

Susanne Braun-Bau

Berufliche Bildung in Australien

Warum lohnt ein Blick auf das australische Berufsbildungssystem für europäische Bildungsreformer?

1. Die Einrichtungen für berufliche Bildung und Weiterbildung in Australien achten systematisch darauf, dass das Gelernte direkt am Arbeitsplatz umgesetzt werden kann.
2. Ein besonders breites Kursangebot steht zur Verfügung. Dabei werden berufsbildende Kurse an Instituten für Berufs- und Weiterbildung (*Technical and Further Education*, TAFE) oder an privaten Einrichtungen und an vielen Hochschulen angeboten.
3. Australien verfügt damit über ein - auch quantitativ - hoch entwickeltes berufliches sowie über ein ebenso breites hochschulisches Bildungssystem, die beide gleich etabliert sind.

Wie hat sich das Berufsbildungssystem in Australien (*vocational education and training* – VET) historisch entwickelt?

Das australische Bildungssystem wurde natürlich lange Zeit durch Großbritannien geprägt. Eine geregelte Berufsbildung führten die Engländer im 19. Jahrhundert ein. Nach der Gründung des Commonwealth 1901 verblieben Bildungsfragen und damit auch Ausbildungsangelegenheiten bei den einzelnen Bundesstaaten. Bereits im Jahr 1930 wurde der "Australian Education Council" gegründet. Die Bildungsminister der einzelnen Staaten und Territorien setzten sich hier für die Finanzierung der Berufsbildung ein. Damit war entschieden, dass neben einer praktischen Ausbildung im Unternehmen auch eine theoretische, aber praxisbezogene Schulausbildung absolviert werden soll.

In den letzten Jahren hat sich das australische Berufsbildungswesen grundlegend und recht eigenständig weiterentwickelt. "Mechanical Institutes", "Technical Colleges" und "Technical Secondary Schools" wurden nach und nach als Berufsbildungseinrichtungen etabliert.

Wie in Deutschland kam es zu diesen Reformen, weil Regierung und Industrie einen Mangel an qualifizierten Fachkräften beklagten. Zugleich sind Regierung und Industrie bereit, mehr in Ausbildung zu investieren. Nach der Rezession zu Beginn der achtziger Jahre wurden neue Ausbildungsgänge und das nationale Berufsbildungssystem etabliert. Erstmals konnten Auszubildende nicht nur in einem Unternehmen, sondern in Unternehmensverbänden, sogenannten "Group Training Companies", die sich speziell zur Qualifizierung von Auszubildenden zusammenschlossen, Erfahrungen sammeln.

1994 erschien der Fitzgerald-Report, welcher die Grundlagen für das heutige berufliche Bildungssystem in Australien schaffte (vgl. www.dest.gov.au/sectors/training_skills/policy_issues_reviews/key_issues/nts/vet/history.htm).

- Er umfasst flexible Ausbildungsgänge.
- Bundesstaaten und Territorien sollten für die Vergabe von Abschlüssen und die Akkreditierung von Ausbildungsinstitutionen verantwortlich zeichnen.
- Betont wird besonders die enge Verbindung zur Industrie.
- Schwerpunkt ist außerdem die Einführung eines "National Training Frameworks".
- Berufsbildung wird damit auch an der Highschool angeboten.
- Wie in Deutschland gibt es vollzeit- und teilzeitschulische Lehrgänge, die aber in Australien in der Regel auch selbst finanziert werden müssen.

Der letzte Punkt lässt aus deutscher Perspektive aufmerken: Statt Ausbildungsvergütung laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Unterstützung durch BAFÖG ist in Australien die finanzielle Eigenbeteiligung durchaus üblich.

Zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Ausbildungssystems wurde parallel dazu bereits 1990 die "Australian National Training Authority" gegründet. Im letzten Jahr erst wurde diese durch einen unabhängigen "national regulator for the vocational education and training" ergänzt, der bei Registrierung der Institutionen und ihrer

Kooperation oder Vernetzung unterstützen soll. (siehe: www.deewr.gov.au/Ministers/Gillard/Media/Releases/Pages/Article_091207_165252.aspx)

Neben dem Wunsch sich weiterzubilden oder sich beruflich zu verbessern, ist es aktuell auch wieder die Angst vor Arbeitslosigkeit, die viele Beschäftigte in weiterqualifizierende Maßnahmen treibt.

Jüngste Programme, wie etwa der Ausbau der "Trade Training Centres in Schools" sind relevante Teile der als "Bildungsrevolution" ausgerufenen aktuellen Neuerungen. 2,5 Milliarden Australische Dollar über zehn Jahre verteilt sollen es weiterführenden Schulen ermöglichen, Unterstützung zwischen AS \$500,000 and \$1.5 Million zu erhalten, um solche Zentren an der eigenen Schule zu etablieren.

Wie funktioniert das australische Berufsbildungssystem heute?

Die "Primary- und Junior Secondary School" umfasst zehn Schuljahre. Danach können Schülerinnen und Schüler eine Berufsausbildung an einer berufsbildenden staatlichen oder privaten Berufsakademie starten. Die meisten Schüler besuchen jedoch die 11. und 12. Klasse der "Senior Secondary School", um eine Berechtigung für ein Hochschulstudium zu erhalten. Einige Schulen bieten während dieser Zeit sogenannte "Mentorenprogramme" an, die Kontakte zwischen Schülern und Berufstätigen herstellen. Das folgende Schaubild zeigt die australischen Lernwege und Abschlüsse (Abbildung 1)

Abbildung 1

School	Vocational Education	University and Higher Education
Senior Secondary School mit Abschluss: Certificate of Education		
Certificates I – IV		
	Diploma and Advanced Diploma	

		Hochschulabschlüsse: Bachelor Degree
		Graduate Certificate and Graduate Diploma
		Master Degree and Doctorate Degree

leicht überarbeitete Quelle: www.australien-studium.info/australisches-bildungssystem/

Die Zahl der Examinierten, die in Australien eine Berufsausbildung nach einem Hochschulstudium beginnen, wächst – anders als in Deutschland – stetig. Grund für diesen – nach deutschem Verständnis - Übertritt in die "falsche Richtung" ist der hohe Anteil an Jugendlichen, die nach der schulischen Ausbildung ein Studium beginnen. Nach der letzten OECD-Studie von 2009 lag dieser bei 86 Prozent. In Deutschland begannen 2009 lediglich 34 Prozent ein Hochschulstudium.

Wie in Deutschland steht das System Schülerinnen und Schülern sowie Jugendlichen mit Schulabschluss zur Verfügung. Anders als in Deutschland nehmen dort jedoch breite Teile der Bevölkerung, nämlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer praktisch jeden Alters, an einer Ausbildung teil. Die Ausbildungsvergütung richtet sich nach den persönlichen Voraussetzungen. Sie wird also stets neu verhandelt. Allerdings sind – anders als in Deutschland – vollzeitschulische Einrichtungen häufig gebührenpflichtig. Dauer und Art der Ausbildung richtet sich ebenfalls nach den Vorqualifikationen. Landesweit gültige Qualifikationsschemata sorgen bereits heute dafür, dass Ausbildungswege durchschaubar und Übertritte, etwa in universitäre Studiengänge, flexibel bleiben.

Dies ist eine Entwicklung, die laut Beschluss der Kultusministerkonferenz, auch deutschlandweit umgesetzt werden soll. Verbessert werden muss demnach die Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf Hochschulstudiengänge. Pauschalisierte Anrechnungen für homogene Bewerbergruppen sollen erleichtert werden.

Credit System

Die Institutionen vergeben sogenannte "Credits" zur Anrechnung auf einen weiteren Bildungsgang, etwa einen Hochschulstudiengang. Dies funktioniert durchaus in beide Richtungen. Folgende Abschlüsse sind im berufsbildenden Bereich landesweit die Regel:

Qualifikationen des berufsbildenden Bereichs (VET)	Ungefähre Kursdauer
Certificate I	6 Monate
Certificate II	6 Monate
Certificate III	6 Monate
Certificate IV	12 Monate
Diploma	12 Monate
Advanced diploma	6 – 12 Monate
Vocational graduate certificate	6 Monate
Vocational graduate diploma	12 Monate

Quelle: www.uniaustralien.com

Ein Certificate IV erhält man demnach nach ungefähr 30 Monaten. Alle Teilqualifikationen bauen sinnvoll aufeinander auf.

New Apprenticeships

Neben der traditionellen Lehrlingsausbildung gibt es kürzere und zeitlich offener gestaltete Angebote, sogenannte "Traineeships". Zumeist dauern Vollzeit-Traineeships etwa ein Jahr. Zunächst waren diese für leistungsschwache Jugendliche vorgesehen oder für Schülerinnen und Schüler mit Problemen in der Schule als Ersatz für Klasse 11 und 12 gedacht. Dies hat sich verändert. Mittlerweile ist es ein Angebot für eine sehr breite Gruppe. Beide Ausbildungsformen – traditionelle Lehrlingsausbildung und traineeships – werden unter dem Begriff "New Apprenticeships" zusammengefasst:

A 'New Apprenticeship' is an apprenticeship or traineeship that offers new training flexibilities, new support service

arrangements and new opportunities for structured training. They cover full or part-time paid work and training, and lead to a national qualification." (siehe: www.tourismtraining.com.au/Apprent/apprent.html)

Mehr als 1,7 Millionen Australier nahmen 2009 an einem beruflichen Ausbildungsgang teil. Das sind etwa 13 Prozent der arbeitsfähigen Bevölkerung. Damit nimmt Australien eine Spitzenposition ein (siehe www.australianapprenticeships.gov.au). Auffällig ist die sehr flexible Gestaltung der Ausbildungsgänge: So können die Lehrlinge über die Verteilung von theoretischer und praktischer Ausbildung mitentscheiden. Sie wählen unter vielen verschiedenen Anbietern oder können auch Online-Kurse nutzen. Wie in Deutschland gibt es Vollzeit- oder Teilzeitangebote. Allerdings kann die Ausbildung mit bestimmten Modulen auch bereits an der Highschool beginnen.

Dieser Weg bedeutet – anders als bisher in Deutschland – die Aufgabe des Berufsprinzips zugunsten eines modularen Ausbildungssystems. Es kann ein richtiger, da ökonomischerer Weg sein. Nicht über die Aufgabe des Berufsprinzips, aber über eine verstärkte Modularisierung wird daher auch deutschlandweit diskutiert.

Training Packages

Um etwa Vorleistungen dokumentieren und berücksichtigen zu können, wurden sogenannte "Training Packages" entwickelt. Sie beschreiben außerdem berufliche Kompetenzen und Grundlagen, um die Ausbildungsqualität evaluieren zu können. Außerdem enthalten sie Informationen für alle an einem Ausbildungsgang Beteiligten (siehe: www.governmentskills.com.au/content/view/640/700/ und www.ntis.gov.au. Letztere Seite listet alle bisher entwickelten Pakete). Es gibt Kurse, die lediglich wenige Stunden dauern, andere haben eine Dauer von über 170 Ausbildungsstunden. Dies zeigt, dass diesen "Training Packages" – anders als den Ausbildungsgängen in Deutschland – kein standardisierter Lehrplan zugrunde liegt.

Damit auch "informell" erworbene Leistungen anerkannt werden können, wurde 1992 das Gremium der *Ministers of Vocational Education, Employment and Training* (MOVEET) gegründet, das

danach vom *Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs* (MCEETYA) abgelöst wurde. Das MOVEET entwickelte damals eine sogenannte "Orientierungsrichtlinie" mit dem *National Framework for Recognition of Training* (NFROT). Da sich diese Richtlinie nicht bewährte, wurde sie vom *Australian Recognition Framework* (ARF) abgelöst. Dieser Rahmenplan wurde nun durch den *Australian Quality Training Framework* (AQTF) weiterentwickelt (siehe: www.ncver.edu.au/rexresources/glossary). Die Anerkennung der Vorleistungen kann durchaus aufwendig sein, bewirkt aber, dass ein Teil der Ausbildung nicht doppelt absolviert werden muss. Dieser Service ist zudem – anders als in Deutschland – überwiegend kostenfrei. Theoretisch könnten sogar verschiedenste Arten von Vorleistungen als komplette Ausbildung anerkannt werden. Dieses "Recognition of Prior Learning" dient durchaus auch dazu, um bei Neueinstellung in eine Firma auf eine höhere Lohnstufe hoffen zu dürfen.

Industry Skill Councils

Alle regionalen und lokalen "Training Authorities" sind dem Ministerium für berufliche Bildung in Australien (*Department for Education, Employment and Workplace Relations*, DEEWR) rechenschaftspflichtig. Registrierte Ausbildungseinrichtungen sind erst dann berechtigt, landesweit anerkannte Abschlüsse zu vergeben. Sogenannte "industry advisory bodies" mit Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinstitutionen sorgen für einen angemessenen Austausch zwischen Industrie und Berufsbildungssystem. 2003 entschied die *Australian National Training Authority* (ANTA) mit elf neuen "Industry Skill Councils" diesen Austausch weiter zu verbessern (siehe: www.isc.org.au). Diese Gremien haben vor allem zwei Funktionen:

1. fundierte Kenntnisse über australische Unternehmen zu vermitteln, um den beruflichen Bildungssektor über gegenwärtige und zukünftige Ausbildungsnotwendigkeiten zu unterrichten;
2. Ausbildungsgänge und "Training Packages" kontinuierlich weiter zu entwickeln, zu verbessern oder bei der Neuimplementierung zu helfen.

Der Bund-Länder-Koordinierungsausschuss und das Bundesinstitut für Berufsbildung haben im deutschen dualen System ähnliche Funktionen.

Integrated Dual Sector Awards

Zertifikate werden durchaus auch durch die Hochschulen einerseits und die beruflichen Schulen andererseits vergeben. Sogenannte "Integrated Dual Sector Awards" ermöglichen, dass etwa Einrichtungen der beruflichen Bildung und die Universitäten für einen Ausbildungsgang im Rahmen eines „dualen Studiums“ zeitgleich besucht und mit Ihren Teilleistungen anerkannt werden können. (siehe: ANTA und Universities of Australia. "Draft Policy Guidelines on Cross-Sector Qualification Linkages": www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/A0812459-907E-484D-B1EC-822C3D02B7AA/10862/AQFDraftGuides8Nov2001.rtf)

Anders als in Deutschland sind Teilnehmende dieser Programme durchaus auch älter, da sich viele erst nach einem Universitätsstudium und mehreren beruflichen Praxisjahren für eine Berufsausbildung oder -weiterbildung entscheiden. Dies zeigt aber auch das aus deutscher Sicht ungewöhnliche Phänomen, dass viele Universitätsabsolventen sich anschließend noch beruflich neu orientieren oder im Anschluss eine berufliche Ausbildung als weitere Qualifizierung betrachten. Nur selten wird der Weg von der Berufsausbildung an die Universität genutzt. Gerade viele Frauen wählen nach der Hochschulprüfung eine Berufsausbildung in Teilzeit, um spezifische berufsrelevante Kenntnisse zu erwerben oder bestehende praktische Fähigkeiten aufzufrischen und sich für die am Arbeitsmarkt gefragten Berufe zu qualifizieren. Es scheint, dass Schwachstellen eines Hochschulsystems, das weitgehend vom Arbeitsmarkt abgekoppelt ist, durch das flexiblere berufliche Bildungssystem aufgefangen werden.

The National Governance and Accountability Framework

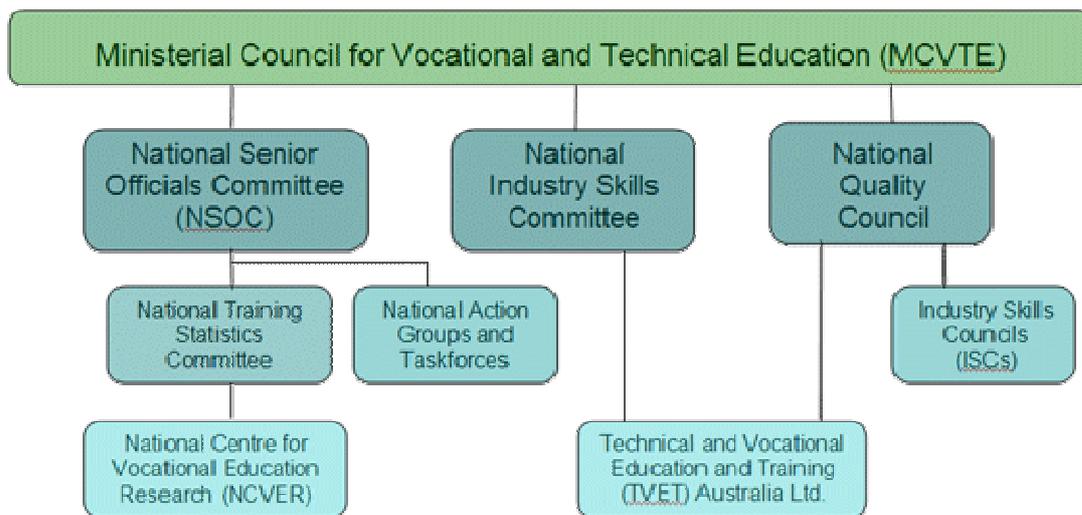
Die australische Regierung hat sich verpflichtet, für ein einheitliches und qualitativ hochwertiges Bildungssystem zu sorgen. Die Zuständigkeit und die Verantwortung einzelner Behörden unterscheidet sich jedoch – wie in Deutschland – zwischen den einzelnen Staaten und Territorien.

Dem bereits erwähnten für Bildung und berufliche Bildung zuständigen *Department of Education, Employment and Workplace Relations* untersteht das *Ministerial Council for Vocational and Technical Education*. Dieser Institution obliegt die Verwaltung der Berufsbildung auf nationaler Ebene. Mitglieder sind die zuständigen Ressortminister der Bundesstaaten und Territorien sowie der australischen Regierung. Hier wird über strategische Planung und Finanzierung beraten. Das Gremium tritt einmal pro Jahr zusammen, um politische Ziele und neue Entwicklungsschwerpunkte zu beschließen. Auch Arbeitsmarktplanung und künftig benötigte Qualifikationen werden hier beraten.

In Deutschland sind ähnlich vergleichende „Bildungsgipfel“ etabliert, auf denen Vertreterinnen und Vertreter der Kultusministerkonferenz sowie des Bildungsministeriums gemeinsam beraten.

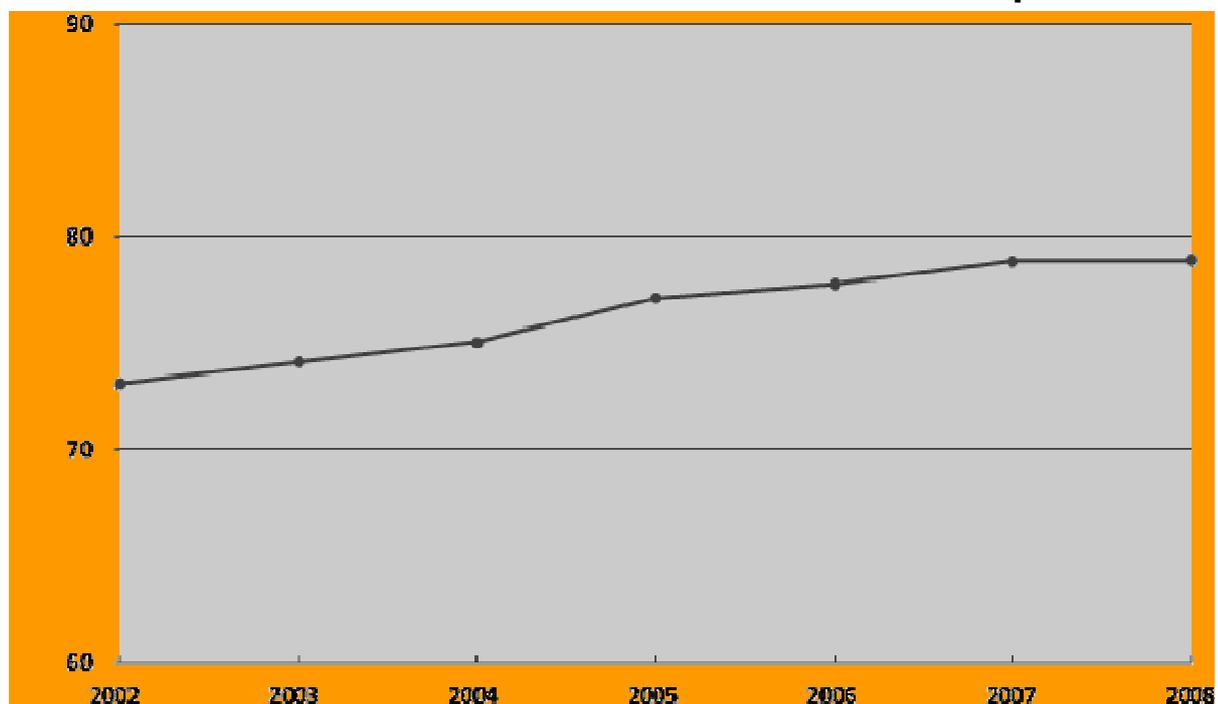
Alle weiteren Gremien sind zusammen mit den Vertretungen in den Bundesstaaten und Territorien für die Ausgestaltung der Gesetze und deren Durchsetzung verantwortlich. Auch die Registrierung von Berufsbildungsanbietern und die Umsetzung des landesweit gültigen *National Governance and Accountability Framework* obliegt diesen Institutionen. Auf die *Industry Skills Committees* wurde bereits eingegangen. Das *National Senior Officials Committee* sorgt für die Umsetzung der Entscheidungen und für die Verbindlichkeit bei der Umsetzung in den Staaten und Territorien. Das *National Industry Skills Committee* erstellt in erster Linie Arbeitsmarktstudien, das *Quality Council* ist, wie bereits der Name verrät, für den Bereich der Qualitätssicherung zuständig (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2:



Quelle: Homepage des Department of Education, Employment and Workplace Relations (www.deewr.gov.au)

Abbildung 3 **Anteil der TAFE-Absolventinnen und Absolventen, die - Ende Mai ein Jahr nach ihrem Abschluss - einen Arbeitsplatz haben**



Quelle: National Centre for Vocational Education Research (NCVER) Student Outcomes Survey, 2002-08.

Was bringt die Zukunft?

Anders als bei der etablierten Ausbildungsabgabe, die alle deutschen Unternehmen aufbringen müssen, zahlt die australische Regierung Subventionen oder Prämien an ausbildende Unternehmen, die zum Erhalt der Lehrlingsausbildung beitragen. Im Rahmen eines verbindlichen Vertrags mit den Jugendlichen (*Job and Training Compact*) sollen 90 Prozent aller Jugendlichen bis 2015 eine einjährige Ausbildung absolvieren. Auch die Zahl derer, die anschließend in feste Arbeitsverhältnisse wechseln, soll weiterhin stabil steigen (siehe Abbildung 3)

Das neue System "Job Services Australia", das im Juli 2009 begonnen hat, soll mit 2.100 Büros in ganz Australien dafür weitere Unterstützung leisten.

Dem dient auch der "Compact with Young Australians" von Dezember 2009:

Learning or earning: New education and training requirements for 15 to 24 year olds

All governments in Australia have agreed to a Compact with Young Australians, which comprises a National Youth Participation ('learn or earn') Requirement for under 17 year olds; an entitlement to education or training places for 15 to 24 year olds; and changes to Youth Allowance (Other) and Family Tax Benefit (Part A) for young people aged under 21 without Year 12 or an equivalent qualification, making education and training a precondition for income support.

"Awards for Excellence" werden jedes Jahr besonders erfolgreichen Absolventen der TAFE-Ausbildungen verliehen. Ein Instrument zur Qualitätssteigerung, das in diesem Bereich gut funktioniert. (siehe: www.annualreport.deewr.gov.au/2009/part_2/Outcome_4_01.)

Weitere wichtige Reformen der letzten Jahre umfassen:

- die Einführung von Kompetenzmessungen und die Festlegung verbindlicher Ausbildungsgänge durch ein nationales Qualifikationsrahmenwerk,
- Wettbewerb zwischen den Ausbildungsorganisationen – gerade auch während der aktuell ausgerufenen Wirtschaftskrise als Konsequenz aus der globalen Rezession.
- outcome-orientierte Ausbildungsangebote
- eine Verzahnung zwischen Berufsschulen und berufsbildenden Einrichtungen sowie der Wirtschaft
- flexible Gestaltung verschiedener beruflicher Karrierewege (Voll-Teilzeit) sowie
- eine vermehrte Teilnahme von sozial benachteiligten Menschen an der beruflichen Bildung durch eine neue Institution, *dem NEW National VET Equity Advisory Council*.

Besonders die Einführung von Kompetenzmessungen und die Festlegung verbindlicher Ausbildungsgänge durch ein nationales Qualifikationsrahmenwerk sind aus deutscher Perspektive bemerkenswert. Bundesweit gibt es noch keine konsistenten Systeme, sondern lediglich die Rahmenvereinbarungen des dualen Systems.

Das Pendant zur Förderung von sozial benachteiligten Menschen ist in Nordrhein-Westfalen das Konzept zur Integration lernbehinderter Jugendlicher in Ausbildung und Arbeit (kurz ILJA). Dieses wurde von Vertreter des Arbeits- und des Schulministeriums, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, der kommunalen Spitzenverbände, der Optionskommunen und der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung erarbeitet.

Alle Einrichtungen müssen die Standards des "Australian Quality Training Framework" (AQTF von 2007) erfüllen. Diese legen genau fest, welche Kompetenzen am Ende eines Lehrgangs erreicht werden müssen. In Nordrhein-Westfalen sorgt hierfür der Landesausschuss für Berufsbildung. Ansätze gibt es auch bei der Bertelsmann-Stiftung mit dem Projekt „Übergänge mit System“. Mit dieser Initiative sollen Übergangsmöglichkeiten für junge Menschen in Ausbildung verbessert werden.

Die australische Lehrlingsausbildung ist führend in den englischsprachigen Ländern, denn sie qualifiziert in Schulen, Hochschulen oder durch Online-Angebote für mehr als 500 Berufe oder Tätigkeiten und kann am Ende der Schule aber auch zu einem flexibel späteren Zeitpunkt begonnen werden. Nicht umsonst unterhält auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung seit einiger Zeit einen Informationsaustausch über Entwicklungen in der Berufsbildung in Australien und Deutschland. Bereits 1996 wurde hierzu ein Abkommen zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung unterzeichnet. Deutsche Berufsbildungspolitik, Wissenschaftler und Bildungsmanager besuchen Australien und umgekehrt. Es wurde erkannt, dass die neuen Ansätze zu mehr „Kundenorientierung“ in den Bildungsangeboten sowie stärkerer Flexibilisierung führen und die „Training Packages“ auch Anknüpfungspunkte für deutsche Modernisierungsbemühungen bieten.

Wenn im australischen System Auszubildende mehr und mehr als zahlende Kunden gesehen und Berufsschullehrkräfte als Servicedienstleister, Manager oder Berufberater verstanden werden, hat dies allerdings auch negative Konsequenzen. Diese Entwicklung hat in Australien dazu geführt, dass Konkurrenz und Wettbewerb der staatlichen und privaten Anbieter die Gehälter der Lehrenden negativ beeinflussen: Teilzeitverträge und flexible Einsatzbedingungen bewirken, dass viele Berufsschullehrkräfte nun an mehreren Schulen arbeiten müssen, um von ihrem Gehalt leben zu können.

Aktuelle Zahlen zeigen:

Im Dezember 2009 waren 424.000 Auszubildende in einer Lehrlingsausbildung. (Zum Vergleich: Allein in Nordrhein-Westfalen sind es zurzeit laut IT-NRW etwa 350.000 Auszubildende. Siehe: www.it.nrw.de) 156.900 Absolventen erreichten einen Abschluss. Das sind, laut Angaben des National Centre for Vocational Education Research (NCVER), 5,9 Prozent mehr als im Vorjahr. Allerdings ist auch die Zahl der Ausbildungsabbrecher mit 132.200 recht hoch.

Sehr gut sind die Einstiegschancen nach der Ausbildung. 93 Prozent der Auszubildenden sind kurze Zeit danach in fester Beschäftigung. Allerdings zeigt der Bericht auch, dass die Zahl der Teilnehmer ethnischer Minderheiten und hier insbesondere der indigenen

Bevölkerung deutlich hinter den allgemeinen Teilnehmerzahlen zurückliegt.

Fazit

Ein Blick auf Australien ist aus deutscher Perspektive interessant. Es finden sich, wie dargelegt, interessante Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeit bei den gemeinsamen Anstrengungen für eine positive wirtschaftliche Zukunft beider Länder sehr gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung zu stellen, etwa das deutsche Konzept IJJA und australische Bemühungen zur Förderung benachteiligter Jugendlicher oder das *Australian Quality Training Framework* und das deutsche Projekt „Übergänge mit System. Einige besonders markante Unterschiede oder interessante Entwicklungen sollen abschließend kurz zusammengefasst werden.

1. Es fällt auf, dass es in Australien ebenfalls vollzeit- und teilzeitschulische Lehrgänge gibt. Statt Ausbildungsvergütung laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Unterstützung durch BAFÖG ist in Australien die finanzielle Eigenbeteiligung durchaus üblich.
2. Landesweit gültige Qualifikationsschemata sorgen dafür, dass der Übertritt, etwa in universitäre Studiengänge, flexibel bleibt. Dies ist eine Entwicklung, die laut Beschluss der Kultusministerkonferenz, auch in Deutschland umgesetzt werden soll. Verbessert und erleichtert werden müssten demnach die Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf Hochschulstudiengänge und etwa die pauschalisierte Anrechnung für homogene Bewerbergruppen.
3. Öffnet man die berufliche Ausbildung auch in Richtung der allgemeinbildenden Schule, so könnten – wie in Australien – bestimmte Modulen auch bereits an der weiterführenden Schule absolviert werden. Dieser Weg bedeutet – anders als bisher in Deutschland – die Aufgabe des Berufsprinzips zugunsten eines modularen Ausbildungssystems. Es kann ein neuer und ökonomischerer Weg sein. Über eine verstärkte Modularisierung wird daher auch deutschlandweit diskutiert.
4. Vorbildlich scheint der australische Weg bei der Anerkennung von Vorleistungen, die verhindern dass Teile der Ausbildung doppelt

absolviert werden und zudem - anders als in Deutschland - überwiegend kostenfrei sind.

5. Besonders die Einführung von Kompetenzmessungen und die Festlegung verbindlicher Ausbildungsgänge durch ein nationales Qualifikationsrahmenwerk sind aus deutscher Perspektive bemerkenswert. Bundesweit gibt es noch keine konsistenten Systeme, sondern lediglich die Rahmenvereinbarungen des dualen Systems.

6. Besonders hinterfragt werden müsste m.E. folgender Aspekt: Es scheint, dass Schwachstellen eines Hochschulsystems, das weitgehend vom Arbeitsmarkt abgekoppelt ist, durch das flexiblere berufliche Bildungssystem aufgefangen werden.

Aus deutscher Perspektive stellen sich hier Zweifel und Fragen ein: Ist die hohe Akzeptanz beruflicher Bildung, die daraus spricht, dass sich auch Hochschulabsolventen für diese Richtung entscheiden wünschenswert? Oder zeigt sie vielmehr, dass australische Hochschulen nicht professionell genug arbeiten? Letztendlich scheint das deutsche System mit seinem zusätzlichen Angebot an Fachhochschulen hierauf nach wie vor eine besonders gute Antwort zu geben.

Literatur:

Curtin, Penelope, Loveder, Phil, eds., 2007. *Informing policy and practice in Australia's vocational education and training sector. Reflections and futures. Proceedings of the 25th Anniversary Forum of the National Centre for Vocational Education Research*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.

Deissinger, Thomas, Smith, Erica, Pickersgill, Richard 2006. "Models of full-time and part-time vocational training for school-leavers: a comparison between Germany and Australia", *International Journal of Training Research*, Vol. 4 No.1, 30-50.

Department of Education, Employment and Workplace Relations. *Annual Report 2008 und 2009*. (Download unter: www.annualreport.deewr.gov.au)

Harris, Roger, Deissinger, Thomas, 2003. "Learning cultures for apprenticeships: a comparison of Germany and Australia". In Searle, J., Yashin-Shaw, I., Roebuck, D., eds. *Enriching Learning Cultures: Proceedings of the 11th Annual International Conference on Post-*

compulsory Education and Training, Brisbane: Australian Academic Press. Vol. 2, 23-33.

Hellwig, Silke, 2006. "Kompetenzorientierung in der Berufsbildung: das australische Modell der Training Packages". In: Tarek Badawia et al. eds. *Das Soziale gestalten*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 77-88.

-- , 2006. "Competency-based training: different perceptions in Australia and Germany", *Australian Journal of Adult Learning*, Vol. 46 No.1, 51-73.

National Centre for Vocational Education Research, 2009. *Apprentices & Trainees. Australian vocational education & training statistics*. June Quarter 2009. Adelaide: NCVET. (Download unter: www.ncver.edu.au/statistic/publications/2213.html)

Organisation for Economic Cooperation and Development, 2009. *Education at a Glance*. Paris: OECD.