

Empfehlungen zur Förderung der sozialen Inklusion in der Berufsausbildung



habitable

Alliance of Centres of Excellence in
Vocational Training for Sustainable Habitat



Co-funded by
the European Union

Projekt-Nr.: 101104680-HABITABLE-ERASMUS-EDU-2022-PEX-COVE

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA)

Habitable

Allianz von Exzellenzzentren für berufliche Bildung im Bereich nachhaltiger Lebensraum

<https://habitable-cove.eu/>

Empfehlungen zur Förderung der sozialen Inklusion in der Lehrlingsausbildung

Entwickelt von:



Clúster de Habitat Eficiente AEICE – **Spanien**



Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León – **Spanien**



Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formación SL INFODEF – **Spanien**



Fundación Instituto de la Construcción de Castilla y León ICCL – **Spanien**



Stiftung Zentrum für Dienstleistungen und Förderung der Forstwirtschaft und ihrer Industrie von Kastilien und León CESEFOR – **Spanien**



Stiftung für Arbeit im Bauwesen – **Spanien**



Unternehmensverband für Forschung, Technologiezentrum für Möbel und Holz der Region Murcia CETEM – **Spanien**



Associação Plataforma para a Construção Sustentavel CENTRO HABITAT – **Portugal**



Technologiezentrum für Keramik und Glas – **Portugal**



Universität Aveiro – **Portugal**



Holzcluster Steiermark GmbH – **Österreich**



Fachhochschule Salzburg GmbH – **Österreich**



Cluster Viooikonomias Kai Perivallontos Dytikis Makedonias – **Griechenland**



Dimitra Ekpaiteitiki Simvilitiki AE – **Griechenland**



Panepistimio Thessalias – **Griechenland**



Öffentliche Einrichtung Kompetenzzentrum für Energie und Elektronik – **Moldawien**



Bauhochschule „Construct2“ – **Georgien**

Index

Einleitung.....	5
1. Verständnis von Inklusion und Gleichberechtigung	8
2.1 Inklusion im Kontext der dualen Berufsausbildung und des arbeitsintegrierten Lernens.....	8
2.2 Gerechtigkeit vs. Gleichheit: Was ist der Unterschied?.....	9
2.3 Warum Inklusion in den Bereichen Wohnen und Bauwesen wichtig ist.....	10
2. Politik und Praxis.....	12
2.1 Inklusion in nationalen und europäischen Agenden.....	12
2.2 Politik und Praxis: Herausforderungen und Chancen.....	14
Österreich – Politik und regulatorischer Rahmen für inklusive Berufsbildung und Lehrlingsausbildung.....	15
Spanien – Politik und rechtlicher Rahmen für inklusive berufliche Bildung und Lehrlingsausbildung.....	16
Portugal – Politik und rechtlicher Rahmen für inklusive Berufsbildung und Lehrlingsausbildung.....	18
Griechenland – Politischer und regulatorischer Rahmen für inklusive berufliche Bildung und Lehrlingsausbildung.....	21
Georgien – Politischer und regulatorischer Rahmen für inklusive berufliche Bildung und Ausbildung.....	22
Republik Moldau – Politischer und regulatorischer Rahmen für inklusive berufliche Bildung und Ausbildung.....	24
2.3 Wichtige Rahmenwerke zur Förderung der Inklusion in der beruflichen Bildung.....	28
EQAVET – Europäische Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.....	30
GreenComp – Europäischer Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit.....	32
DigComp – Europäischer Referenzrahmen für digitale Kompetenzen.....	34
3. Aktuelle Herausforderungen und Zugangsbarrieren.....	37
3.1 Strukturelle und systemische Hindernisse.....	37
3.2 Hindernisse im Zusammenhang mit den Profilen der Lernenden (intersektionale Sichtweise).....	39
3.3 Bereitschaft von KMU und Einschränkungen der dualen Berufsausbildung.....	41

4. Wie inklusive Lehrlingsausbildungen aussehen	44
4.1 Kerndefinitionen und Grundsätze	44
4.2 Dimensionen auf Systemebene	46
4.3 Dimensionen auf Anbieterebene (Vermittler von Berufsbildung/WBL)	49
5. Wichtige Themenbereiche für Empfehlungen	56
4.1 Gerechtigkeit und Zugang	56
Geschlechtergleichstellung	60
Unterstützung für Menschen mit geringeren Chancen	63
Ausbildung für inklusive Pädagogik	66
Organisationskultur	69
Überwachung und Bewertung	72
6. Umsetzbare Empfehlungen der Interessengruppen	75
Für Berufsbildungsanbieter / WBL-Vermittler	77
Für Unternehmen (Arbeitgeber/KMU)	79
Für politische Entscheidungsträger und Behörden	80
Sozialpartner/Branchenverbände	82
ANHÄNGE	85
Anhang 1: Glossar der wichtigsten Begriffe (A–Z)	85
Anhang 2: Überprüfungsrahmen und Selbstbewertungsinstrument	89
Anhang 3: Inklusiver Aktionsplan	98
Anhang 4: Sammlung bewährter Verfahren zur sozialen Eingliederung durch WBL	104
Literaturverzeichnis	105

Einführung

Der ökologische und digitale Wandel beschleunigen den Wandel im Habitat-Sektor, der die Bereiche Bauwesen, Renovierung, Energieeffizienz, Holz- und Möbelindustrie sowie neue nachhaltige Bautechnologien umfasst. Diese Veränderungen erweitern die für nachhaltige und zukunftsorientierte Berufe erforderlichen Kompetenzen, während seit langem bestehende Ungleichheiten beim Zugang zu Ausbildungswegen in ganz Europa weiterhin sichtbar sind. Frauen, Migranten, Menschen mit Behinderungen, NEET-Jugendliche und Lernende aus ländlichen oder sozioökonomisch benachteiligten Gebieten sehen sich weiterhin mit strukturellen Hindernissen beim Zugang, Verbleib und Fortschritt in der arbeitsbasierten Ausbildung und dualen Berufsausbildung konfrontiert. Das Projekt HABITABLE – Allianz von Exzellenzzentren in der beruflichen Bildung für nachhaltiges Wohnen – wurde ins Leben gerufen, um diesen miteinander verflochtenen Herausforderungen zu begegnen, indem die Kapazitäten der Berufsbildungssysteme und Unternehmen gestärkt werden, relevante Kompetenzen auf nachhaltige und sozial gerechte Weise zu vermitteln. In diesem Rahmen wurde der vorliegende Leitfaden entwickelt, um die systematische Integration von Inklusion, Vielfalt und Gerechtigkeit in die Gestaltung und Durchführung von Lehrlingsausbildungen und berufsbegleitendem Lernen im Kompetenzökosystem „Wohnen“ zu unterstützen. Der Leitfaden richtet sich an alle Akteure, die das Ökosystem der Lehrlingsausbildung gestalten und Einfluss auf die Möglichkeiten der Lernenden haben, Zugang zu WBL zu erhalten und dort erfolgreich zu sein. Er richtet sich an Berufsbildungsanbieter und WBL-Vermittler, die für die Gestaltung von Programmen und die Verwaltung dualer Ausbildungswege verantwortlich sind; an Unternehmen und KMU, die Lehrlinge aufnehmen und Ausbildung am Arbeitsplatz anbieten; an Lehrer, Ausbilder und Mentoren in Unternehmen, die das Lernen in Bildungs- und Arbeitsumgebungen unterstützen; sowie an politische Entscheidungsträger und Behörden, die die Berufsbildungssysteme regulieren, finanzieren und deren Qualität sicherstellen. Er ist auch relevant für Vermittlungs- und Vertretungsgremien – wie Cluster, Kammern, Branchenverbände und Sozialpartner – sowie für zivilgesellschaftliche Organisationen, die benachteiligte Gruppen unterstützen. Der Leitfaden stützt sich zwar auf die Realitäten der HABITABLE-Partnerländer, seine Struktur und Empfehlungen sind jedoch so konzipiert, dass sie in allen europäischen Kontexten anwendbar sind. Diese Ressource vereint konzeptionelle Grundlagen, politische Fundamente und praktische

Maßnahmen in einer einzigen kohärenten Struktur. Sie verdeutlicht Kernkonzepte wie Inklusion, Gerechtigkeit, Intersektionalität, Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen und verbindet diese mit den Qualitäts- und Kompetenzrahmen, die als Leitlinien für die europäische Lehrlingsausbildung und berufliche Bildung dienen. Anschließend werden die wichtigsten Hindernisse für den Zugang und den Abschluss sowie die Dimensionen auf System-, Anbieter-, Arbeitsplatz- und Lernerebene untersucht, die inklusiv -Wege in der Praxis charakterisieren. Auf der Grundlage dieser Analyse formuliert der Leitfaden thematische Empfehlungen, die sich unter anderem mit der Gleichstellung der Geschlechter, der Inklusion von Menschen mit Behinderungen, der Inklusion von Migranten, sozioökonomischer Benachteiligung und der Teilnahme von NEETs sowie den Herausforderungen in ländlichen und peripheren Gebieten befassen. In einem eigenen Abschnitt werden diese Grundsätze in spezifische Empfehlungen für Berufsbildungsanbieter, Unternehmen/KMU und Behörden umgesetzt. Die Anhänge enthalten unterstützende Instrumente, darunter ein Glossar mit Schlüsselbegriffen, einen gemeinsamen Rahmen für die Selbstbewertung, eine Vorlage für die Planung inklusiver Maßnahmen und Zugang zu einer digitalen Datenbank mit vielversprechenden Praktiken.

Der Leitfaden wurde im Rahmen des Arbeitspakets 3 des HABITABLE-Projekts erstellt, insbesondere der Aufgabe 3.8, die sich auf die Entwicklung strukturierter Empfehlungen zur Förderung der sozialen Inklusion, Vielfalt und Gleichstellung in der Lehrlingsausbildung konzentriert. Seine Erstellung erfolgte nach einer evidenzbasierten und kollaborativen Methodik, die gezielte Sekundärforschung, die Überprüfung europäischer und nationaler Rahmenwerke für berufliche Bildung und Gleichstellung sowie die Analyse bestehender dualer Berufsbildungs-/WBL-Praktiken in den Partnerländern kombinierte. Ergänzt wurde diese Arbeit durch Konsultationen mit den Partnern und iterative Validierungen, um sicherzustellen, dass die Empfehlungen den praktischen Zwängen von KMU und Ausbildungsanbietern Rechnung tragen und gleichzeitig mit den europäischen Qualitäts- und Kompetenzstandards im Einklang stehen. Der Entwurfsprozess wurde auch mit anderen HABITABLE-Ergebnissen koordiniert – darunter die Skills Intelligence Platform, die Sector Map of Jobs and Skills, das DUAL Online Centre und damit verbundene Ausbildungsprogramme –, um die Kohärenz zwischen den Instrumenten des Projekts zum Kapazitätsaufbau zu gewährleisten.

Der Leitfaden ist für den flexiblen Einsatz im gesamten Kompetenzökosystem von Habitat konzipiert. Berufsbildungszentren können ihn zur Überarbeitung von Lehrplänen, zur Stärkung institutioneller Inklusionsstrategien, zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Lernenden sowie zur Verankerung einer auf Chancengleichheit ausgerichteten Überwachung

innerhalb der Programmdurchführung nutzen. Unternehmen und KMU können ihn zur Vorbereitung auf die Aufnahme von Auszubildenden durch inklusivere Praktiken in den Bereichen Rekrutierung, Einarbeitung, Mentoring, Anpassung am Arbeitsplatz und Antidiskriminierung nutzen. Politische Entscheidungsträger und sektorale Gremien können ihn als Grundlage für die Gestaltung von Anreizen, regulatorischen Schutzmaßnahmen, Qualitätssicherungsmechanismen und sektorübergreifender Koordination nutzen, die eine gerechte Teilnahme an dualer Berufsbildung und WBL ermöglichen. Über seinen eigenständigen Wert hinaus ist der Leitfaden in wichtige Ergebnisse des HABITABLE-Kapazitätsaufbaus eingebettet: Er fließt in das Programm zur Förderung hochwertiger Ausbildungsplätze für KMU (T3.4) und den Schulungskurs zu grünen, digitalen und inklusiven Ausbildungsplätzen (T3.6) ein und wird digital im DUAL Online Centre „WBL for All“ bereitgestellt, wodurch ein offener Zugang und eine nachhaltige Nutzung im gesamten CoVE-Netzwerk gewährleistet sind.

1. Inklusion und Gerechtigkeit in der Ausbildung verstehen

Inklusion und Gerechtigkeit sind Kernkomponenten moderner Ausbildungs- und Berufsbildungssysteme, insbesondere angesichts des tiefgreifenden ökologischen und digitalen Wandels in Europa. Internationale Organisationen wie die OECD, die ILO und die UNESCO haben immer wieder betont, dass die Lehrlingsausbildung ihr wirtschaftliches und soziales Potenzial nur dann ausschöpfen kann, wenn sie für alle Lernenden zugänglich ist, einschließlich derjenigen aus benachteiligten Verhältnissen, Migranten, Menschen mit Behinderungen, Frauen, die in männerdominierte Branchen eintreten, und junge Menschen mit begrenzten Vorkenntnissen (ILO, 2021; OECD, 2023; UNESCO, 2020). Untersuchungen zeigen, dass trotz Verbesserungen der rechtlichen Rahmenbedingungen die Teilnahme an Ausbildungsprogrammen in ganz Europa nach wie vor ungleich verteilt ist und systemische Barrieren weiterhin unterrepräsentierte Gruppen benachteiligen (Europäische Kommission, 2020; Eurofound, 2021). Das Verständnis von Inklusion und Gerechtigkeit ist daher unerlässlich für die Konzeption von Ausbildungsprogrammen, die nicht nur zur Kompetenzentwicklung beitragen, sondern auch zu Fairness, sozialer Gerechtigkeit und langfristiger Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

2.1 Inklusion im Kontext der dualen Berufsbildung und des arbeitsintegrierten Lernens

Inklusion in der dualen Berufsbildung und im arbeitsintegrierten Lernen bezieht sich auf die sinnvolle Teilnahme aller Lernenden an Ausbildungswegen, die strukturiertes Lernen im Klassenzimmer mit umfangreicher Berufserfahrung verbinden. Die ILO (2021) definiert inklusive Lehrlingsausbildungen als Systeme, die allen Lernenden unabhängig von ihrem Hintergrund durch koordinierte Unterstützungsmaßnahmen, barrierefreie Umgebungen und faire Praktiken am Arbeitsplatz Zugang, Teilnahme und Fortschritt garantieren. Untersuchungen der OECD (2023) zeigen, dass sich inklusive Lehrlingsausbildungen durch flexible Zugangswege, individuelle Lernpläne, gezielte Beratung, Engagement der Arbeitgeber und starke Unterstützungsnetzwerke zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen auszeichnen.

Die UNESCO (2020) betont darüber hinaus, dass Inklusion die Beseitigung pädagogischer, finanzieller, kultureller und institutioneller Barrieren erfordert, die benachteiligte Lernende daran hindern, sowohl schulische als auch berufliche Komponenten erfolgreich zu bewältigen. Wissenschaftliche Studien zeigen auch, dass Inklusion in der Berufsausbildung in hohem Maße mit positiven Ergebnissen wie geringeren Abbruchquoten, höherer Motivation und einem

verbesserten Übergang in die Beschäftigung verbunden ist (Billett, 2020; Fuller & Unwin, 2017). Erfolgreiche Systeme unterstützen Lernende durch Maßnahmen wie Mentoring, Lernhilfen, barrierefreie Arbeitsplätze, Sprachunterstützung für Lernende mit Migrationshintergrund und strukturierte Kommunikation zwischen Ausbildungsanbietern und Unternehmen.

Die Bewertung der Berufsbildungsreform durch die Europäische Kommission (2020) kommt zu einem ähnlichen Ergebnis: Die duale Berufsbildung wird inklusiver, wenn Arbeitgeber Unterstützung bei der Anpassung der Ausbildung am Arbeitsplatz erhalten und wenn Berufsbildungszentren in der Lage sind, gefährdete Lernende zu identifizieren und rechtzeitig einzugreifen. Inklusion ist daher nicht nur ein soziales Ziel, sondern ein strukturelles Merkmal, das die Qualität und Wirksamkeit moderner Ausbildungssysteme bestimmt.

2.2 Gerechtigkeit vs. Gleichheit: Was ist der Unterschied?

Obwohl die Begriffe Gleichheit und Gerechtigkeit oft synonym verwendet werden, stehen sie für unterschiedliche Ansätze in der Bildungs- und Ausbildungspolitik. Gleichheit gewährleistet, dass alle Lernenden die gleichen Chancen, Rechte und Ressourcen erhalten. Große internationale Studien zeigen jedoch, dass Gleichbehandlung allein die Unterschiede zwischen Lernenden mit unterschiedlichen sozioökonomischen, sprachlichen oder physischen Ausgangsbedingungen nicht ausgleichen kann (OECD, 2018; UNESCO, 2020). Beispielsweise kann ein Lernender mit Migrationshintergrund, der eine Ausbildung im Bauwesen beginnt, ohne die Sprache des Gastlandes vollständig zu beherrschen, möglicherweise nicht in gleicher Weise von den gleichen Lerninhalten profitieren wie ein Muttersprachler. Ebenso kann eine Frau, die in einen von Männern dominierten Beruf einsteigt, mit subtilen Vorurteilen oder Ausgrenzung konfrontiert sein, denen mit Gleichstellungsmaßnahmen allein nicht begegnet werden kann.

Gerechtigkeit zielt dagegen darauf ab, faire Ergebnisse zu gewährleisten, indem differenzierte Unterstützung angeboten wird, die strukturelle Benachteiligungen beseitigt. Die ILO (2021) betont, dass Gerechtigkeit in der Ausbildung gezielte Maßnahmen wie Sprachunterstützung, finanzielle Unterstützung, flexible Arbeitszeiten, geschlechtsspezifische Schulungen, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen und proaktives Engagement der Arbeitgeber erfordert. Ergebnisse von Eurofound (2021) zeigen, dass gerechte Ausbildungssysteme die Abschlussquoten benachteiligter Gruppen erhöhen und zu einer höheren Zufriedenheit der Arbeitgeber beitragen, da die Lernenden besser unterstützt werden und größere Erfolgchancen haben.

Die wissenschaftliche Literatur untermauert diese Unterscheidung. Fuller und Unwin (2017) argumentieren, dass gleichstellungsorientierte Ausbildungsprogramme solche sind, die die Vielfalt

der Hintergründe der Lernenden anerkennen und die pädagogischen und arbeitsplatzbezogenen Praktiken entsprechend anpassen. In ähnlicher Weise zeigt Billett (2020), dass gerechte Lernumgebungen das Engagement der Lernenden erhöhen und eine stärkere Identitätsbildung fördern, insbesondere für Lernende, die in ungewohnte oder ausgrenzende Berufskulturen eintreten.

2.3 Warum Inklusion in den Bereichen Wohnen und Bauwesen wichtig ist

Das Habitat-Ökosystem, das Bauwesen, Renovierung, nachhaltige Gebäude, Energieeffizienz, Holz und Möbel, digitale Bautechnologien und Smart Homes umfasst, befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Die Klimaziele der Europäischen Union erfordern eine groß angelegte Umschulung und Weiterqualifizierung, insbesondere im Bereich der grünen und digitalen Kompetenzen (Europäische Kommission, 2022). Der Sektor ist jedoch mit einem gravierenden Arbeitskräftemangel konfrontiert. Eurostat (2022) berichtet, dass das Bauwesen einer der EU-Sektoren ist, in denen es am schwierigsten ist, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Gleichzeitig altert die Belegschaft: Fast 40 % der Bauarbeiter in der EU sind über 50 Jahre alt (Eurofound, 2021).

Inklusion ist unerlässlich, um diesen Mangel zu beheben. Trotz langjähriger politischer Verpflichtungen zur Gleichstellung der Geschlechter machen Frauen nur etwa 10–12 % der Beschäftigten im Baugewerbe in Europa aus (Weltwirtschaftsforum, 2023). Menschen mit Behinderungen sind aufgrund der Unzugänglichkeit von Arbeitsplätzen und mangelnder Unterstützung durch Arbeitgeber nach wie vor weitgehend von Tätigkeiten auf Baustellen ausgeschlossen (ILO, 2021). Migrantinnen sind in gering qualifizierten und gefährlichen Positionen überrepräsentiert und haben oft keinen Zugang zu formalen Ausbildungsplätzen, die ihnen den Aufstieg in qualifizierte Positionen ermöglichen würden (OECD, 2020). Junge Menschen in ländlichen Regionen oder benachteiligten städtischen Gebieten haben trotz hoher Nachfrage häufig keinen Zugang zu neuen grünen Berufen.

Inklusive Ausbildungsplätze bieten eine Lösung. Erkenntnisse der OECD (2023) und der UNESCO (2020) zeigen, dass die Beteiligung unterrepräsentierter Gruppen deutlich zunimmt, wenn Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen inklusive Ansätze verfolgen – wie maßgeschneiderte Unterstützung, Antidiskriminierungsmaßnahmen, Berufsberatung und barrierefreie Ausbildung. Vielfalt fördert auch Innovation: Untersuchungen zeigen, dass gemischte Teams die Problemlösung in den Bereichen nachhaltiges Bauen, digitale Bautechnologien und energieeffizientes Design verbessern (World Green Building Council, 2021). Inklusion trägt daher

nicht nur zur sozialen Gerechtigkeit bei, sondern auch zu Produktivität, Innovation und langfristiger Wettbewerbsfähigkeit des Sektors.

Für den Wohnungsbausektor, der im Zentrum des europäischen Klimawandels steht, stehen inklusive Ausbildungsplätze im Einklang mit umfassenderen EU-Strategien wie dem Green Deal, der Europäischen Säule sozialer Rechte und der Empfehlung des Rates von 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Gewährleistung, dass alle Lernenden an neuen Möglichkeiten teilhaben und davon profitieren können, ist unerlässlich für den Aufbau einer qualifizierten, widerstandsfähigen und zukunftsfähigen Belegschaft, die in der Lage ist, nachhaltige Wohnräume in ganz Europa zu schaffen.

2. Politik und Praxis

Abschnitt 2 ordnet den Leitfaden in den politischen und qualitativen Kontext ein, der inklusive Ausbildungsplätze im gesamten HABITABLE CoVE-Netzwerk prägt. Er beginnt mit einem kurzen Überblick über die europäischen Prioritäten zur Förderung von Inklusion, Vielfalt, Gerechtigkeit und Nichtdiskriminierung in der dualen Berufsausbildung und im arbeitsintegrierten Lernen und präsentiert anschließend nationale Politiküberblicke aus den Partnerländern in einer gemeinsamen Vorlage, um Vergleiche und Übertragbarkeit zu ermöglichen.

Der Abschnitt schließt mit einer Vorstellung der wichtigsten Rahmenwerke, auf denen der Leitfaden basiert: die EFQEA-Grundsätze als wichtigster EU-Standard für hochwertige und effektive Lehrlingsausbildungen, der EQAVET-Qualitätszyklus als Mechanismus zur Überwachung und kontinuierlichen Verbesserung der Inklusion sowie GreenComp und DigComp als ergänzende Kompetenzreferenzen im Zusammenhang mit der grünen und digitalen Wende im Habitat-Ökosystem. Diese Grundlagen bereiten den Boden für Abschnitt 3, der sich darauf konzentriert, wie Inklusion in der Praxis umgesetzt wird.

2.1 Inklusion in nationalen und europäischen Agenden

Inklusion im weit gefassten Sinne, wie sie in der Bildungs- und arbeitsbezogenen Lernforschung verwendet wird, bezieht sich auf einen *kontinuierlichen Prozess* der Beseitigung von Barrieren, damit **alle** Lernenden anwesend sein, sich sinnvoll beteiligen und wertvolle Ergebnisse erzielen können. Es handelt sich nicht um eine einmalige Maßnahme oder eine Bezeichnung für bestimmte Gruppen, sondern um eine kontinuierliche Bemühung, Umgebungen, Praktiken und Beziehungen so umzugestalten, dass Vielfalt willkommen ist und kein Lernender an den Rand gedrängt wird. Die UNESCO definiert inklusive Bildung als einen Prozess, der sich mit der Vielfalt der Lernenden auseinandersetzt und darauf reagiert, die Teilhabe stärkt und Ausgrenzung verringert. Dieses Verständnis ist für die Lehrlingsausbildung und die duale Berufsbildung nützlich, da es den Fokus von der „Korrektur der Lernenden“ auf die Verbesserung der Lern- und Arbeitsbedingungen verlagert, die es allen ermöglichen, erfolgreich zu sein.

Vielfalt beschreibt die Tatsache, dass Lernende sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden – Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Sprache, Migrationsstatus, sozioökonomischer Hintergrund, familiäre Situation, Gesundheit und bisherige Bildungs- oder Berufserfahrungen. In der Inklusionsarbeit wird Vielfalt als normales Merkmal jeder Lerngemeinschaft behandelt und nicht als Problem. In der Praxis bedeutet dies, dass

Ausbildungssysteme und Arbeitsplätze von Anfang an unter der Annahme der Heterogenität gestaltet werden sollten, anstatt sich nur dann anzupassen, wenn „Sonderfälle“ auftreten.

Gerechtigkeit und **Gleichheit** sind miteinander verbunden, aber nicht dasselbe. Bei der Gleichheit geht es um *die gleiche Behandlung oder den gleichen Zugang für alle* (z. B. identische Ausbildungsbedingungen). Bei Gerechtigkeit geht es um *Fairness*: Es geht darum, unterschiedlichen Lernenden das zu bieten, was sie benötigen, um vergleichbare Chancen und Ergebnisse zu erzielen, insbesondere wenn sie aus ungleichen Positionen starten. Forschung und politische Analysen im Bildungsbereich betonen Gerechtigkeit als Leitprinzip, das darauf abzielt, Benachteiligungen entgegenzuwirken und sicherzustellen, dass Hintergrundmerkmale nicht die Lernchancen bestimmen. In der Berufsausbildung ist dies von Bedeutung, da identische Regeln oder Unterstützungsmaßnahmen Ungleichheit reproduzieren können, wenn Lernende mit unterschiedlichen strukturellen Einschränkungen konfrontiert sind.

Intersektionalität erklärt, wie verschiedene Dimensionen von Identität und Benachteiligung zusammenwirken. Anstatt Barrieren getrennt zu betrachten (z. B. „Frauen“ oder „Migranten“ oder „Menschen mit Behinderungen“), zeigt Intersektionalität, dass Erfahrungen durch *sich überschneidende* Faktoren geprägt sind – wie z. B. eine junge Migrantin oder ein Lernender mit Behinderung und geringem Einkommen zu sein –, die zu unterschiedlichen Formen der Ausgrenzung führen können. Das Konzept stammt aus Crenshaws Arbeit darüber, wie sich Diskriminierungssysteme kombinieren und Auswirkungen hervorrufen, die nicht verstanden werden können, wenn man nur eine Kategorie nach der anderen betrachtet. Die Anwendung einer intersektionalen Perspektive in der Berufsausbildung hilft den Partnern, vorherzusehen, wer möglicherweise von Chancen ausgeschlossen wird und warum.

Barrierefreiheit bezieht sich auf den Grad, in dem Umgebungen, Informationen, Werkzeuge und Prozesse von allen genutzt werden können, einschließlich Menschen mit Behinderungen. Barrierefreiheit umfasst den physischen Zugang (Gebäude, Transportmittel, Ausrüstung), den digitalen Zugang (Plattformen, Software, assistive Technologien), den Kommunikationszugang (einfache Sprache, Gebärdensprache, mehrsprachige Materialien) und den sozialen Zugang (offene Kulturen, keine Stigmatisierung). In inklusiven Systemen ist Barrierefreiheit proaktiv: Barrieren werden beseitigt, *bevor* sie Lernende ausschließen, was den Prinzipien des universellen Designs entspricht.

Angemessene Vorkehrungen sind ein zentrales Konzept der Inklusion, das mit den Rechten von Menschen mit Behinderungen verbunden ist. Es bedeutet, dass *in einem bestimmten Fall* notwendige und angemessene Anpassungen vorgenommen werden, um sicherzustellen, dass

eine Person gleichberechtigt teilnehmen kann, solange diese Anpassungen keine unverhältnismäßige Belastung darstellen. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen definiert sie als Modifikationen, die die gleichberechtigte Wahrnehmung von Rechten auf der gleichen Grundlage wie andere ermöglichen. Im Kontext der Lehrlingsausbildung verdeutlicht angemessene Vorkehrungen, dass Inklusion manchmal maßgeschneiderte Änderungen bei Aufgaben, Bewertungen, Zeitplänen, Kommunikationsweisen oder Unterstützungsmaßnahmen erfordert.

Schließlich sind diese Konzepte in dualen Berufsbildungssystemen und Ausbildungssystemen von Bedeutung, da solche Bildungswege **zwei Lernbereiche** – Schule/Ausbildungszentren und Arbeitsplätze – kombinieren, die jeweils ihre eigenen potenziellen Barrieren aufweisen. Ein gemeinsames Vokabular hilft den Partnern, Ausgrenzungsrisiken frühzeitig zu erkennen, fairere Systeme zu entwerfen und sich darauf zu einigen, was „inklusive Ausbildungen“ in der Praxis bedeuten sollten. Diese gemeinsame Grundlage bildet die Basis für die nächsten Abschnitte, in denen Strategien, Systeme und konkrete Inklusionspraktiken eingehender analysiert werden.

2.2 Politik und Praxis: Herausforderungen und Chancen

Bemühungen, die Lehrlingsausbildung inklusiver zu gestalten, sind mittlerweile fest in den Reformagenden auf europäischer und nationaler Ebene verankert. Dies spiegelt die allgemeine Erkenntnis wider, dass die berufliche Bildung sozial gerecht sein, auf Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren und auf die für den ökologischen und digitalen Wandel erforderlichen Kompetenzen abgestimmt sein muss. Trotz dieser günstigen politischen Rahmenbedingungen bestehen nach wie vor erhebliche Lücken bei der Umsetzung der Inklusion in der Praxis. Viele Lernende sehen sich nach wie vor mit strukturellen Hindernissen konfrontiert, die ihren Zugang zu hochwertigen Ausbildungsplätzen, ihre Teilnahme an der Ausbildung und ihren späteren Übergang in den Arbeitsmarkt beeinträchtigen. In diesem Kapitel werden die wichtigsten politischen Faktoren beschrieben, die inklusive Ausbildungssysteme in den HABITABLE-Partnerländern prägen, und die Hindernisse aufgezeigt, die die Teilnahme benachteiligter Gruppen weiterhin beeinträchtigen. Inklusion hat sich von einem Randthema zu einer zentralen Priorität in den europäischen Bildungs- und Ausbildungssystemen entwickelt. Auf EU-Ebene legen mehrere strategische Rahmenwerke – wie die Europäische Säule sozialer Rechte, die Europäische Kompetenzagenda, die Europäische Allianz für Lehrlingsausbildungen (EAfA) und die Empfehlung des Rates von 2020 zur beruflichen Bildung – klare Erwartungen fest, dass Berufsbildungssysteme Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und lernerzentrierte Unterstützung bieten müssen. Diese Rahmenwerke ermutigen die Mitgliedstaaten und Nachbarländer, ihre Ausbildungssysteme zu modernisieren und

sicherzustellen, dass die Ausbildung nicht nur qualitativ hochwertig und für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes relevant ist, sondern auch für Personen mit sozioökonomischen, sprachlichen, kulturellen oder behinderungsbedingten Hindernissen sinnvoll zugänglich ist.

Österreich – Politischer und regulatorischer Rahmen für inklusive berufliche Bildung und Lehrlingsausbildung

In Österreich wird die Inklusion in der beruflichen Bildung, einschließlich der Lehrlingsausbildung, durch eine Kombination regionaler und nationaler politischer Instrumente unterstützt, die darauf abzielen, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, jungen Menschen mit schwächeren schulischen Leistungen und anderen Gruppen, die mit Hindernissen beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind, zu verbessern. Auf regionaler Ebene stellt das **Salzburger Teilhabegesetz** einen wichtigen Rahmen für die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am sozialen und wirtschaftlichen Leben dar. Das Gesetz, das 2019 das Salzburger Behindertengesetz ersetzt hat, definiert Behinderung weit gefasst als erhebliche Beeinträchtigungen der körperlichen, sensorischen, kognitiven oder psychischen Funktionen und schreibt eine Vielzahl von Unterstützungsmaßnahmen vor. Dazu gehören die Förderung der schulischen Bildung, der beruflichen Ausbildung und von Arbeitsversuchen, wodurch der Zugang zu Berufsbildung und Lehrlingsausbildung für berechtigte Personen im Bundesland Salzburg direkt erleichtert wird.

Auf nationaler Ebene hat Österreich gezielte finanzielle Anreize eingeführt, um Unternehmen zu ermutigen, inklusive Lehrstellen anzubieten. Der **Inklusionsbonus für Lehrlinge** sieht eine monatliche Subvention für Unternehmen vor, die Lehrlinge mit einem gültigen Behindertenausweis beschäftigen, wobei der Bonus für die gesamte Dauer der Lehre gilt. Diese Maßnahme verringert die wahrgenommenen Kostenrisiken für Arbeitgeber und trägt dazu bei, die Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderungen zu erweitern. Ergänzend dazu bietet der Rahmen für **integrative Berufsausbildung** flexible Ausbildungswege für junge Menschen mit geringeren schulischen Leistungen oder anderen Vermittlungsbarrieren. Durch verlängerte Ausbildungszeiten oder Teilqualifikationen ermöglicht sie den Lernenden, arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten in einem maßgeschneiderten und erreichbaren Format zu erwerben. Diese Wege werden systematisch durch **die Berufsausbildungsassistenz** unterstützt, die Auszubildende und Unternehmen individuell betreut, Ausbildungspläne erstellt, bei Konflikten vermittelt und die Lernenden bis zur Abschlussprüfung begleitet.

Österreich führt auch spezielle Programme durch, die die Teilnahme von Frauen und Menschen in prekären Situationen an technischen und handwerklichen Berufen fördern, die für den Habitat-Sektor besonders relevant sind. Das Programm **FiT – Frauen in Handwerk und Technik** richtet sich an arbeitslose Frauen und unterstützt ihren Einstieg in technische und handwerkliche Berufe durch Berufsorientierung, Beratung, Praktika, Ausbildungsmaßnahmen und finanzielle Unterstützung. Parallel dazu bietet das Netzwerk **NEBA (Netzwerk Berufliche Assistenz)** ein umfassendes Paket kostenloser Dienstleistungen an – darunter Jugendcoaching, Vorbereitungstraining (AusbildungsFit), Berufsausbildungshilfe, Arbeitshilfe, Jobcoaching und Unternehmensberatung –, um junge Menschen in schwierigen Lebenssituationen und Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu und der Aufrechterhaltung von Beschäftigung und Ausbildung zu unterstützen.

Diese Maßnahmen bilden zwar eine solide Grundlage für inklusive Berufsbildung und Lehrlingsausbildung, doch zeigen bestehende Analysen, dass weiterhin Herausforderungen bestehen, wie z. B. die Unterfinanzierung der inklusiven Bildung, der Mangel an Fachpersonal in der inklusiven und sonderpädagogischen Bildung sowie die Fragmentierung der Daten über Lernende mit Behinderungen und andere benachteiligte Gruppen. Dennoch bietet die österreichische Politiklandschaft einen klaren Rahmen, auf dem das HABITABLE-Projekt aufbauen kann, indem es hochwertige, inklusive Lehrlingsausbildungen im Habitat-Sektor fördert, die vollständig mit europäischen Instrumenten wie dem **Europäischen Rahmen für hochwertige und effektive Lehrlingsausbildungen (EFQEA)** und den allgemeinen EU-Prioritäten in Bezug auf soziale Inklusion, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung im Einklang stehen.

Spanien – Politischer und regulatorischer Rahmen für inklusive Berufsbildung und Lehrlingsausbildung

In Spanien werden Inklusion, Gleichberechtigung und Teilhabe an der beruflichen Bildung und Ausbildung durch eine Kombination aus nationaler Gesetzgebung und regionalen Initiativen der Autonomen Gemeinschaften geregelt. Auf nationaler Ebene bildet **das Organgesetz 3/2022 über die Organisation und Integration der beruflichen Bildung (Ley Orgánica 3/2022)** den Grundstein der aktuellen Reform der beruflichen Bildung. Das Gesetz verankert ausdrücklich die Grundsätze der Chancengleichheit, der Geschlechterperspektive, der universellen Zugänglichkeit und der besonderen Unterstützung für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Es fördert ein integriertes Berufsbildungssystem, das Bildung und Beschäftigung miteinander verbindet, duale Ausbildungsformen stärkt und flexible und personalisierte Bildungswege für von

Ausgrenzung bedrohte Lernende fordert. Zur Umsetzung des Gesetzes regelt **das Königliche Dekret 659/2023** die Organisation des Berufsbildungssystems und legt fest, wie das neue Modell schrittweise umgesetzt werden soll, einschließlich der Einführung der dualen Berufsbildung und der territorialen Anpassung des Angebots. Zusammen bilden diese Instrumente einen kohärenten Rahmen für inklusive Berufsbildung und Lehrlingsausbildung mit dem klaren Auftrag, sozioökonomische, geschlechtsspezifische, behinderungsbezogene und migrationsbezogene Hindernisse zu beseitigen.

Auf regionaler Ebene spielen die Autonomen Gemeinschaften eine entscheidende Rolle bei der Anpassung der Berufsbildungspolitik an ihren sozioökonomischen Kontext, wobei der Schwerpunkt häufig auf benachteiligten Lernenden liegt. So bietet beispielsweise **das inklusive Berufsbildungsprogramm Kataloniens (Programa de Formació e Inserció – PFI)** jungen Menschen, die die obligatorische Sekundarschulbildung nicht abgeschlossen haben, maßgeschneiderte Berufsbildungswege an, die Grundkenntnisse, berufliche Module und Praktika kombinieren, um ihnen den Übergang in den Arbeitsmarkt oder zu weiterführenden Studien zu erleichtern. Im Baskenland hat das **Innovationszentrum Tknika** maßgeblich zur Entwicklung inklusiver dualer Berufsbildungsmodelle beigetragen, die eine enge Zusammenarbeit zwischen Ausbildungszentren, Unternehmen und Sozialpartnern fördern, wobei besonderes Augenmerk auf die Chancengleichheit von Frauen, Migranten und Lernenden mit besonderen Bedürfnissen gelegt wird. Ähnliche regionale Initiativen in ganz Spanien verstärken das nationale Engagement für Inklusion, indem sie konkrete Mechanismen für Öffentlichkeitsarbeit, Beratung und maßgeschneiderte Unterstützung bereitstellen.

Der politische Rahmen Spaniens steht in engem Einklang mit **den wichtigsten europäischen Strategien und Instrumenten**. Die **Europäische Kompetenzagenda (2020)**, die **Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (2020/C 417/01)** und die **Europäische Säule sozialer Rechte** bieten eine gemeinsame Referenz für die Stärkung von Gerechtigkeit, Qualität und Arbeitsmarktrelevanz in der beruflichen Bildung und Ausbildung. Finanzierungsinstrumente wie der **Europäische Sozialfonds Plus (ESF+)** und die **Aufbau- und Resilienzfazilität (RRF)** unterstützen zusätzlich Reformen, die auf die Modernisierung der beruflichen Bildung, den Ausbau der dualen Ausbildung und die Verbesserung des Zugangs für unterrepräsentierte Gruppen abzielen. Diese Ressourcen werden auf institutioneller und regionaler Ebene durch Qualitätssicherungsrahmen ergänzt, die zunehmend Indikatoren für Gerechtigkeit und Inklusion

enthalten, sowie durch Stipendienprogramme für Transport, Verpflegung und Lernmaterialien und durch spezialisiertes Unterstützungspersonal für Studierende mit besonderen Bedürfnissen.

In der Praxis hat Spanien eine Reihe von Programmen entwickelt, um Ausgrenzung zu bekämpfen und die Teilnahme an der beruflichen Bildung und der dualen Ausbildung zu erweitern. „**Escuelas de Segunda Oportunidad**“ (**Schulen der zweiten Chance**) bieten alternative Bildungswege für Schulabbrecher; das **Programm PROA+** bietet personalisierte Unterstützung für Schüler in benachteiligten Situationen; und Initiativen wie „**Aulas de Emprendimiento y de Tecnología Aplicada**“ führen innovative, lernerzentrierte Ansätze ein, von denen verschiedene Gruppen profitieren können. Im Bereich der Lehrlingsausbildung fördert die Nationale **Allianz für duale Ausbildung** die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, darunter auch KMU, um junge Menschen, Migranten und benachteiligte Lernende in die duale Berufsausbildung zu integrieren. Kampagnen von Organisationen wie **der Fundación Mujeres** und dem **Instituto de la Mujer** bekämpfen die anhaltende Geschlechtertrennung, indem sie Frauen zur Teilnahme an MINT- und Bauberufen ermutigen.

Trotz dieses umfassenden Rahmens bestehen weiterhin Herausforderungen, darunter sozioökonomische Ungleichheiten, hohe Abbruchquoten bei bestimmten Gruppen, geschlechtsspezifische Segregation in bestimmten Berufsbildungszweigen und Hindernisse für Migranten und Lernende mit Behinderungen. Dennoch bietet die spanische Politik- und Programmlandschaft eine solide Grundlage für das HABITABLE-Projekt, um **inklusive, grüne und digitale Lehrlingsausbildungen** im Wohnungsbausektor im Einklang mit den Prioritäten der EU in Bezug auf soziale Gerechtigkeit, Nichtdiskriminierung und territorialen Zusammenhalt weiter zu fördern.

Portugal – Politischer und regulatorischer Rahmen für inklusive berufliche Bildung und Lehrlingsausbildung

In Portugal werden Inklusion, Vielfalt und Gleichstellung in der beruflichen Bildung und in der Lehrlingsausbildung in erster Linie auf **nationaler Ebene** geregelt, wobei regionale Akteure eine wichtige Rolle bei der Umsetzung und Anpassung dieser Politik an die lokalen Bedürfnisse spielen. Ein zentrales Instrument ist **das Gesetzesdekret Nr. 396/2007**, mit dem der rechtliche Rahmen für das **nationale Qualifikationssystem** geschaffen wurde. Dieser Rahmen fördert das lebenslange Lernen und den Zugang zu Qualifikationen für junge Menschen und Erwachsene, einschließlich derjenigen, die die Pflichtschulbildung nicht abgeschlossen haben. Er schuf den **Nationalen Qualifikationskatalog** und die **Qualifica-Zentren**, die Erwachsene in die allgemeine

und berufliche Bildung führen und die Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von zuvor erworbenen Kenntnissen unterstützen. Durch die Eröffnung flexibler Wege zu Qualifikationen und die Anerkennung von Erfahrungslernen trägt dieses System dazu bei, die Teilnahme an der beruflichen Bildung zu erweitern und die Chancen für Menschen mit weniger formalen Qualifikationen oder unterbrochenen Bildungswegen zu verbessern.

Die inklusive Bildung in Portugal wird durch zwei wichtige gesetzliche Säulen weiter gestärkt: **das Gesetzesdekret Nr. 54/2018** und **das Gesetzesdekret Nr. 55/2018**. Das Gesetzesdekret 54/2018, bekannt als **Gesetz über inklusive Bildung**, legt die Grundsätze und Normen fest, die Bildung als Recht für alle Schüler garantieren, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, auf die Vielfalt der Bedürfnisse und Potenziale der Lernenden einzugehen, anstatt sie zu kategorisieren. Es fördert personalisierte Unterstützungsmaßnahmen, individuelle Bildungspläne (IEPs) und Lernunterstützungszentren, die alle direkt dazu beitragen, dass Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf Zugang zu Berufsbildungswegen haben und diese erfolgreich absolvieren können. Das Gesetzesdekret Nr. 55/2018 über **die Autonomie und Flexibilität der Lehrpläne** ergänzt diesen Rahmen, indem es Schulen und Ausbildungsanbietern die Autonomie gewährt, Lehrpläne, Methoden und Bewertungsverfahren anzupassen. Diese Flexibilität ist unerlässlich, um Berufsbildungsprogramme, einschließlich dualer und arbeitsbasierter Lernformen, auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Lernender zuzuschneiden, darunter auch diejenigen, die Fernunterricht absolvieren oder mit anderen Einschränkungen konfrontiert sind. Auf strategischer Ebene hat Portugal spezifische Rahmenwerke zur Förderung von Inklusion und Nichtdiskriminierung in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung verabschiedet. Die **Nationale Strategie zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen (ENIPD 2021–2025)** zielt darauf ab, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu vertiefen, und umfasst Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zu Bildung, Ausbildung und berufsbegleitendem Lernen. Parallel dazu legt die **Nationale Strategie für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung 2018–2030 („Portugal + Igual“)** einen umfassenden Ansatz für die Gleichstellung der Geschlechter, die Bekämpfung von Diskriminierung und die Inklusion in Bildung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt fest und fördert intersektionale und stereotypfreie Maßnahmen. Diese Strategien bilden einen übergreifenden Rahmen, der Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber dazu ermutigt, Aspekte der Gleichstellung, Barrierefreiheit und Vielfalt in ihre Programme und organisatorischen Praktiken zu integrieren.

Obwohl Portugal keine eigenständige regionale Gesetzgebung zur beruflichen Bildung hat, spielen **regionale Umsetzungsinstrumente** eine wichtige Rolle bei der Operationalisierung der Inklusionsziele. Die **regionalen operationellen Programme im Rahmen von Portugal 2030**, die vom **Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+)** kofinanziert werden, unterstützen den inklusiven Zugang zu Ausbildung, Lehrstellen und lebenslangem Lernen und richten sich insbesondere an benachteiligte Gruppen und weniger entwickelte Regionen. Innerhalb dieser Architektur verstärken thematische Programme wie das **Programm für Demografie, Qualifikationen und Inklusion** die Bemühungen zur Verringerung von Bildungsungleichheiten und Schulabbruch durch Investitionen in die berufliche Bildung, duale Zertifizierungswege und gezielte Unterstützung für NEET-Jugendliche. **Das Institut für öffentliche Beschäftigung und berufliche Bildung (IEFP)** ergänzt diese Maßnahmen durch spezifische Inklusions- und Beschäftigungsmaßnahmen – darunter berufliche Rehabilitation, Ausbildungsgutscheine und Einstellungsanreize für Menschen mit Behinderungen und andere Gruppen, die mit Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind –, die eng mit Ausbildungsprogrammen verknüpft werden können.

Der nationale Rahmen Portugals ist eng an **die Grundsätze und Initiativen auf europäischer Ebene** angelehnt. Die **Europäische Säule sozialer Rechte (EPSR)**, insbesondere ihr Grundsatz der inklusiven und hochwertigen allgemeinen und beruflichen Bildung, untermauert das Engagement des Landes, die allgemeine und berufliche Bildung sowie Lehrlingsausbildungen für alle zugänglich zu machen. Portugal beteiligt sich auch an der **Europäischen Allianz für Lehrlingsausbildungen (EAfA)**, die Partnerschaften zwischen Regierung, Unternehmen und Sozialpartnern fördert, um das Angebot, die Qualität und die Inklusivität von Lehrlingsausbildungen zu verbessern, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Geschlechtergleichstellung, sozialer Inklusion und der Einbindung von KMU liegt. **Die Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (2020)** und die **EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025** bieten zusätzliche Leitlinien für die Modernisierung der Berufsbildungssysteme, die Verankerung der Gleichstellung und die Bekämpfung der Geschlechtertrennung in Bereichen wie dem Bauwesen, dem Ingenieurwesen und dem gesamten Wohnungs- und Wohnungsbausektor. Zusammen schaffen diese nationalen und europäischen Instrumente ein robustes politisches Umfeld, in dem das Projekt HABITABLE inklusive, grüne und digitale Lehrstellen fördern und Berufsbildungsanbieter, Unternehmen und lokale Behörden dabei unterstützen kann, Hindernisse für unterrepräsentierte Lernende zu beseitigen.

Griechenland – Politischer und regulatorischer Rahmen für inklusive Berufsbildung und Lehrlingsausbildung

In Griechenland ist die Inklusion in der beruflichen Bildung und Ausbildung in einen umfassenderen Prozess der Systemreform eingebettet, der darauf abzielt, die berufliche Bildung von einer Option „der letzten Wahl“ zu einem hochwertigen Bildungsweg erster Wahl zu machen. Das wichtigste Rechtsinstrument ist das Gesetz 4763/2020, mit dem das nationale System für berufliche Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen (ESEEK) eingerichtet wurde. Das Gesetz bietet einen umfassenden Rahmen für die Strukturen, die Steuerung und den Betrieb der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, der die Stufen 3 bis 5 des nationalen Qualifikationsrahmens umfasst und die berufliche Bildung ausdrücklich mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes verknüpft. Es stärkt arbeitsbasierte Lern- und Ausbildungsmodelle, fördert die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen und führt eine robustere Qualitätssicherung und eine stärkere Einbindung der Sozialpartner ein, mit dem Ziel, die Teilnahme an der beruflichen Bildung zu erhöhen, insbesondere in Sektoren wie dem Bauwesen, der Energieeffizienz und dem weiteren Bereich des Wohnens.

Aufbauend auf dieser Reform legt der Strategieplan für berufliche Bildung, lebenslanges Lernen und Jugend 2022–2024 konkrete Ziele für die ganzheitliche Verbesserung der beruflichen Bildung und des lebenslangen Lernens fest. Der im Gesetz 4763/2020 vorgesehene und vom griechischen Parlament verabschiedete Plan legt den Schwerpunkt auf die Angleichung der beruflichen Bildung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes, den Ausbau und die qualitative Verbesserung der Lehrlingsausbildung, die digitale und ökologische Umgestaltung des Ausbildungsangebots sowie die Verbesserung der Beratungs- und Unterstützungsdienste für junge Menschen. Er betont die Notwendigkeit, die berufliche Bildung attraktiver, flexibler und integrativer zu gestalten, damit Lernende mit unterschiedlichem Hintergrund – einschließlich derjenigen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind – Zugang zu hochwertigen Programmen haben und diese abschließen können, die zu einer nachhaltigen Beschäftigung führen.

Im Hinblick auf Inklusion und Chancengleichheit kombiniert Griechenland sektorspezifische Rechtsvorschriften mit horizontalen nationalen Strategien. Das Gesetz 3699/2008 über Sonderpädagogik und -ausbildung bildet den wichtigsten Rahmen für die Bildung von Menschen mit Behinderungen oder sonderpädagogischem Förderbedarf. Es sieht die Einrichtung von Förderschulen, Teamunterricht und Unterstützungsdiensten vor und fördert den Zugang zu geeigneten Bildungsangeboten und Unterstützungsmaßnahmen im gesamten System,

einschließlich Bildungswegen, die zur beruflichen Bildung führen. Ergänzend dazu legt der Nationale Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2021–2025 landesweite Prioritäten fest, um geschlechtsspezifische Gewalt zu verhindern, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sicherzustellen, die Präsenz von Frauen in Entscheidungsprozessen zu stärken und eine geschlechtergerechte Perspektive in allen sektoralen Politikbereichen, einschließlich Bildung, Ausbildung und Beschäftigung, zu verankern. Der Nationale Aktionsplan für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2020–2023) ist ein umfassendes Strategiepapier mit messbaren Zielen zur Förderung der Barrierefreiheit, Nichtdiskriminierung und gleichberechtigten Teilhabe in allen Lebensbereichen, das die Bemühungen um eine inklusivere Gestaltung von Bildung, Ausbildung und arbeitsbezogenem Lernen direkt unterstützt.

Diese nationalen Rahmenwerke werden durch Instrumente der EU-Kohäsionspolitik unterstützt und finanziert, insbesondere durch das ESF+-Programm „Humanressourcen und sozialer Zusammenhalt“ 2021–2027, das größte Kohäsionsprogramm in Griechenland. Es unterstützt inklusive Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen, Umschulung und Weiterqualifizierung, aktive Eingliederungsmaßnahmen und die sozioökonomische Integration benachteiligter Gruppen im Einklang mit der Europäischen Säule sozialer Rechte und den Prioritäten der EU für einen fairen grünen und digitalen Wandel. In diesem Umfeld kann das Projekt HABITABLE von einem soliden politischen und finanziellen Umfeld profitieren, das Gleichheit, Barrierefreiheit und Nichtdiskriminierung in der beruflichen Bildung und Ausbildung ausdrücklich fördert, und durch konkrete Instrumente, Partnerschaften und inklusive Ausbildungsmodelle zur Umsetzung dieser Grundsätze im Kompetenzökosystem von Habitat beitragen.

Georgien – Politischer und regulatorischer Rahmen für inklusive berufliche Bildung und Lehrlingsausbildung

In Georgien wurde die Grundlage für das Berufsbildungssystem durch das **georgische Gesetz „Über die berufliche Bildung“ (Nr. 3529 vom 21. Juli 2010)** geschaffen, das den übergeordneten rechtlichen Rahmen für die Struktur, die Steuerung und die Durchführung der beruflichen Bildung bildet. Das Gesetz definiert verschiedene Arten und Stufen der beruflichen Bildung, legt Regeln für die **Zulassung und Akkreditierung** von Berufsbildungseinrichtungen fest und setzt Qualitätsstandards, um sicherzustellen, dass die Ausbildungsprogramme den nationalen Anforderungen entsprechen. Durch die Verknüpfung der öffentlichen Finanzierung mit der Akkreditierung und Qualitätssicherung fördert das Gesetz einen fairen Zugang und trägt dazu bei, dass Lernende – insbesondere aus unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen – eine

Ausbildung in Einrichtungen erhalten, die einheitliche Standards einhalten. Obwohl das Gesetz keine ausdrücklichen Inklusionsmaßnahmen für bestimmte Gruppen vorsieht, tragen seine Bestimmungen zu Transparenz, staatlich finanzierten Bildungswegen und Arbeitsmarktnähe dazu bei, Hindernisse für benachteiligte Bevölkerungsgruppen, darunter Menschen aus ländlichen Gebieten, ethnische Minderheiten, Menschen mit Behinderungen und Lernende mit niedrigem Einkommen, abzubauen.

Ein wesentliches Merkmal der Gesetzgebung ist die Betonung der **Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes**, wonach Berufsbildungsprogramme regelmäßig an die „sich schnell und ständig ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes“ angepasst werden müssen. Dies ermutigt Ausbildungsanbieter, Programme anzubieten, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Lernende relevant sind, und fördert die Beschäftigungsfähigkeit von Personen, die möglicherweise keinen Zugang zu anderen Bildungsformen haben. Der im Gesetz festgelegte Finanzierungsrahmen verbessert die Teilnahme weiter, indem er staatliche Mittel für zugelassene Berufsbildungsprogramme vorsieht, wodurch die finanzielle Belastung für die Lernenden verringert und der Zugang zur Kompetenzentwicklung erweitert wird. Das daraus resultierende System unterstützt zunehmend den Weg in die Beschäftigung, was für benachteiligte Gruppen, die oft mit strukturellen Hindernissen beim Zugang zum formellen Arbeitsmarkt konfrontiert sind, ein wichtiger Aspekt ist.

Georgien verfügt noch nicht über ein umfassendes regionales Berufsbildungssystem, jedoch tragen mehrere **international unterstützte Programme** auf regionaler und lokaler Ebene zur Förderung der Inklusion in der Berufsbildung bei. Internationale Partner wie **das UNDP, die Schweizer Entwicklungszusammenarbeit, das UNHCR, UNICEF, UNFPA und EU-finanzierte Projekte** spielen eine zentrale Rolle bei der Ausweitung der Berufsbildungsmöglichkeiten auf ländliche Gemeinden, Flüchtlinge, Staatenlose, ethnische Minderheiten und Menschen mit Behinderungen. Diese Initiativen ergänzen den nationalen Rechtsrahmen, indem sie die Reichweite erhöhen, die Relevanz des Ausbildungsangebots verbessern und Lernende unterstützen, die mit vielfältigen Hindernissen für Bildung und Beschäftigung konfrontiert sind.

Mehrere inklusionsorientierte Programme sind Teil des umfassenderen Berufsbildungssystems Georgiens. So bietet die Regierung beispielsweise **Berufsbildungsmöglichkeiten für Flüchtlinge, Asylsuchende und Staatenlose** an, darunter technische Ausbildungen in Bereichen wie Klempnerei, Schweißen und Autoreparatur sowie **Vorbereitungskurse in georgischer Sprache** und Unterstützung bei Aufnahmeprüfungen in mehreren Minderheitensprachen. Programme wie „**Modernisierung der beruflichen Bildung in der Landwirtschaft**“, die von der

Schweiz finanziert und vom UNDP durchgeführt werden, verbessern den Zugang zu marktrelevanten landwirtschaftlichen Ausbildungsangeboten für Jugendliche, Frauen und die ländliche Bevölkerung. Andere Initiativen, darunter die Initiative „**Berufliche Bildung öffnet den Weg zum Erfolg**“, stärken den Zugang zur beruflichen Bildung in abgelegenen Regionen durch Partnerschaften zwischen nationalen Ministerien, Akteuren des Privatsektors und internationalen Organisationen. Die EU/UNDP-Initiative „**Schaffung besserer Möglichkeiten für lebenslanges Lernen durch lokale Partnerschaften**“ erweitert das Angebot an nichtformalen Bildungs- und digitalen Ausbildungsmöglichkeiten und richtet sich an NEET-Jugendliche und Personen mit begrenztem Zugang zu formalen Berufsbildungsangeboten.

Georgiens Fortschritte im Bereich der inklusiven beruflichen Bildung werden durch **institutionelle Maßnahmen und gezielte Fördermaßnahmen** führender Berufsbildungseinrichtungen unterstützt. Die **Skills Agency Georgia** arbeitet aktiv mit Arbeitgebern zusammen, um kurzfristige, auf die Bedürfnisse der einzelnen Branchen zugeschnittene Programme zu entwickeln und so das arbeitsbasierte Lernen zu verbessern und den Weg in die Beschäftigung zu stärken. Ein bemerkenswertes Beispiel ist die Partnerschaft zwischen **BK Construction und dem Construct2 College**, die gemeinsam barrierefreie und arbeitsmarktorientierte Ausbildungsprogramme für benachteiligte Lernende anbieten. Construct2 bietet **Stipendien, kostenlose Unterkünfte in Wohnheimen** für Lernende aus abgelegenen Regionen und **bezahlte Ausbildungsplätze** und ist damit ein praktisches und wirksames Modell für die Verbindung von Arbeitgeberengagement, sozialer Verantwortung und Inklusion in der beruflichen Bildung.

Insgesamt zeichnet sich die georgische Berufsbildungs- und Ausbildungspolitik durch einen starken nationalen Rechtsrahmen, eine zunehmende Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und bedeutende Beiträge internationaler Partner aus. Diese Elemente schaffen sinnvolle Möglichkeiten, Inklusion, Gleichberechtigung und Barrierefreiheit in das Berufsbildungssystem zu integrieren, insbesondere für benachteiligte Gruppen. Das HABITABLE-Projekt ist gut positioniert, um auf dieser Grundlage aufzubauen, indem es inklusive Ausbildungsmodelle im Habitat-Sektor fördert, Partnerschaften zwischen Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen unterstützt und die Chancen für Lernende mit unterschiedlichem Hintergrund auf Zugang zu hochwertiger Ausbildung und Beschäftigung verbessert.

[Republik Moldau – Politischer und regulatorischer Rahmen für inklusive berufliche Bildung und Ausbildung](#)

In der Republik Moldau wird die Inklusion in der beruflichen Bildung und Ausbildung durch eine Kombination aus nationaler Gesetzgebung, strategischen Rahmenbedingungen und internationalen Kooperationsinitiativen geprägt. Der Grundstein des nationalen Berufsbildungssystems ist das georgische Gesetz „Über die berufliche Bildung und Ausbildung“ (Nr. 3529 vom 21. Juli 2010), das durch die Gesetzgebung zur Regelung der eigenen Berufsbildungsstrukturen Moldawiens angepasst und auf den moldawischen Kontext angewendet wurde und die Organisation, Steuerung und Finanzierung von Berufsbildungsprogrammen definiert. Dieser Rahmen legt Anforderungen für die Zulassung und Akkreditierung von Berufsbildungseinrichtungen fest und stellt sicher, dass Einrichtungen, die staatlich anerkannte Qualifikationen vermitteln, Mindestqualitätsstandards erfüllen. Durch die Verknüpfung der öffentlichen Finanzierung mit zugelassenen Programmen stärkt das System den gleichberechtigten Zugang und versucht, das Risiko zu begrenzen, dass benachteiligte oder unterrepräsentierte Lernende – beispielsweise aus ländlichen Regionen, ethnischen Minderheiten oder einkommensschwachen Haushalten – eine minderwertige oder unregulierte Ausbildung erhalten. Darüber hinaus fördert die Betonung der Arbeitsmarktrelevanz und der Reaktionsfähigkeit der Ausbildungsanbieter die Entwicklung von Programmen, die den sich wandelnden wirtschaftlichen Bedürfnissen entsprechen und klarere Wege zur Beschäftigung für benachteiligte Gruppen schaffen.

Ergänzend zum regulatorischen Rahmen spielt das Projekt COOP-NET – Cooperation Networks of Centres of Excellence, das vom Kooperationsbüro der OeAD im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung durchgeführt wird, eine zentrale Rolle bei der Stärkung des Berufsbildungssektors in Moldau. Die Initiative konzentriert sich auf die Verbesserung der Kapazitäten von Kompetenzzentren, die Förderung der institutionsübergreifenden Vernetzung und die Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern, Arbeitgebern und Behörden. Dieses Kooperationsmodell trägt direkt zur Inklusion bei, indem es die Qualität des Angebots verbessert, die Kohärenz zwischen den Institutionen erhöht und einen gerechteren Zugang zu modernen, auf den Arbeitsmarkt abgestimmten Ausbildungsmöglichkeiten ermöglicht.

Moldau hat außerdem ehrgeizige politische Strategien zur Förderung einer inklusiven, gerechten und hochwertigen Bildung verabschiedet. Die nationale Strategie „Bildung 2030“, die vom Ministerium für Bildung und Forschung in Zusammenarbeit mit UNICEF entwickelt wurde, enthält eine umfassende Vision, um sicherzustellen, dass jedes Kind und jeder Jugendliche bis 2030 Zugang zu einer hochwertigen, inklusiven und gerechten Bildung hat. Zu den Prioritäten gehören

die Verbesserung der Zugänglichkeit für Lernende mit Behinderungen, die Verringerung des vorzeitigen Schulabbruchs, die Stärkung der Unterstützungsdienste und die Ausweitung der Teilnahme an der beruflichen Bildung. In jüngerer Zeit wurde mit der Strategie „Union of Skills“ (2025) ein zukunftsorientierter Rahmen für die Schaffung eines wettbewerbsfähigeren und anpassungsfähigeren Bildungs- und Ausbildungssystems geschaffen, das den digitalen und ökologischen Wandel unterstützen kann. Die Strategie erkennt ausdrücklich die Hindernisse an, mit denen erwachsene Lernende und benachteiligte Bevölkerungsgruppen konfrontiert sind, fördert die Entwicklung von Kompetenzen als Motor für die sozioökonomische Inklusion und fordert eine verbesserte Koordinierung zwischen Regierung, Sozialpartnern und Berufsbildungseinrichtungen.

Auf europäischer Ebene profitiert Moldau von der Angleichung an EU-Standards und der Teilnahme an EU-geförderten Programmen, obwohl es kein EU-Mitgliedstaat ist. Die Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung – Lernmobilitätsmöglichkeiten für alle“ fördert die grenzüberschreitende Mobilität und zielt darauf ab, die Lernmobilität zu einem Standardmerkmal der beruflichen Bildung und der Lehrlingsausbildung zu machen. Dies ist besonders relevant für moldauische Lernende, die nach Möglichkeiten im Ausland oder in grenzüberschreitenden Sektoren suchen. Die EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030 bietet darüber hinaus einen gemeinsamen Bezugsrahmen für die Verbesserung der Barrierefreiheit und die Schaffung barrierefreier Lernumgebungen. Darüber hinaus unterstützt das von der EU finanzierte operationelle Programm „Humankapital“ (HCOP) Maßnahmen, die darauf abzielen, den Zugang zur beruflichen Bildung zu erweitern, die Beteiligung benachteiligter Gruppen zu erhöhen und die Qualität und Gerechtigkeit des Ausbildungsangebots zu verbessern. Diese Instrumente verstärken die nationalen Bemühungen und ermöglichen es Moldau, sein Berufsbildungssystem zu modernisieren und gleichzeitig Inklusion und Chancengleichheit in seine Ausbildungsrahmenbedingungen zu integrieren.

Trotz dieser Fortschritte steht das moldauische Berufsbildungssystem weiterhin vor mehreren Herausforderungen im Bereich der Inklusion. Viele benachteiligte Lernende, insbesondere diejenigen, die in ländlichen oder abgelegenen Gemeinden leben, haben nur begrenzten Zugang zu Berufsbildungseinrichtungen und Ausbildungsmöglichkeiten. Soziale Vorurteile und Stereotypen bestehen weiterhin und beeinträchtigen die Teilnahme von Frauen, Menschen mit Behinderungen, Roma-Gemeinschaften, ethnischen Minderheiten und anderen unterrepräsentierten Gruppen. Infrastrukturbarrieren sind für Lernende mit Behinderungen nach wie vor ein großes Hindernis, während sozioökonomische Schwierigkeiten – darunter mangelnde

Transportmöglichkeiten, finanzielle Zwänge und eingeschränkter Zugang zu Unterstützungsdiensten – weiterhin eine gerechte Teilhabe beeinträchtigen. Auch die Koordinierung zwischen Berufsbildungsanbietern, Arbeitgebern und lokalen Behörden muss verbessert werden, um sicherzustellen, dass alle Zielgruppen Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten erhalten.

Moldau hat auf diese Herausforderungen mit einer Reihe gezielter Programme und inklusionsorientierter Maßnahmen reagiert. Die nationale Kampagne „Lasst uns gemeinsam lernen!“ zielt darauf ab, Stigmatisierung abzubauen und den gleichberechtigten Zugang zu Bildung für Kinder mit Behinderungen durch das Engagement der Gemeinschaft, die Ausbildung von Lehrkräften, die Einbeziehung der Eltern und die Öffentlichkeitsarbeit in den Medien zu fördern. Das Programm zur Unterstützung der Roma-Bevölkerung (2022–2025) fördert die Ausbildung, Beschäftigung und den Zugang zu Dienstleistungen für Roma-Gemeinschaften, während das Nationale Programm zur Integration von Ausländern (2025–2027) den Zugang zu Bildung, Sprachunterricht, Anerkennung ausländischer Qualifikationen, Wohnraum und kultureller Integration für Migranten und Asylsuchende unterstützt. Internationale Programme vertiefen diese Bemühungen noch weiter: UNDP, UNICEF, Swiss Cooperation, UNFPA und UNHCR setzen Initiativen um, die den Zugang zu beruflicher Bildung für Flüchtlinge, Jugendliche in ländlichen Gebieten, Frauen und schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen verbessern. Diese Projekte konzentrieren sich oft auf die Entwicklung relevanter Fähigkeiten, die Verbesserung der Inklusion und die Stärkung von Partnerschaften mit Arbeitgebern.

Darüber hinaus setzen die moldauischen Kompetenzzentren – darunter das Kompetenzzentrum für Energetik und Elektronik (CEEE) – institutionelle Strategien um, die inklusive Lehrmethoden, Lehrplananpassungen, individuelle Lernunterstützung und Lehrerfortbildungen im Bereich der inklusiven Pädagogik fördern. Durch Stipendien, Unterstützungsangebote und Partnerschaften mit Arbeitgebern trägt das CEEE dazu bei, den Zugang zur beruflichen Bildung zu erweitern und die Lehrlingsausbildung für Lernende zu stärken, die mit sozioökonomischen und bildungsbezogenen Hindernissen konfrontiert sind. Finanzierungsprogramme aus nationalen und internationalen Programmen in Verbindung mit Qualitätsindikatoren, die vom Ministerium für Bildung und Forschung überwacht werden, unterstützen die Rechenschaftspflicht und fördern die kontinuierliche Verbesserung der Inklusion im gesamten Berufsbildungssystem.

Insgesamt zeugt die Politik- und Programmlandschaft Moldawiens von einem starken Engagement für die Förderung eines inklusiven Berufsbildungs- und Ausbildungsökosystems. Nationale Strategien, EU-konforme Rahmenbedingungen, gezielte Programme und institutionelle Praktiken

bilden zusammen eine solide Grundlage für die Förderung von Gleichberechtigung und Teilhabe. Das HABITABLE-Projekt kann auf diesem Umfeld aufbauen, indem es inklusive Ausbildungsmodelle im Habitat-Sektor fördert, die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern stärkt und benachteiligte Lernende durch maßgeschneiderte Beratung, Kompetenzentwicklung und arbeitsbasierte Lernmöglichkeiten unterstützt.

2.3 Wichtige Rahmenwerke zur Unterstützung der Inklusion in der beruflichen Bildung

Das HABITABLE-Kompetenzökosystem basiert auf einer Reihe europäischer Rahmenwerke, die Berufsbildungssystemen dabei helfen, hochwertige, zukunftsorientierte und wirklich inklusive Lehrlingsausbildungen anzubieten. Zusammen geben diese Rahmenwerke vor, wie gute Lehrlingsausbildungen aussehen sollten, wie Qualität und Gerechtigkeit gewährleistet werden sollten und welche grünen und digitalen Kompetenzen allen Lernenden zugänglich sein müssen. Die relevantesten Referenzen für diesen Leitfaden sind: der Europäische Rahmen für hochwertige und effektive Lehrlingsausbildungen (EFQEA), EQAVET und die Kompetenzrahmen GreenComp und DigComp.

EFQEA – Europäischer Rahmen für hochwertige und effektive Lehrlingsausbildungen

Der Europäische Rahmen für hochwertige und effektive Lehrlingsausbildungen (EFQEA) wurde durch die Empfehlung des Rates von 2018 als gemeinsamer Maßstab der EU für das, was eine *hochwertige Lehrlingsausbildung* Lernenden und Arbeitgebern garantieren sollte, verabschiedet. Er legt **14 Qualitätskriterien** fest, die in zwei Gruppen unterteilt sind: **(a) Lern- und Arbeitsbedingungen** und **(b) Rahmenbedingungen auf Systemebene**. Diese Kriterien decken den gesamten Lebenszyklus der Berufsausbildung ab: transparenter Zugang, sinnvolle Ausbildung in der Schule und im Unternehmen, faire Beschäftigungsbedingungen, qualifizierte Betreuung, sozialer Schutz sowie eine starke Governance und Zusammenarbeit der Interessengruppen. Entscheidend ist, dass die EFQEA Inklusion nicht als „nettes Extra“, sondern als einen zentralen Aspekt der Qualität der Berufsausbildung betrachtet. Die Empfehlung verbindet die Berufsausbildung ausdrücklich mit **Chancengleichheit, Zugänglichkeit und Nichtdiskriminierung** und spiegelt damit die Europäische Säule sozialer Rechte und das Engagement der EU für einen fairen Übergang ins Berufsleben wider. In der Praxis bedeutet dies, dass die Berufsausbildung so gestaltet sein muss, dass vielfältige Lernende **Zugang erhalten, dabei bleiben und erfolgreich sein** können, nicht nur diejenigen, die bereits in die gängigen Bildungswege passen.

Die Ergebnisse der EU-weiten Umsetzungsanalyse des Cedefop (drei Jahre nach der Verabschiedung) zeigen, wie sich die EFQEA-Kriterien in der tatsächlichen Architektur der Ausbildungssysteme niederschlagen. Das Cedefop hat **27 gängige Ausbildungssysteme in 19 EU-Mitgliedstaaten sowie Island** anhand nationaler Vorschriften und offizieller Statistiken überprüft. Die Ergebnisse unterstreichen sowohl Fortschritte als auch anhaltende Lücken, die für die Inklusion von unmittelbarer Bedeutung sind:

- **Schriftliche Vereinbarungen und der Status der Lernenden sind für die Chancengleichheit von Bedeutung.** Fast alle analysierten Programme sehen eine schriftliche Vereinbarung zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber vor, aber Cedefop stellt fest, dass *die Art und der rechtliche Charakter der Vereinbarung* einen starken Einfluss auf die Ansprüche der Auszubildenden und die Ergebnisse der Inklusion haben (z. B. Zugang zu sozialer Absicherung, Klarheit der Rechte/Pflichten). Wenn Ausbildungen als Arbeitsverträge geregelt sind, genießen die Auszubildenden in der Regel vollen sozialen Schutz; wenn sie als nicht vertragliche Ausbildungsvereinbarungen behandelt werden, haben die Auszubildenden möglicherweise schwächere Arbeitsrechte und Schutzmaßnahmen.
- **Umfangreiches Lernen am Arbeitsplatz ist weit verbreitet, aber die Qualitätssicherungsmaßnahmen variieren.** Die EFQEA verlangt **mindestens 50 % Ausbildung am Arbeitsplatz**; Cedefop bestätigt, dass dieser Schwellenwert in allen untersuchten Programmen erreicht wird. Der Bericht weist jedoch auf Bedenken hin, ob die Komponente am Arbeitsplatz immer **auf Lernergebnisse ausgerichtet** ist oder hauptsächlich „erfahrungsbasiert“ bleibt. Mehrere Programme stützen sich auf schulische Standards ohne spezifische Lehrpläne für den Arbeitsplatz, was zu ungleichen Lernmöglichkeiten zwischen den Unternehmen führen kann.
- **Mentoring ist auf dem Papier allgegenwärtig, wird jedoch nicht konsequent unterstützt.** Alle Programme verlangen von den Arbeitgebern, dass sie unternehmensinterne Mentoren/Ausbilder ernennen, doch Cedefop betont, dass die Vorschriften oft die Komplexität der Mentorenrolle unterschätzen. Von Mentoren wird erwartet, dass sie unterrichten, die Integration unterstützen, sich mit den Berufsbildungsschulen abstimmen und die Bewertung leiten – doch viele Systeme gewährleisten keine angemessene Vorbereitung, Anerkennung der Arbeitsbelastung oder Anreize.

Relevanz für die Inklusion: Unzureichend vorbereitete Mentoren haben die größten

Schwierigkeiten mit Auszubildenden, die zusätzliche Unterstützung benötigen (Behinderungen, Sprachbarrieren, psychosoziale Bedürfnisse), daher ist die Ausbildung von Mentoren ein wichtiger Hebel für mehr Gerechtigkeit.

- **Die Unterstützung von Unternehmen ist für einen inklusiven Zugang unerlässlich.** Die EFQEA enthält ein Kriterium zur Unterstützung von Arbeitgebern. Die Datenbank des Cedefop zeigt, dass viele Länder **direkte oder indirekte finanzielle Anreize** für Arbeitgeber bieten, während einige keine bieten. Das Vorhandensein von Anreizen hängt mit der Bereitschaft der Arbeitgeber zusammen, Auszubildende aufzunehmen und in Mentoring und Anpassungen zu investieren.

Insgesamt bestätigen die Erkenntnisse die Rolle des EFQEA als **grundlegender Qualitäts- und Inklusionsstandard** für die Lehrlingsausbildung in Europa: Er legt Mindestgarantien für Fairness und Lernqualität fest und definiert Inklusion durch konkrete Anforderungen an das System und den Arbeitsplatz (Verträge, sozialer Schutz, strukturiertes Lernen am Arbeitsplatz, qualifizierte Betreuung, Unterstützung durch den Arbeitgeber und Governance durch die Interessengruppen). Gleichzeitig zeigen Untersuchungen zur Umsetzung, dass **die formale Übernahme allein nicht ausreicht** – Inklusion hängt davon ab, wie stark diese Kriterien in der Praxis verankert sind, durch Qualitätssysteme (z. B. EQAVET) überwacht und durch Kapazitätsaufbau für KMU und Berufsbildungsanbieter unterstützt werden.

[EQAVET – Europäische Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung](#)

Der Europäische Rahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) ist ein grundlegendes politisches Instrument, das die EU-Mitgliedstaaten und Partnerländer bei der Entwicklung, Überwachung und Verbesserung der Qualität ihrer Berufsbildungssysteme unterstützt. EQAVET wurde durch die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates (2009) eingerichtet und durch die Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (2020) gestärkt. EQAVET bietet einen strukturierten und systematischen Ansatz für die Qualitätssicherung, der auf einem kontinuierlichen Verbesserungszyklus basiert: Planung – Umsetzung – Bewertung – Überprüfung (Europäische Kommission, 2020; EQAVET-Sekretariat, 2019).

EQAVET ist nicht nur als Qualitätsmechanismus konzipiert, sondern auch als Motor für Inklusion, Zugang und Lernerfolg. Es verankert ausdrücklich Grundsätze in Bezug auf Gerechtigkeit, Teilhabe und Transparenz und stellt sicher, dass Berufsbildungssysteme Ungleichheiten beim Zugang, bei den Lernbedingungen, beim Fortschritt und bei den Ergebnissen erkennen und beseitigen. Seine Indikatoren ermutigen Berufsbildungseinrichtungen dazu, zu beobachten, wie

verschiedene Gruppen von Lernenden – beispielsweise Frauen, die in männerdominierte Bereiche eintreten, Migranten, Lernende mit Behinderungen oder Personen aus sozioökonomisch schwachen Verhältnissen – die Ausbildung durchlaufen und den Übergang in den Arbeitsmarkt schaffen. Auf diese Weise schafft EQAVET eine datengestützte Grundlage für gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gerechtigkeit (Cedefop, 2020).

Eine wesentliche Stärke von EQAVET liegt in seinem gemeinsamen Satz von indikativen Deskriptoren und Qualitätsindikatoren, die die Vergleichbarkeit und gemeinsame Standards in der gesamten EU fördern. Dazu gehören Indikatoren zu:

- Teilnahmequoten an der beruflichen Bildung, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter und Hintergrund.
- Abschluss- und Abbruchquoten, die für die Identifizierung gefährdeter Lernender von entscheidender Bedeutung sind.
- Vermittlungsquoten nach der Ausbildung, einschließlich des Übergangs in eine Lehre oder Beschäftigung.
- Nutzung von Rückmeldungen von Lernenden und Arbeitgebern zur Verbesserung der Relevanz und Inklusivität.
- Qualität der Ausbildungsumgebungen, einschließlich der Lernbedingungen und der Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Investitionen in die Ausbildung des Personals, insbesondere in inklusiver Pädagogik und Lernendenunterstützung.

Diese Indikatoren sind nicht verbindlich, sondern dienen als flexibler Referenzrahmen, den die Berufsbildungssysteme an die nationalen Prioritäten anpassen können. Dennoch sind sie weithin als bewährte Verfahren anerkannt und werden zunehmend zur Unterstützung einer evidenzbasierten Qualitätssicherung in ganz Europa eingesetzt (Europäische Kommission, 2023; EQAVET-Sekretariat, 2022).

Für Ausbildungssysteme ist EQAVET besonders relevant, da es sowohl schulische als auch berufliche Lernumgebungen abdeckt. Seine Deskriptoren betonen die Notwendigkeit von:

- Strukturierte Partnerschaften mit Arbeitgebern, die auf Transparenz und gemeinsamer Verantwortung beruhen.
- Klare Vereinbarungen, in denen Rollen, Erwartungen und der Schutz der Lernenden am Arbeitsplatz festgelegt sind.
- Unterstützungsmechanismen für Lernende während des arbeitsbasierten Lernens, einschließlich Mentoring.

- Faire und valide Bewertungsverfahren, die die Lernergebnisse und Kompetenzrahmen widerspiegeln.
- Überwachung der Arbeitsbedingungen, einschließlich Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und Barrierefreiheit.

Dieser doppelte Fokus unterstützt die Entwicklung integrativer Ausbildungsökosysteme, in denen sowohl Berufsbildungsanbieter als auch Unternehmen gemeinsam Verantwortung für das Wohlergehen und den Erfolg der Lernenden tragen. EQAVET fördert auch die Zusammenarbeit zwischen Anbietern und Arbeitgebern bei der Anpassung der Ausbildung an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden und trägt damit entscheidend zur Integration benachteiligter Gruppen in die duale Berufsbildung bei (Cedefop & ETF, 2021).

Darüber hinaus ist EQAVET eng mit anderen EU-Instrumenten verbunden, wie dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), ESQA (European Support Services for Quality Assurance) und der Europäischen Allianz für Lehrlingsausbildungen (EAfA), die gemeinsam Transparenz, Mobilität und Chancengleichheit fördern. Diese Abstimmungen stärken die Rolle von EQAVET bei der Schaffung von Berufsbildungssystemen, die qualitativ hochwertig, lernerzentriert und inklusiv sind.

Insgesamt bietet EQAVET Berufsbildungsanbietern, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern einen soliden Rahmen, um sicherzustellen, dass Qualitätssicherungsprozesse aktiv zu Gerechtigkeit, Zugang und erfolgreichen Bildungswegen beitragen. Durch die Verwendung von EQAVET als Leitstruktur können Ausbildungsprogramme widerstandsfähiger und inklusiver werden und sich besser an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und den sozialen Prioritäten ausrichten.

GreenComp – Europäischer Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit

GreenComp, der **Europäische Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit**, ist ein grundlegendes Referenzinstrument der EU, das Lernenden aller Altersgruppen die Kompetenzen vermitteln soll, die sie benötigen, um nachhaltig zu leben, zu arbeiten und zu handeln (Europäische Kommission, 2022). GreenComp wurde vom Gemeinsamen Forschungszentrum (JRC) entwickelt und umreißt die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen, die erforderlich sind, um einen sinnvollen Beitrag zum **ökologischen Wandel** zu leisten, indem Bildungssysteme – einschließlich Berufsbildung und Lehrlingsausbildung – mit dem Europäischen Grünen Deal, der Agenda 2030 und den umfassenderen Klimaneutralitätszielen in Einklang gebracht werden.

Der Rahmen umfasst **12 Kernkompetenzen**, die in vier miteinander verbundene Bereiche unterteilt sind:

1. **Verkörperung von Nachhaltigkeitswerten** (z. B. Verantwortung für Umweltauswirkungen, Gerechtigkeit und Gleichheit, Generationengerechtigkeit)
2. **Komplexität annehmen** (z. B. Systemdenken, Zukunftsdenken),
3. **Visionen für eine nachhaltige Zukunft entwickeln** (z. B. strategische Entscheidungsfindung, Kreativität für Nachhaltigkeit) und
4. **Handeln für Nachhaltigkeit** (z. B. persönliche Handlungsfähigkeit, kollaborative Problemlösung, politische Partizipation).

Diese Kompetenzen sind besonders relevant in Branchen wie **Bauwesen, Wohnungsbau, erneuerbare Energien, Stadtplanung, Forstwirtschaft und Umweltmanagement**, in denen Auszubildende zunehmend mit **energieeffizienten Methoden, Dekarbonisierung, nachhaltigen Materialien, intelligenten Technologien und Praktiken der Kreislaufwirtschaft** zu tun haben. Durch die Einbettung von GreenComp in Berufsbildungsprogramme werden die Lernenden nicht nur dazu ermutigt, sich technisches Wissen anzueignen, sondern auch die weiterreichenden ökologischen, sozialen und ethischen Auswirkungen ihrer Arbeit zu verstehen.

GreenComp spielt auch eine entscheidende Rolle bei der Stärkung **der sozialen Inklusion und Gerechtigkeit** im Rahmen der grünen Wende. Untersuchungen zeigen, dass grüne Arbeitsplätze und aufstrebende Umweltbranchen das Risiko bergen, bestehende Ungleichheiten zu reproduzieren, wenn die Bildungssysteme keinen fairen Zugang zur Kompetenzentwicklung gewährleisten (Cedefop, 2023). GreenComp unterstützt ausdrücklich inklusive Pädagogik, indem es folgende Aspekte hervorhebt:

- **Empowerment und Handlungsfähigkeit**, insbesondere für diejenigen, die historisch von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen waren (z. B. Frauen in MINT-Berufen/grünen Berufen, sozioökonomisch benachteiligte Jugendliche).
- **Kollektives Handeln und Engagement in der Gemeinschaft**, was bei unterrepräsentierten Gruppen großen Anklang findet und die gemeinsame Verantwortung für Nachhaltigkeitsherausforderungen fördert.
- **Lebenslanges Lernen**, um sicherzustellen, dass erwachsene Lernende, Berufswechsler, Migranten und Arbeitslose sich für die Anforderungen des grünen Arbeitsmarktes umschulen und weiterbilden können.
- **Partizipation und Zugänglichkeit**, indem Berufsbildungsanbieter dazu ermutigt werden, Lernumgebungen zu gestalten, die strukturelle Barrieren beseitigen und den Zugang erweitern.

Die Integration von GreenComp in die Berufsbildungslehrpläne stärkt daher sowohl **die Beschäftigungsfähigkeit** als auch **die Chancengleichheit**. Lernende mit unterschiedlichem Hintergrund – Frauen, die in männerdominierte Branchen einsteigen, Migranten, die eine neue berufliche Identität benötigen, NEET-Jugendliche, die einen Einstieg suchen, oder Lernende mit Behinderungen, die eine angepasste Ausbildung benötigen – erwerben relevante, zukunftssichere Kompetenzen, die auf die am schnellsten wachsenden Segmente des Arbeitsmarktes abgestimmt sind. Dies erhöht ihre Chancen auf eine Beschäftigung in Bereichen wie **Energieeffizienz, ökologisches Bauen, Abfallwirtschaft, Umweltüberwachung, naturbasierte Lösungen und zirkuläres Produktdesign**.

Für Arbeitgeber bietet GreenComp eine Referenz für die Gestaltung sinnvoller Ausbildungsplätze, die mit den Nachhaltigkeitszielen in Einklang stehen. Es hilft Unternehmen dabei, Umweltverantwortung in das arbeitsbasierte Lernen zu integrieren, sodass Auszubildende zu Öko-Innovationsprozessen, Ressourcenoptimierung und Nachhaltigkeitszertifizierungssystemen beitragen können. Für politische Entscheidungsträger ist GreenComp ein strategischer Hebel, um die nationale Berufsbildungsreform mit den europäischen Klima- und Qualifikationsstrategien in Einklang zu bringen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass GreenComp weit mehr als nur ein Umweltrahmen ist. Es ist ein **soziales, bildungspolitisches und wirtschaftliches Instrument**, das eine gerechte Teilhabe am ökologischen Wandel unterstützt. Durch seine Integration in die Berufsbildungssysteme wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitskompetenzen **zugänglich, übertragbar und inklusiv** werden, sodass alle Lernenden – nicht nur privilegierte Gruppen – an der sich entwickelnden grünen Wirtschaft Europas teilhaben können.

[DigComp – Europäischer Referenzrahmen für digitale Kompetenzen](#)

Der DigComp-Rahmen (Digital Competence) ist das Referenzmodell der Europäischen Union zur Definition der digitalen Kompetenzen, die alle Bürger benötigen, um uneingeschränkt an der digitalen Gesellschaft, dem Arbeitsmarkt und dem lebenslangen Lernen teilzunehmen (Carretero et al., 2017). DigComp wurde vom Gemeinsamen Forschungszentrum (JRC) entwickelt und bietet eine strukturierte und umfassende Beschreibung der digitalen Kompetenz in fünf Schlüsselbereichen:

1. **Informations- und Datenkompetenz,**
2. **Kommunikation und Zusammenarbeit,**
3. **Erstellung digitaler Inhalte,**
4. **Sicherheit und Cybersicherheit** sowie

5. Problemlösung in digitalen Umgebungen.

Diese Bereiche bilden die Grundlage für die digitale Bereitschaft in allen Branchen, die einen raschen technologischen Wandel durchlaufen. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) ist DigComp besonders relevant, da digitale Werkzeuge, intelligente Technologien und datengestützte Entscheidungsfindung zunehmend in die Ausbildung integriert werden. Die **Bau-, Wohnungs- und Gebäudebranche** sind Paradebeispiele für Branchen, die durch die Digitalisierung neu gestaltet wurden: Auszubildende begegnen heute digitalen Messinstrumenten, mobilen Anwendungen für das Baustellenmanagement, Fernüberwachungswerkzeugen, computergestütztem Design, Drohnen für die Baustelleninspektion und vor allem **Building Information Modelling (BIM)** – einer zentralen digitalen Kompetenz für moderne Bauabläufe (Cedefop, 2022).

DigComp unterstützt Berufsbildungssysteme dabei, diese neuen Anforderungen zugänglich und lehrbar zu machen. Durch die Bereitstellung klarer Kompetenzstufen und Deskriptoren hilft DigComp Berufsbildungsanbietern bei der Gestaltung von Lehrplänen, Bewertungen und Lernmaterialien, die den tatsächlichen Anforderungen des digitalen Arbeitsmarktes entsprechen. Es unterstützt Pädagogen bei der Integration digitaler Aufgaben in das arbeitsbasierte Lernen und stellt sicher, dass Auszubildende mit digitaler Dokumentation umgehen, über digitale Kanäle effektiv kommunizieren, aus der Ferne zusammenarbeiten, digitale Probleme beheben und Cybersicherheitsprinzipien in ihren täglichen Aufgaben anwenden können.

Über die technischen Fähigkeiten hinaus spielt DigComp auch eine entscheidende Rolle bei **der Förderung von Inklusion und Gerechtigkeit** auf digitalisierten Arbeitsmärkten. Untersuchungen zeigen immer wieder, dass digitale Kompetenzlücken in engem Zusammenhang mit allgemeinen sozialen Ungleichheiten stehen und Erwachsene mit niedrigem Bildungsniveau, Migranten mit begrenzter Erfahrung mit digitalen Umgebungen in der EU, langzeitarbeitslose Jugendliche, ältere Lernende und Menschen in ländlichen oder unterversorgten Regionen betreffen (Europäische Kommission, 2023). Diese Gruppen sind einem höheren Risiko der Ausgrenzung ausgesetzt, da die Digitalisierung in Dienstleistungen, am Arbeitsplatz und im Alltag immer schneller voranschreitet.

Die Einbettung von DigComp in die berufliche Bildung und Ausbildung trägt dazu bei, solche Ungleichheiten zu verringern, indem sie

- **einen gerechten Zugang** zu grundlegenden digitalen Kompetenzen **zu ermöglichen**, die für die meisten Berufe Voraussetzung sind

- die **Beschäftigungsfähigkeit** benachteiligter Lernender durch die Ausrichtung der Ausbildung auf die in digitalisierten Arbeitsumgebungen geforderten Kompetenzen **zu stärken**
- **Erwachsene Lernende**, die möglicherweise noch keine Erfahrung mit digitalen Tools haben, **werden unterstützt**, wodurch ihre Fähigkeit zur Umschulung oder zum Wechsel in neue Rollen verbessert wird.
- **die Barrierefreiheit verbessert wird**, da digitale Kompetenz Lernende mit Behinderungen in die Lage versetzt, assistive Technologien zu nutzen und unabhängiger an Bildung und Arbeit teilzunehmen.
- **die Beteiligung** von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen in technischen Bereichen **fördert**, die traditionell um digitale Werkzeuge und Ingenieurwesen herum entstanden sind.

Für KMU und Arbeitgeber hilft DigComp dabei, die digitalen Kompetenzen zu definieren, die Auszubildende in bestimmten Berufen benötigen. Es unterstützt die Erstellung strukturierter digitaler Ausbildungspläne, identifiziert Qualifikationslücken und hilft Unternehmen dabei, zu beurteilen, ob Auszubildende digitale Technologien sicher und effizient nutzen können. Es steht auch im Einklang mit den allgemeinen digitalen Prioritäten der EU, wie dem **Aktionsplan für digitale Bildung (2021–2027)**, **den Zielen der Digitalen Dekade Europas** und sektorspezifischen Digitalisierungswegen.

Insgesamt ist DigComp nicht nur ein Rahmenwerk für digitale Kompetenz, sondern auch ein strategisches Instrument zur Gestaltung **integrativer, zukunftsfähiger Berufsbildungssysteme**. Durch seine Integration in Ausbildungsprogramme wird sichergestellt, dass die digitale Transformation zu einem Katalysator – und nicht zu einem Hindernis – für soziale Inklusion, Chancengleichheit und hochwertige Beschäftigung in allen Bevölkerungsgruppen wird.

3. Aktuelle Herausforderungen und Zugangsbarrieren

Obwohl europäische und nationale Rahmenwerke zunehmend die Inklusion in der Lehrlingsausbildung fördern, ist die Umsetzung in den verschiedenen Lehrlingsausbildungsökosystemen nach wie vor uneinheitlich. Untersuchungen des Cedefop und der Europäischen Allianz für Lehrlingsausbildungen zeigen, dass der Zugang zu und der Erfolg in der arbeitsbezogenen Ausbildung nach wie vor durch strukturelle Schwächen, ungleiche Unterstützung für bestimmte Lernergruppen und begrenzte Bereitschaft der KMU geprägt sind – insbesondere in Branchen wie dem Bauwesen und der Wohnungswirtschaft, in denen Arbeitskräftemangel mit anhaltenden Ausgrenzungsmustern einhergeht.

3.1 Strukturelle und systemische Hindernisse

Inklusive Lehrlingsausbildungen sind abhängig von einer stabilen Governance, einer klaren Rollenverteilung und einer konsequenten Koordination zwischen Berufsbildungsanbietern, Arbeitgebern, Sozialpartnern und Behörden. Vergleichende Untersuchungen von Cedefop zeigen jedoch, dass **die Governance der Lehrlingsausbildung in Europa von Land zu Land und sogar zwischen den Programmen innerhalb eines Landes sehr unterschiedlich ist**, wobei die Zuständigkeiten oft zwischen Bildungsministerien, Arbeits-/Beschäftigungsbehörden, regionalen Gremien und Branchenorganisationen aufgeteilt sind. Diese Multi-Akteurs-Struktur kann nur dann gut funktionieren, wenn der soziale Dialog und die Koordinierung stark sind; sind sie schwach, haben die Systeme Schwierigkeiten, einheitliche Qualitätsstandards aufrechtzuerhalten, die Lernenden zu schützen oder einen fairen Zugang zu gewährleisten. Die länderübergreifende Analyse des Cedefop zur Steuerung der Lehrlingsausbildung zeigt, dass eine fragmentierte Steuerung und unklare Zuständigkeiten immer wieder Hindernisse für Qualität und Effektivität darstellen, insbesondere für Lernende, die zusätzliche Anleitung und Schutz benötigen.

Ein zweites systemisches Hindernis liegt in **der Finanzierung der Lehrlingsausbildung und den damit verbundenen Erwartungen**. Die Politikempfehlungen des Cedefop für 2025 zu Anreizen und seine EU-Datenbank zur Finanzierung der Lehrlingsausbildung zeigen, dass die Mitgliedstaaten eine breite Palette von Arbeitgeberzuschüssen, Lehrlingsbeihilfen, Steuererleichterungen und nichtfinanziellen Unterstützungsmaßnahmen einsetzen – wobei **sich die Gestaltung und Ausrichtung dieser Anreize jedoch stark unterscheiden**. Viele Programme

legen nach wie vor den Schwerpunkt auf die Erhöhung der Vermittlungszahlen oder die Entlastung der Arbeitgeber, während weniger Systeme systematisch in inklusionsorientierte Maßnahmen investieren, wie z. B. Brückenangebote für benachteiligte Lernende, bezahlte Vorbereitungszeiten, Anpassungen der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz oder strukturierte Mentorenschulungen. Die Erkenntnisse des Cedefop unterstreichen, dass *allgemeine* Subventionen zwar die Teilnahme insgesamt erhöhen können, aber nicht automatisch den Zugang für strukturell benachteiligte Gruppen verbessern, es sei denn, die Anreize sind ausdrücklich an Inklusionsergebnisse geknüpft (z. B. zusätzliche Unterstützung für KMU, die Frauen in männerdominierten Berufen oder Auszubildende mit Behinderungen einstellen).

Ein drittes Hindernis ist **die schwache oder fehlende Vermittlung zwischen Lernenden und Arbeitgebern**. Die Arbeit des Cedefop zu Ausbildungssystemen und der Beteiligung von KMU zeigt, dass es in vielen Ländern keine starke Vermittlungsinstanz gibt, die (a) Auszubildende an geeignete Unternehmen vermittelt, (b) KMU bei der Verwaltung und der Gestaltung der Ausbildung unterstützt und (c) eine neutrale Berufsberatung und Nachbetreuung anbietet. Wo die Vermittlung unterentwickelt ist, hängt der Zugang zur Ausbildung stark von informellen Kontakten und persönlichen Netzwerken ab. Die Forschung in der Cedefop-Lehrlingsgemeinschaft weist wiederholt darauf hin, dass dies ein Gerechtigkeitsrisiko darstellt, da Lernende ohne soziales Kapital – Migranten, NEET-Jugendliche, Lernende mit niedrigem Einkommen oder solche in ländlichen Gebieten – weniger wahrscheinlich einen Ausbildungsplatz finden oder faire Ausbildungsbedingungen aushandeln können.

Schließlich **führt geografische Ungleichheit zu mehrschichtigen Zugangsunterschieden**, insbesondere in ländlichen und abgelegenen Regionen. Die Indikatoren von Eurostat für die Bildung in städtischen und ländlichen Gebieten sowie die Daten des Cedefop zur beruflichen Bildung weisen auf erhebliche territoriale Unterschiede bei der Teilnahme und dem Angebot hin: In ländlichen Gebieten gibt es oft weniger Unternehmen, die zertifiziert sind oder Praktika anbieten, die lokalen Unterstützungsdienste sind schwächer und die Transportkosten für Lernende sind höher. Die Mobilitätsdaten von Eurostat zeigen, dass regionale Pendlerwege zur Arbeit oder zur Ausbildung in mehreren EU-Ländern üblich sind, was bedeutet, dass Auszubildende in Randgebieten eher mit langen täglichen Fahrzeiten und zusätzlichen Kosten konfrontiert sind. Diese Einschränkungen verringern die Teilnahme insbesondere für Lernende mit niedrigem Einkommen, Frauen mit Betreuungsaufgaben und Menschen mit Behinderungen, die möglicherweise barrierefreie Verkehrsmittel oder Ausbildungsplätze in der Nähe benötigen.

Insgesamt ergibt sich ein einheitliches Bild: Selbst wenn EU-Qualitätsstandards existieren, **bleiben die Ergebnisse im Bereich der Inklusion uneinheitlich, wenn nicht eine koordinierte Governance vorhanden ist, gezielte Anreize gesetzt werden, Vermittlungssysteme aktiv sind und die Zugangsbarrieren in ländlichen Gebieten gezielt angegangen werden.**

3.2 Hindernisse im Zusammenhang mit den Profilen der Lernenden (intersektionale Sichtweise)

Der Zugang zu Ausbildungsplätzen im Habitat-Ökosystem wird nicht nur durch die Gestaltung des Systems bestimmt, sondern auch stark davon beeinflusst, wie die Ausbildungswege mit der Identität und den Lebensbedingungen der Lernenden interagieren. Europäische Forschungsergebnisse zeigen, dass unterrepräsentierte Gruppen in drei entscheidenden Phasen mit anhaltenden Hindernissen konfrontiert sind: beim Einstieg in die Ausbildung, bei der Bindung während der betrieblichen Ausbildung und beim Übergang in die Beschäftigung. Diese Hindernisse überschneiden sich oft, was bedeutet, dass sich die Benachteiligung verstärkt, wenn Lernende mehr als einer benachteiligten Gruppe angehören (z. B. eine Migrantin mit niedrigem Einkommen in einer ländlichen Region).

Geschlechtsspezifische Barrieren gehören nach wie vor zu den sichtbarsten Hindernissen in der Bauwirtschaft und in baubezogenen Ausbildungsgängen. Sektorale Studien bestätigen, dass Frauen in der europäischen Bauwirtschaft nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind und trotz des erheblichen Arbeitskräftemangels und der Nachfrage im Zusammenhang mit der grünen Wende **nur etwa 15 % oder weniger der Beschäftigten** ausmachen. Dieses Ungleichgewicht lässt sich nicht allein durch „Präferenzen“ erklären; Untersuchungen bringen es mit einer frühzeitigen geschlechtsspezifischen Berufsberatung, Stereotypen über technische Berufe und einer Einstellungskultur in KMU in Verbindung, die die berufliche Segregation reproduziert. Frauen, die eine von Männern dominierte Ausbildung beginnen, berichten häufig von Isolation, fehlenden Vorbildern und informellen diskriminierenden Verhaltensweisen, was ihr Zugehörigkeitsgefühl untergräbt und das Risiko eines Abbruchs erhöht. Diese Muster sorgen dafür, dass der Talentpool gerade in einer Zeit, in der der Sektor für Nachhaltigkeit und Digitalisierung eine breitere und vielfältigere Belegschaft benötigt, klein bleibt.

Lernende mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen sind einer zweiten, besonderen Form der Ausgrenzung ausgesetzt. Die Statistiken von Eurostat und der Europäischen Kommission zu Behinderungen zeigen eine große und anhaltende Beschäftigungslücke in der EU: **Etwa die Hälfte der Menschen mit Behinderungen ist erwerbstätig, verglichen mit etwa drei Viertel der**

Menschen ohne Behinderungen, was die strukturelle Benachteiligung verdeutlicht, die bereits in den Bildungs- und Ausbildungswegen beginnt. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung und in der Lehre gehören zu den Hindernissen häufig unzugängliche Ausbildungsstätten, unzureichende Bereitstellung angemessener Vorkehrungen, begrenzte assistive Technologien am Arbeitsplatz und eine geringe Bereitschaft von Mentoren und Ausbildern, Aufgaben oder Bewertungen anzupassen. Die Erkenntnisse des Cedefop zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen zeigen, dass Lernende mit Behinderungen in Berufsbildungszentren und KMU, in denen es an geschultem Personal und Unterstützungsnetzwerken mangelt, seltener in der Ausbildung verbleiben und seltener einen hochwertigen Ausbildungsplatz finden.

Migranten, Flüchtlinge und Lernende aus ethnischen Minderheiten sehen sich häufig mit zusätzlichen Hindernissen in Bezug auf Sprache, Anerkennung früherer Lernerfahrungen und Diskriminierung bei der Einstellung konfrontiert. Die Arbeit des Cedefop zur Überbrückung der Bedürfnisse von Flüchtlingen und Arbeitgebern zeigt wiederkehrende Herausforderungen in den Mitgliedstaaten auf: Lernende verfügen möglicherweise nicht über klare Informationen über Ausbildungswege, haben Schwierigkeiten mit der Kommunikation am Arbeitsplatz oder stellen fest, dass ihre vorhandenen Fähigkeiten nicht offiziell anerkannt werden, was zu einem verzögerten Einstieg oder einer Vermittlung in weniger hochwertige Ausbildungsgänge führt. Arbeitgeber – insbesondere KMU – berichten ebenfalls von Unsicherheiten hinsichtlich der Verwaltungsverfahren und der Frage, wie sie die Sprachentwicklung neben der Ausbildung unterstützen können, was ihre Bereitschaft zur Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund ohne externe Beratung oder Vermittlungsunterstützung verringern kann. Das Ergebnis ist ein Missverhältnis: Obwohl der Wohnungsbausektor Arbeitskräfte benötigt, sind Migranten in der Ausbildung nach wie vor unterrepräsentiert und haben ein höheres Risiko, die Ausbildung abzubrechen, wenn keine gezielte Unterstützung eingebaut wird.

Sozioökonomische Benachteiligung und NEET-Status bilden eine weitere Zugangsbarriere, die sich quer durch alle anderen Profile zieht. Die Daten des Cedefop zur beruflichen Bildung zeigen, dass es in der EU immer noch einen erheblichen Anteil junger Menschen gibt, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind (NEETs), und die Europäische Säule sozialer Rechte hat das Ziel festgelegt, die NEET-Quote bis 2030 auf 9 % zu senken – was das Ausmaß der Ausgrenzung verdeutlicht, mit der viele junge Menschen immer noch konfrontiert sind. Für benachteiligte Lernende sind Lehrstellen oft mit „versteckten Kosten“ verbunden, wie z. B. Transport zu weit verstreuten Arbeitsstätten, Ausrüstung oder PSA, digitale Geräte oder Unterkunft, wenn die Praktikumsplätze weit von ihrem Wohnort entfernt sind. Diese Kosten sind besonders hoch in

Ausbildungsgängen im Bauwesen/Wohnungsbau, die Mobilität und spezielle Ausrüstung erfordern. Die NEET-Studie von Eurofound bringt sozioökonomische Benachteiligung mit einem schlechteren Zugang zu Beratung, geringem Selbstvertrauen und einer geringeren Fähigkeit, lange Ausbildungszeiten durchzuhalten, in Verbindung. Ohne Brückenangebote, finanzielle Unterstützung und kontinuierliche Betreuung ist es weniger wahrscheinlich, dass benachteiligte Lernende eine Ausbildung beginnen, und wahrscheinlicher, dass sie diese vorzeitig abbrechen. Bei allen vier Profilen kommen die Erkenntnisse zu dem gleichen Ergebnis: Die Hindernisse sind nicht isoliert oder rein individueller Natur. Sie entstehen durch das Zusammenspiel von Systemen, Institutionen und Arbeitsplätzen und verstärken sich durch Intersektionalität. Daher erfordert Inklusion mehrstufige Maßnahmen, die sich mit der strukturellen Gestaltung, gezielter Unterstützung und kulturellen Veränderungen sowohl in der beruflichen Bildung als auch in KMU befassen.

3.3 Bereitschaft der KMU und Einschränkungen der dualen Berufsbildung

KMU sind für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen im Habitat- und Bauwesen von entscheidender Bedeutung, aber ihre Bereitschaft, *inklusive* duale Berufsausbildungsplätze anzubieten, wird durch strukturelle Grenzen geprägt, die über den guten Willen hinausgehen. Der Bausektor in Europa besteht überwiegend aus kleinen Unternehmen: Der Europäische Bauunternehmerverband stellt fest, dass es in Europa etwa **3 Millionen Bauunternehmen** gibt, von denen **die meisten Kleinst- und Kleinunternehmen sind**, die etwa **80 % der Produktion des Sektors** erwirtschaften. Diese industrielle Struktur bedeutet, dass Inklusion in der Lehrlingsausbildung nur dann erreicht werden kann, wenn KMU realistisch in der Lage sind, Ausbildungen anzubieten, die den unterschiedlichen Lernenden gerecht werden.

Eine erste Einschränkung ist die begrenzte Organisations- und Ausbildungskapazität. Erkenntnisse des Cedefop zum Thema „Ausbildungen für KMU nutzbar machen“ zeigen, dass kleine Unternehmen selten über eigene Personal- oder Ausbildungsabteilungen verfügen; die Betreuung von Auszubildenden kommt zu den täglichen Produktionsaufgaben hinzu. In Branchen wie dem Bauwesen ist die Arbeit projektbezogen und unterliegt hohem Zeitdruck, sodass KMU oft Schwierigkeiten haben, die Ausbildung systematisch auf Lernergebnisse auszurichten, und die Aufgaben der Auszubildenden eher den unmittelbaren Arbeitsanforderungen als einem schrittweisen Kompetenzaufbau entsprechen. Die Politikempfehlungen des Cedefop betonen, dass diese Kapazitätsengpässe ein Hauptgrund dafür sind, dass die Beteiligung von KMU schwankt und kleine Unternehmen *strukturierte externe Unterstützung* benötigen, um die Lehrlingsausbildung langfristig aufrechtzuerhalten.

Ein zweiter, umfassend dokumentierter Engpass ist die Mentorenbelastung und die Vorbereitung der Tutoren. Die duale Berufsausbildung ist auf Mentoren in den Unternehmen angewiesen, doch in KMU sind Mentoren in der Regel erfahrene Mitarbeiter, die bereits volle operative Aufgaben wahrnehmen. Das Cedefop hebt hervor, dass KMU immer wieder **den Zeitmangel für Mentoring- und Ausbildungsaufgaben** als eines der größten Hindernisse für das Angebot von Ausbildungsplätzen nennen. Wenn Unternehmen keine Mitarbeiter freistellen können, wird das Mentoring unregelmäßig, das Feedback schwächer und erste Anzeichen für Schwierigkeiten der Auszubildenden werden übersehen. Die Erkenntnisse der OECD zur Wirksamkeit von Ausbildungsplätzen zeigen ebenfalls, dass Unternehmen durch die Zeit, die Mentoren aufwenden, und durch Produktionsverzögerungen reale kurzfristige Kosten entstehen, die kleine Arbeitgeber unverhältnismäßig stark belasten. Dies ist für die Inklusion umso wichtiger, da Auszubildende mit geringeren Chancen oft zusätzliche Betreuung benötigen (Sprachunterstützung, Vertrauensbildung, Anpassung des Arbeitstempos), die KMU ohne Schulung und Anerkennung für Mentoren möglicherweise nicht leisten können.

Die Arbeitsplatzkultur und Vorurteile stellen eine dritte Einschränkung dar, die sich eher auf die Bindung als auf den Einstieg auswirkt. Im Baugewerbe und in handwerklichen Berufen ist die Männlichdominanz der Belegschaft nach wie vor die Norm, und die sektoralen Empfehlungen der EBC unterstreichen, dass viele KMU noch keine starke interne Inklusionskultur oder Strategien zur Geschlechterdiversität entwickelt haben, obwohl sie deren Notwendigkeit zur Bewältigung des Arbeitskräftemangels anerkennen. Wo Inklusionswerte nicht aktiv gepflegt werden, können weibliche und minderheitliche Auszubildende durch informelle Normen, „Scherze“, begrenzte Unterstützung durch Kollegen oder die Zuweisung von weniger anspruchsvollen Aufgaben subtil ausgegrenzt werden. Untersuchungen zu Ausbildungsplätzen in männerdominierten Branchen zeigen, dass diese kulturellen Faktoren das Zugehörigkeitsgefühl verringern und in hohem Maße mit dem Ausstieg unterrepräsentierter Gruppen zusammenhängen, sofern am Arbeitsplatz keine ausdrückliche Null-Toleranz-Politik und Mentoring-Maßnahmen eingeführt werden.

Schließlich mangelt es KMU oft an praktischem Know-how zur Inklusion und am Zugang zu Unterstützungsnetzwerken. Die auf KMU ausgerichtete Arbeit des Cedefop betont, dass selbst Unternehmen, die bereit sind, Auszubildende auszubilden, möglicherweise nicht wissen, wie sie Aufgaben, Zeitpläne, Kommunikation oder Bewertungen für Lernende mit Behinderungen, Migranten oder benachteiligte Jugendliche anpassen können, und dass sie möglicherweise Angst haben, „etwas falsch zu machen“. Aus diesem Grund hält das Cedefop **nicht-finanzielle Unterstützungsmaßnahmen** – Vermittlungsdienste, Matching- und Beratungsstrukturen, kurze

Mentoren-Schulungen, gebrauchsfertige Toolkits – für ebenso wichtig wie Subventionen. Wo solche Unterstützungsmaßnahmen vorhanden sind, bieten KMU eher Praktika an und halten diese für verschiedene Gruppen von Lernenden aufrecht; wo sie fehlen, bleibt Inklusion eher eine Erwartung des Systems als eine Realität am Arbeitsplatz.

Insgesamt ist die Evidenz eindeutig: Der Erfolg der inklusiven dualen Berufsausbildung im Habitat-Ökosystem hängt davon ab, ob KMU dabei unterstützt werden, reale Einschränkungen in Bezug auf Kapazitäten, Mentoring-Zeit, Arbeitsplatzkultur und Inklusionskompetenz zu überwinden. Ohne gezielte finanzielle und nicht-finanzielle Unterstützung kann von kleinen Unternehmen nicht erwartet werden, dass sie die Inklusionsagenda alleine tragen, und trotz starker EU-Rahmenbedingungen werden sich ungleiche Zugangsmuster bei der Lehrlingsausbildung weiterhin reproduzieren.

4. Wie inklusive Lehrlingsausbildungen aussehen

In diesem Abschnitt wird beschrieben, was „inklusive Lehrlingsausbildungen“ in der Praxis für das HABITABLE-Ökosystem bedeuten. Auf der Grundlage der EFQEA-Qualitätslogik für Lehrlingsausbildungen, des EQAVET-Ansatzes zur kontinuierlichen Verbesserung und der EU-Leitlinien zu Behindertenrechten und angemessenen Vorkehrungen wird Inklusion hier als ein **mehrstufiges Ergebnis** verstanden: Sie hängt gleichzeitig von der Systemgestaltung, der Bereitschaft der Anbieter, der Kapazität des Arbeitsplatzes und den Lebenserfahrungen der Auszubildenden ab. Inklusive Lehrlingsausbildungen sind daher keine einzelne Maßnahme, sondern die Abstimmung mehrerer Dimensionen, die zusammen Barrieren beseitigen und faire Bedingungen für den Einstieg, den Fortschritt und den Erfolg schaffen.

4.1 Grundlegende Definitionen und Prinzipien

In diesem Leitfaden wird **Inklusion** als ein rechtsbasierter und qualitätsorientierter Ansatz für die Gestaltung und Durchführung von Lehrlingsausbildungen verstanden: Es handelt sich um proaktive Bemühungen, Hindernisse zu identifizieren und zu beseitigen, die Lernenden den Zugang zu, die Teilnahme an und den Abschluss von berufsbezogenem Lernen verhindern. Die UNESCO definiert inklusive Bildung (einschließlich beruflicher Bildung) als kontinuierliches Engagement für die Beseitigung von Hindernissen und die Veränderung von Kultur, Politik und Praxis, damit alle Lernenden effektiv einbezogen werden können. Auf die Lehrlingsausbildung angewendet bedeutet dies nicht einfach „den Zugang zu ermöglichen“, sondern sicherzustellen, dass das System, der Anbieter und der Arbeitsplatz so strukturiert sind, dass Lernende mit gleicher Würde und Unterstützung **Zugang erhalten, bleiben, Fortschritte machen und in die Beschäftigung übergehen** können. Die Arbeit der OECD zu Gerechtigkeit und Inklusion betont darüber hinaus, dass Inklusion kein separates soziales Zusatzelement ist, sondern eine Kernvoraussetzung für hochwertige Bildung, insbesondere in einem Kontext wachsender Vielfalt, Ungleichheit und Qualifikationswandel.

Vielfalt bezieht sich auf die reale und geschätzte Präsenz unterschiedlicher Identitäten und Lebenssituationen unter Auszubildenden und am Arbeitsplatz. In Berufsbildungssystemen und dualen Systemen umfasst Vielfalt in der Regel Geschlecht, Behinderung, sozioökonomischen Status, Migrations-/ethnischen Hintergrund, Sprache, ländliche oder periphere Lage, Alter und

familiäre Verpflichtungen. Die Studie „Stärke durch Vielfalt“ der OECD hebt hervor, dass Vielfalt heute ein prägendes Merkmal moderner Bildungssysteme ist und dass der Erfolg politischer Maßnahmen davon abhängt, ob Systeme *Unterschiede anerkennen und einplanen, anstatt sie als Ausnahme zu behandeln*. In der Ausbildung im Bereich Wohnen und Bauwesen bedeutet dies auch, dass branchenspezifische Herausforderungen im Zusammenhang mit Vielfalt (z. B. die Unterrepräsentation von Frauen, Migranten und Lernenden mit Behinderungen) anerkannt und diese Lücken als systemische Probleme behandelt werden, die durch entsprechende Maßnahmen angegangen werden müssen.

Gerechtigkeit unterscheidet sich von **Gleichheit**. Gleichheit bedeutet, allen die gleichen Chancen oder Regeln zu bieten; Gerechtigkeit bedeutet, Fairness durch differenzierte Unterstützung entsprechend den Bedürfnissen zu gewährleisten. Die UNESCO definiert gerechte Bildung nach dem Grundsatz, dass „jeder Lernende wichtig ist und gleich wichtig ist“, was eine Umverteilung der Unterstützung erfordert, wenn Hindernisse ungleich verteilt sind. Die Daten der OECD zeigen ebenfalls, dass Bildungssysteme, die die Gerechtigkeit verbessern, dies durch eine Kombination aus universellen Standards und gezielten Unterstützungsmaßnahmen für Lernende tun, die strukturellen Benachteiligungen ausgesetzt sind. Im Bereich der Lehrlingsausbildung könnte Gerechtigkeit vorbereitende Wege für NEET-Jugendliche, Transportunterstützung für Lernende in ländlichen Gebieten, strukturierte Sprachbetreuung für Migranten oder angepasste Aufgabenwege für Lernende mit Behinderungen umfassen – nicht um die Erwartungen zu senken, sondern um den Erfolg für alle realistisch erreichbar zu machen.

Das Konzept der **Intersektionalität** ist für inklusive Lehrlingsausbildungen von entscheidender Bedeutung, da Benachteiligungen selten isoliert auftreten. Die Rahmenwerke der OECD und der UNESCO betonen, dass sich mehrere Vulnerabilitäten überschneiden und die Ausgrenzung verstärken können (z. B. als Migrantin mit niedrigem Einkommen in einer ländlichen Region), wodurch Hindernisse entstehen, die mit Maßnahmen, die nur eine Kategorie berücksichtigen, nicht gelöst werden können. Für HABITABLE bedeutet eine intersektionale Perspektive, dass Ausbildungssysteme so gestaltet sein müssen, dass sie auf kombinierte Hindernisse reagieren und nicht nur auf „eine Gruppe nach der anderen“, und dass bei der Überwachung verfolgt werden sollte, wer an den Schnittstellen von Geschlecht, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit und sozioökonomischem Status ausgegrenzt wird.

Zwei operative Grundsätze setzen diese Ideen in konkrete Anforderungen an die Lehrlingsausbildung um. **Barrierefreiheit** bedeutet, dass sowohl die Lernumgebungen der beruflichen Bildung als auch die Arbeitsplätze physisch, digital und sozial für alle nutzbar sind. Dies

steht im Einklang mit den Leitlinien der UNESCO und der EU zur Inklusion, wonach Barrierefreiheit eine Voraussetzung für die Teilhabe und keine optionale Verbesserung ist. In der Ausbildung umfasst dies barrierefreie Schulungsräume und Arbeitsstätten, sichere Transportlösungen, verständliche Kommunikation und inklusive digitale Ressourcen (besonders wichtig, da die Ausbildung im Bauwesen durch BIM, intelligente Werkzeuge und Online-Module zunehmend digital vermittelt wird).

Angemessene Vorkehrungen sind der zweite operative Eckpfeiler, der speziell für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gilt, aber für eine Vielzahl von Lernenden von Vorteil ist. Nach EU-Recht (Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) und der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen müssen Arbeitgeber und Ausbildungsanbieter die notwendigen und angemessenen Anpassungen vornehmen, die es Menschen mit Behinderungen ermöglichen, gleichberechtigt teilzunehmen, sofern dies keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Die Leitlinien der Europäischen Kommission *für angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz* aus dem Jahr 2024 beschreiben diese Verpflichtung im Detail und liefern praktische Beispiele wie angepasste Ausrüstung und PSA, Änderungen am Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten, assistive Technologien, angepasste Kommunikationsformate und barrierefreie Bewertungsmethoden. Die EU-OSHA bekräftigt, dass angemessene Vorkehrungen sowohl eine gesetzliche Verpflichtung als auch ein bewährtes Mittel zur Mitarbeiterbindung, Sicherheit und Produktivität sind. Im Rahmen der Lehrlingsausbildung sollten Anpassungen gemeinsam von Berufsbildungsanbietern und KMU geplant und im Laufe der Ausbildung überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Anpassungen die Lernergebnisse fördern und die Auszubildenden nicht isolieren.

Zusammengenommen bilden diese Definitionen und Grundsätze die Grundlage für **inklusive Lehrlingsausbildungen als Qualitätsstandard**. Inklusion erfordert, dass Systeme Vielfalt vorwegnehmen, Gleichheit statt Einheitlichkeit anwenden, sich überschneidende Benachteiligungen angehen, Barrierefreiheit in Ausbildungs- und Arbeitsumgebungen gewährleisten und angemessene Vorkehrungen als normalen Bestandteil der dualen Berufsausbildung umsetzen. Wenn diese Grundsätze von der Konzeption bis zur täglichen Praxis verankert sind, werden Ausbildungsgänge zu Wegen, auf denen alle Lernenden – insbesondere diejenigen mit geringeren Chancen – realistisch gesehen erfolgreich sein und den Übergang in den sich wandelnden grünen und digitalen Arbeitsmarkt von Habitat schaffen können.

4.2 Dimensionen auf Systemebene

Auf Systemebene gibt es inklusive Lehrlingsausbildungen, wenn **die Regeln, Governance-Strukturen, Finanzierungsmechanismen und Qualitätssicherungsmaßnahmen eines Landes oder einer Region so gestaltet sind, dass die Teilnahme für verschiedene Lernende fair und realistisch ist.** Der EFQEA definiert ausdrücklich „Rahmenbedingungen“ für Lehrlingsausbildungen auf Systemebene und betont, dass Qualität und Wirksamkeit von klaren Rechtsgrundlagen, der Zusammenarbeit der Interessengruppen, Transparenz und geteilten Verantwortlichkeiten zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktautoritäten sowie Sozialpartnern abhängen. Mit anderen Worten: Inklusion kann nicht nur durch gute einzelne Berufsbildungszentren oder motivierte Arbeitgeber erreicht werden, sondern erfordert ein System, das sie *aktiv* in die Lage *versetzt*, Inklusion gut umzusetzen.

Eine erste Dimension auf Systemebene ist das **politische und regulatorische Umfeld.** Inklusive Systeme setzen die EU-Qualitätskriterien in nationale oder regionale Vorschriften um, die gleichen Zugang, faire Einstellung, Schutz der Rechte von Auszubildenden, sichere Arbeitsbedingungen und anerkannte Lernergebnisse gewährleisten. Die Kriterien der EFQEA auf Systemebene verlangen, dass Lehrstellen gesetzlich definiert sind, schriftliche Vereinbarungen enthalten und sozialen Schutz sowie eine angemessene Vergütung gewährleisten. Diese Garantien sind besonders wichtig für Lernende mit geringeren Chancen, die am stärksten von Schulabbruch bedroht sind, wenn ihre Rechte unklar oder die Bedingungen instabil sind. Wenn Vorschriften ausdrückliche Nichtdiskriminierungsklauseln und Verpflichtungen zu angemessenen Vorkehrungen enthalten, schaffen sie auch die „Grundlage“, auf der Inklusion am Arbeitsplatz aufbauen kann.

Eine zweite Dimension betrifft **institutionelle Strukturen und Unterstützungsinstrumente.** Untersuchungen des Cedefop zeigen, dass Ausbildungssysteme am besten funktionieren, wenn die Zuständigkeiten durch stabile Institutionen operationalisiert werden: Gremien, die die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Arbeitgebern koordinieren, Praktika zertifizieren, die Ausbildung von Mentoren unterstützen oder Vermittlungs- und Beratungsdienste anbieten. Sind diese Strukturen schwach, hängt der Zugang tendenziell von informellen Netzwerken ab, was Migranten, NEET-Jugendliche, Frauen, die in männerdominierte Berufe einsteigen, und Lernende aus ländlichen Gebieten systematisch benachteiligt. Inklusion auf Systemebene erfordert daher **Vermittlungskapazitäten** (Vermittlung, Beratung, Unterstützung bei der Vermittlung), die den Verwaltungsaufwand für KMU reduzieren und sicherstellen, dass Lernende ohne soziales Kapital dennoch hochwertige Praktikumsplätze finden können.

Eine dritte zentrale Dimension sind **Partnerschaften und sozialer Dialog**. Die EFQEA und die damit verbundene EU-Ausbildungspolitik wurden unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner entwickelt und betonen, dass die Ausbildung ein gemeinsames Anliegen von Arbeitgebern, Bildungsanbietern und Arbeitnehmervertretern sein muss. Inklusive Systeme sind solche, in denen Partnerschaften nicht ad hoc, sondern strukturiert sind: Branchenräte, regionale CoVE-Cluster oder ACVT-ähnliche Lenkungsgruppen, die regelmäßig die Lehrpläne an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anpassen, Prioritäten für die Inklusion festlegen und eingreifen, wenn Qualitätsrisiken auftreten. Eine solche partnerschaftliche Steuerung ist auch eine Voraussetzung für die Bekämpfung sektorspezifischer Ausgrenzungsmuster (z. B. Frauen oder Migranten im Bauwesen), da sie kollektive und nicht nur individuelle Lösungen ermöglicht.

Eine vierte Dimension ist **die gezielte und angemessene Bereitstellung von Ressourcen**. Die Erfahrungen der EU-Politik im Bereich der Lehrlingsausbildung zeigen, dass die Finanzierung die Ergebnisse der Inklusion davon abhängig macht, *wofür sie als Anreiz konzipiert ist*. Wenn Systeme hauptsächlich in die Erhöhung der Vermittlungszahlen investieren, kann die Teilnahme insgesamt steigen, aber für benachteiligte Gruppen bleiben Lücken bestehen. Im Gegensatz dazu wurde eine gezielte Unterstützung – wie zusätzliche Anreize für Arbeitgeber zur Einstellung von Lehrlingen mit geringeren Chancen, finanzierte Brückenprogramme, Reise-/Ausrüstungsunterstützung oder strukturierte Mentorenschulungen – als notwendig identifiziert, um den Zugang zu erweitern und die Verbleibquote zu verbessern. Inklusion auf Systemebene bedeutet, dass die Ressourcenausstattung ausdrücklich mit Gleichstellungszielen verknüpft ist und nicht als neutrale Haushaltslinie behandelt wird.

Schließlich stützen sich inklusive Ausbildungssysteme auf **eine Qualitätssicherung, die Inklusion als Teil der Qualität misst**. EQAVET bietet hier die wichtigste EU-Referenz: Sein vierstufiger Zyklus (Planung – Umsetzung – Bewertung – Überprüfung) soll auf Systemebene funktionieren und ermutigt die Länder, die Teilnahme, den Abschluss, den Abbruch und die Vermittlungsergebnisse **nach Lernergruppen aufgeschlüsselt** zu überwachen. Die EQAVET-Indikatoren umfassen ausdrücklich die Erfolgsquote benachteiligter Gruppen und Mechanismen, die den Zugang zur beruflichen Bildung fördern, und sind damit ein praktisches Instrument, um Ausgrenzung zu erkennen und Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Wenn die Qualitätssicherung Feedback-Schleifen für Auszubildende und die Überwachung am Arbeitsplatz umfasst (ebenfalls in Übereinstimmung mit EFQEA), können die Systeme nicht nur feststellen, *ob Ausbildungsplätze vorhanden sind, sondern auch, für wen sie geeignet sind*.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Inklusion auf Systemebene dann erreicht ist, wenn politische Maßnahmen Rechte und Fairness garantieren, Strukturen Vermittlung und Unterstützung bieten, Partnerschaften gemeinsame Verantwortung verankern, die Finanzierung auf Gleichstellungsergebnisse ausgerichtet ist und die Qualitätssicherung (über EQAVET und EFQEA) die Inklusionsleistung kontinuierlich überwacht und verbessert. Ohne dieses mehrdimensionale Systemgerüst bleiben inklusive Ausbildungsplätze von vereinzelt bewährten Verfahren abhängig, anstatt zu einem stabilen Bestandteil des Habitat-Kompetenzökosystems zu werden.

4.3 Dimensionen auf Anbieterebene (Berufsbildungs-/WBL-Vermittler)

Auf Anbieterebene hängt die Inklusion in der Berufsausbildung davon ab, ob Berufsbildungszentren und WBL-Vermittler in der Lage sind, Systemstandards in **ein tägliches Ausbildungsdesign und eine Unterstützung** umzusetzen, **die für unterschiedliche Lernende geeignet sind**. Die UNESCO-Leitlinien zur Inklusion in der beruflichen Bildung betonen, dass Inklusion erreicht wird, wenn Einrichtungen Lehrpläne, Pädagogik, Beratung und Lernendenunterstützung neu gestalten, um Barrieren zu beseitigen und sicherzustellen, dass alle Lernenden sinnvoll teilnehmen können. In dualen Berufsbildungssystemen sind die Anbieter nicht nur Bildungsakteure, sondern auch *Brücken* zum Arbeitsmarkt, die für die Vorbereitung, Vermittlung, Unterstützung und Absicherung der Auszubildenden während der gesamten arbeitsbasierten Ausbildung verantwortlich sind.

Eine erste Dimension ist die Bereitstellung **inkluisiver Lehrpläne und Lernumgebungen**. Inklusive Anbieter stellen sicher, dass die Lehrpläne für die Berufsausbildung klar mit den beruflichen Standards verknüpft sind, jedoch durch flexible und barrierefreie Methoden vermittelt werden und nicht durch einen „Einheitsunterricht“. Untersuchungen zum universellen Design für Lernen (UDL) in Berufs- und Ausbildungsumgebungen zeigen, dass eine proaktive Lehrplangestaltung – die mehrere Möglichkeiten bietet, auf Inhalte zuzugreifen, Fähigkeiten zu üben und Kompetenzen zu zeigen – Lernende mit Behinderungen, geringer Lese- und Schreibkompetenz, Sprachbarrieren oder unterschiedlichen Lernstilen unterstützt, ohne die Standards zu senken. Dazu gehören barrierefreie Lernmaterialien (leicht lesbare Formate, visuelle Hilfsmittel, adaptive digitale Tools), differenzierte Lernrhythmen und gemischte Unterrichtsoptionen, die Lernenden in ländlichen Gebieten oder Erwachsenen mit familiären/beruflichen Einschränkungen helfen, am Unterricht teilzunehmen. Inklusion auf Anbieterebene bedeutet daher, dass *die Lehrplanziele einheitlich bleiben, die Lernwege jedoch diversifiziert werden*, um Schulabbrüche zu verhindern und Erfolg zu ermöglichen.

Eine zweite Dimension betrifft **die inklusive Berufsberatung und -vermittlung**. Cedefop identifiziert lebenslange Beratung als eine übergreifende Säule inklusiver Berufsbildungssysteme, da sie Lernenden hilft, fundierte und selbstbewusste Übergänge in die Ausbildung und Arbeit zu vollziehen. In der Praxis investieren inklusive Anbieter in die Kontaktaufnahme mit unterrepräsentierten Gruppen, nutzen vorurteilsfreie Beratung, um Frauen oder Migranten nicht von Berufen im Wohnungsbau fernzuhalten, und wenden eine strukturierte Vermittlung an, die nicht nur Fähigkeiten, sondern auch die Wünsche und Hindernisse der Lernenden berücksichtigt. Dies erfordert oft eine Profilierung vor der Vermittlung (Bedürfnisse, Interessen, Unterstützungsbedarf), eine klare Kommunikation mit den Lernenden über die Erwartungen am Arbeitsplatz und die Abstimmung mit den Arbeitgebern, um sicherzustellen, dass die Vermittlungen für jeden Auszubildenden realistisch und sicher sind. Wenn die Vermittlung inklusiv ist, werden Lernende ohne starke soziale Netzwerke nicht von hochwertigen Vermittlungen ausgeschlossen. Eine dritte Dimension auf Anbieterebene ist das Vorhandensein von **Unterstützungsmechanismen vor und während der Ausbildung**. Erkenntnisse aus dem Cedefop-Toolkit zur beruflichen Bildung für NEETs und inklusives Lernen am Arbeitsplatz unterstreichen, dass benachteiligte Lernende am meisten profitieren, wenn Anbieter Brücken- und Vorbereitungswege, Coaching zur Arbeitsbereitschaft, Sprach- oder Grundkompetenzunterstützung und psychosoziale Dienste anbieten. Während der Ausbildung halten inklusive Anbieter durch duale Mentoring-Vereinbarungen (Schulmentor + Arbeitsplatzmentor), regelmäßige Fortschrittskontrollen und Frühwarnsysteme, die Fehlzeiten, geringes Selbstvertrauen oder Konflikte am Arbeitsplatz erkennen, bevor es zu einem Abbruch kommt, aktiven Kontakt zu den Lernenden und den Arbeitsplätzen. Die Erkenntnisse des Cedefop zu inklusiven WBL-Umgebungen unterstreichen, dass die Verbleibquote sich verbessert, wenn die Lernenden kontinuierliche Unterstützung und ein klares Sicherheitsnetz erfahren, anstatt am Arbeitsplatz „auf sich allein gestellt“ zu sein.

Schließlich erfordert Inklusion auf Anbieterebene **eine flexible Umsetzung und eine enge Zusammenarbeit mit KMU**. Inklusive Anbieter passen Zeitpläne, Bewertungsformate und Ausbildungsabläufe an, wenn Lernende mit Hindernissen konfrontiert sind (z. B. Transportbeschränkungen, behinderungsbedingte Bedürfnisse, familiäre Verpflichtungen), ohne dabei die Lernergebnisse zu beeinträchtigen. Sie übernehmen auch eine proaktive Rolle bei der Unterstützung von Unternehmen: Sie bereiten Mentoren vor, klären Rollen, vermitteln bei Missverständnissen und helfen KMU bei der Umsetzung von Anpassungen oder Inklusionspraktiken, die sie alleine möglicherweise nicht bewältigen könnten. Sowohl die TVET-

Strategie der UNESCO als auch die Leitlinien des Cedefop betonen, dass inklusive Ergebnisse von der Bereitschaft der Einrichtungen abhängen, über den Unterricht hinaus zusammenzuarbeiten, insbesondere mit kleinen Arbeitgebern, die praktische Unterstützung benötigen.

Kurz gesagt, inklusive Lehrlingsausbildungen auf Anbieterebene zeichnen sich aus durch: auf Vielfalt ausgerichtete Lehrpläne (UDL und barrierefreie Pädagogik), Beratung und Vermittlung, die den Zugang erweitern, robuste Unterstützungsmechanismen, die Schulabbrüche verhindern, und eine flexible, kooperative Umsetzung mit KMU. Wenn diese Dimensionen vorhanden sind, werden Berufsbildungsanbieter und Vermittler zu wichtigen Triebkräften für Gerechtigkeit innerhalb des Habitat-Kompetenzökosystems und ermöglichen es vielfältigen Lernenden, in das arbeitsbasierte Lernen einzusteigen, dabei zu bleiben und erfolgreich zu sein.

4.4 Dimensionen auf Arbeitsebene (KMU/Unternehmen)

Inklusive Lehrlingsausbildungen stehen und fallen letztlich mit dem Arbeitsplatz, denn dort verbringen die Lernenden einen Großteil ihrer Ausbildungszeit, entwickeln ihre berufliche Identität und erleben die täglichen Normen. Die EFQEA erlegt den Arbeitgebern im Rahmen der zentralen Qualitätskriterien strenge Verpflichtungen auf: Lehrlingsausbildungen müssen auf klaren Vereinbarungen beruhen, die Arbeitsrechte achten, sichere Arbeitsbedingungen bieten, eine qualifizierte Betreuung am Arbeitsplatz gewährleisten und durch faire Einstellungspraktiken zugänglich sein. In der Praxis bedeutet dies, dass KMU und Unternehmen nicht nur Arbeitgeber sind, sondern auch Mitbildner, die darüber entscheiden, ob vielfältige Lernende tatsächlich lernen, sich zugehörig fühlen und Fortschritte machen können.

Eine erste Dimension am Arbeitsplatz ist **die inklusive Rekrutierung und Einarbeitung**. Die EFQEA verlangt transparente Rekrutierungs- und faire Auswahlverfahren, gerade weil informelle Einstellungsnetzwerke dazu neigen, Ausgrenzung zu reproduzieren. Inklusive KMU verwenden daher klare, kompetenzbasierte Kriterien, vermeiden geschlechtsspezifische oder voreingenommene Formulierungen in Stellenanzeigen und erweitern ihre Reichweite über diejenigen hinaus, die das Unternehmen bereits kennen. Dies ist besonders relevant für Ausbildungsberufe im Bereich Bauwesen/Handwerk, in denen Frauen, Migranten und benachteiligte Jugendliche unterrepräsentiert sind und weniger wahrscheinlich über informelle Kontakte Zugang zu Ausbildungsplätzen erhalten. Die Personalbeschaffung ist nur dann inklusiv, wenn sie Diskriminierung aktiv verhindert und gleiche Zugangsmöglichkeiten bietet und wenn die Einarbeitung eine strukturierte Orientierung zu Arbeitsplatzregeln, Sicherheit, Lernanforderungen und verfügbaren Unterstützungskanälen umfasst.

Eine zweite wichtige Dimension ist **qualifiziertes Mentoring und tägliche Betreuung**. Die EFQEA und die Leitlinien der europäischen Sozialpartner betonen, dass ein Tutor/Mentor am Arbeitsplatz für die Qualität der Ausbildung unerlässlich und nicht optional ist. Die Erkenntnisse des Cedefop zu inklusiven WBL-Umgebungen zeigen, dass Auszubildende mit geringeren Chancen besonders stark auf die Unterstützung durch Mentoren angewiesen sind, um Selbstvertrauen zu gewinnen, sich zu integrieren und Probleme zu lösen, und dass ein schwaches Mentoring ein wichtiger Prädiktor für den Abbruch der Ausbildung ist. Inklusive Arbeitsplätze weisen daher (a) einen speziell ausgebildeten Mentor zu, (b) reservieren Zeit für Betreuung und Feedback und (c) stellen sicher, dass Mentoren auf eine diversitätssensible Beratung vorbereitet sind (z. B. interkulturelle Kommunikation, Gender-Bewusstsein, Inklusion von Menschen mit Behinderungen). Ohne diese Maßnahmen wird die Ausbildung zu einem „Lernen durch Beobachtung“, von dem selbstbewusste Lernende profitieren, während diejenigen benachteiligt werden, die mit Sprachbarrieren, behinderungsbedingten Bedürfnissen oder einer geringen anfänglichen Selbstwirksamkeit konfrontiert sind.

Eine dritte Dimension des Arbeitsplatzes sind **Anpassungen und flexible Aufgabenwege**, insbesondere für Auszubildende mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen, aber auch für andere Gruppen, die mit Hindernissen konfrontiert sind. Nach dem EU-Gleichstellungsrecht sind angemessene Anpassungen eine gesetzliche Verpflichtung, und die Leitlinien der Europäischen Kommission für 2024 verdeutlichen, wie dies am Arbeitsplatz aussehen kann: angepasste Ausrüstung oder PSA, barrierefreie Arbeitsplätze, assistive Technologien, flexible Arbeitszeiten oder Pausenregelungen, angepasste Kommunikationsformate und faire Bewertungsmethoden, die dennoch die Lernergebnisse widerspiegeln. Die EU-OSHA betont, dass Anpassungen oft kostengünstig sind und die Mitarbeiterbindung, Sicherheit und Produktivität verbessern. Bei Lehrlingsausbildungen sollten Anpassungen gemeinsam mit den Berufsbildungsanbietern geplant und im Laufe der Zeit überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Auszubildenden schrittweise Zugang zum gesamten Berufsprofil erhalten und nicht auf marginale Aufgaben beschränkt bleiben.

Eine vierte Dimension ist **eine diskriminierungsfreie und sichere, inklusive Arbeitsplatzkultur**. Die EFQEA verlangt sichere Umgebungen und die Achtung der Vielfalt, und die inklusive WBL-Forschung des Cedefop hebt hervor, dass Zugehörigkeit und Mitarbeiterbindung vom täglichen Arbeitsklima abhängen und nicht nur von formalen Regeln. In männerdominierten Branchen wie dem Bauwesen zeigen Sicherheits- und Gesundheitsbehörden, dass geschlechtsspezifische Vorurteile und berufliche Segregation nach wie vor in den Arbeitsabläufen verankert sind, es sei denn, Unternehmen wirken diesen aktiv entgegen, indem sie eine geschlechtersensible Aufsicht,

eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung und ein sichtbares Bekenntnis zur Vielfalt praktizieren. Inklusive KMU formulieren ihre Erwartungen klar (Verhaltenskodizes, sichere Meldewege), sorgen für respektvolle Kommunikationsnormen und unterstützen die Integration von Gleichaltrigen, damit weibliche und minderheitliche Auszubildende nicht isoliert oder unter Druck gesetzt werden, sich an ausgrenzende Normen „anzupassen“.

Schließlich sind inklusive Arbeitsplätze auf **die aktive Zusammenarbeit mit Berufsbildungsanbietern und Vermittlern** angewiesen. Die EFQEA betrachtet die Lehrlingsausbildung als gemeinsame Verantwortung, und das politische Lernen des Cedefop betont, dass Qualität und Inklusion am stärksten sind, wenn Arbeitgeber sich regelmäßig mit Schullehrern über Lernergebnisse, Fortschrittsüberprüfungen und frühzeitige Interventionen bei auftretenden Schwierigkeiten abstimmen. Diese Zusammenarbeit ermöglicht es, Aufgaben anzupassen, zusätzliche Unterstützung zu leisten und vorzeitige Abbrüche zu verhindern – insbesondere für Auszubildende, die mit zusätzlichen Hindernissen konfrontiert sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Inklusion am Arbeitsplatz im HABITABLE-Ökosystem dann erreicht ist, wenn KMU und Unternehmen für faire Einstellungspraktiken, strukturiertes und diversitätsbewusstes Mentoring, angemessene Vorkehrungen und Flexibilität, eine starke Antidiskriminierungskultur und eine kontinuierliche Abstimmung mit Berufsbildungsanbietern sorgen. Diese Dimensionen setzen die EU-Qualitätsgrundsätze in reale Lernmöglichkeiten für vielfältige Auszubildende im Arbeitsalltag um.

4.5 Dimension „Lernerfahrung“

Inklusive Lehrlingsausbildungen sollten sich letztendlich in den *gelebten Erfahrungen* der Auszubildenden widerspiegeln. Die Arbeit des Cedefop zu inklusiven arbeitsbasierten Lernumgebungen unterstreicht, dass Lehrlingsausbildungen motivierend und erfolgreich sind, wenn die Lernenden auf einladende Arbeitsplätze, sinnvolle Lernmöglichkeiten und konsequente Unterstützung treffen. Umgekehrt kann WBL entmutigend wirken und zu einem Abbruch führen, wenn die Lernenden eine Diskrepanz zwischen ihren Erwartungen und der Realität erleben, keine Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Arbeit erhalten oder nur unzureichend betreut werden. Aus diesem Grund wird die Erfahrung der Lernenden hier als separate Dimension der Inklusion behandelt, wobei der Schwerpunkt auf Zugehörigkeit, Unterstützung, Fortschritt und Mitsprache liegt.

Zugehörigkeit bezieht sich darauf, ob sich Auszubildende sowohl im Berufsbildungsumfeld als auch am Arbeitsplatz akzeptiert, respektiert und sozial integriert fühlen. Untersuchungen zur Verbleibquote in der Ausbildung bringen Zugehörigkeit durchweg mit alltäglichen kulturellen

Signalen in Verbindung: wie Mentoren mit Auszubildenden sprechen, ob Kollegen sie in informelles Lernen einbeziehen und ob Unterschiede als normal oder als „Problem“ behandelt werden. Das Cedefop betont, dass ein unterstützendes Umfeld die Motivation und den Abschluss erhöht, insbesondere für Lernende, die zum ersten Mal in die Arbeitswelt eintreten oder aus einem Umfeld mit geringeren Chancen kommen. In Berufen im Bereich Bauwesen und Handwerk ist Zugehörigkeit besonders wichtig für Frauen, Migranten und Lernende mit Behinderungen, die sich sonst in einer von Männern dominierten oder stark standardisierten Arbeitskultur isoliert fühlen könnten.

Unterstützung beschreibt, inwieweit Auszubildende zuverlässige, kontinuierliche Hilfe erhalten, um sowohl die Anforderungen des Lernens als auch der Arbeit zu bewältigen. Die von Cedefop und weiteren Forschungen zu Schulabbrechern in der beruflichen Bildung untersuchten Daten zeigen, dass Auszubildende eher vorzeitig abbrechen, wenn die Betreuung unregelmäßig ist, das Feedback unklar ist oder persönliche Hindernisse (Sprache, Selbstvertrauen, Behinderungen, Transport, familiärer Druck) nicht rechtzeitig angegangen werden. Inklusive Lehrlingsausbildungen stellen daher sicher, dass die Unterstützung nicht nur zu Beginn „vorweggenommen“ wird, sondern durch regelmäßige Kontrollen, doppelte Betreuung (Schultutor + Mentor am Arbeitsplatz) und einfachen Zugang zu Beratungs- oder psychosozialen Diensten bei auftretenden Schwierigkeiten aufrechterhalten wird.

Fortschritt bezieht sich darauf, ob Auszubildende einen fairen Weg zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten und ihrer zukünftigen Beschäftigungsfähigkeit sehen und erleben können. Eine inklusive Lernerfahrung bedeutet, dass Aufgaben und Lernergebnisse so strukturiert sind, dass Auszubildende schrittweise Zugang zum gesamten Berufsprofil erhalten und nicht auf marginale oder repetitive Tätigkeiten beschränkt sind. Cedefop stellt fest, dass ein klarer Lernverlauf und gute Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz entscheidende Faktoren für die Motivation und den Erwerb von Qualifikationen sind. Für benachteiligte Lernende hängt der Fortschritt auch von Gleichstellungsmaßnahmen (zusätzliches Coaching, angepasste Geschwindigkeit, Anerkennung früherer Lernerfahrungen) ab, die es ihnen ermöglichen, durch realistische Wege die gleichen Standards zu erreichen.

Stimme und Feedback sind das letzte Element: Inklusive Lehrlingsausbildungen erfordern, dass die Auszubildenden ihre Erfahrungen sicher äußern und Verbesserungen beeinflussen können. Die UNESCO-Leitlinien zur Inklusion in der beruflichen Bildung betonen, dass Lernende aktiv an der Gestaltung inklusiver Umgebungen mitwirken müssen und nicht nur passive Empfänger von Unterstützung sein dürfen. Auf System- und Anbieterebene entspricht dies den Feedback-

Schleifen im EQAVET-Stil, bei denen die Bewertungen der Auszubildenden zur Ausbildungsqualität, zum Arbeitsklima, zur Betreuung und zu Diskriminierungsrisiken systematisch erfasst und für Überprüfungen und Verbesserungen genutzt werden. Sichere Meldewege für Belästigungen oder unfaire Behandlung sind Teil dieser „Stimme“-Dimension und stellen sicher, dass Auszubildende sich ohne Angst vor dem Verlust ihres Ausbildungsplatzes äußern können. Zusammengenommen beschreiben diese vier Elemente, wie Inklusion aus Sicht der Lernenden aussieht. Wenn Auszubildende das Gefühl haben, dazuzugehören, kontinuierliche Unterstützung erhalten, echte Fortschritte machen und eine bedeutende Stimme in Bezug auf Feedback und Schutzmaßnahmen haben, wird Inklusion zu einem beobachtbaren Ergebnis und nicht nur zu einem politischen Versprechen.

5. Wichtige Themenbereiche für Empfehlungen

Die Empfehlungen dieses Leitfadens sind in sechs Themenbereiche gegliedert, die sich mit den strukturellen und praktischen Faktoren befassen, die die Inklusion, Vielfalt und Gerechtigkeit in der Ausbildung im gesamten Kompetenzökosystem von Habitat beeinflussen. Jeder Themenbereich enthält eine auf Fakten basierende Begründung und konkrete Vorschläge, die Berufsbildungsanbieter, Unternehmen, Behörden und Sozialpartner umsetzen können, um eine gerechte Teilhabe zu stärken.

4.1 Gerechtigkeit und Zugang

Die Förderung von Gerechtigkeit und Zugang in der Lehrlingsausbildung erfordert systemische Anstrengungen, um Hindernisse zu beseitigen, die die Teilhabe von Lernenden mit geringeren Chancen behindern. Europäische Daten unterstreichen das Ausmaß der Herausforderung: Im Jahr 2024 waren 9,3 % der jungen Menschen (18–24) in der EU vorzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger, was immer noch über dem EU-Ziel von weniger als 9 % bis 2030 liegt. Deutlich schlechter ist die Situation für junge Menschen mit Behinderungen: 44,2 % derjenigen mit einer schweren Behinderung und 17,1 % derjenigen mit einer leichten Behinderung haben ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen, verglichen mit 8,0 % derjenigen ohne Behinderung.

Analysen von Eurostat und CEDEFOP zeigen auch, dass Migranten und Nicht-EU-Bürger systematisch einen niedrigeren Bildungsstand und höhere Schulabbrecherquoten aufweisen als die einheimische Bevölkerung und dass die berufliche Bildung eine wichtige Rolle bei der Verhinderung sozialer Ausgrenzung spielen kann, wenn sie inklusiv gestaltet und durchgeführt wird. In Ländern der Östlichen Partnerschaft wie Georgien und der Republik Moldau zeigen Bewertungen der ETF anhaltende regionale, ethnische und geschlechtsspezifische Ungleichheiten beim Zugang zu hochwertiger Bildung und Beschäftigung auf und betonen die Notwendigkeit, die Teilnahme benachteiligter Jugendlicher an der beruflichen Bildung zu verbessern.

Auf politischer Ebene bekräftigt die **Europäische Säule sozialer Rechte**, dass „jeder Mensch das Recht auf hochwertige und inklusive Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen hat“, wodurch Chancengleichheit und gleichberechtigter Zugang in den Mittelpunkt der Sozialpolitik der EU gestellt werden. **Die Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (2020/C 417/01)** fordert

ausdrücklich Berufsbildungssysteme, die „inklusiv und zugänglich sind, insbesondere für schutzbedürftige Gruppen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit niedrigem Qualifikationsniveau“.

In diesem Rahmen haben die HABITABLE-Partnerländer nationale Rechtsvorschriften und Strategien verabschiedet, die sich auf Chancengleichheit, Inklusion und Nichtdiskriminierung beziehen (z. B. Österreichs Maßnahmen zur inklusiven Lehrlingsausbildung und integrativen Berufsbildung, Spaniens Organgesetz 3/2022, Portugals Gesetz 54/2018 zur inklusiven Bildung und nationale Strategie für Gleichstellung, Griechenlands Gesetz 4763/2020 zu ESEK sowie die jüngsten Inklusionsstrategien in Georgien und Moldawien, die von der ETF und der EU-Zusammenarbeit unterstützt werden). Dennoch führen Lücken bei der Umsetzung, Finanzierung und Reichweite dazu, dass Lernende mit Behinderungen, Migranten, Roma-Gemeinschaften, Jugendliche aus ländlichen Gebieten, Frauen in männerdominierten Branchen und Schulabbrecher in der dualen Berufsbildung und in Lehrlingsausbildungen weiterhin unterrepräsentiert sind.

Die Gewährleistung von Gleichberechtigung und Zugang ist daher sowohl eine Anforderung zur Einhaltung der EU- und nationalen Rahmenbedingungen als auch eine praktische Notwendigkeit für den Aufbau robuster, zukunftsorientierter Habitat-Kompetenzökosysteme.

Empfehlungen

a) Nichtdiskriminierungsmaßnahmen

- **Anpassung an EU-Grundsätze und nationales Recht.**

Entwicklung und Umsetzung umfassender Nichtdiskriminierungs- und Gleichbehandlungsmaßnahmen auf Anbieter- und Unternehmensebene, die ausdrücklich mindestens Geschlecht, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, sozioökonomischen Hintergrund, Migrationsstatus und sexuelle Orientierung abdecken, im Einklang mit der Europäischen Säule sozialer Rechte und den nationalen Gleichstellungsgesetzen.

- **Sichtbarkeit und Zugänglichkeit.**

Sicherstellen, dass diese Maßnahmen den Lernenden, Mitarbeitern und Arbeitgebern klar kommuniziert werden (Websites, Einführungsmaterialien, Ausbildungsverträge, interne Vorschriften) und in barrierefreien Formaten und relevanten Sprachen verfügbar sind, insbesondere in Kontexten mit einem hohen Anteil an Minderheiten oder Migranten.

- **Wirksame Beschwerde- und Rechtsbehelfsmechanismen.**

Einrichtung vertraulicher, sicherer und vertrauenswürdiger Mechanismen zur Meldung von

Diskriminierung, Belästigung oder Ungleichbehandlung mit klaren Verfahren, Fristen, benannten Verantwortlichen und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.

- **Integration in formelle Vereinbarungen.**

Aufnahme von Nichtdiskriminierungs- und Chancengleichheitsklauseln in alle Kooperationsvereinbarungen zwischen Berufsbildungsanbietern und Unternehmen, Ausbildungsverträgen und institutionellen Verhaltenskodizes, wobei die Einhaltung dieser Grundsätze zur Voraussetzung für die Teilnahme an dualen Berufsbildungssystemen gemacht wird.

b) Inklusive Auswahlkriterien

- **Überprüfung der Zulassungsregeln auf indirekte Diskriminierung.**

Überprüfen Sie systematisch die Zulassungs- und Auswahlkriterien, um Anforderungen zu identifizieren und zu beseitigen, die Lernende mit geringeren Chancen indirekt ausschließen könnten – wie z. B. übermäßig strenge akademische Mindestanforderungen, Sprachkenntnisse oder Berufserfahrung, die für den Beruf nicht unbedingt erforderlich sind.

- **Verwenden Sie kompetenz- und motivationsbasierte Bewertungen.**

Ergänzen oder ersetzen Sie eine rein auf Noten basierende Auswahl durch Methoden, die verschiedene Formen von Kompetenz und Potenzial erkennen, wie strukturierte Interviews, praktische Aufgaben, diagnostische Bewertungen oder Portfolios. Dieser Ansatz steht im Einklang mit den Leitlinien des CEDEFOP zu inklusiver Berufsbildung und zur Bekämpfung des vorzeitigen Schulabbruchs.

- **Zugängliche Informationen und Verfahren.**

Stellen Sie klare, verständliche Informationen zu Bewerbungsverfahren, Teilnahmebedingungen, Auswahlkriterien und Fristen bereit und stellen Sie die Materialien gegebenenfalls in Minderheiten- und Migrantensprachen zur Verfügung. Dies unterstützt eine fundierte Entscheidungsfindung und verringert die Selbstausgrenzung unter schutzbedürftigen Lernenden.

- **Vorurteilsbewusste Personalbeschaffung.**

Schulen Sie das an der Auswahl beteiligte Personal (sowohl in Berufsbildungseinrichtungen als auch in Unternehmen) in vorurteilsbewussten, inklusiven Einstellungsverfahren und in den spezifischen Zugangsbarrieren, mit denen bestimmte Gruppen konfrontiert sind, z. B. junge Frauen im Bauwesen, Lernende mit Behinderungen, Migranten oder Roma-Jugendliche.

Geschlechtergleichstellung

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Lehrlingsausbildung ist ein Eckpfeiler inklusiver Berufsbildungssysteme und eine praktische Notwendigkeit für den Aufbau eines zukunftsfähigen Kompetenzökosystems im Bereich Wohnen. In ganz Europa soll die Lehrlingsausbildung einen fairen Zugang zu hochwertiger Ausbildung und menschenwürdiger Arbeit gewährleisten, doch nach wie vor prägen hartnäckige Geschlechternormen die Teilnahmemuster, insbesondere in technischen und baubezogenen Bereichen. Die EU-Politik definiert die Berufsbildung ausdrücklich als Hebel zur Bekämpfung von beruflicher Segregation und Stereotypen und fordert eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in traditionell von Männern oder Frauen dominierten Berufen.

Das Ausmaß des Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern ist im Bereich Habitat/Bauwesen besonders deutlich zu erkennen. Die Arbeitsmarktstatistiken von Eurostat zeigen, dass Frauen nach wie vor eine kleine Minderheit in der Bauwirtschaft der EU darstellen – etwa **10 % der Beschäftigten in diesem Sektor** –, was die geringe Talentbasis in einem Bereich verdeutlicht, der für grüne Renovierungen und nachhaltiges Bauen von zentraler Bedeutung ist. Größere geschlechtsspezifische Unterschiede beim Übergang in den Arbeitsmarkt verstärken dieses Muster: Im Jahr 2023 lag die NEET-Quote für junge Frauen bei **12,5 %**, verglichen mit **10,1 % für junge Männer**, was darauf hindeutet, dass Frauen nach wie vor einem höheren strukturellen Risiko ausgesetzt sind, vom Bildungs- und Berufsweg ausgeschlossen zu werden.

Forschungsergebnisse und EU-Monitoring bringen diese Unterschiede durchweg mit früher Sozialisation, voreingenommener Beratung, begrenzter Sichtbarkeit von Frauen in diesem Sektor und einer Arbeitskultur in Verbindung, die weiblichen Auszubildenden gegenüber ablehnend sein kann. Das CEDEFOP betont, dass die geschlechtsspezifische Segregation in der beruflichen Bildung in ganz Europa nach wie vor besteht und proaktive Maßnahmen erforderlich sind, um die Beteiligung in technischen und grünen Bereichen zu erhöhen.

Für die Kompetenzökosysteme im Bereich Wohnen ist die Gleichstellung der Geschlechter daher sowohl eine Verpflichtung zur Fairness als auch eine Personalstrategie: Ohne gezielte Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Frauen besteht die Gefahr, dass die Lehrlingsausbildung die Ausgrenzung reproduziert und gleichzeitig die Fähigkeit des Sektors einschränkt, den Anforderungen der Klimaanpassung und des ökologischen Bauens gerecht zu werden.

Empfehlungen

a) Geschlechtergerechte Teilhabeziele und Überwachung

- **Festlegung klarer Beteiligungsziele** für Frauen in Ausbildungsgängen im Bereich Habitat und Bauwesen, die mit den Verpflichtungen der EU zur Gleichstellung der Geschlechter im Einklang stehen.
- **Verfolgen Sie den Einstieg, den Verbleib, den Abschluss und den Fortschritt nach Geschlecht**, um Ungleichgewichte sichtbar zu machen und zu verhindern, dass sie als „normal“ angesehen werden.
- **Nutzen Sie intersektionale Überwachung** (z. B. Geschlecht + Behinderung, Geschlecht + Migrationshintergrund), um mehrschichtige Benachteiligungen aufzudecken.

b) Geschlechtersensible Sprache und Berufsberatung

- **Überprüfen Sie Beratungsmaterialien, Ausschreibungen und Berufsprofile**, um Stereotypen und männlich geprägte Formulierungen zu entfernen, die Mädchen und Frauen von einer Bewerbung abhalten.
- **Stellen Sie sicher, dass die Beratung kompetenz- und ambitionsbasiert ist** und nicht auf „typischen“ geschlechtsspezifischen Laufbahnen basiert, entsprechend den Erkenntnissen des CEDEFOP zu Stereotypen bei der Berufswahl.
- **Stellen Sie Berufe im Bereich „Habitat“ als grün, innovativ und sozial wertvoll dar** und verbinden Sie sie mit Nachhaltigkeit und Digitalisierung statt mit veralteten Bildern von „Männerberufen“.

c) Vorbilder und Mentoring im Habitat-Sektor

- **Integrieren Sie systematisch weibliche Vorbilder** (Handwerkerinnen, Bauleiterinnen, BIM-Technikerinnen, Spezialistinnen für grüne Sanierungen, Architektinnen/Ingenieurinnen mit Berufsbildungswegen) in die Öffentlichkeitsarbeit und Beratung.
- **Schaffung eines strukturierten Mentorings für weibliche Auszubildende**, indem sie mit ausgebildeten Mentoren am Arbeitsplatz und Frauen, die bereits in diesem Sektor tätig sind, zusammengebracht werden. Erkenntnisse aus europäischen Initiativen zeigen, dass die Sichtbarkeit von Vorbildern einer der wirksamsten Hebel ist, um die Beteiligung an männerdominierten Ausbildungsberufen zu verändern.
- **Mentoring als Qualitätskriterium** für teilnehmende Arbeitgeber/Anbieterpartnerschaften **anerkennen**, insbesondere in männerdominierten Berufen im Wohnungsbau.

d) Sichere und respektvolle Lern-/Arbeitsumgebungen

- **Fordern Sie eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung und Diskriminierung** an Arbeitsplätzen, an denen Auszubildende beschäftigt sind, mit klaren Meldewegen.

- **Schulung der innerbetrieblichen Tutoren und Lehrer in Bezug auf geschlechtsspezifische Vorurteile und integrative Betreuung**, da die Ausbildungskultur einen starken Einfluss auf die Verbleibquote hat.
- Dies ist sowohl für den Abschluss als auch für die langfristige Bindung von Frauen an den Sektor von entscheidender Bedeutung.

Unterstützung für Menschen mit geringeren Chancen

Die Unterstützung von Lernenden mit geringeren Chancen ist für inklusive Ausbildungssysteme von entscheidender Bedeutung, da strukturelle Benachteiligungen weiterhin darüber entscheiden, wer Zugang zu Ausbildungsangeboten hat, diese auch nutzt und erfolgreich abschließt. In der gesamten EU ist der vorzeitige Abbruch von Bildung und Ausbildung nach wie vor ein wichtiges Warnsignal: Im Jahr 2024 brachen **9,3 % der 18- bis 24-Jährigen** ihre Ausbildung vorzeitig ab, was immer noch über dem EU-Ziel für 2030 (<9 %) liegt. Dieses Risiko ist stark ungleich verteilt. Junge Menschen mit Behinderungen sind von einem deutlich höheren Risiko eines vorzeitigen Abbruchs betroffen als ihre nicht behinderten Altersgenossen, was zeigt, wie unzureichende Unterstützung und mangelnde Barrierefreiheit zu Ausgrenzung führen.

Auch Lernende mit Migrationshintergrund und aus Minderheiten erzielen systematisch schlechtere Ergebnisse. Eurostat-Daten zur Integration von Migranten zeigen, dass **Nicht-EU-Bürger** im Vergleich zu Staatsangehörigen einen niedrigeren Bildungsstand und eine höhere Anfälligkeit für vorzeitigen Schulabbruch aufweisen, was auf Hindernisse in Bezug auf Sprache, Anerkennung früherer Lernerfahrungen, sozioökonomische Unsicherheit und Diskriminierung zurückzuführen ist. Für NEET-Jugendliche ist die Ausgrenzung oft vielschichtig: Die Abkopplung von Bildung und Arbeit wird in der Regel durch eine Kombination aus niedrigem Bildungsstand, schwacher Beratung, finanzieller Belastung und begrenzten lokalen Möglichkeiten verursacht. Europäische Erkenntnisse zeigen, dass gezielte Schulungen in Kombination mit **Mentoring und umfassender Unterstützung** zu den wirksamsten Methoden gehören, um NEET-Lernende wieder einzubinden und ihre Teilnahme aufrechtzuerhalten.

Die geografische Lage verstärkt diese Ungleichheiten noch. Lernende in ländlichen Gebieten haben häufig weniger lokale Ausbildungsmöglichkeiten, längere Anfahrtswege, einen schlechteren Zugang zu Unterstützungsdiensten und eine eingeschränktere digitale Infrastruktur – Faktoren, die das Risiko der Selbstausgrenzung und des Schulabbruchs erhöhen. Ohne gezielte Unterstützung können diese Muster dazu führen, dass Migranten, NEET-Jugendliche, Lernende mit Behinderungen und die ländliche Bevölkerung in Ausbildungsberufen unterrepräsentiert sind, auch in den für den ökologischen Wandel entscheidenden Bereichen im Zusammenhang mit dem Thema „Wohnen“.

Auf politischer Ebene bestätigt die Europäische Säule sozialer Rechte, dass jeder Mensch ein Recht auf **hochwertige und inklusive Bildung und lebenslanges Lernen** hat, während die EU-Strategien für Inklusion und Behinderung Barrierefreiheit, angemessene Vorkehrungen und die aktive Teilhabe benachteiligter Gruppen vorschreiben. Die Gewährleistung einer

maßgeschneiderten Unterstützung ist daher eine Voraussetzung für die Einhaltung der EU-Werte und eine praktische Voraussetzung für den Aufbau robuster, zukunftsorientierter Ausbildungsökosysteme.

Empfehlungen

a) Maßgeschneiderte Wege für bestimmte Gruppen

- **Migranten und Minderheiten:** Bereitstellung sprachsensibler Zugangswege, Anerkennung früherer Lernerfahrungen, soweit möglich, und kulturell sichere Beratung, damit die Lernenden sich sicher in der Ausbildung und am Arbeitsplatz zurechtfinden können.
- **NEET-Jugendliche:** Kombination flexibler Einstiegsmöglichkeiten mit strukturiertem Mentoring und schrittweisem Fortschritt, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass viele mit geringem Selbstvertrauen oder unterbrochener Schulerfahrung zurückkehren.
- **Menschen mit Behinderungen:** Gewährleistung angemessener Vorkehrungen, angepasster Lernrhythmen und koordinierter Unterstützung durch Sozial-/Arbeitsvermittlungsdienste im Einklang mit den Verpflichtungen der EU im Bereich der Behindertenrechte.
- **Lernende in ländlichen Gebieten:** Reduzierung geografischer Barrieren durch flexible Angebote (nach Möglichkeit gemischte Optionen), Unterstützung beim Transport und lokale Öffentlichkeitsarbeit.

b) Strukturiertes Mentoring und Nachhilfe

- Jeden Auszubildenden aus benachteiligten Verhältnissen mit einem **ausgebildeten Mentor** sowohl in der beruflichen Bildung als auch am Arbeitsplatz zusammenbringen.
- Machen Sie Mentoring zu einer formellen Aufgabe mit Zeitvorgaben, Leitfäden und Überwachung.
- Es gibt Belege dafür, dass Mentoring die Verbleibquote, die Motivation und die Arbeitsmarktergebnisse von NEET- und Migrantenlernenden verbessert.

c) Psychosoziale Unterstützung und Förderung des Wohlbefindens

- Bieten Sie Zugang zu Beratung, Peer-Support-Modellen und Überweisungsmechanismen für psychische Gesundheit, Wohnraum oder familiäre Belastungen.
- Integrieren Sie psychosoziale Unterstützung in Frühwarnsysteme, um ein Ausscheiden aus dem Bildungsprozess zu verhindern, bevor es zum Schulabbruch kommt.
- Dies ist besonders wichtig für Lernende, die mit Armut, Vertreibung, Diskriminierung oder behinderungsbedingtem Stress konfrontiert sind.

d) Barrierefreie und inklusive Infrastruktur

- Sicherstellen, dass Ausbildungs- und Arbeitsumgebungen physisch und digital barrierefrei sind (Mobilität, sensorischer Zugang, assistive Technologien, inklusives Design).
- Wenden Sie die Grundsätze des „Design for All“ und die universellen Barrierefreiheitsstandards an, die gemäß der EU-Behindertenpolitik erforderlich sind.
- Barrierefreiheit sollte eine **Voraussetzung für die Teilnahme von Arbeitgebern** an Ausbildungsprogrammen sein.

Ausbildung für inklusive Pädagogik

Inklusive Ausbildungssysteme hängen stark von den Kompetenzen derjenigen ab, die Lernende unterrichten, betreuen und beaufsichtigen. Selbst wenn die Zugangsrichtlinien gut sind, können Lernende mit geringeren Chancen nur dann erfolgreich sein, wenn Ausbilder und Lehrer unterschiedliche Bedürfnisse erkennen, die Pädagogik anpassen und ein psychologisch sicheres Lern- und Arbeitsumfeld schaffen. Dies ist besonders wichtig in der Ausbildung, wo das Lernen in zwei Umgebungen stattfindet (Schule/Ausbildungsanbieter und Unternehmen) und ein Versagen der Inklusion in einer der beiden Umgebungen zu Desinteresse oder Abbruch führen kann.

Europäische Daten zeigen, dass die berufliche Weiterbildung (PD) für Lehrkräfte oft noch nicht die für eine inklusive Praxis erforderliche Tiefe der Veränderungen bewirkt. In TALIS 2024 gaben durchschnittlich nur **55 % der Lehrkräfte** in den OECD-Systemen an, dass sich die jüngsten beruflichen Weiterbildungen positiv auf ihren Unterricht ausgewirkt hätten. Dies deutet auf eine Qualitäts- und Relevanzlücke hin: Berufliche Weiterbildung findet zwar statt, stärkt aber nicht konsequent die Fähigkeit der Lehrkräfte, auf komplexe Unterrichtssituationen, neue Migrationsrealitäten, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen oder geschlechtliche und kulturelle Vielfalt zu reagieren.

Gleichzeitig stellt die EU-Berufsbildungspolitik Lehrkräfte und Ausbilder in den Mittelpunkt der Inklusion und der Widerstandsfähigkeit des Systems. **Die Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (2020)** betont die Notwendigkeit eines hochqualifizierten Lehrpersonals in der beruflichen Bildung, das in der Lage ist, unterschiedliche Lernende und moderne Übergänge zu unterstützen. Die Arbeit des CEDEFOP zur beruflichen Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern betont ebenfalls, dass die Mitgliedstaaten für **eine relevante berufliche Erstausbildung und Weiterbildung** sorgen sollten, damit das Personal in der beruflichen Bildung auf neue Aufgaben, Herausforderungen im Bereich der Inklusion und den ökologischen/digitalen Wandel reagieren kann.

Auch für die Ausbildung im Bereich Wohnen ist eine inklusive Pädagogik von strategischer Bedeutung: Der Sektor benötigt eine breitere Beteiligung (einschließlich Frauen, Migranten, Jugendlicher aus ländlichen Gebieten und Menschen mit Behinderungen), um die Ziele für umweltfreundliches Bauen, Renovieren und Resilienz zu erreichen. Ohne ernsthafte Investitionen in die inklusiven Kompetenzen der Ausbilder – insbesondere in interkulturelle, behindertengerechte und vorurteilsbewusste Pädagogik – werden strukturelle Ungleichheiten auch in gut konzipierten Systemen weiterhin die Ausbildungsergebnisse beeinflussen.

Empfehlungen

a) **Obligatorischer Kapazitätsaufbau für inklusive Pädagogik**

- Machen Sie inklusionsorientierte Fortbildung zu einer **Kernanforderung** für alle Lehrkräfte in der Ausbildung, betrieblichen Ausbilder und Mentoren am Arbeitsplatz.
- Priorisieren Sie praktische Fähigkeiten: differenzierter Unterricht, universelles Design für das Lernen, traumainformierte Ansätze und konstruktives Feedback für unterschiedliche Lernende.
- Inhalte an den Inklusionsprioritäten der EU und der Empfehlung zur beruflichen Bildung 2020 ausrichten.

b) **Interkulturelle und diversitätssensible Ausbildungsmodulare**

- Bieten Sie strukturierte Module zu folgenden Themen an:
 - Interkulturelle Kommunikation und Anti-Bias-Praxis,
 - Unterricht für mehrsprachige Lernende und Sprachförderung am Arbeitsplatz,
 - Umgang mit Diskriminierung oder Stereotypisierung im Unterricht/am Arbeitsplatz,
 - kulturell sensible Beratung für Auszubildende mit Migrationshintergrund und aus Minderheiten.
- Anwendung evidenzbasierter Inklusionsprinzipien, die von der OECD als notwendig für gerechte Bildungssysteme identifiziert wurden.

c) **Behindertengerechte Pädagogik und angemessene Vorkehrungen**

- Schulung des Personals in Bezug auf Barrierefreiheit, assistive Technologien, angepasste Aufgabenstellung und angemessene Vorkehrungen sowohl in der Ausbildung als auch am Arbeitsplatz.
- Sicherstellen, dass Ausbilder die Verpflichtungen zur Achtung der Rechte von Menschen mit Behinderungen in die tägliche Aufsichtspraxis umsetzen können.

d) **Gemeinsame Schulung für Ausbilder in Schulen und am Arbeitsplatz**

- Führen Sie Fortbildungen in **gemischten Gruppen** (Lehrkräfte + betriebliche Ausbilder) durch, um ein gemeinsames Verständnis von Inklusion, Rollen und Koordination aufzubauen.
- Konzentrieren Sie sich auf die Kontinuität der Unterstützung in allen Bereichen, damit Auszubildende nicht zwischen Schule und Arbeitsplatz „durch das Raster fallen“.
- Dies entspricht direkt der Betonung des CEDEFOP auf der Weiterentwicklung der Rollen von Lehrern/Ausbildern in der modernen beruflichen Bildung.

e) **Qualitätssicherung der Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung**

- Bewerten Sie die berufliche Weiterbildung nicht nur anhand der Teilnahme, sondern auch anhand **der beobachteten Veränderungen in der Praxis** und der Lernergebnisse.
- Verwenden Sie Zyklen im Stil von EQAVET (Planen – Ausführen – Überprüfen – Verbessern), um sicherzustellen, dass die Inklusionsschulungen wirksam und nachhaltig sind.

Organisationskultur

Inklusive Lehrlingsausbildungen hängen nicht nur von den Zugangsregeln oder Lehrplänen ab, sondern auch von der **Alltagskultur** der Orte, an denen gelernt wird: Berufsbildungszentren und insbesondere KMU, die Lehrlinge aufnehmen. Die Organisationskultur bestimmt, ob sich die Lernenden sicher und respektiert fühlen und sich voll einbringen können – und sie hat einen starken Einfluss auf die Verbleibquote und den Erfolg. Europäische Erkenntnisse zum arbeitsbasierten Lernen betonen, dass Diskriminierung und Mobbing in jeder Phase einer Ausbildung auftreten können und dass Ausbilder und Vorgesetzte in der Lage sein müssen, solche Situationen frühzeitig zu erkennen und anzugehen.

In ganz Europa ist die **EU-Plattform für Charta der Vielfalt** ein wichtiges politisches Instrument zur Stärkung der Inklusion am Arbeitsplatz. Charta der Vielfalt sind freiwillige nationale Initiativen, die von der Europäischen Kommission unterstützt werden und Organisationen dazu auffordern, sich **öffentlich** zu Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion (EDI) **zu bekennen**. Die Plattform umfasst mittlerweile **über 17 500 Unterzeichnerorganisationen** in ganz Europa mit mehr als **17 Millionen Beschäftigten**, darunter KMU, öffentliche Einrichtungen, NRO und Ausbildungseinrichtungen. Von der Kommission unterstützte Forschungsarbeiten zu den Chartas unterstreichen deren Bedeutung für die Formalisierung inklusiver Werte, die Verbesserung des Diversitätsmanagements und den Übergang von der bloßen Einhaltung von Vorschriften zu einer proaktiven EDI-Kultur in Organisationen.

Für Ausbildungsplätze im Wohnungsbausektor, die häufig in Form von Praktika in KMU angeboten werden, ist die Unternehmenskultur noch wichtiger. KMU verfügen in der Regel über weniger Personalressourcen und eine weniger formalisierte Infrastruktur für Inklusion, was dazu führen kann, dass Auszubildende informellen Vorurteilen, unzureichender Betreuung oder unangeklagter Belästigung ausgesetzt sind, sofern keine klaren kulturellen und verfahrenstechnischen Schutzmaßnahmen vorhanden sind. Das CEDEFOP weist ausdrücklich darauf hin, dass **standardisierte, vorurteilsbewusste Praktiken und die aktive Prävention von Mobbing/Diskriminierung** in KMU-basierten Lernkontexten unerlässlich sind, um die Ausgrenzung von Lernenden aus Minderheiten und benachteiligten Gruppen zu vermeiden.

Die Verankerung inklusiver Werte durch Diversitätschartas, interne EDI-Arbeitsgruppen und Null-Toleranz-Richtlinien ist daher sowohl eine auf Rechten basierende Erwartung gemäß den Gleichstellungsgrundsätzen der EU als auch eine praktische Voraussetzung für erfolgreiche, zukunftsorientierte Ausbildungsplätze.

Empfehlungen

a) Verabschiedung und Umsetzung von Diversitätschartas/EDI-Verpflichtungen

- KMU und Berufsbildungszentren dazu ermutigen, **ihre nationale Charta der Vielfalt** (sofern vorhanden) **zu unterzeichnen** oder gleichwertige schriftliche EDI-Verpflichtungserklärungen zu verabschieden, die mit den Gleichstellungsgrundsätzen der EU im Einklang stehen.
- Setzen Sie die Verpflichtungen in klare interne Regeln um, die Geschlecht, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter, sozioökonomischen Hintergrund, Migrationsstatus und sexuelle Orientierung abdecken.
- Machen Sie die Einhaltung dieser Verpflichtungen zu einer **Voraussetzung für die Aufnahme von Auszubildenden** im Rahmen dualer Berufsbildungssysteme.

b) Integrieren Sie inklusive Werte in den Organisationsalltag

- Gehen Sie über „Politik auf dem Papier“ hinaus, indem Sie inklusive Werte in die Einarbeitung, Teambesprechungen, Aufsichtsroutinen und Kommunikationsnormen integrieren.
- Verwenden Sie einfache, sichtbare und für KMU geeignete Hilfsmittel (kurze Verhaltenskodizes, Poster, Checklisten für die Einarbeitung, Leitfäden für inklusive Sprache).
- Dies trägt dazu bei, dass EDI als normale Praxis und nicht als externe Compliance verstanden wird.

c) Interne Arbeitsgruppen oder Anlaufstellen für Inklusion schaffen

- Richten Sie kleine **EDI-Arbeitsgruppen** (oder zumindest eine benannte Kontaktperson) in Berufsbildungszentren und teilnehmenden KMU ein.
- Aufgaben: Überwachung der Kultur, Überprüfung von Vorfällen, Vorschläge für Verbesserungen und Sicherstellung, dass die Stimme der Auszubildenden gehört wird.
- Selbst einfache Strukturen erhöhen die Verantwortlichkeit in kleineren Organisationen.

d) Null-Toleranz-Richtlinien für Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

- Führen Sie klare **Null-Toleranz-Regeln** ein, die Belästigung, Mobbing, diskriminierende Witze, ausgrenzendes Verhalten und Vergeltungsmaßnahmen abdecken.
- Schaffen Sie vertrauliche Meldewege und klare Fristen für die Reaktion, mit Schutz für Auszubildende, die Probleme melden.
- CEDEFOP betont, dass Früherkennung und schnelle Reaktion unerlässlich sind, um Schulabbrüche und Schäden im berufsbegleitenden Lernen zu verhindern.

e) Schulung von Betreuern und Mitarbeitern am Arbeitsplatz zu kulturbasierter Inklusion

- Bieten Sie kurzen, praktischen Schulungen für betriebliche Tutoren und Berufsbildungsmitarbeiter zu den Themen Vorurteilsbewusstsein, respektvolle Betreuung und Konfliktbewältigung an.
- Stellen Sie sicher, dass Tutoren wissen, wie sie auf Anzeichen von Diskriminierung reagieren und an wen sie Fälle weiterleiten können.
- Dies ist besonders wichtig in KMU, wo die Betreuungskultur oft informell ist.

Überwachung und Bewertung

Monitoring und Evaluation (M&E) sind unerlässlich, um die Inklusion in der Berufsausbildung messbar, nachvollziehbar und verbesserungsfähig zu machen. Ohne systematische Nachverfolgung können Ungleichheiten „unsichtbar“ bleiben, sodass trotz starker politischer Absichten Unterrepräsentation, vorzeitiger Schulabbruch oder ungleiche Ergebnisse fortbestehen. Europäische Daten unterstreichen, warum M&E sich auf Gerechtigkeit konzentrieren muss: Im Jahr 2024 waren **9,3 % der jungen Menschen (18–24) in der EU vorzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger**, was immer noch über dem EU-Ziel für 2030 von weniger als 9 % liegt. Der vorzeitige Schulabbruch ist auch geschlechtsspezifisch (10,9 % bei jungen Männern gegenüber 7,7 % bei jungen Frauen) und variiert stark je nach Gebiet und sozialer Gruppe, was auf ungleiche Lernmöglichkeiten in verschiedenen Kontexten hindeutet.

Auf Systemebene ist die Überwachung im Rahmen der EU-Qualitätssicherung bereits als zentrale Voraussetzung für eine inklusive berufliche Bildung verankert. Der **EQAVET-Rahmen** enthält Referenzindikatoren für Teilnahme, Abschluss, Vermittlung und Lernergebnisse, die den Ländern und Anbietern dabei helfen sollen, zu bewerten, ob die berufliche Bildung – einschließlich der Lehrlingsausbildung – allen Lernenden gerecht wird. Das CEDEFOP ergänzt dies durch ein europäisches Dashboard und Datensätze, mit denen die Fortschrittsindikatoren der beruflichen Bildung und die inklusionsbezogenen Ergebnisse in den einzelnen Ländern verfolgt werden können.

Die Bildungsüberwachung der EU verbindet Inklusion zunehmend auch mit Governance. Die Agenda der Kommission für inklusive Bildung wird durch den **Bildungs- und Ausbildungsmonitor** und das **Europäische Semester** verfolgt, wodurch bekräftigt wird, dass Gleichstellungsindikatoren und Feedback-Mechanismen Teil der allgemeinen Politiküberwachung sind. Kurz gesagt, Inklusion kann sich nicht allein auf guten Willen stützen: Sie erfordert KPIs, die Stimme der Lernenden und regelmäßige Inklusionsaudits, um Lücken frühzeitig zu erkennen und kontinuierliche Verbesserungen voranzutreiben.

Empfehlungen

a) Definition und Verfolgung von auf Gerechtigkeit ausgerichteten KPIs

- Erstellen Sie einen kleinen, aber aussagekräftigen Satz von KPIs, der mit den EQAVET-Indikatoren für Teilnahme und Abschluss sowie den CEDEFOP-Instrumenten zur Überwachung der beruflichen Bildung abgestimmt ist.

- **Alle KPIs** nach wichtigen Inklusionsvariablen **aufschlüsseln**: Geschlecht, Behinderung, Migrations-/Minderheitenhintergrund, sozioökonomischer Status und ländlicher/städtischer Standort.
- Zu den Mindest-Kern-KPIs sollten gehören:
 - **Zugangs-/Teilnahmequote** an Lehrlingsausbildungen nach Gruppen (wer nimmt teil).
 - **Verbleibquote und vorzeitiger Abbruch** nach Gruppen (wer bleibt).
 - **Abschlussquote** nach Gruppen (wer schließt ab).
 - **Übergangsergebnisse** (Vermittlung in Arbeit/Weiterbildung) nach Gruppen.
- Verwenden Sie diese Indikatoren, um Trends im Zeitverlauf zu vergleichen und sich vergrößernde Lücken frühzeitig zu erkennen.

b) Schaffen Sie strukturierte Feedback-Schleifen mit Auszubildenden

- Sammeln Sie **an mehreren Punkten** (Eintritt, Halbzeit, Abschluss) Feedback von Auszubildenden, um Hindernisse zu identifizieren, die allein anhand von Zahlen nicht erkennbar sind.
- Verwenden Sie gemischte Methoden: kurze Umfragen + sichere Fokusgruppen + anonyme Meldewege.
- Stellen Sie sicher, dass die Feedback-Tools zugänglich sind (einfache Sprache, behindertengerecht, bei Bedarf mehrsprachig).
- Schließen Sie den Kreislauf: Veröffentlichen Sie Zusammenfassungen **nach dem Motto „Sie haben gesagt / wir haben getan“**, damit die Auszubildenden sehen, dass ihre Beiträge zu Veränderungen führen, was das Vertrauen und die Beteiligung stärkt.

c) Führen Sie regelmäßige Inklusionsaudits durch

- Führen Sie jährliche oder halbjährliche Audits sowohl bei Berufsbildungsanbietern als auch bei Gastunternehmen/KMU durch.
- Die Audits sollten Folgendes bewerten:
 - Zugänglichkeit der Lern-/Arbeitsumgebungen,
 - die Fairness der Auswahl und Bewertung,
 - das Vorhandensein von Risiken für Belästigung/Diskriminierung,
 - Verfügbarkeit von Unterstützungsdiensten/Mentoring,
 - inklusive Kommunikations- und Beratungsmethoden.

- Verwenden Sie den EQAVET-Verbesserungszyklus (Planen – Ausführen – Überprüfen – Handeln) als Auditlogik, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse zu konkreten Maßnahmen führen.

d) Einbeziehung der Überwachung der Inklusion in Kooperationsvereinbarungen

- Verlangen Sie von Anbietern und Unternehmen, dass sie vereinbarte KPI-Daten austauschen und an gemeinsamen Inklusionsüberprüfungen teilnehmen.
- Gleichstellungsziele und Berichtspflichten in Ausbildungsverträge und Partnerschaftsvereinbarungen aufnehmen.
- Machen Sie die weitere Teilnahme an dualer Berufsausbildung von Mindeststandards für Inklusion abhängig, die durch Daten und Auditergebnisse nachgewiesen werden.

e) Verwenden Sie Dashboards für eine transparente Nachverfolgung

- Visualisieren Sie KPIs in einem einfachen internen Dashboard (Anbieter + Unternehmensansicht), um die Entscheidungsfindung zu unterstützen.
- Passen Sie die Dashboard-Logik nach Möglichkeit an das europäische Berufsbildungs-Dashboard und die Schlüsselindikatoren für die berufliche Bildung des CEDEFOP an, um die Überwachung mit den EU-Benchmarks vergleichbar zu halten.

6. Umsetzbare Empfehlungen für Interessengruppen

Inklusive Lehrlingsausbildungen sind eine gemeinsame Verantwortung des gesamten Habitat-Kompetenzökosystems. Die europäische Politik hat klare Erwartungen formuliert, dass Lehrlingsausbildungen eine hohe Lernqualität, einen fairen Zugang und gerechte Ergebnisse bieten sollten – insbesondere für Lernende, die strukturellen Benachteiligungen ausgesetzt sind. Der Europäische Rahmen für hochwertige und effektive Lehrlingsausbildungen (EFQEA) verbindet die Qualität der Lehrlingsausbildung direkt mit Chancengleichheit, fairen Arbeits- und Lernbedingungen, Unterstützung der Lernenden und Nichtdiskriminierung. Parallel dazu positioniert die Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz Inklusion und soziale Gerechtigkeit als Kernanforderungen für moderne Berufsbildungssysteme, die auf den ökologischen und digitalen Wandel und lebenslanges Lernen ausgerichtet sind.

Gleichzeitig zeigen die Daten der EU, dass weiterhin Unterschiede in der Teilnahme und den Ergebnissen bestehen, insbesondere für Frauen, die in männerdominierte Berufe einsteigen, Migranten und Minderheiten, Lernende mit Behinderungen, Jugendliche aus ländlichen Gebieten und diejenigen, die von einem vorzeitigen Schulabbruch bedroht sind. So ist beispielsweise der vorzeitige Abbruch von Bildung und Ausbildung nach wie vor ein strukturelles Problem in ganz Europa: Im Jahr **2024** waren **9,3 % der 18- bis 24-Jährigen in der EU** vorzeitige Schulabgänger, was immer noch leicht über dem Ziel für 2030 von weniger als 9 % liegt, wobei es deutliche geschlechtsspezifische und territoriale Unterschiede zwischen den Ländern gibt. In Bauberufen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert (je nach Teilsektor und Land etwa 9 bis 15 % der Beschäftigten), was verdeutlicht, wie die Kultur des Sektors und die Übergangswege weiterhin Ungleichheiten reproduzieren.

Die Verringerung dieser Ungleichheiten kann nicht von einem einzigen Akteur erreicht werden. Sie erfordert koordinierte Maßnahmen von Berufsbildungsanbietern, Unternehmen/KMU und politischen Entscheidungsträgern/Behörden, die sich jeweils mit einer anderen Phase des Ausbildungsweges befassen. In diesem Abschnitt werden daher die europäischen Grundsätze und Erkenntnisse in spezifische Empfehlungen für die verschiedenen Akteure umgesetzt, um die Chancengleichheit, die Verbleibquote und die Qualität in den Ausbildungssystemen zu verbessern.

Die Logik der kontinuierlichen Verbesserung von EQAVET bildet das Rückgrat dieses gemeinsamen Ansatzes und legt den Schwerpunkt auf Planung, Umsetzung, Bewertung und Überarbeitung auf der Grundlage von Erkenntnissen und Rückmeldungen der Lernenden.

Für Berufsbildungsanbieter/WBL-Vermittler

Berufsbildungsanbieter sind zentrale Akteure in inklusiven Ausbildungssystemen, da sie Lernwege gestalten, Zugangsmöglichkeiten kontrollieren und einen Großteil der Beratung und Unterstützung leisten, die darüber entscheidet, ob Lernende Fortschritte machen und erfolgreich sind. Die anhaltende Zahl vorzeitiger Schulabgänger in der gesamten EU zeigt, dass Ausgrenzung kein episodisches, sondern ein strukturelles Problem ist, das mit dem sozioökonomischen Hintergrund, Behinderungen, Migration, Geschlechtertrennung und regionaler Benachteiligung zusammenhängt. In der Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung (2020) werden Inklusion und soziale Gerechtigkeit ausdrücklich als zentrale Qualitätsanforderungen für resiliente Berufsbildungssysteme genannt, die den ökologischen und digitalen Wandel unterstützen können. Inklusive Lehrpläne und Lernkonzepte sind der erste wichtige Hebel für Anbieter. Programme sollten auf der Annahme unterschiedlicher Lernendenprofile und Ausgangspunkte aufbauen und sicherstellen, dass Lernergebnisse, Lehrmethoden und Bewertungsformate unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden können. Dies erfordert eine flexible Abfolge, mehrere Bewertungswege, barrierefreie und gegebenenfalls mehrsprachige Lernmaterialien sowie differenzierte pädagogische Strategien, die auf behinderungsbedingte Bedürfnisse, schwächere Vorkenntnisse, Schulabbruch oder begrenzte Sprachkenntnisse eingehen. EQAVET unterstützt diesen Ansatz, indem es von den Anbietern erwartet, dass sie Erkenntnisse über Teilnahme, Abschluss und Ergebnisse nutzen, um die Gestaltung der beruflichen Bildung zu planen, umzusetzen, zu bewerten und kontinuierlich zu verbessern. In Habitat-Sektoren, die von der grünen und digitalen Wende geprägt sind, sollten Lehrpläne Nachhaltigkeits- und Digitalkompetenzen so integrieren, dass sie für alle Lernenden zugänglich bleiben, damit neue grüne/digitale Anforderungen nicht zu unbeabsichtigten Ausschlussfaktoren werden.

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit und inklusive Beratung sind gleichermaßen notwendig. EU-Analysen zu Schulabbruch und Teilnahme an beruflicher Bildung zeigen, dass Lernende mit geringeren Chancen sich aufgrund begrenzter Informationen, geringem Selbstvertrauen, versteckten Kosten oder Stereotypen darüber, wer in bestimmte Bereiche „gehört“, oft schon vor der Bewerbung selbst ausschließen. Die Anbieter sollten daher proaktive Maßnahmen zur Kontaktaufnahme mit unterrepräsentierten Gruppen durchführen, darunter Frauen in geschlechtsspezifischen Berufen, Lernende mit Migrationshintergrund und aus Minderheiten, NEET-Jugendliche, Lernende aus ländlichen Gebieten, Menschen mit Behinderungen und gering qualifizierte Erwachsene. Die Beratungsmaterialien sollten in einfacher Sprache verfasst, kultursensibel und zugänglich (auch

digital) sein und klare Erläuterungen zu den Erwartungen an die duale Berufsbildung und den verfügbaren Unterstützungsangeboten enthalten.

Um den Zugang in Erfolg umzusetzen, müssen die Anbieter Systeme zur Unterstützung und Bindung der Lernenden institutionalisieren. EU-Erkenntnisse zur Verhinderung von Schulabbrüchen zeigen, dass die Bindung verbessert wird, wenn Berufsbildungszentren strukturierte Mentoring-, psychosoziale und Lernunterstützung, Frühwarnindikatoren für Schulabbruch und eine koordinierte Nachbetreuung am Arbeitsplatz anbieten. Solche Unterstützungsmaßnahmen sollten in alle Berufsbildungswege (Erstausbildung, Weiterbildung, Erwachsenenbildung) eingebettet und mit externen Diensten verknüpft werden, wenn die Hindernisse sozialer oder wirtschaftlicher Natur sind.

Die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern ist eine vierte Säule. Inklusive Lehrpläne und Unterstützungsmaßnahmen können ohne die Kompetenzen des Personals, diese konsequent umzusetzen, nicht funktionieren. Die europäischen Leitlinien zur Qualität und Inklusion in der beruflichen Bildung betonen die kontinuierliche berufliche Weiterbildung in den Bereichen inklusive Pädagogik, interkulturelle Kompetenz, vorurteilsfreie Bewertung und Früherkennung von Risiken, was besonders relevant ist, wenn die Systeme Migranten, Lernende mit Behinderungen, Schulabbrecher und benachteiligte Erwachsene betreffen. Die Ausbildung sollte das Personal auch dazu befähigen, Nachhaltigkeit und digitale Lernergebnisse durch inklusive Methoden zu vermitteln, die unterschiedliche Fortschrittsbedürfnisse unterstützen.

Da Inklusion auf Rechten basiert, benötigen Anbieter klare Verfahren für Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen. Dazu gehören physisch und digital barrierefreie Lernumgebungen, assistive Technologien, wo erforderlich, barrierefreie Bewertungsformate und transparente Verfahren für Vorkehrungen, die gemeinsam mit den Lernenden und gegebenenfalls den Arbeitgebern festgelegt werden. Die inklusionsbezogenen Indikatoren von EQAVET behandeln den Zugang, die Teilnahme und den Erfolg benachteiligter Gruppen als zentrale Qualitätsdimensionen, wodurch Barrierefreiheit zu einer messbaren Anforderung und nicht zu einer Frage informeller Goodwill wird.

Schließlich sollten die Anbieter alle Maßnahmen in einer auf Gerechtigkeit ausgerichteten Überwachung und kontinuierlichen Verbesserung verankern. Die Ergebnisse in Bezug auf Teilnahme, Abbruch, Abschluss und Vermittlung sollten nach Geschlecht, Behinderungsstatus, Migrations-/Minderheitenhintergrund, sozioökonomischem Profil und ländlicher/städtischer Lage aufgeschlüsselt werden. Diese quantitativen Indikatoren sollten zusammen mit strukturiertem Feedback der Lernenden (zu Beginn, in der Mitte und am Ende) interpretiert werden, um versteckte

Barrieren zu identifizieren und evidenzbasierte Verbesserungen anzustoßen. Auf diese Weise wird Inklusion zu einer permanenten Qualitätsfunktion der Berufsbildungsanbieter in allen Lernwegen.

Für Unternehmen (Arbeitgeber/KMU)

Unternehmen, insbesondere KMU, sind wichtige Akteure der Inklusion, da sie darüber entscheiden, wer echte Chancen am Arbeitsplatz erhält, wie Neueinsteiger behandelt werden und welche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sie erhalten. Diese Verantwortung erstreckt sich über die Lehrlingsausbildung hinaus auch auf Praktika, Traineeships und Einstiegsberufe. Anhaltende Schulabbrüche und sektorale Segregation deuten darauf hin, dass strukturelle Ungleichheiten weiterhin den Übergang von der Ausbildung in den Beruf beeinflussen, wodurch die Praxis der Arbeitgeber zu einem zentralen Bestandteil des umfassenderen Inklusionsökosystems wird.

Die EU-Rahmenwerke stellen klare Erwartungen an Arbeitgeber hinsichtlich inklusiven arbeitsbasierten Lernens. Der EFQEA verbindet die Qualität der Ausbildung mit Chancengleichheit, Unterstützung der Lernenden, sicheren Arbeitsbedingungen und Nichtdiskriminierung und legt fest, dass Arbeitsplätze eine Mitverantwortung für einen fairen Zugang und einen erfolgreichen Abschluss tragen.

Eine inklusive und vorurteilsfreie Personalauswahl ist der erste Hebel für Arbeitgeber bei allen Zugangswegen. Auswahlverfahren können unbeabsichtigt benachteiligte Bewerber ausschließen, wenn die Kriterien sich übermäßig auf Noten, enge Sprachkenntnisse, Vorerfahrungen oder informelle „Passungsurteile“ stützen. Die Forderung des EFQEA nach transparenter Personalbeschaffung unterstützt die Einführung standardisierter, kompetenzbasierter Auswahlverfahren, die Motivation und Potenzial auch bei ungleicher Bildungsgeschichte erkennen. Dies ist besonders relevant in Berufen im Bereich Wohnen und Bauwesen, in denen Frauen nach wie vor selten in handwerklichen und verwandten Berufen beschäftigt sind (etwa 11 % auf EU-Ebene), was zeigt, wie Personalbeschaffungspraktiken und Berufskulturen nach wie vor die Geschlechtertrennung reproduzieren.

Zweitens sollten Unternehmen allen Auszubildenden und Praktikanten eine strukturierte Einarbeitung und kontinuierliche Unterstützung bieten. Eine klare Einweisung, die Aufgaben, Sicherheit, Rechte, Lernziele und Unterstützungskanäle umfasst, verringert die Frühabwanderung. Die EFQEA betont die Bedeutung eines qualifizierten Mentors/Tutors am Arbeitsplatz, und die EU-Leitlinien zur Qualität der Lehrlingsausbildung verbinden Mentoring konsequent mit der Bindung von Auszubildenden und dem Lernfortschritt. Mentoring ist auch entscheidend, um stereotypen Druck entgegenzuwirken und Auszubildende zu unterstützen, die mit Sprachbarrieren, Behinderungen oder mangelndem Selbstvertrauen zu kämpfen haben.

Drittens erfordert Inklusion explizite Diversitäts- und Nichtdiskriminierungspraktiken in der täglichen Arbeitsplatzkultur. Arbeitgeber sollten klare Gleichstellungsrichtlinien verabschieden, eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung und Mobbing durchsetzen und sichere Meldewege einrichten. Die EFQEA definiert sichere Lern-/Arbeitsumgebungen als Qualitätsanforderung und nicht als optionales Zusatzangebot. Dies ist besonders wichtig in KMU, wo oft informelle Normen vorherrschen und Neulinge sich möglicherweise am wenigsten in der Lage fühlen, Bedenken zu äußern.

Schließlich sollten Unternehmen in allen Programmen für eine Anpassung des Arbeitsplatzes und eine barrierefreie Arbeitsgestaltung sorgen. Inklusive Arbeitsplätze antizipieren unterschiedliche Bedürfnisse und sind bereit, Aufgaben, Werkzeuge, Kommunikationsmethoden, Zeitpläne und Arbeitsrhythmen für Auszubildende mit Behinderungen, gesundheitlichen Einschränkungen, sprachlichen Bedürfnissen, Betreuungsaufgaben oder traumabedingten Hindernissen anzupassen. Solche Anpassungen folgen dem Grundsatz der angemessenen Vorkehrungen im Rahmen der EU-Gleichstellungs- und Behindertenpolitik und sollten als Standardqualitätspraxis behandelt werden. Die Abstimmung mit Berufsbildungsanbietern hilft bei der Planung von Anpassungen, der Überprüfung der Fortschritte und der Gewährleistung der Kontinuität der Unterstützung in allen Lern- und Arbeitsumgebungen.

Zusammengenommen setzen diese Maßnahmen die europäischen Inklusionsgrundsätze in fairen Zugang, sichere Teilhabe und gerechte Ergebnisse in allen arbeitsbasierten Wegen in die Beschäftigung um und stärken sowohl die soziale Gerechtigkeit als auch die langfristige Nachhaltigkeit der Arbeitskräfte.

Für politische Entscheidungsträger und Behörden

Behörden gestalten das strukturelle Umfeld, in dem Inklusion entweder gelebte Realität wird oder ein formales Versprechen bleibt. Während Berufsbildungsanbieter und Unternehmen inklusive Praktiken vor Ort umsetzen, legen die Behörden die Regeln fest, weisen Ressourcen zu, definieren Verantwortlichkeiten und ermöglichen sektorübergreifende Zusammenarbeit. Die EU-Überwachung des vorzeitigen Schulabbruchs bestätigt, dass Ungleichheiten bei der Teilnahme am Lernen und den Lernergebnissen nach wie vor systemisch sind und je nach Land, Geschlecht und Region stark variieren, was zeigt, dass Inklusion über das gesamte Kontinuum von Bildung, Ausbildung und Beschäftigung hinweg angegangen werden muss.

Die europäische Politik unterstützt diese umfassendere Verantwortung. Die Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung (2020) stellt soziale Gerechtigkeit und Inklusion in den Mittelpunkt moderner Qualifikationssysteme, die mit der grünen und digitalen Wende verbunden sind. Parallel

dazu bietet EQAVET eine europäische Qualitätssicherungslogik, die Inklusion als messbare Qualität anhand von Indikatoren für Zugang, Abschluss, Übergänge und den Erfolg benachteiligter Gruppen behandelt.

Ein erster wirkungsvoller Hebel sind gezielte Anreize und Finanzmittel. Die Behörden sollten Finanzierungsmodelle entwickeln, die eine inklusive Teilnahme und gerechte Ergebnisse belohnen, auch im Rahmen der Lehrlingsausbildung. Zu den Instrumenten können Teilnahmeprämien, Lohn-/Ausbildungszuschüsse, Zuschüsse für die Ausbildung von Mentoren, Mobilitäts- und Transportzuschüsse, Investitionen in die Barrierefreiheit oder Sprachförderpakete für unterrepräsentierte Gruppen gehören. Entscheidend ist, dass die Finanzierung an nachweisbare Inklusionsqualität (sichere Umgebungen, Mentoring-Kapazitäten, angemessene Unterkünfte) geknüpft ist, damit die Ressourcen strukturelle Veränderungen bewirken und nicht nur die Vermittlungszahlen erhöhen.

Eine zweite Säule sind die Stärkung der Regulierung und rechtsbasierte Schutzmaßnahmen. Nationale und regionale Vorschriften für die berufliche Bildung, die Lehrlingsausbildung, die Erwachsenenbildung und Übergangswegen sollten ausdrücklich Nichtdiskriminierungsschutz, Barrierefreiheitsstandards, angemessene Vorkehrungen und vertrauenswürdige Beschwerdemechanismen vorschreiben. Die Verankerung dieser Schutzmaßnahmen verringert die Abhängigkeit von informellem Goodwill und gewährleistet einen vorhersehbaren Rechtsschutz für Lernende und Auszubildende in allen Bereichen – im Einklang mit den Rahmenbedingungskriterien des EFQEA.

Eine dritte Priorität ist die Erhebung von Daten zur Chancengleichheit auf Systemebene und eine transparente Berichterstattung. Inklusionslücken bleiben unsichtbar, solange sie nicht gemessen werden. Politische Entscheidungsträger sollten Daten erheben und veröffentlichen, die nach Geschlecht, Behinderung, Migrations-/Minderheitenhintergrund, sozioökonomischem Status und Region/Ländlichkeit aufgeschlüsselt sind. Die inklusionsbezogenen Indikatoren von EQAVET bieten eine fertige europäische Struktur zur Überwachung der Teilnahme, des Abschlusses, der Vermittlung und des Erfolgs benachteiligter Gruppen. Die öffentliche Berichterstattung stärkt die Rechenschaftspflicht und unterstützt evidenzbasierte Reformen, indem sie aufzeigt, ob politische Maßnahmen Lücken schließen oder unbeabsichtigt vergrößern.

Schließlich sind inklusive Systeme auf sektorübergreifende Koordination und umfassende Unterstützung angewiesen. Viele Hindernisse für das Lernen sind nicht allein „Bildungsprobleme“: Armut, unsichere Wohnverhältnisse, Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen, Sprachbarrieren, psychische Belastungen, ländliche Isolation und Diskriminierung betreffen alle

Politikbereiche. Die Behörden sollten die Zusammenarbeit zwischen Bildungs-/Berufsbildungseinrichtungen, Arbeitsvermittlungsdiensten, Sozial- und Jugendämtern, Unterstützungsdiensten für Menschen mit Behinderungen und Migranten sowie regionalen/lokalen Entwicklungsakteuren institutionalisieren. Dies ermöglicht kohärente Unterstützungspakete – Mentoring, Beratung, Transport, Kinderbetreuung, Sprachunterricht, Unterkünfte –, die die Lernenden beim Übergang zwischen Schule, Ausbildung, Arbeitsplatz und Beschäftigung begleiten und so sicherstellen, dass der ökologische und digitale Wandel sozial gerecht verläuft. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Behörden dafür verantwortlich sind, dass Inklusion in die Gestaltung, Finanzierung, Regulierung, Überwachung und sektorübergreifende Funktionsweise der Bildungs- und Ausbildungssysteme eingebettet ist. Die Lehrlingsausbildung ist ein wichtiger Weg innerhalb dieses Ökosystems, aber die politische Aufgabe ist umfassender: Es gilt, Ungleichheiten im Bereich des lebenslangen Lernens abzubauen, damit kein Lernender zurückbleibt.

Sozialpartner/Sektorale Gremien

Sozialpartner und Branchenverbände (Arbeitgeberverbände, Kammern, Gewerkschaften, Berufsverbände, Branchenräte) sind strukturell in der Lage, Inklusion voranzutreiben, da sie die *Regeln der Branche* gestalten, die Normen am Arbeitsplatz beeinflussen und koordinierte Dienstleistungen anbieten, die einzelne KMU allein nicht erbringen können. Die EU-Politik im Bereich der Lehrlingsausbildung erkennt diese Rolle ausdrücklich an. Der Europäische Rahmen für hochwertige und effektive Lehrlingsausbildungen (EFQEA) wurde unter starker Mitwirkung der Sozialpartner entwickelt und sieht vor, dass Lehrlingsausbildungen durch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften, Berufsbildungsanbietern und Behörden geregelt werden. Ebenso stellt die erneuerte Europäische Allianz für Lehrlingsausbildungen (EAfA) die Sozialpartner in den Mittelpunkt nationaler Koalitionen, sektoraler Verpflichtungen und der Unterstützung von KMU für inklusive Lehrlingsausbildungen, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter und der sozialen Inklusion. Die jüngste politische Analyse des Cedefop zu Ausbildungssystemen identifiziert den sozialen Dialog als einen wichtigen Motor für Qualität und Inklusion, da er gemeinsame Standards, ausgewogene Interessen und eine branchenweite Eigenverantwortung für Reformen gewährleistet.

Tarifverträge und Branchenstandards sind einer der wirksamsten Hebel, über die die Sozialpartner verfügen. In Branchen mit einer hohen KMU-Dichte, wie dem Baugewerbe und dem Handwerk im Bereich Wohnen, können Tarifverträge Mindestanforderungen für die Vergütung von Auszubildenden, Mentoring-Bedingungen, Arbeitssicherheit und Nichtdiskriminierung festlegen

und so eine vorhersehbare Grundlage für Qualität und Inklusion am Arbeitsplatz schaffen. Die EFQEA betont, dass eine hochwertige Berufsausbildung faire Arbeitsbedingungen, sozialen Schutz und klare Rollendefinitionen erfordert; Branchenvereinbarungen sind ein praktischer Mechanismus, um sicherzustellen, dass diese Bedingungen nicht dem freiwilligen guten Willen überlassen bleiben. Untersuchungen zu den Sozialpartnern im Baugewerbe zeigen auch, dass sich die Inklusion am Arbeitsplatz dort, wo Branchenverbände Gleichstellungsanforderungen in Vereinbarungen und Standards ausdrücklich festschreiben, konsequenter verbessert als durch isolierte Unternehmensinitiativen. Branchenvereinbarungen können auch die Arbeitsbelastung von Mentoren/Tutoren berücksichtigen und KMU unterstützen, indem sie die Zeitaufteilung und Kompetenzanforderungen für Ausbilder am Arbeitsplatz formalisieren – ein Thema, das in EU-Studien wiederholt als Hindernis für die Ausbildungskapazitäten von KMU hervorgehoben wurde. **Branchenkampagnen und gemeinsame Sensibilisierungsmaßnahmen** sind eine zweite wesentliche Funktion. Die berufliche Segregation und die geringe Attraktivität von Berufen im Bereich Wohnen/Bauwesen für Frauen und unterrepräsentierte Gruppen sind in ganz Europa nach wie vor hoch. Untersuchungen der EU und der Branche weisen auf die Notwendigkeit koordinierter Sichtbarkeitskampagnen hin, da einzelne KMU selten über die Reichweite oder Glaubwürdigkeit verfügen, um Stereotypen aus eigener Kraft zu bekämpfen. Initiativen wie „*Women Can Build*“ und „*FEMCON*“ zeigen, dass Kampagnen auf Branchenebene, die Vorbilder, Beratungsinstrumente und das Engagement von Arbeitgebern kombinieren, die Segregation verringern und Frauen dazu ermutigen können, eine Ausbildung im Bau- und Wohnungswesen zu absolvieren. Der Fahrplan der EAfA für 2025 hebt ebenfalls Branchenkampagnen und Kommunikation als zentrale Instrumente zur Ausweitung der Teilnahme an Ausbildungsprogrammen im Rahmen der vorrangigen Übergangsprozesse in Europa hervor.

Die Unterstützung von KMU-Netzwerken ist der dritte Bereich, in dem die Sozialpartner einen entscheidenden Mehrwert schaffen. Daten der EU (Cedefop/OECD) zeigen, dass KMU vor allem mit Mentoring-Kapazitäten, Know-how im Bereich Inklusion und Verwaltungsaufwand zu kämpfen haben. Branchenverbände können hier mit *gemeinsamen Dienstleistungen* reagieren, die diese Hindernisse abbauen: gemeinsame Mentorenschulungen, praktische Toolkits zur Inklusion, Hotlines für angemessene Vorkehrungen, gemeinsame Vermittlung von Praktikumsplätzen und Peer-Learning-Communities. Dies steht im Einklang mit der Forderung der EAfA nach sektoralen Koalitionen, die KMU aktiv unterstützen und die Verpflichtungen zur Inklusion in Ausbildungsgängen verstärken. Wenn KMU-Netzwerke sektorweit unterstützt werden, werden inklusive Praktiken skalierbar und konsistent statt fragmentiert.

ANHÄNGE

Anhang 1. Glossar der wichtigsten Begriffe (A–Z)

1. **Barrierefreiheit**

Das Ausmaß, in dem Umgebungen, Dienstleistungen, Informationen und Lernmöglichkeiten von allen Menschen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen genutzt werden können.

Hinweis: Umfasst physische, digitale, kommunikative und soziale Barrierefreiheit.

2. **Auszubildender**

Eine Person, die eine Ausbildung absolviert und berufliche Kompetenzen sowohl durch Ausbildung am Arbeitsplatz als auch durch schulische Berufsbildung erwirbt.

3. **Lehre**

Ein formaler „Lern- und Arbeitsweg“, der die Ausbildung am Arbeitsplatz mit schulischer Berufsbildung kombiniert und zu einer anerkannten Qualifikation führt.

4. **Ausbildungsvertrag**

Eine formelle Vereinbarung zwischen einem Auszubildenden, einem Arbeitgeber und oft auch einem Berufsbildungsanbieter, in der Rechte, Pflichten, Lerninhalte, Dauer und Arbeitsbedingungen festgelegt sind.

5. **Voreingenommenheit (unbewusste Voreingenommenheit)**

Implizite Einstellungen oder Stereotypen, die Entscheidungen und Verhalten beeinflussen, oft ohne dass man sich dessen bewusst ist, und zu Ungleichbehandlung führen können.

6. **Abschlussquote**

Der Anteil der Auszubildenden, die das Ausbildungsprogramm innerhalb des vorgesehenen Zeitrahmens erfolgreich abschließen.

Hinweis: Am besten nach Gruppen (z. B. Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund) zu überwachen.

7. **Diskriminierung**

Ungerechte oder benachteiligende Behandlung von Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Behinderung, ethnischer

Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, Migrationsstatus oder sexueller Orientierung.

8. **DigComp**

Der Europäische Referenzrahmen für digitale Kompetenzen, der die wichtigsten digitalen Kompetenzen für das Lernen, die Arbeit und die Teilhabe an der Gesellschaft definiert.

9. **Duale Berufsausbildung**

Ein Berufsbildungsmodell, bei dem das Lernen zwischen einem Berufsbildungsanbieter und einem Arbeitgeber geteilt wird, häufig im Rahmen von Ausbildungsvereinbarungen.

10. **Vorzeitiger Abbruch der allgemeinen und beruflichen Bildung (ELET)**

Abbruch der allgemeinen oder beruflichen Bildung mit höchstens einem Abschluss der Sekundarstufe I und ohne Weiterbildungsmaßnahmen.

Hinweis: Wird als Schlüsselindikator für Lücken bei der Inklusion und Verbleibquote verwendet.

11. **EQAVET**

Der Europäische Referenzrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, der die kontinuierliche Verbesserung durch Planung, Umsetzung, Bewertung und Überprüfung unterstützt.

12. **Gerechtigkeit**

Fairer Zugang, Unterstützung und Ergebnisse auf der Grundlage unterschiedlicher Bedürfnisse und Ausgangspunkte statt identischer Behandlung.

13. **Geschlechtersensible Beratung**

Berufsberatung und Kommunikation, die Stereotypen aktiv vermeidet und die gleichberechtigte Teilhabe in allen Berufsfeldern unterstützt.

14. **GreenComp**

Der Europäische Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit definiert Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen für Nachhaltigkeit und den ökologischen Wandel.

15. **Inklusion**

Die Schaffung von Bedingungen, die es allen Menschen, unabhängig von ihrer

Herkunft oder ihren Eigenschaften, ermöglichen, uneingeschränkt am Lernen und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

16. Inklusionsaudit

Eine strukturierte Überprüfung von Richtlinien, Umgebungen und Ergebnissen, um Ausgrenzungsrisiken und Verbesserungsbedarf zu identifizieren.

17. Intersektionalität

Anerkennung der Tatsache, dass sich Benachteiligungen überschneiden können (z. B. Geschlecht + Behinderung + ländliche Lage) und so zusätzliche Barrieren schaffen.

18. Leistungskennzahlen (KPIs)

Messbare Indikatoren, die zur Verfolgung der Fortschritte bei der Zielerreichung verwendet werden (z. B. Teilnahme, Verbleib, Abschluss, Beschäftigungsergebnisse).

Hinweis: Inklusions-KPIs sollten nach Lerngruppen aufgeschlüsselt werden.

19. Lernende mit geringeren Chancen

Personen, die mit strukturellen Hindernissen beim Zugang zu oder der Teilnahme an Bildung/Ausbildung konfrontiert sind (z. B. Behinderung, Migrationshintergrund, niedriger sozioökonomischer Status, ländlicher Wohnort, Geschlechtertrennung, vorzeitiger Schulabbruch).

20. Mentor/Betrieblicher Ausbilder

Eine geschulte Person im Unternehmen, die den Auszubildenden beim Lernen, bei der Integration und beim Wohlbefinden begleitet und unterstützt.

21. Überwachung und Bewertung (M&E)

Systematische Erhebung und Analyse von Daten zur Bewertung von Fortschritten, Ergebnissen und Qualität sowie zur Steuerung von Verbesserungen.

22. NEET

Junge Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind.

23. Nichtdiskriminierungsrichtlinie

Eine formelle Richtlinie, die die Gleichbehandlung und die Verhinderung von

Ausgrenzung aufgrund geschützter Merkmale in Bildung und am Arbeitsplatz gewährleistet.

24. Angemessene Vorkehrungen

Notwendige und angemessene Anpassungen, um Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, ohne dass ihnen dadurch eine unverhältnismäßige Belastung auferlegt wird.

25. Bindung

Die Fähigkeit eines Systems oder Programms, Auszubildende bis zum Abschluss zu halten.

Hinweis: Wird häufig durch Mentoring und Unterstützungsdienste verstärkt.

26. Ländlich-städtisches Gefälle

Ungleicher Zugang zu Dienstleistungen und Möglichkeiten zwischen ländlichen und städtischen Gebieten, der sich auf die Teilnahme an Bildung und Ausbildung auswirkt.

27. Selbstausschluss

Wenn Personen sich aufgrund wahrgenommener Hindernisse, geringem Selbstvertrauen oder mangelnder Informationen nicht bewerben oder sich von Möglichkeiten zurückziehen.

28. KMU (kleine und mittlere Unternehmen)

Ein Unternehmen mit begrenzter Größe und begrenzten Ressourcen im Vergleich zu Großunternehmen; oft ein wichtiger Anbieter von Ausbildungsplätzen in Europa.

29. Universelles Design für Lernen (UDL)

Ein Ansatz für die Gestaltung von Lehrplänen und Unterricht, der vielfältige Möglichkeiten der Beteiligung, Darstellung und Ausdrucksweise bietet, damit alle Lernenden erfolgreich sein können.

30. Arbeitsbasiertes Lernen (WBL)

Lernen, das im Rahmen der formalen Bildung oder Ausbildung in realen Arbeitsumgebungen stattfindet.

Anhang 2: Bewertungsrahmen und Selbstbewertungstool

Zweck: Unterstützung von Berufsbildungsanbietern und Unternehmen bei der gemeinsamen Überprüfung der Inklusivität ihrer Ausbildungswege, der Ermittlung von Lücken und der Priorisierung von Verbesserungen.

Anleitung

Wer sollte dieses Tool verwenden

- **Berufsbildungsanbieter:** Direktoren, Ausbildungskoordinatoren, Beratungs- und Supportmitarbeiter, Lehrer/Ausbilder.
- **Unternehmen/KMU:** Personalabteilung oder Geschäftsleitung, betriebliche Ausbilder/Mentoren, Betreuer am Arbeitsplatz, Vorgesetzte.
- **Gemeinsame Teams:** Gemischte Gruppen aus Anbietern und Unternehmen werden zur gemeinsamen Reflexion dringend empfohlen.

Wann sollte es verwendet werden

- Jährliche Überprüfung der Inklusion (empfohlen).
- Vor Aufnahme einer neuen Gruppe/Kohorte, um die Bereitschaft zu überprüfen.
- Nach Abschluss der Kohorte, um die Ergebnisse zu bewerten und die Praxis anzupassen.
- Nach jeder größeren Veränderung (Lehrplanreform, neue Unternehmenspartner, Aktualisierung der Richtlinien).

Wie die Bewertung funktioniert

- Für jeden Indikator wird **auf der Grundlage von Belegen** eine Punktzahl **zwischen 0 und 3** vereinbart:
 - 0 = Nicht vorhanden
 - 1 = Teilweise vorhanden / ad hoc
 - 2 = vorhanden, aber inkonsistent
 - 3 = Vollständig vorhanden und systematisch
- Fügen Sie kurze Belege/Beispiele hinzu (Dokumente, Verfahren, Daten, beobachtete Praxis).
- Bewerten Sie jeden Bereich und berechnen Sie die Gesamtpunktzahl für den Bereich.
- Wählen Sie in Anhang 3 vorrangige Handlungsbereiche aus.

Wie sind die Ergebnisse zu interpretieren?

- 0–1 Durchschnitt pro Bereich: Dringende Verbesserungen erforderlich.
- Durchschnitt ~2: vielversprechende Grundlage, aber ungleichmäßig.
- Durchschnitt ~3: starke inklusive Praxis, Fokus auf Nachhaltigkeit und Skalierung.

Tabelle zur Selbstbewertung

Ausfüllanleitung: Bewerten Sie jeden Indikator mit 0–3 Punkten und halten Sie die Nachweise fest. Für die Punkte 2–3 sind Nachweise erforderlich.

Bereich 1: Zugang und Rekrutierung

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
1. Wir verwenden transparente, kompetenzbasierte Auswahlkriterien (keine informellen Netzwerke).		
2. In Einstellungsunterlagen/Vorstellungsgesprächen wird geschlechtsspezifische, voreingenommene oder ausgrenzende Sprache vermieden.		
3. Wir berücksichtigen Motivation/Potenzial durch strukturierte Vorstellungsgespräche oder praktische Aufgaben, nicht nur durch Noten.		
4. Wir stellen klare, leicht verständliche Informationen zu Laufbahnen, Zulassungsvoraussetzungen und Zeitplänen bereit.		
5. Wir bieten Unterstützung bei der Bewerbung in barrierefreien Formaten und relevanten Sprachen.		
6. Die an der Rekrutierung/Beratung beteiligten Mitarbeiter werden in Bezug auf vorurteilsfreie Auswahl geschult.		
7. Wir überwachen die Ergebnisse der Personalbeschaffung anhand wichtiger Inklusionsvariablen (Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, sozioökonomischer Status, ländliche/periphere Herkunft).		

Bereich 2: Inklusives Lernkonzept

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
1. Inklusion ist als zentraler Lehrplan-Grundsatz in den gesamten Ausbildungsweg eingebettet.		

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
2. Unterricht und Bewertung sind an unterschiedliche Ausgangspunkte angepasst (flexibles Tempo, mehrere Wege).		
3. Die Lernmaterialien sind standardmäßig barrierefrei (digitale Barrierefreiheit, kompatibel mit assistiver Technologie, leicht lesbar/visuell).		
4. Wir integrieren grüne und digitale Kompetenzen auf inklusive Weise, ohne neue Barrieren zu schaffen.		
5. Die Lernergebnisse spiegeln unterschiedliche Entwicklungswege wider, wobei gemeinsame Standards beibehalten werden.		

Bereich 3: Unterstützungs- und Bindungsdienste

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Belege/Beispiele
1. Auszubildende mit geringeren Chancen erhalten strukturierte Unterstützung/Betreuung.		
2. Wir verfügen über Frühwarnmechanismen für Desinteresse (Anwesenheit, Fortschritte, Probleme am Arbeitsplatz).		
3. Bei Bedarf bieten wir psychosoziale Unterstützung/Unterstützung für das Wohlbefinden an oder vermitteln diese.		
4. Wir unterstützen Auszubildende, die dies benötigen, bei der Sprach- oder Lernentwicklung.		
5. Die Unterstützung wird während der gesamten Dauer des Praktikums zwischen dem Berufsbildungsanbieter und dem Unternehmen koordiniert.		

Bereich 4: Lernbedingungen am Arbeitsplatz (Unternehmen/KMU)

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
1. Jeder Auszubildende erhält eine strukturierte Einarbeitung/Einführung (Rollen, Rechte, Sicherheit, Lernplan).		
2. Die Arbeitsaufgaben folgen einem geplanten Ablauf, der auf die Lernergebnisse abgestimmt ist (nicht nur auf die Produktionsanforderungen).		
3. Wir geben den Auszubildenden regelmäßig Feedback und Leistungscoaching.		
4. Die Arbeitsaufgaben und die Betreuung werden bei Bedarf an die Bedürfnisse der Lernenden angepasst.		
5. Alle Auszubildenden haben Zugang zu Gesundheits- und Sicherheitsschulungen.		
6. Die Auszubildenden fühlen sich sicher, Bedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen anzusprechen.		

Bereich 5: Gleichstellung und Nichtdiskriminierung

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
1. Wir haben eine klare Politik der Nichtdiskriminierung/Gleichbehandlung, die für Auszubildende gilt.		
2. Die Richtlinien werden den Mitarbeitern, Mentoren und Auszubildenden klar kommuniziert.		
3. Die Melde-/Beschwerdemechanismen sind vertraulich und vertrauenswürdig.		
4. Es gibt Null-Toleranz-Verfahren für Belästigung/Mobbing, die kommuniziert und durchgesetzt werden.		

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
5. Gleichstellungsklauseln sind in allen Vereinbarungen zwischen Anbietern und Unternehmen enthalten.		

Bereich 6: Kompetenzen der Ausbilder/Tutoren

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
1. Ausbilder/Lehrer erhalten regelmäßig Schulungen zu inklusiver Pädagogik und diversitätssensibler Bewertung.		
2. Mentoren/Tutoren am Arbeitsplatz werden in inklusiver Betreuung geschult (Grundlagen zu Gender, Interkulturalität und Behinderung).		
3. WBL-Koordinatoren werden in interkultureller Praxis und Inklusion von Menschen mit Behinderungen geschult.		
4. Die Mitarbeiter werden in Bezug auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und angemessene Vorkehrungen geschult.		
5. Es gibt gemeinsame Schulungen für Ausbilder/Mentoren von Anbietern und Unternehmen.		

Bereich 7: Überwachungs- und Feedback-Systeme

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
1. Wir verfolgen Gleichstellungs-KPIs (Eintritt, Verbleib, Abschluss, Übergänge/Ergebnisse).		
2. Die Daten werden nach wichtigen Inklusionsvariablen aufgeschlüsselt.		

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
3. Das Feedback der Auszubildenden wird bei Eintritt, zur Halbzeit und beim Austritt erfasst.		
4. Wir nutzen das Feedback, um unsere Praxis anzupassen (dokumentiert unter „Sie sagten / wir taten“).		
5. Inklusionsaudits/-überprüfungen werden regelmäßig durchgeführt und dokumentiert.		

Bereich 8: Partnerschaft und Koordination

Indikator („Wir haben...“)	Punktzahl (0–3)	Nachweise/Beispiele
1. Die Rollen der Anbieter und Unternehmen im Hinblick auf Inklusion sind formal definiert.		
2. Wir nehmen an dreiseitigen Überprüfungen teil (Auszubildende–Unternehmen–Anbieter).		
3. Wir tauschen Daten zur Inklusion aus und überprüfen gemeinsam die Ergebnisse.		
4. Wir koordinieren uns gegebenenfalls mit externen Diensten (Jugend, Behinderung, Migration, soziale Unterstützung).		
5. Inklusionserwartungen sind Teil der Partnerauswahl.		
6. Gemeinsame Verbesserungspläne werden entwickelt, verfolgt und überprüft.		

Zusammenfassungsseite (nach der Bewertung auszufüllen)

Gesamtpunktzahl pro Bereich

Bereich	Gesamtpunktzahl	Durchschnittliche Punktzahl	Prioritätsstufe (hoch/mittel/niedrig)
1. Zugang und Rekrutierung			
2. Inklusives Lernkonzept			
3. Unterstützungs- und Bindungsdienste			
4. Lernbedingungen am Arbeitsplatz			
5. Gleichstellung und Schutz vor Diskriminierung			
6. Kompetenzen von Ausbildern/Tutoren			
7. Überwachungs- und Feedback-Systeme			
8. Partnerschaft und Koordination			

Vorrangige Handlungsbereiche (max. 3–5)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Anhang 3: Leitlinien für einen inklusiven Aktions

Leitlinien für den inklusiven Aktionsplan

Zweck

Diese Vorlage für einen inklusiven Aktionsplan unterstützt Berufsbildungsanbieter, WBL-Vermittler und Unternehmen/KMU dabei, die Ergebnisse von Anhang 2 (Selbstbewertung) in **konkrete, messbare Verbesserungen** umzusetzen. Sie ist für die gemeinsame Nutzung durch Anbieter und Unternehmen konzipiert und folgt einem kontinuierlichen Qualitätsverbesserungszyklus (Planen – Umsetzen – Bewerten – Überprüfen).

Anweisungen zur Verwendung

Schritt 1 – Wählen Sie vorrangige Bereiche aus (aus Anhang 2).

Nachdem Sie Anhang 2 bewertet haben, identifizieren Sie **3–5 vorrangige Bereiche**, in denen die durchschnittliche Punktzahl niedrig (0–1) oder ungleichmäßig (~2) ist. Die Prioritäten sollten sowohl Zugangsunterschiede (wer nimmt teil) als auch Ergebnisunterschiede (wer schließt ab und macht Fortschritte) widerspiegeln.

Schritt 2 – Definieren Sie SMART-Ziele.

Formulieren Sie für jeden vorrangigen Bereich **ein klares Ziel**, das

- **spezifisch ist** (was wird sich ändern, für wen),
- **messbar** (mit Indikatoren verknüpft)
- **erreichbar** (im Rahmen Ihrer Kapazitäten/Ressourcen),
- **relevant** (für die Einbeziehung in die Ausbildung)
- **zeitgebunden** (mit einer Frist)

Beispiel: „Erhöhung des Frauenanteils in Habitat-Ausbildungsprogrammen von 8 % auf 15 % bis Mai 2027.“

Schritt 3 – Vereinbaren Sie Maßnahmen und Verantwortlichkeiten.

Jedes Ziel sollte **2–5 Maßnahmen** umfassen. Die Maßnahmen sollten Folgendes festlegen:

- **was getan wird**,
- **von wem** (benannte Rolle/Organisation),
- **mit welchen Partnern**,
- **welche Ressourcen werden benötigt** (falls vorhanden).

Die Maßnahmen sollten bei Bedarf verschiedene Phasen abdecken (Rekrutierung, Lernkonzept, Mentoring, Unterbringung, Überwachung).

Schritt 4 – Legen Sie einen Zeitplan und Meilensteine fest.

Geben Sie Start-/Enddaten und kurze Meilensteine an (z. B. „Mentorenausbildung bis zum Monat

X“). Die Pläne sollten in der Regel einen Zeitraum **von 12 bis 18 Monaten** abdecken, mit kürzeren Kontrollpunkten.

Schritt 5 – Definieren Sie KPIs und Nachweisquellen.

Jede Maßnahme muss mindestens **einen KPI** und eine Überprüfungsmethode enthalten. KPIs sollten vorzugsweise **disaggregiert** sein (Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, sozioökonomischer Status, ländliche/periphere Lage).

Schritt 6 – Jährliche Überprüfung und Aktualisierung.

Überprüfen Sie den Fortschritt mindestens einmal pro Jahr und verwenden Sie dazu erneut Anhang 2, um die Verbesserungen zu messen. Aktualisieren Sie die Ziele/Maßnahmen auf der Grundlage von Nachweisen und Rückmeldungen der Auszubildenden.

Vorlage für einen inklusiven Aktionsplan

Titel des Plans: _____

Kompetenzökosystem / Land / Region: _____

Federführende Organisation: _____ **Partner:** _____

Erstellungsdatum: ____ / ____ / ____ **Abgedeckter Zeitraum:** (z. B. 2026–2027)

Erstellt von (Namen/Funktionen): _____

Prioritäre Bereiche (aus Anhang 2):

- D1 Zugang und Rekrutierung
- D2 Inklusives Lernkonzepte
- D3 Unterstützung und Bindung
- D4 Lernbedingungen am Arbeitsplatz
- D5 Gleichstellung und Nichtdiskriminierung
- D6 Kompetenzen von Ausbildern/Tutoren
- D7 Überwachung und Feedback
- D8 Partnerschaft und Koordination

Prioritätsbereich	Ziel (SMART)	Maßnahmen (Was wird getan?)	Verantwortlich (Rolle/Organisation)	Zeitplan (Beginn –Ende)	KPI(s) / Ziel	Nachweise / Datenquelle	Status / Anmerkungen
z. B. Bereich 1	Ziel 1: _____ –	Maßnahme 1.1 _____	_____ –	/ – /	KPI: _____ _ Ziel: _____ –	z. B. Einstellungsprotokolle ; disaggregierte Daten	<input type="checkbox"/> Geplant <input type="checkbox"/> In Bearbeitung <input type="checkbox"/> Abgeschlossen
		Maßnahme 1.2 _____	_____ –	/ – /	KPI: _____ _ Ziel: _____ –	z. B. Umfrage; Beratungsunterlagen	<input type="checkbox"/> Geplant <input type="checkbox"/> Laufend <input type="checkbox"/> Abgeschlossen
		Maßnahme 1.3 _____	_____ –	/ – /	KPI: _____ _ Ziel: _____ –	z. B. Aufnahmedaten; Mentorenberichte	<input type="checkbox"/> Geplant <input type="checkbox"/> Laufend <input type="checkbox"/> Abgeschlossen

z. B. Bereich 4	Ziel 2: _____ -	Maßnahme 2.1 _____	_____ -	/ - /	KPI: _____ _ Ziel: _____ -	z. B. Checkliste für die Einarbeitung; Feedback der Auszubildenden	<input type="checkbox"/> Geplant <input type="checkbox"/> In Bearbeitung <input type="checkbox"/> Abgeschlossen
		Maßnahme 2.2 _____	_____ -	/ - /	KPI: _____ _ Ziel: _____ -	z. B. Kundenbindungsraten ; Beschwerdeprotokolle	<input type="checkbox"/> Geplant <input type="checkbox"/> Laufend <input type="checkbox"/> Abgeschlossen
z. B. Domain 7	Ziel 3: _____ -	Maßnahme 3.1 _____	_____ -	/ - /	KPI: _____ _ Ziel: _____ -	z. B. KPI-Dashboard; Zwischenkontrollen	<input type="checkbox"/> Geplant <input type="checkbox"/> Laufend <input type="checkbox"/> Abgeschlossen
		Maßnahme 3.2 _____	_____ -	/ - /	KPI: _____ _ Ziel: _____	z. B. KPI-Dashboard; Zwischenkontrollen	<input type="checkbox"/> Geplant <input type="checkbox"/> In Bearbeitung

					_____		<input type="checkbox"/> Abgeschlosse n
--	--	--	--	--	-------	--	---

Anhang 4: Datenbank bewährter Verfahren zur sozialen Inklusion durch WBL

Das HABITABLE-Projekt hostet eine **Datenbank bewährter Verfahren** im DUAL Online Centre (Bereich „WBL for All“). Sie enthält ausgewählte Beispiele aus EU-Mitgliedstaaten und Partnerländern, die wirksame Ansätze für Inklusion, Vielfalt, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in WBL und dualer Berufsausbildung veranschaulichen. Interessengruppen können sie als praktische Referenz bei der Gestaltung inklusiver Ausbildungsmaßnahmen und Aktionspläne nutzen.

Zugangs-Link: <https://habitable-cove.eu/dual-online-centre/wbl-for-all-space/bank-of-good-practices-in-social-inclusion-through-wbl/>

Literaturverzeichnis

1. Bianchi, G., Pisiotis, U., & Cabrera Giraldez, M. (2022). *GreenComp: The European sustainability competence framework*. Publications Office of the European Union.
2. Billett, S. (2020). *Learning through health care work: Premises, contributions and practices*. Springer.
3. Billett, S. (2020). *Learning through work: Workplace affordances and individual engagement*. Springer.
4. Billett, S. (2020). *Learning through work: Workplace participatory practices*. Springer.
5. BOE. (2022). *Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional*. Boletín Oficial del Estado.
6. BusinessEurope. (2018). *A European framework for quality and effective apprenticeships*.
7. BusinessEurope. (2018). *A European framework for quality and effective apprenticeships*.
8. Cáritas Portuguesa. (2025). *Pobreza e exclusão social em Portugal*.
9. Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use*. Publications Office of the European Union.
10. Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use (EUR 28558 EN)*. Publications Office of the European Union.
11. Cedefop. (2017). *Tackling early leaving from vocational education and training: A VET toolkit for tackling early leaving*. Publications Office of the European Union.
12. Cedefop. (2019). *Apprenticeship governance and the involvement of social partners: A comparative overview*. Publications Office of the European Union.
13. Cedefop. (2020). *Leaving education early: Putting vocational education and training centre stage*. Publications Office of the European Union.
14. Cedefop. (2020). *Making apprenticeships work for small and medium-sized enterprises (SMEs): What works*. Publications Office of the European Union.
15. Cedefop. (2020). *Apprenticeships for migrants and refugees: A toolbox for supporting inclusion*. Publications Office of the European Union.
16. Cedefop. (2020). *Vocational education and training in Europe, 1995–2035: Scenarios for European vocational education and training in the 21st century*. Publications Office of the European Union.

17. Cedefop. (2021). *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways*. Publications Office of the European Union.
18. Cedefop. (2021). *Apprenticeship schemes in Europe: A cross-country database and comparative overview*. Publications Office of the European Union.
19. Cedefop. (2022). *The digitalisation of vocational education and training: Opportunities and challenges*. Publications Office of the European Union.
20. Cedefop. (2022). *The future of vocational education and training in Europe: Skills and competences for the digital and green transition*. Publications Office of the European Union.
21. Cedefop. (2023). *The skills and labour market for the green transition*. Publications Office of the European Union.
22. Cedefop. (2023). *Making apprenticeships work for SMEs: Challenges and policy solutions*. Publications Office of the European Union.
23. Cedefop. (2023). *Apprenticeships in Europe and the European Framework for Quality and Effective Apprenticeships (EFQEA): Developments since 2018*. Publications Office of the European Union.
24. Cedefop. (2024). *Social dialogue: A key driver shaping Europe's apprenticeship systems*. European Centre for the Development of Vocational Training.
25. Cedefop. (2025). *Incentives for apprenticeships: Policy approaches to support participation and inclusion (Policy learning brief)*. Publications Office of the European Union.
26. Cedefop, & European Training Foundation. (2021). *Apprenticeship review: Supporting inclusive and quality work-based learning*. Publications Office of the European Union.
27. Cedefop, & European Training Foundation. (2021). *The European quality assurance reference framework for VET (EQAVET): Supporting quality and inclusion in vocational education and training*. Publications Office of the European Union.
28. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2018). *Estratégia nacional para a igualdade e a não discriminação 2018–2030: "Portugal + Igual"*.
29. Conselho de Ministros. (2023). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2023, de 14 de julho: Aprova a 9.ª geração do Programa Escolhas (2023–2026)*. *Diário da República*.
30. Council of the European Union. (2009). *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET) (2009/C 155/01)*. *Official Journal of the European Union*.

31. Council of the European Union. (2018). *Council Recommendation of 15 March 2018 on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships (2018/C 153/01)*. *Official Journal of the European Union*.
32. Council of the European Union. (2018). *Council recommendation of 15 March 2018 on a European framework for quality and effective apprenticeships (2018/C 153/01)*. *Official Journal of the European Union*.
33. Council of the European Union. (2020). *Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020/C 417/01)*. *Official Journal of the European Union*.
34. Council of the European Union. (2020). *Council recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020/C 417/01)*. *Official Journal of the European Union*. education.ec.europa.eu
35. Council of the European Union. (2024). *Council Recommendation on “Europe on the Move – Learning Mobility Opportunities for All” (C/2024/3364)*. *Official Journal of the European Union*.
36. Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
37. Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho. (2018). *Diário da República*, 1.ª série, n.º 129, 3179–3188.
38. Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho. (2018). *Diário da República*, 1.ª série, n.º 129, 2928–2943.
39. DGEEC – Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. (2025). *Estatísticas da educação 2023/2024 – Ensino secundário: Cursos profissionais por área de educação e formação, sexo e região*. Ministério da Educação.
40. EIGE. (2022). *Gender segregation in education, training and the labour market*. European Institute for Gender Equality.
41. Employment, Social Affairs and Inclusion – European Commission. (2024). *Guidance on reasonable accommodation and accessibility for employers*. European Commission.
42. EQAVET Secretariat. (2019). *EQAVET framework: Indicative descriptors and indicators*. European Commission.
43. EQAVET Secretariat. (2022). *European quality assurance reference framework for VET: Implementation update*. European Commission.
44. Eurofound. (2021). *Living and working in Europe 2021*. Publications Office of the European Union.

45. Eurofound. (2021). *Working conditions and sustainable work in construction*. Publications Office of the European Union.
46. Eurofound. (2021). *Working conditions and sustainable work in construction: Challenges for retention and inclusion*. Publications Office of the European Union.
47. Eurofound. (2021). *Youth in Europe: NEETs, pathways to work and the role of apprenticeships*. Publications Office of the European Union. h
48. Eurofound. (2021). *Apprenticeships and work-based learning in Europe: Policy trends and challenges*. Publications Office of the European Union.
49. Eurofound. (2022). *Social inclusion and access to apprenticeships: Evidence review*. Publications Office of the European Union.
50. Eurostat. (2022). *Disability employment statistics (EU-SILC) [Data set]*. European Commission.
51. Eurostat. (2023). *Labour force survey: Women in construction and craft occupations*. European Commission.
52. Eurostat. (2023). *Employment in construction by sex (EU-LFS) [Data set]*. European Commission.
53. Eurostat. (2023). *Urban–rural differences in education, training participation and access [Data set]*. European Commission.
54. Eurostat. (2025). *Early leavers from education and training (EU-LFS), 2024 results*. European Commission.
55. Eurostat. (2025). *Early leavers from education and training (ELET), EU-27, 2024 [Dataset]*. Eurostat Database.
56. Eurostat. (2025). *Early leavers from education and training by disability status, EU-27 [Dataset]*. Eurostat Database.
57. Eurostat. (2025). *NEET rate by sex and age group, EU-27, 2023 [Dataset]*. Eurostat Database.
58. Eurostat. (2025). *Employment by sex, occupation and economic activity: Construction sector, EU-27, 2023–2024 [Dataset]*. Eurostat Database.
59. European Builders Confederation. (2023). *Construction industry in Europe: Key figures and SME structure*. EBC.
60. European Builders Confederation. (2024). *Construction sector outlook and SME policy priorities in Europe*. European Builders Confederation.
61. European Commission. (2017). *European Pillar of Social Rights (Proclaimed 17 November 2017)*. Publications Office of the European Union. eur-lex.europa.eu+1
62. European Commission. (2020). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. Publications Office of the European Union.

63. European Commission. (2020). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. Publications Office of the European Union.
64. European Commission. (2020). *Evaluation of the 2015–2020 VET policy reform agenda*. European Commission.
65. European Commission. (2020). *EU gender equality strategy 2020–2025*. European Commission.
66. European Commission. (2020). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. European Commission.
67. European Commission. (2020). *A European framework for quality and effective apprenticeships: Implementation report*. Publications Office of the European Union.
68. European Commission. (2021). *Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021–2030*. European Commission.
69. European Commission. (2022). *The European Green Deal and skills for the green transition*. European Commission.
70. European Commission. (2022). *GreenComp: The European sustainability competence framework (EUR 30955 EN)*. Publications Office of the European Union.
71. European Commission. (2022, February 8). *Pact for Skills: Commission facilitates upskilling and reskilling of workers in the construction ecosystem*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
72. European Commission. (2023). *Digital Education Action Plan 2021–2027: Progress report*. European Commission.
73. European Commission. (2023). *Education and Training Monitor 2023: Inclusive education and training in the European Semester*. Publications Office of the European Union.
74. European Commission. (2024). *EAFa action plan 2025*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
75. European Commission. (2024). *Implementation of the European Framework for Quality and Effective Apprenticeships: Progress and remaining gaps*. Publications Office of the European Union.
76. European Commission. (2025). *Human Capital Operational Programme (HCOP)*.
77. European Commission. (2025). *Press release: Union of Skills Strategy adopted*.
78. European Commission. (2025). *EU Platform of Diversity Charters: Facts and figures*. European Commission.
79. European Labour Authority. (2022). *Labour shortages and surpluses in Europe 2022 (EURES report)*. Publications Office of the European Union.

80. European Training Foundation. (2025). *Country fiche: Republic of Moldova 2024*. ETF.
81. European Training Foundation. (2025). *Country fiche: Republic of Moldova 2024*. European Training Foundation. gpseducation.oecd.org
82. Fuller, A., & Unwin, L. (2017). *Apprenticeship quality and social mobility: Theoretical and empirical perspectives*. Routledge.
83. Fuller, A., & Unwin, L. (2017). Apprenticeship quality and social mobility: The role of inclusive learning environments. In *The SAGE handbook of youth work practice*. SAGE.
84. Fuller, A., & Unwin, L. (2017). *Apprenticeship and the concept of expansive learning environments*. Routledge.
85. Government of the Republic of Moldova. (2022). *Programul pentru susținerea populației de etnie romă (2022–2025)*. Guvernul RM.
86. Government of the Republic of Moldova. (2025). *Programul național de integrare a străinilor (2025–2027)*. Ministerul Afacerilor Interne.
87. Government of the Republic of Moldova, & UNICEF. (2023). *Strategia Națională „Educația-2030”*. Ministerul Educației și Cercetării.
88. Heil, K. (2021). *Umsetzung von Inklusion in der Pflichtschule in Österreich, Italien und Finnland – ein internationaler Systemvergleich mittels Expertinneninterviews* (Master's thesis). University of Graz.
89. ILO. (2021). *Quality apprenticeships: Policy and practice for inclusive youth employment*. International Labour Organization.
90. International Labour Organization. (2021). *Toolkit for quality apprenticeships*. ILO.
91. International Labour Organization. (2021). *Quality apprenticeships for inclusive employment and social protection*. ILO.
92. Land Salzburg. (2024). *Salzburger Teilhabegesetz (S.THG)*. Land Salzburg.
93. Ministry of Education and Research of the Republic of Moldova. (2025). *Union of Skills Strategy*. Ministerul Educației și Cercetării.
94. Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2023). *Real Decreto 659/2023, por el que se ordena el sistema de formación profesional*. *Boletín Oficial del Estado*.
95. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. (2025). *Relatório pessoas com deficiência em Portugal – Indicadores de direitos humanos 2024*. ODDH.
96. OECD. (2018). *Equity in education: Breaking down barriers to social mobility*. OECD Publishing.
97. OECD. (2018). *Equity and inclusion in education: Finding strength through diversity*. OECD Publishing.
98. OECD. (2020). *How immigrants fare in the labour market in Europe*. OECD Publishing.

99. OECD. (2020). *International migration outlook 2020*. OECD Publishing.
100. OECD. (2023). *Apprenticeships and inclusive work-based learning in the green and digital transition*. OECD Publishing.
101. OECD. (2023). *Building future-ready vocational education and training systems*. OECD Publishing.
102. OECD. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. OECD Publishing.
103. OECD. (2024). *TALIS 2024 results (Volume I): Teachers and leaders in changing schools*. OECD Publishing.
104. OeAD Cooperation Office Moldova. (2023). *COOP-NET – Cooperation Networks of Centers of Excellence*. OeAD.
105. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *Equity and inclusion in education: Finding strength through diversity*. OECD Publishing.
106. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *International migration outlook 2020*. OECD Publishing.
107. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *Building future-ready vocational education and training systems*. OECD Publishing.
108. Regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações. (2007). *Diário da República* n.º 251/2007.
109. Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31 de agosto. (2021). *Diário da República*, 1.ª série, n.º 169.
110. Resolução do Conselho de Ministros n.º 140/2024, de 17 de outubro. (2024). *Diário da República*, 1.ª série.
111. Spain. (2022). *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional*. *Boletín Oficial del Estado*.
112. U.S. Department of Commerce. (2016). *The benefits and costs of apprenticeships: A business perspective*. Office of the Chief Economist.
113. UNESCO. (2020). *Global education monitoring report 2020: Inclusion and education—All means all*. UNESCO Publishing.
114. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2020). *Global education monitoring report 2020: Inclusion and education—All means all*. UNESCO.
115. UNICEF Moldova. (2022). *Campania „Învățăm împreună!”*. UNICEF Moldova.
116. World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*. WEF.
117. World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*. World Economic Forum.
118. World Green Building Council. (2021). *Building the workforce for a net-zero construction sector*. WorldGBC.

119. World Green Building Council. (2021). *Health, equity and resilience in green buildings: Evidence review*. WorldGBC.
120. World Green Building Council. (2021). *Annual report 2021*. WorldGBC.
121. World Green Building Council. (2021). *Bringing embodied carbon upfront: Coordinated action for the building and construction sector to tackle embodied carbon*. WorldGBC.