



EIN PARTNER BEIM ÜBERGANG ZU EINER GRÜNEREN WIRTSCHAFT

Berufsbildung, insbesondere die Lehrlingsausbildung, kann Kompetenzen für grüne Arbeitsplätze vermitteln und diese so mitgestalten

Duerre, Fluten, Hitze, Stürme und Waldbrände: Die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des Klimawandels haben Entscheidungsträger weltweit bewogen, sich zu umweltverträglicheren Politiken zu verpflichten, wie sie sich aus dem [europäischen Paket „Fit für 55“](#) und der UN-Klimakonferenz [COP26](#) ergeben. Nun sind neue Talente und Technologien gefragt, um diese Verpflichtungen praktisch umzusetzen.

Der Übergang zu grünen – und digitaleren – Volkswirtschaften und Gesellschaften wird neue Qualifikationen in allen Branchen und Berufen erfordern und Arbeitsmärkte von Grund auf verändern. Europa wird viel in die Weiterbildung und Umschulung seiner Arbeitskräfte investieren müssen. Dabei wird die Berufsbildung eine herausragende Rolle spielen. Die Lehrlingsausbildung kann dank ihrer engen Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt rasch auf Veränderungen reagieren, kurzfristig Engpässe beseitigen und langfristig die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern sichern.

BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN FÜR ALLE

Jobtechnisch ist der europäische „Green Deal“ eine gute Nachricht für die EU. Vor zwei Jahren auf den Weg gebracht, verkörpert er die neue Wachstumsstrategie der EU, die sich ehrgeizige wirtschaftliche Ziele setzt und gleichzeitig „einen gerechten Übergang“ anstrebt, bei dem „niemand zurückgelassen wird“ ⁽¹⁾. Ein [Kompetenzszenario, mit dem das Cedefop 2021 seine möglichen Auswirkungen prognostizierte](#), geht bis 2030 von einem Beschäftigungswachstum von etwa 2,5 Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen aus.

⁽¹⁾ Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen und Vizepräsident Frans Timmermans in einer Pressekonferenz anlässlich der ersten Präsentation des Grünen Deals am 11. Dezember 2019.

Das stärkste Beschäftigungswachstum wird in Sektoren mit hohem grünem Potenzial erwartet, wie z. B. Wasserversorgung, Abfallwirtschaft und Bauwesen. Bis zum Ende des Jahrzehnts werden allein im Elektrizitätssektor fast 200 000 neue Arbeitsplätze entstehen. Die engen Verbindungen zwischen Wirtschaftstätigkeit und Lieferketten werden auch indirekte Beschäftigungseffekte mit sich bringen; der Dienstleistungssektor, u.a. Kommunikation und Logistik, ist ein Beispiel hierfür. Umgekehrt wird die Beschäftigung in „braunen“ Sektoren zurückgehen ⁽²⁾. So wird beispielsweise der Kohleausstieg zum Verlust von Arbeitsplätzen im Bergbau führen und ganze Regionen zwingen, ihre Wirtschaftsmodelle grundlegend zu überdenken.

Insgesamt jedoch wird die Beschäftigung in fast allen Sektoren zunehmen und den Umstieg europäischer Firmen auf nachhaltigere Geschäftsmodelle widerspiegeln. Dies erfordert Kompetenzen auf allen Ebenen, wodurch die Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt zwischen Arbeitsplätzen am unteren und oberen Ende der Qualifikationsskala bis zu einem gewissen Grad abgemildert wird. Die gleichwertigere Repräsentation von Frauen und Männern wird eine treibende Kraft auf dem Weg zu einer grüneren Wirtschaft sein. Denn ohne sie kann der prognostizierte Anstieg der Erwerbsbeteiligung im Zusammenhang mit dem Grünen Deal nicht erfolgen.

WELCHE KOMPETENZEN FÜR GRÜNE JOBS?

Technische Kompetenzen, die für umweltfreundliche Technologien und Prozesse relevant sind, sind für die Ökologisierung der Wirtschaft maßgeblich. Darüber hinaus werden die Einstellungen, das Verhalten und die Bürgerkompetenz der Europäer den Übergang zu

⁽²⁾ Siehe [EU-Taxonomie für nachhaltige Tätigkeiten/Finanzen](#).

grüneren Gesellschaften prägen ⁽³⁾. Welche Kompetenzen werden also als „grün“ bezeichnet?

KASTEN 1. DEFINITION GRÜNER KOMPETENZEN DURCH DAS CEDEFOP



Das Cedefop definiert „Kompetenzen für eine grüne Wirtschaft“ als Fähigkeiten, die erforderlich sind, um in Volkswirtschaften und Gesellschaften zu leben, zu arbeiten und zu handeln, die die Minimierung der negativen Auswirkungen menschlicher Handlungen auf die Umwelt ermöglichen und unterstützen. Sie sind bereichsübergreifend, umfassen nachhaltiges Denken und Handeln und beziehen sich auf alle Wirtschaftszweige und Berufe, nicht nur auf „grüne“.

Quelle: Cedefop.

Da es noch keine allgemein anerkannte Taxonomie für grüne Kompetenzen gibt ⁽⁴⁾, wurden in den EU-Mitgliedstaaten unterschiedliche Ansätze zur Definition der Kompetenzen für eine grünere Wirtschaft ⁽⁵⁾ verwendet. Das Cedefop prüft derzeit die Möglichkeit, Daten aus Online-Stellenanzeigen zu verwenden, die in das [OVATE-Tool](#) für Kompetenzanalytik einfließen, um die Grundlagen für eine Klassifizierung grüner Kompetenzen zu schaffen. Echtzeit-Informationen zu grünen Kompetenzen werden von entscheidender Bedeutung sein, um neue Arbeitsmarkttrends zu verstehen und den Weg für eine rasche Anpassung der Berufsbildung zu ebnet.

NICHTS WENIGER ALS EIN PARADIGMENWECHSEL

Da die Ökologisierung der Wirtschaft von technischer Entwicklung und Innovation abhängig ist, werden ein-

ige hochqualifizierte neue Berufe entstehen (z. B. bei der Energieerzeugung aus Wasserstoff). Wenngleich sie nicht wegzudenken sind, werden sie nur einen kleinen Teil der grünen Arbeitsplätze ausmachen ⁽⁶⁾. Grüner Arbeitsplätze werden in allen Berufen und Sektoren entstehen und den Qualifikationsbedarf verändern – was sich wiederum im Bildungsangebot auf allen Qualifikationsebenen niederschlagen muss. Die Berufsbildung wird von entscheidender Bedeutung sein, um Erwerbstätigen Fähigkeiten zu vermitteln, die flexibel weiterentwickelt werden können und den dynamischen Charakter des neuen grünen Paradigmas widerspiegeln.

Viele der Kompetenzen, die für den Übergang zu grünen Volkswirtschaften und Gesellschaften benötigt werden, betreffen die intelligente Nutzung sauberer Technologien. Digitale Kompetenzen sind so wichtig geworden, dass sie zunehmend sowohl als technische als auch als Querschnittskompetenzen betrachtet werden, je nach Umfang. Aus diesem Grund hat die Europäische Kommission in ihrer [Kompetenzagenda](#) (Maßnahme 6) die Übergänge zu einer digitalen und einer grünen Wirtschaft miteinander verquickt.

Regionen und Städte werden die Drehscheiben des ökologischen Wandels sein. Das Cedefop untersucht mit seinen beiden aktuellen kompetenzanalytischen Studien zu intelligenten, umweltfreundlichen Städten und zur Abfallbewirtschaftung, wie Berufsbildung auf Entwicklungen des Qualifikationsbedarfs und der Berufe reagieren kann. Erste Erkenntnisse deuten auf die Bedeutung digitaler Kompetenzen für die Ökologisierung der Wirtschaft hin (z. B. IKT-Fachkräfte, die in den Städten Daten über Verkehrsaufkommen oder Abfallbewirtschaftung erheben und auswerten). Es zeigt sich also, dass der digitale und der ökologische Wandel eng miteinander verknüpft sind und sozusagen ein „Doppelpack“ bilden.

BERUFSBILDUNG: SPRINT ODER MARATHON?

Beides! Maßnahmen und Investitionen im Rahmen des Grünen Deals wirken sich bereits auf Arbeitsplätze und Kompetenzen aus. Die Berufsbildung muss schnelle Lösungen bieten, um den Wandel zu begleiten, also „sprinten“, um mithalten zu können. Beispielsweise können kurzfristige Berufsbildungsprogramme Arbeitnehmern in Regionen, die vom wirtschaftlichen Wandel schwer betroffen sind, flexible Möglichkeiten bieten, ihre Kompetenzen aufzu-

⁽³⁾ Diese Notwendigkeit wird im Grünen Deal und im [Europäischen Kompetenzpakt](#) anerkannt.

⁽⁴⁾ ESCO, die europäische Klassifikation der Berufe, Fähigkeiten und Kompetenzen, hat einen neuen Filter eingeführt, der es Nutzern ermöglicht, ihren Kompetenzdatensatz nach grünen Kompetenzen und Wissenskonzepten zu durchsuchen. Alle werden in 27 Sprachen übersetzt und durch Informationen über ihre Wiederverwendbarkeit und die verbundenen Berufe ergänzt. Der vor Kurzem veröffentlichte ESCO-Bericht [Green skills and knowledge concepts: labelling the ESCO classification](#) (Grüne Kompetenzen und Wissenskonzepte: Einordnung der ESCO-Klassifizierungen) erklärt die Methodik für die Einordnung grüner Konzepte und eine Liste von Anwendungsfällen.

⁽⁵⁾ Cedefop (2019), [Skills for green jobs: 2018 update. European synthesis report](#) (Kompetenzen für grüne Arbeitsplätze: Update 2018. Synthesebericht für Europa. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Referenzreihe Nr. 109 des Cedefop.

⁽⁶⁾ Das Cedefop hat solche Tätigkeiten (in der Regel im Bereich FuE oder Ingenieurwesen) als grundlegend bezeichnet. Hören Sie den [neuen Podcast zum Thema Kompetenzen für die grüne Wirtschaft](#) des Cedefop.

token oder neue zu erwerben. Auf diese Weise kann Berufsbildung das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage in Zeiten eines rasanten Wandels verringern und dessen soziale Kosten senken helfen. Solche Sprint-Programme richten sich auch an Personen, die bereits in boomenden Sektoren tätig sind: durch den gezielten Ausbau von Qualifikationen tragen kurze Berufsbildungskurse dazu bei, Engpässe bei der Personaleinstellung zu verringern.

Doch Berufsbildung ist mehr als ein Hilfsmittel im Umgang mit Veränderungen: Denn erfahrungsbezogene, arbeitsbasierte Lernoptionen einschließlich der Lehrlingsausbildung können inhaltlich auf spezifische lokale Erfordernisse oder den Bedarf bestimmter gefährdeter Gruppen (wie Arbeitslose, Geringqualifizierte oder Nichterwerbstätige, Migranten, NEET⁽⁷⁾ oder Schulabbrecher) zugeschnitten werden.

Längerfristig wird sich die Kompetenzrevolution mehr wie das Training für einen Marathon gestalten: Berufsbildungsprogramme müssen Antworten auf neue Qualifikationserfordernisse auf allen Ebenen und in allen Sektoren und Berufen bereithalten und gleichzeitig die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen langfristig sichern. Um das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage wirksam anzugehen und nachhaltige Weiterbildungs- und Umschulungspfade zu bieten, muss das Berufsangebots durch Kompetenzanalytik, die detaillierten Aufschluss über den Bedarf an grünen und digitalen Kompetenzen geben kann, gestärkt bzw. fokussiert werden.

Umgekehrt kann Berufsbildung ihrerseits Veränderungen anstoßen, indem sie z.B. innovative grüne Technologien und Produktionsverfahren aufgreift und fördert, was wiederum das Verständnis der Auszubildenden für Umweltfragen vertieft und letztlich ihr gesellschaftliches Mitwirken und Engagement fördern kann⁽⁸⁾. Die aufstrebende „Greenfluencer“-Bewegung zeigt bereits, wie Leidenschaft für die Förderung von Nachhaltigkeit zu gesellschaftlichen Veränderungen beitragen kann.

GRÜNE LEHRLINGS-AUSBILDUNG: NEUE ANSÄTZE

Innovative Verfahren, die zeigen, wie sich die Lehrlingsausbildung an die Ausbildungsanforderungen grüner Arbeitsplätze anpassen kann, kommen EU-weit auf. Bestehende Ausbildungsprogramme

⁽⁷⁾ Personen, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden.

⁽⁸⁾ Die wichtige Rolle der Berufsbildung in dieser Hinsicht wird im [Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Empfehlung des Rates zum Lernen für ökologische Nachhaltigkeit](#) hervorgehoben.

werden grünen Erfordernissen angepasst, während neue, grüne Programme in allen Branchen und Berufen aufgelegt werden.

Auf einem gemeinsamen Symposium des Cedefop und der OECD zum Thema [Lehrlingsausbildung für grünere Volkswirtschaften und Gesellschaften](#) aus dem Jahr 2021 wurden mehrere innovative Initiativen vorgestellt, darunter die nachstehenden Beispiele.

KASTEN 2. GRÜNE LEHRLINGS-AUSBILDUNG FÜR CHEMIEUNTERNEHMEN IN BELGIEN (FL)

In Flandern umfasst die einjährige Ausbildung, die zur Qualifizierung des Bediener in der Prozessleittechnik in Chemieanlagen führt, einen praktischen Lehrabschnitt in einem Chemieunternehmen. Dieser wird mit theoretischem Unterricht in der Schule und, in der Region Antwerpen, mit einem Modul des [technischen Schulungszentrums ACTA](#) kombiniert.

Das Schulungszentrum ACTA hat den Kurs kürzlich umgestaltet, um künftige Rechtsvorschriften vorwegzunehmen, mit denen energieintensive Industrien zur Emissionssenkung verpflichtet werden. Durch die Einführung von spielerischen Elementen („Spielifizierung“) in die Lerneinheiten über den Einsatz chemischer Ausrüstung können die Azubis verschiedene Betriebsarten erkunden, sofern sie sich an die Regel halten, dass die festgelegten CO₂-Emissionsgrenzwerte nicht überschritten werden. Dies motiviert sie, nach der energieeffizientesten Anwendung „ihrer“ Geräte zu suchen. Die Ausbilder ermutigen die Lernenden, über aktuelle Verfahren nachzudenken und innovative, umweltfreundliche Vorschläge einzubringen; dieser Ansatz hat sich wiederum positiv auf die Personal- und Organisationskultur des Ausbildungszentrums ausgewirkt.

Quelle: *Apprenticeships for a greener labour market*. Präsentation von Helena Van Langenhove (Abteilung für Arbeit und Sozialwirtschaft, Flandern, Belgien) und Dr. Frederick Van Gysegem (Partner bei Roland Berger) am 22. Oktober 2021.

KASTEN 3. INTEGRATION DER LEHRLINGS-AUSBILDUNG IN DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE BEI SIEMENS

In Deutschland verfolgt der innerbetriebliche Ausbildungsanbieter von Siemens, Professional Education, einen methodischen Innovationsprozess zur Förderung von Nachhaltigkeit. Analysen und Diskussionen zu externen Trends und internen Gegebenheiten fließen dabei in eine „Lernpyramide“ ein, in der grüne Kompetenzen auf verschiedenen Ebenen, einschließlich der Lehrlingsausbildung, verortet sind. Sie bildet die Grundlage für übergreifende Kompetenzen, die die Auszubildenden unabhängig von ihrer spezifischen Rolle und ihrem Geschäftsbereich benötigen, nämlich für eine grundlegende Selbstreflexion und

Reflexion über Unternehmensfunktionen in Bezug auf Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung. Auf dieser Grundlage werden grüne Ausbildungsprojekte unternehmensintern entwickelt und getestet.

Quelle: Siemens Professional Education (SPE) goes green skills. Präsentation von Barbara Ofstad und Dr. Stephan Szuppa (Siemens AG) am 22. Oktober 2021.

KASTEN 4. AKTUALISIERUNG DER LEHRPLÄNE UND BERUFSPROFILE FÜR DIE LEHRLINGSAUSBILDUNG IM BAUWESEN

In Belgien und Deutschland werden Berufsprofile, Lehrpläne und Prüfungsvorschriften für die Lehrlingsausbildung im Niedrigenergiebau mit der aktiven Mitarbeit vielfältiger Interessengruppen aktualisiert. Dabei wird ein breites theoretisches Wissen (z. B. über Bauphysik und Baumaterialien) mit Einblicken in branchenspezifische Erfordernisse kombiniert; Kommunikations-, Koordinierungs- und Teamfähigkeiten werden ebenfalls integriert und fördern bei den Auszubildenden ein ganzheitliches Verständnis des Bauprozesses und der Energieeffizienz. Dieses breite Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Ökologisierung des Berufs erforderlich sind, wird in die Leitlinien für die Lehrlingsausbildung aufgenommen.

Quelle: Vocational education and training in construction: low road or high road approaches to apprenticeship? Präsentation von Prof. Linda Clarke (Universität Westminster) und Prof. Christopher Winch (King's College, London) am 22. Oktober 2021.

KASTEN 5. GRÆDUCATION: GRÜNE LEHRLINGSAUSBILDUNG ALS AKTEUR FÜR DEN SYSTEMISCHEN WANDEL

In Griechenland entwickelten verschiedene Interessengruppen gemeinsam unter dem Dach der binationalen Forschungsinitiative Graeducation (*) grüne Berufsbildungsmodule und -dienste:

Seit 2017:

- wurden drei grüne Lehrpläne für die Lehrlingsausbildung der Sekundarstufe II (EPAS) entwickelt: Elektriker; Techniker für thermische und hydraulische Installationen; und Mechatroniker für Kühltechnik und Klimaanlage;
- werden Module für die postsekundäre Lehrlingsausbildung (EPAL) in anderen klimarelevanten Berufen entwickelt;
- werden moderne grüne Standards und neue Technologien in Unterricht und Ausbildung zu Themen wie Sonnenkühlung, Lüftung und Klimatisierung integriert;
- wird derzeit in Zusammenarbeit mit der griechischen Arbeitsbehörde OAED und lokalen Interessenträgern und Unternehmen im Kohlebergbauggebiet Kozani ein grüner Berufsbildungscampus eingerichtet.

Dank ihres innovativen Ansatzes hat die Initiative Graeducation den Wandel in der allgemeinen und beru-

flichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt gefördert und zur Schaffung grünerer Ausbildungsangebote in Griechenland beigetragen.

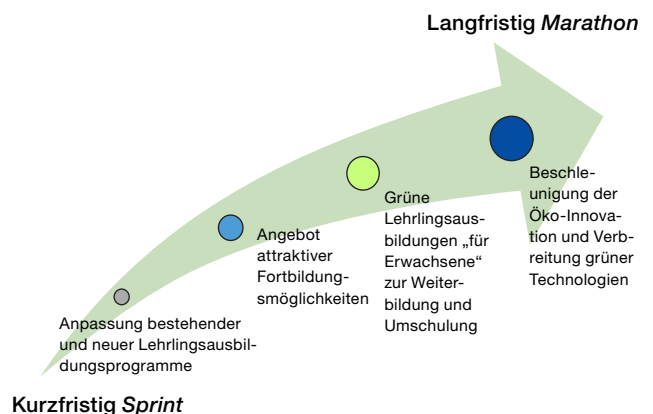
(*) Initiative, die deutsche und griechische Bildungs- und Arbeitsmarktakteure zusammenbringt, u. a. die deutsch-griechische Industrie- und Handelskammer.

Quelle: Green apprenticeship as systemic change agent for green and social transition in Europe von Silke Steinberg und Rüdiger Klatt (Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention) am 21. Oktober 2021.

Gute Beispiele für systemische Veränderungen finden sich auch in Irland und den Niederlanden. Irland hat mit seiner Strategie für Fort- und Weiterbildung 2020 in allen Programmen der Lehrlingsausbildung und Erwachsenenbildung, die für die Ökologisierung von Wirtschaftszweigen wie Energie und Bauwesen relevant sind, einen Schwerpunkt auf nachhaltige Entwicklung eingeführt. Dieser kann u.a. die Einrichtung nationaler Kompetenzzentren umfassen, in denen Arbeitskräfte für den Bau von Niedrigenergiegebäuden ausgebildet werden.

Im niederländischen Klimatechnologiepakt 2019, der die Entwicklung von Berufsbildungspfaden zur Unterstützung der Energiewende in den Niederlanden auf dem Weg zu einer Kreislaufwirtschaft vorsieht, haben sich sowohl die Bau- als auch die Technologieindustrie verpflichtet, Informationen über den Bedarf an grünen Kompetenzen in die Gestaltung der Berufsbildungsprogramme einzubringen und ausreichende, hochwertige Ausbildungsplätze bereitzustellen.

ABBILDUNG 1. LEHRLINGSAUSBILDUNG: EINE SCHNELLE UND LANGFRISTIGE LÖSUNG ZUGLEICH



LEHRLINGSAUSBILDUNG: TRIEBKRAFT DES WANDELS

Mit einer Steuerungsplattform, die längst auf dem Dialog zwischen den beteiligten Interessengruppen fußt, kann die Lehrlingsausbildung flexibel an neue Qualifikationserfordernisse, Qualifikationen und Ausbildungsinhalte angepasst werden. Die Übertragung

von mehr strategischen Entscheidungsbefugnissen auf die Sozialpartner, die diese Strukturen nutzen, könnte dazu beitragen, diese besondere Qualität der Lehrlingsausbildung weiter auszubauen und Partnerschaften zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren zu fördern.

Dank der engen Verbindungen der Lehrlingsausbildung zum Arbeitsmarkt und ihrer innerbetrieblichen Ausbildungskomponente erhalten Auszubildende, die Veränderungen am eigenen Arbeitsplatz erfahren, direkten Zugang zu innovativen Verfahren und Technologien.

Ob für junge Menschen in der Erstausbildung, für Erwachsene, die eine Weiterbildung oder Umschulung benötigen, oder für Lernende, die eine allgemeine oder berufliche Bildung auf tertiärer Ebene absolvieren: die Lehrlingsausbildung ermöglicht es ihnen allen, sich Kompetenzen bei ihrer Arbeit mit angemessener pädagogischer Unterstützung anzueignen. Der praktische Lernansatz kann anders herum Auszubildende in die Lage versetzen, Änderungen vorzuschlagen und innovative Ideen zu entwickeln, die dazu beitragen, ihren Arbeitsplatz umweltfreundlicher zu gestalten.

Aufgrund ihrer doppelten „Identität“ als Beschäftigte und als Lernende und der häufigen Zusammenarbeit zwischen Berufsschullehrkräften und betrieblichen Ausbildern können Auszubildende die Kommunikation zwischen ihren beiden Lernorten fördern, indem sie in ihren täglichen Lern- und Arbeitsaktivitäten grüne Innovationen von der Schule in ihr Unternehmen tragen und umgekehrt.

Die Lehrlingsausbildung kann auch als Instrument für die Umschulung von Arbeitnehmern genutzt werden, z. B. indem sie ihren Wechsel von schrumpfenden in wachsende Branchen oder Berufen unterstützt und so regional zum ökologischen Wandel beiträgt. Experten sind sich einig, dass arbeitsbasierte Lernformate wie die Lehrlingsausbildung gut auf die Bedürfnisse erwachsener Arbeitnehmer zugeschnitten sind, manchmal sogar besser als schulbasierte Formate⁽⁹⁾. Die Tatsache, dass eine Lehrlingsausbildung auf einem Vertrag und einer Vergütung beruht, macht sie zu einer attraktiven Option für Erwachsene, die eine grüne Qualifikation erwerben wollen oder müssen⁽¹⁰⁾.

⁽⁹⁾ Siehe Cedefop 2020 [Empowering adults through upskilling and reskilling pathways \(Befähigung Erwachsener durch Weiterbildungs- und Umschulungspfade stärken\)](#) und 2015 [Work-based learning in CVET \(arbeitsbasiertes Lernen in der beruflichen Bildung\)](#).

⁽¹⁰⁾ Siehe Cedefop 2019 [Apprenticeship for adults \(Lehrlingsausbildung für Erwachsene\): how apprenticeship can support career redirection towards green occupations \(Wie die Lehrlingsausbildung die berufliche Neuorientierung hin zu grünen Berufen unterstützen kann\)](#).

Dank ihrer festen Verwurzelung im Arbeitsmarkt kann die Lehrlingsausbildung wohl als die praxisnächste und bedarfsorientierteste Form der Berufsbildung angesehen werden. Damit ist sie gut aufgestellt, um den ökologischen Wandel zu ermöglichen und mitzugestalten. Um ihr volles Potenzial auszuschöpfen, können sich politische Entscheidungsträger und Arbeitgeber auf die [gemeinsamen Qualitätskriterien für die Lehrlingsausbildung des Europäischen Rahmens für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung](#) stützen. Diese wurden vereinbart, um den hohen Mehrwert der Lehrlingsausbildung für Arbeitgeber (künftige Arbeitnehmer mit soliden Qualifikationen), Auszubildende (Beschäftigungsfähigkeit über Sektoren hinweg) und die europäische Wirtschaft insgesamt sicherzustellen. Denn gut ausgebildete Arbeitskräfte sind Garanten von Innovation und Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen beim Übergang zu einer grüneren und digitaleren Wirtschaft.



CEDEFOP

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Kurzbericht – 9166 DE

Kat.- Nr.: TI-BB-22-003-DE-N

ISBN 978-92-896-3329-1, doi:10.2801/210344

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2022. 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

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Themi, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu