaten dazu anhalten, diesen Weg weiterhin zu beschreiten.