

Brüssel, den 14. Juli 2026
(OR. en)

11867/26

EDUC 331
SOC 493
EMPL 277
JEUN 196
COMPET 955
ECOFIN 1005

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	10. Juli 2026
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2026) 363 final
Betr.:	BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT über die Umsetzung der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz aus dem Jahr 2020

Die Delegationen erhalten als Anlage das Dokument COM(2026) 363 final.

Anl.: COM(2026) 363 final



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 10.7.2026
COM(2026) 363 final

BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT

**über die Umsetzung der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung
für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz aus dem Jahr
2020**

{SWD(2026) 181 final}

1. Einleitung – Zweck, Umfang und Methodik des Berichts

Der Zusammenarbeit auf europäischer Ebene im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung gemäß den Artikeln 165 und 166 AEUV kam in den letzten Jahren eine bedeutende Rolle zu. In der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz aus dem Jahr 2020 (im Folgenden „Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020“) ist eine Vision für die berufliche Aus- und Weiterbildung, flankiert von einschlägigen langfristigen Reformgrundsätzen, dargelegt. Die Osnabrück-Erklärung, die im November 2020 im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses angenommen wurde, ergänzte die Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 durch konkretere, kurzfristigere Maßnahmen sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene. Sie zielte insbesondere darauf ab, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu modernisieren, indem diese zügig an den Bedarf des Arbeitsmarkts angepasst wird, die Flexibilität der Lernpfade erhöht wird und die Lernenden auf den ökologischen und den digitalen Wandel vorbereitet werden. Die Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 bildet zusammen mit der Osnabrück-Erklärung den politischen Rahmen der EU für die berufliche Aus- und Weiterbildung für den Zeitraum 2020-2025. Er fügt sich in andere strategische Dokumente und Maßnahmen wie dem Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, der europäischen Kompetenzagenda, der digitalen Dekade und dem europäischen Bildungsraum, ein.

Die Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 umfasst folgende Prioritäten:

- Die berufliche Aus- und Weiterbildung soll sich agil an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anpassen.
- Flexibilität und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sollen im Zentrum der beruflichen Aus- und Weiterbildung stehen.
- Die berufliche Aus- und Weiterbildung soll ein Motor für Innovation und Wachstum sein und die Lernenden auf den digitalen und ökologischen Wandel sowie auf stark nachgefragte Berufe vorbereiten.
- Die berufliche Aus- und Weiterbildung soll eine attraktive Wahl sein, die auf modernen, digitalisierten Ausbildungs- und Kompetenzangeboten basiert.
- Die berufliche Aus- und Weiterbildung soll die Chancengleichheit fördern.
- Die berufliche Aus- und Weiterbildung soll sich auf eine Kultur der Qualitätssicherung stützen.

Die Prioritäten der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 fügen sich in eine umfassendere politische Architektur ein, die die berufliche Aus- und Weiterbildung mit Beschäftigung, wirtschaftlicher Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit verknüpft, häufig im Rahmen eines sektorübergreifenden

Ansatzes. Im Jahresbericht 2026 über den Binnenmarkt und die Wettbewerbsfähigkeit¹ wird ausdrücklich betont, dass die Förderung der Kompetenzentwicklung, unter anderem durch berufliche Bildung, von entscheidender Bedeutung ist, um den Arbeitskräftemangel zu beheben. Seit 2020 hat sich der Mangel an Arbeits- und Fachkräften in Sektoren, für die Berufsbildungsprogramme besonders relevant sind, wie das Bau-, Verkehrs- und Gesundheitswesen, das verarbeitende Gewerbe, saubere Technologien und Verteidigung, verschärft, wodurch die berufliche Aus- und Weiterbildung für die Bereitstellung der auf dem Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen noch an Bedeutung gewonnen hat. Unabhängig vom Sektor stellen kompetenzbezogene Herausforderungen eines der von den KMU ermittelten Wachstumshemmnisse dar, und die berufliche Aus- und Weiterbildung ist von entscheidender Bedeutung für die Bereitstellung der Kompetenzen, die europäische Unternehmen benötigen, um florieren zu können.

Laut dem EURES-Bericht 2024 über Arbeitskräftemangel und -überschüsse erfordern neun von zehn der wichtigsten Mangelberufe in der EU² eine berufliche Qualifikation. Der Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird daher in mehreren Politikbereichen der EU Rechnung getragen. Berufsbildungsprogramme und Lehrlingsausbildungen spielen eine zentrale Rolle in den sektorspezifischen Kompetenzstrategien im Rahmen des Kompetenzpakts, z. B. für das verarbeitende Gewerbe, das Bauwesen, den Tourismus, nachhaltige Energie und den digitalen Sektor³. Zudem organisiert die [Europäische Ausbildungsallianz \(EAfA\)](#) Aktivitäten zur Unterstützung bestimmter Wirtschaftszweige (z. B. Baugewerbe, Tourismus und Gastgewerbe, Pflege/Langzeitpflege) bei der Förderung und Stärkung sektorbezogener Lehrlingsausbildungsprogramme.

In der Mitteilung über die Union der Kompetenzen aus dem Jahr 2025⁴ und der Empfehlung des Rates zum Humankapital in der Europäischen Union aus dem Jahr 2026⁵ wird hervorgehoben, dass Berufsbildungssysteme, die eng auf den Bedarf des Arbeitsmarkts abgestimmt sind, von entscheidender Bedeutung sind, um das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu beheben. Im Deal für eine saubere Industrie 2026⁶ wird darauf hingewiesen, dass der Fachkräftemangel in Schlüsselsektoren angegangen werden muss, um den Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft zu unterstützen. Die Europäische

¹ *Jahresbericht 2026 über den Binnenmarkt und die Wettbewerbsfähigkeit*, Europäische Kommission (2026). Abrufbar unter: https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report_de.

² Schweißer und Brennschneider, Pflegefachkräfte, Köche, Bauelektriker und verwandte Berufe, Bauspengler und Sanitär- und Heizungsinstallateure, Fahrer schwerer Lastkraftwagen, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker, Einrichter und Bediener von metallbearbeitenden Werkzeugmaschinen, Fleischer, Fischhändler und verwandte Berufe.

³ Europäische Kommission (ohne Datumsangabe), *Industrial ecosystems and partnerships*. Pact for Skills. Abrufbar unter: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_de.

⁴ Europäische Kommission (ohne Jahresangabe), *Union der Kompetenzen*. Abrufbar unter: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_de.

⁵ Rat der Europäischen Union (2026), *Bewältigung des Fachkräftemangels: Rat nimmt Empfehlung zum Humankapital an*. Abrufbar unter: <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>.

⁶ Europäische Kommission (ohne Jahresangabe), *Deal für eine saubere Industrie*. Abrufbar unter: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_de.

Strategie für den Wohnungsbau im Rahmen des Maßnahmenpakets für Wohnraum⁷ zielt gemäß der Maßnahme 7 darauf ab, die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte im Baugewerbe zu erhöhen, unter anderem durch die Unterstützung von Partnerschaften zwischen Universitäten, Berufsbildungsanbietern, Unternehmen, Sozialpartnern und Instituten für angewandte Forschung. Zudem wurde in der Mitteilung über das Neue Europäische Bauhaus aus dem Jahr 2025 die Unterstützung von Lehrlingsausbildungen und Berufsbildungsmaßnahmen für junge Menschen angekündigt⁸. Auch in den Aktionsplänen für die Automobil-, Stahl- und Metallindustrie sowie für die chemische Industrie wird die Bedeutung von Kompetenzen und der sozialen Dimension für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit dieser Sektoren hervorgehoben. Die berufliche Aus- und Weiterbildung trägt ferner zu den Zielen der Netto-Null-Industrie-Verordnung bei, während die Akademien für eine Netto-Null-Industrie⁹ dazu beitragen, dass sich die berufliche Aus- und Weiterbildung an technologische Innovationen anpasst und ihre Wettbewerbsfähigkeit steigert, unter anderem durch die Entwicklung von Lernprogrammen, die gemeinsam mit der Industrie in bestimmten Sektoren konzipiert werden.

Vor diesem politischen Hintergrund werden im vorliegenden Bericht die Reformen und Maßnahmen vorgestellt, die die Mitgliedstaaten im Anschluss an die Annahme der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 umgesetzt haben. Dieser Bericht dient nicht dazu, Maßnahmen und Reformen zu bewerten oder ihre Auswirkungen zu beurteilen. Vielmehr soll fünf Jahre nach der Annahme der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 gemäß deren Nummer 36 eine Bestandsaufnahme der einschlägigen Maßnahmen vorgenommen werden. Als Grundlage dienen die auf nationaler und europäischer Ebene verfügbaren Daten und die jährliche Überwachung durch das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop). Seit 2020 führen das Cedefop und die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) auf Vorschlag der Europäischen Kommission und mit Zustimmung des Beratenden Ausschusses für die Berufsbildung (ACVT) ein integriertes Monitoring durch, das die Prioritäten der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 sowie die Osnabrück-Erklärung abdeckt. Der Bericht stützt sich weitgehend auf dieses Monitoring sowie auf die nationalen Umsetzungspläne der Mitgliedstaaten, die im Anschluss an die Annahme der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 ausgearbeitet wurden¹⁰. Insbesondere haben die Mitgliedstaaten im Jahr 2022 nationale Umsetzungspläne erstellt, in denen sie die Maßnahmen beschreiben, die sie in den kommenden Jahren zur Umsetzung der EU-Prioritäten im Bereich der beruflichen Aus-

⁷ Europäische Kommission (ohne Jahresangabe), *The European affordable housing plan*. Abrufbar unter: https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_de.

⁸ Europäische Kommission (ohne Jahresangabe), *New European Bauhaus: Vision to implementation*. Abrufbar unter: https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_de.

⁹ Europäische Kommission (ohne Jahresangabe), *Industrial ecosystems: strengthening EU competitiveness through partnerships*. Abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/de>.

¹⁰ Alle EU-Mitgliedstaaten außer Tschechien und Irland haben einen nationalen Umsetzungsplan ausgearbeitet, der auf der Website der Kommission veröffentlicht wurde.

und Weiterbildung durchführen werden. Die Berichterstattung stützt sich weitgehend auf eine Bestandsaufnahme dieser von den Mitgliedstaaten durchgeführten Maßnahmen.

Der Bericht wurde von der Europäischen Kommission konsolidiert und stützt sich auf zahlreiche Gespräche mit den Mitgliedstaaten im Rahmen des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung sowie auf statistische Daten, insbesondere zum Stand der Umsetzung der drei quantitativen Ziele, die in der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 festgelegt wurden. Außerdem sind mehrere Politikpapiere und Studien in den Bericht eingeflossen. Der Bericht befasst sich zudem mit Maßnahmen auf EU-Ebene zur Unterstützung der Bemühungen der Mitgliedstaaten um eine Modernisierung der Berufsbildungssysteme, einschließlich Daten zur Umsetzung von Maßnahmen und Reformen, die von der EU unterstützt und finanziert werden. Weitere Einzelheiten sind der beigefügten Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen zu entnehmen.

Dieser Bericht stellt einen wichtigen Beitrag zur Ausarbeitung der künftigen Europäischen Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung dar, die in der Mitteilung über die Union der Kompetenzen vom 5. März 2025 angekündigt wurde. Die kürzlich angenommene Herning-Erklärung zu attraktiver und inklusiver Berufsbildung für mehr Wettbewerbsfähigkeit und hochwertige Arbeitsplätze 2026-2030 und die künftige Europäische Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung werden zusammen mit der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 den neuen europäischen Politikrahmen für die Berufsbildung für die Zeit nach 2025 bilden.

2. Aktueller Stand bei der Erreichung der drei quantitativen Ziele

Um die Fortschritte bei der Umsetzung zu überwachen, wurden in der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 quantitative Ziele in Bezug auf die Teilnahme an arbeitsbasiertem Lernen, die Beschäftigung von Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen und die Mobilität im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung festgelegt, die als EU-Durchschnittswerte definiert sind und von den EU-Mitgliedstaaten bis 2025 gemeinsam erreicht werden sollen.

Jüngsten Daten zufolge lag im EU-Durchschnitt

1. der Anteil der jungen Absolventinnen und Absolventen im Alter von 20 bis 34 Jahren, die während ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung die Gelegenheit zum arbeitsbasierten Lernen erhielten, **im Jahr 2025 bei 66,0 %¹¹** und damit über dem **Ziel von 60 %**,
2. der Anteil der erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung im Alter von 20 bis 34 Jahren **im Jahr 2025 bei 80,2 %¹²** und damit in der Nähe des **Ziels von 82 %**,

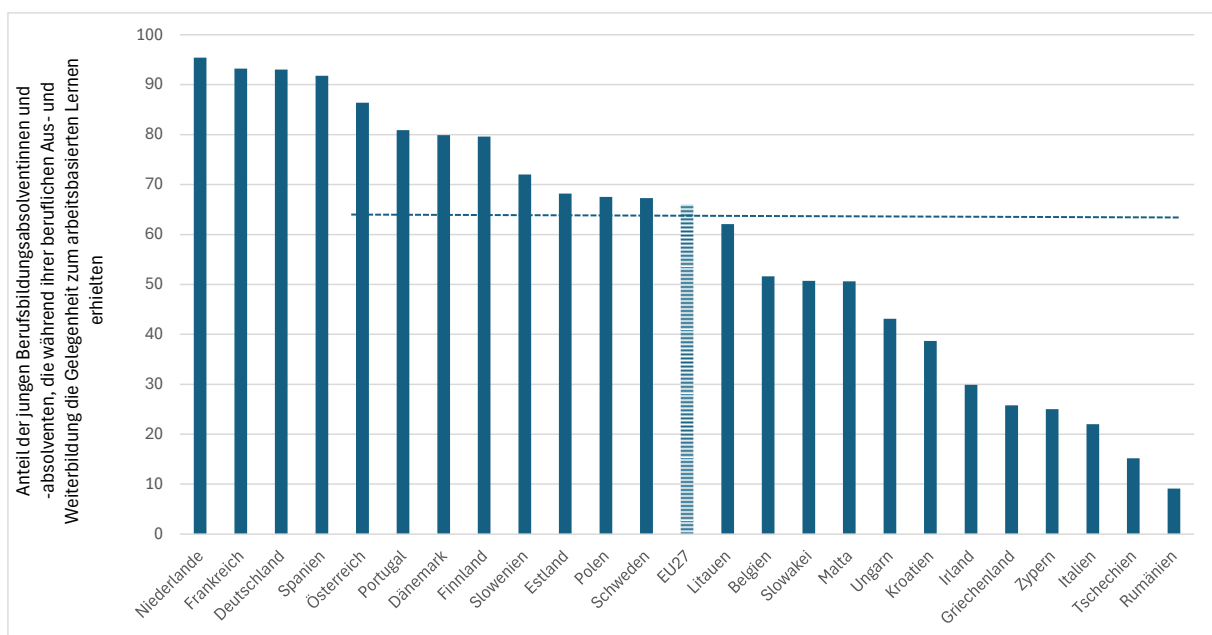
¹¹ Eurostat (EU-Arbeitskräfteerhebung). [Lernen am Arbeitsplatz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung \(tps00215\)](#).

¹² Eurostat (EU-Arbeitskräfteerhebung). [Erwerbstätigenquoten Jugendlicher, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Bildungsabschluss und Jahren seit Bildungsabschluss \(edat_lfse_24\)](#).

3. die Zielquote für die Mobilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung **im Jahr 2021 bei 2,1 %** und damit deutlich unter dem in der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 **für 2025 festgelegten Zielwert von 8 %**. In der Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung“ aus dem Jahr 2024 wurde ein neues Ziel von 12 % festgelegt, das bis 2030 erreicht werden soll (einschließlich eines breiteren Spektrums von Mobilitätserfahrungen), wobei die jüngste Schätzung für 2023 bei 5,3 % liegt¹³.

Der Erreichungsgrad der Ziele und die Fortschritte im Zeitverlauf sind von Land zu Land sehr unterschiedlich. Zwar wurde das EU-Ziel für das arbeitsbasierte Lernen auf EU-Ebene erreicht, doch sind die Fortschritte bei der Ausweitung der Teilnahme am arbeitsbasierten Lernen in den einzelnen Ländern unterschiedlich (Abbildung 1). Während Länder wie die Niederlande (95,4 %), Frankreich (93,2 %) und Deutschland (93,0 %) die Ziele für das arbeitsbasierte Lernen bereits bei Weitem übertreffen, liegen andere Länder wie Rumänien (9,1 %), Tschechien (15,2 %) und Italien (22,0 %) weiterhin deutlich unter dem Referenzwert.

Abbildung 1. Arbeitsbasiertes Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2025)



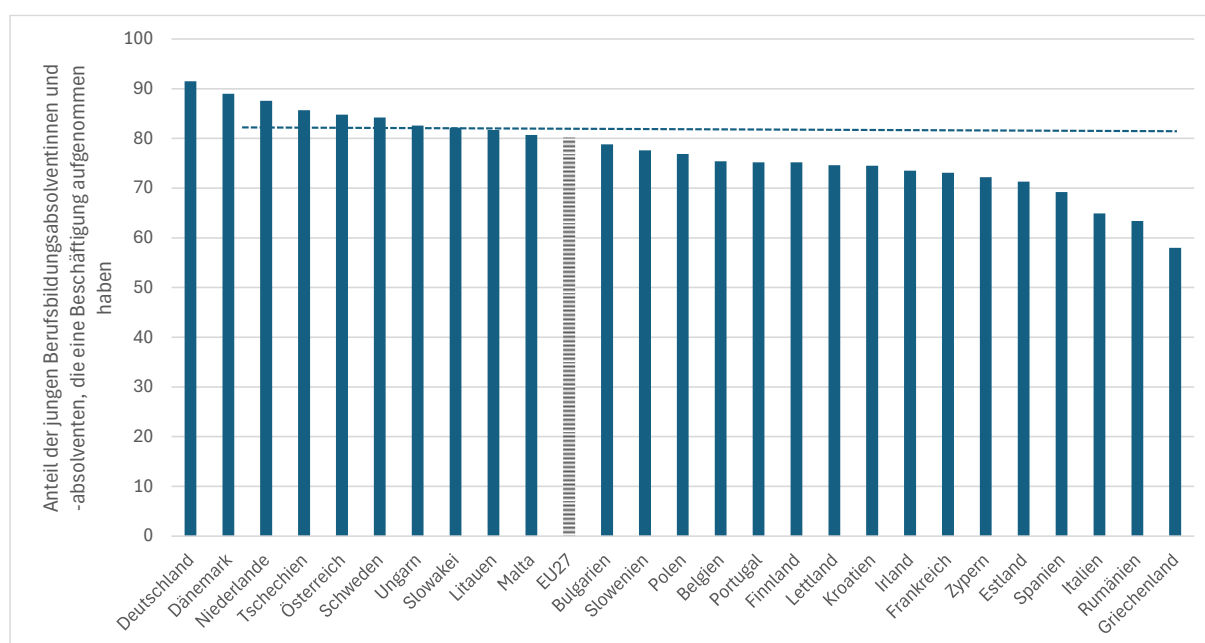
Quelle: Eurostat (EU-Arbeitskräfteerhebung). [Lernen am Arbeitsplatz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung \(tps00215\)](#).

Hinweis: Die Länder sind in absteigender Reihenfolge auf der Grundlage der Daten für das Jahr 2025 aufgeführt. Die Zuverlässigkeit der Daten für Deutschland, Spanien, Polen, Malta, Ungarn, Irland und Zypern ist gering. Für Bulgarien, Lettland und Luxemburg liegen keine Daten vor.

¹³ Berechnungen der Europäischen Kommission auf der Grundlage von Daten aus dem Erasmus+-Dashboard. Stand: Juni 2025.

Die Länder haben bei der Erreichung des angestrebten Anteils der erwerbstätigen Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen uneinheitliche Fortschritte erzielt (Abbildung 2). Soweit Fortschritte erzielt wurden, lässt sich dies durch Faktoren wie eine bessere Abstimmung der Berufsbildungsprogramme auf den Bedarf am Arbeitsmarkt, die Erholung am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren, die zu einer hohen Nachfrage nach bestimmten Berufsprofilen¹⁴ geführt hat, und den demografischen Wandel erklären. Auf einen starken Anstieg zwischen 2021 und 2023 (von 76,0 % auf 80,9 %) folgte in den Folgejahren ein leichter Rückgang und eine Stabilisierung auf 80,2 % im Jahr 2025. Dieses Muster deutet darauf hin, dass junge Menschen, einschließlich Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen, vor dem Hintergrund eines allgemeinen Rückgangs des Beschäftigungswachstums beim Eintritt in den Arbeitsmarkt nach Abschluss ihrer Berufsbildung vor besonderen Herausforderungen stehen.

Abbildung 2. Beschäftigungsquoten junger Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen (2025)

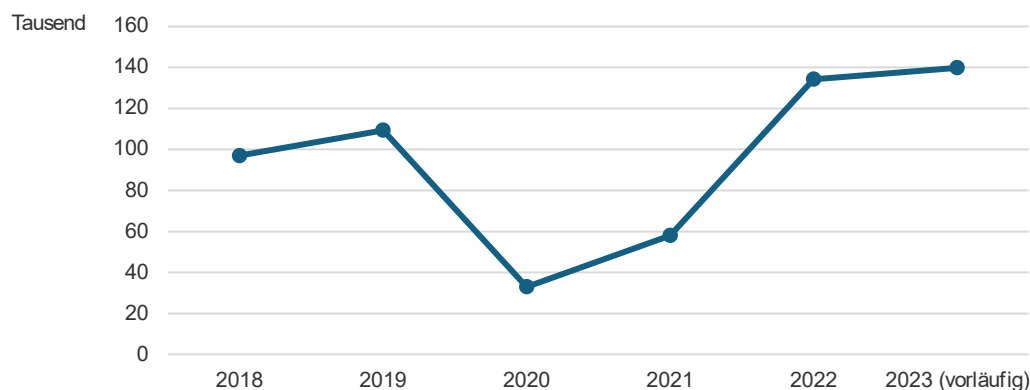


Quelle: Eurostat (EU-Arbeitskräfteerhebung). [Erwerbstätigenquoten Jugendlicher, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Bildungsabschluss und Jahren seit Bildungsabschluss \(edat_lfse_24\)](#). Hinweis: Der Indikator erfasst die Erwerbstätigenquoten der 20- bis 34-Jährigen, die nicht mehr an der allgemeinbildenden und berufsbildenden Bildung teilnehmen und die über einen Berufsbildungsabschluss der Sekundarstufe II oder einen Abschluss der postsekundären nicht-tertiären Berufsbildung verfügen und ihre Ausbildung vor 1 bis 3 Jahren beendet haben. Die Länder sind in absteigender Reihenfolge auf der Grundlage der Werte für das Jahr 2024 aufgeführt. Die Zuverlässigkeit der Daten für Malta, Bulgarien, Slowenien und Zypern ist gering. Für Luxemburg sind keine Daten verfügbar. Für Frankreich und Spanien gelten unterschiedliche Definitionen.

¹⁴ Europäische Kommission (2025), *Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2025: Vergleichsbericht*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Abrufbar unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.

Die Erreichung des Mobilitätsziels im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung stellt im Hinblick auf die Mobilitätserfahrungen von Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit mittlerem Qualifikationsniveau nach wie vor eine Herausforderung dar. Die Mobilitätsquote auf EU-Ebene lag 2023 bei 5,3 % und 140 000 Mobilitätsaktivitäten (Abbildung 3). Dies stellt einen leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahr dar (5,0 % und 134 000 Mobilitätsaktivitäten). Diese Quote liegt jedoch immer noch weit unter dem Wert von 12 %, der in der Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung“ aus dem Jahr 2024 für 2030 festgelegt wurde.

Abbildung 3 – Zahl der abgeschlossenen Mobilitätsaktivitäten von Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2023)



Quelle: Berechnungen der Europäischen Kommission auf der Grundlage von Daten aus dem Erasmus+-Dashboard. Stand: Juni 2025. Hinweis: Die Daten beziehen sich auf die Zahl der Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit mittlerem Qualifikationsniveau, die im Bezugszeitraum Mobilitätserfahrungen im Ausland begonnen haben, welche im Erasmus+-Dashboard erfasst sind. Aufgrund der Umstellung vom alten zum neuen Programm Erasmus+ sind die Schätzungen für 2022 und 2023 nur auf EU-Ebene verfügbar und enthalten Projektionen auf der Grundlage historischer Daten; die Daten für 2023 sind vorläufig.

Dies lässt sich zum Teil durch Haushaltszwänge auf europäischer und nationaler Ebene erklären. So konnten beispielsweise die im Rahmen von Erasmus+ zur Verfügung stehenden Mittel im Jahr 2024 lediglich 57 % des Mobilitätsbedarfs von Lernenden und Personal decken, was aufgrund der steigenden Zahl von Anträgen einem geringeren Prozentsatz als in den Vorjahren entspricht¹⁵. In der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen zur Empfehlung „Europa in Bewegung“ wurden zudem spezifische Herausforderungen hervorgehoben, die sich auf die Bereitschaft auswirken, ins Ausland zu gehen, wie beispielsweise das Alter (zu jung) der Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und psychologische Hindernisse, die ihre Fähigkeit einschränken, Zeit im Ausland zu verbringen. Auch strukturelle Hindernisse, die mit nationalen Vorschriften und administrativen Zwängen zusammenhängen, schränken die Mobilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein. Trotz dieser Herausforderungen würde die Nachfrage in ihrem derzeitigen Umfang ausreichen, um der Erreichung der Mobilitätsziele im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung einen deutlichen Schritt näher zu kommen. Einige

¹⁵ Daten aus dem Erasmus+-Dashboard (November 2025).

Mitgliedstaaten haben vielversprechende Ergebnisse vorgelegt. So lag beispielsweise die Gesamtmobilitätsquote bei den 16- bis 25-jährigen Lernenden in der beruflichen Erstausbildung in Finnland bei 9 % im Jahr 2024, nachdem im Rahmen des Programms Erasmus+ eine neue Gruppenmobilitätsmaßnahme für die berufliche Aus- und Weiterbildung initiiert worden war¹⁶.

3. Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Empfehlung

3.1 Allgemeine Herausforderungen bei der Umsetzung von Reformen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die Analyse der Umsetzung der Prioritäten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten zeigt einige bereichsübergreifende institutionelle, finanzielle und kulturelle Hindernisse auf, die der Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme entgegenstehen. Bestimmte bereichsübergreifende Herausforderungen verhindern oder verlangsamen eine agile Reaktion auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Zuständigkeiten für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Weiterbildung und Umschulung sind häufig auf mehrere Ministerien, Institutionen und Verwaltungsebenen verteilt und erfordern starke Koordinierungsrahmen und -maßnahmen. Diese sind oftmals nicht vorhanden, und selbst wenn, dann sind sie unter Umständen ineffizient. Zwar unterscheidet sich die konkrete institutionelle Struktur von Land zu Land, doch die Zuständigkeiten für die berufliche Aus- und Weiterbildung teilen sich die Bildungsministerien, die Ministerien für Arbeit/Beschäftigung/Soziales sowie die Ministerien für Wirtschaft/Industrie. In Verbindung mit aufwendigen und langwierigen bürokratischen Verfahren und Widerstand gegen Veränderungen kann eine fragmentierte und unkoordinierte Arbeitsweise Reformen und Innovationen verzögern und eine agile Reaktion auf neue Herausforderungen einschränken.

Die Erfassung von Daten über Kompetenzen ist ein wichtiger Bestandteil der Governance in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, allerdings investieren nur wenige Länder in diesen Bereich, was die Flexibilität bei der Reaktion auf rasche Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt einschränkt. Die Entwicklung von Systemen zur Erfassung von Daten über Kompetenzen, die auch die systematische Nachverfolgung des Werdegangs von Absolventinnen und Absolventen zur Unterstützung der Berufsbildungspolitik und der Qualitätssicherung umfassen, erfordert konzentriertere Bemühungen¹⁷. Die Länder arbeiten zwar daran, Qualitätssicherungsrahmen und -verfahren im Einklang mit den Grundsätzen des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) zu etablieren oder zu entwickeln, allerdings befindet sich die Qualitätssicherung im Bereich des arbeitsbasierten Lernens und der Lehrlingsausbildung in der beruflichen Erstausbildung noch in der Entwicklungsphase. Darüber hinaus zeigen

¹⁶ Cedefop (2025), *Finland: VET learner mobility on the rise*. Abrufbar unter: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/finland-vet-learner-mobility-rise>.

¹⁷ Nur BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI und SK sehen in ihren nationalen Umsetzungsplänen Maßnahmen zur Entwicklung von Systemen zur Erfassung von Daten über Kompetenzen, einschließlich der Werdegang-Nachverfolgung, vor und erstatten darüber Bericht.

Studien, dass die Diskrepanz zwischen den Fortschritten der Industrie und der Starrheit der bestehenden Lehrpläne ein erhebliches Hindernis für die Einbindung digitaler und ökologischer Kompetenzen in die berufliche Aus- und Weiterbildung darstellt¹⁸.

Die Berufsbildungssysteme stehen weiterhin sich wandelnden Kapazitätsengpässen bei den Lehr-, Ausbildungs- und Weiterbildungskräften gegenüber. Dies lässt sich zum Teil durch niedrigere Löhne und die geringere gesellschaftliche Wertschätzung des Lehrer- und Ausbilderberufs in der beruflichen Aus- und Weiterbildung¹⁹ sowie durch den Druck, der durch die Alterung der Lehrerschaft²⁰ entsteht, erklären. Dem Cedefop zufolge ist nur jede zweite Lehrkraft in der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Ansicht, dass ihre Schule sie bei der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung unterstützt²¹. Dieser Mangel an Unterstützung hindert Lehrkräfte daran, neue Lehrpläne wirksam umzusetzen, neue Kompetenzen wie digitale oder ökologische Kompetenzen zu vermitteln und innovative pädagogische Konzepte einzuführen, z. B. solche, die auf fortschrittlichen Technologien wie virtueller Realität oder künstlicher Intelligenz (KI) beruhen.

Die Verfügbarkeit und Nachhaltigkeit von Finanzmitteln stellen eine weitere Herausforderung dar. Viele Initiativen (beispielsweise die Exzellenzzentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung), die auf die Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Entwicklung innovativer Konzepte abzielen, sind in hohem Maße oder vollständig auf EU-Mittel angewiesen und verfügen über keine langfristige Finanzierungsgrundlage, sobald die EU-Förderung ausläuft.

Im Zeitraum 2021-2027 werden im Rahmen des Programms Erasmus+ vorläufige Mittel in Höhe von 400 Mio. EUR für die Einrichtung und den Ausbau von Exzellenzzentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung – einer europäischen Leitinitiative zur Stärkung und Entwicklung der Systeme für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa – bereitgestellt. Dies ist ein klares Bekenntnis zu Exzellenz in der Berufsbildung in Europa.

Neben Erasmus+ sind für den Zeitraum 2021-2027 schätzungsweise 62,2 Mrd. EUR zusammen mit der nationalen Kofinanzierung in den EU-Mitgliedstaaten, darunter ein EU-Beitrag in Höhe von 40,4 Mrd. EUR aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und 12,1 Mrd. EUR aus dem EFRE (einschließlich Interreg), darunter ein EU-Beitrag von 8,6 Mrd. EUR, vorgesehen, um Investitionen, Infrastruktur und Reformen im Bereich der

¹⁸ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025), *Supporting the digital transformation of vocational education and training*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Abrufbar unter: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

¹⁹ Laut der europäischen Erhebung unter Lehrkräften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung – einer Pilotstudie des Cedefop –, haben nur etwa 9 % der Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung das Gefühl, dass ihr Beruf wertgeschätzt wird. Eine Studie der OECD aus dem Jahr 2020 (*Bildung auf einen Blick 2020: OECD-Indikatoren*) hat zudem ergeben, dass Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Durchschnitt fast 11 % weniger verdienen als andere Beschäftigte mit Hochschulabschluss.

²⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025), *Supporting the digital transformation of vocational education and training*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Abrufbar unter: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

²¹ Psifidou, I., Papazoglou, M. und Pouliakas, K. (2025), [Europe's first survey for VET teachers: Listening, learning, acting.](#)

Bildungs-, Ausbildungs- und Kompetenzpolitik, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, zu finanzieren.

Stereotype und die immer noch bestehende Wahrnehmung, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Gesellschaft weniger wertgeschätzt wird, schränken nach wie vor die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein und wirken sich auf die Zahl der Teilnehmenden aus. Zur Verdeutlichung: Die Überprüfung der Systeme für die berufliche Aus- und Weiterbildung durch die OECD im Jahr 2023 hat gezeigt, dass trotz der allgemein guten Arbeitsmarktergebnisse von Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung 70 % der Befragten der Ansicht sind, dass es bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung lediglich um manuelle Arbeit geht, trotz der Vielfalt an Berufen, zu denen eine Berufsausbildung heute führt. Die Eurobarometer-Sonderumfrage 569 zur Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung (erscheint in Kürze, Veröffentlichung steht noch aus) zeigt außerdem, dass zwar 50 % der EU-Bürgerinnen und -Bürger jungen Menschen vor dem Eintritt in die Sekundarstufe II eine berufliche Aus- und Weiterbildung empfehlen würden, 75 % jedoch der Aussage zustimmen, dass die allgemeinbildende Bildung in der Sekundarstufe II in ihrem Land ein höheres Ansehen hat als die berufliche Erstausbildung. Einige Länder arbeiteten daran, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, doch gibt es je nach nationalem Kontext und dem jeweiligen Bedarf weniger Anhaltspunkte für eine geschlechtergerechte Inklusion und die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl. Der Teilnahme Erwachsener an der beruflichen Weiterbildung stehen ähnliche Stereotype wie die oben genannten und ein mangelndes Bewusstsein für die verfügbaren Möglichkeiten entgegen.

Internationalisierung und Mobilität, die Innovationen potenziell fördern und die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung erhöhen können, nehmen zwar in gewissem Umfang zu²², sind jedoch nach wie vor fragmentiert, und die Mobilitätsmöglichkeiten sind noch unzureichend entwickelt²³. Untersuchungen haben gezeigt, dass Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen mit Mobilitätserfahrungen im Ausland die dort erworbenen Kompetenzen für ihre berufliche Laufbahn für nützlich halten und dass ihre Beschäftigungsfähigkeit gefördert wurde²⁴. Darüber hinaus gehen nach Angaben des Cedefop internationale Möglichkeiten (einschließlich Mobilität) mit einer höheren Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung einher²⁵. Die Mobilität von Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, wie Lehrkräfte, Auszubildende und Berufsberatende, ist weniger

²² Nur AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT und PL geben an, dass ihre nationalen Umsetzungspläne Maßnahmen zur Förderung der Internationalisierung enthalten.

²³ Nur AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL und PL geben an, dass ihre nationalen Umsetzungspläne Maßnahmen zur Erhöhung der Mobilität von Lernenden und Personal enthalten.

²⁴ Fassl, A., Kirsch, M., Pachocki, M. und Zabko, O. (2020), *Tracing VET graduates with foreign mobility experience*. Warschau: Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Abrufbar unter: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>.

²⁵ Cedefop (ohne Jahresangabe), *VET mobility prospects increases VET attractiveness*. Abrufbar unter: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>.

ausgeprägt als die von Lernenden. Zwar wird über einige Initiativen und Projekte berichtet, doch ist die Internationalisierung nach wie vor uneinheitlich und nur schwach in den nationalen Berufsbildungssystemen verankert, obwohl sie – wie in der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 dargelegt – für die Attraktivität und Exzellenz von strategischer Bedeutung ist.

3.2 Gesamtbewertung der Fortschritte und künftige vorrangige Bereiche

Die EU-Mitgliedstaaten haben bemerkenswerte Fortschritte bei der Umsetzung der gemeinsamen Prioritäten erzielt, die in der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 festgelegt und in den nationalen Umsetzungsplänen bestätigt wurden. Trotz der entscheidenden Rolle, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung bei der Bewältigung von inklusions- und arbeitsmarktbezogenen Herausforderungen – unter anderem der Arbeits- und Fachkräftemangel, die Alterung der Erwerbsbevölkerung sowie die Gewährleistung eines gerechten ökologischen und digitalen Wandels – zukommt, bestehen immer noch einige Herausforderungen. Dies untergräbt weiterhin das Potenzial der beruflichen Aus- und Weiterbildung, ein inklusives und nachhaltiges Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit voranzutreiben. Ein weiteres dringliches Problem, das den Beitrag der beruflichen Aus- und Weiterbildung zum Wirtschaftswachstum einschränkt, sind die anhaltenden Ungleichheiten beim Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und bei den Bildungsergebnissen – sei es bei der Gewährleistung der geschlechtergerechten Inklusion, der wirksamen Unterstützung benachteiligter Gruppen oder der Ausweitung des lebenslangen Lernens.

Die Mitgliedstaaten haben große Anstrengungen unternommen, um die Berufsbildungssysteme agil und resilient zu gestalten (Priorität 1), doch bestehen nach wie vor einige Herausforderungen. Fortschritte wurden in erster Linie durch die Modernisierung der Standards, Lehrpläne und Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung erzielt, um eine ausgewogene Mischung aus beruflichen Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen zu gewährleisten, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der systematischen Einbeziehung digitaler Kompetenzen liegt. Es sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Programme und Lehrpläne der beruflichen Aus- und Weiterbildung vollständig an den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt anzupassen, insbesondere im Hinblick auf Megatrends wie die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung sowie den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft. Die Bemühungen müssen fortgesetzt werden, insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und des weitverbreiteten Einsatzes von KI. Jüngste Analysen des Cedefop zu Online-Stellenanzeigen in den EU-Mitgliedstaaten deuten darauf hin, dass der Anteil offener Stellen in Berufen, die auf physischer Anwesenheit, manuellen Fertigkeiten und angewandten technischen Fähigkeiten beruhen – wie z. B. bei Ingenieuren, Maschinenbauern, im Baugewerbe und im Transportwesen – gestiegen ist²⁶. Dies lässt darauf schließen, dass der Erwerb digitaler und KI-Kompetenzen zwar wichtig ist, um mit dem Wandel auf dem Arbeitsmarkt Schritt zu halten, bestimmte Berufe im Bereich der

²⁶ Cedefop (2026), *Reverse gear: how AI is bringing vocational occupations back*. Abrufbar unter: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>.

beruflichen Aus- und Weiterbildung jedoch auch bei zunehmendem Einsatz von KI weiterhin gefragt sind.

Die Länder in der EU verstärken ihre Bemühungen, um zu gewährleisten, dass die Lernenden im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung solide Grundkompetenzen erwerben. Die Umsetzung verläuft jedoch nach wie vor uneinheitlich, und viele Lernende beginnen und beenden die berufliche Aus- und Weiterbildung, ohne über angemessene Kompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Rechnen, Naturwissenschaften, Digitales und Bürgerschaft – einschließlich Medien- und Informationskompetenz – zu verfügen, die sowohl für die Beschäftigungsfähigkeit als auch für die aktive Teilhabe an der Gesellschaft unerlässlich sind. Gleichzeitig wird eine wirksame Umsetzung eingeschränkt durch den Mangel an qualifizierten Lehrkräften und Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung – insbesondere an solchen, die im Rahmen der beruflichen Bildung auch Grundkompetenzen vermitteln können. PISA-Daten deuten ebenfalls darauf hin, dass viele Lernende im Vergleich zu Gleichaltrigen in der allgemeinen Sekundarbildung mit schwächeren Grundfertigkeiten in die Berufsbildung eintreten²⁷. In Ländern, in denen Vergleiche möglich sind, schneiden Schülerinnen und Schüler in berufsbildenden Programmen oft deutlich schlechter ab als Gleichaltrige in allgemeinbildenden Programmen, was u. a. auf eine frühzeitige Leistungsdifferenzierung zurückzuführen ist.

Darüber hinaus sind die Fortschritte bei der Vermittlung von Kompetenzen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) nach wie vor uneinheitlich. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit mittlerem Qualifikationsniveau sind EU-weit nur 36,3 % aller Lernenden in MINT-Programmen eingeschrieben. Dieser Anteil liegt 8,7 Prozentpunkte unter dem auf EU-Ebene vorgeschlagenen Ziel von mindestens 45 % für 2030. Innerhalb der MINT-Fächer ist eine Konzentration der Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf die Bereiche Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen festzustellen. Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) machen in Ländern wie Portugal, Malta, Polen und Italien einen erheblichen Anteil der MINT-Einschreibungen aus. Dagegen zieht der Bereich Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik EU-weit nur einen sehr kleinen Teil der Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung an.

Trotz der Ausweitung der Möglichkeiten des arbeitsbasierten Lernens und der Lehrlingsausbildung melden einige Länder einen Rückgang oder eine begrenzte Zahl von Auszubildenden²⁸, im Gegensatz zu früheren Zeiträumen, in denen der Mangel an verfügbaren Plätzen das Hauptproblem darstellte. Die Ausweitung der Lehrlingsausbildung auf Erwachsene und den Hochschulbereich ist zwar vorangekommen, doch die Nutzung des Angebots ist nach wie vor begrenzt. Das arbeitsbasierte Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist zudem in bestimmten Fachbereichen (insbesondere Gesundheitswesen und

²⁷ OECD (2023), *Bildung auf einen Blick 2023: OECD-Indikatoren*. Paris: OECD Publishing. Abrufbar unter: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

²⁸ Länder wie DE, FR, IT und AT melden in einigen Sektoren einen Rückgang oder eine nur begrenzte Inanspruchnahme von Ausbildungsplätzen. EL, HU, CZ und RO gehören ebenfalls zu den Ländern, in denen das arbeitsbasierte Lernen, einschließlich der Lehrlingsausbildung, nur schleppend in Anspruch genommen wird.

Landwirtschaft) stärker verbreitet als in anderen²⁹. Durch politische Maßnahmen könnten die Ungleichgewichte und Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage bei Praxis-Ausbildungsstellen wirksamer behoben und Investitionen in die pädagogische Weiterbildung von Auszubildenden in den Unternehmen und die Unterstützung von Lernenden aus benachteiligten Gruppen gefördert werden. Ein weiterer Bereich, der ausgebaut werden könnte, ist die Zusammenarbeit zwischen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Wirtschaft. Dies könnte dazu beitragen, sowohl die Inanspruchnahme der Lehrlingsausbildung zu erhöhen als auch die Abstimmung der Berufsbildung auf die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen zu verbessern.

Die Länder bemühen sich nachweislich um eine Verbesserung der Flexibilität und der Aufstiegsmöglichkeiten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Priorität 2) sowie um eine Verbesserung der Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, doch viele Initiativen befinden sich noch in der Sondierungsphase. Diese Flexibilität wird durch die Einführung lernergebnisorientierter Ansätze, die Modularisierung von Lehrplänen und Programmen, die Einführung von Microcredentials und Teilqualifikationen sowie durch die Verbesserung der Möglichkeiten für die Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen, die außerhalb formaler Bildungssysteme erworben wurden, gefördert. Die Länder diversifizieren die Formen des Lernens, indem sie die Infrastruktur für digitales und integriertes Lernen („Blended Learning“) ausbauen und modernste Bildungstechnologien wie virtuelle Realität und KI erproben. Eine solche Einbindung neuer Technologien in die berufliche Aus- und Weiterbildung kann das Gefälle zwischen dem Ausbildungsangebot und den Anforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarkts wirksam verringern, doch gibt es dabei auch Einschränkungen, wie z. B. die Schwierigkeit, mit dem rasanten Tempo der technologischen Entwicklung in der Industrie Schritt zu halten, sowie erforderliche Investitionen in Ausrüstung³⁰. Maßnahmen im Zusammenhang mit Microcredentials und dem Einsatz fortschrittlicher Technologien befinden sich noch in einem frühen Stadium und ihr Potenzial in der beruflichen Aus- und Weiterbildung wurde noch nicht voll ausgeschöpft. Die Länder, die in diesen Bereichen noch keine Fortschritte erzielt haben, täten gut daran, die regulatorischen Entwicklungen zu beschleunigen, digitale Plattformen mit Lerninhalten und interaktiven Ressourcen zu erproben und die gegenseitige Anerkennung von Microcredentials in der EU zu fördern³¹.

²⁹ Europäische Kommission (2025), *Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2025: Vergleichsbericht*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Abrufbar unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.

³⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. et al. (2025), *Supporting the digital transformation of vocational education and training*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Abrufbar unter: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

³¹ Nur BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT und SK berichten über Fortschritte bei den in ihren nationalen Umsetzungsplänen vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung von Microcredentials und Teilqualifikationen, und nur AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL und PT melden Fortschritte bei der Entwicklung digitaler Plattformen und Lernressourcen.

Die europäischen Transparenzinstrumente sollen dazu dienen, Arbeitgebern und anderen Interessenträgern ein besseres Verständnis der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu vermitteln. Zu den wichtigsten Schlussfolgerungen der Bewertung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) im Jahr 2024 gehörte die Feststellung, dass dieser als etablierter Referenzpunkt von Einrichtungen, die Qualifikationen erteilen, anerkennen oder bescheinigen, weithin anerkannt wird³². Der EQR und die damit verbundenen nationalen Qualifikationsrahmen sind wichtige Instrumente, um die Transparenz von beruflichen Qualifikationen hinsichtlich Niveau und Inhalt sowohl innerhalb der Landesgrenzen als auch grenzüberschreitend zu verbessern. Der Europass, ein EU-Instrument für die Planung der beruflichen Laufbahn und lebenslanges Lernen, hilft Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, ihre Qualifikationen und Kompetenzen besser zu kommunizieren, auch im Kontext der Arbeitskräftemobilität. Die uneinheitliche Umsetzung dieser Instrumente beeinträchtigt jedoch die Transparenz und das Verständnis von Qualifikationen und Kompetenzen in der EU. Die Europass-Bewertung aus dem Jahr 2024 hat unter anderem ergeben, dass die Datenanalyse und der Einsatz von KI im Rahmen von Europass weiterentwickelt werden könnten, um so zur Bewältigung des Fach- und Arbeitskräftemangels beizutragen, von dem Berufe im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung besonders betroffen sind³³.

Die Teilnahmequote Erwachsener an Weiterbildungsmaßnahmen ist in vielen Ländern nach wie vor niedrig³⁴. Zwar legen die Mitgliedstaaten den Schwerpunkt verstärkt auf lebenslanges Lernen, doch lag die Teilnahmequote laut der Erhebung über Erwachsenenbildung im Jahr 2022 bei lediglich 39,5 %, wobei zwischen den Ländern große Unterschiede bestehen. Dieser Wert liegt unter dem EU-Ziel³⁵ von mindestens 60 % bis 2030. Es ist wichtig, dass die berufliche Weiterbildung dem Lern- und Entwicklungsbedarf aller Erwachsenen Rechnung trägt. Darüber hinaus könnten die weitere Umsetzung der lebensbegleitenden Beratung, die Validierung früherer Lernerfahrungen, von Microcredentials und Teilqualifikationen sowie gut konzipierte Anreize für Einzelpersonen und Arbeitgeber die Teilnahme und Unterstützung der Lernenden stärken. Von entscheidender Bedeutung ist es zudem, die Teilnahme zu überwachen und Synergieeffekte und die Abstimmung zwischen den verschiedenen Anbietern sicherzustellen.

³² Europäische Kommission (2024), *European Commission publishes evaluations of Europass and the European Qualifications Framework*. Abrufbar unter: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_de.

³³ Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Durchführung und die Auswirkungen des Beschlusses (EU) 2018/646 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. April 2018 über einen gemeinsamen Rahmen für die Bereitstellung besserer Dienste für Fertigkeiten und Qualifikationen (Europass). Abrufbar unter: [EUR-Lex – 52024DC0135 – DE – EUR-Lex](#).

³⁴ Den jüngsten Daten aus der Erhebung über die Erwachsenenbildung (2022) zufolge liegen BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET und LU weiterhin unter dem EU-Ziel für 2025, wonach 47 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben sollen.

³⁵ Ziel gemäß den Schlussfolgerungen des Rates zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung im Zeitraum 2021-2030 (2021). Siehe auch den Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte.

Bei der Förderung von Innovation und Wachstum sowie bei der Vorbereitung der Lernenden auf den digitalen und ökologischen Wandel (Priorität 3) sind einige Fortschritte zu verzeichnen. Einige Länder modernisieren die Infrastruktur der beruflichen Aus- und Weiterbildung, indem sie sowohl in digitale Plattformen für die Aus- und Weiterbildung als auch in physische Einrichtungen investieren³⁶ und sie an den aktuellen Bedarf der Wirtschaft anpassen. Dazu gehören Investitionen in IKT-Infrastruktur und moderne Ausrüstung sowie die Einbindung fortschrittlicher Technologien in die berufliche Aus- und Weiterbildung. Die Unterstützung für Exzellenzzentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung ist nach wie vor begrenzt, wird jedoch durch die Einrichtung neuer Zentren oder den Ausbau bestehender Zentren, häufig durch EU-Förderung und -Finanzierung, gestärkt.

Aus einem kürzlich veröffentlichten Analysebericht über eine Auswahl von Projekten zur Einrichtung von Exzellenzzentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen von Erasmus+ geht hervor, dass diese als strukturelle Triebkräfte für den Wandel in der beruflichen Aus- und Weiterbildung wirken können, z. B. durch Innovation bei Lehr- und Lernmethoden, die Abstimmung der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf den Bedarf am Arbeitsmarkt und den Kompetenzbedarf sowie eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den wichtigsten Interessenträgern. Um die Initiative auszubauen und ihre Wirkung zu verstärken, enthält der Bericht einige Empfehlungen in Bezug auf die Einbindung öffentlicher Stellen und die stärkere Beteiligung von Lernenden und Arbeitskräften sowie die Diversifizierung der Finanzierung, die Stärkung der Verbindungen zu anderen Initiativen und Einrichtungen wie dem Kompetenzpakt und dem Beratenden Ausschuss für Berufsbildung, die Verbreitung pädagogischer Innovationen und die ausgewogene Integration digitaler und ökologischer Kompetenzen in allen Wirtschaftsbereichen.

Die Mitgliedstaaten haben Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung eine attraktive Wahl ist, die auf modernen, digitalisierten Kompetenzangeboten basiert (Priorität 4). Trotz der Bemühungen und gezielten Maßnahmen in den Ländern ist der im Vergleich zur allgemeinbildenden und akademischen Bildung als niedriger wahrgenommene Status der beruflichen Aus- und Weiterbildung jedoch nach wie vor ein wesentliches Hindernis für eine verstärkte Teilnahme sowohl an der beruflichen Erstausbildung als auch an der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Förderung von Innovation und Internationalisierung kann eine wichtige Triebkraft sein, um die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erhöhen. Die Stärkung des Ansehens der beruflichen Aus- und Weiterbildung – und damit ihrer Attraktivität – kann zudem durch gezielte Bewerbung ihrer Vorteile und Beschäftigungsaussichten für Absolventinnen und Absolventen weiter unterstützt werden. Dazu könnten Sensibilisierungskampagnen, die Teilnahme an internationalen Kompetenzwettbewerben, lebensbegleitende Beratung und die Schaffung von Mobilitätsmöglichkeiten gehören.

³⁶ AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT und SI berichten über Fortschritte bei den in ihren nationalen Umsetzungsplänen vorgesehenen Maßnahmen zur Modernisierung der Infrastruktur.

Die Länder haben Maßnahmen ergriffen, um Lehrkräfte und Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu unterstützen, doch die geringe Attraktivität des Berufs belastet weiterhin die Berufsbildungssysteme. Zu den von den Mitgliedstaaten getroffenen Maßnahmen gehören die Ausweitung der Berufsbildungsprogramme auf höhere Qualifikationsstufen (EQR 5-8), die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und Hochschulbildung sowie Investitionen in die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die vorliegenden Erkenntnisse deuten jedoch darauf hin, dass es an systemischen Ansätzen mangelt, um dem komplexen Lernbedarf von Lehrkräften und Auszubildenden gerecht zu werden; dazu gehört auch die systematische Überwachung ihrer beruflichen Entwicklung hinsichtlich der Inhalte und der Wirkung auf die Unterrichtspraxis.

Für die Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen von Lehrkräften und Auszubildenden wäre eine systemische und vielschichtige berufliche Weiterbildung erforderlich, die jedoch häufig Lücken aufweist und nicht alle Bereiche abdeckt. Um dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken und das Ansehen des Berufs zu verbessern, könnten die Länder daran arbeiten, die Zugangswege zum Lehrerberuf zu vereinfachen, die Validierung und Anerkennung von Qualifikationen zu erleichtern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Gehälter anzupassen, Möglichkeiten für einen Wechsel zwischen einer Beschäftigung in der Privatwirtschaft und der Lehre („Drehtüreffekt“) zu prüfen, einschließlich des Modells der „Blended Teachers“, das bisher noch nicht umfassend erprobt wurde, sowie vielfältige und ausreichende Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu schaffen, z. B. Praktika in Unternehmen und internationale Erfahrungen im Rahmen der Arbeitskräftemobilität. In der Herning-Erklärung wird zudem gefordert, dem psychischen Wohlbefinden von Lehrkräften und Auszubildenden mehr Aufmerksamkeit zu widmen – ein Bereich, der bislang noch nicht ausreichend erforscht wurde.

Zwar werden die Fortschritte bei der Förderung der Chancengleichheit und geschlechtergerechter Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung nur als mäßig angesehen (Priorität 5), doch ergreifen die Länder gezielte Maßnahmen zugunsten benachteiligter Gruppen. Erasmus+ unterstützt die Entwicklung von Querschnittskompetenzen wie Kommunikation, Anpassungsfähigkeit und interkulturelle Kompetenz durch die Mobilität von Lernenden und Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Kooperationspartnerschaften und Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau. Dagegen gibt es weniger Belege für Fortschritte bei der geschlechtergerechten Inklusion und der Bekämpfung von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl. Das unausgewogene Geschlechterverhältnis und die Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Fächern und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, wie z. B. anhaltenden Fachkräftemangel, begrenzte wirtschaftliche Produktivität und Verstärkung struktureller Ungleichheiten bei Beschäftigung und Löhnen. Die Förderung der Inklusion in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass benachteiligte Gruppen (z. B. Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderungen, junge Menschen, die sich weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung befindet) eine relevante und angemessene Ausbildung abschließen können, damit

sie gut auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereitet sind. Dies trägt dazu bei, die Beschäftigungsquoten und die Produktivität insgesamt zu steigern und die Armutsquoten zu senken. Um Inklusion zu gewährleisten, müssen wirksame Berufsbildungssysteme eine gezielte, auf den Bedarf der Lernenden abgestimmte Unterstützung bieten, die Verbindungen zu stabilen, hochwertigen Arbeitsplätzen stärken und die Möglichkeiten für inklusives arbeitsbasiertes Lernen erweitern.

Die Länder, die sich auf die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Priorität 6) konzentrieren, haben ebenfalls einige Fortschritte erzielt.

Etwa die Hälfte der Länder hat neue Strategien entwickelt, um die nationalen Qualitätssicherungssysteme an die Prioritäten des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) anzupassen, die Selbstbewertung durch Berufsbildungsanbieter zu stärken (z. B. interne Evaluierungsverfahren, kontinuierliche Verbesserung und Feedbackschleifen) und die Einbindung der Interessenträger in die Governance zu verbessern. Kontinuität und verstärkte Investitionen sind entscheidend, um die Ziele im Rahmen dieser Priorität zu erreichen und ihr Potenzial für die Lernenden und die Berufsbildungssysteme voll auszuschöpfen.

Die Sozialpartner spielen eine zentrale Rolle bei der Steuerung und Umsetzung der Berufsbildungspolitik und beteiligen sich an der Politikgestaltung, der Entwicklung der Lehrpläne, der Qualitätssicherung, Finanzierungsentscheidungen und der Berufsberatung. Ihre Rolle bei der Umsetzung von Maßnahmen könnte – unter uneingeschränkter Achtung ihrer Autonomie – weiter ausgebaut werden. Dies gilt insbesondere für die Erfassung von Daten über Kompetenzen und die Ermittlung des Kompetenzbedarfs, die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Gruppen, die Umschulung und Weiterbildung sowie die Anerkennung und Validierung nichtformalen und informellen Lernens.

4. Schlussfolgerung

Die Berichterstattung über die Umsetzung der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2020 in den Mitgliedstaaten zeichnet ein gemischtes – durch Fortschritte und anhaltende Herausforderungen geprägtes – Bild und hebt das Potenzial, aber auch einige Schwächen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf die Förderung einer inklusiven und nachhaltigen, eng auf den Bedarf am Arbeitsmarkt abgestimmten Entwicklung hervor. Zwar haben viele Mitgliedstaaten wichtige Reformen eingeleitet und dabei häufig EU-Unterstützung und -Fördermöglichkeiten genutzt, doch fällt das Tempo bei der Modernisierung und den Fortschritten in den einzelnen Ländern unterschiedlich aus. Es bestehen nach wie vor Lücken hinsichtlich der Digitalisierung, u. a. bei der Integration von Technologien wie KI, der Erfassung von Daten über Kompetenzen, arbeitsbasiertem Lernen/Lehrlingsausbildungen sowie der Fähigkeiten der Lehrkräfte und Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die gesellschaftliche Wertschätzung und Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist weiterhin gering, was zu einem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage führt. Um das Potenzial der beruflichen Aus- und Weiterbildung für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der EU

optimal zu nutzen, müssen Exzellenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und verstärkte Partnerschaften mit Unternehmen und den Sozialpartnern gefördert werden. Auch die Mobilitätsmöglichkeiten für Lernende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Internationalisierung sollten ausgebaut werden. Ein weiterer Bereich, dem mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden muss, ist die Vermittlung von Grund- und Bürgerkompetenzen sowie von MINT-Kompetenzen, die entscheidend sind, um die Beschäftigungsfähigkeit von Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen zu fördern³⁷ und die Abstimmung auf den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen. Die künftige europäische Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung wird den Weg für die Bewältigung all dieser Herausforderungen ebnen.

³⁷ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2025), *Für unsere Demokratie – Demokratiebildung entlang der Bildungskette*. Abrufbar unter: <https://arbeitgeber.de/portfolio-item/fuer-unsere-demokratie-demokratiebildung-entlang-der-bildungskette/>.