



AUFBAU VON VERBUNDAUSBILDUNGEN

Methodischer Leitfaden



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Herausgegeben von Isabelle Michel (Cepag, Be)

Autor/innen: Anne-Claire Bernard (IFAPME, Be), Annie Fourmeaux (CEFA CST, Be), Clemens Koerte (inab, De), Sylvie Laenen-Graux (IFAPME, Be), Roland Löffler (öibf, At), Chiara Pancaldi (Centoform, It), Rosa Primoceri, (CEFA CST, Be), Mariaelena Romanini (Centoform, It), Doris Willame (CEFA CST, Be), Méline Wilmart (IFAPME, Be)

Besonderer Dank gilt Isabelle Le Mouillour (BIBB, De) und Jérôme Thiry (Cepag, Be)

INHALTSÜBERSICHT

Vorwort	6
TEIL I – EINFÜHRUNG.....	8
I. Zur Verwendung dieses Handbuchs.....	10
II. Was ist eine Verbundausbildung?.....	13
III. Was ist COTRAIN und was ist das Ziel des COTRAIN-Projekts?.....	16
IV. Der Grund für die Aktionsforschung	17
V. Die Partnerschaft.....	18
TEIL II - DIE NATIONALEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VERBUNDAUSBILDUNG	21
I. Die Verbundausbildung in den Coaching-Ländern.....	22
II. Verbundausbildung in den Ländern des Pilotprojekts.....	34
III. Wie unterschiedlich die Berufsbildungssysteme sind und wie die Pilotländer Verbundausbildungsprogramme durchgeführt haben	47
TEIL III - BEISPIELE FÜR VERBUNDAUSBILDUNGEN UND COTRAIN-PILOTPROJEKTE	51
I. ÖBB, Bundesbahnen - Ein Beispiel für eine Verbundausbildung in Österreich	52
II. Mechatronik - Ein Beispiel für eine Verbundausbildung in Deutschland.....	56
III. Erfahrungen mit der Verbundausbildung in Italien	60
IV. Erfahrungen mit der Verbundausbildung in Belgien - CEFA	71
V. Erfahrungen mit der Verbundausbildung in Belgien - IFAPME	83
TEIL IV - AUFBAU EINER VERBUNDAUSBILDUNG	95
I. WARUM - Motivation, Zweck, Positionierung	97
II. WIE - Woran man bei der Erstellung eines Cotrain-Projektes denken sollte.....	105
TEIL V - QUALITÄTSFRAGEN UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	141
I. Qualitätsfragen.....	140
II. Schlussfolgerungen	145
ANHÄNGE	149
INHALTSVERZEICHNIS	166

Vorwort

Berufe entwickeln sich. Der Berufsbildungssektor muss sich an viele Veränderungen anpassen, darunter die Organisation der Aktivitäten der Unternehmen aus der Perspektive der Gesamtproduktion. Vor vielen Jahren wählten die Hersteller von Holzrädern ihre Hölzer selbst im Wald aus, um so die beste Qualität der Produkte zu gewährleisten, und kontrollierten auch jeden einzelnen Schritt ihrer Aktivitäten selbst - von der Auswahl bis hin zum Verkauf. Heute sind die Märkte sehr segmentiert. Und die meisten Räder sind nicht mehr aus Holz...

Ein Ein-Unternehmen-Modell in der dualen Ausbildung hat Schwierigkeiten bei der Ausbildung für alle Tätigkeiten, die einen Beruf ausmachen, da das Unternehmen alle erforderlichen Tätigkeiten abdecken muss. Häufig definieren die Sozialpartner und Bildungsbehörden (bzw. Arbeitsbehörden, Wirtschaftsbehörden usw., je nach Land) die Berufe. Diese Begrenzungen des Ein-Unternehmen-Modells werden in den Wirtschaftsstrukturen verstärkt, die sich hauptsächlich aus Klein- und Kleinstunternehmen zusammensetzen.

Um in der Holzbranche zu bleiben - und nicht, wie üblich, den Maurer als Beispiel zu nennen: die Interessengruppen der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich der Sozialpartner, glauben, dass ein Tischler zumindest in der Lage sein sollte, Türen, Treppen und Fensterrahmen herzustellen. Den Sozialpartnern ist klar, dass die Jugendlichen eine bessere Karriere machen und einen leichteren Einstieg in die Berufswelt als voll ausgebildete Schreiner haben werden, besonders in dieser hoch technologischen und sich verändernden Welt. Die Unternehmen der Holzbranche segmentierten ihren Markt jedoch, und unter den KMU stellen nur wenige alle drei Produkte her. In einem Ein-Unternehmen-Berufsbildungssystem können entweder KMU keine Lehrlinge ausbilden, oder wenn sie sie ausbilden, wird ein Teil des Ausbildungsprogramms nicht an einer echten Produktionslinie abgedeckt, mit der notwendigen Zeit, um Aufgaben einzuüben und zu wiederholen und Fähigkeiten zu erwerben. Das COTRAIN-Projekt befasst sich mit diesem Anliegen und erprobt ein weiteres Ausbildungsmodell zur Stärkung der Ausbildungsqualität in den Unternehmen, das dazu beiträgt, die Zahl der an der Berufsausbildung beteiligten Unternehmen zu erhöhen und Mismatches zu verringern. Die Verfügbarkeit von besser qualifizierten Arbeitskräften, die auch anpassungsfähiger sind, ist auch für die Unternehmen von Vorteil.

Das Projekt COTRAIN zeigt, dass die Möglichkeiten nicht nur in der Größe eines Unternehmens zu finden sind. Es gibt ein großes Potenzial für Netzwerke in der Größenordnung mehrerer Unternehmen und sogar Branchen. In Italien initiierte der COTRAIN-Partner ein Cotrain-Netzwerk von Unternehmen, die auf verschiedenen Stufen einer Produktionslinie tätig sind, von der Konzeption (computergestütztes Design) bis zur Produktion, einschließlich 3D-Druck. Der Vorteil für die Ausbildung und Einstellung besteht darin, dass die Auszubildenden komplementäre Fähigkeiten entwickeln, die sie in einem Ein-Unternehmen-Ausbildungsmodell nicht gelernt hätten: Auszubildende im CAD-Bereich erhalten einen Teil ihrer Ausbildung in einer 3D-Druckerei; Auszubildende in der Instandhaltung werden für einen bestimmten Zeitraum in einem CAD-Unternehmen ausgebildet. Dies

ermöglichte ersterem ein besseres Verständnis der nachgelagerten Produktionslinie und letzterem der vorgelagerten Produktionslinie.

Im Automobil-/Mobilitätssektor könnten Marktveränderungen dazu führen, dass die Ausbildungsfonds der belgischen Sozialpartner Verbundausbildungen auf der Ebene der gesamten Branche initiieren und die Zusammenarbeit zwischen mehreren kleinen und einigen großen Unternehmen fördern. Mit der Ankunft von Elektromotorenherstellern könnten Änderungen am Produkt auch zu Reflexionen über die Einführung von Verbundausbildungen führen.

An diese Gegebenheiten muss der Rechtsrahmen angepasst werden, um ihn anspruchsvoller und flexibler zu gestalten, um die Qualität der Ausbildung zu verbessern und den spezifischen Bedürfnissen in diesem Bereich gerecht zu werden.

Aus Sicht der Jugendlichen geht der Nutzen des Modells der Verbundausbildung über die beruflichen Fähigkeiten hinaus. In der Verbundausbildung finden einige von ihnen die Möglichkeit, die Kernaktivitäten der Unternehmen, in denen sie lernen, die Marktunterschiede, unterschiedliche Unternehmenskulturen oder das Produkt ihres eigenen Berufes besser zu verstehen.

Es gibt sehr viele Gründe und Zukunftsaussichten, die alle dazu führen sollten, dass das Modell der Verbundausbildungen unterstützt und entwickelt wird.

Sabine Libert,
Stellvertretende Generalsekretärin, FGTB wallonne

TEIL I - EINFÜHRUNG

I. Zur Verwendung dieses Handbuchs

Autor/in, Cepag

1 Zu diesem Leitfaden zur COTRAIN-Methodik wird auch ein COTRAIN-Video angeboten

Um das Verständnis dafür zu erleichtern, was eine Verbundausbildung bzw. ein Cotrain-Projekt ist, zeigt das COTRAIN-Video die Perspektiven von:

- ▶ Arbeitgebern und Auszubildenden, die direkt an einer Verbundausbildung in verschiedenen Tätigkeitsbereichen beteiligt sind;
- ▶ Menschen, die den Wandel in den Ausbildungszentren und -einrichtungen initiierten;
- ▶ politischen Entscheidungsträger/innen und Ministeriumsvertreter/innen, da der Rechtsrahmen eine wichtige Rolle dabei spielt, das derzeitige System flexibler und Verbundausbildungsprogramme inklusiver zu gestalten.



Dieses Symbol zeigt an, wenn sich der Leitfaden auf den Inhalt des Videos bezieht.

2 Dieser Leitfaden stellt die Ergebnisse eines Erasmus+ -Projekts vor und umfasst fünf Hauptabschnitte

Der erste Abschnitt ist eine allgemeine Einführung in die Charakteristika der Verbundausbildung, die Ziele des Projekts und wie sie erreicht wurden. Es geht auch darum, wie Sie diese große Anzahl von Seiten in Ihren Händen oder auf Ihrem Bildschirm verwenden können. Der Leitfaden ist dick, weil die Ergebnisse des Projekts sehr umfangreich sind und die Partnerschaft sie alle an die Leserinnen und Leser weitergeben möchte.

Der zweite Abschnitt - über die nationalen Rahmen für Verbundausbildungen - bietet einen Überblick über das Modell der Verbundausbildung, wie sie in den vier Partnerländern vorgefunden werden können. In Deutschland und Österreich schließen sich Unternehmen Netzwerken an und/oder arbeiten seit mehreren Jahrzehnten zusammen, um gemeinsam auszubilden. Das in Italien und Belgien (französischsprachiger Teil - BeFr) getestete Modell der Verbundausbildung ist eine Art von möglichen Kooperationen.

Da es bereits umfangreiche Literatur zur dualen Ausbildung in europäischen Ländern, insbesondere in Deutschland und Österreich, gibt, konzentrieren sich die vier vorgestellten Fallgeschichten auf das erprobte Verbundausbildungsmodell. Für Italien und BeFr geht es in den Präsentationen darum, wie die Partner einen Weg gefunden haben, das Verbundausbildungsmodell in ihren jeweiligen Berufsbildungsbereichen zu testen.

Da es zwei belgische Berufsbildungspartner (IFAPME und CEFA CST) gibt, haben die drei belgischen Partner (mit der Cepag) versucht, ein Gleichgewicht zwischen bestimmten Regeln zu finden: dem kleinsten gemeinsamen Nenner und einem europäischen Nutzen für nicht-belgische Berufsbildungsexperten.

Eine kurze Reflexion beendet diese nationalen Übersichten und unterstreicht, wie unterschiedlich die Modelle zwischen Österreich und Deutschland einerseits und Italien und BeFr andererseits sind. Trotz dieser Unterschiede führten belgische und italienische Partner Pilotprojekte durch. Die Partnerschaft arbeitete auch an der Entwicklung einer gemeinsamen Methodik, die Unterschiede beinhaltet, aber auf einem sehr breiten gemeinsamen Fundament basiert.

Der dritte Abschnitt stellt ein österreichisches und ein deutsches Beispiel für Verbundausbildungen vor, anschließend einige der Verbundausbildungsprogramme, die im Rahmen des Projekts durchgeführt wurden. Sowohl der zweite als auch der dritte Teil des Leitfadens bieten einen guten Überblick über jeden einzelnen Kontext, in dem die Partner ihr Modell entwickeln. Für Italien und BeFr zeigt dieser Abschnitt auch, wie eingehend die Partner darüber nachgedacht haben, welche Art von Verbundausbildung sie entwickeln werden, für welche Ausbildung und welchen Ausbildungsstand. Ferner finden sich zusammenfassende Tabellen aller Pilotprojekte, die jeder Partner während des Projekts organisiert hat. Abhängig von den Partnern, dem Beginn und der Dauer der dualen Ausbildung laufen einige der Verbundausbildungsprogramme noch bis September 2019.

Der vierte Abschnitt ist der Kern des methodischen Instruments, das die Partnerschaft geschaffen hat. Das Tool wird in zwei Unterabschnitten vorgestellt, wobei der erste Abschnitt sich auf die Frage konzentriert, *warum* eine Verbundausbildung entwickelt werden sollte, der zweite auf die Frage, *wie* dies zu tun ist.

Der Abschnitt über das „Warum“ ist in vielerlei Hinsicht von wesentlicher Bedeutung. Die COTRAIN-Partner diskutierten häufig und ausführlich, „warum“ sie dies oder jenes tun sollten, auf eine bestimmte Weise in diesem Land und auf eine andere in diesem Land oder in Berufsbildungszentren usw. Weil sie sich nicht sofort auf das „Wie“ zur Umsetzung von Verbundausbildungsprogrammen stürzten und weil sie sich von Anfang des Projekts an darauf einigten, den „Copy-Paste“-Ansatz zu vermeiden, fanden sie nach und nach eine gemeinsame Basis und konnten schließlich eine Methodik entwickeln. Die Gründe, warum dies oder das zu tun ist, sind eine wichtige und fruchtbare Entscheidungsgrundlage der Partner gewesen.

Der „Wie“-Teil basiert auf einer strukturierenden Vorgangsweise, die die drei BeFr-Partner wie folgt begonnen haben. Angenommen, wir unterzeichnen nächsten Montag ein Übereinkommen über eine Verbundausbildung. Woran müssen wir denken, wenn wir den Tag der Unterzeichnung als den ersten Tag betrachten? Wer sind die Haupt- und Nebenbeteiligten? Was ist vor dem ersten Tag zu tun? Was muss getan werden, um den Unternehmenswechsel vorzubereiten? usw. Diese Vorgangsweise wurde zum Rückgrat des „Wie“-Teils, da sie für jedes COTRAIN-Partnerland zu funktionieren schien und dies auch tut.

Soweit möglich, werden die Teile über das „Warum“ und „Wie“ explizit und praktisch beschrieben. Drei Wörter könnten diesen Teil über die Erstellung von Verbundausbildungen zusammenfassen: warum, wie und explizit.

Der fünfte Abschnitt schließt den Leitfaden und das Projekt ab, er stellt eine Rückschau auf der Grundlage einer SWOT-Analyse (Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken)) dar. Die Partner haben von Beginn des Projekts an einen SWOT-Ansatz angewendet.

Die ersten drei Teile des Leitfadens beschreiben den Kontext und die Dynamik des Projekts und der Pilotprojekte. Sie helfen zu verstehen, was eine Verbundausbildung ist und wie das Modell entwickelt wurde. Alle Abschnitte können unabhängig voneinander verwendet werden. Sie finden bei Bedarf auch Smart Links, die mit diesem Symbol gekennzeichnet sind: [∞].

3 Schlüssel zum Verständnis des Leitfadens

- ▶ BeFr: französischsprachiger Teil Belgiens. (Die belgischen Leser/innen kennen die institutionellen Unterschiede zwischen Bildungsbereich und Ausbildungsbereich. Um die Aufmerksamkeit aller Leser/innen zu halten, wird in diesem Leitfaden nicht auf detaillierte institutionelle Erklärungen eingegangen.)
- ▶ In der Schreibweise Cotrain meinen wir die Abkürzung für Collaborative Training/Verbundausbildung und beziehen uns auf das im Projekt entwickelte Modell der italienischen und BeFr-Partner.
- ▶ COTRAIN in Blockbuchstaben bezieht sich auf das Projekt selbst.
- ▶ CTN bezieht sich auf Verbundausbildungsnetzwerke. In Deutschland und Österreich werden sich mehrere Dutzend Unternehmen an solchen Netzwerken beteiligen, um die Ausbildungsressourcen zu teilen. CTN umfassen auch Verbundausbildungen, die im Rahmen des Cotrain-Projekts entwickelt wurden. Der italienische Partner von COTRAIN, Centoform, begann mit der Schaffung eines CTN aus seinem aktuellen Portfolio von Unternehmen. Die belgischen Berufsbildungspartner haben Unternehmen zur Zusammenarbeit in Cotrain eingeladen, aber es ist derzeit schwierig, von Netzwerken zu sprechen.
- ▶ Ausbildungsverbund bezieht sich auf den in Österreich gebräuchlichen Begriff für Verbundausbildungen.
- ▶ BB steht für Berufsbildung.

II. Was ist eine Verbundausbildung?

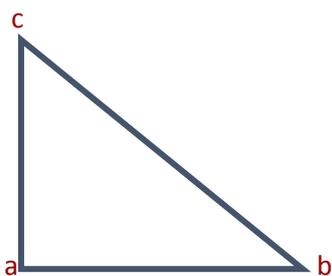
Autor/in, CEPAG

 **Verbundausbildung** bedeutet, dass ein Betrieb in Zusammenarbeit mit einem oder mehreren anderen Betrieben eine Berufsausbildung anbietet. Unternehmer/innen oder KMU bilden gemeinsam Lehrlinge aus, wobei sie sich auf die Komplementarität ihrer Tätigkeiten stützen.

Die Ziele eines Cotrain sind:

- ▶ sicherzustellen, dass die Aktivitäten der kooperierenden Unternehmen das gesamte Berufsbild abdecken.
So vermeidet ein Cotrain beispielsweise die Ausbildung von Jugendlichen als Elektriker/in in einem Alarmanlagenunternehmen oder als Koch/Köchin in einer Snackbar;
- ▶ die Ausbildung von Jugendlichen in sich ergänzenden Unternehmen unter Berücksichtigung der gesamten Produktionskette.
Ein Cotrain wird es einem Jugendlichen nach einer Ausbildung zum/zur Industriedesigner/in ermöglichen, auch von einer dualen Ausbildung in einem Unternehmen mit einer Produktionskette zu profitieren;
- ▶ Jugendliche mit höherem Fachwissen auf (sehr) spezialisierten Aufgabengebieten auszubilden.
Ein Unternehmen, das das gesamte Berufsbild abdecken könnte, kann mit einem anderen Unternehmen zusammenarbeiten, das für einen Teil des Profils über eine höhere Kompetenz verfügt.

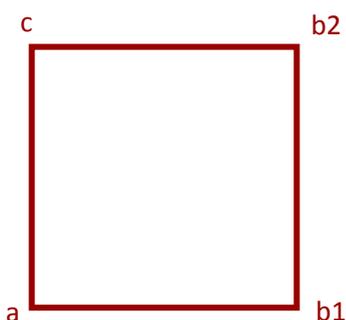
In einem **Ein-Unternehmen-Modell** ähnelt die Beziehung zwischen den verschiedenen Parteien einem Dreieck.



Duale Ausbildung: Ein-Firmen-Modell

- a Ein/e Auszubildende/r
- b Ein Unternehmen
- c Eine zwischengeschaltete Organisation, wie beispielsweise ein Ausbildungszentrum oder eine Wirtschaftskammer, das/die eine Akkreditierung bereitstellt und die Ausbildung genehmigt.

In einem **Verbundausbildungsmodell** ähnelt diese Beziehung einem Quadrat.

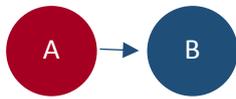


Verbundausbildungsmodell

- a Ein/e Auszubildende/r
- b1 + b2 Zwei Unternehmen
- c Eine zwischengeschaltete Organisation, wie beispielsweise ein Ausbildungszentrum oder eine Wirtschaftskammer, das/die eine Akkreditierung bereitstellt und die Ausbildung genehmigt.

Es gibt mehrere mögliche Modelle: Dies hängt von den Anforderungen der Stakeholder an die **zeitliche Abfolge** ab. Im Rahmen des COTRAIN-Projekts entwickelten die Pilotpartner zwei grundlegende Cotrain-Modelle: ein stufenweises und ein gleichzeitiges Modell.

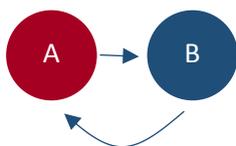
- ▶ In einem Cotrain-Modell mit **stufenweisem Aufbau** finden die Ausbildungen in den Unternehmen hintereinander statt.



Ein Cotrain wird zwischen zwei Unternehmen organisiert. Nach einer ersten Ausbildungszeit ausschließlich bei Firma A beendet der Auszubildende seine duale Ausbildung ausschließlich bei Firma B.

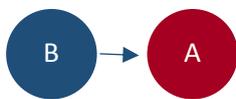
Wir nennen dies das A-B-Modell.

Das A-Unternehmen wird das Unternehmen mit einer wichtigeren Rolle im Cotrain-Projekt sein. Dies bedeutet eine größere Anzahl von Ausbildungsstunden oder die Übernahme der Entschädigung für die gesamte Dauer der dualen Ausbildung.



Der/die Auszubildende kann auch in das Unternehmen A zurückkehren.

Wir nennen dies das A-B-A-Modell.



Ein Cotrain-Projekt kann auch mit einem Unternehmen B beginnen. In diesem Fall kann das Cotrain damit beginnen, dass das Unternehmen weniger Ausbildungsstunden anbietet.

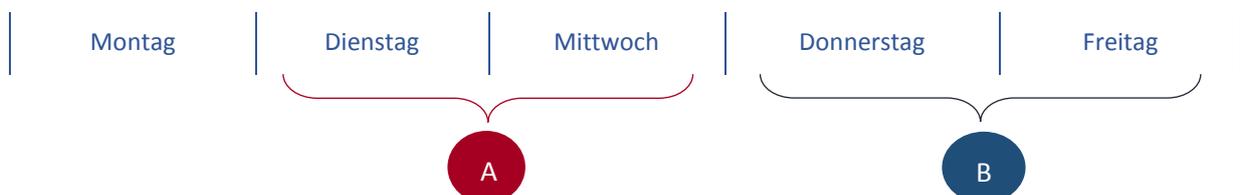


Ein Cotrain-Projekt kann zwischen 3 Unternehmen, A-B-C oder mehr organisiert werden.

Die Verwendung von Buchstaben macht es leicht zu verstehen, auf welche Art von Modell wir uns beziehen und was es in Bezug auf Organisation, Ausbildungspläne oder administrative Verpflichtungen impliziert.

- ▶ In einem **gleichzeitigen Cotrain-Modell** ist die Zeitachse anders. Das Cotrain wird in beiden Unternehmen gleichzeitig organisiert, zumindest für eine bestimmte Ausbildungszeit.

So beginnt beispielsweise die duale Ausbildung am 1. September in Unternehmen A. Ab dem 1. November bis Ende Januar findet das Cotrain nach einem Wochenplan statt. Jeden Dienstag und Mittwoch ist der Auszubildende in Betrieb A. Jeden Donnerstag und Freitag ist er in Betrieb B.



Am Montag ist der/die Auszubildende im Ausbildungszentrum.

 Während des Projekts weckte dieses aufeinanderfolgende Modell das Interesse sowohl bei Gastronomiebetrieben als auch bei Bäckereien. In BeFr sind dies reglementierte Berufe, in denen Konditorei- und Charcuterie-Kenntnisse am besten in Konditoreien oder Metzgereien ausgebildet werden können. Was die Charcuterie betrifft, so fanden einige Arbeitgeber das Cotrain-Modell interessant, allerdings nur für bestimmte Jahreszeiten. Diese Zeiträume sind diejenigen, in denen sie Spezialitäten zubereiten. Um einen Auszubildenden einzustellen, boten sie an, ihre Produktion anders zu organisieren und die Arbeit auf zwei Tage in der Woche zu konzentrieren. Allerdings sind zwei Tage in der Woche zu kurz für eine „normale“ duale Ausbildung. Daher war die Idee, ein Verbundausbildungsprogramm zu entwickeln, um diesen spezifischen Zeitraum abzudecken, in dem die Aufgaben im Unternehmen für den/die Auszubildende/n am interessantesten sind. Außerhalb dieser Zeiten waren interessierte Arbeitgeber der Meinung, dass es nicht genug Arbeit gäbe, um eine/n Auszubildende/n einzustellen.

Andere Arbeitgeber (mit einer Rolle als Unternehmen A) fanden dies eine gute Idee, da es zu einer besseren Ausbildung beiträgt. Unter Berücksichtigung der Qualität der Ausbildung waren sie offen für eine gewisse Flexibilität.

III. Was ist COTRAIN und was ist das Ziel des COTRAIN-Projekts?

Die Idee hinter der Entwicklung des COTRAIN-Projekts war es, zur Steigerung der Qualität der dualen Ausbildung beizutragen, da man weiß, dass man mit dem Modell „ein Unternehmen - eine Ausbildung“ je nach sozioökonomischem Gefüge nicht immer Mismatches bezüglich Kompetenzen vermeiden kann.

COTRAIN nahm basierend auf zwei Hauptdynamiken Gestalt an:

- ▶ **Bei COTRAIN handelt es sich um ein Projekt der Aktionsforschung:** Die Umsetzung der Pilotprojekte brachte unseren Forschungen neue Erkenntnisse und wir kamen zu neuen Schlussfolgerungen, die wir in diesem Leitfaden und im Video präsentieren wollen. Ziel der Aktionsforschung war es auch, Verbundausbildungsnetzwerke zu testen und den Nutzen zu bewerten, den diese Art von Instrument für Unternehmen, Arbeitgeber, Jugendliche und Ausbildungszentren bringen könnte;
- ▶ **COTRAIN ist ein auf Coaching basierendes Projekt:** Die Coaching-Partner gaben ausführliche Erläuterungen zum Verbundausbildungsmodell in ihrem dualen System. Sie organisierten Studienbesuche und gaben den Pilotpartnern Ratschläge und Bewertungen. Sie lernten auch von den Pilotprojekten, z.B. durch die Begegnung mit „unbekannten“ Praktiken in ihren eigenen Systemen. Die Zusammenarbeit stellte sicher, dass die Partner ihre Bedürfnisse verstanden und die notwendige Unterstützung erhielten.

Die Partner nutzten ein gemeinsames Konzept, das diese Dynamik förderte. Sie waren der Ansicht, dass Folgendes in jedem COTRAIN-Land und wahrscheinlich auch in vielen anderen Ländern gilt:

- ▶ es besteht ein hinreichend starkes gemeinsames Interesse an einer besseren Übereinstimmung zwischen den Berufsbildern und den Tätigkeiten in den Ausbildungsbetrieben;
- ▶ abgesehen von ihren Unterschieden haben das sozioökonomische Gefüge und die Arbeitsorganisation in den Unternehmen alle gemeinsame Merkmale. Die Klärung dieses Themas macht es leichter zu verstehen, warum ein „Ein-Firmen-Modell“ oft nicht das gesamte Berufsbild abdecken kann und wie mit Cotrain die Situation verbessert werden könnte.

COTRAIN selbst stellte eine Gelegenheit dar, um herauszufinden, ob diese Idee wirklich von allen Partnern geteilt wurde. Die Antwort ist ja. Die Vielfalt der Erfahrungen und gelernten Lektionen spiegelt dies wider.

Die Partnerschaft hat diesen Leitfaden und das Video in einem begrenzten Feld von Pilotierungen erstellt. In Anbetracht des oben genannten gemeinsamen Interesses und der gemeinsamen „Kernmerkmale“ wie oben erwähnt sowie der eingehenden Forschungen, die wir durchgeführt haben, ist die Partnerschaft jedoch der festen Überzeugung, dass dieser Leitfaden und das Video ein wirksames Instrument darstellen, um zu verstehen, warum und wie ein Cotrain-Projekt auf sehr praktische Weise durchgeführt werden sollte.

IV. Der Grund für die Aktionsforschung

Die Aktionsforschung stellte einen effizienten Weg dar, um das Projekt aufzubauen und zu realisieren. Die Schlussfolgerungen spiegeln nicht nur das wider, was getan wurde, sondern auch *den Grund, warum wir es getan haben, jeden Schritt auf diesem Weg*. Die Partner glauben, dass es genauso wichtig ist zu verstehen, warum wir etwas getan haben, wie das, was wir getan haben. Diese Perspektive bietet die Möglichkeit, Entscheidungen auf der Grundlage des Kontextes des jeweiligen Partners zu treffen. COTRAIN ist nicht nur einfach ein „Copy-Paste“-Projekt und wurde nie als solches konzipiert.

Lektionen zu identifizieren, zu überprüfen und zu formulieren ist keine leichte Aufgabe. Neben der linearen Entwicklung des Projekts brachte jeder Schritt des Projekts neue Erkenntnisse.

Die Coachingphase, eine Koordination von Anfang an

Warum und wie funktioniert Cotrain in Deutschland und Österreich?

- Ausführliche Erklärungen, Studienbesuche, Treffen mit Expert/innen, Arbeitgebern, Sozialpartnern, Ausbilder/innen, Vertreter/innen von Verbundausbildungsnetzwerken...
- Anforderungen und Bedürfnisse der Pilotpartner, Überwindung von Verständnislücken, Austausch, Diskussionen usw.

Die Pilotphase

- Vorbereitung der Pilotprojekte in Italien und Belgien: Treffen mit den Arbeitgebern, den Jugendlichen, den Ausbildungskräften...
- Beginnend mit den Pilotprojekten, der Pilotierung des Modells, der Erstellung von zweckmäßigen Werkzeugen...
- Schwierigkeiten überwinden: Rechts- und Verwaltungsforschung...

Der Leitfaden und das Video zur Cotrain-Methodik

Laufende Identifizierung der gelernten Lektionen

- während der Pilotprojekte
- basierend auf dem Feedback und den Fragen nach der Verbreitung

Förderung und Verbreitung des Projekts bei den Sozialpartnern, den Einrichtungen der beruflichen Bildung, auf nationaler und europäischer Ebene

- Bei der Präsentation des Projekts vor Parteien aus dem Bereich der Berufsbildung machten Sozialpartner und Ministerialvertreter das Projekt bekannt und trugen dank der Fragen und Beiträge der Teilnehmer/innen an unseren Treffen zur inhaltlichen Ausgestaltung des Leitfadens bei

V. Die Partnerschaft

COTRAIN basiert auf Aktionsforschung, deren Ziel es ist, Cotrain-Pilotprojekte umzusetzen, um eine Methodik zur Erstellung von Cotrain-Modellen auf der Grundlage der Lehren aus den Pilotprojekten zu entwickeln.

Das Modell „Unternehmen zu Unternehmen“ wurde durch die Modelle in Deutschland und Österreich angeregt, wo das Verbundausbildungsmodell seit mehreren Jahrzehnten existiert. Partner aus diesen Ländern hatten eine Coaching-Funktion im Projekt.

Partner aus der Region Emilia-Romagna, Italien, und dem französischsprachigen Teil Belgiens testeten das Modell „im wirklichen Leben“. Sie integrierten das Cotrain-Modell in die Ausbildung von Jugendlichen.

Der koordinierende Partner leitete die Aktionsforschung und führte ein Pilotprojekt zur Umsetzung des Projekts durch, wobei er auch den belgischen Partnern spezifische Unterstützung anbot.

Coaching-Partner bauten ihre Unterstützung auf der Grundlage ihrer Expertise im Bereich der beruflichen Bildung und der identifizierten Bedürfnisse der Pilotpartner auf.

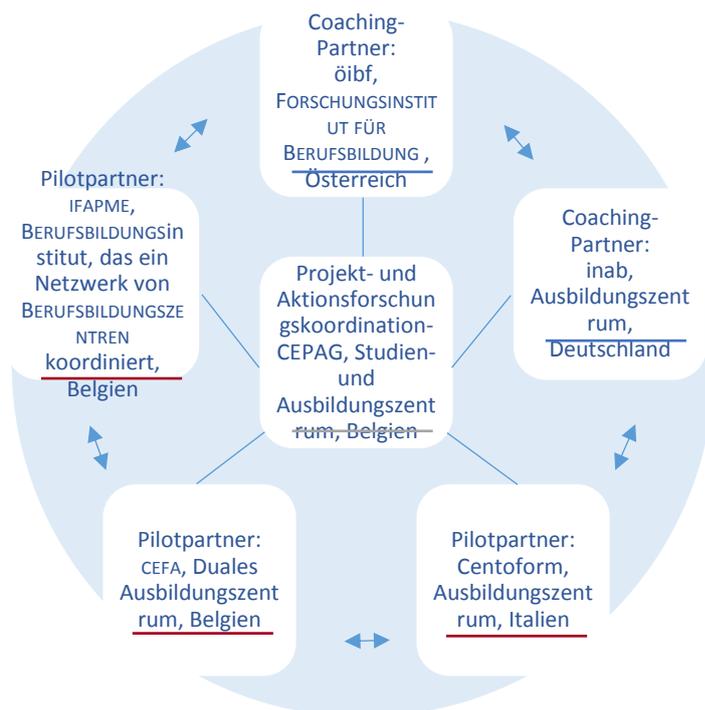
inab und öibf teilten ihre Expertise in der dualen Ausbildung und der Verbundausbildung und unterstützten die anderen Partner bei der Durchführung der Cotrain-Pilotprojekte sowie bei den intellektuellen Leistungen.

inab organisierte eine Fortbildungswoche zur Verbundausbildung mit Studienaufenthalten in Maas Fabric, Berufsbildungszentren, Treffen mit Expert/innen, darunter die Teilnahme des BIBB (Bundesamt für Berufsbildung).

inab (Jugend, Bildung und Beruf) ist eine 100 %ige Tochtergesellschaft der bfw-Gruppe (Unternehmen für Bildung). Die bfw-Gruppe ist einer der führenden Anbieter von Aus- und Weiterbildung in Deutschland und im Besitz des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund).
inab ist in fast allen Branchen wie Metall, Holz, Lebensmittel und Haushalt, Elektronik, Wirtschaft und Gesundheit tätig.

 Das **öibf** organisierte einen Studienaufenthalt bei den ÖBB, den Österreichischen Bundesbahnen, die über eine eigene Ausbildungsstätte verfügen, und organisiert Verbundausbildungen mit anderen Unternehmen, wie beispielsweise Kremsmüller. Dank öibf traf sich das Videoteam mit österreichischen Jugendlichen, Arbeitgebern und Ausbilder/innen.

Das öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) ist eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung. Das Ziel des öibf ist es, qualitativ hochwertige Forschung und



Entwicklung zu betreiben, um Aktivitäten und Strategien der beruflichen Bildung zu unterstützen und zu fördern. In seiner Arbeit konzentriert es sich insbesondere auf Innovationen im Bildungsbereich und die Wechselbeziehung von Bildung und Arbeitsmarkt. Das öibf ist national und international tätig und erbringt Dienstleistungen für verschiedene Organisationen in Österreich und Europa.

Als Koordinator leitete **das CEPAG** die Aktionsforschung, das Video und die Koordination für den Leitfaden, überwachte und unterstützte die belgische Partnerschaft bei der Umsetzung der Pilotprojekte, förderte das Projekt bei Berufsbildungs- und Sozialpartnerorganisationen, Gewerkschaften, Unternehmen und Ministerialvertreter/innen.

Das CEPAG (Centre d'Education Populaire André Genot) ist ein Weiterbildungszentrum, das Studien- und Ausbildungsangebote umfasst. Es befasst sich mit verschiedenen Themen, unter anderem in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Kultur, Beschäftigung, Wirtschaft, Bürgerschaft usw. Das CEPAG veröffentlicht Studien und Broschüren, veranstaltet Konferenzen, Kommunikationskampagnen, organisiert gemeinsam mit der Freien Universität Brüssel ein Zertifikat und überträgt Videos auf dem öffentlich-rechtlichen Fernsehkanal. Ihre Aktivitäten werden zusammen mit der Gewerkschaft FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique) und ihren verschiedenen Institutionen durchgeführt.

Als Pilotpartner organisierten **Centofom, CEFA und IFAPME** alles Notwendige, um jeweils mindestens 10 Pilotprojekte zu realisieren, einschließlich der Förderung des Modells bei Stakeholdern der beruflichen Bildung, Unternehmen und politischen Entscheidungsträger/innen.

 **Centofom** entwickelte COTRAIN im mechanischen Bereich (technische Wartung und Konstruktion). Um das Cotrain-Modell mit jüngeren Auszubildenden zu entwickeln, arbeitete Centofom mit Futura zusammen. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Leitfadens schloss Centofom 12 Cotrain-Projekte ab. Nach dieser ersten Runde organisiert Centofom für das Ausbildungsjahr 2019-2020 neue Cotrains im Rahmen der neuen IFTS-Kurse in mechanischem Design und im Rahmen des ITS-Kurses (tertiärer nicht-akademischer Kurs) im Bereich Bauwesen. Die Implementierung von mindestens zehn weiteren Cotrains wird erwartet. Centofom erhält eine starke Unterstützung von der regionalen Behörde, da diese das Modell für sehr interessant hält, um die Qualität der Ausbildung zu erhöhen und die Innovation der Ausbildung zu unterstützen.

Centofom ist ein 2001 gegründeter privater Berufsbildungsanbieter mit 18 Jahren Erfahrung. Jedes Jahr werden 1.500 Personen ausgebildet. Ihre Aufgabe ist es, relevante und moderne Berufsbildungsangebote in Zusammenarbeit mit anderen Interessengruppen (z.B. Unternehmen, Gymnasien, Universitäten, Forschungszentren, die darauf abzielen, Innovationen zu verbessern und die technische Kultur zu stärken) zu entwickeln.

 Der **CEFA** entwickelte Pilotprojekte in den Bereichen Gastronomie, Büroarbeit und Verkauf. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Leitfadens hat CEFA 25 Cotrain-Projekte fertiggestellt. CEFA ist es gelungen, das Modell auf die Bereiche Elektro und Holz zu erweitern.

Der CEFA Court-Saint-Etienne ist ein Zentrum für duale Ausbildungen in der Nähe von Brüssel. In BeFr beziehen sich die 43 CEFA auf die Sekundarstufe. Ein CEFA organisiert die berufliche Erstausbildung von Jugendlichen im Alter von 15 bis 25 Jahren.

- ▶ Durchschnittliches arbeitsbasiertes Lernen: 60 % (2 Tage die Woche in der Schule - 3 Tage die Woche in einem Unternehmen).
- ▶ Durchschnittliche Ausbildungsdauer: 3 Jahre.
- ▶ Vertragsarten für Lehrstellen: duale Ausbildungsverträge (hauptsächlich), Sozialpartnerverträge (bekannt als „CAI“) und Arbeitsverträge (wenige).

Der CEFA Court-Saint-Etienne organisiert eine duale Ausbildung in den Bereichen Gastronomie, Schreinerei, Bauwesen, Elektro, Metall, Gesundheit, Büroarbeit, Verkauf und Pflegedienste. Er zählt rund 500 Jugendliche.

Als Berufsbildungsinstitut, das ein Netzwerk von Berufsbildungszentren koordiniert und einen Mindestrahmen für administrative und pädagogische Regeln festlegt, arbeitete das **IFAPME** (Institut wallon de formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises) an der Umsetzung des Modells in seine eigene Struktur und an der Umsetzung einer Reihe von Pilotprojekten. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Leitfadens setzte das IFAPME 12 Cotrain-Projekte in den Bereichen Verkauf, Friseur/in, Gastronomie und Bäckerei um.

Als Regionalinstitut und zentrale Verwaltung koordiniert die IFAPME 16 dezentrale Einheiten, die das Ausbildungsangebot auf lokaler Ebene in der gesamten Wallonischen Region organisieren.

Berufliche Aus- und Weiterbildung:

- ▶ Lehre im Alter von 15 bis 25 Jahren;
- ▶ arbeitsbasiertes Lernen = 80 % (1 Tag pro Woche in einem Ausbildungszentrum - 4 Tage pro Woche in einem Betrieb), obligatorisch für die Ausbildung;
- ▶ durchschnittliche Dauer: 3 Jahre;
- ▶ Unternehmergeausbildung sowie Führungs- und Managementausbildung für Jugendliche ab 18 Jahren;
- ▶ Vertragsarten: für die Lehre, duale Ausbildungsverträge; für Unternehmergeausbildung oder Führungs- und Managementausbildung, IFAPME-spezifische Übereinkommen;
- ▶ 5.223 Jugendliche in Ausbildung (15 bis 25 Jahre alt) und 12.325 Teilnehmer/innen der Unternehmergeausbildung (18 Jahre und älter).

TEIL II - DIE NATIONALEN
RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE
VERBUNDAUSBILDUNG

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Verbundausbildungsmodelle in den einzelnen Ländern der Partnerschaft. Die österreichischen und deutschen Partner stellen die Beschreibungen der derzeit geltenden Rahmenbedingungen und Regeln zur Verfügung, und die italienischen und belgischen Partner erklären, wie sie die Umsetzung der Cotrain-Pilotprojekte im Rahmen ihrer jeweiligen bestehenden Berufsbildungsvorschriften gesteuert haben.

Am Ende dieser vier Beschreibungen finden Sie Schlussfolgerungen, welche die wesentlichen Unterschiede zwischen den Systemen hervorheben.

Ergänzend zu diesem Kapitel finden Sie detaillierte Informationen im Abschnitt „Cotrain-Übereinkommen“.

I. Die Verbundausbildung in den Coaching-Ländern

1 Das österreichische Modell des Ausbildungsverbunds

Autor/in, öibf

1.1 Das österreichische System der beruflichen Bildung

Österreich verfügt über ein differenziertes System der beruflichen Erstausbildung von der Sekundarstufe II bis zum Hochschulbereich. Die Jugendlichen können wählen, ob sie eine Ausbildung im sogenannten dualen System oder eine mittlere oder höhere Berufsausbildung absolvieren wollen.

Die Lehre (duales System) ist durch zwei Lernorte gekennzeichnet:

- ▶ das arbeitsbasierte Lernen im Unternehmen macht etwa 80 % der Lernzeit aus und konzentriert sich auf berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten;
- ▶ das schulische Lernen in einer Berufsschule, die etwa 20 % der Lernzeit bindet und sich auf die fachliche Grundtheorie und die Allgemeinbildung konzentriert.

Die Ausbildung kann je nach Lehrberuf zwei bis vier Jahre dauern, wobei sie in der Regel drei Jahre beträgt.

Derzeit gibt es in Österreich mehr als 200 anerkannte Lehrberufe in den folgenden Bereichen:
Bauwesen - Büro, Verwaltung, Organisation - Chemie - Druck, Fotografie, Grafik, Papiererzeugung und -verarbeitung - Elektrotechnik, Elektronik - Gastronomie - Gesundheit und Körperpflege - Handel - Holz, Glas, Kunststoffe, Keramik - Informations- und Kommunikationstechnologien - Lebens- und Genussmittel - Metalltechnik und Maschinenbau - Musikinstrumentenbau - Textilien, Mode und Leder - Tiere und Pflanzen - Transport und Lager.

Eine Lehrabschlussprüfung wird vor einem Ausschuss von Fachleuten abgelegt. Im Mittelpunkt dieser Prüfung stehen die berufsspezifischen Fähigkeiten (Simulation von Alltagsaufgaben).

Die Auszubildenden schließen einen Ausbildungsvertrag mit ihrem Ausbildungsbetrieb ab. Sie sind in einem Ausbildungsverhältnis bei einem Ausbildungsbetrieb beschäftigt und besuchen gleichzeitig eine (verpflichtende) Berufsschule.

Da die Auszubildenden in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, erhalten sie eine Lehrlingsentschädigung, die sich bis zum letzten Lehrjahr auf ca. 80 % des Facharbeitereinkommens erhöht (die Höhe der Lehrlingsentschädigung ist berufsabhängig).

Den rechtlichen Rahmen für die Lehre bildet das Berufsausbildungsgesetz (BAG). Jeder Lehrberuf hat seine eigene Ausbildungsordnung, die von den Sozialpartnern im Bundesberufsausbildungsbeirat ausgehandelt und vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort veröffentlicht wird und damit Rechtskraft erhält.

Die Lehrlingsstellen regeln und kontrollieren die Lehrverträge. Diese Stellen sind Teil der Wirtschaftskammer.

Steuerung des dualen Systems

	Arbeitsbasiertes Lernen	Schulisches Lernen
Bundesebene	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
	Bundesberufsausbildungsbeirat (Sozialpartner)	
Länderebene	Lehrlingsstellen	Landesschulinspektor/innen
	Landesberufsausbildungsbeirat (Sozialpartner)	Bundesländer
	Landeshauptleute	
Lokale Ebene	Unternehmen, Ausbilder/innen	Berufsschule, Lehrende
	Auszubildende/r	

Abbildung: Governance der dualen Systeme

Derzeit sind mehr als 120.000 Jugendliche in Lehrverträgen bei rund 35.000 Ausbildungsbetrieben (13,3 % aller Unternehmen) beschäftigt.

1.2 Ausbildungsverbände

Kann ein Unternehmen die Kenntnisse und Fähigkeiten für einen Beruf nicht in vollem Umfang vermitteln, sieht das Berufsausbildungsgesetz (BAG) einen obligatorischen Ausbildungsverbund vor: Die Ausbildung ist zulässig, wenn die Zusatzausbildung in einem anderen Betrieb oder in einer anderen geeigneten Bildungseinrichtung stattfindet.

Die wesentlichen Fähigkeiten und Kenntnisse des Berufs müssen jedoch im Ausbildungsbetrieb selbst geschult werden. Entstehen aus diesem Ausbildungsverbund zusätzliche Ausbildungskosten, müssen diese vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Die **Akkreditierung** als Ausbildungsbetrieb erfolgt durch ein Genehmigungsverfahren, das von den Sozialpartnerinstitutionen (Wirtschaftskammer, unter Beteiligung der Arbeiterkammer) durchgeführt wird. Durch dieses Verfahren werden die betrieblichen Einrichtungen auf ihre Eignung für die Ein-Firmen-Ausbildung sowie die Verfügbarkeit von Ausbildungsanbietern überprüft. Die Akkreditierung erfolgt immer in Bezug auf einen bestimmten Beruf. Möchte ein Unternehmen die Zulassung als

Ausbildungsbetrieb für mehrere Lehrberufe erlangen, wird die Eignung des Unternehmens und die Anwesenheit geeigneter Ausbilder für alle Berufe geprüft.

Wenn ein Betrieb nicht für alle geforderten Elemente der Ausbildungsberufe geeignet ist, ist ein Verfahren eingerichtet, um festzustellen, welche Stellenprofile von einem Ausbildungsverbund mit einem anderen Betrieb (oder mehreren Betrieben) oder einer zertifizierten Ausbildungseinrichtung erfüllt werden.

Bildungsnetzwerke können aber auch freiwillig aufgebaut werden, wenn Unternehmen ihren Auszubildenden spezifische Qualifikationen - möglicherweise über das Berufsprofil hinaus - vermitteln wollen (beispielsweise spezielle Computerprogramme, Fremdsprachen, Soft Skills etc.). Viele Unternehmen bieten ihren Auszubildenden die Möglichkeit, spezielle Ausbildungsmodulare in anderen Betrieben oder Bildungseinrichtungen zu absolvieren. Diese Module sind in der Regel auf sechs bis acht Wochen begrenzt und die Kosten werden vom Ausbildungsbetrieb getragen. Es handelt sich in der Regel um ein spezielles Ausbildungsmodul für bestimmte Maschinen oder spezielle Fertigungstechniken.

Für die **konkrete Ausgestaltung des Ausbildungsverbundes** gibt es keine verbindlichen Vorgaben des Gesetzgebers. Der Vertrag zwischen dem Ausbildungsbetrieb, mit dem der/die Auszubildende einen Lehrvertrag abschließt, und dem Betrieb oder der Ausbildungseinrichtung, die die Zusatzausbildung anbietet, ist ein **privatrechtlicher Vertrag**, in dem der Ausbildungsinhalt, die Dauer, der Zeitraum und die Kosten der Ausbildung festgelegt werden.

In Lehrverträgen (oder in einem Anhang) sind die außerhalb des eigentlichen Ausbildungsbetriebes und der Partner im Verbund (mit geeigneten Einrichtungen bzw. Standorten) gelehrt Curricula anzuführen. Darüber hinaus ist zu vermerken, wann die Ausbildung bei den „Netzwerkpartnern“ durchgeführt wird (zumindest in Form des jeweiligen Lehrjahres) und wie lange sie dauert.

Findet die Zusatzausbildung nicht in geeigneten Einrichtungen im Rahmen öffentlich ausgeschriebener und regelmäßig angebotener Kurse statt, muss die Vereinbarung von den „Partnern im Verbund“ im Rahmen des Lehrvertrages unterzeichnet werden.

Wird die vereinbarte Ausbildung ohne triftigen Grund im vereinbarten Ausbildungsjahr nicht durchgeführt, so ist der/die Auszubildende berechtigt, vorzeitig aus der Ausbildung auszusteigen. Erfüllt der/die Auszubildende die Vereinbarungen nach den Regelungen des Ausbildungsverbundes nicht, kann die Ausbildung durch den Ausbilder vorzeitig aufgelöst werden.

1.3 Entscheidende Kriterien für das Cotrain-Modell

Entscheidend für die Annahme eines Cotrain-Projektes durch den Gesetzgeber oder die für die Überwachung der Ausbildungsverträge zuständige Lehrlingsstelle sind die folgenden Kriterien.

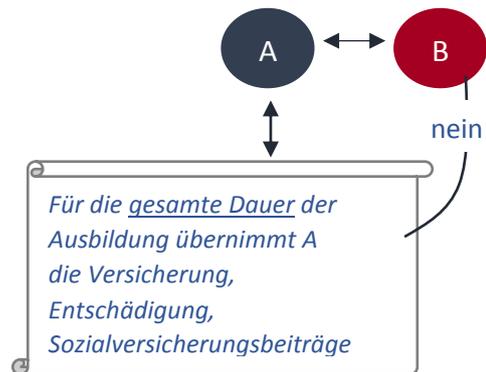
- ▶ Zwischen einem Ausbildungsbetrieb und dem/der Auszubildenden besteht ein regulärer Ausbildungsvertrag, in dem Folgendes festgelegt ist:
 - der Beruf;
 - die Dauer der gesamten Ausbildung;
 - die Lehrlingsentschädigung;
 - die arbeitsrechtlichen Bestimmungen;
 - der Ort der Ausbildung.

*Unternehmen A - Lehrberuf,
Dauer, Entschädigung,
arbeitsrechtliche Bestimmungen,
Ausbildungsort usw.*

- ▶ Der/die Auszubildende ist über die Ausbildung in einer anderen Einrichtung oder Ausbildungseinrichtung über die Inhalte und die Dauer des Ausbildungsverbundes zu informieren.

- ▶ Der/die Auszubildende bleibt während der gesamten Ausbildung, d.h. auch während der Zeit, in der er von einem anderen Betrieb (B) ausgebildet wird, in einem vertraglichen Verhältnis mit dem entsendenden Unternehmen (A).

Das entsendende Unternehmen ist auch für die Zahlung der Sozialversicherung und der Lehrlingsentschädigung während der Ausbildung in einem anderen Betrieb verantwortlich.



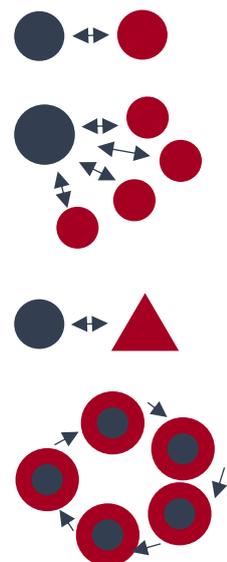
- ▶ Für die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen und der Bestimmungen des geltenden Tarifvertrages trägt das Unternehmen die Letztverantwortung, das den Ausbildungsvertrag mit dem/der Auszubildenden abgeschlossen hat.

Dies gilt auch für die Zeiten, in denen der/die Auszubildende in einem anderen Betrieb ausgebildet wird. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten und anderen Schutzbestimmungen für Auszubildende.

- ▶ Der/die Auszubildende muss während der gesamten Ausbildungszeit die Möglichkeit haben, auch während der Ausbildung in einem anderen Betrieb oder einer anderen Ausbildungseinrichtung, an der Berufsausbildung teilzunehmen.
- ▶ Die Verantwortung für die Qualität der Ausbildung und die Vollständigkeit der Ausbildung in Bezug auf die in der Ausbildungsordnung genannten beruflichen Positionen liegt beim entsendenden Unternehmen.

In Österreich sind mehrere Varianten eines CTN möglich und werden durchgeführt:

- ▶ ein Ausbildungsnetzwerk zwischen zwei Unternehmen (A-B)
- ▶ ein Ausbildungsnetzwerk zwischen einem (meist größeren) Betrieb und mehreren (meist kleineren) Betrieben, in dem ein Betrieb die Ausbildung eines bestimmten Ausbildungsmoduls für die Auszubildenden mehrerer Betriebe übernimmt (A-mehrere B)
- ▶ ein Ausbildungsnetzwerk zwischen einem Betrieb (oder mehreren Betrieben) und einer **Ausbildungseinrichtung** (mehrere A-B)
- ▶ ein Ausbildungsnetzwerk zwischen mehreren Betrieben, die ihre Auszubildenden abwechselnd in verschiedenen Berufsfeldern ausbilden, wobei die Auszubildenden in einer Art Rotationsverfahren bei verschiedenen Betrieben ausgebildet werden (mehrere A - mehrere B)



● Die **Vorteile** für Betriebe, die ihre Lehrlinge in anderen Betrieben ausbilden, sind vielfältig:

- ▶ die Unternehmen sind in der Lage, Lehrlinge auszubilden, obwohl sie nicht das gesamte Spektrum der Ausbildungsordnung selbst abdecken können;
- ▶ CTN ermöglichen es den Unternehmen, sich auf ihre Stärken bei der Ausbildung von Lehrlingen (in Bezug auf fachliche Kompetenzen und Tätigkeiten) zu konzentrieren, da andere Partner des CTN ihren Mangel an ausgebildeten Fähigkeiten kompensieren können;
- ▶ die Auszubildenden werden dort ausgebildet, wo die beste Qualität der Ausbildung gewährleistet werden kann. Dadurch erhöht sich das Qualifikationsniveau der Auszubildenden, was wiederum dem Unternehmen mehr bringen kann;
- ▶ im Rahmen des Ausbildungsverbundes lernen die Auszubildenden andere betriebliche Rahmenbedingungen kennen und erhöhen so ihre Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an veränderte Bedingungen;
- ▶ das Unternehmen kann Teile der Ausbildung, für die es hätte investieren müssen (in Maschinen, Anlagen oder Ausbildungspersonal), auslagern.

● Auch die Betriebe, die für andere Unternehmen ausbilden, profitieren vom Ausbildungsverbund:

- ▶ das Unternehmen kann die Ausbildung der eigenen Auszubildenden durch die Einbeziehung zusätzlicher Auszubildender aus anderen Unternehmen kostengünstiger gestalten, da ein Teil der Fixkosten (für Geräte, Maschinen, Personal) durch die Kostenbeiträge der anderen Unternehmen abgedeckt wird;
- ▶ die eigenen Ressourcen des Unternehmens können im Rahmen eines Ausbildungsnetzwerks besser genutzt werden;
- ▶ die Einbeziehung von Auszubildenden aus anderen Unternehmen ermöglicht es, eigene Ausbildungsstandards als Leitlinien festzulegen. Durch die Ausbildung von Auszubildenden aus anderen Unternehmen kann sichergestellt werden, dass zukünftige Fachkräfte (die unter anderem aus den Auszubildenden anderer Unternehmen rekrutiert werden) nach ihren eigenen Bedürfnissen ausgebildet werden;
- ▶ durch die Ausbildung von Auszubildenden aus anderen Unternehmen wird die unternehmerische Zusammenarbeit nachhaltig gesichert und gestärkt.

Ausbildungsverbünde bestehen vor allem in technischen Berufen, aber auch in traditionellen Handwerksberufen. Sehr häufig finden wir große Unternehmen, die in Grundfertigkeiten (z.B. Feilen, Drehen, Fräsen) oder in speziellen Bereichen (z.B. spezielle Schweißtechniken, CNC-Fertigung) für Lieferanten und Unternehmen ausbilden, mit denen sie in einem ähnlichen Marktsegment tätig sind.

Aus makroökonomischer Sicht bringt Cotrain folgende Vorteile für die österreichische Wirtschaft:

- ▶ mehr Fachkräfte, deren Qualifikationen besser mit den Bedürfnissen des Arbeitgebers übereinstimmen;
- ▶ die Weitergabe ihres Wissens ermöglicht es den Unternehmen, ihre Personalarbeit zu verbessern;
- ▶ Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit aller Beteiligten;

- ▶ Erhöhung der Zahl der an der Lehrlingsausbildung beteiligten Unternehmen (insbesondere KMU);
- ▶ Stärkung der Innovation in Unternehmen;
- ▶ Beitrag zur Verringerung der Ausfallzeiten.

2 Das deutsche Modell der Verbundausbildung

Autor/in, inab

2.1 Das duale Ausbildungssystem, wie es in Deutschland funktioniert

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland stellt nach wie vor die bedeutendste Ausbildungsform innerhalb der Berufsbildung, auch wenn es unter Druck steht. Das duale System kann als das Rückgrat der deutschen Industrie angesehen werden. Rund 54 % (2014) aller Mitarbeiter/innen haben im Laufe ihrer Karriere eine duale Ausbildung begonnen. Aufgrund des gesellschaftlichen Wandels und des demografischen Wandels entscheiden sich immer mehr Jugendliche für einen Hochschul-/Universitätsabschluss. Da der demografische Wandel einen Rückgang der jüngeren Menschen mit sich bringt, haben viele Unternehmen Schwierigkeiten, junge Fachkräfte zu finden.

Das duale System in Deutschland ähnelt dem österreichischen Modell.

2.1.1 Zwei Lernorte

Es gibt zwei Lernorte

- ▶ 80 % (4 Tage pro Woche) arbeiten die Auszubildenden in einem Betrieb, wo sie praktische Erfahrungen sammeln können;
- ▶ 20 % (1 Tag pro Woche) besuchen die Auszubildenden eine staatliche Berufsschule, wo der theoretische Unterricht im jeweiligen Berufsbild und in allgemeinen Fächern (z.B. Mathematik, Sozialwissenschaften, Sprachkenntnisse) vermittelt wird;

2.1.2 Eintragung

Die Unternehmen müssen bei der Wirtschaftskammer (oder Handwerkskammer oder Landwirtschaftskammer, je nach Verantwortungsbereich) eingetragen sein. Ohne Eintragung kann kein Unternehmen Vertragspartner in irgendeiner Form einer Ausbildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems sein.

Fast jedes Unternehmen kann sich registrieren lassen, wenn es die folgenden Anforderungen erfüllt:

- ▶ das Unternehmen muss geeignet sein, die Kompetenzen des gewählten Berufsbildes zu vermitteln;
- ▶ das Personal muss für die Ausbildung des Berufsbildes geeignet sein, was es durch seine eigene Ausbildung und seinen Abschluss (Master- oder Ausbildereignungsprüfung und Berufserfahrung von mehr als dem 1,5-Fachen der Ausbildungsdauer) nachweisen muss;
- ▶ ein angemessener Anteil von Mitarbeiter/innen/Ausbilder/innen und Auszubildenden muss eingehalten werden:
 - 1-2 Mitarbeiter/innen/1 Auszubildende/r;
 - 3-5 Mitarbeiter/innen/2 Auszubildende;

- 5-8 Mitarbeiter/innen/3 Auszubildende;
- 8 +1 Mitarbeiter/innen/3 + 1 Auszubildende;
- und so weiter.

Die Eintragung wird schriftlich beantragt und von der Kammer schriftlich bestätigt¹.

2.1.3 Ausbildungsordnung

Für die Berufsausbildung sind die zu erwerbenden beruflichen Kompetenzen in einer Ausbildungsordnung festgelegt, die vom Ausbildungsbetrieb in einem individuellen Ausbildungsplan festgelegt wird. Die Berufsausbildung kann nur nach den Ausbildungsordnungen durchgeführt werden, die für jeden einzelnen Beruf festgelegt sind. Damit ist eine bundesweit einheitliche und vergleichbare Berufsausbildung gewährleistet. Bei diesen Ausbildungsberufen handelt es sich um staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Sie garantieren in jedem Bundesland den gleichen Ausbildungs- und Qualitätsstandard.

Das Berufsbildungssystem trägt zu einem reibungslosen Übergang von der Schule ins Arbeitsleben bei. Es genießt eine hohe Akzeptanz in der Gesellschaft und eine hohe internationale Anerkennung. Darüber hinaus ist die hervorragende Beschäftigungsfähigkeit der Absolvent/innen ein wesentlicher Erfolgsfaktor des dualen Ausbildungssystems, das auch international große Beachtung findet.

Die Eintragung ermöglicht es Unternehmen, in einem bestimmten Beruf Ausbildungen anzubieten. Der Beruf der Verkäuferin/des Verkäufers in einer Bäckerei beispielsweise kann nicht bei einem Metzgereibetrieb oder in einem Gartenmarkt erlernt werden - und umgekehrt. Die Eintragung ist Teil eines Qualitätssicherungssystems zugunsten der Auszubildenden, das garantiert, dass die Ausbildung nach dem Inhalt des Ausbildungsrahmens durch qualifizierte Ausbilder/innen in einem Umfeld durchgeführt wird, in dem die allgemeinen Regeln des Arbeitnehmerschutzes eingehalten werden.

Die Voraussetzungen und deren Einhaltung werden bei regelmäßigen Besuchen der Kammer überprüft. Im Falle einer Missachtung der Regeln kann das Unternehmen das Recht auf Ausbildung verlieren, was auch einen Verlust des Ansehens des Unternehmens bedeuten würde.

Das duale System in Deutschland bietet folgende Ausbildungsmöglichkeiten:

- ▶ Vollausbildung, die in einem Unternehmen während der gesamten Ausbildungszeit und in nur einem Unternehmen stattfindet;
- ▶ die Kombination aus einer Vollausbildung in einem Betrieb und der Zusammenarbeit mit einer externen Einrichtung, an der dem/der Auszubildenden eine zusätzliche Ausbildung angeboten wird;
- ▶ Betriebliche Ausbildung in Teilzeit: dies ist möglich, wenn der/die Auszubildende durch Prüfungen (z.B. Abitur) nachweisen kann, dass er/sie seine/ihre Ausbildung in kürzerer Zeit (meist 1 Jahr weniger) absolvieren kann;
- ▶ Verbundausbildung (Zusammenarbeit zwischen zwei oder mehr Unternehmen und/oder Ausbildungseinrichtungen).

¹ Beispiel: <https://www.stuttgart.ihk24.de/blob/sihk24/Fuer-Unternehmen/Fachkraefte-und-Ausbildung/Ausbildung/downloads/4271100/cd81c1ab3777c846d6aa3f074cd851e6/Antrag-auf-Anerkennung-Ausbildungsstaette-Ausbilder-data.pdf> (19.04.2019)

2.1.4 Ausbildungsvertrag

Wenn sich ein Unternehmen dafür entscheidet, Auszubildende auszubilden, müssen der Betrieb und die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abschließen, der der zuständigen Kammer übermittelt werden muss. Der Vertrag muss mit einem Antrag auf Eintragung in die Handwerksrolle der Kammer ausgehändigt werden. Die Kammer stellt dem Unternehmen eine Vorlage zur Verfügung. Die Mindestinhalte der Abschrift des Ausbildungsvertrages sind verbindlich (Berufsbildungsgesetz § 11).

Die Bildungsinhalte sind nicht Bestandteil des Vertrages, da sie bereits durch das Berufsbildungsgesetz für den jeweiligen Beruf definiert sind. Nur bestimmte Themen, die der freien Wahl unterliegen, müssen durch den Vertrag definiert werden.

Im Rahmen der Lehre werden die Rechte und Pflichten des Unternehmens (Ausbilder/in) und des Auszubildenden festgelegt. Die allgemeinen Pflichten der Ausbilder/innen sind im BBIG festgelegt (Absatz 3. § 14).

2.2 Die Verbundausbildung, wie sie in Deutschland funktioniert

Aufgrund der Besonderheiten des Unternehmens oder des Fehlens spezifischer Kenntnisse oder Ressourcen kann es jedoch vorkommen, dass ein Unternehmen nicht in der Lage ist, den Vollberuf auszubilden. In diesem Fall kann das Unternehmen mit einem anderen Unternehmen zusammenarbeiten und sich auf die gemeinsame Ausbildung von Teilen der Qualifikation einigen. Diese Zusammenarbeit wird Verbundausbildung genannt und kann mit jedem Unternehmen durchgeführt werden, sofern es auch als Unternehmen eingetragen ist, das berechtigt ist, eine Ausbildung in diesem spezifischen Beruf durchzuführen.

In Deutschland gibt es mehrere Formen von Cotrain-Modellen, von denen die erste Form Gegenstand des COTRAIN-Projekts ist:

- ▶ **Ausbildung im Leitbetrieb mit Partnerunternehmen:** Der Leitbetrieb ist für die Ausbildung verantwortlich, der Partner übernimmt die Verantwortung für eine begrenzte Zeit und bestimmte Module;
- ▶ **Ausbildung auf vertraglicher Basis:** Zusammenarbeit zwischen einer Einrichtung mit ungenutzten Ausbildungskapazitäten und Unternehmen (KMU), die diese Kapazitäten als bezahlte Dienstleistung nutzen;
- ▶ **Ausbildung in einem Konsortium:** Mehrere Unternehmen arbeiten basierend auf einer zwischen ihnen abgeschlossenen Vereinbarung gleichberechtigt in einem Netzwerk zusammen. Der/die Auszubildende ist bei einem der Unternehmen unter Vertrag, und alle beteiligten Unternehmen tauschen Auszubildende aus (Rotationssystem);
- ▶ **Ausbildung in einer Ausbildungsvereinigung:** Mehrere Unternehmen sind im Einklang mit dem Vereinsrecht in einem Ausbildungsverein organisiert. Der Verein wird nur zum Zwecke der Durchführung der Zusammenarbeit gegründet. Der Verein ist für die Verwaltung und Organisation der Ausbildung zuständig, und die Unternehmen zahlen für ihre Leistungen Vereinsgebühren.

2.2.1 Vertragliche Fragen im Zusammenhang mit Cotrain-Modellen

Die vertraglichen Grundlagen zwischen Unternehmen oder Institutionen nach dem Modell der Verbundausbildung werden von der Kammer **nicht** festgelegt. Der/die Auszubildende wird immer von einem Leitunternehmen oder Ausbildungseinrichtungen beauftragt, die bei der Kammer eingetragen sein müssen. Das Leitunternehmen ist für die inhaltliche Vermittlung des spezifischen Stellenprofils verantwortlich.

Im Allgemeinen sollten sich alle Unternehmen oder Partner in der Verbundausbildung auf den Inhalt der Ausbildung einigen, die die Partner dem/der Auszubildenden anbieten, einschließlich Dauer und Ziele. Die Vertragspartner können sich auch auf das Berufsprofil (Ausbildungsbeschreibung) beziehen, wie sie das Berufsbildungsgesetz für das jeweilige Berufsbild vorsieht. Der Kooperationspartner muss sich in seiner Ausbildung auf das Berufsprofil des anerkannten Berufsbildungsgesetzes beziehen.

Der Kooperationsvertrag muss vor Abschluss des Ausbildungsvertrages und nach dem Antrag auf Förderung durch das Netzwerk der beruflichen Bildung abgeschlossen werden.

2.2.2 Vorteile für alle Beteiligten

Das System bietet Vorteile für alle Beteiligten - Auszubildende, Unternehmen und Staat.

► Die Auszubildenden:

- erwerben spezifische Kompetenzen und Qualifikationen für ihren Berufsweg;
- erhalten eine Ausbildungsvergütung;
- lernen unter realen Arbeitsbedingungen (Maschinen/Anlagen, Arbeitsprozesse etc.);
- identifizieren sich mit einem Ausbildungsbetrieb und Spezialisten;
- qualifizieren sich für eine Weiterbildung.

► Die Arbeitgeber:

- gewinnen kompetente Spezialist/innen, die den Anforderungen des Unternehmens (im Vergleich zu externen Bewerber/innen) perfekt entsprechen;
- steigern ihre Produktivität und die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen;
- erzielen durch ihre Ausbildungsmaßnahmen mittelfristig hohe Renditen;
- sind an der Entwicklung von Ausbildungsstandards beteiligt;
- sparen Rekrutierungs- und Umschulungskosten ein;
- tragen zur Corporate Social Responsibility (CSR) bei.

► Der Staat:

- deckt Qualifikationsbedarfe unter Beteiligung der Wirtschaft (betriebliche Ausbildung);
- verfügt über ein hochmodernes Berufsbildungssystem (technologischer Wandel);
- ist in der Lage, die Berufsausbildung effizient zu steuern und ihre Qualität sicherzustellen;
- gewinnt einen Frühindikator für die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt.

Daher stärkt das Projekt Cotrain die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, die keine Ausbildung in einem Ein-Firmen-Modell anbieten können. Als Nebeneffekt trägt es auch dazu bei, Angebot und Nachfrage zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden auszugleichen und zu harmonisieren. Letztendlich trägt es zur sozialen und wirtschaftlichen Integration junger Menschen in die Wirtschaftswelt bei.

3 Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen dem deutschen und dem österreichischen Lehrlingsystem und deren Nutzung der Verbundausbildung

Autor/in, öibf

3.1 Die Lehre

In beiden Ländern regelt das Gesetz die Ausbildung für jeden Beruf hinsichtlich der Akkreditierung von Ausbildungsbetrieben, Ausbilder/innen, Ausbildungsinhalten und -kompetenzen, Dauer und Art und Weise der Abschlussprüfung. Die Sozialpartnerinstitutionen sind an der Entwicklung und Neufassung von Ausbildungsordnungen, der Akkreditierung von Ausbildungsbetrieben, dem Abschluss von Lehrverträgen, der Überprüfung von Ausbildungsbetrieben und dem Abschluss der Lehrabschlussprüfungen beteiligt.

Während in Deutschland die Ausbildungsordnungen jedoch in einem Berufsbildungsinstitut (BIBB) festgelegt werden, an dem die Sozialpartner beteiligt sind, haben die Sozialpartner in Österreich eine beratende Funktion im Bundesberufsbildungsbeirat des zuständigen Ministeriums und - auf der Ebene der Bundesländer - in den Landesbeiräten. In Deutschland spielen vor allem die Wirtschafts-, Industrie- und Handelskammern auf regionaler Ebene eine wichtige Rolle bei der Ausarbeitung der detaillierten Ausbildungsordnungen.

In Deutschland findet die Abschlussprüfung im Ausbildungsbetrieb statt; der Prüfungsausschuss besteht aus Sozialpartnerinstitutionen. In Österreich sind die Lehrlingsstellen, die organisatorisch in den Wirtschaftskammern angesiedelt sind, aber subsidiäre Aufgaben des Ministeriums übernehmen, für die Organisation der Abschlussprüfung in ihren Räumlichkeiten zuständig. Die Kommission besteht aus drei Mitgliedern der Sozialpartnerinstitutionen, von denen mindestens eines aus der Arbeitnehmer/innenvertretung (Gewerkschaft oder Arbeiterkammer) stammen muss.

3.2 Die Verbundausbildung

In beiden Ländern definiert das Gesetz die Verbundausbildung als Teil des Lehrlingsausbildungssystems. Unternehmen können sie daher leicht nutzen und müssen sich nicht mit rechtlichen, institutionellen oder organisatorischen Fragen befassen. Obwohl es den Unternehmen freisteht, einen Ausbildungsverbund in der von ihnen bevorzugten Weise (hinsichtlich der Art des Cotrain-Modells) zu gründen, gibt es klare Vorschriften:

- ▶ die Auszubildenden müssen während der gesamten Dauer der Ausbildung, wo auch immer sie stattfindet, in einem Vertragsverhältnis mit einem Unternehmen stehen. Dazu gehören auch die Zeiten, in denen die Auszubildenden ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb oder einer anderen Ausbildungseinrichtung absolvieren. Dazu gehören Versicherungen, die Vergütung/Entschädigung und die Sozialversicherung;
- ▶ um ausbilden zu dürfen, muss ein Unternehmen in der Lage sein, das vollständige Berufsbild auszubilden. Ist dies nicht möglich, muss das Unternehmen ein CTN mit einem Unternehmen aufbauen, das in der Lage ist, die fehlenden Kompetenzen auszubilden.

Ein Unterschied besteht darin, dass das CTN in Deutschland bereits einen (verpflichtenden) Bestandteil des Ausbildungsvertrages zwischen Betrieben und Auszubildenden darstellt, in dem die

Betriebe, die die Ausbildung im CTN übernehmen, angeführt werden müssen. In Österreich ist dies nicht der Fall. Dennoch muss der/die Auszubildende zu Beginn der Ausbildung über das CTN informiert werden und zustimmen, dass er/sie an einen anderen Betrieb oder eine andere Ausbildungseinrichtung entsendet wird. Das österreichische System ermöglicht den Unternehmen mehr Flexibilität bei der Wahl des Partnerunternehmens während der Lehre. In Wirklichkeit versuchen die meisten Unternehmen bereits zu Beginn der Ausbildung, ein CTN zu fixieren.

II. Verbundausbildung in den Ländern des Pilotprojekts

1 Das italienische Modell der Verbundausbildung

Autor/in, Centoform

In den letzten Jahren wurden neue Reformen eingeführt, um den Berufsbildungssektor flexibler zu gestalten und somit besser auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts reagieren zu können. Im Jahr 2015 trat das nationale Gesetz Nr. 107/2015, die so genannte „Buona Scuola“, in Kraft mit dem Ziel, das italienische duale System zu stärken. Das Gesetz gilt als wirksames Instrument zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit künftiger Fachkräfte angesichts der Jugendarbeitslosigkeit.

Im Einklang mit der für das Land charakteristischen Multi-Level-Governance (Mehrebenenverwaltung) sind die Regionen dafür verantwortlich, das Gesetz auf lokaler Ebene umzusetzen und ihre Rolle als öffentliche Verwaltungen für die Regulierung der Berufsbildungssysteme zu erfüllen.

Dennoch sind Instrumente wie Verbundausbildungnetzwerke noch nicht in das Berufsbildungssystem integriert und stellen eine potenziell starke Innovation für die „Lieferkette“ der IFP² dar. Nun ist Cotrain kein formalisiertes „Werkzeug“, sondern könnte ein großes Innovationspotenzial bieten, das gemäß der europäischen Agenda eine echte, befähigende Wissensstruktur schafft, zu der IFP-Anbieter, Behörden und Unternehmen gehören.

Aufgrund der Komplexität des italienischen Rechtsrahmens war es nicht möglich, die Schaffung von Cotrain im Rahmen des Lehrlingssystems zu pilotieren. In Italien sind Lehrverhältnisse gleichbedeutend mit Arbeitsverträgen, wobei ein langer Teil der Ausbildung - je nach dem nationalen Arbeitsvertrag des aufnehmenden Unternehmens - von 3 bis 5 Jahren bis zur Abschlussqualifikation am Arbeitsplatz stattfindet.

Jeder nationale Vertrag unterliegt spezifischen Regelungen und Besonderheiten, die durch einen gemeinsamen Entscheidungsprozess der verantwortlichen Sozialpartner definiert werden. Der nationale Vertrag ist immer das grundlegende Referenzpapier, aber die Sozialpartner können ihn auf regionaler/lokaler/betrieblicher Ebene verankern. Diese Multi-Level-Governance macht jede Änderung der Regelungen, selbst die Umsetzung von Pilotprojekten, ohne die direkte Beteiligung der Sozialpartner zu einem sehr langen und schwierigen Unterfangen. Darüber hinaus erlaubt der nationale Rechtsrahmen Italiens nicht die Durchführung einer obligatorischen Lehre, an der mehr als ein Unternehmen beteiligt ist.

1.1 Centoform hat das Verbundmodell im Rahmen eines Praktikums entwickelt

Dies ist der Hauptgrund, warum Centoform zusammen mit einem lokalen Berufsbildungsanbieter (Futura) und dem zuständigen regionalen Berufsbildungsdienst beschlossen hat, Cotrain in zwei verschiedenen Ausbildungsgängen zu testen und dabei in ein Praktikum statt in eine Lehre zu investieren:

² Istituto di Formazione Professionale

- ▶ der erste Weg war Jugendlichen vorbehalten, die im Rahmen des IEF³ (Alter: 15 bis 18 Jahre) ein Berufsdiplom (EQR 3) erwerben wollten;
- ▶ der zweite war für Absolvent/innen gedacht, die am Erwerb einer technischen Spezialisierung (EQR 4) im Rahmen der IFTS (19 Jahre oder älter) interessiert waren.

Beide Ausbildungsgänge wurden von der Region aus ESF-Mitteln finanziert.

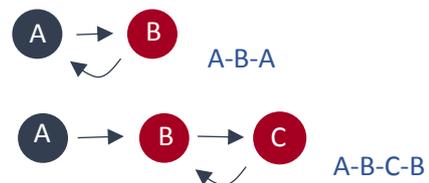
Das IFTS-Ausbildungsprogramm ist Teil des nationalen Systems für höhere technische Spezialisierung, das durch das Gesetz Nr. 144/1999, Art. 69 mit dem Ziel eingerichtet wurde, die Partnerschaften zwischen Wirtschaft und Bildung zu stärken und den berufsbezogenen Bedürfnissen der Unternehmen gerecht zu werden. Die Regionen sind für die Programmierung des Ausbildungsangebots verantwortlich, das in 2 Semestern (zu 800-1.000 Ausbildungsstunden) organisiert ist.

Das IEF³, das durch das Regionalgesetz Nr. 5/2011 eingerichtet wurde, ist ein drei- bis vierjähriges Berufsbildungsprogramm für Jugendliche im Alter von 14 bis 16 Jahren, die eine berufliche Qualifikation/ein Berufsdiplom nach dem Regionalen Qualifikationssystem (SRQ) erwerben müssen.

Das Ausbildungsangebot ermöglicht es den Lernenden, nach 3 Jahren eine berufliche Qualifikation für eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erwerben. Das entsprechende EQR-Niveau: 3.

Diese modularen Programme zielen auf die Entwicklung grundlegender bereichsübergreifender und fachlicher Berufskompetenzen ab und umfassen auch eine arbeitsbasierte Ausbildung (durch Praktika). Die IFTS-Programme beziehen sich auf das postsekundäre Niveau und bieten ein breites Spektrum an Möglichkeiten, darunter Langzeitpraktika im Rahmen der praktischen Ausbildung.

Centofrom bot an, einen Ad-hoc-Anhang zum Übereinkommen über die Praktika, das in den beiden oben genannten Ausbildungsgängen vorgesehen ist, zur Durchführung des Cotrain-Projekts gemäß einem spezifischen Cotrain-Rotationsmodell (A-B-A, A-B-C-B) vorzulegen.



Die Praktikumsübereinkommen wurde von den Berufsbildungszentren und der Regionalbehörde validiert.

In Italien wurden 12 Cotrains durchgeführt: 8 im Rahmen des IEF³ und 4 im Rahmen des IFTS.

1.2 Das Leitunternehmensmodell in Cotrain

Das im Rahmen des Projekts entwickelte Praktikumsübereinkommen (siehe Anhang) war das formale Referenzdokument für die im Rahmen von Cotrain durchgeführten Pilotprojekte und enthält die Definitionen der Rollen und Verantwortlichkeiten der einzelnen beteiligten Unternehmen.

Sie hat auch das Spektrum an Aktivitäten definiert, die jede/r Lernende/Praktikant/in im Rahmen des arbeitsbasierten Lernens durchführen musste, um die erwarteten Schlüsselkompetenzen und

³ Istruzione e **Formazione Professionale (IeFP)**

Lernergebnisse gemäß den regionalen Empfehlungen zu erreichen. Dieses Spektrum an Aktivitäten wurde von Centoform festgelegt und allen beteiligten Unternehmen und Praktikanten mitgeteilt.

Um eine angemessene Vorbereitung der Lernenden auf das Praktikum zu gewährleisten, umfassen die Ausbildungsprogramme Module, die sich gemäß dem italienischen nationalen Gesetz (T,U, n. 81/2008) auf Sicherheit konzentrieren.

1.3 Akkreditierung

In Italien werden nicht die Unternehmen, sondern die Berufsbildungszentren für die Aus- und Weiterbildung akkreditiert.

Dank des individuellen Ausbildungsplans von Cotrain hatten die beteiligten Lernenden die Möglichkeit, eine 360°-Vision des Unternehmens, einschließlich seiner organisatorischen Aspekte und seiner Arbeitsprozesse zu entwickeln.

Bei den italienischen Pilotprojekten war das Leitunternehmen immer dasjenige, das Praktikant/innen für die größte Anzahl von Ausbildungsstunden aufnahm.

Der Leitbetrieb wurde unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien ausgewählt:

- ▶ die Struktur des Ausbildungsplans;
- ▶ die Besonderheiten der Arbeitsprozesse im Unternehmen und
- ▶ die erwarteten Berufsbilder der Praktikant/innen (in Bezug auf das Spezialisierungszertifikat).

1.4 Ausbildungsvertrag und Cotrain-Übereinkommen

In Italien gibt es keine verbindliche Vorlage für Praktikumsübereinkommen. Centoform entschied sich für ein schriftliches Übereinkommen, das auf gemeinsamen und validierten Vorlagen für Bildungswege basiert, in denen ein Praktikum oder eine Berufspraxis vorgesehen ist.

1.5 Fundament für Systeme auf Basis von Ausbildungszentren

In Italien sind die Berufsbildungszentren von den Regionen akkreditiert und agieren im Namen der regionalen öffentlichen Verwaltung (Subsidiarität). Dies bedeutet, dass die Qualität des betrieblichen Ausbildungskontextes von der akkreditierten Berufsbildungseinrichtung, die für die Durchführung der Kurse verantwortlich ist, bewertet und garantiert wird.

Das italienische Berufsbildungssystem kann als regionales, auf Ausbildungszentren basierendes System betrachtet werden. Um den Bürger/innen Ausbildungsdienstleistungen anbieten zu können, ist es für die Berufsbildungszentren obligatorisch, nach einer eingehenden Prüfung durch regionale Inspektor/innen eine spezifische Akkreditierung zu erhalten.

Akkreditierungen werden für lebenslanges Lernen, Weiterbildung und Lehre, Ausbildungsdienste für Menschen mit Behinderungen, E-Learning und Online-Lernen sowie für die berufliche Erstausbildung (IEFP, gemäß dem Regionalgesetz Nr. 5/2011) vergeben. Diese grundlegende Anerkennung impliziert, dass in der Emilia-Romagna die Berufsbildungszentren befugt sind, im Namen der regionalen öffentlichen Verwaltung zu handeln, indem sie die Qualität und Dauer des situierten Lernens gemäß dem Gesetz überprüfen.

Um die Qualität der Lern- und Ausbildungskontexte zu gewährleisten, müssen Berufsbildungszentren unter ihren Mitarbeiter/innen unterschiedlichste Fachleute haben:

- ▶ Ausbildungskoordinator/innen, die für die Gesamtleitung des durchgeführten Ausbildungsprogramms verantwortlich sind und für die Verwaltung der direkten Beziehungen zu den regionalen Inspektor/innen zuständig sind;
- ▶ Tutor/innen, Fachleute, die dafür verantwortlich sind, eine positive und zufriedenstellende Lernerfahrung für alle Teilnehmenden zu gewährleisten. Sie pflegen die Beziehungen zu Lehrenden, Expert/innen und bei Praktika zu Unternehmer/innen.

Im Rahmen der Pilotprojekte spielten die Ausbildungskoordinator/innen und die Tutor/innen, angefangen mit der Identifizierung der möglicherweise zu beteiligenden Unternehmen, eine entscheidende Rolle. In Anbetracht der Besonderheiten jedes einzelnen Cotrains haben die beteiligten Koordinator/innen und Tutor/innen die Beziehung zu den Leitunternehmen und Verbundunternehmen gepflegt. Gemeinsam ermittelten sie auf der Grundlage ihres individuellen Ausbildungsplans die zu erwartenden Lernergebnisse für Praktikant/innen und verbanden sie mit den vom Unternehmen angebotenen Berufserfahrungen unter Berücksichtigung möglicher Ausbildungsstunden (siehe detaillierte Beschreibung der Pilotprojekte).

Ausbildungskoordinator/innen und Tutor/innen wählten die Unternehmen aus, die basierend auf einigen der folgenden Schlüsselkriterien Partner in den verschiedenen Cotrains werden sollten:

- ▶ KMU, die der Lieferkette in der Mechanik angehören;
- ▶ Kohärenz und Übereinstimmung zwischen interner Organisation und Arbeitsprozessen mit den erwarteten Lernergebnissen des Ausbildungsprogramms bzw. des Praktikums;
- ▶ Verpflichtung zur Aufnahme und Schulung der Praktikant/innen;
- ▶ Anwesenheit eines/einer firmeninternen Tutors/Tutorin;
- ▶ Vereinbarung zur Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, um Cotrain zu testen.

Um eine für jede/n Lernende/n positive Ausbildungserfahrung und eine funktionierende Kooperation/Integration zwischen Leit- und Verbundbetrieben zu gewährleisten, hat das Berufsbildungszentrum unter seinen Mitarbeiter/innen erfahrene Tutor/innen identifiziert, die für das Beziehungsmanagement und die Überwachung der Qualität der Ausbildung verantwortlich waren. Jede/r Tutor/in war Ansprechpartner für alle Fragen und Anforderungen von den Lernenden oder Unternehmer/innen, um ein positives Ausbildungserlebnis und ein positives Aufnahmeerlebnis zu garantieren.

1.6 Italienischer Cotrain in der Zukunft...

Die Gesamtbewertung der italienischen Pilotprojekte ist sehr positiv und liegt über den ursprünglichen Erwartungen.

- ▶ Auswirkungen auf die Bildungspolitik:

Auf Stakeholderebene wurde vonseiten der Emilia-Romagna Interesse an der Einführung von Cotrain bekundet, um das duale System der Region zu stärken, indem sie den Mehrwert für alle

beteiligten Akteur/innen (Tierarztpraxen, Unternehmen, Jugendliche) anerkannte und ihre Bereitschaft ausdrückt, ihre Bildungspolitik nach dem COTRAIN-Projekt zu ändern.

► Leichte Auswirkungen auf die Verwaltungsverfahren für die Arbeitgeber/innen:

Einer der wichtigsten Unterschiede zwischen Beginn und Ende der Umsetzungsphase besteht in der Angst vor bürokratischen und administrativen Formalitäten in Cotrain. In der Startphase erwarteten Unternehmen und Berufsbildungszentren eine steigende Zahl von formalen Unterlagen (beispielsweise Übereinkommen und Anhänge). Diese Angst kann für die Unternehmen ein Hindernis bei der Annahme des Projekts gewesen sein.

In der Evaluierungsphase wurde dieser Punkt entgegen den Erwartungen nicht als Schwäche/Beschränkung hervorgehoben.

2 Das belgische Modell der Verbundausbildung

Autor/in, Cepag unter Zusammenarbeit mit cefa und ifapme

In diesem Abschnitt berichten die belgischen COTRAIN-Partner, wie sie die wesentlichen Elemente eines Verbundausbildungsmodells in einen anderen regulatorischen und institutionellen Rahmen übertragen haben, welche Probleme aufgetreten sind und wie sie gelöst wurden. Sie versuchten, einen belgischen Weg zu finden, wie das Modell in BeFr funktioniert; es ging nie darum, die deutschen oder österreichischen Modelle streng nachzuahmen.

2.1 Das duale System in BeFr

2.1.1 Ein diversifiziertes System

BeFr verfügt über ein differenziertes System der beruflichen Erstausbildung, in dem sich auch das duale System befindet. Das duale System zeichnet sich durch zwei „Standorte“ aus:

- ▶ das arbeitsbasierte Lernen in einem Unternehmen, das etwa 60-80 % der Lernzeit ausmacht und sich auf berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten konzentriert;
- ▶ das schulische Lernen in einer Berufsschule/Ausbildungsstätte, das etwa 20-40 % der Lernzeit ausmacht und sich auf grundlegende Themen konzentriert, die sich auf theoretische Kenntnisse und Allgemeinbildung beziehen.

Die Ausbildungsdauer beträgt je nach Handwerk und Art der dualen Ausbildung zwei bis vier Jahre, in der Regel drei Jahre.

In Belgien beträgt die Dauer der Pflichtschule beträgt 12 Jahre und beginnt mit dem Jahr, in dem die Kinder 6 Jahre alt werden. Minderjährige müssen die Schule bis zum Ende des Schuljahres in dem Kalenderjahr, in dem sie das 15. Lebensjahr vollenden, auf Vollzeitbasis besuchen und mindestens die ersten beiden Jahre der Sekundarschule abschließen. Nach diesem Zeitraum können die Lernenden ihren Bildungsweg Vollzeit oder Teilzeit fortsetzen.

Das duale System ist für diejenigen gedacht, die sich für Teilzeit entscheiden. Es sind zwei Wege möglich, entweder im allgemeinen oder im beruflichen Bildungsbereich.

Die verschiedenen COTRAIN-Pilotpartner sind in jedem Bereich aktiv: die CEFA im Bereich der allgemeinen und IFAPME im Bereich der beruflichen Bildung. Sie haben Regeln und Praktiken gemeinsam, haben aber auch ihre Besonderheiten. Das Ziel dieses Abschnitts ist es nicht, diese Themen zu vertiefen: Wir werden uns nur auf COTRAIN konzentrieren.

Jugendliche, die im Rahmen einer dualen Ausbildung eingestellt werden, erhalten eine Vergütung. Der gebräuchlichste Lehrvertrag definiert drei Mindestvergütungen, die zwischen 17 % und 32 % des Bruttomindestentgelts liegen.

2.1.2 Ein duales System mit mehrstufiger Governance

In der Dualen Systemgovernance von BeFr haben IFAPME und CEFA - Partner in COTRAIN - sowohl gemeinsame als auch unterschiedliche Regulierungsrahmen.

Allgemeine Bildung	Berufliche Bildung
Gemeinschaftsministerium für Bildung	Regionalministerium für Beschäftigung und Ausbildung
BeFr Regulierungsgrundlage für den <i>dualen Vertrag</i> , die Unternehmensakkreditierung, den Ausbildungsplan	
Sozialpartnervertrag Arbeitsvertrag (Teilzeit)	Übereinkommen über die Unternehmergeausbildung Koordination und Management (COEN) Übereinkommen
Vereinbarungen mit den Sozialpartnern	Vereinbarungen mit den Sozialpartnern (außer Vergütung)

2.1.3 Ein auf Ausbildungszentren basierendes System

Die duale Ausbildung in BeFr ist ein auf Ausbildungszentren basierendes System. Das Ausbildungszentrum oder die Institution spielt eine Schlüsselrolle in der Beziehung zwischen dem/der Jugendlichen und dem Unternehmen, einschließlich einer gewissen administrativen Unterstützung bei der Suche nach einem Unternehmen usw. Es bzw. sie trägt eine wichtige Verantwortung, insbesondere bei der Überprüfung, ob die Ziele und Bedingungen der Ausbildung bei Unternehmen den Berufs- und Ausbildungsanforderungen entsprechen.

Insbesondere die folgenden Elemente kennzeichnen die Lehre:

- ▶ Unternehmensakkreditierung;
- ▶ Rechte und Pflichten, die in einem Vertrag/Übereinkommen festgelegt sind, einschließlich spezifischer Modalitäten (Zeitplan, Urlaube usw.);
- ▶ Ausbildungsplan;
- ▶ progressiv ansteigende Vergütung;
- ▶ pädagogische Rahmenbedingungen: Ausbildungsszenario, Ausbildungsinstrumente, Bewertungsmethoden usw.

Die belgische Partnerschaft integrierte die Verbundausbildung so weit wie möglich in das bestehende System. Die Leitlinie lautete, dass das, was im Rahmen des derzeitigen Systems getan werden muss, in der Verbundausbildung getan werden muss, während gleichzeitig versucht wird, die unnötige Vervielfachung von Verwaltungsverfahren zu vermeiden.

Die Rollen der Akteur/innen der dualen Ausbildung - Mentor/innen, Tutor/innen, Ausbilder/innen usw. - bleiben dieselben wie im Ein-Firmen-System.

2.2 Die spezifische Dynamik des Projekts COTRAIN

Im BeFr führte eine zehnjährige Reform zu einem erneuerten und detaillierten Regulierungsrahmen der Lehre. Diese Reform erfolgte schrittweise, wobei ein großer Schritt im Jahr 2015 mit dem Inkrafttreten eines neuen Vertrags für die duale Ausbildung vollzogen wurde. Während dieser zehnjährigen Reform, die auf ein Ein-Firmen-Modell ausgerichtet war, wurde die Verbundausbildung nie erwähnt.

Im September 2016 war der Kontext selbst eine Herausforderung für die Implementierung von COTRAIN:

- ▶ das Projekt begann nur ein Jahr nach der Umsetzung der Lehrreform. Dies brachte viele Veränderungen mit sich. Einige von ihnen waren Gelegenheiten, andere waren Bedrohungen:
 - der Ausbildungsvertrag wurde grundlegend geändert;
 - eine Übergangszeit, die mit den „alten“ Lehrverträgen begonnen wurde, musste bis zum Ende abgewartet werden (um zu vermeiden, dass gegen Regeln verstoßen wird, insbesondere gegen die Regeln über die Vergütung, ob und wann sie für Jugendliche höher ist);
- ▶ es wurden Änderungen hinsichtlich der Anreize für Unternehmen, Lehrlinge einzustellen, vorgenommen. Als neues Modell erfordert Cotrain eine stärkere Beteiligung, und diese Veränderungen haben unsere Arbeit nicht erleichtert:
 - es verschwand ein wichtiger Anreiz;
 - ein weiterer Anreiz im Zusammenhang mit einer Mindestdauer der Ausbildung hat Fragen aufgeworfen. Da ein Cotrain einerseits die Aufteilung der Ausbildungsdauer beinhaltet, kann es sein, dass ein Leitbetrieb nicht mehr für den Anreiz in Frage kommt. Andererseits ist der Anreiz für das Verbundunternehmen möglicherweise nie zugänglich;
- ▶ IFAPME musste eine erhebliche Zunahme der dualen Ausbildung (aufgrund einer Änderung der Registrierungsregeln) bewältigen, was als Chance zur Entwicklung von COTRAIN angesehen wurde;
- ▶ neue politische Reformen, die vom Bildungsministerium initiiert wurden, schufen Unsicherheiten hinsichtlich der Entwicklung der dualen Ausbildung selbst im Bildungsbereich;
- ▶ das Ausbildungsvolumen in den Unternehmen wurde für die Akteure im Bildungsbereich (CEFA) zugunsten der schulischen Ausbildung reduziert. Einige glauben, dass das Cotrain-Modell eine Möglichkeit darstellt, den Jugendlichen zu garantieren, dass sie alle erforderlichen Aktivitäten (beispielsweise Bau- und Holzsektor, sowie Elektro) ausüben und die Reduzierung der Ausbildungsstunden ausgleichen können;
- ▶ eine weitere große Reform namens CPU (Zertifizierung pro Einheit, verbunden mit dem ECVET - Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung) gewinnt im Bildungsbereich an Bedeutung und könnte Cotrain in einigen Fällen verpflichtend machen. Das Prinzip von CPU besteht darin, die Evaluierung eines Ausbildungsjahres in Einheiten (2 bis 4 Einheiten pro Jahr) aufzuteilen, um die Ausfallsquoten zu reduzieren. Bei der Lehre müssen die Aktivitäten in Unternehmen nicht dem Schuljahr entsprechen, sondern dem kürzeren Zeitraum der Einheiten. Wenn die Agenda des Unternehmens dies nicht zulässt, kann ein Cotrain eine (notwendige) Lösung darstellen. Nicht alle sind sich über die aktuellen CPU-Projekte einig; viele Unsicherheiten bestehen noch;
- ▶ die Umsetzung der europäischen Richtlinie über reglementierte Berufe wirft ebenfalls Fragen auf.

2.3 Das Projekt COTRAIN und der duale Ausbildungsrahmen

Die Regelungen über die Lehre sehen folgende Anforderungen vor.

Akkreditierung

Das Unternehmen muss von einem Ausbildungszentrum akkreditiert werden, das insbesondere Folgendes überprüft:

- ▶ die Fähigkeit des Unternehmens, eine Ausbildung für einen *Beruf* anzubieten;
- ▶ die Anwesenheit eines Tutors/einer Tutorin innerhalb des Unternehmens.

Vertrag

Der Arbeitgeber und die/der Jugendliche/r (sowie Eltern, falls minderjährig) unterzeichnen einen Vertrag.

Ausbildungsplan

Der Arbeitgeber, die/der Jugendliche (und Eltern, falls minderjährig) sowie das Ausbildungszentrum unterzeichnen einen Ausbildungsplan, der einen Anhang zum Vertrag darstellt.

Eine öffentliche Einrichtung definiert verbindliche *Berufsprofile* sowie *Ausbildungsprofile* (Titel, Inhalt und Ausstattung, Bedingungen usw.). Bei dieser Einrichtung handelt es sich um das SFMQ (Service francophone des métiers et des qualifications), in dem Ministeriumsvertreter/innen, Sozialpartner, öffentliche Arbeitsämter, Akteur/innen der allgemeinen und beruflichen Bildung und Anerkennung vertreten sind. Außerhalb des Verantwortungsbereichs des SFMQ sind die Ausbildungszentren dafür zuständig, Ausbildungsprogramme zu erstellen, die auf die spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

In BeFr sind es in der Regel KMU und Kleinunternehmen, die Lehrlinge einstellen. Dies bedeutet, dass ihre Tätigkeiten das Ausbildungsprofil eines Berufes möglicherweise nicht ausreichend abdecken. Innerhalb gewisser Grenzen kann das Unternehmen eine Akkreditierung erhalten, vorausgesetzt, dass das Ausbildungszentrum die fehlenden Teile anbietet. Dies kann durch die Organisation einer spezifischen Ausbildung im Ausbildungszentrum, durch die Integration einer bestimmten Praxis in das Programm des Ausbildungszentrums, durch die Nutzung eines der Kompetenzzentren der Netzwerke für allgemeine und berufliche Bildung usw. erreicht werden. Kann ein Unternehmen jedoch die Aktivitäten nicht ausreichend abdecken, um so dem Ausbildungsprofil gerecht zu werden, wird die Akkreditierung verweigert.

In einigen Branchen wurde beantragt, diese bedingte Einschränkung abzuändern. Ein Verbundausbildungsmodell könnte diesem Wunsch durch eine *Teilakkreditierung* gerecht werden. Ein Unternehmen könnte eine Teilakkreditierung erhalten und nur unter bestimmten Bedingungen, zu denen auch das Cotrain-Modell gehören könnte, Lehrlinge einstellen dürfen.

Im Ausbildungszentrum ist ein Mentor/eine Mentorin für die Begleitung der Jugendlichen, die Überwachung der Vertragsunterzeichnung, die Suche nach Unternehmen, die Akkreditierung usw. verantwortlich. In Verbundausbildungsprogrammen analysiert der Mentor/die Mentorin, ob und wie eine Komplementarität zwischen den Unternehmen geschaffen werden kann, um die Ausbildung abzuschließen oder besser zu erfüllen.

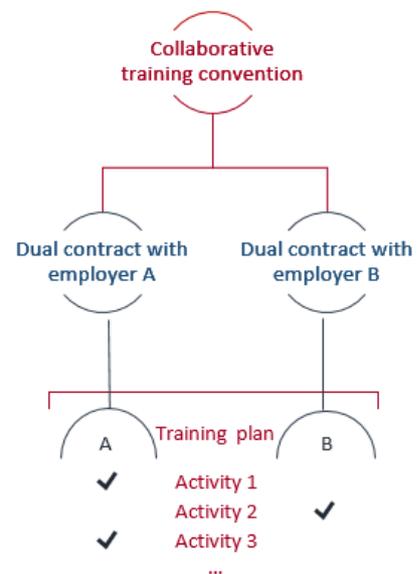
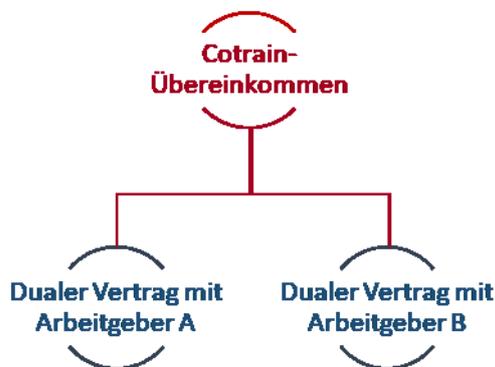
 Ein Cotrain-Modell erfordert, dass diese drei Personen (Mentor/in, Jugendliche/r, Tutor/in) sowie der Arbeitgeber (wenn der Arbeitgeber nicht Tutor/in ist) eine gemeinsame Vorstellung davon haben, wie und warum der Cotrain funktionieren wird, bevor sie etwas unterschreiben.

2.3.1 Ein Cotrain-Übereinkommen

Für die COTRAIN-Pilotprojekte haben die belgischen Berufsbildungspartner nichts an den Verträgen geändert, die bis dato von den Arbeitgebern unterzeichnet wurden: Lehrverträge (*contrat d'alternance*), spezifische Vereinbarungen oder Sozialpartnerverträge.

Ferner entwickelten die belgischen Partner ein spezifisches Cotrain-Übereinkommen. Dieses Übereinkommen stellt sicher, dass:

- ▶ die Rechte und Pflichten aus jedem Vertrag gelten;
- ▶ die spezifischen Fragen und Anforderungen der Verbundausbildung für alle Beteiligten verständlich sind.



Um diese zusätzliche Regulierungsebene zu vereinfachen, werden durch das Cotrain-Übereinkommen die jeweils von den Parteien unterzeichneten Verträge als „Hut“ dargestellt.

Dieser „Hut“ umfasst beide bestehenden Verträge zwischen jedem Arbeitgeber und dem/der Jugendlichen. Das Übereinkommen bietet den Vorteil, dass jeder Vertrag, den die einzelnen Arbeitgeber verwenden, eingehalten wird, da es mehrere verschiedene Möglichkeiten gibt.

Das Cotrain-Übereinkommen kann angepasst werden, wenn der Lehrvertrag dies erfordert. Beispielsweise wenn sich die Höhe der Vergütung zwischen einem Lehrvertrag und einem Vertrag mit den Sozialpartnern unterscheidet. Das Cotrain-Übereinkommen muss von den Jugendlichen (und bei Minderjährigen von den Eltern), den Arbeitgebern und dem Ausbildungszentrum/-institut zusammen mit den für die Lehre unterzeichneten Verträgen unterzeichnet werden.

2.3.2 Der Ausbildungsplan

Der Gesetzgeber schreibt vor, dass ein Ausbildungsplan als Anhang zum Lehrvertrag (unabhängig von der Art des Vertrages) unterzeichnet werden muss. Der Arbeitgeber, der/die Jugendliche (oder bei Minderjährigen die Eltern) und ein Ausbildungszentrum/-institut unterzeichnen diesen Plan.

Der Ausbildungsplan umfasst alle Phasen der Ausbildung mit dem Ziel, das gesamte Berufsbild abzudecken.

Um den Cotrain-Rahmen zu lockern, boten die belgischen Partner an, **eine einzige Version des Ausbildungsplans** beizubehalten und eine Spalte hinzuzufügen. In dieser Spalte kann der Mentor/die Mentorin angeben, wann die genannten Fähigkeiten/Aktivitäten im Leit- oder im Verbundunternehmen erreicht werden sollen (siehe ein Beispiel im Cotrain-Pilotteil, Amara Cotrain-Erfahrungen). Einige Aktivitäten finden sich möglicherweise in beiden Unternehmen, aber nicht in erster Linie.

Wenn drei Unternehmen an der Verbundausbildung teilnehmen, werden zwei Spalten hinzugefügt.

Damit das CoTraiN-Projekt erfolgreich sein kann, wussten die Partner von Anfang an, dass Verträge mit Zustimmung von sowohl Jugendlichen als auch Arbeitgebern gekündigt werden müssen. Ungeachtet des Szenarios - Kündigung eines laufenden Vertrages oder Beginn einer neuen Zusammenarbeit - wurde ein Cotrain-Übereinkommen angeboten.

2.4 Schwierigkeit: Bestimmte Cotrain-Modelle führen zu einer Wiederholung von administrativen Verfahren

Da der duale Ausbildungsrahmen für ein Modell mit einem einzigen Unternehmen ausgelegt ist, sehen die bestehenden Sozialversicherungspflichten die Wiederholung bestimmter Verwaltungsverfahren vor. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Auszubildende während des Cotrains in das erste (oder ein ehemaliges) Unternehmen zurückkehren. Dies gilt nicht für Cotrain-Modelle ohne Rückkehr zu einem früheren Verbundunternehmen.

Jedes Mal, wenn ein/e Auszubildende/r in die Lohnabrechnung eines Unternehmens eintritt oder aus ihr ausscheidet, muss dies der Arbeitgeber der Sozialversicherung mitteilen. Der Vertrag und die Mitteilung können nicht zwischen den Arbeitgebern übertragen werden, so dass das Verwaltungsverfahren wiederholt werden muss.



Unternehmen A

Der Arbeitgeber muss:

- ▶ den Eintritt anzeigen;
- ▶ den Vertrag beenden;
- ▶ die Verfahren zu Vertragsende abwickeln;
- ▶ den Austritt anzeigen.



Unternehmen B

Der Arbeitgeber muss:

- ▶ den Eintritt anzeigen;
- ▶ den Vertrag beenden;
- ▶ die Verfahren zu Vertragsende abwickeln;
- ▶ den Austritt anzeigen.

Dies wird möglicherweise bei einer kurzen Ausbildungszeit vom Arbeitgeber als zuviel angesehen werden



Unternehmen A

Der Arbeitgeber muss:

- ▶ die Verfahren bei Eintritt noch einmal abwickeln;
- ▶ die Verfahren bei Austritt noch einmal abwickeln...

...wenn der/die Auszubildende am Ende der dualen Ausbildung nicht als Vollzeitkraft eingestellt wird

Sofern die Vorschriften nicht angepasst werden können, ist es wichtig, diese Verpflichtungen klar darzulegen und die Arbeitgeber zu unterstützen, die an dieser Art von Cotrain-Modell beteiligt sind. Andernfalls wird die Situation sehr verwirrend sein.

Trotz dieser Situation wurden in BeFr mehrere 3-Stufen-Modelle (A-B-A) entwickelt.

2.5 Schwierigkeit: Das BeFr Gesetz über die Lehre verbietet es Jugendlichen ausdrücklich, zwei duale Ausbildungsverträge gleichzeitig abzuschließen

Zu Beginn des Projekts standen die belgischen Partner vor einem unerwarteten Problem: Zwei Arbeitgeber baten um die Einstellung eines Lehrlings mit Wochenplan (der Lehrling würde jede Woche in beiden Unternehmen ausgebildet werden). Dies ist ungewöhnlich, da die Cotrain-Zeiten in den Unternehmen in der Regel aufeinander folgen. Das unerwartete Problem war, dass die neue Lehrausbildungsordnung es einem Jugendlichen ausdrücklich verbietet, zwei Lehrverträge gleichzeitig abzuschließen. Damit sollen Jugendliche vor möglichem Missbrauch bezüglich „Überstunden“ geschützt werden.

Dies stellte eine echte Schwierigkeit dar, bis die belgischen Partner einen Weg fanden, das Problem zu umgehen: Das Gesetz erlaubt es zwei Arbeitgebern, einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer abzuschließen. Zwei Arbeitgeber konnten daher einen Lehrvertrag abschließen. Die Sozialversicherung bestätigte diese Möglichkeit und deren Umsetzung. Dies dauerte einige Monate, da die Sozialversicherung die Frage aus einer größeren Perspektive als das Cotrain-Pilotprojekt behandelte.

Um Informationen zu sammeln, untersuchten die belgischen Partner die Angelegenheit durch Behandlung von vier Fragen. Die zuständigen Stellen bestätigten alle folgenden Antworten.

Die vier Fragen, die Licht auf die rechtlichen und administrativen Schritte bei diesem Thema werfen sollten, waren die folgenden:

1. Ist der Grundsatz, nach dem zwei Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag unterzeichnen können, legal? Ja;
2. Gilt dieser Grundsatz für die Lehrausbildung? Ja, im weiteren Sinne;
3. Wer/welcher Arbeitgeber ist wofür verantwortlich? Das Arbeitsrecht sieht vor, dass beide Arbeitgeber auf der Grundlage einer gemeinsamen Haftung verantwortlich sind. Die Arbeitgeber haften solidarisch dafür, dass die Vereinbarungen des Vertrages eingehalten werden;
4. Was muss getan werden, um den regulatorischen administrativen Rahmen einzuhalten? Das Amt der nationalen Sozialversicherung (ONSS) bestätigte die administrativen Anforderungen und prägte dafür den Begriff der „gemeinsamen Beschäftigung“. Die Verfahren umfassen⁴:
 - Arbeitgeber und Auszubildende/r unterzeichnen den Vertrag;
 - jeder Arbeitgeber reicht eine sofortige Beschäftigungserklärung unter Verwendung seiner jeweiligen Registrierungs-(BCE)-Nummer ein;

⁴ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html#h21>

- jeder Arbeitgeber meldet die erforderlichen Informationen in einer vierteljährlichen Meldung unter Verwendung seiner jeweiligen Registrierungs-(BCE)-Nummer.

Diese rechtliche und administrative Prüfung dauerte zehn Monate. Jetzt haben wir jedoch eine eindeutige Antwort, die andere inspirieren könnte.

Die belgischen Partner waren sich einig, dass es einfacher sein würde, alle diese Verwaltungs- und Regulierungsfragen in einem kurzen Vademekum zusammenzustellen, das speziell für in der Ausbildung tätige Mentor/innen konzipiert wurde.

2.6 Wie man Cotrain in Zukunft durchführen kann

In legislativer und administrativer Hinsicht kommen die belgischen Partner zu dem Schluss, dass die Integration des Modells der Verbundausbildung in den dualen Ausbildungsrahmen die effizienteste Lösung wäre. Das würde vor allem Folgendes bedeuten:

- ▶ das Lehrausbildungsgesetz müsste angepasst werden:
 - damit das Cotrain-Modell in den Geltungsbereich des Gesetzes aufgenommen wird;
 - damit die Cotrain-Modalitäten in den dualen Ausbildungsvertrag als mögliche Form der dualen Ausbildung integriert werden;
 - damit das Cotrain-Modell in die Akkreditierungsanforderungen integriert wird: Es wäre praktisch und effizient, flexible Bedingungen zu schaffen, unter denen die Unternehmen, die nicht in der Lage sind, die erforderlichen Aktivitäten anzubieten, weiterhin eine Ausbildung unter den Bedingungen eines Cotrains anbieten können;
- ▶ die Verwaltungsanforderungen (Sozialversicherung, Verwaltungsverfahren usw.) müssten an das Modell angepasst werden: Es wäre einfacher, einen spezifischen Cotrain-Rahmen in den Rechtsrahmen der Lehre zu integrieren, um eine Wiederholung der administrativen Schritte zu vermeiden.

Dies würde dem Modell Legitimität verleihen, seine Umsetzung vereinfachen und ermöglichen, was wiederum dazu beitragen würde, eine höhere Qualität der Ausbildung ohne zusätzliche Kosten zu erreichen.

III. Wie unterschiedlich die Berufsbildungssysteme sind und wie die Pilotländer Verbundausbildungsprogramme durchgeführt haben

Einige scheinen zu glauben, dass ausgereifte duale Ausbildungssysteme, wie das deutsche und das österreichische Modell, zu spezifisch für ihre Länder sind, um anderswo umgesetzt zu werden.

Normalerweise werden sie sagen, dass die Umsetzung dieses Systems oder eines Teils davon nicht erreicht werden kann, vor allem, weil:

- ▶ ausgereifte Systeme aufgrund einer Tradition, einer Ausbildungskultur, ausgereift sind;
- ▶ in ausgereiften Systemen die Ausbildung als Investition und nicht als Kostenfaktor betrachtet wird;
- ▶ ausgereifte Systeme auf einer starken und nachhaltigen Unterstützung der Politik basieren.

Darüber hinaus werden in der Regel die folgenden Schwächen hervorgehoben. Zu Beginn des Projekts haben die Partner die folgenden Ängste und Vorurteile hervorgehoben:

- ▶ die häufigste Einstellung italienischer und belgischer Arbeitgeber könnte sein, dass sie die Kosteneffizienz als Priorität betrachten; sie würden sich daher sträuben, ihren Lehrling „teilen“ zu müssen;
- ▶ das durchschnittliche Profil der Jugendlichen könnte zu schwach sein. So speist sich beispielsweise in BeFr und Italien die duale Ausbildung auf der Sekundarstufe aus Schulabbrecher/innen (System mit „keiner anderen Wahl“); dadurch genießt sie möglicherweise ein geringeres Ansehen, während ein Cotrain-Modell anspruchsvoller wäre, da der/die Jugendliche bei mindestens zwei Unternehmen arbeitet;
- ▶ die übliche Einstellung von Jugendlichen könnte sie dazu veranlassen, das „Ein-Firmen-Modell“ zu bevorzugen, das für sie eine Komfortzone darstellt. Sie werden vielleicht auch (noch) nicht verstehen, wie anspruchsvoll der Arbeitsmarkt wirklich ist.

Das Projekt COTRAIN hat diese Ängste teilweise ausgeräumt. Der Hauptgrund dafür ist, dass es weder ein einheitliches Profil von Jugendlichen noch von Arbeitgebern gibt. Sowohl unter den Arbeitgebern als auch unter den Jugendlichen verstand man die Gründe für Cotrain und unterstützte diese Idee und ihre Umsetzung. [∞ Gibt es ein Cotrain Firmenprofil; gibt es ein Cotrain Jugendlichen Profil?]

1 Die wesentlichen Unterschiede zwischen den betrieblichen Berufsbildungssystemen und den ausbildungszentrumsbasierten Berufsbildungssystemen

In den deutschen und österreichischen Systemen	In BeFr und den italienischen Systemen
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Das Verbundausbildungssystem ist Teil des Regulierungsrahmens für das duale System. In den Ländern gibt es Ad-hoc-Regelungsrahmen, die einem Unternehmen die Teilnahme an einer Ausbildung verbieten, wenn es nicht alle Aktivitäten des Berufsbildes abdecken kann. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Das Verbundausbildungssystem ist unbekannt und wird im Regulierungsrahmen nicht berücksichtigt. Die Gesetzgebung basiert auf einem Ein-Firmen-Modell und ist auf dieses zugeschnitten.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Es handelt sich um ein auf Unternehmen basierendes System. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Es handelt sich um ein auf Ausbildungszentren basierendes System.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Akkreditierung des Unternehmens durch die Wirtschaftskammern, basierend auf dem Beruf, gesetzlich eingeschränkt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Keine Einschränkung der Ausbildung für den gesamten Beruf, aber in einem bestimmten Ausmaß Regulierung durch Akkreditierung: <ul style="list-style-type: none"> • Italien, Akkreditierung des Berufsbildungszentrums durch die Regionalbehörde, mit besonderen Einschränkungen für die Unternehmen, mit denen das Ausbildungszentrum zusammenarbeitet; • BeFr, Akkreditierung der Unternehmen durch das Berufsbildungszentrum, mit einem Spielraum für den Abschnitt der betrieblichen Aktivitäten, der nicht dem Ausbildungsprofil entspricht.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Die Unternehmen unterzeichnen nur untereinander eine spezifische Vereinbarung über die Verbundausbildung; diese Vereinbarung ist ein Dienstleistungsvertrag. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Die Ausbildungsverträge zwischen den einzelnen Arbeitgebern/Jugendlichen bleiben unverändert, für jeden Zeitraum in jedem Betrieb. ▶ Die 4 Parteien können ein Übereinkommen unterzeichnen, in dem die Verpflichtungen der einzelnen Parteien (Zeitraum, Aktivitäten, Vergütung usw.) geklärt werden. ▶ Dieses Übereinkommen bildet den Rahmen für die bestehenden gesetzlichen Regelungen.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Das Leitunternehmen: <ul style="list-style-type: none"> • findet ad hoc Verbundunternehmen; • stellt den/die Auszubildende/n ein; • übernimmt für die gesamte Dauer der Ausbildung alle regulatorischen Auflagen, einschließlich der Zahlung von Versicherungen; • begleicht die Vergütung des/der Auszubildenden, auch während der Ausbildungszeit im Verbundunternehmen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Die Arbeitgeber: <ul style="list-style-type: none"> • das Leitunternehmen ist dasjenige, wo das Volumen der Ausbildungsstunden am höchsten ist; • die Arbeitgeber zahlen Versicherungen, wie im Ein-Firmen-Modell; • die Arbeitgeber zahlen die Vergütung pro rata temporis. ▶ Die Berufsbildungszentren/-institute (Mentor/innen): <ul style="list-style-type: none"> • finden ad hoc Verbundunternehmen;

In den deutschen und österreichischen Systemen	In BeFr und den italienischen Systemen
	<ul style="list-style-type: none"> • entsenden/bereiten Auszubildende auf das Bewerbungsgespräch vor; • stellen sicher, dass alle gesetzlichen Auflagen während der gesamten Dauer der Ausbildung korrekt erfüllt werden; • stellen allen Parteien angemessene Informationen über ihre Verpflichtungen zur Verfügung.

2 Die COTRAIN-Einstellungen im Rahmen der Cotrain-Pilotprojekte

Über institutionelle und regulatorische Rahmenbedingungen hinweg, über alle Denkweisen hinweg, setzen die COTRAIN-Partner darauf, dass die Anforderungen und Ziele in allen Ländern gleich sind:

- ▶ die Fragen des lebenslangen Lernens sind ähnlich: Eine starke Qualifikation ist ein Ziel aller Berufsbildungssysteme, einschließlich der Erreichung vollständiger Berufsbilder, insbesondere für die Erstausbildung;
- ▶ die sozioökonomischen Strukturen weisen Gemeinsamkeiten auf:
 - Koexistenz von großen und kleinen Unternehmen, spezialisierten Unternehmen usw.;
 - die Grenzen des Ein-Firmen-Modells sind ein häufiges Thema;
 - die Unternehmen benötigen qualifizierte Arbeitskräfte;
 - es gibt eine relativ ähnliche Entwicklung in den Berufen, da die Prozesse und Produkte den Markt in ähnlicher Weise beeinflussen.

Die COTRAIN-Partner arbeiteten zunächst in drei Schritten an den *Kernelementen* des Modells:

1. Was sind die Kernelemente, was brauchen wir, unabhängig davon, wie sie konkret umgesetzt werden oder wie sie durch das länderspezifische Regulierungssystem (Ausbildung, Arbeit, Sozialversicherung usw.) gefordert werden?
2. Unter Berücksichtigung dieser Kernelemente, wie kann es im Regulierungssystem jedes Landes funktionieren, unter Berücksichtigung von Akteuren, gemeinsamen Praktiken usw.?
3. Wenn Hindernisse oder Probleme auftraten, erarbeiteten die Partner nach und nach, wie man sie überwinden kann, wie man sie umgeht oder wie man den Plan ändert.

Zwei Beispiele, um dies zu veranschaulichen

In Italien und Belgien mussten die Partner die Pilotprojekte entsprechend ihren Vorschriften umsetzen. Die Partner überprüften, welche aktuellen Gesetze es uns ermöglichen könnten, das Modell umzusetzen. Die erste Frage war: Ermöglicht uns der bestehende Rahmen, eine duale Ausbildung unter zwei oder mehreren Unternehmen „aufzuteilen“ oder „aufzuspalten“?

Der italienische Partner entschied sich für die Entwicklung des Cotrain-Modells im Rahmen des arbeitsbasierten Lernens, da das Lehrlingsausbildungsgesetz in seiner heutigen Form eine andere Vorgangsweise unmöglich macht.

In Belgien sahen sich die Partner mit zusätzlichen administrativen Verpflichtungen konfrontiert, wenn der/die Jugendliche zu Unternehmen A zurückkehrt (siehe Abschnitt Belgischer nationaler Kontext). Die Partner taten ihr Bestes, um die Arbeitgeber zu informieren, um die Situation auszugleichen, und präsentierten ihnen hauptsächlich ein „Einbahnmodell“.

Die Partner diskutierten diese Probleme mit Stakeholdern des Berufsbildungssektors und Sozialpartnern, die ihnen halfen, Lösungen zu finden (siehe belgischer nationaler Kontext, das BeFr-Gesetz über die Lehrlingsausbildung verbietet ausdrücklich das gleichzeitige Cotrain-Modell).

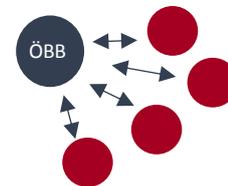
Jene, die den Nutzen des Cotrain-Modells verstehen, haben uns unterstützt. Sie werden auch Sie unterstützen.

TEIL III - BEISPIELE FÜR
VERBUNDAUSBILDUNGEN UND
COTRAIN-PILOTPROJEKTE

I. ÖBB, Bundesbahnen - Ein Beispiel für eine Verbundausbildung in Österreich

Autor, öibf

In Österreich können Ausbildungsgruppen auf unterschiedliche Weise durchgeführt werden (siehe Nationaler Kontext). Eines der gängigsten Modelle ist eines, bei dem ein großer Betrieb, selbst ein Ausbildungsbetrieb, Teile der dualen Ausbildung für **kleinere Betriebe** durchführt.



 In den meisten Fällen handelt es sich um Zulieferunternehmen oder Unternehmen, die eng mit der Großproduktion verbunden sind. Eines dieser großen Unternehmen ist die ÖBB.

Die ÖBB (die Österreichischen Bundesbahnen) sind Österreichs größter Mobilitätsdienstleister, als nationale Eisenbahngesellschaft im Besitz des Staates und verantwortlich für die öffentliche Eisenbahnstruktur Österreichs.

Als umfassender Mobilitätsdienstleister bringt der ÖBB-Konzern jährlich 461 Millionen Fahrgäste und 111 Millionen Tonnen Güter umweltfreundlich ans Ziel.

92 % des Traktionsstroms stammen aus erneuerbaren Energiequellen, 90 % aus Wasserkraft.

Die ÖBB gehörten 2016 mit rund 96 % Pünktlichkeit zu den pünktlichsten Bahnen Europas.

40.265 Bahn- und Busmitarbeiter/innen und rund 1.900 Auszubildende sorgen dafür, dass täglich rund 1,3 Millionen Fahrgäste an ihr Ziel kommen.

1 Lehrlingsausbildung bei den ÖBB

(40.265 Mitarbeiter/innen und rund 1.900 Auszubildende)

Die ÖBB gehören zu den größten Unternehmen in Österreich und weisen eine lange Tradition in der Lehrlingsausbildung auf. Der erste Auszubildende wurde 1895 zum Kesselschmied ausgebildet. Derzeit werden jedes Jahr rund 500 neue Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen im Betrieb aufgenommen. Die Trainings- bzw. Bildungszentren der ÖBB sind Kompetenzzentren für bahnspezifische Ausbildungen. An ihren Standorten in ganz Österreich bieten sie betriebliche, technische und fahrzeugtechnische Aus- und Weiterbildung sowie technische Einrichtungen, Schulungsräume und Übernachtungsmöglichkeiten.

Die ÖBB bieten Ausbildungen in 22 verschiedenen Lehrberufen an. Von kaufmännischen Lehrberufen, wie Speditionskauffrau/-mann oder die Ausbildung im Bereich Mobilitätsservice, bis hin zu technischen Lehrberufen wie Gleisbautechnik, KFZ-Technik oder Metall- und Elektroberufen ist alles dabei.

98 % der Auszubildenden bestehen im ersten Anlauf ihre Lehrabschlussprüfung - der gesamte Arbeitsmarkt profitiert von diesem System, denn die ÖBB können mit Unterstützung des Verkehrsministeriums mehr junge Menschen ausbilden, als sie selbst benötigen. Rund die Hälfte der Auszubildenden bleibt im Unternehmen und die anderen finden als begehrte Fachkräfte gute Arbeitsplätze in Wirtschaft und Industrie.

| Ausbildung bei den ÖBB - einige Kennzahlen:

- ▶ 22 Lehrberufe;
- ▶ 98 % der Auszubildenden bestehen ihre Lehrabschlussprüfung im ersten Anlauf;
- ▶ etwa die Hälfte der Auszubildenden bleibt im Unternehmen;
- ▶ über 3.000 Bewerber/innen pro Jahr, davon werden 500 aufgenommen;
- ▶ 140 Ausbilder/innen;
- ▶ 16 % der ÖBB-Auszubildenden sind weiblich, von ihnen wird fast die Hälfte in technischen Berufen ausgebildet (angestrebte Quote 20 % bis zum Jahr 2020).

2 Verbundausbildungen bei den ÖBB

Einer der Berufe, in denen Verbundausbildungsprogramme bei den ÖBB angeboten werden, ist die Metalltechnik. Die Ausbildung in diesem Beruf ist als modulare Ausbildung organisiert. Sie besteht aus einem Basismodul mit einer Gesamtdauer von zwei Jahren, das alle Auszubildenden absolvieren müssen. Danach haben die Auszubildenden die Wahl zwischen acht Hauptmodulen; mindestens eines von ihnen muss ausgewählt werden. Wählt der Auszubildende ein Hauptmodul, dauert die gesamte Ausbildung 3,5 Jahre. Wählt der Auszubildende zusätzlich ein anderes Hauptmodul oder ein Spezialmodul, das nach dem (ersten) Hauptmodul absolviert werden kann, beträgt die gesamte Ausbildungsdauer vier Jahre.



Die ÖBB bieten Verbundausbildungsprogramme in 12 verschiedenen Modulen an

- Grundmodul Metallbearbeitung • Teil der Grundlagen der Metallbearbeitung

- Grundlagen der Elektrotechnik 1 und 2

- Elektrotechnik

- Laborgeräte

- Schutzmaßnahmen

- Installationstechnik

- Pneumatik / Elektropneumatik

- Speicherprogrammierbare Steuerungen

- Drehen

- Fräsen

- Schweißen

Die ÖBB bieten Ausbildungen für Teile der Ausbildungsordnung auch für Auszubildende anderer Unternehmen.

Im Rahmen der Ausbildungsordnung bieten die ÖBB 2-monatige „Grundlagen der Metallbearbeitung“ an.

Alle anderen Punkte des Grundmoduls und die vom Auszubildenden gewählten Hauptmodule müssen vom anderen Unternehmen ausgebildet werden.

Die Grundlagen der Metallbearbeitung bestehen aus den folgenden Teilen des Berufsbildes	Kenntnisse der Arbeitsplanung und Arbeitsvorbereitung sowie Teilnahme an der Arbeitsplanung, Festlegen von Arbeitsschritten, Arbeitsmitteln und Arbeitsmethoden
	Kenntnis der Materialien und Hilfsstoffe, ihrer Eigenschaften, Verarbeitungsmöglichkeiten und Einsatzmöglichkeiten
	Kenntnisse über Kühl- und Schmierstoffe, deren Anwendungen und Eigenschaften
	Handhabung und Wartung der zu verwendenden Geräte, Werkzeuge, Maschinen, Mess- und Prüfmittel und Arbeitsmittel
	Lesen und Anwenden von technischen Unterlagen wie Skizzen, Zeichnungen, Schaltplänen, Betriebsanleitungen etc.
	Messen und Prüfen von mechanischen Größen mit Messgeräten und Schiebelehren
	Auswahl, Beschaffung und Überprüfung der erforderlichen Materialien
	Manuelle Bearbeitung von Materialien wie Sägen, Bohren, Schleifen, Feilen, Gewindeschneiden, Aufreiben usw.

Für jedes Ausbildungsverbundprogramm (Cotrain-Projekt) wird zwischen dem Ausbildungsbetrieb (A) und den ÖBB eine separate bilaterale Vereinbarung getroffen, in der die Anzahl der teilnehmenden Auszubildenden, die Dauer (2 Monate) und der Zeitraum verbindlich vereinbart werden.

Darüber hinaus sind die folgenden Aspekte im Übereinkommen geregelt:

- ▶ Der Ausbildungsplan muss mit dem Leiter der Lehrwerkstatt für eine genaue Koordination festgelegt werden, wobei der vereinbarte Zeitrahmen unverändert bleiben muss. Verlangt das Unternehmen Änderungen im Ausbildungsplan, so müssen diese vor Beginn der geänderten Ausbildung vom Verantwortlichen des Unternehmens A in Auftrag gegeben werden;
- ▶ um den Ausbildungsfortschritt der Auszubildenden zu überprüfen, finden fortlaufend Informationsgespräche zwischen den Ausbilder/innen der Firma A und den Ausbilder/innen der Lehrwerkstatt statt;

- ▶ alle Aufzeichnungen innerhalb der Ausbildungsbereiche stehen der Firma A jederzeit zur Einsichtnahme zur Verfügung, bleiben aber im Besitz der Lehrwerkstatt der ÖBB;
- ▶ für die Dauer der in der Vereinbarung festgelegten Ausbildungszeit stehen die Auszubildenden unter der Aufsicht der für die Lehrwerkstatt verantwortlichen Ausbilder/innen. Im Einflussbereich der Lehrwerkstatt sind die Auszubildenden verpflichtet, die Aufträge der verantwortlichen Ausbilder/innen auszuführen;
- ▶ Die ÖBB werden die für die vereinbarte Ausbildung geltenden gesetzlichen Schutzvorschriften (z.B. Arbeitnehmerschutzvorschriften) einhalten;
- ▶ Die ÖBB haften nur für vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten der eigenen Ausbildungsleiter;
- ▶ das Unternehmen A wird nur Auszubildende mit der erforderlichen geistigen, körperlichen und charakterlichen Eignung in die Ausbildung einbeziehen;
- ▶ Kosten, die die ÖBB dem Unternehmen A in Rechnung stellen;
- ▶ Kosten für die Unterkunft (falls von den ÖBB angeboten);
- ▶ entspricht die Leistung eines/einer Auszubildenden nicht den Erwartungen der ÖBB, entscheiden die Vertragsparteien gemeinsam über die Beendigung der Ausbildung. Bei unzumutbarem Verhalten oder schwerwiegendem Fehlverhalten eines/einer Auszubildenden und nach vorheriger Zustimmung des anderen Vertragspartners können die ÖBB den Vertrag mit sofortiger Wirkung kündigen. Eine Frist ist in diesem Fall nicht erforderlich;
- ▶ die Abwesenheit von Auszubildenden aufgrund von Krankheit oder Urlaub in Form von einzelnen oder aufeinanderfolgenden Arbeitstagen bis zu drei Tagen unterbricht die Ausbildungszeit nicht. Eine längere Abwesenheit bedarf der Zustimmung der Vertragsparteien;
- ▶ die täglichen Arbeitszeiten richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den Betriebszeiten der Lehrwerkstatt.

Neben der Metalltechnik bieten die ÖBB auch Verbundausbildungen in Basismodulen für drei weitere Berufe an: Elektronik, Elektrotechnik und Mechatronik.

Die teilnehmenden Ausbildungsbetriebe können in Absprache mit den ÖBB Inhalt und Dauer der von der ÖBB im Rahmen der Verbundausbildung abgeschlossenen Ausbildungseinheiten hinsichtlich der Grundmodule dieser modularen Lehrberufe festlegen.

3 Jedes Unternehmen profitiert von der Zusammenarbeit

Die Vorteile einer Verbundausbildung für die entsendenden Unternehmen liegen darin, dass sie nicht über die notwendigen und oft raumintensiven Ausbildungseinrichtungen verfügen müssen. Sie können erhebliche Fix- und Personalkosten einsparen. Sie können junge Menschen mit Grundkenntnissen im Bereich der Metallbearbeitung aufnehmen, sind an die Arbeit in Werkstätten gewöhnt und verfügen über grundlegende soziale Kompetenzen. Darüber hinaus werden mögliche Schwächen aus der Schulzeit ausgeglichen. So können die Auszubildenden direkt nach einer kurzen Einarbeitungszeit in der Produktion eingesetzt werden oder an Vertiefungskursen teilnehmen.

Die Vorteile für die ÖBB liegen in der gleichbleibend hohen Auslastung ihrer Geräte und Ausbildungseinrichtungen, in der finanziellen Entschädigung, der Möglichkeit des engen Kontakts zu namhaften Industrieunternehmen und der Koordination im Bereich der beruflichen Bildung.

II. Mechatronik - Ein Beispiel für eine Verbundausbildung in Deutschland

Autor, inab

In Deutschland kann die Berufsausbildung nach den Regeln des dualen Systems auf unterschiedliche Weise durchgeführt werden. In der Regel wird der/die Auszubildende in einem Unternehmen ausgebildet, das immer anerkannt und registriert sein muss. Dies bedeutet, dass bestimmte Bedingungen erfüllt sind, die die Voraussetzung für die Ausbildung sind, wie die Kompetenz des/der Ausbilder/innen, das Profil des Unternehmens und Fragen wie die Größe der Räume oder die Arbeitssicherheit.

Nicht alle Unternehmen können alle Module, die den Beruf ausmachen, in dem der/die Auszubildende ausgebildet wird, anbieten. In diesem Fall muss das Unternehmen eine Partnerschaft mit einem anderen Unternehmen eingehen, das für die Ausbildung dieses speziellen Moduls zuständig ist. Die Gründe für eine Partnerschaft können vielfältig sein:

- ▶ das Hauptunternehmen bietet keine Arbeit in einem bestimmten Bereich an, da es das Outsourcing bevorzugt;
- ▶ der Hauptausbildungsbetrieb verfügt nicht über die entsprechende Kompetenz, um in einem sehr speziellen Bereich auszubilden;
- ▶ der/die Ausbilder/in hat aufgrund anderer Verpflichtungen keine Zeit für die Ausbildung;
- ▶ das Unternehmen ist ein Lieferant für ein größeres Unternehmen und das größere Unternehmen verpflichtet das kleinere Unternehmen, bestimmte Standards zu erreichen, die nur in einem High-Tech-Ausbildungszentrum des größeren Unternehmens erfüllt werden können.

Beispiel:

Denis ist 16 Jahre alt und hat eine Lehrlingsausbildung zum Mechatroniker bei einem Unternehmen vereinbart. Die Mechatronik ist ein hochwertiger Beruf innerhalb der Metallbranche mit einer anerkannten beruflichen Qualifikation in diesem Tätigkeitsbereich. Die Berufsbezeichnung Mechatroniker/in leitet sich vom Kunstwort Mechatronik ab, das eine Kombination der Mechanik, Elektronik und Informatik ist und das Zusammenspiel der Disziplinen Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik beschreibt. Der Beruf des Mechatronikers ist dem Beruf des Elektromechanikers sehr ähnlich. Zu den Kernkompetenzen eines/r Mechatronikers/Mechatronikerin gehören:

- ▶ Vormontage von Komponenten;
- ▶ manuelles und maschinelles Schneiden, Schneiden und Umformen;
- ▶ Installation und Montage von Maschinen und Anlagen für den Kunden;
- ▶ Programmierung mechatronischer Systeme;
- ▶ Installation und Prüfung mechatronischer Hardware- und Softwarekomponenten;
- ▶ Zusammenbau und Prüfung elektrischer, pneumatischer und hydraulischer Steuerungen;

- ▶ Verlegung der Versorgungsleitungen;
- ▶ Inbetriebnahme, einschließlich Funktions- und Sicherheitsüberprüfungen.

Der Beruf wurde kürzlich von den Sozialpartnern aufgrund einer allgemeinen Überprüfung des Berufes überarbeitet, um den Schlosser fit für seinen Job im digitalen Zeitalter zu machen. Als Denis sein Vorstellungsgespräch in seinem Unternehmen hatte, stellte er fest, dass ein Teil seiner Ausbildung nicht in diesem Unternehmen durchgeführt werden konnte, da es nicht über die Kompetenz verfügt: Dieses neue Feld im überarbeiteten Berufsbild ist nicht Teil ihrer Haupttätigkeit.

In Deutschland definiert das Bundesrecht die Ausbildung auf dem Gebiet der Mechatronik. 20 Kapitel des Bildungsplans definieren den Inhalt (als Lernergebnisse nach der Logik des Qualifikationsrahmens), die Dauer (wie lange der Inhalt des jeweiligen Kapitels gelehrt oder ausgeübt werden muss) und die Festlegung der jeweiligen Jahre, in denen die vierjährige Lernaktivität stattfindet. Es gibt auch Kapitel, die während der gesamten Ausbildungszeit unterrichtet werden. Die Vorgehensweise sieht wie folgt aus:

Nr.	Teil des Ausbildungsberufs	Fähigkeiten und Kenntnisse	Zeit Richtwerte in Wochen im Ausbildungsjahr
1	Berufsausbildungs-, Arbeits- und Tarifrecht (§ 3 (1))	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Qualifikation, Dauer und Abschluss, Erläuterung des Berufsausbildungs-, Arbeits- und Tarifrechts (§ 3 (1) b), gegenseitige Rechte und Pflichten im Ausbildungsvertrag ▶ Möglichkeiten der Berufsbildung ▶ Wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrages ▶ Wesentliche Bestimmungen des Ausbildungsablaufs in Tarifverträgen 	Im Lauf der gesamten Ausbildung
9	manuelles und maschinelles Schneiden, Schneiden und Umformen; (§ 3 (9))	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bleche, Platten und Profile aus Metall, Sägen von Kunststoff nach einem Riss ▶ Oberflächen und Formen an Werkstücken bis zu einer Maßgenauigkeit von $\pm 0,2$ mm und einer Oberflächenbeschaffenheit zwischen 6,3 und 40 μm, Schräg- und Parallelfleilen sowie Entgraten, manuelles und maschinelles Schneiden, Trennen und Umformen (§ 3 (9)) ▶ Bohren bis zu einer Positionstoleranz von $\pm 0,2$ mm durch Bohren in volle, Bohren und Profilieren von Löchern mit der Maßgenauigkeit nach IT 7 und einer Oberflächentextur zwischen Rub 4 und 10 μm, Herstellen von Innen- und Außengewinde mit Gewinden und Matrizen ▶ Werkstücke bis zur Maßgenauigkeit von $\pm 0,1$ mm und Oberflächentextur zwischen 4 und 63 Mikron mit verschiedenen Drehwerkzeugen ▶ Werkstücke bis zur Maßgenauigkeit von $\pm 0,1$ mm und einer Oberflächentextur zwischen 10 und 40 Mikron mit unterschiedlichen Planfräsungen, Umfangsplanfräsen zur Bearbeitung 	11 Wochen im ersten Jahr

		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Feinbleche und Kunststoffbleche mit Handhebelschere, Bleche, Rohre und Profile aus Eisen und Stahl, Kaltverformung von Nichteisenmetallen und Einschätzung 	
--	--	--	--

Die Beschreibung der Lernschritte und die Erläuterung, wie die Inhalte des Berufs in Lerneinheiten umgesetzt werden, gehört zu den Aufgaben des Ausbildungsbetriebs. Das Unternehmen wird daher für die kommenden 3,5 Jahre eine klar definierte Ausbildung für die Jugendlichen erarbeiten, die im Detail definiert, was die Jugendlichen zu tun haben. Im Rahmen des dualen Systems erhalten die Jugendlichen die gesamte praktische Ausbildung im Unternehmen. An einem Tag in der Woche besuchen sie die Berufsschule und erwerben Kenntnisse über Mathematik, Politikwissenschaften, Sprachen usw.

In diesem Fall musste jedoch der übliche Verlauf der dualen Ausbildung geändert werden. Der ausbildende Betrieb konnte nicht alle nach dem Bundesberufsgesetz vorhandenen Module in dieser speziellen Berufsbeschreibung ausbilden. Denis und sein Trainer stellten fest, dass das Modul 14 des Berufes Mechatroniker nicht im Unternehmen unterrichtet werden kann. Sie beschlossen daher, mit einem anderen Unternehmen zusammenzuarbeiten, in dem Denis seine Praktika absolvieren konnte.

Nr.	Teil des Ausbildungsberufs	Fähigkeiten und Kenntnisse	Zeit Richtwerte in Wochen im Ausbildungsjahr
14	Bau und Prüfung von elektrischen, pneumatischen und hydraulischen Steuerungen (§ 3 (14))	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bauen und Anschluss von elektrischen, pneumatischen und hydraulischen Schaltungen ▶ Einrichtungen zur Versorgung mit elektrischer, pneumatischer und hydraulischer Energie, Anschlüsse, Prüfung und Anpassung des Baus und der Prüfung von elektrischen, pneumatischen und hydraulischen Steuerungen (§ 3 (14)) ▶ Messen und Einstellen des Drucks in pneumatischen und hydraulischen Systemen 	4 Wochen im ersten Jahr

Zu diesem Zeitpunkt kam eine Verbundausbildung ins Spiel. Da es möglich ist, mehrere Lernorte zu kombinieren, vereinbarten Denis und sein Ausbilder in Unternehmen A mit Unternehmen B, einem Aufzugshersteller, dass Denis bei diesem Unternehmen Einheiten a-c von Kapitel 14 erfüllen könnte. Da auch das Unternehmen B bei der Kammer eingetragen ist, bedeutete dies auch, dass Denis für die gesamte Dauer seiner Ausbildung von der Zusammenarbeit profitieren würde.

Es ergeben sich Vorteile für alle Beteiligten:

▶ Unternehmen A:

- ermöglicht Denis' Ausbildung zum Mechatroniker, auch wenn eine bestimmte Fähigkeit nicht ausgebildet werden konnte;
- hat den Vorteil, dass Denis möglicherweise als zukünftiger Mitarbeiter eingestellt wird;
- konnte Denis in seinen Lernfortschritten und Leistungen beobachten;
- nimmt einen Teil seiner sozialen Verantwortung wahr;

▶ Denis:

- absolviert die von ihm angestrebte mechatronische Berufsausbildung in seiner Heimatstadt;

- seine Lehrlingsausbildung ist während ihrer gesamten Dauer gesichert;
 - erwirbt einige Kenntnisse über ein anderes Unternehmen. Vielleicht beschließt er zu einem späteren Zeitpunkt, den Arbeitgeber zu wechseln;
- ▶ für Unternehmen B:
- profitiert von einem Auszubildenden eines anderen Unternehmens;
 - kann seine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen A vertiefen;
 - kann mehr über die in einem anderen Unternehmen üblichen Prozesse erfahren.

III. Erfahrungen mit der Verbundausbildung in Italien

Autor, Centoform

Dank des COTRAIN-Projekts war es in Italien möglich, 12 Cotrain-Pilotprojekte im Rahmen verschiedener Bildungsprogramme durchzuführen, eines für minderjährige Lernende und das andere für erwachsene Lernende, die bereits ein Diplom erworben hatten.

Jeweils nach der Präsentation dieser beiden ausgewählten Pilotprojekte finden Sie eine Zusammenfassung aller im Rahmen des Projekts durchgeführten Pilotprojekte.

1 Die Wahl der Bildungsprogramme

Das erste Ausbildungsprogramm, im Rahmen dessen Cotrain pilotiert wurde, war Mechanisches Design zur Erlangung eines technischen Zertifikats mit hoher Spezialisierung (Technical Superior Specialization Certificate).

Das zweite Ausbildungsprogramm gehört zum sogenannten IEFP (siehe Nationaler Kontext). Es handelt sich um einen technischen Ausbildungsgang für Jugendliche im Alter von 14 bis 18 Jahren.



Das Pilotausbildungsprogramm trug den Titel „Techniker für die Steuerung und Wartung automatisierter Systeme“. Nach 3 Jahren, 2 plus 1, können die teilnehmenden Lernenden eine berufliche Qualifikation erwerben und nach 4 Jahren ein technisches Diplom. Beide Ausbildungsprogramme finden im Bereich Mechanik statt.

Zu Pilotierzwecken wurden diese Ausbildungsprogramme entsprechend dem Ausbildungssystem und -rahmen der Region Emilia-Romagna ausgewählt.

Im vierten Jahr erhalten IEFP-Lernende Zugang zum IFTS-Kurs; deshalb war es interessant, Pilotmaßnahmen in diesen beiden vernetzten Lernkontexten nach einem Supply-Chain-Ansatz durchzuführen.

Die Region Emilia-Romagna ist auf dem Bereich der mechanischen Industrie international führend, von der Konzeption bis hin zur Fertigung.

Das Berufsbildungszentrum Centoform schlug vor, Cotrain auf dem Sektor der Mechanik zu pilotieren, da er zu den wichtigsten Wirtschaftssektoren der Region Emilia-Romagna gehört, dem Rückgrat der regionalen Wirtschaft, das im Rahmen der regionalen Smart Specialization Strategy (IS3) eine Spitzenstellung einnimmt.

Im Allgemeinen übten die italienischen Pilotprojekte einen positiven Einfluss sowohl auf die Kompetenzprofile der Lernenden als auch auf die beteiligten Leitbetriebe und Verbundunternehmen aus.

2 Mechanisches Design, IFTS-Programm, EQR IV

Die Erfahrungen mit Cotrain wurden auf das IFTS-Programm übertragen, ein Programm auf Sekundarstufe zu Mechanischem Design, das vom Berufsbildungszentrum Centoform angeboten wird. Die Ausbildung läuft unter dem Titel Technisches Zertifikat mit hoher Spezialisierung (Technical Superior Specialization Certificate). Es handelt sich um einen der wichtigsten von Centoform angebotenen Kurse, der aus regionalen ESF-Geldern finanziert wird, und die Nachfrage nach diesem Berufsbild steigt ständig. Schließlich, und das ist sehr wichtig, gibt es einen ausgezeichneten Beschäftigungsgrad auf Seiten der Teilnehmer/innen nach Abschluss der Ausbildung (78 %).

Beruf: Mechanischer Konstrukteur
Ausbildung: Technical Superior Specialization Certificate, EQR-4
Lesen und Erfassen mechanischer Zeichnungen (Symbole, Maßmodelle, Messungen usw.)
Kenntnisse der Materialtechnologie
Fähigkeit, mechanische Konstruktionen zu konzipieren
Fähigkeit, ein Projekt (von der Idee bis zum Endprodukt) mit Hilfe von Ad-hoc-Software durchzuführen
Einhaltung von Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Prozesse und Produkte
Erstellen von Prototypen und Anwendung moderner Techniken wie Reverse Engineering, 3D-Druck, additive und subtraktive Fertigung

Die Gesamtdauer des IFTS-Kurses beträgt 800 Stunden. Für die Zulassung zur Abschlussprüfung sind 70 % Anwesenheit erforderlich.

800 Stunden	480 Theorie und Labor
	20 Projektarbeit
	300 arbeitsbasiertes Lernen
	8-9 Monate
	40 Std./Woche

3 Salvatore, Verbundausbildung bei zwei Unternehmen und Rückkehr zum Leitbetrieb

Unternehmen A: X MEM srl

Unternehmen B: Elettrostamperia Poppi srl

Cotrain-Modell: A-B-A



Dieses Cotrain-Projekt wurde mit einem Lernenden, Salvatore, bei zwei Unternehmen durchgeführt.

Salvatore begann bei X MEM, wo er zwischen dem 23. April und 11. Mai 2018 104 Ausbildungsstunden absolvierte. Danach setzte er vom 15. Mai bis zum 1. Juni 2018 seine Ausbildung bei Elettrostamperia Poppie im Umfang von 120 Ausbildungsstunden fort. Salvatore kehrte dann für die letzten 76 Stunden zu X MEM zurück und beendete seine Praktika nach seinem individuellen Ausbildungsplan.



Der Leitbetrieb (A) - X MEM SRL ist ein sehr innovatives Unternehmen, das sich auf technische Zeichnungen und innovative mechanische Fertigungstechnologien und -anlagen spezialisiert hat. Es wurde 1997 gegründet. Hier durchläuft man den gesamten mechanischen Konstruktionsprozess: Analyse, 2D- und 3D-Projekte für die Automobilindustrie, Automatisierungstechnik, Zimmerei, Maschinen- und Anlagenbau, Förderbänder sowie 2D- und 3D-Unterstützung von CAD-Hard- und Software.

Der erste Schritt der praktischen Kurse bei X MEM ermöglichte es Salvatore, sein Bewusstsein für den gesamten Prozess des mechanischen Zeichnens und die verwendeten Technologien zu schärfen. Er hatte auch die Möglichkeit, spezifische Fähigkeiten und Fachkenntnisse zu erwerben, sowohl in Bezug auf die mechanische Konstruktion als auch auf das Konzept und die physische Konstruktion mechanischer Elemente, und dabei die im theoretischen Teil des Programms erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vertiefen und anzuwenden.

Salvatore hatte auch die Möglichkeit, eine hochentwickelte Konstruktionssoftware zu nutzen, die noch fortschrittlicher als die in den Labors des Berufsbildungszentrums war, wodurch sein eigenes Kompetenzprofil für eine zukünftige Beschäftigung attraktiver und vielseitiger wurde.

Das Unternehmen (B) im Ausbildungsverbund - Elettrostamperia Poppie Srl ist ein 1962 gegründetes Produktionsunternehmen. Dank ständiger Investitionen in High-Tech-Ausstattung ist es hochspezialisiert und konzentriert sich auf das elektrische Stauchen und Schmieden von Teilen jeglicher Art basierend auf Zeichnungen und unter Verwendung aller Arten von Stahl: Inox, Lager, Kohlenstoff, Edelstahl usw. Salvatore arbeitete in der Produktionsabteilung. Dort konnte er seine Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die Materialtechnologie, die Besonderheiten des Produktionsprozesses, die Produktionstechniken und Anlagen zur Realisierung jeglicher Art von Formen vertiefen.

Nach seiner Rückkehr zum Unternehmen A brachte Salvatore alle seine erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf Produktdesign und Realisierungsprozesse mit. Salvatore konnte technische Zeichnungen mit einem besseren Verständnis für den gesamten Produktionsprozess von der Idee bis zur Umsetzung realisieren. Er hatte auch die Möglichkeit zu bewerten, wie man in Design und

Konstruktion bestimmte Besonderheiten der Produktionsphase und spezifische Bedürfnisse berücksichtigen kann, um die Produktionszeit und vor allem die Nichteinhaltung des Endprodukts zu reduzieren.

3.1 Eine sehr positive Erfahrung und ein spürbarer Nutzen für alle: den Praktikanten, das Unternehmen, das Berufsbildungszentrum

Die Kombination von Ausbildungen bei verschiedenen Unternehmen machte die Praktika zu einer viel stärkeren und reichhaltigeren Erfahrung für die Praktikant/innen und Arbeitgeber, wodurch eine Win-Win-Beziehung aufgebaut und gestärkt wurde.

Ein Praktikum in zwei verschiedenen Umfeldern	Was den Praktikanten betrifft, so waren die in zwei verschiedenen beruflichen Kontexten gewonnenen Arbeitserfahrungen äußerst nützlich, um organisatorische und zwischenmenschliche Kompetenzen und nicht nur seine technischen Fähigkeiten zu stärken.
Kenntnisse, die mittlerweile die gesamte Lieferkette abdecken	Im Hinblick auf den Kern des mechanischen Prozesses, erwarb der Praktikant dank der Rotation in zwei Unternehmen - das eine spezialisiert auf Konstruktions- und technische Zeichnungen, das andere auf Fertigung - Kenntnisse über die gesamte Lieferkette, nicht nur die Konzeptionsphase des Prozesses selbst.
Unternehmer/innen sind der Ansicht, dass das Cotrain-Modell mittel- bis langfristig die Wettbewerbsfähigkeit stärken kann	Die Bewertung durch Fragebögen und Interviews, die nach Abschluss der Cotrain-Erfahrungen unter Einbeziehung der Lernenden und der Unternehmen durchgeführt wurden, zeigt sehr positive Ergebnisse. Beide Unternehmen betrachteten Cotrain als ein wirksames Instrument, um ihre Wettbewerbsfähigkeit mittel- bis langfristig zu stärken. Dies führten sie auf die neu erworbenen Kompetenzen des Praktikanten und die neu aufgebaute Beziehung (potenzielle Handelspartnerschaft) mit dem anderen Unternehmen. Nach Angaben der Arbeitgeber können sie über Cotrain mit einem neuen Industriepartner in Kontakt treten und so ihren Industrieaufschlag stärken.

3.2 Nach Cotrain

Elettrostamperia Poppi Srl erwägt Wege zur Stabilisierung der Beziehung mit Salvatore.

Salvatore zog es jedoch vor, seine Ausbildung fortzusetzen und besuchte einen technischen Kurs der Firma Lamborghini SPA, einem internationalen Marktführer auf dem Automobilssektor.

Dann stellte ihn ein anderes mechanisches Unternehmen der Region (Provinz Bologna) ein, mit einem spezifisch in der Produktionsabteilung angesiedelten Vertrag.

Wir glauben, dass die Erfahrung mit Cotrain seine Beschäftigungsfähigkeit verbessert hat.

Salvatore	[Bessere Qualifikationen] <i>„Dank Cotrain hatte ich die Möglichkeit, das im IFTS-Kurs Gelernte zu verbessern und neue Kompetenzen zu erwerben. Cotrain ermöglichte es mir, verschiedene Unternehmen und Realitäten kennenzulernen. Am Ende hast du einen kompletten Überblick über das Arbeitsfeld und fühlst dich wohler und stärker.“</i>
Das Leitunternehmen (A) X MEM SRL	[Nachahmung] <i>„Unser Unternehmen hatte die Möglichkeit, die Ausbildungsmethoden für Auszubildende und neue</i>

Mitarbeiter/innen zu analysieren, indem es unsere Praktiken mit denen anderer Unternehmen verglich und das Feedback der Auszubildenden in Bezug auf die anderen Ausbildungserfahrungen nutzte. Dies ermöglichte es uns auch, unsere Ausbildungsmethoden für neu eingestellte Arbeitnehmer/innen zu überarbeiten."

Das Verbundunternehmen (B)
Elettrostamperia Poppi srl

[Jugendliche verstehen Unternehmen und Arbeitsmarkt besser]

„Dank Cotrain haben Praktikant/innen/Auszubildende die Möglichkeit, den Arbeitsmarkt kennenzulernen und zu bewerten, weil sie verschiedene Jobs und verschiedene Arbeitsplätze sehen und vergleichen können. Junge Menschen können besser verstehen, welche Arbeit sie für ihre Zukunft wählen.“

Das Berufsbildungszentrum

[Höhere Expertise]

„Centoform verstärkte:

- ▶ sein Netzwerk mit beteiligten Unternehmen;
- ▶ seine Beratungsfunktion und
- ▶ seinen Ruf in Bezug auf die Konzeption, Entwicklung und Durchführung innovativer, auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zugeschnittener Ausbildungsprogramme.“

4 Luca, in einem Cotrain-Projekt mit drei Unternehmen, beginnend mit dem Verbundunternehmen mit Rückkehr zum Leitunternehmen

An diesem Pilotprojekt waren ein Student, Luca, und drei Unternehmen beteiligt.

Cotrain-Modell: B-A-C-A

Unternehmen A: Sagom Tubi SpA

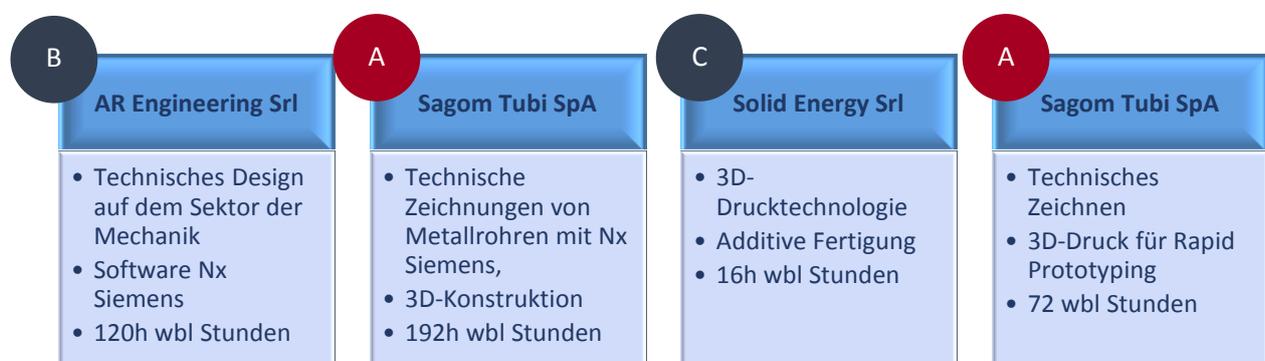
Unternehmen B: AR Engineering Srl

Unternehmen C: Solid Energy Srl



Sagom Tubi gilt als das Leitunternehmen (Unternehmen A), da es für das größte Ausbildungsvolumen verantwortlich zeichnete.

Die Dauer des Praktikums, das dem Ausbildungsprogramm des IFTS-Kurses im Maschinenbau (EQR 4) entspricht, betrug 300 Ausbildungsstunden. Luca führte Teile seines Praktikums nach seinem individuellen Ausbildungsplan in diesen drei Unternehmen durch:



Das Leitunternehmen (A) - Sagom Tubi SPA - wurde 1973 gegründet und ist spezialisiert auf die Herstellung von Rohrleitungen aus Eisen, Kupfer und Aluminium sowie flexiblen Gummi-Rohrverbindungen für Hydraulik-, Einspritz- und Klimaanlage.

Das Verbundunternehmen (B) - AR Engineering Srl - wurde 2014 gegründet und ist auf die Planung von Ingenieurprojekten spezialisiert. Das Unternehmen bietet Machbarkeitsstudien, kinematische Analysestudien, Strukturmodelle und strömungstechnische Studien unter Verwendung von FEM (Finite Elemente Methodik) an.

 **Das Verbundunternehmen (C) - Solid Energy Srl** - ist Mitglied der THE3DGROUP, dem wichtigsten italienischen Partner für digitale 3D-Innovationen. Es ist hochspezialisiert und arbeitet auf folgenden Gebieten: 3D-Druck, Reverse Engineering, Zertifizierung von dimensional Modellen, digitale Messung, Ergonomieanalyse, funktionale Designtechniken, einfache Montageanalyse, visuelles Design für die Bereiche Automobilindustrie, Energie, Luft- und Raumfahrt und industrielle Automatisierung.

Der Praktikant - Luca begann seine Ausbildung in der Firma B, AR Engineering und erweiterte seine Kenntnisse und Fähigkeiten im technischen Zeichnen im Maschinenbau. Insbesondere hatte er die Möglichkeit, seine technischen Kompetenzen mit der mechanischen 3D-Software NX Siemens 3D zu erweitern, die speziell in der Automobilindustrie eingesetzt wird.

Luca ging dann zu Firma A, Sagom Tubi, einer Produktionsfirma, die NX Siemens für die Konstruktion von Metallrohren und Komponenten einsetzt. Centofom konzipierte diesen zweiten Schritt als direkte Weiterführung des ersten Schrittes, der es dem Jugendlichen ermöglicht, seine erworbenen IKT-Kompetenzen direkt in einem Arbeitsumfeld anzuwenden.

Der dritte Schritt erfolgte in der Firma C, Solid Energy, einem sehr neuartigen Unternehmen, das sich auf die additive Fertigung, insbesondere neuartige 3D-Drucktechnologien, spezialisiert hat. Mit diesem Unternehmen konnte Luca diese speziellen mechanischen Techniken erlernen, indem er 3D-Drucker und verschiedene Materialien (Metall, Kunststoff, Harz usw.) einsetzte.

Als vierten und letzten Schritt kehrte Luca zu Unternehmen A, Sagom Tubi, mit stärkeren technischen und organisatorischen Kompetenzen zurück.

Luca wurde zum Botschafter einer neuen Technologie, die von Solid Energy, Unternehmen C, in Unternehmen A verwendet wird.

Dank des Cotrain-Projektes konnte Luca die Innovationskraft des 3D-Drucks fördern und die interne Reflexion in Unternehmen A, Sagom Tubi Spa, ermöglichen. Er konnte sich auf die Möglichkeit konzentrieren, diese Produktionstechnologie in Zukunft extrem effektiv und kostenfrei einzuführen.

4.1 Eine sehr positive Erfahrung und ein spürbarer Nutzen für alle: den Praktikanten, das Unternehmen, das Berufsbildungszentrum

Die Kombination von Ausbildungen bei verschiedenen Unternehmen machte das arbeitsbezogene Lernen zu einer viel leistungsfähigeren und reichhaltigeren Erfahrung sowohl für den Praktikanten als auch für den Arbeitgeber, wodurch eine Win-Win-Beziehung aufgebaut und gestärkt wurde.

<p>Ein Praktikum in verschiedenen Umfeldern</p>	<p>Die kombinierte Arbeitserfahrung im Rahmen von Cotrain ermöglichte es dem Praktikanten, eine 360°-Sicht auf die Unternehmen zu entwickeln, die sowohl organisatorische Aspekte als auch die gesamten Arbeitsprozesse berücksichtigt. Cotrain gab ihm die Möglichkeit, sein Profil zu stärken, um selbstbewusster und attraktiver für ein zukünftiges Praktikum zu werden.</p>
<p>Kenntnisse, die</p>	<p>Im Hinblick auf den Kern des mechanischen Prozesses erwarb der Praktikant dank</p>

mittlerweile die gesamte Lieferkette abdecken	der Rotation in zwei Unternehmen - das eine spezialisiert auf Konstruktions- und technische Zeichnungen, das andere auf Fertigung - Kenntnisse über die gesamte Lieferkette, nicht nur die Konzeptionsphase des Prozesses selbst.
Unternehmer/innen sind der Ansicht, dass das Cotrain-Modell mittel- bis langfristig die Wettbewerbsfähigkeit stärken kann	Zwei von drei Unternehmen haben mittel- bis langfristig eine starke Rendite in Bezug auf Wettbewerbsfähigkeit und Stärkung der internen Fähigkeiten erzielt. Alle Arbeitgeber anerkannten Cotrain als ein wirksames Instrument, das die Beschäftigungsfähigkeit stärkt und Innovationen in der regionalen Arbeitspolitik ermöglicht. Alle Unternehmer/innen waren sich darüber einig, Cotrain bei anderen Unternehmen zu bewerben, auch wenn in einigen Fällen noch immer die Angst vor einer Zunahme der Verwaltungsverfahren besteht.

4.2 Fokussierung auf die Vorteile von Cotrain innerhalb des Berufsbildungszentrums und zwischen Unternehmen

Während der Ausbildung nahmen die Lernenden sowohl an Aktivitäten im Klassenzimmer als auch im ICT-Labor teil. Diese Praktika waren für den Abschluss der Ausbildung von großer Bedeutung. Im Bildungszentrum lernen die Lernenden „nur“, wie man eine bestimmte Software (z.B. CAD) für die Konstruktion und Projektierung einsetzt. Innerhalb eines Unternehmens erwerben die Lernenden auch ein besonderes Bewusstsein für die organisatorischen Aspekte des Unternehmens und seiner Kernarbeitsprozesse, basierend auf ihrer direkten Einbindung in das Unternehmen selbst, sowie eine verbesserte Designarbeit dank ihres direkten Wissens über die Produktionsprozesse.

Luca erhielt auch eine spezifische Anfrage von Sagom Tubi. Das Unternehmen bat ihn, während seines Aufenthalts bei Solid Energy bestimmte neue Kompetenzen zu erwerben. Diese neuen Kompetenzen bezogen sich auf den Einsatz des 3D-Drucks bei der Realisierung der sogenannten DIMA, einer Form zur Herstellung eines Rohrs. Dieser neue Produktionsprozess hat es ermöglicht, dass sich die Konstruktion des DIMA mit einigen Produktionsschritten überschneidet, was die Produktionszeit und -kosten reduziert. Der erzielte Nutzen für Sagom Tubi war äußerst relevant.

Ein weiterer relevanter Impact war der Beginn einer kommerziellen Partnerschaft zwischen diesen Unternehmen für die Einführung der neuen 3D-Drucktechnologien von Unternehmen C in die von Unternehmen A implementierten Produktionsprozesse.

4.3 Nach Cotrain

Luca fand einen Job, der mit seinem Profil übereinstimmte, obwohl AR Engineering ihn nicht wie ursprünglich erwartet eingestellt hat. Cotrain schuf einen greifbaren Wert und Nutzen für alle:

Der Praktikant	[Bessere Qualifikationen]
<i>„Ich habe mein Arbeitsprofil verbessert, meine Kompetenzen erweitert und jetzt ist mein Curriculum wettbewerbsfähiger als zuvor und ich habe endlich den Job gefunden, den ich wollte.“</i>	
Das Leitunternehmen Sagom Tubi SpA	[Gute Planung der Ausbildung ist entscheidend]
<i>„Wenn die Tätigkeit in der erforderlichen Art und Weise und Zeit geplant wird, führt dies nicht zu einer zusätzlichen Verpflichtung aus bürokratischer Sicht oder zu Verwaltungsaufwand“</i>	
Die Verbundunternehmen AR Engineering Srl	[Wissen teilen]

„Unser Unternehmen hatte die Möglichkeit, mehr Auszubildende kennenzulernen und neue Kooperationen mit anderen Unternehmen einzugehen, um Know-how auszutauschen.“

Solid Energy Srl

[Lernende sind Botschafter unserer Technologie]

„Ich halte es für unerlässlich, den Lernenden Wissen über unsere Technologien zu vermitteln. Wir hoffen, dass die Lernenden in Zukunft unsere Technologie in ihrer Arbeit benötigen und sie zur Lösung von Problemen oder zur Verbesserung der Produktivität einsetzen können. Dies könnte auch zu neuen Beziehungen zwischen uns und den Unternehmen führen, in denen die Lernenden arbeiten werden“

Das Berufsbildungszentrum

[Höhere Expertise]

„Centofarm verstärkte:

- ▶ sein Netzwerk mit beteiligten Unternehmen;
- ▶ seine Beratungsfunktion und
- ▶ seinen Ruf in Bezug auf Design, 3D-Druck, Entwicklung und Durchführung innovativer, an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes gebundener Ausbildungsprogramme“

5 Die in Italien entwickelten Cotrain-Pilotprojekte

Die Mechanik und Mechatronik ist einer der wichtigsten Wirtschaftszweige in der Region Emilia-Romagna für eine Reihe der in diesem Bereich aktiven Unternehmen und garantiert hervorragende Leistungen in der Produktion. Es ist auch ein Sektor mit kontinuierlicher Entwicklung und Innovation aufgrund der Globalisierung der Märkte und der Digitalisierung der Arbeitsprozesse. Die Schlüsselberufsbilder müssen hier die Soft Skills und technischen Kompetenzen in der Design- und Produktionsphase verbessern.

Verbundausbildungsnetzwerke ermöglichen es den Auszubildenden:

- ▶ sowohl die Soft als auch die Hard Skills zu erwerben, die für selbstständiges Handeln erforderlich sind;
- ▶ ein vollständiges Wissen und Bewusstsein über den gesamten Arbeitsprozess, von der Konstruktion über die Produktion bis hin zur Wartung, zu erwerben;

Diese Möglichkeiten sind meist im Rahmen eines Ausbildungsmodells mit nur einem Unternehmen nicht zu finden.

Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung der verschiedenen in Italien entwickelten Cotrain-Pilotprojekte, einschließlich der kooperierenden Unternehmen und der erworbenen Fähigkeiten.

Techniker für die Betreuung und die Wartung von automatisierten Systemen			
ⒶC.M.P. srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Herstellung von mechanischen automatisierten Maschinen spezialisiertes Unternehmen ▶ Instandhaltungstechniken 	ⒷAR ENGINEERING <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Planung und Beratung von Ingenieurprojekten spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanische Zeichnungen 	ⒸC.M.P. srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Instandhaltungstechniken 	
Techniker für die Betreuung und die Wartung von automatisierten Systemen			
ⒶV2 Engineering srl <ul style="list-style-type: none"> • Herstellung von Verpackungsmaschinen 	ⒷAR ENGINEERING <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Planung und Beratung von Ingenieurprojekten spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanische Zeichnungen 	ⒸV2 Engineering srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Herstellung von Verpackungsmaschinen 	
Techniker für die Betreuung und die Wartung von automatisierten Systemen			
ⒶNOVA srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf den Bau von mechanischen Anlagen und Maschinen spezialisiertes Unternehmen ▶ Instandhaltungstechniken 	ⒷBALTUR SPA <ul style="list-style-type: none"> Auf die Herstellung von Heiz- und Kühlsystemen spezialisiertes Unternehmen ▶ SPS-Programmiersoftware ▶ Einsatz von mechanischen Maschinen 	ⒸAR ENGINEERING <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Planung und Beratung von Ingenieurprojekten spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanische Zeichnungen 	ⒹNOVA srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Instandhaltungstechniken

Techniker für die Betreuung und die Wartung von automatisierten Systemen			
ⒶOTM srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf den Bau von mechanischen Anlagen und Maschinen spezialisiertes Unternehmen ▶ Instandhaltungstechniken 	ⒷBALTUR SPA <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Herstellung von Heiz- und Kühlsystemen spezialisiertes Unternehmen ▶ SPS-Programmiersoftware ▶ Einsatz von mechanischen Maschinen 	ⒸAR ENGINEERING <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Planung und Beratung von Ingenieurprojekten spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanische Zeichnungen 	ⒹOTM srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Instandhaltungstechniken
Techniker für die Betreuung und die Wartung von automatisierten Systemen			
ⒶCarpigiani Srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Herstellung von Lebensmittelmaschinen spezialisiertes Unternehmen ▶ Instandhaltungstechniken 	ⒷSM srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf den Bau von mechanischen Maschinen spezialisiertes Unternehmen ▶ SPS-Programmiersoftware ▶ Einsatz von mechanischen Maschinen 	ⒸAR ENGINEERING <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Planung und Beratung von Ingenieurprojekten spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanische Zeichnungen 	ⒹSM srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Einsatz von mechanischen Maschinen
Techniker für die Betreuung und die Wartung von automatisierten Systemen			
ⒶEasy snap copacking srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf den Bau von mechanischen Verpackungsanlagen und -maschinen spezialisiertes Unternehmen ▶ Einsatz von mechanischen Maschinen und Werkzeugen 	ⒷAR ENGINEERING <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Planung und Beratung von Ingenieurprojekten spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanische Zeichnungen 	ⒸEasy snap copacking srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Einsatz von mechanischen Maschinen und Werkzeugen 	
Techniker für die Betreuung und die Wartung von automatisierten Systemen			
ⒶBALTUR SPA <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Herstellung von Heiz- und Kühlsystemen spezialisiertes Unternehmen ▶ SPS-Programmiersoftware ▶ Einsatz von mechanischen Maschinen 	ⒷAR ENGINEERING <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Planung und Beratung von Ingenieurprojekten spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanische Zeichnungen 	ⒸBALTUR SPA <ul style="list-style-type: none"> ▶ SPS-Programmiersoftware ▶ Einsatz von mechanischen Maschinen 	
Techniker für die Betreuung und die Wartung von automatisierten Systemen			
ⒶNuova S.P.Z. srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf den Bau von mechanischen Anlagen 	ⒷAR ENGINEERING <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Planung und Beratung von 	ⒸEasy snap copacking srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf den Bau von 	ⒹNuova S.P.Z. srl <ul style="list-style-type: none"> ▶ Instandhaltung von Anlagen und Maschinen

<p>spezialisiertes Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Instandhaltung von Anlagen und Maschinen 	<p>Ingenieurprojekten</p> <p>spezialisiertes Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mechanische Zeichnungen 	<p>mechanischen Verpackungsanlagen und -maschinen</p> <p>spezialisiertes Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Einsatz von mechanischen Maschinen und Werkzeugen 	
Mechanische Konstruktion			
<p>ⒶX.MEM Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf technische Zeichnungen und innovative mechanische Fertigungstechnologien ▶ spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanische Konstruktion und Zeichnung 	<p>ⒷElettrostamperia Poppi Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf das elektrische Stauchen und Schmieden von Teilen aller Art basierend auf Zeichnungen aus allen Stahlsorten ▶ spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanisches Fertigungsverfahren 	<p>ⒸK.MEM Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mechanische Konstruktion und Zeichnung 	
Mechanische Konstruktion			
<p>ⒶAR ENGINEERING</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Planung und Beratung von Ingenieurprojekten ▶ spezialisiertes Unternehmen ▶ Mechanische Zeichnungen 	<p>ⒷSagom Tubi Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf die Herstellung von Rohrleitungen ▶ spezialisiertes Unternehmen ▶ Herstellung von mechanischen Komponenten 	<p>ⒸSolid Energy Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf 3D-Druck, Reverse Engineering, innovative mechanische Konstruktionen ▶ spezialisiertes Unternehmen ▶ 3D-Druck 	<p>ⒹSagom Tubi Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Herstellung von mechanischen Komponenten
Mechanische Konstruktion			
<p>ⒶBonfiglioli Engineering Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf technische Zeichnungen und innovative mechanische Fertigungstechnologien ▶ spezialisiertes Unternehmen ▶ Solid-Modellierung, Designkonzepte für die Verpackungsindustrie 	<p>ⒷSolid Energy Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf 3D-Druck, Reverse Engineering, innovative mechanische Konstruktionen ▶ spezialisiertes Unternehmen ▶ 3D-Druck 	<p>ⒸBonfiglioli Engineering Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Solid-Modellierung, Designkonzepte für die Verpackungsindustrie 	
Mechanische Konstruktion			
<p>ⒶATG Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Unternehmen mit Spezialisierung auf technische Elastomer-Vulkanisationsartikel, insbesondere für den Automobilsektor ▶ Mechanische 3D-Modellierung 	<p>ⒷSolid Energy Srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auf 3D-Druck, Reverse Engineering, innovative mechanische Konstruktionen ▶ spezialisiertes Unternehmen ▶ 3D-Druck 	<p>ⒸATG srl</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mechanische 3D-Modellierung 	

IV. Erfahrungen mit der Verbundausbildung in Belgien - CEFA

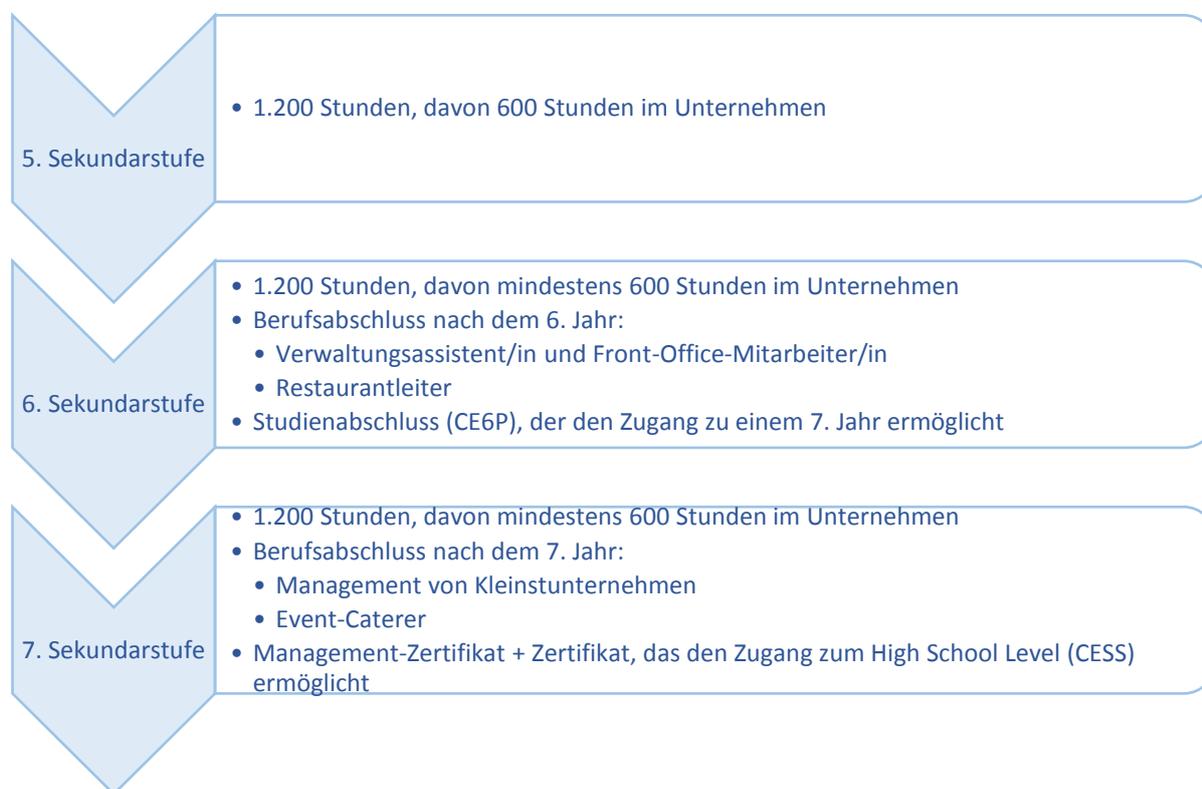
Autor, Cefa Court St. Etienne

1 Die Wahl der Ausbildungsbereiche

Die CEFAs organisieren Lehrstellen im Bildungsbereich. Sie sind auf dem Gebiet der Vollzeitschulen angesiedelt. Die Zahlen ihrer Schuljahre entsprechen der Struktur der Sekundarstufe, die von 1 bis 6 reicht. Die duale Ausbildung ist von Jahr 3 bis 6 möglich. In dieser Zeit arbeiten die Jugendlichen. Einige der von den CEFAs organisierten Berufe führen zu einem 7. Jahr.

Unter den Bereichen, die der CEFA-Court St. Etienne organisiert, erfassten das Management und die Mitarbeiter/innen Bereiche mit gutem Erfolgspotenzial, insbesondere die Bereiche Office Management und Gastronomie.

Jedes Jahr zählt als 1.200 Stunden, davon mindestens 600 Stunden in einem Unternehmen.



Die CEFA organisierte COTRAIN-Informationsveranstaltungen für Auszubildende, um den Jugendlichen die Prinzipien der Verbundausbildung, ihre Ziele und das Prinzip der Freiwilligkeit des Projekts zu erläutern.

Die CEFA-Mentor/innen gaben die Informationen in direkten Gesprächen an die Arbeitgeber weiter.

In Anbetracht der Ausbildungsdauer (3 Jahre) und der Dauer des COTRAIN-Projekts mussten die Mentor/innen bestimmte bereits im Rahmen eines „One-Company“-Modells begonnene Ausbildungen beenden. Die Gründung eines COTRAIN-Projekts erforderte eine freiwillige Basis, was bedeutet, dass Jugendliche und Arbeitgeber zustimmen mussten. Dies war eine der Schwierigkeiten, die von den Mentor/innen zu Beginn des Projekts festgestellt wurden.

2 Die Ziele des Cotrain-Modells

Was den Bürobereich (Office Management) betrifft, so ist die CEFA der Ansicht, dass ein Modell der Verbundausbildung aus den folgenden Gründen einen echten Nutzen für die Lehrlinge bringen kann:

- ▶ das Ausbildungsprofil umfasst eine Vielzahl von administrativen und Office-Support-Aufgaben, die in der Regel in mehreren Unternehmen üblich sind: unter Aufsicht durchgeführte Aufgaben oder Front-of-House-Management-Aufgaben, die darauf abzielen, dass eine reibungslose und professionelle Interaktion mit den Kund/innen oder Besucher/innen gewährleistet werden kann. Dazu gehören die Entgegennahme von Telefonaten, der Empfang und Infos für Besucher/innen, die Bestellung von Büromaterial, die Instandhaltung der Büroeinrichtungen, die Sicherstellung der ordnungsgemäßen Funktion von Geräten und Einrichtungen sowie die Erfüllung einer Reihe von Sekretariatsaufgaben im Zusammenhang mit Finanzgeschäften, Reisevorkehrungen, Terminen usw.;
- ▶ allerdings kann das Geschäft der Unternehmen diese Aufgaben in vielerlei Hinsicht spezifisch machen. Büroaufgaben können in verschiedenen Arten von Unternehmen (oder Abteilungen) ausgeführt werden: unterschiedliche Größe: groß, klein, je nach Status: öffentlich, privat, gemeinnützig; und verschiedene Arten von Aktivitäten abdecken: Recht, Immobilien, Personalwesen, Medizin, Verkauf (mit vielen verschiedenen Waren und Dienstleistungen), Krankenhaus, Unternehmer/innen in bestimmten Bereichen, IT, Bauwesen, Mobilität, Webdesign, Training usw.

Das Ziel der CEFA zu Projektbeginn bei der Diversifizierung der Unternehmen war es, dem Ausbildungsprofil besser zu entsprechen und ähnliche Aktivitäten in verschiedenen beruflichen Umfeldern und mit unterschiedlichen Instrumenten durchzuführen, was die Art und Weise, wie Aufgaben erledigt werden, oft verändert.

3 Amara, ein Cotrain-Projekt mit zwei Unternehmen, das mit dem Verbundunternehmen beginnt - Büroaufgaben (Office Management)

Unternehmen B: Immo

souverain

Unternehmen A: Optic

Wauters

Cotrain-Modell: B-A



- 📺 Amara begann ihre Ausbildung in der 5. Sekundarschule, im Bereich Office Management. Die Vollzeitschule war für sie nicht mehr geeignet. Sie entschied sich für eine Lehre, um einen echten Job zu finden, die Arbeitswelt zu entdecken und etwas Geld zu verdienen. Dazu wählte sie einen Weg, der es ihr ermöglichte, in ein 7. sekundäres Jahr zu wechseln.

Seit 2010 arbeitet die CEFA mit einem Joint Board (CP323) zusammen, um die Ausbildung in Immobiliengesellschaften und Eigentümergemeinschaften zu fördern, die zu Verwaltungsassistenten (Bereich Büroarbeit) oder kaufmännischen Assistenten (Bereich Vertrieb) ausgebildet werden. Ziel ist es, junge Menschen zu ermutigen, ein 7. Jahr in der

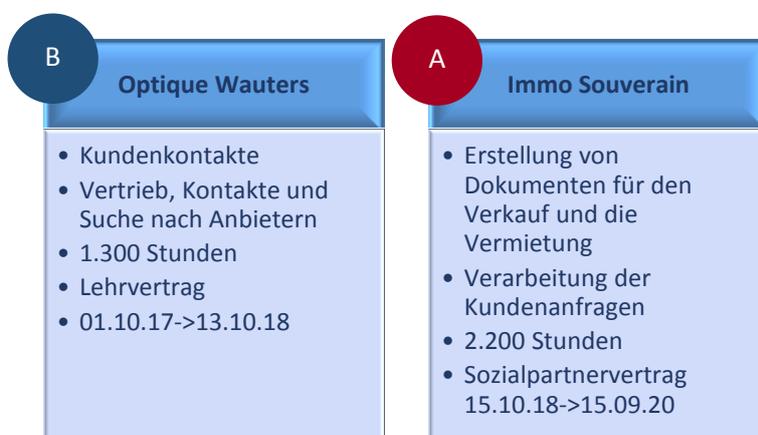
Unternehmensführung als multifunktionale Mitarbeiter/innen in Verwaltung und Vertrieb zu absolvieren.

Amara war motiviert und hatte ein sehr gutes Profil. Zu Beginn des Schuljahres gab ihre Mentorin ihr die Möglichkeit, sich für zwei Stellen zu bewerben. Beide Interviews waren positiv. Die Arbeitgeber erkannten, dass es sich um ein sehr reifes Profil handelte, und wollten sie einstellen. Amara entschied sich für eine Zusammenarbeit mit dem Optiker Optique Wauters im Rahmen eines Ausbildungsvertrages.

Die Aufgaben dort sind vielfältig, aber da es sich um eine kleine Struktur handelt, bestand die Gefahr, dass die Aktivitäten das Ausbildungsprofil nicht ausreichend abdecken.

Unter der Leitung ihrer Mentorin begann Amara als Verwaltungsassistentin in einer Immobilienagentur zu arbeiten.

Ziel des Kurses ist es, als multifunktionale Verwaltungs- und kaufmännische Mitarbeiterin ein 7. Jahr in die Option Betriebswirtschaft (auf Französisch, GTPE) einzusteigen.



Da das Volumen der Ausbildungszeiten beim zweiten Unternehmen höher war als im ersten, wurde Immo souverain als Leitunternehmen (Unternehmen A) betrachtet.

Das Verbundunternehmen (B) - Optique Wauters ist ein kleiner Optikerladen mit 25 Jahren Erfahrung. Das Unternehmen bietet im Geschäft und online das übliche Sortiment an Brillen an: optische Brillen, Sonnenbrillen, Sportbrillen, Kinderbrillen, Korrekturgläser, Kontaktlinsen. Es verfügt über die technologische Ausstattung zur Herstellung ihrer Produkte.

Das Leitunternehmen (A) - Immo Souverain ist eine Immobilienagentur. Sie beschäftigt acht Mitarbeiter/innen. Das Unternehmen ist Partner der CEFA und bereit, junge Menschen von Beginn des Projekts an auszubilden und zu unterstützen. Zwei weitere junge Menschen im 6. und 7. Jahr bilden in diesem Unternehmen im Rahmen eines Sozialpartnervertrages (CAI) bereits aus.

Eine duale Ausbildung in Betrieben dieser Art bietet die Möglichkeit, die Grundelemente des Ausbildungsplans sowie des unternehmensspezifischen Kontexts, sehr spezifischer Werkzeuge und der Kundenbeziehungen zu erlernen. Hier ist ein Beispiel für die in Belgien präsentierte Struktur:



Optiker	 Verwaltungsassistent/in und Front-Office-Mitarbeiter/in Allgemeine Übersicht über den Ausbildungsplan	 Immobilien-gesellschaft
●	Annehmen von Telefonaten	●
●	Empfang und Infos für Kund/innen	
●	Führen von Telefongesprächen	●
	Bearbeitung eingehender E-Mails und Pakete	●
●	Nutzung von Informationsquellen (Kataloge, Preise usw.), Suche nach Informationen über Lieferanten usw.	
	Verwaltung der elektronischen Agenda und Versand von E-Mails	●
●	Ermittlung der Kundenbedürfnisse	
●	Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten	●
●	Unterstützung der Kund/innen	
●	Aktualisierung verschiedener Tools	●
●	Aufzeichnen, Organisieren, Speichern, Benutzen des Computers und Abrufen von Informationen: Rechnungen, Bestellungen, Vertriebs- und Mietunterlagen usw.	●
●	Umgang mit Kopierern, Scannen und Versenden von Faxen	●
	Anwenden von Textverarbeitung, Tabellenkalkulation; Eingabe von Texten, Mails, usw. ▶ Eingabe von Leasingverträgen und Übereinkommen ▶ Aktualisieren von Excel-Listen ▶ Erstellung von Aufzeichnungen über Gas, Wasser und Strom	●
	Anwendung von professioneller Immobiliensoftware, Aktualisierung der Datenbank usw. ▶ Eingabe von Immobiliengütern ▶ Eingabe von Liegenschaftsbeschreibungen ▶ Aktualisierung von Datenbanken: Koordinaten von Immobilien, Katasterparzellen usw.	●
	Bestellung von Büromaterial und Aufrechterhaltung eines reibungslosen Betriebes der Büroarbeiten: Materialien, Schaufenster (Vitrine), Bestellungen, Dokumente, usw. Schaufenster und Vitrinen mit neuen Immobilien auf dem letzten Stand halten	●
●	Fähigkeit erwerben, selbstständig zu arbeiten	●
●	Umgang mit Stress	●
●	Selbstbewertung	●

3.1 Eine positive und konstruktive Erfahrung

<p>Arbeitgeber und Auszubildende hatten gute Beziehungen - sowohl beruflich als auch im Rahmen der Ausbildung</p>	<p>Nach einem Jahr Berufserfahrung hatte Amara gute Beziehungen zu ihrem Arbeitgeber aufgebaut und Vertrauen und Reife gewonnen. Dies sind wichtige Fähigkeiten für eine gute berufliche Beziehung zu Arbeitgebern, die eher geneigt sein werden, Aufgaben mit einem höheren Maß an Verantwortung zu delegieren, sowie zu Kunden, insbesondere für Optikerdienstleistungen.</p>
<p>Der Arbeitgeber versteht und unterstützt das professionelle Projekt der Auszubildenden</p>	<p>Vorteile für Amara Der Unternehmer Optical Wauters hatte Verständnis für das Ausbildungsprojekt von Amara. Er stimmte zu, Amara ein paar Probetage in der Immobilienagentur arbeiten zu lassen.</p> <p>Vorteile für das Ausbildungszentrum Die Beziehung zum Ausbildungszentrum und zur optischen Werkstatt ist nach wie vor vorhanden, das Cotrain-Projekt hat das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Ausbildungszentrum gestärkt.</p>

Amara erreichte ihre Ziele, und ihre Ausbildung geht weiter.

<p>Amara</p> <p>„Dank Cotrain habe ich viel gelernt. Die Arbeitgeber zeigten mir viele Aufgaben. Ich kann mehr Dinge tun, verschiedene Dinge. Ich merke, dass ich Fortschritte mache, und habe immer mehr Vertrauen in mich selbst und in meine Fähigkeiten.“</p>	<p>[höher qualifiziert und begierig voranzukommen]</p>
--	--

4 Inès, ein Cotrain-Projekt bei drei Unternehmen - Büroaufgaben

Unternehmen A: Bouvy motor Nissan
 Unternehmen B: Yakimmo
 Unternehmen C: Centre automobile Charleroi
 Cotrain-Modell: A-B-C



Diese Pilotprojektbeschreibung zeigt Cotrain hauptsächlich aus der Sicht der Jugendlichen.

Inès übernimmt die administrativen Aufgaben der Kunden und die Besuche bei Kunden (Verkauf und Miete). Mit 18 Jahren begann sie ihre Kurse im Bereich Büroarbeit. Inès wollte gleichzeitig eine Ausbildung absolvieren und arbeiten, deshalb entschied sie sich für eine Lehre und erhielt einen dualen Ausbildungsvertrag in einem Autohaus.

Das Leitunternehmen (A) - Bouvy Motor Nissan ist ein Autohaus. Der Arbeitgeber sah, dass Inès eine schnelle Auffassungsgabe hatte, und er wies sie einer internen Abteilung für Gebrauchtfahrzeuge zu. Inès lernte, alle administrativen Aufgaben und Pflichten zu bearbeiten, die Kunden beim Kauf eines Gebrauchtwagens erfüllen müssen.

Das Verbundunternehmen (B) - Yakimmo ist eine Immobilienagentur, die Dienstleistungen in den Bereichen Vertrieb, Expertise, Miete, Inspektion und Audit anbietet. Dieser Kontext und diese Dienstleistungen waren für Inès völlig neu.

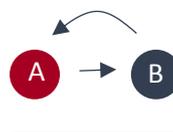
Das Verbundunternehmen (C) • Center Car Charleroi ist ein Autohaus. Sie kehrte in ein Umfeld zurück, das sie bereits kannte: Inès lernte, administrative Aufgaben und Pflichten zu bearbeiten, diesmal für Neuwagen. Dies bedeutete unterschiedliche administrative Verfahren, unterschiedliche Dokumente und eine andere Software für ihre Arbeit.

4.1 Eine positive und konstruktive Erfahrung

<p>Inès baut ihre Fähigkeiten schrittweise in einem anderen Umfeld als in ihrem vertrauten auf</p>	<p>Inès kam in das dritte Unternehmen mit zwei unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen, darunter eine Erfahrung in einem ähnlichen Unternehmen. Sie war daher mit den Fachbegriffen sowie mit einigen administrativen Fachausdrücken vertraut. Sie fühlte sich auch selbstbewusster in Bezug auf ihre Lernfähigkeit.</p>
<p>Inès ist bereit für die Berufswelt. Ihre Berufserfahrung schafft Selbstvertrauen</p>	<p>Inès ist bereit für die Berufswelt, als sie einen zweiten dualen Ausbildungsvertrag mit Yakimmo unterzeichnet. Selbst in einem Unternehmen mit sehr unterschiedlichen Dienstleistungen weiß sie aus ihrer früheren Erfahrung, dass es Verfahren einzuhalten und administrative Aufgaben zu erfüllen gibt.</p>
<p>Inès ist sich ihres Fortschritts und ihrer Entwicklung bewusst</p>	<p>Als sie in einem neuen Unternehmen ankam, erkannte Inès, dass sie auf frühere Erfahrungen zurückgreifen konnte, und war sich schnell bewusst, wie nützlich diese waren. Sie sah ihre eigene Entwicklung. Dies stärkte ihr Vertrauen in ihre Lernfähigkeit.</p>

5 Nathan, Verbundausbildung bei zwei Unternehmen und Rückkehr zur ersten Firma - Gastronomiesektor

Unternehmen A: Le Gros Vélo (Restaurant)
 Unternehmen B: La Maison Nicolas Lefevre
 (Veranstaltungscatering)
 Cotrain-Modell: A-B-A



Trotz des administrativen Aufwands für ein Cotrain A-B-A-Modell (siehe Nationaler Kontext Belgien) implementierten die Partner ein solches Modell.

Diese Fallgeschichte handelt von Nathan, einem Auszubildenden im 7. Jahr, der im Event-Catering arbeiten wollte.

Wie bei den Auszubildenden im Bereich Office Management organisierten die CEFA-Mentor/innen des Gastronomiesektors Informationsveranstaltungen, um das Projekt COTRAIN vorzustellen.

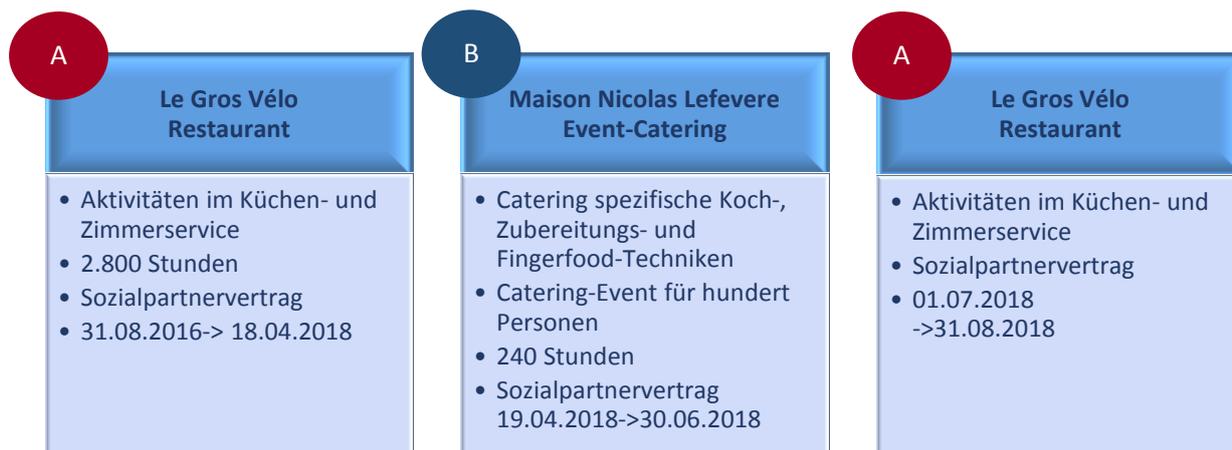
 Wie die Jugendlichen im Video (Flavius und Julien) ist auch Nathan einer der Lernenden, die sich für Cotrain interessierten. Er war Lehrling in einem Restaurant und wollte eine größere Anzahl von Aktivitäten erlernen und praktizieren, die direkt mit dem Cateringbereich verbunden sind. Nathan wollte eine andere professionelle Atmosphäre und einen anderen Arbeitsrhythmus kennenlernen.

Sowohl die Arbeitgeber als auch Nathan unterzeichneten eine Ausbildungsvereinbarung zur Verbundausbildung. In diesem Übereinkommen wurden spezifische Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Catering definiert.

Das Leitunternehmen (A) - Le Gros Vélo ist ein Bistro und Restaurant mit Menüs, die mit einem Pub vergleichbar sind, und es bietet französische und belgische Küche. Es hat 50 Sitzplätze.

Das Verbundunternehmen (B) - La Maison Nicolas Lefevere ist ein Catering-Unternehmen, das private und berufliche Veranstaltungen organisiert, entweder auf dem eigenen Gelände oder beim Kunden. Es bietet außergewöhnliche kulinarische Produkte, Bio-Produkte und achtet auf die Präsentation. Es ist auch in der Lage, ergänzende Dienstleistungen anzubieten: „Art de la Table“, Blumenarrangements, stimmungsvolles Design, Klang und Licht.

Das Haus Lefevere zeigt seit 1969 große Leidenschaft für das Catering und kann bereits 3 Preisträger des Prosper Montagné-Preises aufweisen, der an die besten belgischen Köche vergeben wird.



Spezifische Catering-Aktivitäten, die das Restaurant durchführt	Teilnahme an der Durchführung und Services für Firmenveranstaltungen: Walking Dinners, Cocktail-Dinners, Seminare, Gala-Diners usw.
	Zubereitung von Fingerfood und Gerichten für Verkostungen (warm und kalt)
	Teilnahme an der Präsentation, Dekoration des Tresens, Buffet, Gästezimmer usw.
	Durchführung von Catering-spezifischen Aufgaben im Zusammenhang mit der Speisenzubereitung, wobei der Kunde Informationen über die Verwendung von zubereiteten Gerichten erhält
	Teilnahme an der Erstellung eines Menüs für Veranstaltungen unter Einhaltung eines Budgets, einschließlich der Ermittlung von Kosten und Verkaufspreis

Ziel der gemeinsamen Schulung im Event-Cateringunternehmen war es, die spezifischen Catering-Aktivitäten in nur zwei Monaten abzudecken. Die Dauer und der Zeitraum, in dem die Verbundausbildung im Cateringunternehmen stattfand, erlaubten es jedoch nicht, dass die Ausbildung alle Aktivitäten abdeckte. Nathan hatte nicht die Möglichkeit, Catering für Kunden in der Praxis anzuwenden, da der Caterer diesen Service nur an den Festtagen Ende des Jahres anbietet. Da der Caterer einen Subunternehmer für die Dekoration der Räume hinzuzieht, konnte Nathan auch nicht an dieser Aktivität teilnehmen.

5.1 Eine positive und konstruktive Erfahrung

Nathans Erwartungen werden erfüllt	Nathan wollte ein anderes Arbeitsumfeld, ein neues Team kennenlernen. Er wollte an Banketten mit mehr als 300 Personen teilnehmen, um das Arbeitstempo beim Catering kennenzulernen. Er wollte neue Servier- und Schneidtechniken, andere Koch- und Zubereitungstechniken erlernen.
und mehr... Nathan erlernte Fähigkeiten, die er nie erwartet hätte	Nathan wurde sich dessen bewusst, dass sich die Aktivitäten des Restaurants stark vom Catering unterscheiden. Nathan verstand, dass es anspruchsvoller ist, die Kühlkette zu managen, wenn man Fingerfood oder Vorspeisenplatten für mehr als 200 Personen zubereitet.
Nathan konnte klären, welche Arbeit er bevorzugt	Das ist spezifisch für die Lehre: Menschen lernen durch reale Erfahrungen. Dank seiner Verbundausbildung konnte Nathan seine Fähigkeiten auf dem Gebiet des Caterings anwenden. Er benötigte diese Praxis, um zu erkennen, dass er eigentlich lieber im Restaurant tätig war.

Nathan

[Bessere Qualifikationen]

„Ich freue mich über eine Qualifikation im Event Catering und habe mir Fertigkeiten angeeignet, die auch für die Restaurantaufgaben in einem Catering-Event-Unternehmen nützlich sind.“

6 Die von der CEFA entwickelten Cotrain-Pilotprojekte

6.1 Die COTRAIN-Pilotprojekte für die Bereiche Administrations- und Empfangsassistenz sowie KMU-Management

Die CEFA-Mentor/innen halten den Bereich für günstig für die Verbundausbildung, da die entsprechenden Aufgaben in den verschiedenen Unternehmen je nach Tätigkeitsbereich des Unternehmens, seiner Größe, Rechtsform usw. variieren. Wenngleich die in den Ausbildungsprofilen beschriebenen Aktivitäten von Unternehmen zu Unternehmen relativ ähnlich sind, hat doch jeder Betrieb seine Besonderheiten. Verbundausbildungsprogramme ermöglichen es den Auszubildenden oft, mehr über die administrativen Aufgaben in einem Unternehmen und die Tätigkeiten an der Rezeption im anderen zu erfahren.

Stevee - Vertrieb - Manager für Klein- und Kleinstunternehmen	
ⒶCentury 21 Immo Dewaele Persönlicher und telefonischer Kundenempfang, Terminvereinbarung für Handelsvertreter, Terminverwaltung, Kundeninformationen, Bestandskodierung, Beschreibungserstellung usw.	ⒷPressshop Öffnung und Schließung des Ladens, Annahme von Paketen, Verantwortlichkeit für die Poststelle, Neuordnung des Sortiments, Registrierung, Ladenlayout, direkter Kontakt mit Kund/innen und Kaufverträge
Amara - Verwaltungs- und Empfangsassistentin	
ⒶOptique Wauters Kundenempfang, Entgegennahme und Durchführung von Anrufen, Lieferantensuche, Bestellung, Abrechnung, Archivierung	ⒷCentury 21 Immo Souverain Aktualisierung der Datenbank (Lieferungen, Eigentümer von Liegenschaften und deren Koordinaten, Katasterparzellen usw.), Erstellung von Miet- und Kaufverträgen, Verarbeitung von E-Mails,

	Excel-Listen, Gas-, Wasser- und Strommessungen usw.	
Emilie - Verwaltungs- und Empfangsassistentin		
BSambre Logements Sozialimmobilienagentur Sortieren und Eingeben von Rechnungen, Registrierungen, Bestandsaufnahme von Standorten; Indexierung, Forderungen, Gutschriften, Vermögenswerte, Nachberechnungen, Telefonate, Besuche, Scannen und Versenden von Rechnungen	ACentury 21 Emilie wird ihre Erfahrungen und die gesamte Palette der bereits bei Sambre Logement erworbenen Fähigkeiten in einer auf Maklertätigkeit und/oder Gebäudemanagement spezialisierten Immobilienagentur einbringen können	
Tundy - Verwaltungs- und Empfangsassistentin		
AEXKI Kundenempfang und -information, Neuordnung des Sortiments, Produktkenntnisse, Etikettendruck, Register, Verkauf usw.	BSambre Logements Sozialimmobilienagentur Administrative Aufgaben: Verschlüsselung, Zahlungserinnerungen, Aktivitätenberichte usw.	
Inès - Verwaltungs- und Empfangsassistentin - Managerin für Klein- und Kleinunternehmen		
ABouvy Motor Nissan/Procahr Durchführung von administrativen Tätigkeiten für Kund/innen, die ein Gebrauchtfahrzeug erwerben: vom Kundenempfang bis zur administrativen und physischen Übergabe des Fahrzeugs	BYakimmo Immobilienagentur Telefon- und Kundenempfang, Kundeninformationen, Agendamanagement, Terminbuchung, Immobilienerfassung, Nachbereitung und Überwachung von Kundenakten, Telefonwerbung, Verkaufs- und Mietbesuche usw.	CAutomobilzentrum Charleroi Administrative Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Verkauf von Neufahrzeugen, spezifische Software für den Verkauf von Neufahrzeugen.
Malik - Verwaltungs- und Empfangsassistent - Manager für Klein- und Kleinunternehmen		
BYakimmo Immobilienagentur Telefonischer und persönlicher Empfang, Kundeninformationen, Agendamanagement, Buchung von Terminen, Eingabe von Immobilien, Nachverfolgung und Überwachung von Kundenakten, Telefonwerbung usw.	BSodexo Kundenservice: Bearbeitung von E-Mails, Rechnungsstellung, Überwachung und Nachverfolgung von Kundendateien, Kundenforderungen, Telefon	
Redouane - Verwaltungs- und Empfangsassistentin		
APromimo-syndic Aktenablage, Archivierung, Buchhaltungsdateneingabe (Rechnungen), Aufforderungen zu technischen Maßnahmen, Gebäudebesichtigungen (um sicherzustellen, dass in den Gebäuden alles in Ordnung ist, oder um zukünftige Maßnahmen zu planen)	BCentury 21 Immo BW Entwicklung des Kundenkontakts, Verbesserung des Geschäftssinns, Erlernen der Präsentation der Eigenschaften einer Immobilie, Telefon- und Kundenwerbung vor Ort, Gespräche mit Vorgesetzten über Aufträge	
Juliette - Managerin für Klein- und Kleinunternehmen		
BImmobilienagentur ML Schmidt Privilège Telefon- und Kundenwerbung vor Ort	ACNE Bearbeitung von Boni (Eingabe), Personalbereich (Nachbereitung von Informationsanfragen),	

	Buchführung (Eingabe), Besucherempfang
Dominiko - Verwaltungs- und Empfangsassistent	
ⓑSodexo Verarbeitung von E-Mails, Senden und Empfangen von E-Mails und normaler Post	ⒶImmobilien Schmidt Besuche bei Mietobjekten, Agenda-Management, Eingabe in eine Datenbank und Nachbereitung von Kundenakten, Aufbau von Panels (Vertrieb usw.)
Benjamin - Verwaltungs- und Empfangsassistent - Manager für Klein- und Kleinstunternehmen	
ⒶDébit et Crédit (Treuhänder) Aktenablage, Archivierung, Eingabe von Arbeitszeiten, Scannen, Umgang mit unterschiedlichen Informationsquellen und Erstellung von Buchführungsunterlagen für die Führungskräfte	ⓑYakimmo Immobilienagentur Telefonischer und persönlicher Empfang, Kundeninformationen, Agenda, Besprechungen, Immobilienverschlüsselung, Miet- und Verkaufsbesuche, Telefonwerbung, Stewardship, Bestandsverwaltung, Scannen, Umschreiben von Dokumenten in Word, Eingabe von Kilometern nach Dienstreisen in Excel usw.
Malhaurie - Verwaltungs- und Empfangsassistentin	
ⓑPrestimmo Immobilienagentur Entgegennahme von Anrufen, Verarbeitung von E-Mails, Kundeninformationen, Eingabe in eine Datenbank, Aktenablage und Archivierung	ⒶGré à Gré Immobilien Anrufe entgegennehmen, E-Mails bearbeiten, Kundeninformationen, Eingaben in eine Datenbank, Ablage, Archivierung usw. Die gesamte administrative Arbeit der Agentur wird von Malhaurie erledigt, die unglaubliche Fortschritte gemacht hat!
Manon - Verwaltungs- und Empfangsassistentin	
ⒶBe home Immobilienagentur Empfang, Kundenkontakt durch Nachverfolgung der erhaltenen Mails und Angabe von Eigenschaften, Kopieren, Ablegen, Scannen, Eingeben in eine Datenbank, Grußkarten usw.	ⓑLe petit zoo, Pflegesalon Marketingmanagement der Filialmarke: Bearbeitung von Social Media (Fotos, Publikationen usw.), Kundenempfang, Buchung von Terminen, Desktop-Tools (Word), Vertragsablage usw.
Laïla - Verwaltungs- und Empfangsassistentin	
ⒶL'Audace intemporelle (Dekorationsladen) Durchführung von Telefonaten, Bearbeitung von E-Mails, regulärer Post, Kundenempfang, Informationen und Nachverfolgung von Kundenakten (Bestellungen, Kostenvoranschläge), Ablage, ein wenig Buchhaltung	ⓑSodexo Laïla arbeitet in der <i>Kunden- und Verbraucherbereich</i> : Bearbeitung von E-Mails, Rechnungen, Nachverfolgung von Kundenakten und Anfragen. Im Mai: Internes Training - Telefonische Kommunikation
Marine - Vertrieb - Managerin für Klein- und Kleinstunternehmen	
ⒶNaf-Naf (Konfektionsware) Kundenempfang, Wareneingang, Paketverarbeitung, Paketretouren, Verkauf, Registrierung, E-Mails mit Tageszahlen, Analyse von Verkaufszahlenindikatoren usw.	ⓑCentury 21 Immo BW Bearbeitung von E-Mails, Besuchsberichten, Telefon, Ablage, Archivierung, Kundenempfang, Verschlüsselung von Kundendateien
Simon - Manager für Klein- und Kleinstunternehmen	

ⒶCarrefour Express Registrierung, Neusortierung, Lagerverwaltung, LKW-Empfang, alle Filialbereiche	ⒷHosslet Eingabe von Lieferscheinen, Neuordnung des Sortiments, Auftragseingabe, Telefon, Verwaltungsunterlagen im Zusammenhang mit dem Leasing von Maschinen
Mohamed - Verwaltungs- und Empfangsassistent - Manager für Klein- und Kleinstunternehmen	
ⒶUrban Concept Immobilienagentur Kundenempfang, Entgegennahme von Telefonaten, Terminbestätigung, Agenda-Management, Eingabe von Kostenvoranschlägen	ⒷImmobilienagentur
Lesly - Verwaltungs- und Empfangsassistentin	
ⒷCentury 21 Iris Immobilienagentur Telefon, Besucherempfang, Agenda-Management, Nachbereitung von Fallakten	ⒶSodexo Vertrieb: Bearbeitung von Kündigungs-E-Mails, Ablage, Archivierung, Verwaltung verschiedener E-Mail-Posteingänge und Versand an die relevanten Personen, Marketing-Umfragen, Umsatzsteuer-Files

6.2 Die COTRAIN-Pilotprojekte für den Gastronomiebereich

Die Gastronomie- und Restaurantberufe umfassen Aufgaben unterschiedlicher Art und Umfang. Sie unterliegen einem ständigen Wandel, was die Entwicklung einer Vielfalt von Fähigkeiten in Bezug auf die unterschiedlichen Produkte, Geschmackskombinationen, Konsistenzen, Gewürze, Aromen, Speisen und Weine erfordert usw. Die CEFA-Mentor/innen sind der Meinung, dass dieser Bereich aufgrund der Vielfalt der Kochtechniken, der Arbeitsumgebungen sowie der Schwierigkeit, Lehrlinge in alle Positionen des Unternehmens zu vermitteln, und der Persönlichkeit der Cheftrainer/innen in den Unternehmen gut zum COTRAIN-Modell passt.

Mariyam - 5. und 6. Restaurantbetrieb	
ⒶCatering-Theke spezialisiert auf Rotisserie Grundkenntnisse, Zubereitung von warmen und kalten Vorspeisen, Teilnahme an der Konservierung von Rohprodukten, Saucen, Vinaigrettes, vorbereitende Gemüse- und Fleischzubereitungstechniken, Kochen von Gemüse, marokkanische Gerichte für die Theke, AFSCA-Normen (Hygiene-Normen) usw.	ⒷOrganisator von Banketten, Seminaren und Empfängen Vorspeisen, Hauptgerichte, Desserts, Gedecke; Produktion für verschiedene Veranstaltungen; diverse Schneid- und Zubereitungstechniken; Bar- und Speisesaal-Service; Kundenempfang bei Seminaren, Empfängen usw.
Alejandro - 5. und 6. Restaurantbetrieb, 7. Catering - Bankettorganisation	
ⒶTake-away-Catering bei Theken- und Bankettveranstalter Menü mit Fisch, Meeresfrüchten und Krustentieren usw.	ⒷAuf gegrilltes Fleisch spezialisiertes Restaurant Hausgemachte Saucen, Getränkezubereitung und -service, verschiedene Arbeitsrhythmen, Service nach amerikanischer Art usw.
Flavius - 5. und 6. Restaurantbetrieb	
ⒶTake-away-Catering spezialisiert auf Fisch	ⒷGastronomisches Restaurant Service und Gedecke im amerikanischen Stil,

	Speisesaal-Service und Sommelierunterstützung
Julien - 7. spezialisierte Restauranttechniken - Konditoreikoch	
ⒶKonditorei/Bäckerei Kuchen, Torten, Mehlspeisen, Teige usw. In großen Mengen, individuell präsentiert	ⒷGastronomisches Restaurant Herstellung von Desserts und Gedecken mit Eiscreme, Sorbets, Dekorieren mit Streusel usw. usw.
Lucas - 6. Restaurantbetrieb, 7. Bankettorganisation	
ⒶBrauerei Zubereitung und Konservierung von Rohstoffen, Einrichtung von Bars und Speisesälen, Cocktailzubereitung...	ⒷRestaurant Caterer, Lagerverwaltung, warme und kalte Vorspeisen, Desserts, Gedecke, Saucen, Speisesaal-Service usw.
Mevlan - 4. und 5. Restaurantbetrieb	
ⒶGriechisches Restaurant Lagerverwaltung, Bar- und Speisesaalbestellungen, Zubereitung von Fleischspießen, Garnelen, Soßen, Gemüse, Salatzubereitung, Gedecke für Vorspeisen und Desserts usw.	ⒷRestaurant mit Spezialisierung auf frische Fische (mit Probezeit) Zubereitung und Gedecke für Vorspeisen, Desserts, Saucen, Fisch, Schalen- und Krustentieren usw.
Nathan - 7. Catering - Bankettorganisation	
ⒶRestaurant Brauerei, Konservierung von Rohstoffen, Herstellung von Saucen/Vorräten, Zubereitung von Gemüse, Fleisch, Fisch, Herstellung von Desserts, Service und Bestellungen usw.	ⒷCaterer und Bankettveranstalter Zubereitung von Vorspeisen, Zakouskis, Entrées, Gedecke für über 1.000 Gäste, Konzeption von Menüs nach Kundenwunsch usw.
Ugolin - 5. und 6. Restaurantbetrieb, 7. Catering - Bankettorganisation	
ⒶRestaurant mit Spezialisierung auf frische Fische Konservierung, Herstellung von kalten und warmen Vorspeisen, Zubereitung von Meeresfrüchten und Schalentieren, Saucen, Zubereitung von Fisch und Fleisch, Zubereitung und Gedecke für Desserts, Getränkeservice an der Bar usw.	ⒷCaterer spezialisiert auf Fisch, mit Theke Konservierung, Bestellung an der Theke und Beratung von Kunden über große Platten, Zubereitung von Saucen, Zubereitung von Vorspeisen, Herstellung und Gedecke für Fischgerichte, Kosten der Lebensmittel usw.

V. Erfahrungen mit der Verbundausbildung in Belgien - IFAPME

Autor, IFAPME

1 Die Wahl der Ausbildungsbereiche

Als Regionalinstitut und zentrale Verwaltung koordiniert die IFAPME 16 dezentrale Einheiten, die die Ausbildung auf lokaler Ebene in der gesamten Wallonischen Region organisieren. In der Berufsbildung werden die Ausbildungsjahre anders gezählt als im allgemeinen Bildungsbereich. Da die Ausbildungsdauer in der Regel 3 Jahre beträgt, spricht man von den Jahren 1, 2 und 3. (Siehe Abschnitt über den nationalen Kontext)

Aus internen Gründen, vor allem im Hinblick auf die vom Institut vergebene Akkreditierung, dauerte es länger, bis die Pilotprojekte in Betrieb genommen wurden. Das Institut musste die Verfahren klären, die in den Ausbildungszentren des Netzwerks gelten würden. Die Akkreditierung eines Unternehmens umfasst die Überprüfung der tatsächlichen Aufgaben, die im Unternehmen durchgeführt werden. Dabei besuchen Mentor/innen das Unternehmen.

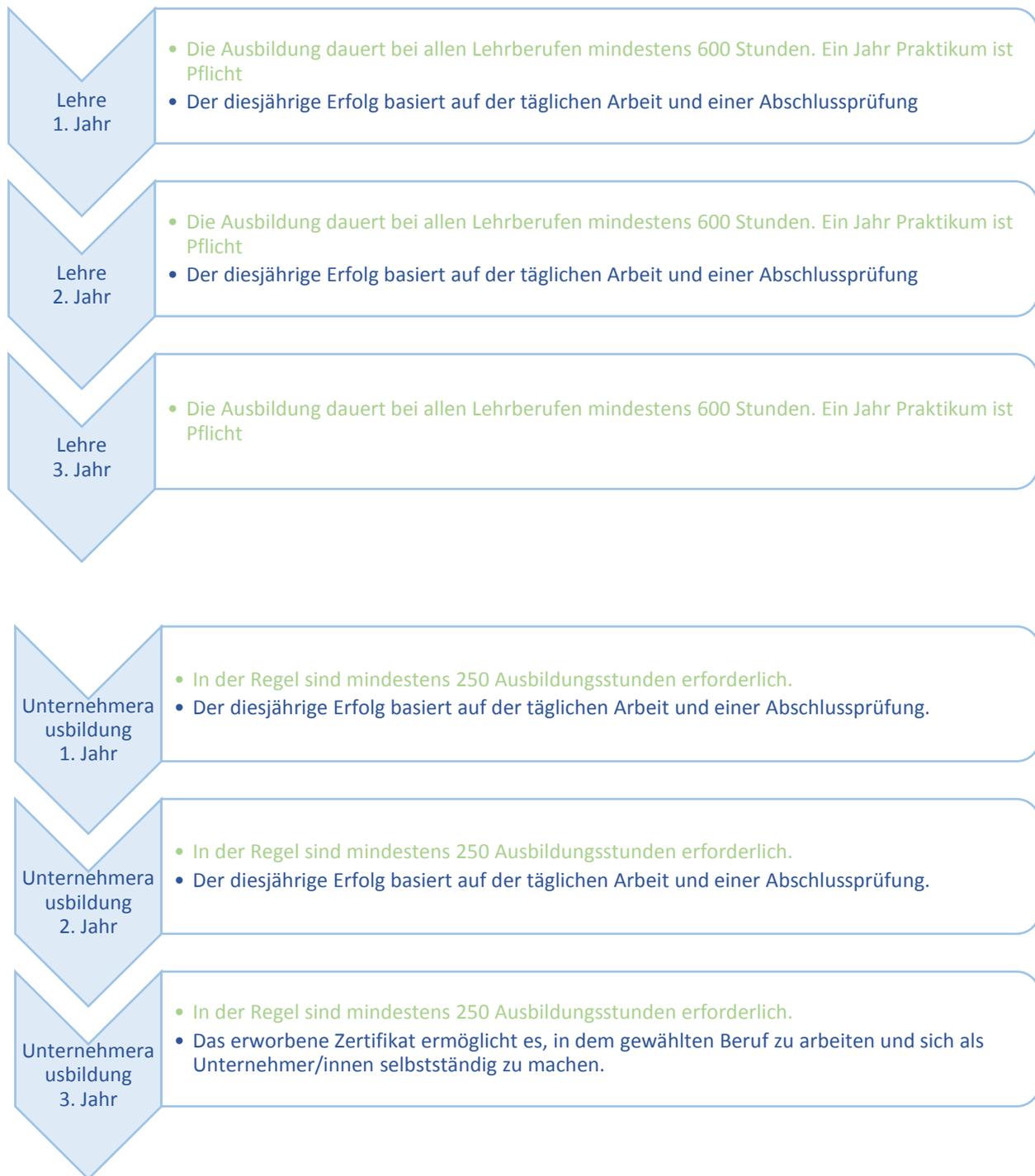
Die Aufschlüsselung der Aktivitäten basiert auf einem Rahmen der Berufsbilder. Es war nicht einfach, die derzeit verwendeten Methoden mit dem Cotrain-Projekt abzustimmen, zu denen die Akkreditierung von Unternehmen für einen Vollberuf gehört. Diese Art der Akkreditierung ermöglicht es, einen Dreijahresvertrag direkt abzuschließen. Viele Unternehmen und junge Menschen wollen nicht aus ihren Gewohnheiten ausbrechen. In diesem Zusammenhang initiierte die IFAPME einen allgemeinen Reflexionsprozess über die Lernergebnisse in Unternehmen und die Akkreditierung von Unternehmen. Es wurde ein Prozess der Teilakkreditierung geschaffen. Diese bietet einen klaren und praktischen Überblick darüber, wie die Aktivitäten in den Ausbildungsprofilen und die Aufgaben innerhalb des Unternehmens in den einzelnen Unternehmen umgesetzt werden. Auf diese Weise können Mentor/innen klare Programme für die Verbundausbildung festlegen.

Die IFAPME organisierte COTRAIN-Informationsveranstaltungen für Auszubildende, um den Jugendlichen die Prinzipien der Verbundausbildung, ihre Ziele und das Prinzip der Freiwilligkeit des Projekts zu erläutern. Das Institut hat sich die Zeit genommen, das Projekt den Mentor/innen und den Ausbildern, die an der Akkreditierung und dem innerbetrieblichen Coaching beteiligt sind, zu erklären. Die Mentor/innen gaben die Informationen persönlich an die Arbeitgeber weiter.

Die IFAPME entwickelte Piloten in verschiedenen Bereichen: Friseur/in, Bäckerei, Konditorei, Verkauf und usw.; in diesen beiden Ausbildungsformen:

- ▶ als Lehre, bei der das Eintrittsalter 15 bis 18 Jahre beträgt;
- ▶ Unternehmergehilfen, bei der das Eintrittsalter 18 Jahre und älter ist.

Die nachfolgend vorgestellten Verbundausbildungen betreffen die Friseur/innen- und die Verkäufer/innenlehre.



In Anbetracht der Ausbildungsdauer (3 Jahre) und der Dauer des COTRAIN-Projekts mussten die Mentor/innen bestimmte bereits im Rahmen eines „One-Company“-Modells begonnene Ausbildungen beenden. Die Gründung eines COTRAIN-Projekts erforderte eine freiwillige Basis, was bedeutet, dass Jugendliche und Arbeitgeber zustimmen mussten. Dies war eine der Schwierigkeiten, die bei der Umsetzung der Pilotprojekte festgestellt wurden.

2 Die Ziele des Cotrain-Modells

Was den Friseur/innenberuf betrifft, so ist die IFAPME der Ansicht, dass ein Modell der Verbundausbildung aus den folgenden Gründen einen echten Nutzen für die Lehrlinge bringen kann:

- ▶ das Friseur/innenhandwerk ist eine komplexe Ausbildung, die die stetige Entwicklung von Produkten, Techniken und Mode berücksichtigt, was einen wichtigen Einfluss auf das Wirtschaftswachstum dieser Art von Unternehmen hat;
- ▶ in diesem Sektor hat die IFAPME festgestellt, dass viele Kleinstunternehmen nicht die neuesten Schnitttechniken und Frisuren anbieten. Der Grund dafür ist, dass die Arbeitgeber Angst haben, ihren Kundenstamm zu verlieren. Der Markt ist sehr wettbewerbsintensiv, und vor allem kleine Unternehmen haben Angst davor, ihr Wissen weiterzugeben. Darüber hinaus ist das Lernen mit Perückenköpfen für die Unternehmen sehr teuer, da die Qualität der Perücken hoch sein muss, um das Lernen effizient zu gestalten;
- ▶ allerdings schulen die Unternehmensketten ihre Mitarbeiter/innen regelmäßig in eigenen Kurssystemen weiter. Größere Friseursalons haben ihre eigenen Produkte, ihre eigene Software und bieten eigene neue Schnitte, zum Beispiel über Shows, an;
- ▶ ein weiteres Problem ist, dass es in Friseursalons schwierig ist, Rasuren zu erlernen, die fast ausschließlich in auf Männer spezialisierten Salons praktiziert werden. Die Rasur ist Teil des Berufsbildes. In Belgien ist Friseur/in ein reglementierter Beruf, einschließlich der Friseurbranche für Männer und Frauen.

Vertrieb - die Ausbildung zum Einzelhändler/zur Einzelhändlerin (Kaufmann/-frau) deckt eine Vielzahl von Aufgaben ab, die alle Unternehmen in diesem Sektor gemeinsam haben und die eine Basis für die Grundfertigkeiten bilden. Das Berufsbild ist in 3 Schuljahre unterteilt, an deren Ende jeweils eine bestimmte Kompetenzebene erreicht wird. Im Laufe der Ausbildung

- ▶ lernt der Auszubildende die verschiedenen Schritte der Verkaufsaktivitäten kennen und erwirbt vertiefte Kenntnisse über Produkte und den Laden;
- ▶ organisiert er die Präsentation der Produkte,
- ▶ konzipiert und kreiert er Dekorationen, Vitrinen, Verkaufsflächen und Ausstellungsflächen, wo die Produkte platziert werden, präsentiert Dienstleistungen nach den Marketingkriterien des Unternehmens, um das Markenimage zu verbessern und das Interesse der Kunden zu wecken, und lernt die Handelsbestimmungen und Sicherheitsstandards kennen.

Die Arbeit im Einzelhandel ist vielseitig und kann verschiedene Formen annehmen (Schalterverkauf, ambulanter Verkauf, Fernverkauf usw.) und deckt Tätigkeitsfelder ab, die so vielfältig sind wie die Vielfalt der Produkte und Dienstleistungen, in unterschiedlichen Kontexten und für Kunden mit unterschiedlichen Profilen und Erwartungen bestimmt. Der Vertriebssektor ist komplex, er kann von kleinen lokalen Geschäften bis hin zu Online-Unternehmen reichen, einschließlich Betrieben, wo spezifische Fachkenntnisse verlangt werden. Zum Beispiel Computerverkäufe, Kosmetikprodukte usw.

Es ist wichtig, dass der Lernende so viele Techniken wie möglich erwirbt, um die Zertifizierung zu bestehen, seine Ausbildung abzuschließen und sich in den Arbeitsmarkt erfolgreich zu integrieren. Die Flexibilität des Cotrain-Modells ermöglicht es, eine Vielzahl von beruflichen Erfahrungen zu sammeln:

verschiedene Produkte und Dienstleistungen, verschiedene Verkaufstechniken, verschiedene Verkaufsstellen usw. Dies ist ein großer Vorteil für komplexe Ausbildungsprogramme.

3 Charlène, ein Cotrain-Projekt bei zwei Unternehmen - Friseurin

Unternehmen A: kleiner Friseursalon

Unternehmen B: Kette von Friseursalons

Cotrain-Modell: A-B



Diese Geschichte handelt von Charlène, die im September 2017 ein 2. Lehrjahr begann.

Lehre		
1	2	3
	•	•

Dank ihrer Vorbildung und in Übereinstimmung mit dem individuellen Ausbildungsplan des Instituts begann Charlene in ihrem zweiten Jahr direkt eine Ausbildung. Ihr Ziel war, nach der Ausbildung eine zweijährige Unternehmergeausbildung zu absolvieren und einen eigenen Friseursalon zu eröffnen.

Im Friseurhandwerk umfasst das Ausbildungsprofil fast alle Tätigkeiten des Berufes, mit einer jährlich sich steigernden Zunahme der Komplexität und Verbesserung der Fähigkeiten der Auszubildenden. Beispiel Kolorierung: Der *erste Schritt* besteht darin, die Grundfarben kennenzulernen und eine semipermanente oder Ton-in-Ton-Färbung durchzuführen. Der *zweite Schritt* besteht darin, komplexere Mischungen zu erzielen. Der *dritte Schritt* ist das Auftragen von Strähnen mit einer Deckkraft, die den Erwartungen und dem Haartyp des Kunden entspricht.

Diese Schritte entsprechen drei Stufen des Ausbildungsplans, die mit einer zunehmenden Mindestentschädigung verbunden ist.

<div style="background-color: red; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">A</div>	Kleiner Friseursalon	<div style="background-color: red; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">B</div>	Kette von Friseursalons
	<ul style="list-style-type: none"> Grundlagen des Friseurhandwerks: Stufe A und B. 13.01.17-> 04.09.18 Lehrvertrag 		<ul style="list-style-type: none"> Friseurkenntnisse, Stufe C Kasse und Terminsoftware Bei IFAPME: 5.10.2018 -> 13.10.18 Lehrvertrag 25.10.18 -> 31.08.19

Das Leitunternehmen (A) - Kleiner Friseursalon.

Das Verbundunternehmen (B) - ein Franchise-Friseur-Unternehmen mit eigenen Produkten, Schulungen, Shows, Zeitschriften und Software für die Kasse und das Terminmanagement.

Eine positive und konstruktive Erfahrung

<p>Charlène hat eine höhere Chance, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen</p>	<p>Charlène war sich dessen bewusst, dass sich ihr Fortschritt aufgrund der Größe des ersten Salons verlangsamte, was bedeutete, dass sie dort nicht alle notwendigen komplexen Fähigkeiten erlernen konnte. Ohne eine Verbundausbildung hätte sie diesen Teil ihrer Lehrinhalte wahrscheinlich nicht bestanden.</p>
--	--

4 Coline, ein Cotrain-Projekt bei zwei Unternehmen - Verkauf

Unternehmen A: Sandwich-Laden

Unternehmen B:

Lebensmittelsupermarkt

Cotrain-Modell: A-B



Diese Geschichte handelt von Coline, die im September 2017 ein 2. Lehrjahr begann.

Lehrausbildung		
1	2	3
	•	•

Dieses Cotrain-Projekt wurde mit einem Auszubildenden bei zwei Unternehmen durchgeführt. Der durchgestrichene Pfeil bedeutet, dass der erste Teil der Ausbildung fehlgeschlagen ist.

Wie bereits erwähnt, bedeutete die dreijährige Laufzeit des COTRAIN-Projekts, dass zur Durchführung der Pilotprojekte bestimmte Verträge abgeschlossen werden mussten. Für dieses Pilotprojekt erhielt das Ausbildungszentrum den Auftrag von Coline und ihren Arbeitgebern. Anhand des Ausbildungsplans konnte der Mentor dem Arbeitgeber A verständlich machen, dass er das Mädchen nicht über die Dauer der drei Lehrjahre behalten konnte, da die Aktivitäten in seinem Sandwich-Laden nicht die Ausbildungsziele über einen dreijährigen Ausbildungsvertrag abdecken konnten. Coline konnte nicht die notwendigen Fähigkeiten erwerben, um ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen, wenn sie nur die Aufgaben erfüllte, die in diesem Unternehmen ausgeführt wurden.

Ein anderer Arbeitgeber (B) war bereit, Coline zur Mitte des Ausbildungsjahres einzustellen. Coline stimmte zu, ihre Komfortzone bei Arbeitgeber A zu verlassen, nachdem sie sich die Zeit genommen hatte, darüber nachzudenken. Sie hatte Schwierigkeiten zu verstehen, dass die Aktivitäten des Sandwich-Ladens es ihr nicht ermöglichen würden, das gesamte erforderliche Ausbildungsprofil abzudecken. Nach dem neuen internen Akkreditierungsverfahren für den Vertriebsbereich kündigte der Mentor den ersten Vertrag. Aufgrund seines Besuchs änderte der Mentor die Akkreditierung des Unternehmens auf die Stufe des ersten Jahres. Daraufhin unterschrieben alle das Übereinkommen zur Verbundausbildung (siehe nationale Beschreibung).

Sobald jedoch ihr Vertrag mit Arbeitgeber A endete und bevor sie den Vertrag mit Arbeitgeber B unterzeichnete, änderte Coline ihre Meinung und wollte den zweiten Vertrag nicht mehr unterzeichnen. Arbeitgeber A hatte bereits mit einem anderen von der IFAPME vorgeschlagenen Jugendlichen eine Vereinbarung abgeschlossen, um den Übergang zu ermöglichen, was bedeutete, dass Coline keinen Arbeitgeber mehr hatte und sich demotiviert fühlte. Aufgrund der langen Zeit, in der es ihr an Motivation mangelte, kam es zu einer Nichterfüllung des Vertrages, der ursprünglich mit Unternehmen B geplant war. Dank eines von IFAPME organisierten Coachings unterzeichnete Coline einen Vertrag mit einem anderen Unternehmen B, das dasselbe Profil wie das vorherige aufwies. Dies hatte eine gewisse Verzögerung in der Zeit zwischen den beiden Verträgen und dem Abschluss des Kooperationsvertrags zur Folge. Dieser neue Vertrag würde es ihr ermöglichen, die erforderlichen Fähigkeiten auf den beiden anderen Stufen der Ausbildung zu erlernen.

Das Leitunternehmen (A) ist ein Sandwich-Laden, ein kleiner Nahversorger. In dieser Art von Geschäft muss der Verkäufer/die Verkäuferin aufmerksam, flexibel, schnell und kreativ sein. Pünktlichkeit, Höflichkeit, einfache technische Aufgaben und die Bedienung einer einfachen Kasse gehören zu den

täglichen Aufgaben. Auch der Umgang mit Stress während der Stoßzeiten ist eine notwendige Fähigkeit. Im Lebensmittelverkauf ist die Lagerverwaltung von erheblicher finanzieller Bedeutung. Die Verkäufe variieren je nach Jahreszeit und unterschiedlichen Essgewohnheiten.

Das Verbundunternehmen (B) ist ein mittelständisches Unternehmen, das im Verkauf von Waren des allgemeinen Gebrauchs tätig ist, wie ein Supermarkt. In dieser Art von Unternehmen muss der Arbeitnehmer auf Anfrage verfügbar sein. Bestandsführung, Etikettierung, Auffüllen der Waren und die Verwendung einer komplexen Registrierkasse gehören zu den täglichen Aufgaben von Verkäufer/innen. Umgang mit Stress ist auch eine notwendige Fähigkeit, besonders während der Stoßzeiten. Dieses Unternehmen ist damit einverstanden, dass die zu erfüllenden Aufgaben auf der Grundlage der Vorkenntnisse der Jugendlichen angepasst werden. Dazu muss man lernen, komplexere Aufgaben in einem professionellen Umfeld mit mindestens 20 Personen zu bewältigen. Parallel zu den fachlichen Fähigkeiten müssen die Auszubildenden die Fähigkeit entwickeln, sich an unterschiedliche Menschen und Situationen anzupassen.

A	Sandwich-Laden	B	Lebensmittelsupermarkt
	<ul style="list-style-type: none">• Kundenempfang, Bedienung einer einfachen Kasse, grundlegende Soft Skills• 25/11/2017 bis 30/09/2018• Lehrvertrag		<ul style="list-style-type: none">• Bedienung einer komplexeren Registrierkasse, Lagerverwaltung, Bestandsmanagement, Auffüllung der Bestände, Warenrückgabe• 7/11/2018 bis 31/08/2020• Lehrvertrag

Im Ausbildungsverlauf der Jugendlichen bot das Praktikum im Leitunternehmen einen ersten Schritt, um die grundlegenden Soft Skills zu erlernen, die in einem professionellen Umfeld erforderlich sind. Das Verbundunternehmen definierte die Aufgaben des Praktikums auf der Grundlage der im vorherigen Unternehmen erworbenen Fähigkeiten und brachte sie auf die nächste Komplexitätsstufe, in einem größeren Arbeitsumfeld mit einer anderen Arbeitsorganisation. Dies bot auch eine Gelegenheit für Coline, neue berufliche Beziehungen mit einer größeren Zahl neuer Kolleg/innen (20 Mitarbeiter/innen) zu beginnen.

Unternehmen A	□ Ausbildungsplan „Verkauf“ Fertigkeiten	Unternehmen B
●	Kundenempfang: Empfang und Orientierung	
●	Produktkenntnisse, Logistik: Unterscheidung der Produkte, Kenntnis über die Filiale und ihr Layout und ihre Struktur	
●	Lagerung und Wiederbevorratung	
●	Verwendung der richtigen Verpackung	
●	Etikettierung.	
●	Kundenbeziehungen: Empfang des Kunden, Beratung des Kunden bei der Produktauswahl, Vorschlag von Produkten, die auf den Bedürfnissen des Kunden basieren	●
	Präsentation von Verkaufsargumenten.	●
	Durchführung des Verkaufs, der Zusatzverkäufe und des Verkaufsabschlusses	●
	After-Sales-Betreuung	●
	Verhinderung und Reaktion auf Diebstahl im Geschäft.	●
	Produktkenntnisse, Logistik: Konzeption und Erstellung einer termingerechten Präsentation	●
	Produktkenntnisse, Logistik: Handhabung von Produkten, Sicherstellung des korrekten Umgangs mit Waren, Entgegennahme und Kontrolle von Lieferungen, Vorbereitung der Waren für den Verkauf, Sicherstellung einer angemessenen Darstellung der Artikel	●
	Vorbereitung der Schaufensterfront und der Displays, Beschriftung	●
	Lesen und Umsetzung eines Plans.	●
	Verwendung einer geeigneten Halterung bzw. von adäquaten Ständern zur Präsentation der Ware.	●
	Identifizierung der internen Organisation und Dekoration des Ladens.	●
	Durchführung von Werbetechniken zur Verkaufsförderung.	●
	Finanzielle Aspekte: Erfassung von Käufen, Scannen/Tippen, Durchführung von Zahlungsvorgängen	●
	Umgang mit Geschäftsdokumenten	●
●	Einhaltung von Sicherheits- und Hygienevorschriften (einschließlich Reinigung) für bestimmte Ebenen und Aufgaben	●
●	Einhaltung der Vertraulichkeitsregeln	●

Der Arbeitgeber versteht und unterstützt das professionelle Projekt der Auszubildenden	Der Arbeitgeber des Sandwich-Ladens verstand das Ziel der Verbundausbildung und akzeptierte den Vertragsabbruch, wie er von der IFAPME erbeten wurde. Das zweite Unternehmen stimmte zu, die Lehre von Coline gemäß dem Ausbildungsplan abzuschließen.
Coline verstand den Nutzen des Cotrain-Projektes	Coline fühlte Zweifel, weil sie glaubte, dass der Abschluss ihrer Ausbildung in Unternehmen A eine erfolgreiche Wahl war. Dank der Cotrain-Ausbildung wurde sie auf ihre Fortschritte aufmerksam und auf die Chance, bei einer anderen Firma in einem Cotrain-Modell einen Vertrag unterschreiben zu können. Sie gewann an Selbstvertrauen und fühlte sich wohler mit Aufgaben, mit denen sie zuvor Schwierigkeiten hatte.
Ein Eckpfeiler von Cotrain für das Ausbildungsinstitut	Im Rahmen der IFAPME wurde ein allgemeiner Reflexionsprozess über die Lernergebnisse in Unternehmen und die Akkreditierung von Unternehmen eingeleitet. Inzwischen wurde ein Prozess der Teilakkreditierung geschaffen. Er bietet einen klaren Überblick darüber, wie die Aktivitäten der Ausbildungsprofile und die Aufgaben innerhalb des Unternehmens in jedem Unternehmen erfüllt werden, und hilft Mentor/innen, klare Verbundausbildungsprogramme zu definieren.

5 Die von IFAPME entwickelten Cotrain-Pilotprojekte

5.1 Die COTRAIN-Pilotprojekte für den Bereich Bäckerei-Konditorei

Der Grund für die Verbundausbildung: Im Berufszweig Bäcker/in-Konditor/in besteht Arbeitskräftemangel. Nur wenige Jugendliche wollen heutzutage nachts arbeiten, da dies eine Isolation in ihrem sozialen Leben bedeutet. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, wo wir unser Brot kaufen können. Im Supermarkt ist es nur ein Artikel unter vielen. Die Lebensmittelsupermärkte backen ihr eigenes Brot, ebenso wie viele Ketten von Bäckereien.

Thomas - 2. Lehrjahr

Unternehmen A - *Familienunternehmen*
Sicherstellung der Instandhaltung von Materialien und Räumlichkeiten. Sicherstellung der Lagerverwaltung. Anwenden der Hygiene- und Sicherheitsvorschriften. Backen von Brot, knusprigen und zartweichen Produkten, Gebäck und Torten.

Unternehmen B - *mittelständisches Unternehmen*
Herstellung von Schokoladenprodukten und -dekor, verschiedenen Marzipan- und Dekorformen. Herstellung von Eiscreme und Tiefkühlprodukten (Basis und Dekoration). Kundenbetreuung und Umsatzerfassung.

5.2 Friseurhandwerk

Der Grund für die Verbundausbildung: Der Beruf entwickelt sich ständig weiter. Die Methoden ändern sich mit der Mode, der Entwicklung von Produkten und Technologien. Jedes Unternehmen hat seine eigene Wissensdatenbank. Markenfirmen schulen ihre Mitarbeiter regelmäßig in eigenen Ausbildungszentren. Große Unternehmen haben eigene Produkte und wiederkehrende Angebote für neuartige Schnitte (Modeschauen). Sie nutzen auch ihre eigene Software.

Charlène - 3. Lehrjahr

Unternehmen A - mittelständisches Unternehmen
Vorbereitung und Reinigung des Arbeitsplatzes.
Begrüßung der Kunden, Vorbereitung des Platzes.
Erfüllung ihrer Erwartungen auf der Grundlage von Haartypen. Einhaltung der Hygienevorschriften. Verständnis für Zeitmanagement. Schamponieren und Pflege der Haare, situationsabhängiges Föhnen.
Durchführung der Haarfärbung.

Unternehmen B - großes Unternehmen
Durchführung von Haarschnitten. Herstellung verschiedener Arten von Haarknoten.
Sicherstellung der wirtschaftlichen Aspekte - Rechnungsstellung und Bezahlvorgang.
Sicherstellung der wirtschaftlichen Aspekte - Präsentation der Produkte, Sicherstellung der Lagerbestände, Gewährleistung der Sauberkeit und Förderung des Verkaufs ergänzender Produkte.

Stacy - 3. Lehrjahr

Unternehmen A - Kleinstunternehmen
Begrüßung der Kunden, Vorbereitung des Platzes.
Analyse und Verständnis verschiedener Haarschnitte. Haarwäsche, Färbungen.
Durchführung von einfachen Haarschnitten für Kinder.

Unternehmen B - großes Familienunternehmen
Letzte Schritte in der Ausbildung. Durchführung verschiedener Schnitte. Kennenlernen der Produkte und Verkauf ergänzender Produkte.
Handhabung der Kasse.

Pamela - 2. Lehrjahr

Unternehmen A - Kleinstunternehmen
Vorbereitung und Reinigung des Arbeitsplatzes.
Begrüßung der Kunden, Aufnahme der Kundenwünsche und Vorbereitung des Platzes.
Einhaltung der Hygienevorschriften. Verständnis für Zeitmanagement. Durchführung von Haarwäsche, Haarpflege und situationsabhängiges Föhnen.

Unternehmen B - Großunternehmen, das zu einer Kette gehört
Tieferes Verständnis der Produkte, neuer Färbetechniken und Verkäufe ergänzender Produkte. Haarwäsche, Färbungen, Spülungen und Dauerwellen

Océane -1. Lehrjahr

Unternehmen A - Kleinstunternehmen
Begrüßung der Kunden und Vorbereitung des Platzes. Haarwäsche, Färbungen und Styling.
Anwendung alter Stylingtechniken.

Unternehmen B - mittelständisches Unternehmen
Erlernen neuer Techniken und Färbemethoden, Färbungen.

Pamela - 2. Lehrjahr

Unternehmen A - Kleinstunternehmen
Vorbereitung und Reinigung des Arbeitsplatzes.
Begrüßung der Kunden, Aufnahme der Kundenwünsche und Vorbereitung des Platzes.
Einhaltung der Hygienevorschriften. Verständnis für Zeitmanagement. Durchführung von Haarwäsche, Haarpflege und situationsabhängiges Föhnen.

Unternehmen B - Großunternehmen
Tieferes Verständnis der Produkte, neuer Färbetechniken und Verkäufe ergänzender Produkte. Haarwäsche, Färbungen, Spülungen und Dauerwellen. Handhabung unterschiedlicher Materialien und Werkzeuge. Beispiel: Handtücher werden in dieser Art von Salon nicht verwendet.

Clémentine - 1. Lehrjahr

Unternehmen A - Kleinstunternehmen
Begrüßung der Kunden und Vorbereitung des Platzes. Haarwäschen. Erkundung des Berufs und der Arbeitswelt.

Unternehmen B - Großunternehmen, das zu einer Kette gehört
Erlernen von Pflege-/Haarwäschetechiken, Färbetechniken mit Produkten des Unternehmens. Föhnen. Die Ausbildung über Haarschnitttechniken ist noch nicht abgeschlossen.

Laura - 3. Lehrjahr

Unternehmen A - Großunternehmen, das zu einer Kette gehört

Vorbereitung und Reinigung des Arbeitsplatzes. Begrüßung der Kunden, Aufnahme der Kundenwünsche und Vorbereitung des Platzes. Einhaltung der Hygienevorschriften. Verständnis für Zeitmanagement. Durchführung von Haarwäschen, Haarpflege, situationsabhängiges Föhnen und Durchführung von Haarschnitten für Männer.

Unternehmen B - Großunternehmen, das zu einer Kette gehört

Schulung zu unternehmensspezifischen Produkten und Techniken. Damenfrisuren.

5.3 Vertrieb - Einzelhandelsbereich

Der Grund für die Verbundausbildung: Der Einzelhandelsbereich lässt sich in viele Formen und Größen aufteilen (Instore, Straßenverkauf, Fernhandel und E-Commerce usw.) und er deckt Bereiche ab, die so vielfältig sind wie die Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen, die in verschiedenen Kontexten und für Menschen mit unterschiedlichen Profilen und Erwartungen angeboten werden. In kleinen Betrieben ist es schwierig, eine ausreichende Vielfalt an Aktivitäten anzubieten, um das gesamte Ausbildungsprofil abzudecken.

Coline - 2. Lehrjahr

Unternehmen A - Sandwichladen

Grundlegende Schulung über Kundenkontakte für relativ einfache Bestellungen, Handhabung einer kleinen Kasse.

Unternehmen B - Lebensmittelsupermarkt und Warenhaus

Kundenkontakte und Service, technisches Wissen über Produkte, Display-Management. Schulung über Lagerverwaltung. Komplexe Aufgaben mit der Kasse (Rabatte, Verkäufe, Vorkodierung usw.)

Angéline - 3. Lehrjahr

Unternehmen A - Franchise im Schuhverkauf

Aufgaben im Zusammenhang mit Belegen und Anzeigen. Kundenkontakte und Service.

Unternehmen B - großes Bekleidungsunternehmen

Schulung über Lagerverwaltung, komplexe Kassenaufgaben (Rabatte, Verkäufe, Vorkodierung usw.); Display-Management.

Thalina - 2. Lehrjahr

Unternehmen A - Franchise im Schuhverkauf

Kundenbeziehungen und Verkauf (Angebote, Verkaufsargumente und Verkaufsabschluss). Logistik: Handling, Empfang, Eingangskontrolle, Verkaufsvorbereitung, Präsentation im Geschäft. Registrieren von Einkäufen, Scannen/Einlesen, Ausführen von Zahlungsvorgängen.

Unternehmen B - großes Bekleidungsunternehmen

Kundenbeziehungen und Verkauf. Vorbeugung und Reaktion auf Diebstahl. In der Lage sein, ergänzende Verkäufe durchzuführen. Konzeption und Erstellung von Displays nach Zeitplan. Anwendung von Verkaufsförderungsmaßnahmen. Verarbeitung von Geschäftsdokumenten. Beispiel: Administrative Handhabung von Retouren.

Alizée - 1. Lehrjahr

Unternehmen A - Lebensmittelsupermarkt und Warenhaus

Kundenbeziehungen: Angebote, Verkaufsargumente, Abschluss des Verkaufs; Post-Sales-Support; fachspezifische Kenntnisse der Produkte. Vorbeugung und Reaktion auf

Unternehmen B - Großunternehmen - Sandwichladen

Empfang und Kontrolle von Waren. Vorbereitung auf den Verkauf, Umsortierung. Schulung über Lagerverwaltung. Vorbereitung der Bestellungen. Handhabung der Kasse.

Diebstahl. Display-Management. Komplexe Kassenaufgaben (Rabatte, Verkäufe, Vorkodierung usw.).

5.4 Gastronomie

Der Grund für die Verbundausbildung: Die Gastronomie umfasst verschiedene Arten von Küchen und viele verschiedene Zubereitungs- und Präsentationstechniken. Je nach Art des Betriebes und der Art der Speisen, die angeboten werden, wird die Ausbildung unterschiedlich sein.

Thimotei - 3. Lehrjahr

Unternehmen A - Brauerei - Caterer. Belgische, französische und italienische Küche, regionale Spezialitäten und Spezialitäten des Küchenchefs (Gastronomie)

Erkundung der Berufswelt. Zusammenstellung und Zubereitung von grundlegenden Speisen, süßen und herzhaften Gerichten. Tischservice. Reservierungen. Warenwirtschaft.

Unternehmen B - Französisches, marokkanisches, tunesisches Restaurant

Zubereitung von warmen und kalten Speisen. Zusammenstellung von Gelees, Terrinen und Pasteten. Aufrechterhalten der richtigen Temperatur. Betreuung der Gäste an der Theke. Handhabung der Kasse.

Noémie - 2. Lehrjahr

Unternehmen A - klassische und gastronomische Veranstaltungen (viele Bankette)

Erkundung der Berufswelt. Mitarbeit in der Warenwirtschaft. Zusammenstellung und Zubereitung. Zubereitung von Speisen mit Gemüse und Beilagen. Sicherstellung der grundlegenden Wartung und Verwaltung der Räumlichkeiten, der Ausrüstung und der Küchenprodukte. Sicherstellung des Tischservice. Sicherstellung des Kundenkontakts.

Unternehmen B -klassischer Restaurantbetrieb (Familienbetrieb).

Zubereitung von Gerichten mit Fleisch, Innereien, Geflügel, Wild, Fisch, Krustentieren, Schalentieren (langsam gekochte Gerichte). Zubereitung von einfachen Mahlzeiten, süß und herzhaft. Gedecke. Betreuung der Gäste an der Theke. Sicherstellung des Kundenkontakts (Reservierung, Beratung, Annahme und Ankündigung von Bestellungen, Bezahlvorgang).

TEIL IV - AUFBAU EINER VERBUNDAUSBILDUNG

Einleitung

Autor, Cepag

In Ländern, wo das Modell „ein Jugendlicher - ein Betrieb“ vorherrscht, stellt die Empfehlung eines neuen Modells wie Cotrain große Herausforderungen dar. Die COTRAIN-Partner haben sie während der gesamten Entwicklung des Projekts erfahren. Es ist wichtig, diese Probleme zu berücksichtigen. Egal, wie gut eine Methodik ist, sie wird nur funktionieren, wenn die Menschen ihr vertrauen, wissen, warum sie sie anwenden, und ein gemeinsames Interesse an ihrer Entwicklung haben.

Die Menschen brauchen Zeit, um sich zu verändern. Verschiedene Menschen werden mit einer neuen Idee in einem unterschiedlichen Tempo zurechtkommen. Die wichtigsten Maßnahmen, die die Partner gesetzt haben, um dieses Problem anzugehen, waren:

- ▶ den Menschen Zeit zu geben, sich nach der ersten Präsentation mit der Idee auseinanderzusetzen;
- ▶ die Idee in einem späteren Treffen erneut zur Sprache zu bringen und eine ausführlichere Erläuterung zu geben;
- ▶ die Vorteile des Systems in den Coaching-Ländern, später dann auf der Grundlage der Pilotprojekte selbst, aufzuzeigen, um eine Nachahmung anzuregen;
- ▶ die Cotrain-Angebote für alle Beteiligten so vollständig wie möglich zu gestalten: Mitarbeiter/innen des Berufsbildungszentrums, Jugendliche, Arbeitgeber, Branchenfonds, Kammern, Gewerkschaften usw.;
- ▶ zu zeigen, dass das System funktionierte;
- ▶ die Vorteile des Modells für alle Beteiligten aufzuzeigen, einschließlich der Frage, wie es dazu beitragen kann, bestimmte Schwachstellen des dualen Systems zu beheben und die Erwartungen in Personalangelegenheiten zu verstärken usw.

Abgesehen von den wesentlichen Unterschieden zwischen den Systemen, ob firmen- oder ausbildungszentrumsbasiert, standen die Interessengruppen vor den gleichen zentralen Herausforderungen. Der Blick über die einzelnen Projekte und die Besonderheiten der einzelnen Länder hinaus, um Gemeinsamkeiten zu finden, ermöglichte die Schaffung dieses Instruments.

In den folgenden Abschnitten findet sich Folgendes:

- ▶ wie die COTRAIN-Partner Cotrain umgesetzt haben, indem sie einen bestimmten Weg mit gemeinsamen Meilensteinen eingeschlagen haben;
- ▶ die Elemente, die die Unterschiede bei der Umsetzung von Cotrain zu einer Realität werden ließen (die Partner hatten ähnliche Schwierigkeiten, aber auch mit spezifischen Hindernissen zu kämpfen);
- ▶ die Gründe, warum die Partner ihre Wahl getroffen haben: Je nach System und Kontext führt eine gleiche Argumentation manchmal zu unterschiedlichen Entscheidungen.

Da ein Verbundausbildungsmodell eine Innovation für viele Berufsbildungssysteme darstellt und die Cotrain-Pilotprojekte viele Fragen aufgeworfen haben, wird in diesem Abschnitt des Leitfadens über Folgendes reflektiert:

- ▶ die Ergebnisse der Aktionsforschung, um besser zu verstehen, was die COTRAIN-Partner erreicht haben - wie viele Auszubildende, wie viele Betriebe, wie viele Berufsbildungspartner die Umsetzung des Modells im Rahmen der bestehenden Prozesse gesteuert haben, was das Projekt verändert hat usw.;
- ▶ die Erfahrungen aus der Aktionsforschung, auf deren Grundlage dieser methodische Leitfaden erstellt wurde.

Die Methode, mit der diese Lektionen explizit gemacht werden, basiert auf einem progressiven „Baustein“-Ansatz. Dieser Leitfaden ist ein Werkzeug, das erklärt, was die Pilotpartner getan haben und was die Coachingpartner mitgeteilt haben. Es nähert sich Schritt für Schritt den Hauptthemen, die wir Sie bitten, bei der Überlegung, Gestaltung und Einrichtung eines Verbundausbildungsprogramms zu beachten. Die meisten dieser Schritte sind miteinander verbunden und sollten gemeinsam und nicht unabhängig voneinander betrachtet werden.

Es gibt kein „Universalrezept“. Die Partner bestimmten den Kern ihrer Verbundleistungen, der zu ihrer Situation passen würde, sowie die Fragen und Erwartungen, die sich ihnen stellten, um anderen bei der Umsetzung des Modells zu helfen. In sehr praktischer Weise spiegelt dieses Tool die COTRAIN-Lektionen wider, die wir gelernt haben, und die Themen, auf die wir Sie einladen, durch Fragen und Ratschläge aufmerksam zu werden.

Zum Zeitpunkt dieser Ausgabe des Leitfadens sind die Erkenntnisse über Cotrain und Cotrain noch nicht abgeschlossen.

I. WARUM - Motivation, Zweck, Positionierung

Autor, Centoform und Cepag

1 Sich die Gründe für ein Engagement in der Verbundausbildung bewusst machen

Es ist wichtig, dass die Interessenvertreter die Gründe, warum sie Verbundausbildungsprogramme einsetzen wollen und sich für deren Schaffung entscheiden, klar benennen, sowie auch was sie erreichen wollen und in welchem Umfeld sie sich derzeit befinden. Im Laufe des COTRAIN-Projekts haben wir festgestellt, dass es verschiedene Gründe, Motivationen und Erwartungen geben kann. Diese ans Licht zu bringen, ist sehr nützlich und wird ein Pluspunkt bei der Erklärung der Schaffung und Förderung des Modells sein.

In Deutschland und Österreich verbietet das Ausbildungsgesetz die Durchführung einer Ausbildung, wenn nicht alle Tätigkeiten eines Berufes vollständig abgedeckt werden. Wenn wir also in diesen Ländern nach dem „Warum“ fragen, neigen die Menschen dazu zu antworten: ausbilden zu dürfen, weil es das Gesetz ist. Die eigentliche Frage sollte jedoch sein, „warum“ sie so ausbilden, wie sie es tun, unabhängig vom Gesetz usw. Die Antwort ist, dass deutsche und österreichische Arbeitgeber aus dem gleichen Grund ausbilden, aus dem sie in die duale Ausbildung investieren: um in die Qualität der Ausbildung für ihre zukünftigen Arbeitskräfte zu investieren.

 In Verbundausbildungsnetzwerken schließen sich Unternehmen zusammen, um die Ausbildungsinvestitionen zu erleichtern und effizienter auf technologische Veränderungen zu reagieren. In Deutschland ist diese Art der Ausbildung einer der Hebel, die angesichts des demografischen Wandels aktiviert werden können.

In Belgien und Italien wollten die Partner die Qualität der Lehrlingsausbildung erhöhen, indem sie die Komplementarität der für ein Berufsbild festgelegten Tätigkeiten organisieren und mindestens zwei unterschiedliche berufliche Rahmenbedingungen anbieten. Auch die COTRAIN-Schulungszentren wollten das Portfolio ihrer Unternehmen verbessern. Neben dem Thema Qualität achteten die Branchenfonds darauf, die Lehrstellen für Unternehmen zu öffnen, die einen qualitativ hochwertigen Rahmen bieten, aber einfach nicht ausreichend jene Aktivitäten anbieten können, um die für die Ausbildung von Lehrlingen erforderliche Akkreditierung zu erhalten. Für den Automobilsektor zum Beispiel ist das Thema hochqualifizierte Arbeitskräfte existentiell: Die Automobilindustrie wird im Land bleiben, wenn die Fachkräfte die Standards der Automobilhersteller erreichen. Die Ausbildungsfonds sahen in COTRAIN die Möglichkeit, einen Weg zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus und zur Vernetzung verschiedener kleiner Unternehmen mit unvollständigen, aber sich ergänzenden Aktivitäten im Hinblick auf das Berufsbild zu schaffen.

1.1 Qualität als Schlüsselmotivation für Unternehmen, Jugendliche und Berufsbildungszentren

Die Gründe für die Durchführung der Verbundausbildung betreffen vor allem die Qualität der Ausbildung, die Erwartungen an die Einstellung, das sozioökonomische Gefüge und die Anforderungen, die Bedürfnisse und Erwartungen der Jugendlichen sowie die Entwicklung der Bildungszentren.

Die Interessenvertreter, die an Treffen mit den COTRAIN-Partnern teilnahmen, glauben, dass das Cotrain-Modell aus vielen Gründen entwickelt werden muss:

- ▶ um die Qualität der Lehrlingsausbildung zu verbessern, indem die Komplementarität der für Berufsbilder definierten Tätigkeiten organisiert wird und mindestens zwei verschiedene berufliche Rahmenbedingungen  geboten werden;
- ▶ um die Motivation der Jugendlichen zu erhöhen und das Risiko von Abbrüchen zu verringern .
Einige Jugendliche sind sich bewusst, dass die Aktivitäten des Unternehmens zu Beginn des Praktikums nicht das gesamte Berufsbild abdecken, das sie erlernen wollen. In diesem Fall ist das Risiko hoch, dass sie sich demotiviert fühlen. Dies kann auch dann der Fall sein, wenn der Markt/die Aktivitäten des Unternehmens zu einer Wiederholung bestimmter Aufgaben führen, insbesondere unter Berücksichtigung der Dauer des Praktikums;
- ▶ um das Unternehmensportfolio des Berufsbildungszentrums zu verbessern;
- ▶ um die Zahl der potenziellen Unternehmen zu erhöhen, die in der Lage sind, eine duale Ausbildung zu organisieren ;
- ▶ um ein Unternehmen dabei zu unterstützen, sich durch eine Berufsausbildung neu zu positionieren.
Ein Unternehmen kann beschließen, seine Tätigkeiten zu erweitern, was die Ausbildung von Arbeitnehmern auf einem höheren Niveau durch noch nicht im Unternehmen entwickelte Tätigkeiten erfordert. Die Idee könnte darin bestehen, die erste Stufe der Ausbildung in einem Unternehmen zu beginnen, das seine Marktposition ändern möchte, gefolgt von einer zweiten Phase der Ausbildung in einem anderen Unternehmen, um die entsprechenden Fähigkeiten zu erlernen. Der Auszubildende könnte dann seine Ausbildung im ersten Betrieb mit guten Chancen auf eine Anstellung fortsetzen;
- ▶ um durch die Ausbildung von Jugendlichen zur Imageverbesserung des Unternehmens beizutragen und Jugendliche für die Arbeit für sie zu gewinnen;
- ▶ um dem Ruhestand von qualifizierten und erfahrenen Arbeitnehmern vorzugreifen und einen effizienten Kompetenztransfer zu organisieren;
- ▶ um sicherzustellen, dass junge Menschen für einen Beruf in einem bestimmten Bereich (z.B. bei der Bahn) qualifiziert sind, wodurch eine Ausbildung vermieden wird, die für ein Unternehmen zu spezifisch wäre ;
- ▶ um die Expertise leistungsfähigerer Unternehmen zu aktivieren, indem man sie davon überzeugt, dass es zum Wohle aller ist, die Arbeitnehmer von morgen und die Unternehmer/innen von morgen auszubilden;
- ▶ um eine direkte oder zukünftige Einstellung zu gewährleisten:
 - Jugendliche werden reale Erfahrungen im Unternehmen machen;
 - die Arbeitgeber werden die Jugendlichen wirklich kennenlernen, was es ihnen ermöglicht, entweder direkt am Ende der Ausbildung neue Mitarbeiter/innen einzustellen oder einen Einstellungspool zu schaffen;

- ▶ zur Begrenzung der mit der Einstellung verbundenen Kosten und Risiken, indem die duale Ausbildung und die Verbundausbildung zu einer Investition in die Humanressourcen gemacht werden;
- ▶ zur Stärkung von Innovationen 🏢 (siehe italienische Pilotprojekte);
- ▶ um neue Profile auszubilden, die auf dem Markt schwer zu finden sind.

COTRAIN brachte einem italienischen Unternehmen, ATG Srl (Firma A), das sich auf die Herstellung von Gummikomponenten für die Automobilindustrie spezialisiert hat, diesen Vorteil. Die Mehrheit der in der Emilia-Romagna ansässigen Maschinenbauunternehmen produziert Metallkomponenten für die Automobilindustrie. ATG ist die einzige, die sich auf Gummikomponenten spezialisiert hat. Das Unternehmen hatte Schwierigkeiten, potenzielle neue technische Profile für die Einstellung festzulegen. Ein Cotrain-Projekt mit dem auf 3D-Druck spezialisierten Betrieb Solid Energy Srl (Firma B) ermöglichte es, einen Jugendlichen mit spezifischen Fähigkeiten auszubilden, die er in die Produktionsabteilung integrieren konnte, mit einer von der ATG selbst gewünschten Ausbildung. ATG stellte dann den Cotrain-Lehrling ein.

- ▶ zur Aktivierung des Cotrain-Modells als Hebel zur Umsetzung der Personalbeschaffungs- und Ausbildungsstrategie des Unternehmens.

Andere Vorteile, die das Cotrain-Programm mit sich bringt, können auch zu einer Motivation für die Einrichtung einer Verbundausbildung werden:

- ▶ wenn ein Cotrain mit einem Unternehmen organisiert wird, das Teil der Produktionskette des Leitunternehmens ist, bietet es den Jugendlichen die Möglichkeit, das Produkt besser zu verstehen 🏢;
- ▶ wenn Jugendliche in das Leitunternehmen zurückkehren, können sie das beim zweiten Unternehmen Gelernte zum Nutzen des ersten anwenden. Dank COTRAIN entwickelte ein italienischer Jugendlicher ein innovatives Produkt (siehe Cotrain Abschnitt Erfahrungen, Sagom Tubi/solid nrj, mit Luca als Praktikanten) 🏢;
- ▶ ein Cotrain-Modell ermutigt die Arbeitgeber, sich auf einer neuen Basis zu vernetzen: Ausbildung 🏢;
- ▶ einige Cotrain-Pilotprojekte verstärkten die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Ausbildungszentren, da die Arbeitgeber deutlich verstanden, dass das Ausbildungszentrum der Ausbildung der Jugendlichen Vorrang einräumt, was wiederum eine höhere Qualität der Ausbildung für die Arbeitgeber bedeutet (siehe belgisches Pilotprojekt, Optikerladen und Immobilienagentur);
- ▶ ...

1.2 Die Klärung Ihrer Motive wird Sie dabei unterstützen, eindeutige Erklärungen zu finden

Die verschiedenen Beispiele und Geschichten zeigen, dass die Verbundausbildung für alle Beteiligten einen konkreten Nutzen bringt.

Um die Gründe für die Etablierung von Verbundausbildungsnetzwerken zu ermitteln, helfen die folgenden Fragen, die wiederum einen Reflexionsprozess einleiten:

- ▶ Aus welchen Gründen möchten Sie Cotrain implementieren?
- ▶ Was sind die Bedürfnisse, auf die ein Cotrain-Projekt reagieren würde? Die Bedürfnisse:
 - des Unternehmens;
 - der Jugendlichen;
 - des Ausbildungszentrums usw.
- ▶ Was ist der Zusammenhang zwischen dem Beruf und dem lokalen sozioökonomischen Gefüge?
- ▶ Was ist der berufsspezifische Rahmen, in dem das Cotrain-Projekt stattfinden wird, und:
 - gibt es ein bestimmtes soziales Problem usw.
 - gibt es ein spezifisches fachliches Problem usw.
 - gibt es ein spezifisches Problem mit dem Wirtschaftsgefüge usw.
 - gibt es ein bestimmtes Thema im Zusammenhang mit der Ausbildung usw. Zum Beispiel die Verkürzung der Ausbildungsdauer oder das Schließen einer Lücke im Programm usw.
- ▶ Was hoffen Sie, mit dem Cotrain-Modell zu erreichen? Mit anderen Worten: auf welche HR-Strategie bezieht sich das Cotrain-Projekt?
- ▶ ...

2 Förderung des Cotrain-Modells

Autor, Centoform

2.1 Coaching-Länder und Pilotländer brauchen beide Cotrain-Botschafter

Die Förderung des Cotrain-Modells ist der Schlüssel dazu, Verbundausbildungsnetzwerke zu einem potenziellen Instrument zu machen, das nicht nur unter Unternehmen, sondern auch unter Studierenden, Auszubildenden, Berufsbildungsanbietern, Schulen und nicht zuletzt öffentlichen Akteuren weithin bekannt ist. Beachten Sie, dass Jugendliche auch das COTRAIN-Video mit dem Titel „A winning model“ gerne schauen und es auch bereits online geteilt haben.

Auch nach Jahren der Umsetzung spielen Kommunikation und Förderung in Österreich und Deutschland eine wichtige Rolle bei der Sensibilisierung von Unternehmen, insbesondere von KMU, für deren Möglichkeiten, zu einem Teil eines Verbundausbildungsnetzwerks zu werden, direkt in den Ausbildungsprozess eingebunden zu werden und neue Berufsbilder zu testen. Das Cotrain-Modell kann auch Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen unerwartete Möglichkeiten bieten.

Durch die Beteiligung an COTRAIN hatte ein italienisches Unternehmen (ATG SRL) die Möglichkeit, einen neuen Auszubildenden aufzunehmen und ihn am Ende der Ausbildung einzustellen. Zum Zeitpunkt des Pilotprojektes war das Unternehmen auf der Suche nach einem neuen Auszubildenden, ohne Erfolg. Dank der Förderung von Cotrain, das von Centoform auf lokaler Ebene realisiert wurde, entschied sich die Geschäftsleitung während einer Veranstaltung, an der ATG teilnahm, die Gelegenheit zu nutzen und nahm das Praktikum eines Lernenden in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen an.

2.1.1 Warum die Förderung von Cotrain ein Schlüsselfaktor ist

Förderung und Kommunikation sind von strategischem Wert, weil sie es ermöglichen, das Wissen unter öffentlichen und privaten Interessengruppen über die Macht der Bildung und Qualifikationen sowie das Innovationspotenzial der Verbundausbildung zu verbreiten.

In Ländern, in denen die Verbundausbildung nicht Teil des nationalen dualen Ausbildungssystems ist, könnte die Förderung eine Schlüsselrolle spielen:

- ▶ bei der Sensibilisierung der relevanten Akteure;
- ▶ bei der Ermutigung von Interessengruppen in ihrem Engagement für die Gewährleistung qualifizierter Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen entsprechend der Entwicklung des Arbeitsmarktes.

Darüber hinaus könnte die Sensibilisierung der Interessengruppen für das Innovationspotenzial von Cotrain strategisch relevant sein, wenn es um politische Innovationen und neue Empfehlungen im Bildungsbereich geht.

Dank des Projekts COTRAIN erwägt die Region Emilia-Romagna eine Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen und betrachtet die Verbundausbildungsnetzwerke als ein wirksames Instrument zur Umsetzung im regionalen Bildungssystem. Als Ausbildungsbehörde kann die Region jenen Projekten, die ein Cotrain-Modell beinhalten, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Aktivitäten

des Unternehmens, im Rahmen der jährlichen Ausschreibung an Berufsbildungsanbieter Vorrang einräumen.

Im Hinblick auf KMU könnte Cotrain eine interessante Gelegenheit darstellen, mit anderen Unternehmen ins Gespräch zu kommen. Damit ein KMU allein ausbilden kann, müssen bedeutende Anstrengungen unternommen werden:

- ▶ die Arbeitsbelastung, die das Praktikum verursachen kann;
- ▶ die Einbeziehung von firmeninternen Ausbilder/innen;
- ▶ die Auswirkungen der Ausbildung auf die täglichen Produktionsaktivitäten;
- ▶ der Mangel an Ressourcen und geeigneter Ausstattung;
- ▶ usw.

Dank Cotrain-Projekten konnten alle Unternehmen, nicht nur die kleinen und mittleren, ihre Ausbildungskapazitäten verbessern, indem sie sie mit anderen Unternehmen teilten. Sie könnten auch ihre Marke und ihr Image als sozial verantwortliche Unternehmen stärken, weil sie sich für die Ausbildung neuer Generationen von Arbeitnehmern einsetzen.

Die Kommunikation könnte schließlich die Nachahmungseffekte zwischen Unternehmen fördern, wenn sich ein Unternehmen beispielsweise entscheidet, in ein Cotrain-Netzwerk einzutreten, weil andere bekannte Unternehmen dies getan haben.

Als sie ihre Kommunikationsaktivitäten begannen, achteten die Cotrain-Partner auf Folgendes:

- ▶ Bevorzugung direkter, persönlicher Kontakte über Meetings: so ist es einfacher, ein neues Konzept zu erklären;
- ▶ die Cotrain Förderung/Kommunikation in die aktuelle Förderung/Kommunikation der Organisationen zu integrieren (Tag der offenen Tür, Berufsbildungsmesse usw.);
- ▶ Ermittlung der Netzwerke der verschiedenen Interessengruppen, um sie in die Kommunikations- und Förderungsmaßnahmen einzubeziehen, einschließlich:
 - das Personal des Berufsbildungszentrums;
 - die Unternehmen, mit denen das Berufsbildungszentrum/-institut bereits zusammenarbeitet (Arbeitgeber und Tutor/innen);
 - die Jugendlichen und ihre Eltern;
 - Fachkräfte, die für die Ausbildung in Branchenfonds zuständig sind;
 - Arbeitgebervertreter, die für die duale Ausbildung zuständig sind und/oder bereit sind, an der Verbesserung der dualen Ausbildung zu arbeiten, wie beispielsweise Handelskammern;
 - Gewerkschaftsvertreter, die darauf abzielen, die Berufsausbildung in den Unternehmen zu verbessern
 - andere Berufsbildungszentren usw.
- ▶ Vorbereitung einer kommunikativen Unterstützung durch eine Botschaft, die die primären Interessen der Beteiligten berücksichtigt.

Diese Interessen können je nach dem sozioökonomischen Bereich der Tätigkeiten, der Tätigkeiten selbst und den Gründen, aus denen die Beteiligten bereits in die duale Ausbildung oder das arbeitsbasierte Lernen investieren, variieren:

- Innovation könnte ein großer Vorteil sein (z.B. computergestütztes Design);

- die Ausbildungsqualität könnte sich durchsetzen: durch die Ausweitung ihrer Ausbildungsaktivitäten (z.B. Gastronomie), durch das Angebot unterschiedlicher Arbeitsumgebungen (z.B. private und soziale Immobilienprojekte);
 - HR-Investitionen mit oder ohne Direktanstellung können Interesse wecken: Nach der Ausbildungszeit bei bestimmten COTRAIN-Pilotprojekten boten einige Arbeitgeber an, ihre Cotrain-Lehrlinge einzustellen;
 - der Imagewandel oder die Einleitung eines neuen Verhandlungsbereichs weckt das Interesse der Gewerkschaften, ebenso wie die Möglichkeit, personelle Veränderungen zu antizipieren;
- ▶ zu antizipieren, welche Bedenken die Beteiligten in Bezug auf das Cotrain-Modell haben könnten. Einige Unternehmer/innen zeigten in der ersten Phase der Förderung Widerstand gegen Innovation und/oder Skepsis:
- die wichtigsten Bedenken ermitteln, die Interessengruppen haben könnten, und Botschaften einbringen, um ihr Vertrauen durch Kommunikationsmittel zu stärken;
 - in Belgien versuchte einer der COTRAIN-Partner, die Interessen und Anliegen der Arbeitgeber bewusst zu machen, indem er einen Fragebogen an die Arbeitgeber seines Portfolios von dualen Ausbildungsbetrieben sendete (siehe unten, Eine spezifische Initiative der CEFA CST).
- ▶ klare Konzepte und eine einfache Sprache anwenden, um die größtmögliche Anzahl von Interessengruppen und Unternehmen zu erreichen;
- ▶ verschiedene und integrierte Kommunikationskanäle (digital, nicht-digital) nutzen, um die Verbreitungswirkung zu maximieren;
- ▶ bestehender Kommunikationsplattformen fördern, um das Bewusstsein von Unternehmen und anderen Akteuren zu schärfen.

Die Gewerkschaften können Unterstützung bei der Schaffung von Cotrain-Netzwerken anbieten. In der Regel wollen sie das Qualitätsniveau der dualen Ausbildung erhöhen. Sie verfügen über gute Kenntnisse des lokalen sozioökonomischen Gefüges, der Industrie- oder Dienstleistungsbereiche oder der vertikalen Organisation der Unternehmen in einem bestimmten Tätigkeitsbereich (Unternehmen, die an derselben Produktionskette beteiligt sind). Die Schwäche eines Industrie- oder Dienstleistungsbereiches kann beispielsweise darin bestehen, dass es eine mangelhafte öffentliche Verkehrsanbindung hat oder für Schichtarbeiter/innen überhaupt keine Anbindung bietet.

2.1.2 Eine spezifische Initiative der CEFA CST

In Belgien hat der CEFA-Partner einen Fragebogen eingereicht, um die Meinung von Arbeitgebern einzuholen, die das Cotrain-Modell noch nicht kannten. Zu Beginn des Projekts startete die CEFA das Cotrain-Modell in zwei Teilen: Office Management und Gastronomie. Das Modell weckte dann das Interesse an anderen Bereichen, und die Mentor/innen dieser anderen Bereiche begannen darüber nachzudenken, welches Interesse Arbeitgeber an dem Modell haben könnten. Der Fragebogen ist am Ende des Leitfadens zu finden.

Das Ziel war:

- ▶ das Modell bekannt zu machen;

- ▶ das Interesse der Arbeitgeber zu wecken;
- ▶ zu sehen, ob die Arbeitgeber offen für die Idee waren oder nicht, und aus welchem Grund;
- ▶ abhängig von den Antworten und dem Interesse oder Mangel daran: Folgeargumente vorzubereiten.

Der Fragebogen wurde an 42 Arbeitgeber in den folgenden Bereichen übermittelt: Schreinerei, Bauwesen, Elektro, Eisen, Betreuung und Vertrieb. Diese Arbeitgeber hörten zum ersten Mal vom Cotrain-Prinzip.

Die Ergebnisse werden im Abschnitt [Gibt es ein Firmenprofil] entwickelt.

Dieser Fragebogen war auch eine Gelegenheit, die Idee des Cotrain-Modells unter den Mitarbeiter/innen des Berufsbildungszentrums zu verbreiten. Mentor/innen, die mit den Arbeitgebern sprachen, waren auch Botschafter für die neue Idee. [... Abschnitt Berufsbildungszentrum]

II. WIE - Woran man bei der Erstellung eines Cotrain-Projektes denken sollte

In diesem Abschnitt des Leitfadens sind die im Rahmen des COTRAIN-Projekts gesammelten Erfahrungen sowie die verschiedenen Elemente, die bei der Durchführung eines Cotrain-Projekts unter Berücksichtigung der folgenden Punkte zu beachten sind, zusammengefasst:

- ▶ ob Sie in einem Modell basierend auf einem Ausbildungszentrum oder auf einer Firma arbeiten;
- ▶ die Tatsache, dass es sich um ein neues Modell, eine neue Idee handeln kann und den möglichen Widerstand gegen Veränderungen, auf den Sie stoßen werden;
- ▶ die reichhaltigen Ergebnisse der Aktionsforschung:
 - Die COTRAIN-Partner wollten die größtmögliche Anzahl von Erfahrungen aus den Pilotprojekten und den Treffen, die belgische und italienische Partner während des Projekts mit verschiedenen Interessengruppen sammelten, zurückmelden: Kammern, Ausbildungsfonds der Sozialpartner, Berufsbildungsorganisationen, Gewerkschaften, Unternehmen, die an COTRAIN interessiert sind, aber innerhalb ihrer Laufzeit nicht an dem Projekt teilnehmen konnten usw.
 - manchmal finden Sie viele Informationen und Erkenntnisse, nicht weil jeder Punkt vollständig berücksichtigt werden sollte, sondern um Ideen zu geben, um den Umfang eines Cotrain-Projekts zu zeichnen, um die Chance zu erhöhen, auf spezifische Anliegen einzugehen usw.
- ▶ ein ständiges Bestreben nach klaren Erklärungen und praktischen Veranschaulichungen.
 - Die COTRAIN-Partner haben sich dafür entschieden, diese Aufgabe schwierig zu gestalten, um Ihnen eine konkrete Vorstellung vom Pilotprojekt zu vermitteln.
 - Dies ist darauf zurückzuführen, dass die einfache Behauptung, dass ein Cotrain-Projekt die Qualität erhöht, eine Behauptung bleibt, wenn der Grund dafür nicht angegeben wird. Darüber hinaus wird der Text dank der Erklärungen und Begründungen, warum es für COTRAIN-Partner sinnvoll ist, ein Projekt ins Auge zu fassen, konsistent.
- ▶ Ein ähnliches 3-stufiges Präsentationsschema wurde für jedes der 9 Themen gewählt, die COTRAIN-Partner definieren, wenn sie in Erwägung ziehen, „wie“ sie Verbundausbildungsprogramme etablieren sollen. Diese 9 Themen sind nummeriert, gefolgt von 3 ähnlichen Schritten:
 - Schritt 1 befasst sich mit der Frage, warum COTRAIN-Partner über das Thema sprechen, z.B. warum die Definition von Komplementaritäten zwischen Unternehmen wichtig ist und das allererste Thema ist (1.1)
 - In Schritt 2 werden die Erkenntnisse der Aktionsforschung wiedergegeben. Es handelt sich dabei teilweise um einen sehr umfangreichen Unterabschnitt, da die COTRAIN-Partner viel gelernt haben und ihre Erkenntnisse manchmal mit den Unterschieden zwischen den Partnern multipliziert werden. Dieses Teilen der Erkenntnisse zielt darauf ab, die Wirksamkeit des Leitfadens zu erhöhen.
 - In Schritt 3 wird eine Liste von Fragen vorgeschlagen, zu deren Beantwortung die COTRAIN-Partner Sie einladen und/oder eine Liste von Themen, auf die Sie achten sollten. Es handelt sich

dabei um einen sehr praktischen Schritt, der den Leitfaden zu einem sehr nützlichen Werkzeug machen soll.

Da Ausnahmen die Regel bestätigen, werden Sie außerdem Folgendes vorfinden:

- ▶ einen Abschnitt mit einem vierten Schritt, der einen umfassenden Überblick über die im Rahmen des Projektes Cotrain getroffenen Vereinbarungen gibt und
- ▶ einen zusätzlichen Abschnitt ohne einen dritten Schritt, da der Bewertungsabschnitt keine spezifische To-do-Liste für die Cotrain-Praxis aufweist, die es zu empfehlen gilt.

1 Definition von Komplementaritäten und Verteilung der Aktivitäten auf die Unternehmen

Autor, Cepag und IFAPME

Die Abstimmung der Fähigkeiten des Ausbildungsprofils mit den von den Unternehmen angebotenen Fähigkeiten stellt einen Eckpfeiler von Cotrain dar

1.1 Der Schritt der Etablierung und der Eckpfeiler

Manchmal stellt sich die Frage nach der Komplementarität im Rahmen von Cotrain: wenn es offensichtlich ist, dass die Aktivitäten des Unternehmens nicht den gesamten Ausbildungsplan abdecken. In anderen Fällen kann die Frage einer HR- oder Ausbildungs idee folgen, die darauf abzielt, das Qualitäts-/Kompetenzniveau der Ausbildung zu erhöhen. Sie kann auch einer Reflexion über die innerhalb des Wirtschaftsgefüges anzubietenden Ausbildungsmöglichkeiten folgen.

Wie dem auch sei, stellt die Frage der Komplementarität einen Schritt bei der Etablierung und den Eckpfeiler eines jeden Verbundausbildungsprojekts dar.

1.2 Ausarbeitung der Komplementaritäten: die Grundlagen

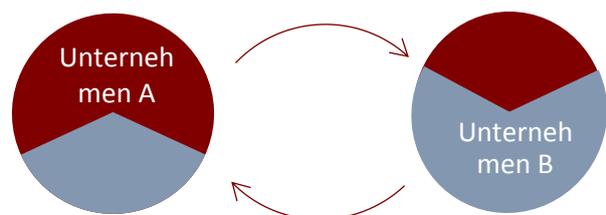
1.2.1 Beachten des Ausbildungsstandards

Unabhängig davon, wie die Ausbildungsordnung die Berufe definiert, gibt es eine Beschreibung des Berufs und/oder der Ausbildung, normalerweise in einem Profil, das in den meisten Berufsbildungssystemen zu finden ist. Je nach Land können bestimmte Berufe reguliert sein. Diese Profile bestimmen die Inhalte (Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen usw.), in welchen die Facharbeiter/innen ausgebildet werden sollen, unabhängig davon, in welchem Unternehmen sie arbeiten werden. Die Frage ist, wie man sicherstellen - bzw. besser sicherstellen - kann, dass es das arbeitsbezogene Lernen ermöglicht, dieses Profil und diesen Standard so vollständig wie möglich abzudecken. Mit anderen Worten: was ist notwendig, um ein bestimmtes Qualitätsniveau zu erreichen? Das kann bedeuten:

- ▶ das Mindestniveau, das für die Qualifikation erforderlich ist;
- ▶ eine Gelegenheit, eine bessere Ausbildung zu erhalten;
- ▶ Ausbildung auf Expert/innenniveau.

Der erste Teil dieser Vorgangsweise besteht darin, den Grund zu definieren, warum eine Komplementarität notwendig ist:

- ▶ einerseits, was im Unternehmen in Bezug auf Ausstattung, Prozesse, Produkte, Kontext usw. fehlt
- ▶ andererseits, was könnte ein anderes Unternehmen einbringen, um den Ausbildungsstandard zu erreichen oder zu verbessern.



Die Reflexion über die möglichen Komplementaritäten kann auch Folgendes beinhalten:

- ▶ Was sind die Aufgaben, die ein anderes Unternehmen besser erfüllt, weil es spezialisierter ist?
- ▶ Arbeitet es in einem anderen Kontext, der für die Ausübung der Grundlagen eines Berufs erforderlich ist, oder ist es eine Unterstützung?
- ▶ ...

Die COTRAIN-Partner betrachten dies als eine schrittweise und maßgeschneiderte Vorgangsweise, die je nach Parameter variieren kann. Diese hängen von der jeweiligen Situation ab und umfassen Mindestdauer, Aufteilung nach Modulen, gleichzeitig abgeschlossene Verträge, Treffen mit Mentor/innen, Festlegung eines bestimmten Zeitplans usw. Dazu bedarf es der Zusammenführung von Interessengruppen, die über gute Kenntnisse der lokalen Unternehmen (oder gegebenenfalls des regionalen sozioökonomischen Gefüges) und über gute Kenntnisse der Arbeits- und/oder Ausbildungsprofile verfügen.

Bei betrieblichen Ausbildungssystemen (z.B. in Österreich und Deutschland) führen die Unternehmen diese Vorgangsweise selbst durch. Sie können auch von den Handelskammern, Verbundausbildungsnetzwerken von Unternehmen wie AUBI-plus (www.aubi-plus.de) oder öffentlichen Einrichtungen (wie der Stadt Berlin) unterstützt werden.

Bei Systemen auf Basis von Ausbildungszentren (z.B. in Italien und Belgien) müssen die Mentor/innen dies übernehmen. Es ist Teil ihrer Arbeit, obwohl es Cotrain-Projekte erfordern, dies auf eine neuartige Art und Weise zu tun.

Im Laufe des COTRAIN-Projekts erhielten die Partner Unterstützung von:

- ▶ sektorspezifischen Ausbildungsfonds, um auf aktuelle oder kurzfristige Herausforderungen im Zusammenhang mit der Qualifikation von Arbeitskräften zu reagieren;
- ▶ Behörden, mit dem Ziel, die Berufsausbildung so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen von KMU entspricht, die in innovativen Bereichen tätig sind.

Viele Kontakte wurden auch mit verschiedenen Interessengruppen, einschließlich Gewerkschaften und potenziellen Arbeitgebern, geknüpft, um die Zukunft der Verbundausbildung zu ergründen.

Unabhängig vom bestehenden System (basierend auf dem Unternehmen oder dem Ausbildungszentrum) sind bestimmte Praktiken bei der Implementierung jedes Cotrain-Projekts üblich. Das Leitunternehmen kann das Angebot an ein Verbundunternehmen machen. Sie kennen sich, ergänzen sich gegenseitig und arbeiten regelmäßig zusammen. Der Mentor kann auch das Verbundunternehmen vorschlagen, wenn es sich bereits in seinem Firmenportfolio befindet. Er bestimmt dann die geeignetste Zusammenarbeit auf der Grundlage von:

- ▶ den verschiedenen Fertigkeiten, die erworben werden müssen;
- ▶ der Mobilität potenzieller Auszubildender;
- ▶ den Möglichkeiten im Zusammenhang mit dem Zeitmanagement:
 - zwischen den Unternehmen;
 - mit dem Ausbildungszentrum (Zeitpläne usw.);
 - mit dem Ausbildungsprogramm.

1.2.2 Schaffen von intelligenten Verbindungen aus den Aktivitäten und Qualifikationsanforderungen der Unternehmen

Die Verbundausbildung steht am Kreuzungspunkt zwischen den Aktivitäten des Unternehmens und dem Ausbildungsprofil. Viele Unternehmen arbeiten bereits aus kommerziellen und wirtschaftlichen Gründen zusammen (um Ressourcen zu teilen). Beispielsweise mieten einige Autowerkstätten pneumatische Geräte von anderen Werkstätten an. Beachten Sie, dass keine Cotrain-Pilotprojekte mit einer Werkstätte initiiert wurden, aber der belgische Ausbildungsfonds hat daran Interesse gezeigt.

Die Unternehmen fanden unterschiedliche Gründe, warum sie sich für die verschiedenen COTRAIN-Pilotprojekte entschieden:

- ▶ die Unternehmen ergänzen sich, da ihre Aktivitäten Teil der Wertschöpfungskette sind. z.B., CAO-3D Druck ;
- ▶ die Aktivitäten des Ausbildungsplans sind übergreifend, und ein und derselbe Grundberuf findet sich in verschiedenen Bereichen. So wird beispielsweise ein Unternehmen im Vertriebsbereich, das Grundkenntnisse im Vertrieb vermittelt, mit einem anderen Unternehmen zusammenarbeiten, in dem die Vertriebsaktivitäten etwas komplexer sind;
- ▶ die Unternehmen ergänzen sich für den Zweck der Ausbildung, da einige von ihnen Klein- oder Kleinstunternehmen sind, was sich auf die Aktivitäten und den Grad der Autonomie auswirkt, den der Arbeitgeber zu bieten bereit ist. Ein begrenztes Maß an Autonomie bedeutet, dass das Ausbildungsprofil eine Zusammenarbeit im Verbund erfordern kann, um die Ausbildung abzuschließen. Dies ist z.B. im Friseurgewerbe oft der Fall;
- ▶ der Beruf umfasst ein breites Spektrum und viele Arten von Tätigkeiten, die Größe der Betriebe ist Klein- oder Kleinstunternehmen und ihr Markt ist spezifisch, beispielsweise in der Gastronomie ;
- ▶ einige nationale Gesetze legen Regelungen für Professionen mit einem „Doppelberuf“ fest, wie z.B. in Belgien Bäckerei-Konditorei, Metzgerei-Charcuterie usw.;
- ▶ die Prinzipien der Verbundausbildung können auch für größere Unternehmen gelten: ein großer Instandhaltungsbetrieb verfügt über einen Haupt- und einen Nebenwartungsstandort. Ein/e Auszubildende/r könnte am untergeordneten Wartungsstandort beginnen und dabei die Grundlagen der Instandhaltung erlernen. Dann wechselt er/sie zum Hauptstandort und kann spezifischere Aktivitäten auf einer breiteren Ebene erlernen. Dies könnte bei einem Eisenbahnunternehmen der Fall sein. In Belgien könnte eine solche Zusammenarbeit zwischen einer Wartungshalle, einer Reparaturhalle und einer Hochgeschwindigkeitszugshalle vereinbart werden, wobei durchgängig die Besonderheiten des Eisenbahnsektors zu berücksichtigen sind .

1.2.3 In Italien entwickelte Centoform eine „Cotrain“-Struktur

Centoform wandte die Cotrain-Logik auf zwei Ebenen an und berücksichtigte dabei die unterschiedlichen Ausbildungsniveaus sowie die Bedürfnisse der Auszubildenden, der Unternehmen und die Ausbildungsmöglichkeiten.

Bei der Ausbildung in der mechanischen Konstruktion konzentrierte sich die Ausbildung im Leitunternehmen vor allem auf die Konstruktion und in zweiter Linie auf den Produktionsprozess. Centoform glich die Anzahl der branchenspezifischen Unternehmen, die auf technische Zeichnungen und Konzeptionen spezialisiert waren, mit Unternehmen aus, die auf die Herstellung mechanischer

Teile (in 3D) spezialisiert waren. Die Lernenden konnten ihr Wissen über den Produktionsprozess erweitern und gleichzeitig ihre Kenntnisse und Fähigkeiten über den gesamten mechanischen Prozess, von der Konzeption bis zur technischen Umsetzung des Endprodukts, erweitern.

Für die Ausbildung zum Techniker für die Betreuung und die Wartung automatisierter Systeme hat Centoform die Möglichkeit des Erwerbs von Designfähigkeiten in den Ausbildungsplan der Auszubildenden integriert.

Im ersten Fall begann die Verbundausbildung in einem Konzeptionsbüro, mit einer zusätzlichen Ausbildungszeit bei einem Produktionsunternehmen. Im zweiten Fall begann die Verbundausbildung in einem Produktionsbetrieb, mit einer zusätzlichen Ausbildungszeit bei einem Konzeptionsbüro.

1.2.4 Belgien: Beispiel für Erwägungen im Zusammenhang mit Cotrain auf dem Automobilsektor

In Belgien zeigte der Ausbildungsfonds der Sozialpartner für den Mobilitätssektor Educam (Werkstätten) Interesse am Cotrain-Modell. Seit vielen Jahren sind sich die Sozialpartner dieses Sektors bewusst, dass die Automobilindustrie nur dann in Belgien bleiben wird, wenn die Arbeitskräfte die Ausbildungsqualität auf dem von den Automobilherstellern geforderten Niveau anbieten. Die Sozialpartner investieren in die Ausbildungsqualität und versuchen vorausszusehen, wie eine Veränderung in der Automobilindustrie und auf dem Automobilmarkt am besten zustande gebracht werden könnte.

In BeFr machen es die Akkreditierungsregeln beinahe unmöglich, Unternehmen zu berücksichtigen, die in ihrer Ausbildung nur einen kleinen Teil des Berufsbildes abdecken. Die jüngste Reform der Lehrlingsausbildung sieht vor, dass die sektoralen Fonds, die sie organisieren, hinzugezogen werden können. Als die sektoralen Coaches diese Beratungen für die Akkreditierung organisierten, bauten sie eine Datenbank mit allen ihren Besuchen in Unternehmen auf, die eine neue Akkreditierung beantragt hatten. In der Datenbank sind die verschiedensten Formen wichtiger Aktivitäten im Werkstättenbereich erfasst, die sich auf das Berufsbild beziehen. Diese Art von Aufzeichnungen macht es einfach, nicht akkreditierte Unternehmen zu ermitteln, die im Rahmen eines Cotrain-Ausbildungsprogramms eine Ausbildung anbieten könnten. Leider war die Datenbank zu diesem Zeitpunkt noch sehr jung (weniger als 12 Monate und nicht viele Unternehmen erfasst) und potenzielle Cotrain-Projekte, die ermittelt worden waren, waren in Unternehmen, die für Auszubildende zu weit voneinander entfernt lagen.

Dennoch zeigt der Sektor nach wie vor großes Interesse daran, in einer anderen Größenordnung Verbundausbildungsprogramme zwischen großen und kleineren Unternehmen zu initiieren, insbesondere für die Ausbildung in Elektrofahrzeugen, da junge Menschen noch Ausbildungen für konventionelle und elektrische Motoren erlernen müssen.

1.3 Definition von Cotrain-Komplementaritäten, eine schrittweise und maßgeschneiderte Vorgangsweise

Folgendes sollte beachtet werden, wenn man wissen will, wann Cotrain eine gute Lösung darstellt:

- ▶ der Beruf, für den ein Cotrain-Projekt aufgebaut werden soll, ist für Sie eindeutig;
- ▶ die Gründe, warum Sie ein Cotrain-Programm einführen möchten, sind für den Ausbildungsplan relevant;

- ▶ die Unternehmen, die Jugendlichen und das Ausbildungszentrum wissen, warum sie alle in ein Cotrain-Projekt einsteigen wollen;
- ▶ die Aktivitäten, die in jedem Unternehmen, für das die Zusammenarbeit eingerichtet wird, durchgeführt werden sollen, sind klar definiert.

In Bezug auf die Fachkenntnisse über die Tätigkeiten und die Arbeitgeber:

- ▶ Welche Art von Fachkenntnissen benötigen die Beteiligten?
- ▶ Welche Art von Fachkenntnissen haben die Beteiligten gemeinsam?
- ▶ Wissen die Beteiligten, wie/wo sie die Fachkenntnisse finden, über die sie noch nicht verfügen?
- ▶ Wer könnte sonst noch, falls notwendig, zu diesem Thema etwas beitragen?
- ▶ In einem System, das auf einem Ausbildungszentrum basiert:
 - überprüft der Mentor, ob die Cotrain-Arbeitgeber sich kennen;
 - organisiert der Mentor vorab ein Treffen mit den Arbeitgebern sowie eine Zeit, wann während und nach dem Cotrain-Projekt Rückmeldungen gegeben werden.

Zu den praktischen Vorkehrungen:

- ▶ Der Cotrain-Ausbildungsplan enthält bezüglich der folgenden Themen eindeutige Informationen:
 - die Dauer der Ausbildung in jedem Unternehmen;
 - die Ausbildungszeit im Ausbildungszentrum und in jedem Unternehmen (siehe Cotrain-Modelle);
 - die Relevanz des Beginns und der Ergänzung des Cotrain-Projekts in der Firma A oder B (oder C usw.);
 - jeder einzelne Beteiligte stimmt dem Cotrain-Zeitplan zu.
 - die Anzahl der an einem Cotrain-Projekt beteiligten Unternehmen ist begrenzt, um ein kohärentes und stabiles Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Zu den Unsicherheiten:

- ▶ Jene, die ein Cotrain-Projekt einrichten, sollten potenzielle Risiken ermitteln und transparent kommunizieren, um Versuche unternehmen zu können, sie zu beseitigen oder zu umgehen:
 - Vertraulichkeit: wenn das nicht in der für die Ausbildung geltenden Regelung erwähnt wird und wenn das Cotrain-Projekt dies erfordern sollte, sollte eine Vertraulichkeitsklausel in das Cotrain-Übereinkommen aufgenommen werden (siehe Cotrain-Übereinkommen)
 - Einstellung:
 - im deutschen und österreichischen System ist das Leitunternehmen für die Zahlung der Entschädigung und der Versicherung für die gesamte Dauer der Ausbildung, einschließlich der Zeiten, in denen sich die Lehrlinge in einem anderen Unternehmen befinden, verantwortlich. Dies wirft die Frage der Einstellung auf. Ein Arbeitgeber des Leitunternehmens könnte befürchten, dass das Verbundunternehmen den/die Auszubildende/n einstellen könnte. In diesem Fall schließen deutsche und österreichische Arbeitgeber ein Gentlemen's Agreement ab;
 - eine Möglichkeit, wie die Beziehung zwischen den Auszubildenden und dem Leitunternehmen gestärkt werden kann, besteht darin, vorzusehen, dass die Auszubildenden für einen bestimmten Zeitraum in das Leitunternehmen zurückkehren, unabhängig vom System (betrieblich oder ausbildungszentrumsbasiert) und dem bevorzugten Cotrain-Modell.

2 Überlegungen zu den Kandidat/innen

Autor, Cefa und Cepag

Es gibt kein einziges ideales Profil, sondern bestimmte Einstellungen sind notwendig: Proaktivität, Empowerment usw.

51 Jugendliche nahmen am COTRAIN-Projekt teil:

- ▶ 8 in der Betreuung und Wartung von automatisierten Systemen,
- ▶ 4 in der mechanischen Konstruktion,
- ▶ 10 in der Gastronomie,
- ▶ 17 im Büro,
- ▶ 1 in der Bäckerei und Konditorei,
- ▶ 7 in der Friseurbranche,
- ▶ 4 im Vertrieb.

Für die Niveaus, auf welchen die einzelnen Partner das Cotrain-Pilotprojekt entwickelten, siehe ihre jeweilige Einführung Teil III, 2 Verbundausbildung in „Pilotländern“.

2.1 Gibt es ein Cotrain-Profil der Jugendlichen?

Ob es angebracht ist, diese Frage zu stellen oder nicht, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Es handelt sich um ein sehr heikles Thema. Im Laufe von COTRAIN gab es einige Zweifel, ob das Cotrain-Modell in einem Lehrlingssystem, das sich aus Schulabbrecher/innen speist, was für mehrere Berufsbildungssysteme auf der Sekundarstufe in Europa, einschließlich Belgien und Italien, gilt, durchführbar wäre oder nicht.

Die Bedenken bezogen sich auf die Leistungsfähigkeit der Jugendlichen unter Berücksichtigung des Abstiegsprozesses. Ihre Profile könnten zu schwach für eine Verbundausbildung sein, das anspruchsvoller sein könnte.

Die primären Erwartungen der Jugendlichen in der dualen Ausbildung könnten auch darin bestehen, ihre Ausbildung im Rahmen eines „One Training - One Company“-Modells zu absolvieren; sie würden sich daher nur ungern aus ihrer Komfortzone zurückziehen. Jugendliche in der dualen Ausbildung verstehen außerdem die Anforderungen des Arbeitsmarktes möglicherweise nicht wirklich. Alle diese Bedenken wurden während des Projekts ausgeräumt.

2.2 Die Besonderheiten von Cotrain bezüglich der Jugendlichen [Schritt 2]

Die COTRAIN-Jugendlichen

In Italien entwickelte Centoform Cotrain für Lernenden, die bereits einen ersten beruflichen Abschluss erworben hatten (siehe Erfahrungen von Francesco 🇮🇹). Centoform baute auch eine Partnerschaft mit Futura auf, einem Berufsbildungszentrum, das die berufliche Erstausbildung für Auszubildende mit dem Ziel des Erwerbs einer Erstqualifizierung organisiert (siehe Erfahrungen von Ayoub 🇲🇦).

In Belgien entwickelte der CEFA-Court St. Etienne ein Cotrain-Projekt mit Jugendlichen, die (am Ende der sechsjährigen Sekundarstufe) eine erste Qualifikation erlangen wollen, und Jugendlichen, die ihren Bildungsweg fortsetzen, um eine ergänzende Qualifikation zu erhalten,

die mit der vorherigen (siebtes Jahr) verknüpft ist. Die IFAPME entwickelte hauptsächlich Cotrain-Projekte für Lehrlinge, die eine Erstqualifizierung anstreben, wenn auch nicht ausschließlich (12 Lehrlinge in 13 Cotrain-Projekten).

Die COTRAIN-Pilotprojekte wurden auf freiwilliger Basis eingerichtet. Die Ergebnisse der Projekte zeigen das:

- ▶ Jugendliche, die zunächst nicht ganz von dem Modell überzeugt waren, es aber versuchten, nach nur wenigen Tagen in der anderen Firma sehr zufrieden waren;
- ▶ einige Jugendliche sofort die Vorteile des Cotrain-Modells für ihre Qualifizierung verstanden;
- ▶ einige Jugendliche ihre Ausbildung fortsetzten, anstatt sie wie geplant zu beenden, da sie die Möglichkeit hatten, den Betrieb zu wechseln;
- ▶ einige Jugendliche, die in sehr spezifischen Bereichen (z.B. Eisenhüttenwerken) ausgebildet wurden, es vorzogen, im gleichen Unternehmen zu bleiben.

Das Fazit des Projekts lautet:

- ▶ es gibt kein einziges ideales Profil von Jugendlichen für Cotrain;
- ▶ die Befürchtung, dass bestimmte Profile aufgrund des Abstiegsprozesses für die Verbundausbildung zu schwach sein könnten, war unbegründet; die unterschiedlichen vorgefundenen Profile machten das Projekt zu keinem Zeitpunkt zu einem unerreichbaren Ziel;
- ▶ die Pilotprojekte zeigen, dass unter Berücksichtigung der Cotrain-Besonderheiten die üblichen Beratungs- und Folgemaßnahmen der Ausbildungszentren an das Modell angepasst werden können.

— **Wie die COTRAIN-Berufsbildungszentren das Modell den Jugendlichen vorstellten:**

Die COTRAIN-Berufsbildungszentren/-institute haben das Cotrain-Modell als Instrument in ihre laufenden Betreuungs- und Beratungsaktivitäten integriert und angeboten, als sie die Jugendlichen persönlich und/oder in den Ausbildungsklassen trafen.

Die Mentor/innen der Berufsbildung treffen sich in der Regel mit den Jugendlichen und gehen zunächst anhand ihrer bisherigen Ausbildungswege, ihrer Motivationen, Mobilität, Familiensituation und finanziellen Lage schnell auf ihre Situation ein.

Da die Mentor/innen auch über gute Kenntnisse der in ihren Ausbildungsbereichen tätigen lokalen Unternehmen verfügen, konnten sie dann beginnen, Jugendliche und Unternehmen zusammenzubringen.

Vor dem Start eines Cotrain-Programms traten regelmäßig einige grundlegende Fragen auf. Diese Fragen wurden von den Jugendlichen, Mentor/innen und Arbeitgebern angesprochen, die plötzlich mit einem neuen Modell konfrontiert wurden, auch wenn es auf freiwilliger Basis erfolgte.

Die häufigsten Sorgen der Jugendlichen waren:

- ▶ die Entfernung zwischen ihrem Wohnsitz und den beiden ausgewählten Unternehmen;
- ▶ eine vertraute Arbeitsumgebung für eine unbekannte Umgebung verlassen;
- ▶ die Angst, niedrigere Löhne zu erhalten;

- ▶ die Angst, einen neuen Arbeitsplatz finden zu müssen, zu Beginn der Ausbildung ungeplanten Anstrengungen zuzustimmen oder gar, dass die Bewerbung abgelehnt wird.

Da es einen Unternehmenswechsel gibt, würden Unternehmen (wahrscheinlich) spezifische Anforderungen haben. Die Mentor/innen der Berufsbildung achteten auf folgende Einstellungen von Jugendlichen, diese sollten:

- ▶ bereit sein, sich zu verändern, zu einem anderen Arbeitsplatz zu wechseln;
- ▶ bereit sein, sich zu verändern und mit einem anderen Arbeitgeber, Tutor und Team zusammenzuarbeiten;
- ▶ Anpassungsfähigkeit an den Wandel zeigen, eine Haltung, die die Unternehmen schätzen usw.

Die COTRAIN-Mentor/innen halten es für wichtig, auf die folgenden Punkte zu achten, die nicht spezifisch für Cotrain selbst sind, aber im Hinblick auf eine erfolgreiche Verbundausbildung beachtet werden sollten:

- ▶ die regelmäßige Anwesenheit von Auszubildenden im Ausbildungszentrum;
- ▶ die Zuverlässigkeit und Verlässlichkeit der Jugendlichen gegenüber dem Arbeitgeber und die Einhaltung seiner vertraglichen Verpflichtungen;
- ▶ angemessenes Verhalten der Jugendlichen in ihrem Beruf und im Ausbildungszentrum:
 - Pünktlichkeit/Einhaltung der Termine;
 - Anwesenheit/Regelmäßigkeit;
 - Höflichkeit/angemessenes Vokabular;
 - Einhaltung des Ethikkodex;
 - Einhaltung der Vorschriften am Arbeitsplatz;
 - Einhaltung der Hygienevorschriften, der Kleiderordnung, der Vorschriften bezüglich der Ausstattung und des Arbeitsplatzes im Allgemeinen;
 - Respekt vor Kolleg/innen und der Hierarchie;
 - Teamgeist;
 - Interesse für den Job und den Arbeitsbereich;
 - Fähigkeit zur Anpassung an die Arbeitsanforderungen (Zeitplan, Flexibilität usw.);
 - konstruktive Reaktion auf Kritik;
 - Proaktivität und Motivation;
 - ...
- ▶ die Mobilitätssituation der Jugendlichen und ggf. die Suche nach einem Kompromiss mit dem Arbeitgeber bezüglich öffentlicher Verkehrsmittel, wenn die Jugendlichen kein Auto oder keinen Führerschein haben;
- ▶ auch die Aufgeschlossenheit und Flexibilität der Jugendlichen sollte berücksichtigt werden. Die Jugendlichen müssen aktiv an ihrer Ausbildung teilnehmen. Die Partner glauben, dass junge Menschen aktiver sind, wenn sie wissen, dass sie dank verschiedener Unternehmen mehr lernen können. Und je aktiver sie sind, desto mehr wird das Cotrain-Modell ihnen die Möglichkeit geben, zu lernen.

Obwohl die COTRAIN-Berufsbildungszentren/-institute zu Beginn des Projekts Bedenken hinsichtlich der Profile der Jugendlichen hatten, waren sie angenehm überrascht:

- ▶ einige Jugendliche haben ab dem Start der dualen Ausbildung Folgendes verstanden:

- ihr jetziges Unternehmen allein wird es ihnen nicht ermöglichen, alle Tätigkeiten auszuüben, die ihre zukünftige Tätigkeit erfordert 📄;
- sie werden einen Punkt erreichen, lange vor dem Ende der Ausbildung, an dem sie es satt haben, Aufgaben zu wiederholen, die sie bereits bewältigt haben;

Dies war bei Amara der Fall, wie im Video 📺 erklärt.

- ▶ einige Jugendliche verstanden schnell den Nutzen des Cotrain-Modells, da es ihnen ermöglicht, mehr Berufserfahrungen zu sammeln und in verschiedenen beruflichen Umgebungen zu arbeiten;
- ▶ einige Jugendliche zeigten großes Interesse am Cotrain-Modell, weil es ihnen die Möglichkeit bieten konnte, sich auf einen ganz bestimmten Bereich ihres Berufs zu spezialisieren.

— Nachahmung zwischen Jugendlichen?

Zwei Jahre nach dem Beginn des Projekts COTRAIN bemerkte der CEFA-Partner eine wichtige Veränderung bei den am Projekt beteiligten Auszubildenden im Bereich Office Management. Die CEFA ist es gewohnt, die Statistiken der Auszubildenden der Klassen 5, 6 (mit Abschluss der Sekundarschule) und 7 (mit Zugang zur höheren Bildungsebene) zu verfolgen.

Nach den Erfahrungen der CEFA werden die meisten Auszubildenden in der Regel im gleichen Unternehmen bleiben, insbesondere in den Klassen 5 und 6 der Sekundarstufe.

Die Hauptgründe dafür sind: Sie haben die Gewissheit, dass sie nicht wieder mit der Arbeitssuche beginnen müssen, sie müssen sich nicht an ein neues Umfeld anpassen, sie können die begonnene Berufsausbildung ohne Unterbrechung fortsetzen und sich darauf konzentrieren, in ihrem Schuljahr ohne zusätzlichen Druck erfolgreich zu sein.

Im Schuljahr nach Beginn des Cotrain-Projekts *baten zwei Drittel der Auszubildenden um einen Unternehmenswechsel.*

In der 7. Klasse im Ausbildungsabschnitt „Management von Kleinstunternehmen“ war vor COTRAIN die Situation so, dass Jugendliche keinen Unternehmenswechsel wünschten, weil sie bei ihrer Arbeit eine Komfortzone erreicht hatten. Sie sind selbstbewusst, fühlen sich kompetent und verfügen über ein fundiertes Wissen über die verschiedenen Arten der Ausführung zahlreicher Aufgaben. Nach jahrelanger Erfahrung verfügen sie über ein höheres Maß an Selbstständigkeit und sie wollen sich das ganze Jahr über auf ein relativ anspruchsvolles Jahresendprojekt konzentrieren und ein wichtigeres Bildungspensum ohne zusätzlichen Druck übernehmen.

Zwei Drittel der Auszubildenden dieser Klasse baten auch um einen Unternehmenswechsel.

Die CEFA-Mentor/innen glauben, dass es einen Nachahmungseffekt zwischen Jugendlichen geben könnte.

Die Jugendlichen, die das Unternehmen wechseln wollten, gaben folgende Gründe an:

„Ich habe nicht genug Arbeit“ - „Ich lerne nichts mehr“ - „Ich habe hier alle Aspekte der Arbeit erforscht“ - „Ich möchte in ein anderes Tätigkeitsfeld wechseln“ - „Ich möchte mich auf die kaufmännische statt die administrative Arbeit konzentrieren“ - „Ich will etwas anderes ausprobieren“ - „Ich muss beweglicher werden“ - „Ich brauche mehr Kundenkontakt“.

Jugendliche, die an einem Cotrain teilgenommen haben, gaben folgendes Feedback:

„Ich musste lernen, mich an einen anderen Arbeitgeber und verschiedene Vorgehensweisen anzupassen, was mein Selbstvertrauen erhöhte. Ich nahm die positiven Elemente jedes Arbeitsplatzes und lernte auch aus meinen Fehlern.“ - "Eine Verbundausbildung gibt uns die einzigartige Möglichkeit, bei mehr als einem Arbeitgeber zu lernen. Sobald wir unseren Abschluss gemacht haben, wird diese Situation nur noch auftreten, wenn unser Arbeitsvertrag endet usw."

Einige der unerwarteten Vorteile von Cotrain für die Jugendlichen sind, dass das Cotrain-Modell:

- ▶ für eine höhere Beteiligung der Jugendlichen sorgt;
- ▶ hilft, Dropouts zu vermeiden;
- ▶ sie dabei unterstützt, die ersten Schritte auf dem Berufsweg zu gehen.

2.3 Wie man das Problem der Profile von Jugendlichen angeht

Was das Thema Profile von Jugendlichen betrifft, so sind die von den COTRAIN-Piloten angesprochenen Hauptelemente, dass Sie, um ein Cotrain erfolgreich umzusetzen, dies tun sollten:

- ▶ festlegen, ob Sie spezifische Anforderungen festlegen möchten;
- ▶ das Modell den Jugendlichen von Angesicht zu Angesicht erklären, besonders wenn es ganz neu ist;
- ▶ ihre Anliegen identifizieren und ihre Sorgen zerstreuen, insbesondere in Bezug auf den Wechsel zwischen den Unternehmen und die neue Beziehung zum Tutor;
- ▶ die Anforderungen ermitteln, die junge Menschen erfüllen sollten, und ob die Partnerunternehmen spezifische Anforderungen erfüllen müssen, um die Zielprofile der jungen Menschen zu erfüllen:
 - unter diesen Anforderungen die wichtigsten identifizieren;
 - sicherstellen, dass die Auszubildenden diese Anforderungen kennen;
- ▶ den Ausbildungsplan mit Jugendlichen analysieren, die entscheiden, ob sie ein Cotrain in einem neuen Unternehmen beginnen oder nicht:
 - herausfinden, ob die Jugendlichen eine Probezeit bevorzugen könnten;
- ▶ die geeignetsten Wege zur Rekrutierung von Cotrain-Lehrlingen und zur Suche nach Unternehmen zu ermitteln:
 - Auswahl der Jugendlichen durch das Ausbildungszentrum
 - Auswahl der Unternehmen durch die Mentor/innen
 - direkte Rekrutierung durch die Unternehmen
- ▶ wenn im Rahmen des Cotrain-Projekts der übliche Ausbildungsvertrag oder das übliche Übereinkommen abgeändert wird, erklären Sie deutlich, was sich ändern kann und was nicht;
- ▶ beachten Sie die Rechtsvorschriften, die gelten, wenn Jugendliche minderjährig sind.

[∞ Die Abschnitte über die Cotrain-Übereinkommen und der Qualitätsteil dieses Leitfadens ergänzen diesen Abschnitt.

3 Überlegungen zu den Cotrain-Unternehmen

Autor, CEFA, Cepag, inab

Am Anfang sagten uns die Arbeitgeber, dass wir verrückt sind
Centoform

In Italien nahmen 15 Unternehmen an einem Cotrain teil.

In Belgien waren es

- ▶ 20 in der Gastronomie,
- ▶ 2 in der Bäckerei und Konditorei,
- ▶ 35 im Office Management, im KMU-Management,
- ▶ 11. im Friseurhandwerk
- ▶ 7 im Vertrieb ifapme

Ein Unternehmen beendete vorzeitig eine Verbundausbildung in Belgien, da der Arbeitgeber B entschied, dass das Niveau der Soft Skills im Unternehmen nicht angemessen war.

∞ finden Sie in der jeweiligen zusammenfassenden Tabelle in Teil II, 2, die Verbundausbildung in „Pilotländern“.

3.1 Haben die Cotrain-Unternehmen Besonderheiten, die andere an der dualen Ausbildung beteiligte Unternehmen nicht aufweisen?

Das Projekt zeigt, dass:

- ▶ einige Unternehmen offener für Veränderungen zu sein scheinen und schnell aufkommende Ideen aufgreifen. Dieser Leitfaden behandelt auch dieses Thema im ersten Abschnitt, [∞ siehe Teil IV, 1 ccc Warum....)
- ▶ es scheint auch, dass einige Unternehmen nicht „Cotrain-orientiert“ sind, auch wenn sie möglicherweise an der Berufsausbildung beteiligt sind. Für einige dieser Unternehmen:
 - werden die Anforderungen des Cotrain-Modells als Verwaltungsaufwand betrachtet und/oder verringern ihnen zufolge die Kosteneffizienz der dualen Ausbildung;
 - besteht das Ziel einer Investition in die Ausbildung in der Einstellung der Auszubildenden. Daher ziehen es die Arbeitgeber vor, eine privilegierte Verbindung zu ihren Auszubildenden zu halten;
- ▶ einige dieser Elemente sollten als Ängste oder Vorurteile und nicht als echte Blockaden betrachtet werden.

Der Umfang des Projekts erlaubte es nicht, ein Unternehmensprofil nach Größe, Tätigkeitsbereich usw. zu erstellen, da die Initiative hauptsächlich von den Berufsbildungszentren und ihren aktuellen Portfolios kam. Dank einer Initiative der Gewerkschaft wird jedoch ein großes öffentliches Unternehmen das Modell ausprobieren.

Während der COTRAIN-Pilotprojekte arbeiteten die Partner meist mit Kleinunternehmen, mit wenigen mittelständischen Unternehmen (rund 200 Mitarbeiter/innen) und einem großen Unternehmen (rund 15.000 Mitarbeiter/innen).

 In Deutschland wird das Cotrain-Modell hauptsächlich in KMU entwickelt, während 80 % der Unternehmen, die eine duale Ausbildung organisieren, große Unternehmen sind, die 20 % der Wirtschaft ausmachen. Das Bundesministerium für Berufsbildung entwickelt Projekte zur Unterstützung von KMU-Investitionen in die duale Ausbildung, einschließlich des Cotrain-Modells, da diese Art von Unternehmen oft nicht über genügend Aktivitäten zur Abdeckung der Berufsbilder zu verfügen scheint.

3.2 Gibt es ein ideales Cotrain-Profil der Unternehmen?

Die Reflexion über die Frage im Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines „Cotrain-Unternehmensprofils“ ist von entscheidender Bedeutung, um gemeinsame Strategien für die Förderung, Kommunikation und das Management der Beziehungen zwischen den am Aufbau von Cotrain-Netzwerken beteiligten Akteuren (Interessenvertreter, Anbieter beruflicher Bildung, Unternehmen, BSOs, Kammern usw.) zu definieren.

Die COTRAIN-Partner sind aufgrund ihrer Erfahrungen der Ansicht, dass die primäre Motivation der Arbeitgeber, die in die duale Ausbildung investieren, die gleiche sein sollte wie die Motivation, in die Verbundausbildung zu investieren. Wenn man das Thema so betrachtet, gibt es kein „ideales“ Profil für ein Unternehmen, um an einer Verbundausbildung teilzunehmen. Allerdings sollten die wichtigen Elemente für das Profil eines Unternehmens identifiziert werden, da wir wissen, dass es Ängste und manchmal Barrieren gibt, die oft auf Vorurteilen basieren und nach der Identifizierung bearbeitet werden können.

Die COTRAIN-Partner der Pilotländer sind jedoch der Ansicht, dass sich die Arbeitgeber selbst oder mit Hilfe eines Berufsbildungszentrums oder eines Sozialpartnerfonds bewusst sein müssen, dass die Aktivitäten der Unternehmen nicht dem Ausbildungsprofil entsprechen.

 Sie stellten auch fest, dass einige Arbeitgeber, die am COTRAIN-Projekt teilgenommen haben, fest an den Nutzen des Modells glauben und überzeugt waren, dass es für Jugendliche sehr interessant ist, die relevanten Einstellungen und das Umfeld in einem anderen Unternehmen kennenzulernen [Zeugnisse belgischer und italienischer Arbeitgeber im COTRAIN-Video].

Die belgischen COTRAIN-Partner trafen sich mit Arbeitgebern, die keineswegs ein Cotrain ausprobieren wollten, weil sie am Ende der Ausbildung „ihren“ Lehrling einstellen wollten.

Die negative Einstellung eines Unternehmens kann sich auf der Grundlage der oben beschriebenen Faktoren ändern. Externe Interessengruppen wie Berufsbildungsfonds, Kammern, Berufsbildungszentren, politische Entscheidungsträger usw. können Unternehmen helfen, über ihre Personalstrategie und ihren Qualifikationsbedarf nachzudenken. Sie können Arbeitgeber einladen, die Perspektive eines dualen Ausbildungs-/Cotrain-Modells nicht nur auf der Grundlage ihres persönlichen Nutzens, sondern auch aus der Perspektive der Karriere der Jugendlichen sowie der allgemeinen Auswirkungen einer besser ausgebildeten Arbeitskraft einzunehmen.

— Eine spezifische Initiative der CEFA CST (Belgien)

Wie bereits erwähnt, hat der CEFA-Partner einen Fragebogen eingereicht, um die Meinung der Arbeitgeber einzuholen. Die CEFA-Mentor/innen überreichten ihn persönlich 42 Arbeitgebern, die bereits in der dualen Ausbildung tätig waren, aber mit dem Cotrain-Modell nicht vertraut waren.

50 % der Arbeitgeber antworteten, dass sie sich für das System aussprechen, da es Folgendes ermöglichen sollte:

- ▶ alle Kompetenzen zu erwerben, die für die Ausübung eines Berufs erforderlich sind;
- ▶ Kompetenzen und Techniken anderswo zu erwerben, wenn es nicht möglich ist, sie in nur einem Unternehmen zu entwickeln:
 - einige halten es für notwendig, ein breiteres Spektrum an Aktivitäten anzubieten, damit die Jugendlichen den Bereich, in dem sie sich qualifizieren wollen, besser verstehen;
- ▶ Know-how und Wissen durch ein anderes Unternehmen zu gewinnen;
- ▶ verschiedene Arbeitsumgebungen, unterschiedliche oder ähnliche Realitäten zu entdecken: d.h. eine andere Unternehmenskultur, Arbeitsanweisungen, Verantwortlichkeiten usw.

Weniger als 50 % der Arbeitgeber waren mit dem Grundsatz des Cotrain nicht einverstanden. Sie gaben die folgenden Gründe an:

- ▶ Angst vor dem Verlust guter Auszubildender und Angst davor, am Ende der Ausbildung keine Möglichkeit zu haben, sie einzustellen, insbesondere wenn es in der Branche einen Mangel gibt;
- ▶ administrative und rechtliche Unsicherheiten in Bezug auf das Projekt;
- ▶ Sorgen um die Vertraulichkeit;
- ▶ die Ausbildung in einem bestimmten Bereich wäre nicht effizient, insbesondere wenn sie nur für kurze Zeit geplant ist: Die Jugendlichen hätten Schwierigkeiten, sich in einer kurzen Ausbildungszeit als Teil des Teams zu fühlen.

Diese Fragen basieren, wie bereits erwähnt, meist auf Vorurteilen. Das COTRAIN-„Experiment“ ermöglicht es uns, zumindest teilweise zu reagieren und Lösungen für jeden einzelnen anzubieten:

- ▶ ein Gentlemen's Agreement zwischen Arbeitgebern und/oder einem Cotrain-Modell, in dem der Auszubildende ins Leitunternehmen zurückkehrt;
- ▶ in Belgien sind fast alle administrativen Fragen geklärt, obwohl das gleichzeitig durchgeführte Cotrain-Modell noch zusätzliche Verwaltungsverfahren erfordert. Dieses Modell ist jedoch das am wenigsten angeforderte;
- ▶ eine Vertraulichkeitsklausel kann dem Cotrain-Übereinkommen hinzugefügt werden, wenn sie nicht bereits Teil des Lehrvertrags ist;
- ▶ die Effizienz der Ausbildung in einem anderen Unternehmen in Bezug auf die Dauer kann bei der Aufstellung des Ausbildungsplans und der Unternehmensaktivitäten berücksichtigt werden.

3.3 Identifizierung der Einstellung der Unternehmen in Bezug auf das Cotrain-Modell

[∞ Teile, warum und wie man Komplementaritäten baut, bieten viele Argumente, um die Nachahmung zu unterstützen und die Vorteile des Cotrain-Modells zu fördern

- ▶ Prüfen, ob der Arbeitgeber
 - sich bewusst ist, dass die Unternehmensaktivitäten nicht den Ausbildungsplan abdecken und über Alternativen sprechen;
 - bereit ist, Cotrain zu entwickeln, um die Ausbildung zu verbessern und/oder den Jugendlichen zu helfen, sich auf einige Bereiche zu spezialisieren;
- ▶ feststellen, inwieweit das Unternehmen
 - Bedenken bezüglich Qualifikationsbedarf für die Zukunft (kurz- und mittelfristig) hat,
 - in der Lage ist, seinen Qualifikationsbedarf zu ermitteln,
 - die Ausbildung in die betriebliche Personalpolitik integriert hat,
 - auf eine Spitzenstellung in der Ausbildung Jugendlicher abzielen könnte,
 - bestrebt ist, die Ausbildungsstandards/-qualität (auch für ihre Lieferanten) zu erhöhen,
 - sein HR-Image verbessern und differenzieren will
- ▶ Unterstützung von Elementen einer guten Ausbildungsbeziehung zwischen den Unternehmen:
 - überprüfen, ob die Arbeitgeber sich kennen; wenn nicht, vorschlagen, dass sie sich treffen, um das Thema Cotrain zu besprechen,
 - wenn es ein Problem bei der Einstellung des Auszubildenden gibt, den Arbeitgebern ein Gentlemen's Agreement vorschlagen,
 - ein gemeinsames Ausbildungsziel und eine klare Vorstellung von der Aufteilung des Ausbildungsplans zu haben, trägt dazu bei, eine positive Ausbildungsbeziehung zwischen Arbeitgebern, Tutor/innen und Mentor/innen aufzubauen.
- ▶ die üblichen praktischen Fragen der Arbeitgeber zu einem Cotrain vorwegnehmen

4 Themen für die Interessengruppen in Systemen, die auf Ausbildungszentren basieren

Vorbereitung des Wandels

Autor, IFAPME und Cepag

4.1 Sicherstellen, dass das Personal Unterstützung bietet

Jede Veränderung innerhalb einer Organisation setzt voraus, dass man vorbereitet ist. Meistens treten jedoch einige Probleme auf, wenn die Änderungen ausgeführt werden. Aus diesem Grund wollen die COTRAIN-Partner der Pilotländer spezifische Botschaften darüber vermitteln, wie sie mit diesem Wandel innerhalb der Organisation, die das neue Modell implementiert, umgehen sollen.

Dieser Kernteil des Leitfadens beschäftigt sich mit dem Warum und dem Wie. Änderungen vorzubereiten bedeutet auch, auf das Wann zu achten. Das Nachdenken über den Start einiger Cotrain-Projekte beginnt *mindestens ein Jahr vor einem neuen Schuljahr*. Beim Lesen dieses Leitfadens ist es offensichtlich, dass es viele Dinge zu beachten gibt - auch wenn es für die COTRAIN-Berufsbildungspartner jetzt offensichtlich scheint... - aber die COTRAIN-Partner glauben, dass die internen Mitarbeiter/innen spezifische zusätzliche Fragen zu folgenden Themen haben werden:

- ▶ die Art und Weise, wie sie bisher und ohne Cotrain gearbeitet haben;
- ▶ Cotrain bringt Vorteile für die Organisationen selbst [∞ Teil III, italienische und belgische Pilotprojekte;
- ▶ Fragen zum Ausbildungsplan und wie Cotrain damit übereinstimmen muss. Die Ausbildungszentren bereiten die Jugendlichen auf das Lernen und die Arbeit in Unternehmen vor. Es kann vorkommen, dass der betriebliche Ablauf nicht zum Programm des Ausbildungszentrums passt, so dass die Jugendlichen nicht bereit sind, bestimmte Aufgaben innerhalb der Unternehmen zu erfüllen. In diesem Zusammenhang ist das Fachwissen der Tutor/innen und Mentor/innen sehr wichtig, um diese Art von Situation zu antizipieren und geeignete Lösungen zu finden.

Diese Ausgabe zeigt, wie unterschiedlich die COTRAIN-Berufsbildungspartner sind. Tatsächlich arbeiten die COTRAIN-Berufsbildungspartner, die die Pilotprojekte umgesetzt haben, in verschiedenen institutionellen und pädagogischen Bereichen:

- ▶ das IFAPME ist ein regional verankertes Institut, das ein Netzwerk von Ausbildungszentren koordiniert. Das Institut gestaltet die Ausbildungsprogramme und den Prozess, durch den das Unternehmen die Akkreditierung erhält, die es ihm ermöglicht, mit Hilfe eines CRM-Systems auszubilden. Die Ausbildung ist breit angelegt: Je nach Berufsbildungszentrum kann das IFAPME bis zu 200 Ausbildungsprogramme anbieten;
- ▶ das CEFA CST ist ein Berufsbildungszentrum mit lokaler Verankerung, und die aufgrund des Modells erforderlichen Anpassungen (Akkreditierungsfragen, Beendigung eines Ausbildungsprogramms usw.) konnten nur auf der Ebene des Zentrums diskutiert werden. Die Ausbildung erstreckt sich über verschiedene Sektoren, aber die Zahl der Ausbildungsprogramme ist nicht sehr hoch;
- ▶ Centoform ist ein Berufsbildungszentrum mit lokaler Verankerung in sehr spezifischen Sektoren, mit einem hohen Flexibilitätsspielraum in Bezug auf die Organisation des Zentrums, um Ziele zu erreichen, die strikt auf regionalen Regelungen basieren.

Zum Thema pädagogische Freiheit: In Belgien, wo einer der COTRAIN-Berufsbildungspartner im allgemeinen Bildungsbereich und der andere im beruflichen Ausbildungsbereich tätig ist, setzen die Partner eine Grenze, die die COTRAIN-Richtlinien nicht überschreiten dürfen. So waren sie sich beispielsweise einig, dass es wichtig ist, die pädagogische Überwachung im Cotrain-Übereinkommen zu erwähnen, aber auch, dass die Cotrain-Projekte im Rahmen der üblichen Praktiken des Ausbildungszentrums bleiben müssen.

In einem auf Ausbildungszentren basierendem System wurde es für die Projektpartner als wichtig erachtet, eine ausführliche Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiter/innen des Zentrums zu planen, um die Entwicklung des neuen Modells, die Gründe dafür und die erwarteten Vorteile für die Arbeitgeber, das Zentrum und die Auszubildenden zu klären.

Dies beinhaltete insbesondere die Information und Einbeziehung der Lehrenden und Ausbilder/innen, die mit den Jugendlichen zusammentreffen würden, sowie der Personen, die nicht direkt an der Entwicklung des Cotrain-Projekts beteiligt wären: andere Lehrende und Ausbilder/innen sowie das Verwaltungsteam usw.

Eine erfolgreiche Implementierung eines neuen Modells ist nur möglich, wenn die gesamte Belegschaft und die hierarchische Linie dahinterstehen. Dies ist ein Problem, das bei jeder Art von Änderung auftritt. Belgische Partner experimentierten zu Beginn des Projekts mit einem langsamen Tempo, vor allem, weil sie zunächst eine solide zentrale Basis für den Wandel schaffen mussten, auf der sie eine interne Umsetzung aufbauten. Die Unterstützung der Jugendlichen und der Arbeitgeber, die positives Feedback zum Projekt geben, ist als Hebel zur Unterstützung des Wandels sehr wertvoll.

4.2 Die Verbundausbildung ist ein neuartiger, maßgeschneiderter Service

In Anbetracht der Vielfalt der Arbeitswelten und der Möglichkeiten, die ein Ausbildungsprofil bieten kann, muss jedes Cotrain-Projekt maßgeschneidert werden. Die Mentor/innen müssen überprüfen, ob die Arbeitgeber/Tutor/innen über die richtigen Informationen verfügen, und sie müssen sich auf die Komplementaritäten einigen. Zu diesem Zweck kann ein angepasster Ausbildungsplan herangezogen werden. [∞ Teil III, Erfahrungen von Amara und Cholin mit dem Pilotprojekt

Die belgischen Pilotprojekte haben gezeigt, dass der Mentor manchmal einen Tutor davon überzeugen muss, einen Jugendlichen in ein anderes Unternehmen zu schicken, um mehr Fähigkeiten zu erwerben. Ein Arbeitgeber stimmt vielleicht eher zu als ein Tutor, aber am Ende liegt es am Mentor, den besten Weg für den Jugendlichen zu finden.

Das Personal des Berufsbildungszentrums muss:

- ▶ Raum für Diskussionen bieten, um die Änderungen am Cotrain zu diskutieren;
- ▶ über die verschiedenen Werkzeuge und Dokumente verfügen, die die verschiedenen Aspekte von Cotrain erklären:
 - Auswirkungen auf die Akkreditierung;
 - Auswirkungen auf das Ausbildungsprofil;
 - administrative Auswirkungen und geänderte Dokumente;
- ▶ ein Helpdesk, in dem die Informationen zentralisiert sind und in dem die Mitarbeiter/innen bei Bedarf Unterstützung finden können.

A- Wie die COTRAIN-Partner auf die Anliegen der Mitarbeiter/innen des Berufsbildungszentrums eingegangen sind

Zu Beginn der Pilotprojekte in den Berufsbildungszentren gab es Bedenken, auf die die Partner die folgenden Antworten gaben.

Das Hauptbedenken war, dass das Projekt einen höheren Arbeitsaufwand mit sich bringen könnte:

- ▶ eine andere und engere Art der Überwachung;
- ▶ eine Vervielfachung des Follow-up bei Unternehmen;
- ▶ eine neue Art der Betrachtung der im Rahmen der Ausbildung in Betrieben durchgeführten Aktivitäten, da es zwei oder mehr Betriebe gibt; dies gilt auch für die Aktivitäten der Betriebe in Bezug auf die Berufsbildungszentren;
- ▶ neue administrative Fragen, die bei neuen Dokumenten und Unsicherheiten zu berücksichtigen sind, sowie das Risiko, die Arbeit zweimal ausführen zu müssen (oder öfter... einmal pro Unternehmen)

Es gab auch andere Bedenken:

- ▶ es ist vielleicht nicht möglich, den neuen Prozess in das CRM einzubinden;
- ▶ mögliche Meinungsverschiedenheiten über die beste Art und Weise, neue Verfahren zur Einbeziehung des Cotrain-Modells einzuführen, insbesondere wenn die derzeitigen Verfahren sehr starr sind.

Jede Änderung wird zunächst einen höheren Arbeitsaufwand mit sich bringen. Die COTRAIN-Partner nahmen sich die Zeit, mit den Mitarbeiter/innen zu sprechen, und fanden verschiedene Möglichkeiten, auf ihre Anliegen einzugehen:

- ▶ alle Bedenken wurden als berechtigt angesehen;
- ▶ der Hauptgrund, warum Cotrain berechtigt ist, basiert auf der Arbeit des Mentors und den Zielen des Zentrums: Sicherstellung und Steigerung der Qualität der Ausbildung, Gewährleistung eines effizienten Ausbildungsumfelds und einer positiven Erfahrung für die Auszubildenden usw. ;
- ▶ die Partner bauten einen Cotrain-Rahmen auf, um ihn in den ersten Schritt der Akkreditierung eines Unternehmens oder seiner Anerkennung als Unternehmen zu integrieren, dass für einen bestimmten Beruf ausgebildet werden darf;
- ▶ sie legten innerhalb des derzeitigen administrativen und regulatorischen Rahmens fest, was alles für ein Cotrain-Projekt erforderlich wäre, um es so reibungslos wie möglich zu integrieren und die Grundsätze zu erläutern;
- ▶ sie verbreiteten ihr Wissen über Cotrain und boten Unterstützung für Kolleg/innen an, die Schwierigkeiten bei der Gestaltung einer Verbundausbildung haben könnten, weil sie neu in den Berufsbildungszentren waren usw.

Wie andere Akteure im Projekt Cotrain müssen die Mitarbeiter/innen des Berufsbildungszentrums prüfen, ob ein Cotrain-Programm nützlich oder notwendig ist. In Italien geht es darum zu verstehen, warum es für die Jugendlichen in der Ausbildung zur mechanischen Instandhaltung sinnvoll sein könnte, mehr über die mechanische Konstruktion in Unternehmen B (nur mechanische Konstruktion)

zu erfahren. Kernkompetenzen sind Instandhaltung und Produktion, aber im Profil ist es wichtig, die mechanische Konstruktion (die nur in der Schule unterrichtet wird) zu verstehen und somit die Fähigkeiten im Unternehmen zu stärken (die meisten Unternehmen sind nicht in der Konstruktion tätig). Das Wichtigste ist, diese Idee den Mitarbeiter/innen verständlich zu machen.

B- Die Akkreditierungsproblematik in den IFAPME-Verfahren

Die IFAPME ist eine Verwaltung, die innerhalb des regulatorischen Rahmens interne Regeln für die Akkreditierung von Unternehmen für die duale Ausbildung festlegt. Das Institut führte einen internen Reflexionsprozess über Anpassungen durch, welche die Prinzipien eines Cotrain-Projekts in ihrem Akkreditierungsprozess bringen könnten. Grundsätzlich ist die Akkreditierungsregel der IFAPME, dass ein Unternehmen akkreditiert ist, wenn es aufgrund seiner Tätigkeit einen großen Teil eines Ausbildungsprofils abdecken kann.

Das Gesetz über die Lehrlingsausbildung definiert 3 Stufen der Entschädigungen (allgemein bekannt als Stufen A, B und C). Die IFAPME verknüpft die Höhe der Entschädigung mit der dreijährigen Lehrzeit, wobei sie einer progressiven Lernlogik folgt:

Stufe A - Jahr 1

Stufe B - Jahr 2

Stufe C - Jahr 3

Eine vollständige Akkreditierung bedeutet, dass das Unternehmen das Ausbildungsprofil für die 3 Stufen abdeckt. Falls das Unternehmen dazu nicht in der Lage ist, definiert die IFAPME derzeit drei Arten von unvollständigen Akkreditierungen:

Die erste basiert auf dem Ausbildungsplan. Die Aktivitäten entsprechen der Stufe A - nur der Stufe A. Da der Ausbildungsplan bereits in drei Stufen unterteilt ist, kann diese Segmentierung sehr einfach mit einem Cotrain-Projekt kombiniert werden.

Die anderen beiden werden durch die Tatsache definiert, dass ein Unternehmen:

- ▶ über begrenzte Ressourcen (bezüglich Ausstattung, Tutor/innen usw.) verfügt;
- ▶ beschließt, bestimmte Aktivitäten des Ausbildungsprofils nicht zu vermitteln;
- ▶ eine spezifische Arbeitsorganisation aufweist usw.

Wie in der nächsten Tabelle dargestellt:

1 - Eine Teilakkreditierung entspricht einer Einteilung nach Jahren. Der Beginn einer Ausbildung in einem Sandwich-Laden könnte einen guten Einstieg in die Ausbildung bieten, obwohl die Aktivitäten des Unternehmens nicht breit und spezifisch genug sind, um die für den Beruf erforderliche vollständige Ausbildungsbeschreibung abzudecken.

2 - Eine begrenzte Akkreditierung entspricht Aktivitäten, die sich über die Aufteilung nach Jahren hinaus erstrecken können. Einige Friseursalons bieten Aktivitäten an, die nur einen Teil der Ausbildungsprofile abdecken. Beispielsweise bevorzugen einige Friseure, dass die Auszubildenden nicht selbst Haare schneiden, aber sie können dort andere Aktivitäten des Ausbildungsprofils erlernen.

3 - Eine spezifische Akkreditierung entspricht Aktivitäten innerhalb eines Jahres/einer Stufe: Die Herstellung von Schokoladenprodukten und -dekorationen stellt einen Teil des Ausbildungsprofils Bäckerei-Konditorei dar, das bei einem auf Schokoladen spezialisierten Zuckerbäcker ausgebildet werden kann, da Bäckereien-Konditoreien immer häufiger dazu neigen, mit gebrauchsfertigen Schokoladendekorationen zu arbeiten.

Diese Aufgliederung basiert direkt auf der Tätigkeit des Unternehmens. Sie bietet mehr Flexibilität, erfordert aber eine Neudefinition der üblichen Schritte des Ausbildungsplans (Stufe A, B, C).

Lehrlingsausbildung	Stufe A - Jahr 1	Stufe B - Jahr 2	Stufe C - Jahr 3
Vollständige Akkreditierung:	Das Unternehmen erfüllt die Bedingungen für die Ausbildung zu den Aktivitäten des Ausbildungsprofils für die 3 Stufen, die 3 Jahre		

Drei Arten von unvollständigen Akkreditierungen:

1 - Teilakkreditierung	Stufe A - Jahr 1	Stufe B - Jahr 2	Stufe C - Jahr 3
Das Unternehmen deckt die erste Stufe (A) des Ausbildungsprofils ab			
<i>Einzelhandel</i>	Verkaufsaktivitäten in einem Sandwich-Laden		

2 - Begrenzte Akkreditierung	Stufe A - Jahr 1	Stufe B - Jahr 2	Stufe C - Jahr 3
Das Unternehmen ist für den Großteil des Ausbildungsprofils akkreditiert (jedoch nicht für Stufe A oder nur für Stufe A).			
<i>Friseur/in</i>	ohne Haarschnitt	einfache Haarschnitte	einfache und komplexe Schnitte
<i>Verkauf (Laden)</i>	Grundlegende Aufgaben, keine Kasse	Vitrine, Kasse, Rechnungslegung	

3 - Spezifische Akkreditierung	Stufe A - Jahr 1	Stufe B - Jahr 2	Stufe C - Jahr 3
Das Unternehmen deckt eine sehr spezifische Tätigkeit des Ausbildungsprofils ab - aufgrund begrenzter Ressourcen oder als Ausbildungsoption -, die das Hauptausbildungsunternehmen nicht anbietet			
<i>KFZ-Mechaniker/in</i>	KFZ-Pneumatik		
<i>Friseur/in</i>			Barbier/in
<i>Friseur/in</i>			Herrenfriseur/in
<i>Bäckerei-Konditorei</i>			Schokoladeprodukte und Dekorationen

4.3 Wir laden alle jene, die ein Cotrain-Projekt konzipieren, dazu ein, auf Folgendes zu achten...

Die folgenden Elemente sollten berücksichtigt werden, um sicherzustellen, dass die Idee von Cotrain in jeder Organisation erfolgreich umgesetzt werden kann:

- ▶ darüber nachzudenken, wie die Änderungen umgesetzt werden können, um alle dazu zu bringen, sich darauf zu einigen, dass das praktische Ziel des Berufsbildungszentrums darin besteht, ein „Endprodukt“ anzubieten:
 - dies bedeutet, Lösungen in Bezug auf den Cotrain-Plan, administrative Fragen, die Koordination der Zeitpläne zwischen den Unternehmen sowie mit dem Bildungszentrum anzubieten usw.
- ▶ den geeignetsten Weg zu finden, um die Idee von Cotrain innerhalb der Organisation wachsen zu lassen;

- ▶ die Art von Fachkenntnissen zu analysieren, die erforderlich sein könnten, um das Personal in Bezug auf Folgendes zu fördern:
 - administrative und rechtliche Fragen, da die Mentor/innen in der Lage sein sollten, sicherzustellen, dass jeder die Cotrain-Übereinkommen versteht;
 - pädagogische Fragen zur Aufteilung eines Ausbildungsplans;
 - die Kenntnis des Wirtschaftsgefüges und der Merkmale der Unternehmen usw.;
- ▶ den geeignetsten Weg zu finden, um die Idee von Cotrain außerhalb des Unternehmens wachsen zu lassen, und Unterstützung bei den Kammern, den Ausbildungsbranchenfonds, den Gewerkschaften usw. sowie die besten Möglichkeiten zur Erweiterung des Unternehmensportfolios des Berufsbildungszentrums zu erhalten;
- ▶ zu klären, ob das Cotrain-Modell die derzeit in den Berufsbildungszentren gängigen Verfahren und die alltägliche Arbeit der Mentor/innen - wie auch die der übrigen Mitarbeiter/innen - als Bildungsberater/innen verändern könnte. Benötigen sie einen neuen Referenzrahmen? Wenn ja, sollten sie an dessen Spezifizierung beteiligt werden;
- ▶ kommt es aufgrund des Cotrain-Modells zu Bedenken? Wenn ja, identifizieren Sie sie und erarbeiten Sie Antworten, indem Sie diejenigen Mitarbeiter/innen einbeziehen, die Bedenken haben. Organisieren Sie den Austausch von Praktiken zwischen den Mitarbeiter/innen;
- ▶ ob das Cotrain-Modell zu einer Abänderung der Verfahren führt oder nicht, überprüfen Sie, ob es notwendig ist, zu bestätigen, wer wofür verantwortlich ist, einschließlich der Verantwortung für das Cotrain-Ausbildungsprofil;
- ▶ stellen Sie sicher, dass die Mentor/innen und die Tutor/innen die gleichen Informationen haben usw.

5 Wie man Cotrain-Unternehmen sucht

Autor, inab

Die Cotrain-Suche ist das Ergebnis einer Strategie

5.1 Unternehmen einladen, über ihre Qualifikationsbedürfnisse nachzudenken

Die Suche von Cotrain-Unternehmen ist eine strategische Aktivität für Unternehmen, Interessengruppen und Trainingsanbieter, um die Referenzplattform der Verbundunternehmen zu erweitern. Berufsbildungsanbieter, Kammern und Wirtschaftsförderorganisationen sind an der Stärkung von Berufsbildungspartnerschaften interessiert, um das duale System zu stärken und seine Umsetzung zu beschleunigen, um Innovationen im Bildungssystem einzubringen. Es ist wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass die Frage der Suche von Unternehmen ein Thema ist, das der Frage der Komplementarität zwischen den Unternehmensprofilen und den Stellenbeschreibungen sehr nahekommt.

Wenn man über die Suche nachdenkt, um ein Cotrain-Projekt zu kreieren, ist es wichtig, Folgendes im Hinterkopf zu behalten:

- ▶ das Kerngeschäft der Unternehmen und die möglichen Aktivitäten, die über ein Cotrain im Hinblick auf das angestrebte Berufsbild und die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden geteilt werden können;
- ▶ der Suchprozess kann in einem unternehmensbasierten System (d.h. Österreich, Deutschland) anders sein als in einem Berufsbildungszentrum-basierten System (d.h. Italien, Belgien).

5.2 So findet man die richtigen Partner

In Deutschland zum Beispiel könnte ein Unternehmen, das die Möglichkeit prüfen möchte, in ein Verbundausbildungsnetzwerk einzusteigen, das ein direktes Interesse an der Ausbildung der nächsten Generationen sowie an der Identifizierung neuer Auszubildender hat, sich an die Kammern wenden, um die Kontaktinformationen anderer an Cotrain-Projekten interessierter Unternehmen zu erhalten. Die Kammern haben immer eine lange Liste von Geschäftskandidaten, die duale Ausbildungen und Cotrain-Projekte anbieten.

Unternehmen können ein Treffen mit einem anderen Unternehmen entweder allein oder über das Berufsbildungszentrum beantragen, um alle möglichen Unterstützungen für die Teilnahme an Verbundausbildungsnetzwerken zu erhalten. Sie können auch die Situation des anderen Unternehmens analysieren, um Komplementaritäten hinsichtlich des Ausbildungsbedarfs und der Lernziele von Lehrlings- oder Praktikant/innengruppen zu ermitteln.

Im System, das auf Berufsbildungszentren basiert, sind die Berufsbildungszentren die wichtigsten Akteure beim Aufbau von Verbundausbildungsnetzwerken. Die Berufsbildungsanbieter haben direkten Kontakt zu Unternehmen, anderen Berufsbildungszentren und Schulen sowie zu relevanten privaten und öffentlichen Akteuren auf lokaler Ebene. Berufsbildungsanbieter werden die primäre Ressource sein, um die erforderlichen Informationen zu sammeln und Möglichkeiten zu finden, Teil von Netzwerken zu werden, die sich mit der dualen Ausbildung befassen und die Möglichkeit der Implementierung von Cotrain-Projekten bewerten.



Das Projekt COTRAIN hat gezeigt, dass bestimmte sektorale Fonds ein großes Interesse an dem Modell haben, da es angemessener auf Fragen der neu entstehenden Fähigkeiten, des technologischen Wandels und/oder der Marktentwicklung reagieren könnte. In Italien fand Centoform eine starke Unterstützung der lokalen und regionalen Behörden, da sie eine breitere Sichtweise auf den Ausbildungsbedarf entwickelten, in der Cotrain einen wertvollen Platz finden konnte.

5.3 Vorbereitung einer effizienten Zusammenarbeit: Schlüsselthemen

Um Verbundausbildungsnetzwerke aufzubauen, sollten sowohl betriebliche Ausbilder/innen als auch Berufsbildungsanbieter die folgenden Punkte berücksichtigen und sich darauf vorbereiten, sie zu behandeln:

- ▶ Profilierung des Unternehmens: Hat Ihr Unternehmen ein Profil möglicher Partnerorganisationen entwickelt, das sich auf folgende Kriterien bezieht: Branche, Kernprozesse, Produktion, Dienstleistungen, Organisationen, Kundenportfolio, Unternehmenskultur, Markt, Standort, Erreichbarkeit usw.?
- ▶ Informationsbeschaffung: Haben Sie Informationen über die technische Ausstattung, die betrieblichen Ausbildungsreferenzen und die verfügbaren technischen und technologischen Ressourcen überprüft? in Bezug auf den Ausbildungsbedarf der Jugendlichen, welche Ressourcen hat Ihr Unternehmen oder was können Sie von dem Verbundunternehmen erwarten?
- ▶ haben Sie die Motivation der Verbundunternehmen, mit Ihnen in Cotrain zu arbeiten, überprüft? Was wäre Ihr Interesse an einer Zusammenarbeit mit ihnen?
- ▶ haben Sie die Ausbildungskapazität des Unternehmens in Bezug auf die Referenz der Stellenbeschreibung definiert und bewertet?

Wer auch immer für die folgenden Themen zuständig ist: die folgenden Cotrain-Aufgaben müssen von den verschiedenen Interessengruppen übernommen werden:

- ▶ Auswahl der Cotrain-Lehrlinge;
- ▶ Verwaltung des Trainings: Rotationssystem, Beurteilungen und Zeugnisse usw.
- ▶ Beratung von Unternehmen in rechtlichen, technischen und pädagogischen Fragen;
- ▶ Unterstützung der Auszubildenden bei Problemen (in Betrieben, in der Schule, in Berufsbildungsprogrammen usw.);
- ▶ Förderung von Erfahrungsaustausch, Erzeugen von Nachahmung zwischen Unternehmen, Tutor/innen, Ausbildern usw.
- ▶ Suche nach Cotrain-Arbeitsplätzen;
- ▶ Abschluss von Cotrain-Verträgen;
- ▶ Planung und Organisation des Cotrain;
- ▶ Sicherstellung, dass die Auszubildenden eine Ad-hoc-Ausbildung erhalten;
- ▶ Angebot an Auszubildende, Ausbilder/innen und Tutor/innen von Schulungen zur Vorbereitung auf den Wechsel im Ausbildungsbetrieb,
- ▶ Sicherstellung und Kontrolle der Qualität der Ausbildung usw.

6 Übereinkommen zur Verbundausbildung

Autor, Cepag

Eine schriftliche Vereinbarung bringt Sicherheit und Vertrauen in die Zusammenarbeit

6.1 Der Vorteil einer schriftlichen Vereinbarung

Eine schriftliche Vereinbarung bietet üblicherweise Informationen für die Jugendlichen (und die Eltern), die Arbeitgeber und das Berufsbildungszentrum oder die Kammer angemessen über die spezifischen Elemente eines Cotrain-Projekts. Sie inkludiert Themen, die die Ausbildungsbehörde und die Sozialpartner für wichtig halten.

Die Vertragsparteien für Verbundausbildungen können je nach System unterschiedlich sein:

- ▶ in Deutschland und Österreich, da sie über ein unternehmensbasiertes System verfügen, erfordert eine Verbundausbildung zwei Arten von Vereinbarungen:
 - den Vertrag zwischen dem Jugendlichen und dem Arbeitgeber. Die Vereinbarung sieht den Mindestinhalt einer Verbundausbildung in einem Modell „Unternehmen zu Unternehmen“ vor;
 - den Dienstleistungsvertrag zwischen den Arbeitgebern;
- ▶ die belgischen und italienischen Partner beschlossen, eine schriftliche Vereinbarung zu verwenden, die die Verbundausbildung zwischen den Parteien festlegt, da sie sich vom Modell mit einem Unternehmen unterscheidet. Da die belgischen und italienischen Berufsbildungssysteme auf Ausbildungszentren basieren, sind die Vertragsparteien die Arbeitgeber, der Jugendliche und das Ausbildungszentrum/-institut.

[∞ Dieser Abschnitt 6 des Leitfadens ist eng mit Teil II - Nationaler Kontext und dem Abschnitt Qualität verknüpft.

6.2 Festlegung des Zwecks des Übereinkommens und seines Platzes im gesetzlichen Rahmen

Hier sind die ersten Dinge, die man beachten sollte, wenn die Zeit kommt, über den Regulierungsrahmen aus rechtlicher Sicht zu sprechen. [∞ Die administrative Perspektive findet sich in 7 - Sehr praktische Fragen, über die man nachdenken sollte.

Aus rechtlicher Sicht:

- ▶ Eine klare und umfassende Vorstellung von der Regelung, die eine Verbundausbildung impliziert, zu haben/zu erarbeiten und sich die Zeit zu nehmen, dies Schritt für Schritt zu tun, da Sie dafür haftbar gemacht werden müssen, und Sie müssen es den verschiedenen Parteien erklären: Arbeitgebern, Jugendlichen, Ausbildungspersonal, Sozialpartnern usw.
- ▶ Erläutern Sie den Zweck des Übereinkommens und seine Auswirkungen für alle Unterzeichnerparteien deutlich.
- ▶ Eine schriftliche Vereinbarung bringt Sicherheit und Vertrauen in die Zusammenarbeit.
- ▶ Klären Sie im Übereinkommen jene Elemente, die sich nicht von einem Ein-Firmen-Modell unterscheiden, und gegebenenfalls die spezifischen Elemente einer Verbundausbildung:

- Wenn das Übereinkommen in einen anderen dualen Ausbildungsvertrag eingebettet ist, wie in BeFr, sollte sie klar erwähnt werden. [∞ Belgischer nationaler Kontext.
- ▶ Beachten Sie, dass das Übereinkommen als zusätzliche administrative Ebene angesehen werden kann, und versuchen Sie, sie so leicht wie möglich zu gestalten, indem Sie nur das Notwendige erwähnen:
 - Die belgischen Partner schufen ein Rahmen bildendes, „Hut“-artiges Übereinkommen, das nur das beinhaltet, was die Zusammenarbeit ist, was sich ändert und was nicht, ohne den Inhalt der bereits in der dualen Ausbildung verwendeten Verträge zu wiederholen;
 - das belgische Ausbildungszentrum/Institut COTRAIN-Partner haben teilweise unterschiedliche Regelungen, aber die belgischen Partner haben ein Modell entwickelt, das für verschiedene Situationen geeignet ist und genügend Spielraum für Anpassungen bietet.
- ▶ Entscheiden Sie, wer die Unterzeichner sein werden und warum, unter Berücksichtigung des Gesetzes über Minderjährige.

Außerdem sollten Sie Folgendes beachten:

- ▶ beachten Sie, dass es für einen bestimmten Sektor Besonderheiten geben kann, z.B. den Status im öffentlichen Sektor;
- ▶ um Unterstützung vom Berufsministerium/von der Behörde, von den Sozialpartnern, von den Kammern bitten.
- ▶ Fragen stellen, Probleme mit Expert/innen und zuständigen Behörden diskutieren:
 - dies hat die belgische Partnerschaft getan, um das Verbot für einen Auszubildenden zu umgehen, zwei gleichzeitige Lehrverträge abzuschließen (siehe belgischer nationaler Kontext).
- ▶ Unterstützung von Arbeitgebern und Jugendlichen, die in Verbundausbildungnetzwerke eintreten möchten:
 - Sicherstellung, dass das Personal und/oder der Mentor über die Informationen verfügen, die sie benötigen, um sie von Cotrain zu überzeugen und es leichter einzurichten;
 - Vorwegnahme ihrer Fragen, um die Antworten vorzubereiten und sie effektiver zu gestalten.

6.3 Woran man denken sollte...

- ▶ Gibt es eine Regelung, die für die duale Ausbildung und damit für die Verbundausbildung gilt? Andernfalls halten es die COTRAIN-Partner für besser, die Mindestverpflichtungen der Parteien in das Cotrain-Übereinkommen aufzunehmen.
- ▶ Passt das Modell der Verbundausbildung zu den Vorschriften? Um den rechtlichen Rahmen für eine Verbundausbildung festzulegen, berücksichtigen Sie Folgendes:
 - Arbeitsrecht, das die Referenz für sich allein oder durch spezifische Verweise darauf bleiben könnte;
 - Ausbildungsordnungen;
 - Lehrlingsordnungen;
 - arbeitsbezogene Lernvorschriften;

- ...

Diese Regelungen sind oft miteinander oder mit anderen verbunden, z.B. bei der Akkreditierung.

► Einige Fragen sollten auch im Übereinkommen geklärt werden:

- Sicherheit/Haftung: Jedes Unternehmen ist für seine Mitarbeiter/innen in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich. Diese Verantwortung müssen die Partnerunternehmen während der Ausbildungszeit in ihrem Unternehmen übernehmen. Dies bedeutet, dass das Partnerunternehmen sicherstellen muss, dass der Auszubildende während der Ausbildung kein Risiko von Gesundheitsschäden trägt;
- gegebenenfalls den Grundsatz der Mitverantwortung der Arbeitgeber.

6.4 Beispiele für Cotrain-Projekte

A- Der Inhalt eines Verbundausbildungsvertrags zwischen Jugendlichen und Unternehmen in einem betrieblichen Modell

Deutschland - Parteien: Jugendliche, Leitunternehmen

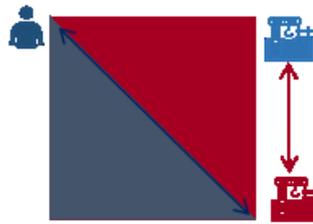
- | | |
|---|--|
| ► Bezeichnung des Ausbildungsberufs; | ► als Ganzes; |
| ► Dauer der Ausbildung - geplante Termine für Beginn und Ende der Maßnahme; | ► Unterscheidung, welche Teile bei welchem Unternehmen ausgebildet werden (3 Teile bei einer Rückkehr zu Unternehmen A); |
| ► Arbeitsplätze, Datum des Wechsels | ► obligatorische Aspekte der Ausbildung und interessante Aspekte des Projekts; |
| ► die Verpflichtung der Jugendlichen, das Ausbildungszentrum zu besuchen, ist ebenfalls Bestandteil des Vertrages | ► Rahmen der Lehrpläne; |
| ► Name des/derTutors/Tutorin in jedem Unternehmen, zuständige Ausbilder/innen; | ► Prüfungsstandards; |
| ► Informationen über die beiden Unternehmen: Art, Größe, Produkte und Dienstleistungen von beiden; | ► Mitverantwortung; |
| ► Ausbildungsprofil | ► Sicherheit; |
| | ► Unterzeichnerparteien. |

Zusätzliche organisatorische Abklärungen:

- | | |
|--|--|
| ► Transportmittel des Lehrlings; | ► Verpflichtungen der Arbeitgeber: |
| ► Ankunftszeit; | • Ziele der Ausbildung; |
| ► Unterkünfte, falls zutreffend; | • Erstausbildungsordnung; |
| ► Verpflegung, falls vorhanden; | • Ausbildungshilfen usw. |
| ► Interne Kostenvereinbarungen, falls vorhanden. | Besuch der Berufsschule und ggf. Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsräume. |

Das unternehmensbasierte Modell in Kürze

Der Vertrag zwischen dem Jugendlichen  und dem Unternehmen enthält spezifische Cotrain-Elemente.



Cotrain-Unternehmen unterzeichnen einen weiteren spezifischen Servicevertrag.

B- Österreich - Parteien - Ausbildung der Ausbilder in Unternehmen

Siehe das österreichische Cotrain-Modell im *nationalen Kontextteil des Leitfadens*.

C- Der Inhalt eines Übereinkommens zur Verbundausbildung zwischen Jugendlichen und Unternehmen, basierend auf BeFr und den italienischen Modellen

[∞ siehe Abschnitt im Anhang für die vollständigen Versionen

Der belgische nationale Kontextteil dieses Leitfadens stellt das Übereinkommen vor, das die belgischen Partner für das Projekt erstellt haben.

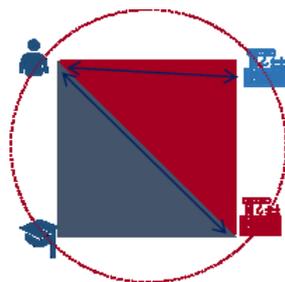
Dieses Übereinkommen bildet den Rahmen für die Verbundausbildung, das auf den folgenden Elementen aufbaut:

- ▶ die Unterzeichner jedes dualen Vertrages (unterzeichnet vom Arbeitgeber und dem Jugendlichen im Rahmen des Gesetzes) sowie ein Vertreter der beteiligten Berufsbildungseinrichtung unterzeichnen das Übereinkommen. Um Verwechslungen aufgrund unterschiedlicher Beschreibungen der Parteien zu vermeiden, stützten sich die belgischen Partner in diesem Feld des Dokuments auf die Ausbildungsvorschriften, die es für den Lehrvertrag definieren;
- ▶ Ziel und Gegenstand der Verbundausbildung;
- ▶ der über die Ausbildung angestrebte Beruf;
- ▶ der Grundsatz, dass die Rechte und Pflichten aus den Vorschriften und den bereits zwischen jedem Arbeitgeber und dem Jugendlichen abgeschlossenen Verträgen weiterhin gelten;
- ▶ der Grundsatz, dass sich die Entschädigung in Übereinstimmung mit den Vorschriften entwickeln wird:
 - für den Lehrvertrag definiert die BeFr-Verordnung drei Entschädigungsstufen (A, B, C), die dem Qualifikationsniveau entsprechen. Diese 3 Stufen beziehen sich auf einen Mindestprozentsatz des zulässigen durchschnittlichen Mindestgehalts. Die belgischen Partner sind der Ansicht, dass beim Eintritt in die zweite Phase des Cotrain-Projekts in das Verbundunternehmen die Entschädigung mindestens das Niveau B erreichen sollte;
 - für den Sozialpartnervertrag nehmen die Vorschriften auch auf die vom Alter des Lehrlings abhängigen Mindestdurchschnittsgehälter Bezug, was die Bewerbung für ein Cotrain erleichtert;
 - das italienische Modell des Praktikums sieht keine Entschädigung vor;

- ▶ die Haupttätigkeiten der einzelnen Unternehmen;
- ▶ die Haupttätigkeiten, die der Jugendliche in jedem Unternehmen ausüben wird;
- ▶ das Datum des Firmenaustritts und das Ende des Übereinkommens;
- ▶ wenn möglich, die Zeiten der jeweiligen Verbundausbildung;
- ▶ das Prinzip, nach dem die pädagogischen Instrumente, die bereits vom Berufsbildungsanbieter verwendet wurden, unverändert bleiben.

Das BeFr-Ausbildungszentrum-basierte Modell in Kürze

Für das Projekt COTRAIN unterzeichnet der Jugendliche mit jedem Unternehmen einen Ausbildungsvertrag und . Das Ausbildungszentrum/Institut unterzeichnet den Ausbildungsplan, der einen obligatorischen Anhang zum Ausbildungsvertrag mit den anderen Parteien darstellt.



Alle Parteien unterzeichnen das Cotrain-Übereinkommen, das die Zusammenarbeit und ihre Bedingungen für alle Parteien in einem einzigen Dokument festlegt.

7 Sehr praktische Fragen, über die man nachdenken sollte

Autor, Cepag, IFAPME

Das Öffnen der Türen ist einfacher, wenn Sie sich über praktische Fragen im Klaren sind

7.1 Vorwegnahme praktischer Probleme

Die Vorwegnahme der praktischen und administrativen Fragen eines neuen Modells wird dazu beitragen, bestimmte Türen zu öffnen. Es wird einige Ängste abbauen und potenzielle Bedenken begrenzen. Alle sehr praktischen Fragen können in ein Vademekum integriert werden, ein praktisches Dokument, das bei Treffen mit potenziellen Beteiligten von Cotrain zur Hand gehalten werden kann. Es ist sehr wichtig, so schnell wie möglich herauszufinden, wer welche Aufgaben übernehmen wird; es mag wie ein Nebenproblem erscheinen, ist es aber nicht. Wenn Mentor/innen Arbeitgeber und/oder Tutor/innen treffen, wird es eine ihrer ersten Fragen sein. Die Erarbeitung klarer Antworten sollte Teil des „Cotrain-Pakets“ sein, das die Mentor/innen, Kammern oder die Verwaltung (je nach institutionellem Umfeld) Unternehmen anbieten.

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Dingen, die laut den COTRAIN-Partnern übergreifend zu beachten sind. Eine vertiefte Analyse würde für Leser/innen aus unterschiedlichen Ländern zu spezifisch und irrelevant werden.

7.2 Definition von Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Wenn das Gesetz und/oder eine Verwaltungsvorschrift bereits das Modell der Verbundausbildung definiert, geht es vor allem darum, klar und praktisch darüber zu informieren, was von wem und wann zu tun ist. In betrieblichen Ausbildungssystemen ist das Leitunternehmen verantwortlich und bezahlt „alles“: Entschädigung, Sozialversicherungsbeiträge, Versicherungen usw.

[∞ Österreichischer und deutscher nationaler Kontext

Da das Modell brandneu war, erstellen die COTRAIN-Partner der Pilotländer eine Liste der Aufgaben und Verantwortlichkeiten für eine normale duale Ausbildung. Die meisten Aufgaben für eine Ausbildung in einem Betrieb gelten für die an einem Cotrain beteiligten Unternehmen.

In Ausbildungszentrum-basierten Systemen, insbesondere in BeFr, mussten die COTRAIN-Partner bestimmen, was von wem getan werden sollte, unter Berücksichtigung der Unterschiede zwischen einem stufenweisen Modell und einem gleichzeitigen Modell.

Abgesehen davon, dass die administrativen Verpflichtungen erfüllt werden müssen, sollte man sich darüber im Klaren sein, dass einige Arbeitgeber oder Mentor/innen zögern könnten, in ein Cotrain-Projekt einzutreten, wenn sie unsicher über das weitere Vorgehen sind.

Wenn man die Entwicklung von Cotrain auf dem Gebiet der Praktika betrachtet, ist der Rahmen für ein Cotrain in Italien „leicht“ und wird im Rahmen der Akkreditierung des Berufsbildungszentrums geregelt. [∞ Teil II, Italienischer nationaler Kontext.

In BeFr mussten die Partner die Pflichten bezüglich des gleichzeitigen Cotrain-Modells klären, wenn z.B. ein Lehrling am Montag und Dienstag in Unternehmen A und am Mittwoch in Unternehmen B ist.

Sie taten dies mit Hilfe der Arbeits- und Sozialversicherungsverwaltung. [∞ Teil II, Belgischer nationaler Kontext.

Daher ist es wichtig, bei der Errichtung eines Cotrain-Projekts alles aufzulisten, was jede Partei tun muss, um den erforderlichen Verpflichtungen nachzukommen.

7.3 Praktisch gesehen: Arbeitgeberpflichten in einem Cotrain

Um zu entscheiden, wer welche Aufgaben übernimmt, sollten Sie festlegen:

- ▶ wer im aktuellen Trainingsmodell normalerweise für die Erfüllung dieser Verfahren verantwortlich ist. Besprechen oder überprüfen Sie gegebenenfalls, wie Sie damit umgehen sollen.
- ▶ die Änderungen, die das Cotrain je nach Modell mit sich bringen kann
- ▶ wer für die Verwaltungsformalitäten und -anforderungen verantwortlich ist und was diese Verantwortlichkeiten mit sich bringen
 - Verfahren der Sozialversicherung, bevor die Verbundausbildung beginnen kann, und zum Zeitpunkt ihres Abschlusses;
 - alle anderen Anforderungen aufgrund von Akkreditierungsvorschriften usw.
- ▶ wer für den Vertrag, die medizinische Versorgung, die Sozialversicherung, die zivilrechtliche Haftung usw. verantwortlich ist und was diese Verantwortlichkeiten mit sich bringen werden
- ▶ wer für die Reisekosten aufkommt
- ▶ was die Vorschriften über die Pflichtschule oder andere altersbedingte Gesetze sind
- ▶ welche Art von finanziellen Anreizen zur Verfügung steht und wer sie beantragen wird

Auf noch praktischerer Ebene: was BeFr-Arbeitgeber, die an Verbundausbildungen teilnehmen, tun müssen:

- ▶ den Lernenden gegen Arbeitsunfälle zu versichern (umfasst Ausbildungszeiten im Betrieb, im Ausbildungszentrum sowie Fahrten zwischen Wohnung, Betrieb und Ausbildungszentrum) und diese Informationen bereitzustellen.
- ▶ eine Haftpflichtversicherung abschließen.
- ▶ den Lernenden zur Prävention und zum Schutz am Arbeitsplatz registrieren.
- ▶ dem Nationalen Büro für Soziale Sicherheit (ONSS) angeschlossen sein und den Auszubildenden anmelden.
- ▶ auf der Liste der Crossroads Bank for Enterprises (CBE) stehen.
- ▶ für den geregelten Zugang zum Beruf (für den das duale Lernen eingeführt wird) sorgen, falls vorhanden
- ▶ Keine Rückstände bei Sozial- und Steuerbeiträgen haben.

- ▶ einen oder mehrere Tutor/innen (mit maximal 2 Auszubildenden pro Tutor/in) ernennen, die den Vorschriften des Tutorendienstes entsprechen und die den Auszubildenden während der gesamten dualen Ausbildung begleiten und ausbilden.
- ▶ die Regeln bezüglich Ausbildungskapazität (Anzahl der Auszubildenden nach Anzahl der Mitarbeiter/innen im Unternehmen) einhalten.
- ▶ Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem Beruf vermitteln.
- ▶ einen Arztbesuch einplanen, der für die Dauer der Ausbildung gelten sollte, usw.

8 Beurteilung

Cotrain führt tendenziell zu besseren Beurteilungsergebnissen

Autor/in, Cefa

8.1 Impliziert ein Cotrain eine Änderung der Beurteilungsregel?

Die COTRAIN-Partner stellen fest, dass ein Cotrain nicht zu einer Änderung der Beurteilungsregeln in Deutschland und Österreich führt und in dieser Hinsicht keine Änderung bei Cotrain-Projekten in Italien und BeFr. Für die Cotrain-Projekte wurden die für die aktuellen Modelle üblichen Regeln angewendet.

In der Praxis bedeutet das, dass:

- ▶ wenn die Jugendlichen in einem Ein-Firmen-Modell ein Schultagebuch führen müssen, müssen sie dies in einem Cotrain-Modell für jedes Unternehmen tun;
- ▶ wenn der Arbeitgeber üblicherweise den Fortschritt der Fähigkeiten im Ausbildungsplan unterzeichnet, unterzeichnet jeder Cotrain-Arbeitgeber den Cotrain-Ausbildungsplan;
 - abhängig von den COTRAIN-Berufsbildungspartnern gibt es ein Beurteilungsraster zur Mitunterzeichnung oder zwei Raster zur Unterzeichnung, um zu überprüfen, ob die Arbeitgeber ihre Verpflichtungen vollständig erfüllen;
- ▶ wenn der Arbeitgeber/Tutor als Beobachter an der Abschlussprüfung vor einem Ausschuss teilnehmen kann, kann jeder Cotrain-Arbeitgeber/Tutor dazu eingeladen werden;
- ▶ wenn der Arbeitgeber/Tutor der Ausbildung nicht als Beobachter teilnehmen kann, wird überhaupt kein Arbeitgeber/Tutor aus dem Cotrain zur Teilnahme eingeladen;
- ▶ wenn ein Teil der Beurteilung im Ausbildungsunternehmen durchgeführt wird, wird diese Beurteilung in dem Cotrain-Leitunternehmen organisiert...

8.2 Hat das Cotrain-Modell Auswirkungen auf die endgültige Beurteilung?

Es ist schwierig, die Auswirkungen von Cotrain auf die Beurteilung abzuschätzen, da es keine objektive Kontrollgruppe gibt. Im Laufe des Projekts beobachteten die COTRAIN-Berufsbildungspartner jedoch folgende Trends:

- ▶ In Italien hatten es die Jugendlichen des Futura Berufsbildungszentrums in der Instandhaltung leichter, Fragen zum Thema Design zu beantworten, da ihre Cotrain-Projekte mit Unternehmen im Bereich Computergestütztes Design organisiert wurden.
- ▶ In BeFr beobachtete der CEFA-Partner einen ähnlichen Trend; Jugendliche neigen dazu, ihre Abschlussprüfung mit besseren Resultaten zu bestehen. Die CEFA-Mentor/innen teilen diese zusätzliche Hypothese:

- Ein Cotrain beinhaltet eine spezifische Arbeit am Ausbildungsplan mit dem/der Jugendlichen, die dazu führen könnte, dass der/die Jugendliche die Ausbildungsziele besser versteht;
- Bei einem Cotrain finden die Jugendlichen eine Beschäftigung bei mindestens zwei Arbeitgebern/Tutor/innen anstelle von einem, was ihre Qualität erhöhen könnte;
- Ein Cotrain bedeutet, dass Jugendliche ähnliche Aufgaben und Fähigkeiten in verschiedenen Unternehmensbereichen anwenden werden/möchten, was ihre Lernerfolge verstärkt;
- Wenn sie die Unternehmen wechseln, haben die Jugendlichen ein besseres Verständnis dafür, was sie bereits können; diese Verbesserung, verbunden mit ihrer Arbeit am Ausbildungsplan, bedeutet, dass die Jugendlichen leichter formulieren können, was sie tun können. Dies ist auch bei der Verwendung europäischer Instrumente (Europass) wertvoll, da diese Instrumente die spezifische Formulierung „Ich bin in der Lage...“ verwenden.
- Die Jugendlichen selbst bezeugen einen Vertrauenszuwachs, und die Mentor/innen beobachten einen positiven Kreislauf: Die Jugendlichen haben Selbstvertrauen, die Arbeitgeber/Tutor/innen weisen ihnen neue Aufgaben mit höheren Verantwortlichkeiten zu; die Jugendlichen erhöhen ihre Proaktivität und Selbstständigkeit, die Arbeitgeber/Tutor/innen weisen ihnen wieder neue Aufgaben zu usw.

Neben der Abschlussbeurteilung gibt es einen weiteren Indikator zur Beurteilung der Ausbildungsqualität: Was machen die Jugendlichen nach der Ausbildung usw.?

- ▶ In Italien, wo die Dauer des Cotrains kürzer ist als in Belgien, fanden alle Cotrain-Jugendlichen unmittelbar nach ihrer Ausbildung Arbeit oder hätten vom Ausbildungsbetrieb eingestellt werden können. Centoform stellte fest, dass die Unternehmen unerwarteterweise zufrieden waren. Wenn man bedenkt, dass es sich um eine Piloterfahrung und eine qualitative Erfahrung handelt, ist dies sehr positiv.
- ▶ In Belgien sind einige Cotrains noch im Gange oder haben erst begonnen, da die übliche Ausbildungsdauer 3 Jahre beträgt. Die Mentor/innen bemerkten, dass einige Jugendliche dank Cotrain ihre Ausbildung nun fortsetzen wollen, obwohl sie wahrscheinlich nach Abschluss ihres aktuellen Schulabschlusses aufgehört hätten.

TEIL V - QUALITÄTSFRAGEN UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

I. Qualitätsfragen

Autor/innen, öibf, Cepag

1.1 Die Themen Qualität und Qualitätsüberprüfung

Da es sich bei dem COTRAIN-Projekt um ein qualitatives Projekt handelt, besteht der Zweck dieses Abschnitts darin, die Reflexionen zu fördern, und nicht darin, einen Qualitätsrahmen als solchen anzubieten. Die COTRAIN-Partner halten es für notwendig und nützlich, alle relevanten Interessengruppen an einen Tisch zu bringen, um die Qualitätsüberprüfung für ein Cotrain-System zu definieren.

Die Verbesserung des Sicherheits- und Qualitätsniveaus ist ein Ziel, das jedem System zugeordnet ist. Die COTRAIN-Partner sind sich bewusst, wie sie dies im Hinblick auf den spezifischen Rahmen der Interessengruppen und ihrer legitimen Bereiche erreichen können: Bedarf an Arbeitskräften, Pädagogik, Beurteilung usw.

Die COTRAIN-Partner sind der Ansicht, dass es im Bereich der beruflichen Bildung bereits einen Rahmen gibt, der bis zu einem gewissen Grad zur Qualität des Berufsbildungssystems beiträgt. Dieser Rahmen definiert - mit Angabe der Unterschiede -

- ▶ die Inhalte der Berufe, die Anbieter und Unternehmen ausbilden müssen;
- ▶ die Akkreditierungsregeln, auch wenn diese in Deutschland und Österreich weitaus detaillierter sind als in Belgien und Italien; oder auch wenn in Italien die Unternehmen nicht akkreditiert sind, aber die Berufsbildungszentren nachweisen müssen, dass sie auf geregelte Kriterien achten;
- ▶ den Rechtsrahmen;
- ▶ den Inhalt und das erforderliche Niveau für die Zertifizierung usw.

Qualität und Vergleichbarkeit - In Deutschland und Österreich ist die Unternehmensakkreditierung Teil des rechtlichen Rahmens, in dem die Kammern mit der Kontrolle betraut sind. Diese Wahl trägt dazu bei, eine Norm zu schaffen, die im ganzen Land gültig ist. Sie ist die Grundlage für eine Vergleichbarkeit. Eine Qualifikation im Norden des Landes ist mit dem Süden vergleichbar. Wo auch immer ein Unternehmen im Land ist, die Arbeitgeber wissen genau, wie die Menschen dort ausgebildet werden. Dies trägt dazu bei, die Vergleichbarkeit über die übliche Black Box hinaus zu gewährleisten, wie das auf Bundesebene festgelegte Ausbildungsniveau erreicht werden kann. Diesen Qualitätsstandard sichern die Kammern auch durch Prüfungen, die direkt dazu beitragen, dass Jugendliche über die Mindestanforderungen an die zu besetzenden Kompetenzen verfügen.

Der Erfolg eines Cotrains hängt von vielen Faktoren ab. Um den erfolgreichsten Ausbildungsverlauf und die optimale Wirkung zu erzielen, ist es notwendig, im Voraus alle Elemente zu klären, die eine gute Qualität der Verbundausbildung gewährleisten.

1.2 Die COTRAIN-Methodik trägt zur Ausbildungsqualität bei

Die fortschrittlichen Elemente eines Cotrains - von den Gründen bis zum Wie - enthalten bereits Teile der folgenden Anforderungen:

A- Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt auf dem Berufsbild. Deshalb gibt es die folgenden Fragen:

- ▶ Welche Fähigkeiten und Kompetenzen müssen vermittelt werden, um den Anforderungen an Fachkräften in dem betreffenden Bereich gerecht zu werden?
- ▶ Benötigt der Ausbildungsbetrieb Unterstützung, um die relevanten Fähigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln?
- ▶ Wenn ja, welche Partner können ihn in der Ausbildung unterstützen? Und wie stimmt das Cotrain mit dem Ausbildungsweg der Jugendlichen und der Ausbildung im Unternehmen überein?

B- Wenn ein Unternehmen zu dem Schluss kommt, dass eine Verbundausbildung die Möglichkeit bietet, eine optimale Ausbildung zu gewährleisten, ist es wichtig, eine Reihe von qualitätsbeeinflussenden Faktoren während des gesamten Prozesses im Auge zu behalten. Die folgende Checkliste kann für das laufende Monitoring der bestehenden Verbundausbildung, eine abschließende Bewertung abgeschlossener Kooperationen oder die erwartete Strukturierung geplanter Ausbildungsverbände verwendet werden.

1.3 Die Regulierung bietet Qualität und Vertrauen in das System

A- Zu den Aspekten, die für den Erfolg eines auf qualitativ hochwertige Bildung ausgerichteten Ausbildungsnetzwerks wichtig sind, gehören:

- ▶ die Sicherung der rechtlichen und vertraglichen Rahmenbedingungen;
- ▶ die Definition der Ausbildungsbereiche, die im Rahmen des Ausbildungsverbundes zu übertragen sind;
- ▶ die optimale Wahl der Partneereinrichtungen;
- ▶ der organisatorische Rahmen des Ausbildungsnetzwerks;
- ▶ die finanziellen Auswirkungen.

B- Ein Unternehmen oder eine Berufsbildungseinrichtung, das/die eine Verbundausbildung plant, muss sich ausreichend über die verschiedenen Möglichkeiten solcher Ausbildungen informieren. Diese können davon abhängen, ob und in welcher Form Verbundausbildungs- und Ausbildungsnetzwerke in das nationale (oder regionale) Berufsbildungssystem integriert werden. In Österreich und Deutschland bilden Ausbildungsnetzwerke einen integralen Bestandteil der gesetzlich geregelten Lehrlingsausbildung. In anderen Ländern, in denen die Ein-Firmen-Ausbildung nicht in diesem Umfang geregelt ist, ist es wichtig, die rechtlichen, institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen für eine Verbundausbildung vor Beginn zu klären. Die Förderung des Cotrain-Systems hilft nicht nur, es bekannt zu machen, sondern auch, einen qualitativ hochwertigen Rahmen für diejenigen zu verbreiten, die es ausprobieren wollen.

C- Zu klären sind die Ausbildungsinhalte und welche Kompetenzen in welchem Beruf zu vermitteln sind, sowie ob die Zusammenarbeit ein oder mehrere andere Unternehmen betrifft und wann und für wie viele Auszubildende sie eingerichtet wird. Umfang und Vielfalt der auf andere Unternehmen zu übertragenden Ausbildungsaufgaben sowie die Anzahl der in andere Unternehmen zu entsendenden Auszubildenden hängen davon ab, ob es sich um einen Ausbildungsverbund mit einem einzigen Partnerunternehmen (A-B-Modell) oder mit mehreren Partnerunternehmen (A-B-C...-Modell) handelt.

1.4 Eine Komplementarität des Cotrain impliziert eine Kompatibilität der Unternehmen

A- Sobald diese Fragen geklärt sind, ist es wichtig, geeignete Partnerunternehmen zu finden. Sozialpartnerinstitutionen, Wirtschaftsverbände, öffentliche Institutionen, Gewerkschaften oder Beratungsdienstleister können dabei unterstützen.

Bei der Auswahl potenzieller Partnerunternehmen ist darauf zu achten,

- ▶ dass sie kompatibel sind in Bezug auf
 - ihr Produkt- oder Dienstleistungsangebot,
 - ihre Unternehmenskultur und ihre Ausbildungsaktivitäten,
- ▶ dass sie für die zu übertragenden Ausbildungsaufgaben, einschließlich ihrer Agenda, geeignet sind,
- ▶ dass ihre Motivationen klar sind:
 - ihre erwarteten Vorteile aus Cotrain,
 - ihre Erwartungen: soziale Verantwortung, Rekrutierung (oder Einstellungspool), die Möglichkeiten der Vernetzung 📧...
- ▶ insbesondere für das berufsbildungszentrumsbasierte System, dass sich die Arbeitgeber vor Beginn des Cotrains kennen.

In Ländern, in denen Ausbildungsbetriebe vor Aufnahme einer Ausbildungsaktivität eine Akkreditierung benötigen, kann davon ausgegangen werden, dass diese Unternehmen eine ausreichend hohe Qualität der Ausbildung gewährleisten können.

In Österreich und Deutschland durchlaufen alle Ausbildungsbetriebe ein Akkreditierungsverfahren durch die Vertretungen und unterliegen der Kontrolle durch autorisierte Institutionen. In BeFr werden alle Ausbildungsbetriebe von den zuständigen Berufsbildungszentren/-institutionen akkreditiert, aber die Kriterien sind weniger anspruchsvoll als in Deutschland und Österreich. In Italien werden die Berufsbildungszentren von der zuständigen Behörde akkreditiert und die Qualität der Unternehmen, mit denen die Berufsbildungszentren zusammenarbeiten, ist Teil eines regelmäßigen Audits durch die Behörde.

Werden potenzielle Partnerunternehmen gefunden, ist es wichtig zu klären, ob sie bereit sind, im Rahmen eines Ausbildungsverbundes Ausbildungsaufgaben für Auszubildende im gewünschten Berufsfeld zu übernehmen, und ob sie dazu in Bezug auf ihre Ausbildungserfahrung, die Verfügbarkeit von Ausbilder/innen und Ausstattung mit Infrastruktur in der Lage sind.

Bei der Beurteilung dieser Qualitätskriterien ist es sinnvoll, die folgenden Fragen anhand einer Checkliste zu überprüfen:

- ▶ Was ist der Unternehmensgegenstand des potenziellen Partnerunternehmens?
- ▶ Welche Produkte und Dienstleistungen werden vom Partnerunternehmen angeboten?
- ▶ Hat sich das Partnerunternehmen bereits in der Vergangenheit mit der praktischen Ausbildung beschäftigt und wenn ja, mit welchem Erfolg (Anzahl der Praktika oder Lehrlinge, Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse, Berufe und Inhalte dieser Ausbildungen)?
- ▶ Hat das Partnerunternehmen bereits in der Vergangenheit Ausbildungen und/oder Cotrains durchgeführt und wenn ja, mit wem?
- ▶ Wie hoch ist der Beschäftigungsstand im Unternehmen am Ende der Ausbildung/des Cotrain?
- ▶ Wie hoch ist das Niveau des Tutorings in jedem Unternehmen?
- ▶ Gibt es Daten und Feedback von anderen Unternehmen, Absolvent/innen, Sozialpartnern oder öffentlichen Einrichtungen?
- ▶ Wie präsentiert das Partnerunternehmen seine eigenen Aktivitäten (auf einer Website, in Broschüren oder Zeitschriften)?

B- Um eine effiziente und erfolgreiche Ausbildung durch das Partnerunternehmen zu gewährleisten, müssen die folgenden Aspekte der Verbundausbildung geklärt und festgelegt werden:

- ▶ die Anzahl der Auszubildenden;
- ▶ der Inhalt der Ausbildung und die zu unterrichtenden Kompetenzen;
- ▶ Beginn, Ende und Dauer der Ausbildungsmodule;
- ▶ ein detaillierter Ausbildungsplan für jedes Cotrain-Unternehmen;
- ▶ wer die Ausbildungsleiter/innen oder Tutor/innen im Partnerunternehmen sind;
- ▶ die Form der Ausbildungsunterlagen, der Leistungsbeurteilung und der Zertifizierung;
- ▶ die Kosten für die Ausbildung;
- ▶ der Versicherungsschutz der Auszubildenden.

1.5 Verfügbare Daten tragen zu einer Qualitätsüberprüfung bei

A- Es lohnt sich, ein Indikatorensystem zur Überprüfung und Bewertung der Ausbildungsnetzwerke zu entwickeln, auf dessen Grundlage die Partner die Qualität des Verbundes im laufenden Prozess sowie nach Abschluss eines Ausbildungsnetzwerks beurteilen können. Auf diese Weise können Unternehmen mögliche Schwachstellen erkennen und potenzielle Verbesserungen berücksichtigen.

Diese Indikatoren können auf einer Dokumentation beruhen, die schrittweise gesammelt, bewertet und im Hinblick auf eine abschließende Evaluierung interpretiert werden kann. Diese Dokumente können Folgendes beinhalten:

- ▶ die zentralen Daten des Ausbildungsverbundes (Partner, Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende, Dauer und Dauer des Verbundes, Ausbildungsplätze, vereinbarte Ausbildungsinhalte, Kostenvereinbarungen, Bedingungen wie Arbeitszeiten, Arbeitsort, Bedingungen für mögliche Entschädigungen/Vergütungen usw.);
- ▶ täglich oder wöchentlich ausgefüllte Ausbildungsunterlagen (Ausbildungsbeginn und -ende, Pausen, Inhalte und Form der Ausbildung, Ausbildungsfortschritt, nächste Ausbildungsziele);
- ▶ ein Vergleich des vereinbarten Ausbildungsplans mit dem Ausbildungsfortschritt und bei Abweichungen mit den geplanten Anpassungen;
- ▶ Dokumentation zur Leistungsbeurteilung.

1.6 Eine konkrete Qualitätsüberprüfung auf Basis von Werten

Abhängig von den Qualitätskriterien sind einige Elemente offensichtlich, andere weniger. Die COTRAIN-Partner halten es für sinnvoll, die endgültigen Ziele in die Reflexionen einzubeziehen, um die Gründe für die Bedeutung bestimmter Qualitätskriterien und ihren Zweck zu erläutern. Viele der oben genannten Indikatoren eignen sich für ein Ein-Firmen-Ausbildungsmodell. Die COTRAIN-Partner bestehen darauf, dass es wichtig ist, dass während einer Verbundausbildung in jedem Ausbildungsunternehmen und nicht nur im Leitunternehmen geeignete Elemente überprüft werden, um den Erfolg des Cotrain für alle Beteiligten zu steigern.

II. Schlussfolgerungen

Das COTRAIN-Projekt und die Ergebnisse dieses COTRAIN-Leitfadens zeigen, dass die Schaffung einer Verbundausbildung möglich ist. Das Projekt und der Leitfaden zeigen auch, dass die Verbundausbildung ein Mittel ist, um die Ausbildungsqualität mit vielen Vorteilen zu niedrigen Kosten zu erhöhen. Alles, was ein Cotrain braucht, ist, das entsprechende Netzwerk zwischen zukünftigen Cotrain-Partnern zu schaffen und einen Regulierungsrahmen zu haben, der dies möglich macht. Es besteht kein Bedarf an neuen Gebäuden, Ausstattung usw.

Die ersten Schlussfolgerungen am Ende der nationalen Kontexte (Teil II) zeigen, dass

- ▶ die Stakeholder der beruflichen Bildung ein Modell aus einem anderen Land umsetzen können;
- ▶ es möglich ist, die Substanz aus einem Modell zu ziehen, auch wenn sie aus einem ganz anderen System stammt;
- ▶ diese Substanz stützt sich auf Folgendes:
 - zunächst den Grund zu kennen, warum die Interessengruppen ihre Entscheidungen getroffen haben,
 - in Übereinstimmung mit den Besonderheiten der einzelnen Interessengruppen und dem aktuellen Kontext zu handeln;
- ▶ es ist möglich, ein angepasstes Modell unabhängig von historischen, institutionellen, nationalen, regionalen usw. Unterschieden zu implementieren.

Dennoch sind auch Ad-hoc-Behörden und Sozialpartner an der Entwicklung des Systems beteiligt, so dass die Akteure vor Ort ihre Unterstützung benötigen. Um das Modell *funktionsfähig* zu machen, müssen entsprechende Änderungen vorgenommen werden.

In Deutschland und Österreich halten es die politischen Entscheidungsträger/innen für so wichtig, für einen vollständigen Beruf auszubilden, wie es das Gesetz vorsieht.

Die Ausbildungsbehörden dieser Länder verstehen die Ausbildungspolitik als Ganzes und ein kohärentes Ensemble, das sie je nach ihren aktuellen und zukünftigen Anliegen anpassen, wie die deutsche BMBF-Vertretung im Video zum deutschen dualen Ausbildungssystem erläutert



Das Modell praktikabel zu machen, bedeutet auch, entsprechend den Besonderheiten der Interessengruppen zu handeln. Im Rahmen des Projekts entwickelte jeder Pilotpartner auf der Grundlage seiner verfügbaren Mittel Cotrain-Pilotprojekte.

- ▶ Centoform entwickelte Verbundausbildungen aber auch ein Verbundausbildungnetzwerk, da das Berufsbildungszentrum Unternehmen die Möglichkeit bot, sich innerhalb eines bestimmten Cotrain-Gefüges zu vernetzen. Centoform baute dieses Netzwerk durch die Integration von Praxis

an einer Produktionslinie für Lernende des computergestützten Designs auf. Dann machten sie einfach, aber geschickt das Gegenteil für die Instandhaltungsausbildung: Sie boten Cotrain in CAD für Auszubildende in der Instandhaltungsausbildung an. Eine weitere Achse, die Centoform nutzte, war das Angebot von Cotrain für hochspezialisierte Ausbildungsmodulare, was eine kurze Zeit in Unternehmen mit hohem Nutzen in dem innovativen Sektor bedeutete, in dem sie sich entwickeln. Da ihre regionale Ausbildungsbehörde sehr daran interessiert ist, Innovationen in der Region zu fördern, erhielt Centoform ihre Unterstützung, um die Pilotprojekte zu entwickeln und das Modell nachhaltig zu gestalten.

- ▶ Da es sich bei IFAPME um ein Institut handelt, das ein Netzwerk von Ausbildungszentren koordiniert, bestand eines der von COTRAIN behandelten Themen darin, einen Weg zu finden, das Modell in ihrem internen Prozess (CRM) und den Akkreditierungsregeln praktikabel zu machen, um eine ähnliche Vorgehensweise festzulegen. Es ist auch eine Möglichkeit, die Nachhaltigkeit des Modells innerhalb der Institution und ihres Netzwerks vorzubereiten. Der Prozess scheint nicht so schnell zu gehen, aber dies ist eine Voraussetzung, um große Fortschritte zu machen.
- ▶ Die CEFA reagierte auf mehrere Ziele. Sie versuchten, das höchste Potenzial zu nutzen, das das Cotrain-Modell bietet,
 - um die Ausbildungsziele zu erreichen,
 - um den Erwartungen der Arbeitgeber gerecht zu werden (beispielsweise im Gastronomiebereich haben einige Arbeitgeber das Cotrain-Modell begrüßt, da es das Modell ist, das in großen Gastronomiebetrieben in Frankreich angewendet wird, wo es noch wichtiger ist als anderswo),
 - um die Erwartungen der Jugendlichen zu erfüllen usw. Jugendliche entdeckten sich selbst, worauf die Mentor/innen aktiv hingearbeitet hatten.

Die CEFA-Mentor/innen nutzten insbesondere Cotrain, um die Möglichkeit zu bieten, die Berufswahl der Jugendlichen zu bestätigen, zu verfeinern oder sogar zu entwickeln. Dies war möglich, da einige CEFA-Sektionen über ein teilweise geschlossenes Programm verfügen. Für eine der COTRAIN-Auszubildende (Marine) bot Cotrain die Möglichkeit, neben ihrer administrativen Ausbildung im Bereich Büroarbeit/Office Management kaufmännische Fähigkeiten zu entwickeln. Die Mentor/innen sahen diese Gelegenheit darin, ihrem Bogen weitere Saiten hinzuzufügen. Marine machte Fortschritte; sie möchte ihre Ausbildung fortsetzen und Shop-Managerin in dem Bereich werden, den sie mag.

Die COTRAIN-Partner sind sehr stolz darauf, was die Jugendlichen dank Cotrain erreicht haben. Für viele von ihnen öffnete Cotrain unerwartete Türen. Sie können diese Türen selbst öffnen.... mit ein wenig Hilfe!

ANHÄNGE

1 Die belgischen Cotrain-Übereinkommen

Cotrain-Übereinkommen

Kontaktdaten des dualen Ausbildungsanbieters

Bezeichnung: _____

Adresse: _____

Kontaktdaten des designierten Mentors / der designierten Mentorin des Ausbildungsanbieters

Vorname und NACHNAME: _____

Handy-Nr.: _____

E-Mail: _____

Zwischen

- das erste Verbundunternehmen

Bezeichnung des Unternehmens: _____

Geschäftszeichen: _____

Rechtsform: _____

Handelsregisternummer (=UID-Nr.): _____

Akkreditierter Betrieb für die duale Ausbildung für den Beruf, der Gegenstand des mit dem dualen Auszubildenden abgeschlossenen dualen Ausbildungsvertrages ist.

Vertreten durch
(Vorname/NACHNAME/Funktion): _____

Handy: _____

E-Mail: _____

Tutor/in (laut dualem Ausbildungsvertrag): _____

Handy: _____

E-Mail: _____

Und

Ausbildungsanbieter (Bezeichnung): _____

Mentor/Mentorin: _____

Handy: _____

E-Mail: _____

Und

- das zweite Verbundunternehmen

Bezeichnung des Unternehmens: _____

Geschäftszeichen: _____

Rechtsform: _____

Handelsregisternummer (=UID-Nr.): _____

Akkreditierter Betrieb für die duale Ausbildung für den Beruf, der Gegenstand des mit dem dualen Auszubildenden abgeschlossenen dualen Ausbildungsvertrages [oder CAI] ist [*Sozialpartnervertrag].*

Vertreten durch
(Vorname/NACHNAME/Funktion): _____

Handy: _____

E-Mail: _____

Tutor/in (laut dualem Ausbildungsvertrag oder CAI): _____

Handy: _____

E-Mail: _____

Und

- dual Auszubildende/r: M / W

Nationale Nummer: _____

Handy: _____

E-Mail: _____

Bei minderjährigen Auszubildenden: gesetzliche Vertreter/in (Vorname/NACHNAME): M / W

Die Parteien verpflichten sich, das Ziel dieses Übereinkommens zu erfüllen, und werden über Folgendes ordnungsgemäß informiert:

1. Im Rahmen einer Lehre besteht das Ziel der Verbundausbildung darin, die zu erwerbenden Kompetenzen auf zwei (oder mehrere) Unternehmen aufzuteilen, deren Tätigkeiten sich ergänzen, um den Erfordernissen des Ausbildungsprogramms gerecht zu werden.
2. Die Ausbildung, auf die sich dieses Übereinkommen bezieht, ist (siehe auch den Ausbildungsplan im Folgenden).
3. Dieses Übereinkommen ergänzt die dualen Ausbildungsverträge, die auch zwischen den vorgenannten Parteien über die Ausbildung abgeschlossen wurden.
Es führt zu keinerlei Änderung dieser Verträge.
4. Im Rahmen dieses Übereinkommens gelten die Rechte und Pflichten aller Unterzeichner der dualen Ausbildungsverträge uneingeschränkt für die gesamte Dauer der in diesen Verträgen genannten Zeiträume.
5. Der in diesem Übereinkommen festgelegte Ausbildungsplan umfasst die Ausbildungspläne, die den dualen Ausbildungsverträgen jeweils beigelegt sind.

Der Ausbildungsplan wird vom Mentor/von der Mentorin unter Berücksichtigung der Aktivitäten der Verbundunternehmen sowie, falls zutreffend, der Verbindungen zwischen diesen Unternehmen erstellt:

Geben Sie die Tätigkeitsbereiche der Unternehmen an.

5.1.1. Tätigkeitsbereiche des ersten Verbundunternehmens:
(Geschäftszeichen)

...
...

5.1.2. Tätigkeitsbereiche des zweiten Verbundunternehmens:
(Geschäftszeichen)

...
...

Geben Sie gegebenenfalls die Art der Beziehungen zwischen den Unternehmen (Lieferant, Kunde usw.) an

6. Dauer des Cotrain-Übereinkommens (T/M/J):
Anfangsdatum / / - Enddatum / /

7. Zur Entwicklung der Vergütung:

Das Prinzip, nach dem sich die Vergütung entsprechend den erworbenen Fähigkeiten entwickelt, bleibt bestehen (siehe Ausbildungsplan im Anhang zum dualen Ausbildungsvertrag);

Bei einem Wechsel der Unternehmen gemäß den nachfolgend genannten Zeiträumen gilt folgender Grundsatz:

- Die Höhe der Vergütung am Ende von Zeitraum 1 wird für die Periode 2 erworben;
- Die Höhe der Vergütung am Ende von Zeitraum 2 wird für die Periode 3 erworben;

Abweichung bei einem gewerblichen Lehrvertrag (CAI) - Sozialpartnervertrag:

Zur Entwicklung der Ausbildungsvergütung:

Das Prinzip, nach dem sich die Ausbildungsvergütung je nach Alter des Lehrlings entwickelt, bleibt bestehen.]

8. Im Rahmen dieses Übereinkommens verpflichten sich die Verbundunternehmen, den dualen Ausbildungspraktikanten/die duale Ausbildungspraktikantin für die folgenden Zeiträume (Ausbildungsphase) und für die nachfolgend genannten Tätigkeiten auszubilden. Die Formulierung dieser Aktivitäten spiegelt die Art der Verbundausbildung wider.

8.1. Ausbildungsphase 1 (T/M/J): von/..../..... bis/..../.....

Standort:

Vergütung: Stufe

Tätigkeitsbereiche:

.....
.....

8.2. Ausbildungsphase 2 (T/M/J): von/..../..... bis/..../.....

Standort:

Vergütung: Stufe

Tätigkeitsbereiche:

.....
.....

8.3. Ausbildungsphase 3 (außer es gibt keine 3. Ausbildungsphase) (T/M/J): von/..../..... bis/..../.....

Standort:

Vergütung: Stufe

Tätigkeitsbereiche:

.....
.....

9. Im Rahmen dieses Übereinkommens gelten die Bedingungen der zwischen den einzelnen Verbundunternehmen und dem/der Auszubildenden abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge, einschließlich der Bedingungen über Tages- und Wochenplan, betriebliche Ausbildungsorte und Urlaub.

10. Die Lernergebnisse werden mit vorhandenen Tools dokumentiert, die für den Schulungsbetreiber spezifisch sind.

Vier (4) Kopien erstellt in

Datum:

Jede Partei bestätigt den Erhalt einer Kopie

Für das erste Unternehmen,

Für das zweite Unternehmen,

Vertreten durch

Vertreten durch

Der/die Auszubildende und der gesetzliche Vertreter (falls zutreffend) Für den Ausbildungsanbieter

2 Das italienische Cotrain-Übereinkommen



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CoTraiN Aufbau
von

Verbundausbildungnetzwerken

Projekt Nr. 2016-1-BE01-KA202-016293



Übereinkommen zur Verbundausbildung - Anhang zur „Convenzione Stage“

<p>Kontaktdaten des für das Praktikum verantwortlichen Ausbildungsanbieters Bezeichnung: Futura Anschrift: via Bologna 96/e Name: Elena Vignocchi Tel.: 0039 051/6811411 E-Mail: e.vignocchi@cfp-futura.it</p>	<p>Kontaktdaten des dualen Ausbildungsanbieters Bezeichnung: Centoform s.r.l. Anschrift: Via Nino Bixio 11, 44042 Cento, Italien Name: Linda Rigattieri Tel.: 0039 0516830470 E-Mail: linda.rigattieri@centoform.it</p>
--	---

Zwischen

<p>- Das erste Verbundunternehmen (Bezeichnung): OTM srl Nationale Eintragsnummer: _____ Umsatzsteuer-Identifikationsnummer 02607581200 <i>Der von Futura und Centoform für den Beruf des dualen Ausbildungspraktikums ausgewählte duale Ausbildungsbetrieb hat ein duales Ausbildungsabkommen unterzeichnet</i> Vertreten durch (Name / Funktion): _____ Tel.: 051981284 E-Mail: _____ Tutor/in (falls abweichend von der obigen Person): MARCHESINI ROBERTO Handy: _____ E-Mail: _____</p>	<p>- Das zweite Verbundunternehmen (Bezeichnung): AR ENGINEERING SRL Nationale Eintragsnummer: _____ Umsatzsteuer-Identifikationsnummer 03411351202 <i>Der von Futura und Centoform für den Beruf des dualen Ausbildungspraktikums ausgewählte duale Ausbildungsbetrieb hat ein duales Ausbildungsabkommen unterzeichnet</i> Vertreten durch (Name / Funktion): _____ Tel.: 05118895030 E-Mail: Tutor/in (falls abweichend von der obigen Person): _____ Handy: _____ E-Mail: _____</p>
--	--

1. RAHMEN DER VERBUNDAUSBILDUNG:

Jede Partei verpflichtet sich, die Ziele dieses Übereinkommens zu erfüllen, und ist sich der folgenden Punkte bewusst:

10.1. Im Rahmen eines Praktikums ist das Ziel der Verbundausbildung die Aufteilung der zu erwerbenden Kompetenzen auf zwei (oder mehr) Unternehmen, deren Tätigkeiten sich ergänzen, um die Anforderungen des Ausbildungsprogramms zu erfüllen.

10.2. Die Ausbildung, auf die sich diese Konvention bezieht, ist: „Tecnico per la conduzione e la manutenzione di impianti automatizzati“ (**„Techniker/in für die Betreuung und Wartung von automatisierten Systemen“**)

10.3. Dieses **Übereinkommen ergänzt** die ebenfalls zwischen den vorgenannten Parteien unterzeichneten Übereinkommen zur dualen Ausbildung bezüglich der Ausbildung (Bezugnahme auf die Ausbildung) und ändert diese Übereinkommen in keiner Weise.

10.4. Im Rahmen dieses Übereinkommens gelten die Rechte und Pflichten aller Parteien, die die Übereinkommen über die duale Ausbildung unterzeichnet haben, für die gesamte Dauer dieser Übereinkommen in vollem Umfang.

10.5. Der Ausbildungsplan wird vom Mentor unter Berücksichtigung der Aktivitäten der Verbundunternehmen sowie der Verbindungen zwischen diesen Unternehmen erstellt:

10.5.1. Angabe der Tätigkeitsbereiche des ersten Verbundunternehmens

Design und Konstruktion von Verpackungsautomaten und -maschinen

10.5.2. Angabe der Tätigkeitsbereiche des zweiten Verbundunternehmens

Beratung von Maschinenbauunternehmen bei der Entwicklung von Zeichnungen und Projekten im Bereich Maschinenbau

10.5.3. Angabe der Tätigkeitsbereiche des dritten Verbundunternehmens

Realisierung von kundenspezifischen spezialisierten mechanischen Bearbeitungen

10.5.4. Falls zutreffend: Angabe der Art der Verbindungen zwischen den Unternehmen (Lieferant, Kunde ...)

Es bestehen keine Verbindungen zwischen den beiden Unternehmen außerhalb des Projekts

11. **Dauer des Übereinkommens:** von November 2017 bis April 2018

12. Im Rahmen dieses Übereinkommens verpflichten sich die Verbundunternehmen, den dualen Praktikanten für folgende Zeiträume (Ausbildungsphase) und für die nachfolgend genannten Tätigkeiten auszubilden:

12.1. Ausbildungsphase 1:

vom 07.02.2018 bis 03.03.2018

vom 19.03.2018 bis 20.04.2018

Standort: **O.T.M. Crevalcore (BO)**

Tätigkeitsbereiche (Aufzählung):

- 1) Konstruktion von 3D-Modellen von Einzelteilen und mechanischen Produkten
- 2) Einsatz integrierter IKT-Werkzeuge und -Programme
- 3) Einsatz von technischen Geräten (mechanisch, elektrisch, elektrotechnisch)
- 4) Einsatz von professionellen Tools

Lernergebnisse

In der Lage zu sein

- 1) ein dreidimensionales Modell der Produkte und der mechanischen Einzelteile zu erstellen
- 2) IKT-Werkzeuge und SPS-Programmierung und deren Integration anzuwenden
- 3) viele technische Instrumente (mechanische, elektronische und elektrotechnische Instrumente) einzusetzen

12.2. Ausbildungsphase 2: vom 05.03.2018 bis 16.03.2018

Standort: **c/o AR Engineering Srl, Pieve di Cento (BO)**

Tätigkeitsbereiche (Aufzählung):

- 1) Lesen und Verstehen von mechanischen Zeichnungen (Gesamtprodukte und Komponenten)
- 2) Identifizierung und Anerkennung der wichtigsten Schritte des Designprozesses im mechanischen Bereich
- 3) Identifizierung von IKT-Werkzeugen und Software für mechanische technische Zeichnungen

Lernergebnisse

Um in der Lage zu sein:

- 1) Zeichnungen und Projekte mechanischer Produkte zu verstehen und erklären
- 2) Fachausdrücke, Symbole und Darstellungen zu mechanischen Zeichnungen und Projekten zu erkennen und verstehen

- 3) Spezifische technische Hilfsmittel zur Unterstützung der mechanischen Zeichnung und des Projektdesigns zu erkennen

13. Das Praktikum wird monatlich schriftlich dokumentiert, in einem Dokument, das dem Mentor zur Verfügung steht. Der Mentor überwacht die Aktivitäten innerhalb des Unternehmens. Der Praktikant füllt ein Dokument aus, in dem seine Aktivitäten beschrieben sind.

14. Abschließende Überlegungen:

14.1. Im Rahmen dieses Übereinkommens gelten die Bedingungen des dualen Ausbildungsvertrages, die Tages- und Wochenpläne, der Ort der Ausbildung in einem Betrieb im Rahmen der von den einzelnen Verbundunternehmen unterzeichneten dualen Ausbildungsübereinkommen und das duale Ausbildungspraktikum.

14.2. Der in diesem Übereinkommen enthaltene Ausbildungsplan umfasst die Ausbildungspläne, die den dualen Ausbildungsübereinkommen jeweils beigefügt sind.

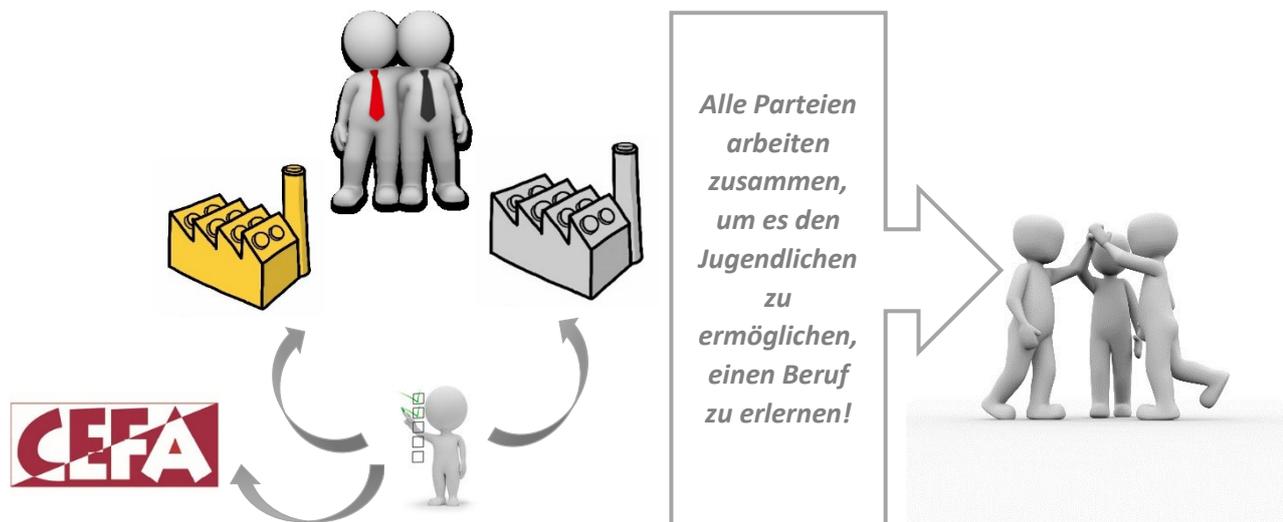
3 CEFA-Arbeitgeberfragebogen

Verbundausbildung - Arbeitgeberfragebogen

Möchten Sie Jugendliche in einer dualen Ausbildung einstellen, sie ausbilden und es ihnen ermöglichen, einen Beruf zu erlernen? Möchten Sie zu ihrer beruflichen Integration beitragen, fragen sich aber, wie Sie dies tun sollen?



- Zuerst lernen Sie den/die Jugendliche/n kennen, vereinbaren ein Vorstellungsgespräch und bieten ihm/ihr eine Probezeit von ein paar Tagen an usw.
- Nach Ablauf dieser Probezeit erklären Sie sich damit einverstanden, einen Vertrag abzuschließen und ihm/ihr die Möglichkeit zu bieten, für einen bestimmten Zeitraum in Ihrem Unternehmen ausgebildet zu werden.
- Ein neues Modell wird derzeit entwickelt: die **Verbundausbildung**, eine enge Zusammenarbeit zwischen zwei oder mehreren Arbeitgebern, die akzeptieren, denselben Jugendlichen einzustellen und auszubilden. Ziel des Modells ist es, dem/der Auszubildenden zu ermöglichen, alle in einem bestimmten Beruf erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben, verschiedene Techniken zu entdecken und eine andere Art von Berufserfahrung zu sammeln. Der/die Jugendliche erhält eine Ausbildung in jedem Verbundunternehmen sowie in der CEFA.



Fragen	Antworten			Anmerkungen
	Ja	Nein	Teilweise	
<p>1. Sind Sie als Arbeitgeber und/oder Tutor der Meinung, dass es Ihnen möglich ist, das gesamte Ausbildungsprogramm abzudecken? (Können alle Fähigkeiten und Facetten des Gewerbes in Ihrem Unternehmen erworben werden?)</p> <p>→ Wenn die Antwort „nein“ oder „teilweise“ lautet, könnten Sie die Fähigkeiten auflisten, für die Sie eine Ausbildung anbieten können (basierend auf dem CEFA-Ausbildungsprogramm)?</p>				
<p>2. Verfügen Sie über die notwendige Ausstattung (Maschinen, Infrastruktur, Waren und Software), um den/die Jugendliche/n für das gesamte Ausbildungsprogramm auszubilden?</p> <p>→ Wenn die Antwort „nein“ oder „teilweise“ lautet, würden Sie eine Zusammenarbeit mit einem anderen Unternehmen akzeptieren, das die Lücken schließen könnte? Könnten Sie ein konkretes Beispiel nennen?</p>				
<p>3. Sind Sie in der Lage, einen Verbundausbildungsansatz zu erproben? (Entsenden des/der Jugendlichen für einen bestimmten Zeitraum an ein anderes Unternehmen, damit er/sie eine zusätzliche Qualifikation erwerben kann).</p> <p>→ Wenn ja, warum? Wenn nicht, warum nicht?</p>				

<p>4. Kennen Sie bereits Unternehmen, die potenzielle Partner sein könnten?</p> <p>➔ Wenn nicht, könnten Sie angeben, was Ihre Erwartungen an ein Partnerunternehmen sind?</p>				
<p>5. Würden Sie einem Austausch zwischen zwei Auszubildenden zustimmen?</p>				
<p>6. Würden Sie zustimmen, für einen bestimmten Zeitraum einen zusätzlichen Praktikanten einzustellen?</p>				
<p>7. Würden Sie es bevorzugen, dass der/die Jugendliche nach seiner Ausbildung in einem Verbundunternehmen in Ihr Unternehmen zurückkehrt? Oder dass er/sie seine/ihre Ausbildung woanders fortsetzt?</p>				
<p>8. Verbessert dieses System die Qualifikation der Jugendlichen?</p>				
<p>9. Nutzt dieses System dem Unternehmen?</p> <p>➔ Glauben Sie, dass beispielsweise bei der Rückkehr nach der Ausbildung in einem Verbundunternehmen der/die Jugendliche „neuartiges“ Know-how in Ihr Unternehmen einbringen könnte?</p>				
<p>10. Kann dieses neue Modell der beruflichen Integration eine Lösung für die Bedürfnisse Ihres Unternehmens bieten?</p>				
<p>11. Erscheint Ihnen die Einführung dieses Verbundausbildungssystems auf der Grundlage der vorher genannten Elemente möglich?</p> <p>➔ Wenn ja, wie und warum? ➔ Wenn nicht, was sind Ihre größten Bedenken?</p>				
<p>12. Benötigen Sie weitere Informationen, um in dieses neue Modell einzusteigen?</p>				

➔ Wenn ja, welche Informationen?				
13. Andere Fragen:				
14. Anmerkungen:				

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	6
TEIL I - EINFÜHRUNG	8
I. Zur Verwendung dieses Handbuchs.....	10
1 Zu diesem Leitfaden zur COTRAIN-Methodik wird auch ein COTRAIN-Video angeboten	10
2 Dieser Leitfaden stellt die Ergebnisse eines Erasmus+-Projekts vor und umfasst fünf Hauptabschnitte.....	10
3 Schlüssel zum Verständnis des Leitfadens	12
II. Was ist eine Verbundausbildung?.....	13
III. Was ist COTRAIN und was ist das Ziel des COTRAIN-Projekts?.....	16
IV. Der Grund für die Aktionsforschung	17
V. Die Partnerschaft.....	18
TEIL II - DIE NATIONALEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VERBUNDAUSBILDUNG	21
I. Die Verbundausbildung in den Coaching-Ländern.....	22
1 Das österreichische Modell des Ausbildungsverbunds.....	22
1.1 Das österreichische System der beruflichen Bildung	22
1.2 Ausbildungsverbände	23
1.3 Entscheidende Kriterien für das Cotrain-Modell	24
2 Das deutsche Modell der Verbundausbildung.....	27
2.1 Das duale Ausbildungssystem, wie es in Deutschland funktioniert	27
2.1.1 Zwei Lernorte	27
2.1.2 Eintragung	27
2.1.3 Ausbildungsordnung.....	28
2.1.4 Ausbildungsvertrag.....	29
2.2 Die Verbundausbildung, wie sie in Deutschland funktioniert	29
2.2.1 Vertragliche Fragen im Zusammenhang mit Cotrain-Modellen.....	30
2.2.2 Vorteile für alle Beteiligten	30
3 Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen dem deutschen und dem österreichischen Lehrlingsystem und deren Nutzung der Verbundausbildung.....	32
3.1 Die Lehre	32
3.2 Die Verbundausbildung	32
II. Verbundausbildung in den Ländern des Pilotprojekts.....	34
1 Das italienische Modell der Verbundausbildung	34
1.1 Centoform hat das Verbundmodell im Rahmen eines Praktikums entwickelt	34
1.2 Das Leitunternehmensmodell in Cotrain.....	35

1.3 Akkreditierung	36
1.4 Ausbildungsvertrag und Cotrain-Übereinkommen.....	36
1.5 Fundament für Systeme auf Basis von Ausbildungszentren.....	36
1.6 Italienischer Cotrain in der Zukunft... ..	37
2 Das belgische Modell der Verbundausbildung.....	39
2.1 Das duale System in BeFr.....	39
2.1.1 Ein diversifiziertes System	39
2.1.2 Ein duales System mit mehrstufiger Governance	39
2.1.3 Ein auf Ausbildungszentren basierendes System	40
2.2 Die spezifische Dynamik des Projekts COTRAIN	40
2.3 Das Projekt COTRAIN und der duale Ausbildungsrahmen.....	42
2.3.1 Ein Cotrain-Übereinkommen.....	43
2.3.2 Der Ausbildungsplan.....	43
2.4 Schwierigkeit: Bestimmte Cotrain-Modelle führen zu einer Wiederholung von administrativen Verfahren.....	44
2.5 Schwierigkeit: Das BeFr Gesetz über die Lehre verbietet es Jugendlichen ausdrücklich, zwei duale Ausbildungsverträge gleichzeitig abzuschließen	45
2.6 Wie man Cotrain in Zukunft durchführen kann.....	46
III. Wie unterschiedlich die Berufsbildungssysteme sind und wie die Pilotländer Verbundausbildungsprogramme durchgeführt haben	47
1 Die wesentlichen Unterschiede zwischen den betrieblichen Berufsbildungssystemen und den ausbildungszentrumsbasierten Berufsbildungssystemen.....	48
2 Die COTRAIN-Einstellungen im Rahmen der Cotrain-Pilotprojekte	50
TEIL III - BEISPIELE FÜR VERBUNDAUSBILDUNGEN UND CONTRAIN-PILOTPROJEKTE	51
I. ÖBB, Bundesbahnen - Ein Beispiel für eine Verbundausbildung in Österreich	52
1 Lehrlingsausbildung bei den ÖBB.....	52
2 Verbundausbildungen bei den ÖBB	53
3 Jedes Unternehmen profitiert von der Zusammenarbeit	55
II. Mechatronik - Ein Beispiel für eine Verbundausbildung in Deutschland.....	56
III. Erfahrungen mit der Verbundausbildung in Italien	60
1 Die Wahl der Bildungsprogramme	60
2 Mechanisches Design, IFTS-Programm, EQR IV	61
3 Salvatore, Verbundausbildung bei zwei Unternehmen und Rückkehr zum Leitbetrieb.....	61
3.1 Eine sehr positive Erfahrung und ein spürbarer Nutzen für alle: den Praktikanten, das Unternehmen, das Berufsbildungszentrum	63

3.2 Nach Cotrain	63
4 Luca, in einem Cotrain-Projekt mit drei Unternehmen, beginnend mit dem Verbundunternehmen mit Rückkehr zum Leitunternehmen	64
4.1 Eine sehr positive Erfahrung und ein spürbarer Nutzen für alle: den Praktikanten, das Unternehmen, das Berufsbildungszentrum	65
4.2 Fokussierung auf die Vorteile von Cotrain innerhalb des Berufsbildungszentrums und zwischen Unternehmen	66
4.3 Nach Cotrain	66
5 Die in Italien entwickelten Cotrain-Pilotprojekte.....	68
IV. Erfahrungen mit der Verbundausbildung in Belgien - CEFA	71
1 Die Wahl der Ausbildungsbereiche	71
2 Die Ziele des Cotrain-Modells	72
3 Amara, ein Cotrain-Projekt mit zwei Unternehmen, das mit dem Verbundunternehmen beginnt - Büroaufgaben (Office Management).....	72
3.1 Eine positive und konstruktive Erfahrung.....	75
4 Inès, ein Cotrain-Projekt bei drei Unternehmen - Büroaufgaben.....	75
4.1 Eine positive und konstruktive Erfahrung.....	76
5 Nathan, Verbundausbildung bei zwei Unternehmen und Rückkehr zur ersten Firma - Gastronomiesektor	76
5.1 Eine positive und konstruktive Erfahrung.....	78
6 Die von der CEFA entwickelten Cotrain-Pilotprojekte	78
6.1 Die COTRAIN-Pilotprojekte für die Bereiche Administrations- und Empfangsassistenz sowie KMU-Management	78
6.2 Die COTRAIN-Pilotprojekte für den Gastronomiebereich	81
V. Erfahrungen mit der Verbundausbildung in Belgien - IFAPME	83
1 Die Wahl der Ausbildungsbereiche	83
2 Die Ziele des Cotrain-Modells	85
3 Charlène, ein Cotrain-Projekt bei zwei Unternehmen - Friseurin.....	86
4 Coline, ein Cotrain-Projekt bei zwei Unternehmen - Verkauf.....	87
5 Die von IFAPME entwickelten Cotrain-Pilotprojekte	90
5.1 Die COTRAIN-Pilotprojekte für den Bereich Bäckerei-Konditorei	90
5.2 Friseurhandwerk.....	90
5.3 Vertrieb - Einzelhandelsbereich.....	92
5.4 Gastronomie	93
TEIL IV - AUFBAU EINER VERBUNDAUSBILDUNG	95
I. WARUM - Motivation, Zweck, Positionierung	97
1 Sich die Gründe für ein Engagement in der Verbundausbildung bewusst machen.....	97
1.1 Qualität als Schlüsselmotivation für Unternehmen, Jugendliche und Berufsbildungszentren.....	97
1.2 Die Klärung Ihrer Motive wird Sie dabei unterstützen, eindeutige Erklärungen zu finden.....	99
2 Förderung des Cotrain-Modells	101

2.1	Coaching-Länder und Pilotländer brauchen beide Cotrain-Botschafter	101
2.1.1	Warum die Förderung von Cotrain ein Schlüsselfaktor ist.....	101
2.1.2	Eine spezifische Initiative der CEFA CST	103
II.	WIE - Woran man bei der Erstellung eines Cotrain-Projektes denken sollte.....	105
1	Definition von Komplementaritäten und Verteilung der Aktivitäten auf die Unternehmen	107
1.1	Der Schritt der Etablierung und der Eckpfeiler	107
1.2	Ausarbeitung der Komplementaritäten: die Grundlagen	107
1.2.1	Beachten des Ausbildungsstandards.....	107
1.2.2	Schaffen von intelligenten Verbindungen aus den Aktivitäten und Qualifikationsanforderungen der Unternehmen	109
1.2.3	In Italien entwickelte Centoform eine „Cotrain“-Struktur	109
1.2.4	Belgien: Beispiel für Erwägungen im Zusammenhang mit Cotrain auf dem Automobilsektor.....	110
1.3	Definition von Cotrain-Komplementaritäten, eine schrittweise und maßgeschneiderte Vorgangsweise	110
2	Überlegungen zu den Kandidat/innen	112
2.1	Gibt es ein Cotrain-Profil der Jugendlichen?	112
2.2	Die Besonderheiten von Cotrain bezüglich der Jugendlichen [Schritt 2]	112
2.3	Wie man das Problem der Profile von Jugendlichen angeht.....	116
3	Überlegungen zu den Cotrain-Unternehmen	117
3.1	Haben die Cotrain-Unternehmen Besonderheiten, die andere an der dualen Ausbildung beteiligte Unternehmen nicht aufweisen?	117
3.2	Gibt es ein ideales Cotrain-Profil der Unternehmen?	118
3.3	Identifizierung der Einstellung der Unternehmen in Bezug auf das Cotrain-Modell	119
4	Themen für die Interessengruppen in Systemen, die auf Ausbildungszentren basieren	121
4.1	Sicherstellen, dass das Personal Unterstützung bietet.....	121
4.2	Die Verbundausbildung ist ein neuartiger, maßgeschneiderter Service	122
4.3	Wir laden alle jene, die ein Cotrain-Projekt konzipieren, dazu ein, auf Folgendes zu achten... ..	125
5	Wie man Cotrain-Unternehmen sucht.....	127
5.1	Unternehmen einladen, über ihre Qualifikationsbedürfnisse nachzudenken	127
5.2	So findet man die richtigen Partner.....	127
5.3	Vorbereitung einer effizienten Zusammenarbeit: Schlüsselthemen.....	128
6	Übereinkommen zur Verbundausbildung.....	129
6.1	Der Vorteil einer schriftlichen Vereinbarung.....	129

6.2 Festlegung des Zwecks des Übereinkommens und seines Platzes im gesetzlichen Rahmen	129
6.3 Woran man denken sollte.....	130
6.4 Beispiele für Cotrain-Projekte.....	131
7 Sehr praktische Fragen, über die man nachdenken sollte.....	134
7.1 Vorwegnahme praktischer Probleme.....	134
7.2 Definition von Aufgaben und Verantwortlichkeiten.....	134
7.3 Praktisch gesehen: Arbeitgeberpflichten in einem Cotrain.....	135
8 Beurteilung.....	137
8.1 Impliziert ein Cotrain eine Änderung der Beurteilungsregel?.....	137
8.2 Hat das Cotrain-Modell Auswirkungen auf die endgültige Beurteilung?.....	137
TEIL V - QUALITÄTSFRAGEN UND SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	139
I. Qualitätsfragen.....	140
1.1 Die Themen Qualität und Qualitätsüberprüfung.....	140
1.2 Die COTRAIN-Methodik trägt zur Ausbildungsqualität bei.....	141
1.3 Die Regulierung bietet Qualität und Vertrauen in das System.....	141
1.4 Eine Komplementarität des Cotrain impliziert eine Kompatibilität der Unternehmen.....	142
1.5 Verfügbare Daten tragen zu einer Qualitätsüberprüfung bei.....	143
1.6 Eine konkrete Qualitätsüberprüfung auf Basis von Werten.....	144
II. Schlussfolgerungen.....	145
ANHÄNGE.....	147
1 Die belgischen Cotrain-Übereinkommen.....	148
2 Das italienische Cotrain-Übereinkommen.....	153
3 CEFA-Arbeitgeberfragebogen.....	159
INHALTSVERZEICHNIS.....	166