



# ALLHEILMITTEL LEHRLINGSAUSBILDUNG?

**Eine Lehre ist nicht bloß ein Weg in einen Job,  
sondern ein Angebot zum Erwerb langfristiger  
Beschäftigungsfähigkeit**

In der Folge der Finanzkrise und der anschließenden wirtschaftlichen Rezession wandten sich in den vergangenen zehn Jahren die politischen Entscheidungsträger in Brüssel und den EU-Mitgliedstaaten mit erneutem Interesse der Lehrlingsausbildung zu. Seither warben europäische und nationale Krisenstrategien immer wieder für die Lehrlingsausbildung, nicht nur als kurzfristige Antwort auf die Jugendarbeitslosigkeit, sondern mit Blick auf die längerfristige Deckung des Qualifikationsbedarfs der europäischen Unternehmen.

Die Politik tat, was sie konnte, um die Lehrlingszahlen zu erhöhen – was eine Explosion von Ausbildungsprogrammen unterschiedlichster Zielsetzung zur Folge hatte. Neben echten Lehren, die die Lernenden umfassend auf die Ausübung eines Berufs-

die besonderen Merkmale der Lehrlingsausbildung herauszuarbeiten und deren Qualität zu verbessern – was übrigens zwei Seiten derselben Medaille sind.<sup>(1)</sup> In diesem Zusammenhang begrüßten die Länder die Empfehlung des Rates zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung (EFQEA) aus dem Jahr 2018 als wichtige Orientierungshilfe bei ihren einschlägigen Initiativen.

## WAS IST DIE LEHRLINGSAUSBILDUNG? WAS SOLLTE UND KÖNNTE SIE SEIN?

Mit Verweis auf die im Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung (EFQEA) vorgegebenen Qualitätskriterien forderte der Rat die EU-Mitgliedstaaten auf, die Lehrlingsaus-



vorbereiteten, entstanden Schnellkurse zur Weiterqualifizierung, Programme zur sozialen Eingliederung und Angebote des zweiten Bildungswegs für Ausbildungsabbrecher und andere gefährdete Gruppen.

Nach den ersten Jahren politischer Aufbruchsstimmung und finanzieller Investitionen zur Steigerung der Lehrlingszahlen wurden warnende Stimmen unter Sozialpartnern und Sachverständigen laut: nicht alle „Lehrlingsausbildungen“ verdienen diese Bezeichnung; nicht alle Programme gewährleisteten eine hochwertige Ausbildung (oder überhaupt eine Ausbildung), und nicht alle „Lehrlinge“ hätten Anspruch auf Arbeits- oder Sozialschutz, stattdessen würden einige nur als billige Arbeitskräfte eingesetzt.

Daher verlagerte sich in den vergangenen fünf Jahren der Schwerpunkt: nun ging es eher darum,

bildung stärker am Arbeitsmarktbedarf zu orientieren und sicherzustellen, dass sowohl Arbeitgeber als auch Lehrlinge langfristigen Nutzen aus dieser Ausbildung ziehen.

Indem der EFQEA den breit gefächerten Nutzen

<sup>(1)</sup> Politischer Hintergrund:

- **Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung (ACVT), A shared vision for quality and effective apprenticeships and work-based learning**, Dezember 2016.
- **Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner** (BusinessEurope, CEEP, EGB, UEAPME), Juni 2016.
- Zwei Anhörungen mit europäischen branchenübergreifenden und sektorbezogenen Sozialpartnern im Jahr 2017 und Beiträge des Europäischen Verbands für Berufliche Bildungsträger und weiterer Interessengruppen zur **Europäischen Ausbildungsallianz** und zum **europäischen Lehrlingsnetzwerk**.
- **Empfehlung des Rates zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung**, März 2018.

der Lehrlingsausbildung verdeutlicht und beschreibt, wie gezielte und koordinierte Maßnahmen ihre Arbeitsmarktwirkung steigern können, liefert er einen praktischen Beitrag zur Debatte zur Qualität der Lehrlingsausbildung und zur Stärkung der Politik auf nationaler Ebene.

Auf den ersten Blick scheinen recht viele Länder die im EFQEA festgelegten Kriterien zu erfüllen bzw. auch schon früher erfüllt zu haben. Doch der Schein trügt. Deshalb hat das Cedefop die systemimmanenten Merkmale von Lehrlingsausbildungsprogrammen in mehreren Ländern einem „Realitätscheck“ unterzogen und dabei einige unerwartete Entdeckungen gemacht.<sup>(2)</sup>

**KASTEN 1. EINIGE EFQEA-KRITERIEN FÜR DIE DEFINITION DER LEHRLINGSAUSBILDUNG: FRAGEN (CEDEFOP-ANALYSE)**

In allen Ländern scheint es Strukturen für die Beteiligung dreigliedriger Interessengruppen an der Planung und Durchführung der Lehrlingsausbildung zu geben. Doch haben Sozialpartner und andere Interessengruppen ein Mitspracherecht bei sachbezogenen strategischen Entscheidungen, z. B. wenn es darum geht festzulegen, für welche Berufe Lehrlingsausbildungen angeboten werden sollen?

Schriftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Lehrlingen sind ebenfalls in den meisten Ländern vorhanden. Doch wie verbindlich sind diese Vereinbarungen, was den Status der Lehrlinge, deren Rechte und Pflichten sowie Arbeits- und Lernbedingungen anbelangt?

Von der Gesamtdauer der Lehre entfallen in der Regel über 50% auf die Ausbildung am Arbeitsplatz. Reicht aber die Gesamtdauer der Ausbildung aus, um sowohl den Anforderungen der Branche als auch dem Lernbedarf der Lehrlinge gerecht zu werden?

In der Regel sind innerbetriebliche Ausbilder vorgeschrieben. Sehen die Vorschriften aber auch vor, dass die Betreffenden über pädagogische und/oder berufliche Qualifikationen als Nachweis ihrer Eignung als qualifizierte Ausbilder verfügen müssen? Und befähigen diese die Ausbilder, verschiedene Aufgaben, so auch die Kontakte zu Berufsbildungsanbietern, wahrzunehmen?

Die in der Lehrlingsausbildung erworbenen Qualifikationen sind in der Regel in Form von Lernergebnissen beschrieben und in nationalen Qualifikationsrahmen registriert. Sind sie aber auch so

<sup>(2)</sup> Erscheint 2021. Bei der Analyse in 19 Ländern der EU und in Island wurden Angebote für die Lehrlingsausbildung berücksichtigt, die auf einer fundierten Rechtsgrundlage beruhen und mit einem formalen Berufsbildungsabschluss enden. In diesem Zusammenhang nahm das Cedefop auch einen ersten Abgleich seiner eigenen europäischen Datenbank für **Lehrlingsausbildungen** mit den Kriterien des EFQEA vor, (Cedefop, 2020).

strukturiert und beschrieben, dass sie der Konzeption der betrieblichen Komponente der Ausbildung zugrunde gelegt werden können? Und sind sie ein Garant für deren Vergleichbarkeit?

Quelle: Cedefop (erscheint in Kürze)

Das Cedefop untersucht diese Fragen, um ein klareres Bild der Einstellungen und der Ziele nationaler Interessengruppen in Bezug auf die Lehrlingsausbildung zu gewinnen. Bildet sie in den Augen dieser Gruppen einen eigenständigen Teilbereich der Berufsbildung, der ganz bestimmte Qualifikationen vermittelt und damit eine echte Alternative zu anderen Formen der Berufsbildung bietet? Oder ist sie lediglich eine Möglichkeit, Lernenden praktische Arbeits Erfahrung zu vermitteln? Und welchen Bedarf in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt bedient die Lehrlingsausbildung eigentlich?

## WORIN BESTEHEN WESEN UND ZWECK DER LEHRLINGSAUSBILDUNG?

Die **thematischen Länderberichte des Cedefop zur Lehrlingsausbildung** (TCR) haben bereits erkennen lassen, dass die Unklarheiten in Bezug auf Wesen und Zweck der Lehrlingsausbildung Probleme aufwerfen.<sup>(3)</sup> In dem 2018 erschienenen Bericht **Flash TCR über Schweden** wurde beispielsweise festgestellt, dass in dem Land keine klare Abgrenzung der Lehrlingsausbildung gegenüber der schulischen Ausbildung besteht. In beiden Fällen, bei der dualen und der schulischen Ausbildung, ist ein Lernabschnitt am Arbeitsplatz vorgesehen. Die Teilnehmer an einer dreijährigen schulischen Berufsausbildung können während der Ausbildung jederzeit einen Lehrabschnitt am Arbeitsplatz absolvieren und anschließend zur schulischen Berufsausbildung zurückkehren. Dies hat zur Folge, dass sich sowohl die Bildungsteilnehmer als auch die Arbeitgeber schwer damit tun, eine Lehre von anderen Formen des Lernens am Arbeitsplatz, die in schulische Berufsbildungsprogramme eingebettet sind, zu unterscheiden und die bestehenden Angebote nicht zuletzt im Hinblick auf Kosten und Nutzen (z. B. deren Wert am Arbeitsmarkt) miteinander zu vergleichen.

Die am **Beispiel Italiens in einem thematischen Länderbericht aus dem Jahr 2017** beschriebene sozioökonomische Funktion der Lehrlingsausbildung ist für viele Länder repräsentativ. Formal sollen „Lehr-

<sup>(3)</sup> Zwischen 2014 und 2018 erstellte das Cedefop thematische Länderberichte zur Lehrlingsausbildung in neun Ländern – Belgien (französische Gemeinschaft), Griechenland, Kroatien, Italien, Zypern, Litauen, Malta, Slowenien und Schweden, die von der **Projektwebseite des Cedefop zur Lehrlingsausbildung** abgerufen werden können.

lingsausbildungen zur Erlangung einer beruflichen Qualifikation und eines berufsbezogenen Abschlusses“<sup>(4)</sup> Alternativen zur sekundären oder postsekundären schulischen Aus- und Weiterbildung mit formalem Bildungsabschluss bieten. In erster Linie wurde dieses Programm jedoch als ein normaler unbefristeter Arbeitsvertrag statt einer Investition in die Bildung wahrgenommen. Auf Arbeitgeberseite hat sich diese Möglichkeit zur Gewinnung neuer Mitarbeiter gegenüber anderen Einstellungsverfahren jedoch nicht durchsetzen können. Letztlich wurde das Angebot im gesamten Land kaum aufgegriffen.

In **Zypern** wurde die „neue moderne Lehrlingsausbildung“ eingeführt, um (junge) Menschen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt auszubilden.<sup>(5)</sup> Dieses Angebot war ursprünglich als besonderes Programm für berufliche Aus- und Weiterbildung außerhalb der formalen Sekundarbildung gedacht, lieferte jedoch nicht die erhofften Resultate und wurde schließlich dem Zuständigkeitsbereich des Bildungsministeriums zugeteilt, um Qualität und Ansehen der Lehre als eigenständige Bildungs- und Ausbildungsoption aufzuwerten. Dennoch ist sie in der Wahrnehmung vieler Menschen nach wie vor eine Maßnahme der zweiten Wahl. Dies wirft die Frage auf, wie die Sichtweise der Menschen in Bezug auf die Lehrlingsausbildung geändert werden kann.

In den deutschsprachigen Ländern sowie in Dänemark, Norwegen und weiteren Ländern, in denen die Lehre eine lange Tradition hat, ist ein gemeinsames Verständnis von Zweck und Wesen dieser Ausbildung tief in der Gesellschaft verwurzelt: Im Gegensatz zu anderen Berufsbildungsoptionen erhalten Lehrlinge umfassende Qualifikationen, die ausschließlich oder hauptsächlich durch eine Lehre erworben werden.

Viele der Länder, in denen die Lehre als eigenständige Form der beruflichen Aus- und Weiterbildung gilt,<sup>(6)</sup> haben ihre Nutzungsmöglichkeiten erweitert: So wurde die Lehre, die lange als eine Form der beruflichen Erstausbildung galt, als Reaktion auf gesellschaftliche, demografische und wirtschaftliche Veränderungen für erwachsene Lernende geöffnet, und es wurde ihre Funktion der sozialen Eingliederung, unter

<sup>(4)</sup> *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.*

<sup>(5)</sup> *Néa σύγχρονη μαθητεία*, siehe thematischen Länderbericht, erschienen 2019.

<sup>(6)</sup> In seinem 2018 erschienenen grenzüberschreitenden Bericht über Programme zur Lehrlingsausbildung in europäischen Ländern ([Cross-nation overview of apprenticeship schemes in European countries](#)) hat das Cedefop die europäischen Länder auf der Grundlage der Arten der Lehrlingsausbildung, die die jeweiligen Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung bieten, zu Gruppen zusammengefasst. Siehe auch den [2020 erschienenen Kurzbericht des Cedefop über Lehrlingsausbildung für Erwachsene](#).

anderem im Hinblick auf die Arbeitsmarktinklusivon von Migranten und Flüchtlingen, stärker in den Vordergrund gerückt.

## LEHRLINGSSTATUS?

Der Status von Lehrlingen bzw. Azubis ist vielleicht das beste Kriterium, wenn es darum geht, die verschiedenen Herangehensweisen an die Lehrlingsausbildung zu veranschaulichen. Ein kurzer Überblick über die EU-Länder ergibt folgendes Bild: Ein „Lehrling“ kann ein Lernender sein (aber nicht im üblichen Sinne) oder ein Arbeitnehmer (nicht in allen Fällen im üblichen Sinne)<sup>(7)</sup>, er/sie kann sowohl Lernender (während des schulischen Unterrichts) als auch Arbeitnehmer sein (am Arbeitsplatz)<sup>(8)</sup> – oder eben tatsächlich ein Lehrling<sup>(9)</sup>.

Der ungeklärte Status von Lehrlingen in den ersten drei Fällen hängt ursächlich mit der Unsicherheit zusammen, die in bestimmten Ländern in Bezug auf den Begriff der Lehrlingsausbildung herrscht. Dies wiederum wirkt sich auf Qualität und Ansehen dieser Ausbildung aus.

Ob Lehrlinge bzw. Azubis hauptsächlich als Arbeitskräfte oder als Lernende gesehen werden, hat Auswirkungen auf die Leistungen, die sie beanspruchen können (Sozialversicherung), und auf die Anforderungen an Arbeitgeber (in Bezug auf Art und Höhe der finanziellen Vergütung). Zu Verwechslungen führt es auch, wenn Lehrlinge bzw. Azubis innerhalb ein- und derselben Ausbildung unterschiedliche Vertragsarten (und damit jeweils einen anderen Status) haben – dies gilt z.B. für die Flämische Gemeinschaft Belgiens oder für Spanien. Lehrlinge können als Arbeitnehmer gelten, wenn sie mit ihrem Unternehmen einen „Lehrvertrag“ unterzeichnen, oder als Lernende, wenn sie einen „Kooperationsvertrag“ schließen.

## WAS IST DIE LEHRLINGSAUSBILDUNG? SUCHE NACH DEM KLEINSTEN GEMEINSAMEN NENNER

Um ein gemeinsames Verständnis auf europäischer Ebene zu fördern, hat das Cedefop die grundlegenden Merkmale ermittelt, die arbeitsplatzbasierte Berufsbildungsmaßnahmen aufweisen sollten, um als Lehrlingsausbildung bezeichnet werden zu können.

<sup>(7)</sup> Beispielländer: Bulgarien, Litauen und Malta.

<sup>(8)</sup> Beispielländer: Italien, Ungarn und Finnland.

<sup>(9)</sup> Beispielländer: Deutschland, Griechenland, die Niederlande usw.; in diesen Ländern ist der Abschluss eines speziellen Vertrags mit dem für die Ausbildung der Lehrlinge verantwortlichen Unternehmen vorgesehen. Die Lehrlinge besitzen einen klar definierten Status, und die Ausbildung orientiert sich an einem geregelten Lehrplan.

(10) Das Cedefop schlägt vor, dass sich die Länder auf einen gemeinsamen Nenner einigen sollten, der sich aus den folgenden Merkmalen zusammensetzt:

- Die Lehrlingsausbildung stützt sich auf einen rechtlichen Rahmen;
- sie führt zu einem formalen und übertragbaren Bildungsabschluss;
- sie beruht auf einem strukturierten Wechsel zwischen praxisbezogenem Lernen (Lernen am Arbeitsplatz) und schulischem Lernen;
- sie ist auf eine verpflichtende Mindestdauer angelegt, die sicherstellt, dass der Wechsel zwischen den Ausbildungsteilen sinnvoll durchgeführt werden kann;
- sie sieht den Abschluss einer bestimmten Vertragart zwischen Unternehmen und Auszubildendem vor;
- sie sieht die Auszahlung einer Vergütung des Auszubildenden vor.

Diese Liste ist keine Aufzählung „technischer“ Aspekte, sie enthält vielmehr die Elemente, die das wahre Wesen der Lehrlingsausbildung ausmachen sollten. Diesem Ansatz folgte das Cedefop auch 2019 bei seinem analytischen Rahmen für die Lehrlingsausbildung (*Analytical framework for apprenticeships*), in dem es als Ausgangspunkt der Frage nachgegangen ist, welche Stellung die Lehrlingsausbildung in den Bildungs- bzw. Berufsbildungssystemen der Länder im Vergleich zu anderen arbeitsplatzbasierten Ausbildungsmaßnahmen hat. Das Cedefop kommt zu dem Schluss, dass die Stellung der Lehrlingsausbildung innerhalb des Gesamtsystems weitgehend darüber entscheidet, welche Erwartungen die Menschen an sie knüpfen.

Obwohl ein gemeinsamer europäischer Ansatz den Ländern eine Orientierungshilfe sein kann, ist es notwendig, dass sich die Interessengruppen darüber einigen, was eine Lehrlingsausbildung innerhalb der jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen ist und was sie leistet.

In seinem 2018 erschienenen grenzüberschreitenden Überblick über Programme zur Lehrlingsausbildung (*Cross-nation overview of apprenticeship schemes*) machte das Cedefop Tendenzen in den EU-Mitgliedstaaten aus, die darauf hinausliefen, den Zweck der Lehre inhaltlich einzuengen. Die Mehrheit der untersuchten Programme verfolgte vorrangig ein kurzfristiges, rein beschäftigungspolitisches Ziel, nämlich Menschen den Zugang zu einem Arbeitsplatz zu erleichtern. Dieses Ziel ist durchaus wichtig, insbesondere in Krisenzeiten, es sollte jedoch nicht

(10) Siehe den 2020 erschienenen Kurzbericht des Cedefop über *Lehrlingsausbildung für Erwachsene*.

über den eigentlichen Zweck der Lehre als einer Ausbildungsform hinwegtäuschen, die bei (jungen) Menschen das Fundament für alles weitere Lernen und für langfristige Beschäftigungsfähigkeit im späteren Leben legt.

Dennoch hat sich die Lehrlingsausbildung in vielen Ländern zu einem wichtigen Baustein des lebenslangen Lernens entwickelt. Menschen mit abgeschlossener Lehre können weiterführende Bildungsangebote wahrnehmen, innerhalb ihrer Branche die Stelle wechseln oder auch in andere Branchen wechseln. Da sich zudem immer mehr Erwachsene für eine Lehre entscheiden,<sup>(11)</sup> erweist sich die Lehrlingsausbildung auch im späteren Leben als Möglichkeit zur Qualifizierung für den Arbeitsmarkt. Ferner berechtigt sie zur Aufnahme eines (Fach)hochschulstudiums bzw. wird auf Tertiärebene angeboten,<sup>(12)</sup> was sowohl den Einzelpersonen als auch der Gesellschaft und der Volkswirtschaft mittel- und langfristigen Nutzen bringt.

Dies wirft die Frage auf, ob verschiedene Kriterien angewandt werden müssen, um Qualität und Wirksamkeit von Lehrlingsausbildungen zu messen, die unterschiedlichen Zwecken dienen.

Kurzfristige Ziele wie Arbeitsmarktinklusio- nen durch eine Art „Light“-Version der Lehrlingsausbildung erreicht werden, bei der die Anforderungen an die Ausbildungsinhalte, insbesondere was deren arbeitsplatzbasierten Teil anbelangt, gesenkt werden und die Sozialpartner, wenn überhaupt, nur geringfügig an der inhaltlichen Ausgestaltung beteiligt werden. Derartig verschlankte Maßnahmen können jedoch letztlich dazu führen, dass unternehmensspezifische Lehrlingsausbildungen entstehen, für die der jeweilige Arbeitgeber Inhalte und Ergebnisse vorgibt. Solche Entwicklungen können die Vergleichbarkeit der Lernerfahrungen und damit die Werte unterminieren, die die Interessengruppen mit der Lehrlingsausbildung verbinden, und so die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen beeinträchtigen.

In Litauen und Rumänien beispielsweise, wo die Sozialpartner lediglich beratend in Entscheidungen zu „technischen“ Aspekten und anderen nachrangigen Fragen der Durchführung der „Lehre“ eingebunden sind, sieht der Rechtsrahmen vor, dass Lehrverträge auf Unternehmensebene geschlossen werden.

Auch bei anderen Programmen können, obschon ihr Schwerpunkt auf Bildungszielen liegt, wesentliche Merkmale der Lehrlingsausbildung wie z. B. die Einbindung der Sozialpartner oder das Vorhandensein eines Lehrvertrags und einer Vergütung fehlen. Bei

(11) Siehe auch den 2019 erschienenen Bericht über *Lehrlingsausbildung für Erwachsene*.

(12) Beispielsweise in Frankreich, in Italien und im Vereinigten Königreich.

Programmen wie der Initiative **Foundation apprenticeships** in Schottland und dem **einheitlichen Bildungsmodell** in Kroatien werden zwar klare Bildungsziele genannt und auch verfolgt, dennoch gelten die Teilnehmer nur als Lernende und nicht als Lernende in Beschäftigung, als Arbeitnehmer oder – idealerweise – als Lehrlinge eben.

## EIN GEMEINSAMES LEITBILD FÜR DIE LEHRLINGSAUSBILDUNG

„Light“-Versionen der Lehrlingsausbildung sind durchaus verlockend: Für Arbeitgeber bringen sie einen unmittelbaren Nutzen in Form des Beitrags, den die Lehrlinge zur Produktivität des Unternehmens beisteuern; die Lehrlinge selbst mögen hierin einen Weg zum Eintritt in den Arbeitsmarkt und Erhalt eines Lohnes sehen, und die Länder können auf diese Weise ihre Beschäftigungsquoten steigern. Derartige Lehrlingsausbildungen können zwar kurzfristig für alle Interessengruppen von Vorteil sein, einigen weiterreichenden, langfristigen Zielen werden sie jedoch nicht gerecht, zum Beispiel:

- dem Ziel, eine umfassende Qualifizierung und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden zu gewährleisten, gestützt auf berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten und fundierte Querschnittskompetenzen, die nicht an einzelne Unternehmen gebunden sind, sondern die Auszubildenden in die Lage versetzen, auch über bestimmte Unternehmen und Branchen hinaus Beschäftigung finden zu können;
- dem Ziel, den Auszubildenden die Möglichkeit zu eröffnen, zwischen „guten“ und gerecht bezahlten Stellen in dynamischen Wirtschaftszweigen mit langfristigen beruflichen Perspektiven zu wählen;
- dem Ziel, dem Arbeitsmarkt gut ausgebildete Arbeitskräfte bereitzustellen, die – insbesondere in Anbetracht der grünen und der digitalen Transformation – in der Lage sind, innovativ zu handeln, Veränderungen zu meistern und die Wettbewerbsfähigkeit der Gesamtwirtschaft mit zu steigern;
- dem Ziel, Länder in die Lage zu versetzen, längerfristig Beschäftigungs- und Integrationsziele zu erreichen.

Außerdem sollte ein gemeinsames Leitbild für die Lehrlingsausbildung folgende dynamische Qualitätsmerkmale beinhalten:

- Der Lernprozess sollte theoretischen und praktischen Unterricht, in der Schule und am Arbeitsplatz, als Einheit umfassen, ohne das eine vom anderen zu trennen.
- Ein qualifizierter Ausbilder sollte einen Azubi bzw.

eine Gruppe von Azubis begleiten und zur Reflexion über das vermittelte und das erlernte Wissen anleiten können.

- Ein Lehrabschluss sollte kein unternehmensspezifisches Zeugnis, sondern eine anerkannte Qualifikation sein.

Bis dahin ist es noch ein weiter Weg. Eine Einigung auf ein gemeinsames europäisches Leitbild setzt voraus, dass sich die Interessengruppen in allen EU-Mitgliedstaaten mit der Frage Beschäftigung versus Beschäftigungsfähigkeit auseinandersetzen, die wiederum den langfristigen Nutzen für Auszubildende betrifft. Dies ist umso wichtiger in einer Zeit, in der die grüne und die digitale Transformation die europäischen Arbeitsmärkte nachhaltig verändern und ein beschäftigungsintensiver Wirtschaftsaufschwung bitter nötig ist.

## WIE GEHT ES WEITER?

Damit eine Politik zum Ausbau der Lehrlingsausbildung nachhaltig ist, muss sie sich auf Fakten stützen können. Nur anhand fundierter Schätzungen des quantitativen und qualitativen Erfolgs politischer Maßnahmen, die sich auf ein gemeinsames Verständnis und vergleichbare Daten stützen, können die Interessengruppen Wert und Rentabilität der Lehrlingsausbildung auf lange Sicht beurteilen. Erst wenn die Arbeitgeber davon überzeugt sind, dass ihre Investition die Zeit und den Aufwand lohnt, wird die „echte“ Lehrlingsausbildung europaweit an Bedeutung gewinnen.

Die europäischen Länder müssen sich über die Ziele im Klaren sein, die sie für die Lehrlingsausbildung festlegen wollen: Hieran wird sich zeigen, ob Lehrlinge als Ressource (zusätzliche Arbeitskräfte, die lediglich unternehmensspezifisch geschult werden müssen) oder als Kapital (künftige Mitarbeiter mit fundierten, breit gefächerten Qualifikationen, die unternehmens- und sektorübergreifend arbeiten können) gesehen werden. Damit der Wert der Lehrlingsausbildung, sowohl was die Unterstützung von Arbeitgebern und Lehrlingen als auch den Erhalt wirksamer und wettbewerbsfähiger nationaler Arbeitsmärkte angeht, deutlich wird, müssen die Länder mehr in deren Regulierung, Standardisierung und praktische Grundlagen investieren.

Europa hat kein einheitliches Modell der Lehrlingsausbildung – und braucht das auch nicht unbedingt. Ein Modell kann nicht einfach kopiert werden, denn die Bedingungen für gute Lehrlingsausbildungen sind von Land zu Land unterschiedlich. Die Lehrlingsausbildung steht nicht nur im Zusammenhang mit der Wirtschaftsstruktur, Sozialpartnerschaft und Wirt-

schaftspolitik der einzelnen Länder, sondern hängt auch von gemeinsamen sozialen und kulturellen Werten ab – dem Gesellschaftsvertrag, der das Zusammenspiel der verschiedenen Arbeitsmarktakteure regelt. Das Cedefop erweitert und vertieft seine Kenntnisse dieser Bedingungen in ihrem jeweiligen Umfeld, um dabei zu helfen, bewährte Verfahren künftig rascher übertragen und anpassen zu können.

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum  
für die Förderung der Berufsbildung**Kurzbericht – 9155 DE**

Kat.- Nr.: TI-BB-21-002-DE-N

ISBN 978-92-896-3137-2, doi:10.2801/551563

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Die Kurzberichte erscheinen in Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den europäischen Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie diese regelmäßig erhalten möchten, registrieren Sie sich bitte unter:

[www.cedefop.europa.eu/es/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/es/user/register)

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter: [www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND

Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Thermi, GRIECHENLAND

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)