



► Verhandlungsbericht

5A

Internationale Arbeitskonferenz – 111. Tagung, Genf, 2023

Datum: 13. Juni 2023

Ergebnisse des Normensetzungsausschusses zum Thema Lehrlingsausbildung

**Wortlaut der Empfehlung, die der Konferenz zur Annahme
vorgelegt wird**

Dieser Verhandlungsbericht enthält den Wortlaut der Empfehlung betreffend eine hochwertige Lehrlingsausbildung, die der Konferenz zur Annahme vorgelegt wird.

Der Bericht des Ausschusses über seine Verhandlungen wird nach Abschluss der Tagung auf der Website der Konferenz im Verhandlungsbericht 5B veröffentlicht.

Empfehlung betreffend eine hochwertige Lehrlingsausbildung

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 2023 zu ihrer 111. Tagung zusammengetreten ist,
weist darauf hin, dass die globalen Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquoten nach wie vor hoch sind, dass Ungleichheit fortbesteht und dass rasche Veränderungen in der Arbeitswelt, etwa diejenigen, die eine Folge der mit dem Klimawandel verbundenen Herausforderungen sind, Qualifikationsungleichgewichte und -defizite verschärfen, was die Entwicklung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung erfordert, die Menschen jeden Alters Möglichkeiten zu ständiger Qualifizierung, Umschulung und Höherqualifizierung bietet,
weist ferner darauf hin, dass diese ständige Qualifizierung, Umschulung und Höherqualifizierung zur Förderung einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung für alle beiträgt,
unterstreicht die Bedeutung einer hochwertigen Bildung und Ausbildung für alle und des Zugangs zu hochwertigem lebenslangem Lernen,
erinnert daran, dass alle Menschen das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben,
erkennt an, dass die Förderung und Entwicklung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu menschenwürdiger Arbeit führen, zu wirksamen und effizienten Antworten auf aktuelle Herausforderungen der Arbeitswelt beitragen und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens bieten kann, um Produktivität, Widerstandsfähigkeit, Übergänge und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und den aktuellen und künftigen Erfordernissen der Auszubildenden, der Arbeitgeber und des Arbeitsmarkts gerecht zu werden,
erkennt an, dass die Förderung, Entwicklung und Durchführung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung auch das Unternehmertum, die selbstständige Erwerbstätigkeit, die Beschäftigungsfähigkeit, den Übergang zur formellen Wirtschaft, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und das Wachstum und die Nachhaltigkeit von Unternehmen unterstützen kann,
ist der Auffassung, dass ein wirksamer Rahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung es erfordert, dass die Lehrlingsausbildung gut reguliert, nachhaltig, ausreichend finanziert, inklusiv und frei von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung sowie Ausbeutung ist, die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt fördert, eine angemessene Vergütung oder sonstige finanzielle Entschädigung und Sozialschutz bietet, zu anerkannten Qualifikationen führt und die Beschäftigungsergebnisse verbessert,
hebt hervor, dass die Lehrlingsausbildung gefördert und reguliert werden sollte, auch durch den sozialen Dialog, um ihre Qualität zu gewährleisten, den Auszubildenden und den Betrieben Vorteile und Schutz zu bieten und die Attraktivität der Lehrlingsausbildung für potenzielle Auszubildende und für Arbeitgeber, einschließlich kleinster, kleiner und mittlerer Unternehmen, zu steigern,
erinnert an die Bestimmungen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte und des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte,

unterstreicht die Bedeutung, die der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022, der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022, der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in der geänderten Fassung von 2022, den Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen (2007) und der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019) hinsichtlich der Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung und des wirksamen Schutzes aller Auszubildenden zukommt, insbesondere angesichts der tiefgreifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt,

erinnert an die Bestimmungen anderer einschlägiger IAO-Instrumente, insbesondere des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964 und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 122), des Übereinkommens (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, der Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, des Übereinkommens (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend eine hochwertige Lehrlingsausbildung, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am xx. Juni 2023, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend eine hochwertige Lehrlingsausbildung, 2023, bezeichnet wird:

I. Begriffsbestimmungen, Geltungsbereich und Durchführungsmittel

1. Im Sinne dieser Empfehlung:

- a) wird der Begriff „Lehrlingsausbildung“ verstanden als eine Form der Bildung und Ausbildung, die durch einen Ausbildungsvertrag geregelt ist und es Auszubildenden ermöglicht, die für die Ausübung eines Berufs erforderlichen Kompetenzen durch eine strukturierte und entlohnte oder auf andere Weise finanziell entschädigte Ausbildung zu erwerben, die aus Lernen sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb des Arbeitsplatzes besteht und zu einer anerkannten Qualifikation führt;
- b) wird der Begriff „Vermittler“ verstanden als eine Stelle, die die Bereitstellung einer Lehrlingsausbildung koordiniert, unterstützt oder dabei behilflich ist und bei der es sich nicht um den Ausbildungsbetrieb oder die Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung handelt;
- c) wird der Begriff „Lehrlingsausbildungs-Vorprogramm“ verstanden als ein Programm, das dazu bestimmt ist, potenziellen Auszubildenden bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen zu helfen, um sie besser auf einen Arbeitsplatz vorzubereiten oder die formalen Zugangsvoraussetzungen für eine Lehrlingsausbildung zu erfüllen;
- d) wird der Begriff „Anerkennung früherer Lernerfahrungen“ verstanden als ein von qualifiziertem Personal durchgeführtes Verfahren, bei dem die von einer Person durch formales, nicht-formales oder informelles Lernen erworbenen Kompetenzen auf der Grundlage etablierter Qualifikationsstandards ermittelt, dokumentiert, bewertet und zertifiziert werden.

2. Diese Empfehlung gilt für die Lehrlingsausbildung in allen Betrieben und Wirtschaftszweigen.

3. Die Mitglieder können den Bestimmungen dieser Empfehlung durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen, Politiken und Programme oder andere mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbarte Maßnahmen Wirkung verleihen.
4. Die Mitglieder sollten die Bestimmungen dieser Empfehlung in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden umsetzen.

II. Regulierungsrahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung

5. Die Mitglieder sollten eine hochwertige Lehrlingsausbildung in ihre jeweilige Politik in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, lebenslanges Lernen sowie Beschäftigung aufnehmen und fördern.
6. Die Mitglieder sollten einen Regulierungsrahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung und Qualifikationsrahmen oder -systeme festlegen, um die Anerkennung der durch eine Lehrlingsausbildung erworbenen Kompetenzen zu erleichtern. Die repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten in die Gestaltung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung von Rahmen, Systemen, Politiken und Programmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung einbezogen werden.
7. Die Mitglieder sollten eine oder mehrere für die Regulierung der Lehrlingsausbildung verantwortliche staatliche Stellen einrichten oder benennen, in denen die repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände vertreten sein sollten.
8. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass die zuständigen Stellen klar definierte Verantwortlichkeiten haben, mit angemessenen Mitteln ausgestattet sind und eng mit anderen Stellen oder Institutionen zusammenarbeiten, die für die Regulierung und Bereitstellung von Bildung und Ausbildung, Arbeitsaufsicht, Sozialschutz, Arbeitsschutz und öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungsdienste verantwortlich sind.
9. Die Mitglieder sollten unter Beteiligung der repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ein Verfahren einführen, um festzustellen, ob ein Beruf für eine hochwertige Lehrlingsausbildung geeignet ist, unter Berücksichtigung:
 - a) der für die Ausübung dieses Berufs erforderlichen Kompetenzen;
 - b) der Eignung einer Lehrlingsausbildung als Mittel für den Erwerb solcher Kompetenzen;
 - c) der für den Erwerb solcher Kompetenzen erforderlichen Dauer der Lehrlingsausbildung;
 - d) des derzeitigen und künftigen Qualifikationsbedarfs und Beschäftigungspotenzials in diesem Beruf;
 - e) des berufs-, ausbildungs- und arbeitsmarktspezifischen Fachwissens der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände;
 - f) des breiten Spektrums neuer Berufsfelder und sich weiter entwickelnder Produktionsverfahren und -leistungen.
10. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gegebenenfalls berufsspezifische oder allgemeine Standards für eine hochwertige Lehrlingsausbildung festlegen, indem sie Maßnahmen ergreifen, die unter anderem Folgendes vorsehen:
 - a) das Mindestalter für die Zulassung gemäß dem Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und dem Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999;

- b) Arbeitsschutz gemäß dem Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006;
 - c) Bildungsqualifikationen, Bildungsabschlüsse oder frühere Lernerfahrungen, die für die Zulassung erforderlich sind;
 - d) die Verantwortlichkeiten der Auszubildenden, der Arbeitgeber, der Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und der Vermittler;
 - e) die Beaufsichtigung der Auszubildenden durch qualifiziertes Personal und die Art dieser Beaufsichtigung;
 - f) das angemessene Gleichgewicht zwischen Auszubildenden und den Beschäftigten in der Arbeitsstätte, um erfolgreiche Lehrlingsausbildungsprogramme und eine angemessene Aufsicht zu gewährleisten und unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, die Ersetzung von Arbeitnehmern zu vermeiden und die Lehrlingsausbildung in kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern;
 - g) die erwartete Mindest- und Höchstdauer der Lehrlingsausbildung;
 - h) dass die erwartete Dauer der Lehrlingsausbildung aufgrund früherer Lernerfahrungen oder der während der Ausbildung erzielten Fortschritte verkürzt werden kann;
 - i) Lernergebnisse und Lehrpläne auf der Grundlage der jeweiligen beruflichen Kompetenzen, der Bildungs- und Ausbildungserfordernisse der Auszubildenden und der Arbeitsmarktbedürfnisse;
 - j) das angemessene Gleichgewicht zwischen dem Lernen außerhalb des Arbeitsplatzes und dem Lernen am Arbeitsplatz;
 - k) Zugang zu Berufs- und Karriereberatung und gegebenenfalls anderen Unterstützungsdiensten vor, während und nach der Lehrlingsausbildung;
 - l) die erforderliche Befähigung und Erfahrung der Lehrkräfte, der Ausbilder, des betrieblichen Ausbildungspersonals und der anderen an der Lehrlingsausbildung beteiligten sachverständigen Personen;
 - m) das angemessene Gleichgewicht zwischen Auszubildenden und Lehrkräften unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, eine hochwertige Bildung und Ausbildung sicherzustellen;
 - n) die Verfahren für die Bewertung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen;
 - o) die mit dem erfolgreichen Abschluss der Lehrlingsausbildung erworbenen Qualifikationen.
- 11.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass es ein faires und transparentes Verfahren gibt, dem zufolge eine Lehrlingsausbildung in mehr als einem Unternehmen durchgeführt werden kann, vorbehaltlich der Zustimmung der Auszubildenden, falls dies für den Abschluss der Lehrlingsausbildung als notwendig angesehen wird.
- 12.** Die Mitglieder sollten die Bedingungen festlegen, unter denen:
- a) Betriebe eine Lehrlingsausbildung anbieten können;
 - b) Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen eine Ausbildung außerhalb des Arbeitsplatzes und am Arbeitsplatz anbieten können;
 - c) Vermittler die Bereitstellung der Lehrlingsausbildung koordinieren, unterstützen oder dabei behilflich sein können.

- 13.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um auf kontinuierliche Weise:
- a) die Fähigkeiten staatlicher Stellen, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie der Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen weiterzuentwickeln und zu stärken;
 - b) die Ausbildungskapazität der Ausbildungsbetriebe zu stärken;
 - c) die Fähigkeiten der Lehrkräfte, der Ausbilder, des betrieblichen Ausbildungspersonals und der sonstigen an der Lehrlingsausbildung beteiligten sachverständigen Personen zu verbessern.
- 14.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Systeme und Programme der Lehrlingsausbildung von den zuständigen Stellen regelmäßig überwacht und evaluiert werden. Die Ergebnisse der Überwachung und Evaluierung sollten dazu verwendet werden, die Systeme und Programme entsprechend anzupassen und zu verbessern.

III. Schutz der Auszubildenden

- 15.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen zur Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Bezug auf die Lehrlingsausbildung ergreifen.
- 16.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Auszubildende:
- a) eine angemessene Vergütung oder sonstige finanzielle Entschädigung erhalten, die in verschiedenen Phasen der Lehrlingsausbildung erhöht werden kann, um dem fortschreitenden Erwerb beruflicher Kompetenzen Rechnung zu tragen;
 - b) nicht zu Arbeitszeiten gezwungen werden, die die durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Kollektivvereinbarungen vorgeschriebenen Grenzen überschreiten;
 - c) Anspruch auf Urlaub mit angemessener Vergütung oder sonstiger finanzieller Entschädigung haben;
 - d) Anspruch auf krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit mit angemessener Vergütung oder sonstiger finanzieller Entschädigung haben;
 - e) Zugang zu bezahltem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub haben;
 - f) Zugang zu sozialer Sicherheit und Mutterschutz haben;
 - g) Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen in Anspruch nehmen können;
 - h) in Bezug auf Arbeitsschutz und in Bezug auf Diskriminierung und Gewalt und Belästigung geschützt und geschult werden;
 - i) bei arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen Anspruch auf Entschädigung haben;
 - j) Zugang zu einem wirksamen Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismus haben;
 - k) Anspruch auf den Schutz personenbezogener Daten haben.

IV. Ausbildungsvertrag

- 17.** Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass die Lehrlingsausbildung durch einen schriftlichen Vertrag geregelt ist, der zwischen der bzw. dem Auszubildenden und einem Ausbildungsbetrieb oder einer öffentlichen Einrichtung geschlossen wird und der, soweit dies nach den innerstaat-

lichen Rechtsvorschriften zulässig ist, auch von einem Dritten, wie beispielsweise einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder einem Vermittler, unterzeichnet werden kann.

- 18.** Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass ein Ausbildungsvertrag:
- a) die jeweiligen Rollen, Rechte und Pflichten der Parteien klar definiert;
 - b) festlegt, wo die Lehrlingsausbildung stattfindet;
 - c) keine Bestimmung enthält, die dazu führt, dass die Möglichkeiten der Auszubildenden im Hinblick auf die Arbeitsmarktmobilität nach der Lehrlingsausbildung eingeschränkt werden;
 - d) Bestimmungen zu Ausbildungsdauer, Vergütung oder sonstiger finanzieller Entschädigung und ihrer Häufigkeit, Arbeitszeit, Ruhezeit, Pausen, Feiertagen und Urlaub, Arbeitsschutz, sozialer Sicherheit, Streitbeilegungsmechanismen sowie der Kündigung des Ausbildungsvertrags enthält;
 - e) die zu erlangenden Kompetenzen, Zertifizierungen oder Qualifikationen und die gegebenenfalls bereitzustellende zusätzliche Bildungsförderung festlegt;
 - f) unter den von der zuständigen Stelle festgelegten Bedingungen registriert wird;
 - g) zu Beginn der Lehrlingsausbildung unterzeichnet wird;
 - h) bei Minderjährigkeit der bzw. des Auszubildenden von einem Elternteil, Vormund oder gesetzlichen Vertreter oder von der bzw. dem Auszubildenden mit Zustimmung eines Elternteils, Vormunds oder gesetzlichen Vertreters gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften unterzeichnet wird.
- 19.** Die Mitglieder sollten in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen Muster-Ausbildungsvertrag ausarbeiten, um für bessere Kohärenz, Einheitlichkeit und Regelkonformität zu sorgen.

V. Gleichheit und Vielfalt in einer hochwertigen Lehrlingsausbildung

- 20.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um Gleichheit, Vielfalt und soziale Inklusion in der Lehrlingsausbildung zu fördern, indem insbesondere der Situation und den Bedürfnissen von Personen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, Rechnung getragen wird.
- 21.** Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Gleichstellung und Ausgewogenheit der Geschlechter in allen Aspekten der Lehrlingsausbildung, darunter auch beim Zugang zur Lehrlingsausbildung, zu fördern.
- 22.** Die Mitglieder sollten wirksame Maßnahmen ergreifen, um jegliche Diskriminierung, Gewalt und Belästigung und Ausbeutung gegenüber Auszubildenden zu verhüten und zu beseitigen und Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen zu ermöglichen.
- 23.** Die Mitglieder sollten die Lehrlingsausbildung für Erwachsene und erfahrene Personen aktiv fördern, die die Branche oder den Beruf wechseln, ihre Kompetenzen weiterentwickeln oder ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern möchten, um die volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung zu fördern.
- 24.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um den Zugang zu einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu fördern als einem Mittel zur Erleichterung des erfolgreichen Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft und von prekärer zu sicherer Beschäftigung, die menschenwürdig ist und Zugang zu sozialer Sicherheit und Arbeitnehmerschutz ermöglicht.

VI. Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung

25. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Maßnahmen ergreifen, um ein günstiges Umfeld für die Förderung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu schaffen, indem unter anderem :
- a) Strategien entwickelt und umgesetzt, nationale Ziele für eine hochwertige Lehrlingsausbildung aufgestellt und angemessene Ressourcen für diesen Zweck zugewiesen werden;
 - b) eine hochwertige Lehrlingsausbildung systematisch in nationale Entwicklungsstrategien sowie in Politiken für Bildung, berufliche Bildung, lebenslanges Lernen und Beschäftigung einbezogen wird;
 - c) Stellen für branchen- oder berufsspezifische Qualifikationen eingerichtet werden, um die Durchführung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu erleichtern;
 - d) zuverlässige Mechanismen, etwa Arbeitsmarktinformationssysteme und regelmäßige Beratungen mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, eingerichtet und weitergeführt werden, um die gegenwärtige und künftige Nachfrage nach Qualifikationen einzuschätzen und auf dieser Grundlage Programme der Lehrlingsausbildung entsprechend zu gestalten oder anzupassen;
 - e) wirksame und nachhaltige Finanzierungsmodelle umgesetzt werden;
 - f) Anreize und Unterstützungsdienste bereitgestellt werden;
 - g) zuverlässige Überwachungsmechanismen eingerichtet werden, insbesondere für die Datenerhebung durch die zuständige Stelle über Verbleibs-, Abbrecher- und Erfolgsquoten in der Lehrlingsausbildung, um die Wirksamkeit von Finanzierungsmodellen und Anreizsystemen bei der Schaffung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung einzuschätzen;
 - h) effektive öffentlich-private Partnerschaften erleichtert werden, um eine hochwertige Lehrlingsausbildung innerhalb eines innerstaatlichen Regulierungsrahmens zu unterstützen;
 - i) sofern angezeigt, Vermittler unterstützt werden, die die Bereitstellung der Lehrlingsausbildung koordinieren, unterstützen oder dabei behilflich sind;
 - j) in regelmäßigen Abständen Sensibilisierungsmaßnahmen und Werbekampagnen durchgeführt werden, um das Ansehen und die Attraktivität einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu verbessern, indem die Vorteile einer Lehrlingsausbildung für Beschäftigte, junge Menschen, Familien, Lehrkräfte, Berufsberater, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie Arbeitgeber, insbesondere kleinste, kleine und mittlere Unternehmen, herausgestellt werden;
 - k) das Bewusstsein für die Rechte, die Ansprüche und den Schutz von Auszubildenden verbessert wird;
 - l) bedarfsbasierte Lehrlingsausbildungs-Vorprogramme eingerichtet werden, die insbesondere darauf abzielen, in der Lehrlingsausbildung die Beteiligungs-, Verbleibs- und Erfolgsquoten von Personen zu erhöhen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören;
 - m) der Zugang von Auszubildenden zu weiterführender Berufsausbildung und anderen Bildungsmöglichkeiten erleichtert wird;
 - n) flexible Lernwege und Berufsberatung geboten werden, um Mobilität, lebenslanges Lernen und die Übertragbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen zu unterstützen;

- o) die Einbindung von Mentoren in Lehrlingsausbildungsprogramme konzipiert, unterstützt und gefördert wird;
 - p) neue Technologien und innovative Methoden zur Verbesserung der Effektivität und der Qualität der Lehrlingsausbildung eingesetzt werden;
 - q) die Lehrlingsausbildung in Bereichen mit einem Bezug zu grüner Wirtschaft und einem gerechten Übergang gefördert wird, um Wissen zu verbreiten und Kompetenzen zu entwickeln, die auf die Zukunft der Arbeit ausgerichtet sind.
- 26.** Die Mitglieder sollten insbesondere im Hinblick auf Kernkompetenzen eine Kultur des lebenslangen Lernens, des Qualifikationserwerbs, der Umschulung und der Höherqualifizierung fördern.
- 27.** Die Mitglieder sollten in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im Hinblick auf die Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft Maßnahmen ergreifen, um:
- a) die Kapazitäten kleinster, kleiner und mittlerer Wirtschaftseinheiten zu stärken, indem der Zugang zu Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung erleichtert wird, das Arbeitsschutzumfeld verbessert wird und die Lehr- und Ausbildungsmethoden sowie die fachlichen und unternehmerischen Kompetenzen von Handwerksmeistern verstärkt werden;
 - b) sicherzustellen, dass Auszubildende Zugang zum Lernen außerhalb des Arbeitsplatzes haben und ihr Lernen am Arbeitsplatz, sofern angezeigt, in anderen Unternehmen oder durch Vermittler ergänzen können;
 - c) die Fähigkeit der Verbände von kleinsten, kleinen und mittleren Wirtschaftseinheiten zu stärken, die Qualität der Lehrlingsausbildung zu verbessern, auch durch finanzielle Unterstützung;
 - d) ein Verfahren zur Anerkennung relevanter früherer Lernerfahrungen einzuführen, auch wenn sie in der informellen Wirtschaft erworben wurden, und die Bereitstellung von Brückenkursen zu unterstützen.

VII. Internationale, regionale und nationale Zusammenarbeit für eine hochwertige Lehrlingsausbildung

- 28.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um:
- a) die internationale, regionale und nationale Zusammenarbeit in Bezug auf alle Aspekte einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zu verstärken und Informationen über vorbildliche Praktiken auszutauschen;
 - b) in Bezug auf das Angebot erweiterter Lernmöglichkeiten für Auszubildende zusammenzuarbeiten und im Rahmen von Programmen der Lehrlingsausbildung oder früherer Lernerfahrungen erworbene Kompetenzen anzuerkennen;
 - c) effektive Partnerschaften zur Förderung von Programmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung aufzubauen, insbesondere durch dreigliedrige nationale Stellen für branchen- oder berufsspezifische Qualifikationen, globale und regionale Bündnisse und Netzwerke für die Lehrlingsausbildung;
 - d) die Anerkennung der durch eine Lehrlingsausbildung erworbenen Qualifikationen national, regional und international zu fördern.