

Vier Jahre danach – am Ball bleiben

Von Kopenhagen bis Helsinki

**Fortschritte
in der Modernisierung
der Berufsbildung**

Vier Jahre danach

Lissabon
Kopenhagen
Maastricht
Helsinki

Im Jahre 2000 forderte der Europäische Rat in Lissabon die Mitgliedstaaten auf, ihre Bildungs- und Ausbildungssysteme zu modernisieren, um Europa wettbewerbsfähiger zu machen und zu mehr und besserer Beschäftigung beizutragen. Kopenhagen 2002 markierte den Anfang der gemeinsamen Bestrebungen der Mitgliedstaaten, der EEA/EFTA und Beitrittskandidatenländer, der Europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission, ihre Berufsbildungspolitik weiterzuentwickeln. Das Maastricht-Kommuniqué 2004 legte die Prioritäten für die Berufsbildung sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene fest.

Trotz erheblicher Fortschritte sind wir noch weit von der Vision eines Europas mit hoch qualifizierten, flexiblen und anpassungsfähigen Arbeitskräften und einem hohen Ausmaß an sozialer Integration entfernt.

Allerdings arbeiten die EU, ihre Mitgliedstaaten und die Sozialpartner geschlossener als je zuvor an einer gemeinsamen europäischen politischen Agenda für berufliche Bildung, die zu politischen Maßnahmen, Reformen und Strategien sowie zur Entwicklung gemeinsamer europäischer Instrumente für die berufliche Bildung anregt.

Durch die gemeinsame Arbeit erzielte Fortschritte

EQR/NQR
und Qualität gehen
Hand in Hand

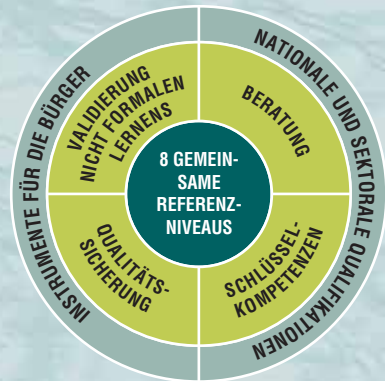
- Etablierung eines europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), der sich auf Lernergebnisse bezieht, um innerhalb Europas Qualifikationen in den verschiedenen Branchen leichter vergleichen und übertragen zu können. Der EQR bewirkt einen Trend zu nationalen Qualifikationsrahmen (NQR), somit zu mehr Transparenz und Durchlässigkeit, besseren Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung. In EQR und NQR ist Qualitätssicherung unabdingbar für das Vertrauen in den Wert von Lernergebnissen;
- Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung; in mehreren Ländern wird die Anwendung des gemeinsamen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung (CQAF) empfohlen;

Augenmerk auf
Lernergebnisse

- Lernergebnisse und Kompetenzerwerb – und somit die Bedürfnisse der Lernenden – rücken bei der Festsetzung von Berufsbildungszielen und der Entwicklung von Standards und Lehrplänen in den Vordergrund (an Stelle von Ausbildungsdauer und -ort);
- mehr Validierung von nicht formalem und informellem Lernen (und dadurch die Verknüpfung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die man in Schulen, am Arbeitsplatz und anderweitig erworben hat) führt zu flexibleren Berufsbildungssystemen.

Instrumente für
die europäischen
Bürger

- Entwicklung eines europäischen Leistungspunktesystems (ECVET), das es den Menschen erleichtern wird, Lernergebnisse miteinander zu verknüpfen und zu übertragen;
- Etablierung des EUROPASS, um die Qualifikationen der Menschen sichtbar zu machen und die Anerkennung der Fähigkeiten und Erfahrungen, die sie außerhalb formaler (Aus)Bildungsstätten erworben haben, zu unterstützen;
- Verbesserung der Bildungs- und Berufsberatung, insbesondere individuell abgestimmte Dienstleistungen für bildungsferne Erwachsene;
- effizientere Investition in die Aus- und Weiterbildung und Schaffung von Anreizen für Betriebe und Einzelpersonen, in Lernen zu investieren, z.B. durch Aus-/Weiterbildungsfonds, Steuererleichterungen, Bildungsgutscheine;
- Förderung der Chancengleichheit, indem sozial und vom Arbeitsmarkt potenziell ausgegrenzte Menschen ermutigt werden, (weiter) zu lernen;
- Kombination von Lernen und Arbeit, z.B. durch die Lehre oder andere alternierende Ausbildungsformen im Sekundar- und Tertiärbereich sowohl für Spitzenqualität als auch für soziale Eingliederung;



Herausforderungen

Die vernachlässigten Reformkräfte

Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung

In einigen Ländern ist es schwierig, neue Lehrer für die Berufsbildung zu gewinnen bzw. Abwanderungstendenzen aus dem Beruf zu verhindern. Obwohl die Lehrerschaft immer älter wird, gibt es gerade für diejenigen, die Veränderungen umsetzen, kaum Unterstützung für ihre vielfältiger werdenden Aufgaben. Nur in wenigen Ländern wird die Fortbildung in Form von Verpflichtung, Anrecht oder anderen Anreizen gefördert. Für Aus- und Fortbilder im Betrieb sind nur in wenigen Ländern spezifische Eingangsvoraussetzungen oder pädagogische Kompetenz vorgeschrieben.

Finanzierung

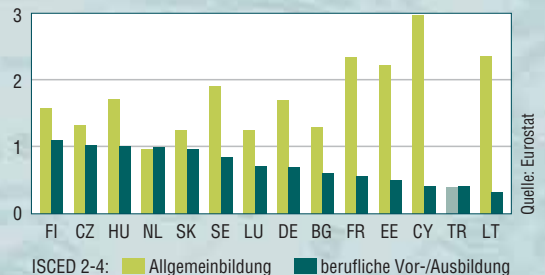
Investition in die berufliche Bildung

Erstmals verfügbare Daten zeigen bei den öffentlichen Ausgaben für die berufliche (Vor)Bildung eine Bandbreite von 0,3 bis 1,1 % des BIP.

Die Länder nutzen ergänzende Finanzierungsmöglichkeiten durch EU-Fonds für die Umsetzung einer großen Bandbreite von Zielen ihrer Berufsbildungspolitik.

Knappe Budgets veranlassen die Länder, die Effizienz von Investitionen zu verbessern und Möglichkeiten der Kostenteilung mit Betrieben und Einzelpersonen zu schaffen.

Öffentliche Gesamtausgaben für Bildung und Ausbildung auf der Sekundarstufe in % des BIP, nach Ausrichtung der Bildungsprogramme, 2003

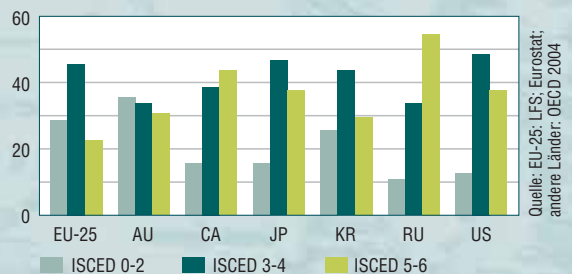


Wettbewerbsfähig bleiben

Berufsbildung heute und morgen

Der Anteil an gering Qualifizierten in der EU – 72 Millionen bzw. 30 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (2005) – ist beträchtlich höher als in Kanada, Japan, Russland und den USA. Das Qualifikationsniveau ihrer Bevölkerung anzuheben und die in der Berufsbildung und durch nicht formales Lernen erlangten arbeitsrelevanten Kompetenzen zu stärken, bleibt eine große Herausforderung für die EU.

Bildungsniveau der erwachsenen Bevölkerung (25- bis 64-Jährige) nach der höchsten erreichten Bildungsstufe, 2005



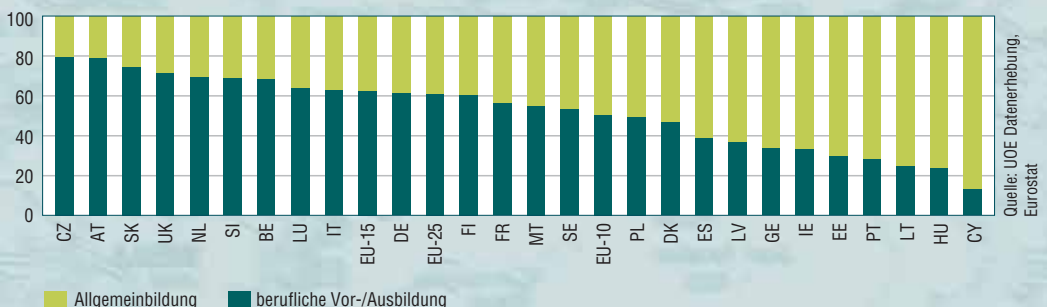
Die Mehrheit wählt Berufsbildung

In den letzten Jahren blieb die

Teilnahmerate in der Berufsbildung mit 60 % aller Lernenden auf der Sekundarstufe II (ISCED 3) und 90 % der Studierenden im Postsekundarbereich (ISCED 4) relativ konstant.

Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, von nahezu 80 % bis zu knapp 15 % auf ISCED 3.

Lernende in der allgemeinen und beruflichen Bildung in % aller Lernenden auf ISCED 3, 2004

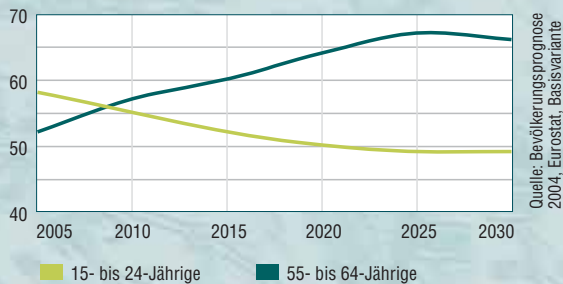


Herausforderungen

Die demografische Zeitbombe

Bei unveränderter Teilnehmerate wird die Zahl der Lernenden in der beruflichen Bildung (ISCED 3-5) bis 2030 um 2 Millionen sinken. Dieser Rückgang wird beträchtliche Auswirkungen haben: für Berufsbildungseinrichtungen, die Anzahl der erforderlichen Lehrer und Ausbilder sowie der jungen Menschen mit mittleren Qualifikationen, die in den Arbeitsmarkt eintreten. Nach 2009, wird die Anzahl der 15- bis 24-Jährigen unter jene der 55- bis 64-Jährigen sinken. Der zukünftige Arbeitsmarkt wird sich in immer größerem Ausmaß auf ältere Arbeitnehmer und Einwanderer stützen müssen.

EU-25 Bevölkerung im Alter von 15-24 und 55-64, 2005-2030 (in Millionen)



Mit zunehmendem Alter sinkt allerdings die Beteiligungsquote an Lernaktivitäten. Lerndefizite hingegen nehmen zu.

Beteiligung an lebenslangem Lernen in % nach Altersgruppen 2005, EU25

Altersgruppe	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Insgesamt (25-64)	Zielvorgabe für 2010
Beteiligungsrate	21,4	13,3	11,5	10,5	9,0	7,5	6,0	3,6	10,7	12,5

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung

Schlussfolgerungen

Die Prioritäten zur Modernisierung der Berufsbildung bleiben aufrecht – wir müssen am Ball bleiben und unsere Bemühungen verstärken, um das bisher Erreichte zu festigen und auszubauen.

Am Ball bleiben

Das bedeutet, die gemeinsame Arbeit fortzusetzen und

- EQR und NQR zu etablieren, die sich an Lernergebnissen orientieren,
- die Europass-Zeugniserläuterungen, die über die Lernergebnisse der Berufsbildungsgänge informieren, zu vervollständigen;
- die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen als Kernstück des lebenslangen Lernens mit Hilfe der 2004 gemeinsam verabschiedeten zehn europäischen Grundsätze voranzutreiben;
- die Qualitätssicherung zu verbessern und die Umsetzung des CQAF zu fördern;

... in die berufliche Bildung entsprechend zu investieren

- Kosten und Nutzen verschiedener Bildungs- und Ausbildungsformen im Hinblick auf eine zielgerechtere und effektivere Investitionspolitik und somit mehr Effizienz und Gerechtigkeit zu prüfen;
- den Nutzen der Berufsbildung sichtbar zu machen: mehr Verständnis über deren Ertrag kann zu effizienteren und erhöhten Investitionen in Lernen führen;
- die Effektivität von Finanzierungsmechanismen zu evaluieren und Maßnahmen zu schaffen, die Anreize zur Kostenteilung zwischen den Beteiligten bieten;

... das lebenslange Lernen älterer Arbeitnehmer zu stärken

- mehr Bewusstsein für den Wert der Fähigkeiten und Kompetenzen älterer Arbeitnehmer zu schaffen und diese zu ermutigen, ihr Wissen und ihre Erfahrung mit jüngeren Menschen zu teilen;
- der Altersgruppe entsprechende Beratungsformen zu entwickeln und zielgerichtete Fortbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz zu schaffen;

... die Fortbildung der Lehrer und Ausbilder zu unterstützen

- den Wert der Lehrer, Aus- oder Fortbilder als Protagonisten der Veränderung in der Berufsbildung anzuerkennen, damit sich hoch qualifizierte und engagierte Menschen für den Beruf interessieren und in diesem verbleiben;
- die in der Arbeitswelt und im Lehrberuf erworbene Erfahrung zu validieren und zu honorieren und entsprechende Möglichkeiten und Anreize zur Fort- und Weiterbildung zu schaffen;

... eine Abstimmung mit anderen Politikbereichen zu erzielen

- eine gemeinsame Politik mit anderen Ministerien, Sozialpartnern, Branchenverbänden und anderen Institutionen zu entwickeln, ist die berufliche Bildung doch ein Bindeglied zwischen Bildungs-, Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Wir benötigen mehr Wissen:

Um die richtigen Entscheidungen treffen zu können, müssen die Verantwortlichen der Berufsbildungspolitik wissen, was funktioniert. Wir benötigen daher

- mehr, genauere und verlässlichere statistische Daten und Nachweise aus der Berufsbildungsforschung (z.B. Ergebnisse, Investition, Lehrer, Aus- und Fortbilder);
- umfassende Initiativen, um den Qualifikationsbedarf festzustellen und vorzuschätzen;
- Forschung, die die Wirkung politischer Maßnahmen untersucht und die die Berufsbildung für zukünftige Herausforderungen vorbereitet.

Vier Jahre danach – am Ball bleiben

Von Kopenhagen bis Helsinki

Fortschritte in der Modernisierung der Berufsbildung

– 8020 DE –

Quellen:

- Generaldirektoren für Berufsbildung, 2006
- Descy, P; Tessaring, M. *Fourth report on vocational education and training research: Background report*, Luxembourg: EUR-OP (in Vorbereitung)

Weitere Informationen:

www.trainingvillage.gr/policyanalysis

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational_en.html

DE



Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postanschrift: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.europa.eu
Homepage: www.cedefop.europa.eu
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Schlussfolgerungen

Die Prioritäten zur Modernisierung der Berufsbildung bleiben aufrecht – wir müssen am Ball bleiben und unsere Bemühungen verstärken, um das bisher Erreichte zu festigen und auszubauen.

Am Ball bleiben

Das bedeutet, die gemeinsame Arbeit fortzusetzen und

- EQR und NQR zu etablieren, die sich an Lernergebnissen orientieren;
- die Europass-Zeugniserläuterungen, die über die Lernergebnisse der Berufsbildungsgänge informieren, zu vervollständigen;
- die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen als Kernstück des lebenslangen Lernens mit Hilfe der 2004 gemeinsam verabschiedeten zehn europäischen Grundsätze voranzutreiben;
- die Qualitätssicherung zu verbessern und die Umsetzung des CQAF zu fördern;

... in die berufliche Bildung entsprechend zu investieren

- Kosten und Nutzen verschiedener Bildungs- und Ausbildungsformen im Hinblick auf eine zielgerechtere und effektivere Investitionspolitik und somit mehr Effizienz und Gerechtigkeit zu prüfen;
- den Nutzen der Berufsbildung sichtbar zu machen: mehr Verständnis über deren Ertrag kann zu effizienteren und erhöhten Investitionen in Lernen führen;
- die Effektivität von Finanzierungsmechanismen zu evaluieren und Maßnahmen zu schaffen, die Anreize zur Kostenteilung zwischen den Beteiligten bieten;

... das lebenslange Lernen älterer Arbeitnehmer zu stärken

- mehr Bewusstsein für den Wert der Fähigkeiten und Kompetenzen älterer Arbeitnehmer zu schaffen und diese zu ermutigen, ihr Wissen und ihre Erfahrung mit jüngeren Menschen zu teilen;
- der Altersgruppe entsprechende Beratungsformen zu entwickeln und zielgerichtete Fortbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz zu schaffen;

... die Fortbildung der Lehrer und Ausbilder zu unterstützen

- den Wert der Lehrer, Aus- oder Fortbilder als Protagonisten der Veränderung in der Berufsbildung anzuerkennen, damit sich hoch qualifizierte und engagierte Menschen für den Beruf interessieren und in diesem verbleiben;
- die in der Arbeitswelt und im Lehrberuf erworbene Erfahrung zu validieren und zu honorieren und entsprechende Möglichkeiten und Anreize zur Fort- und Weiterbildung zu schaffen;

... eine Abstimmung mit anderen Politikbereichen zu erzielen

- eine gemeinsame Politik mit anderen Ministerien, Sozialpartnern, Branchenverbänden und anderen Institutionen zu entwickeln, ist die berufliche Bildung doch ein Bindeglied zwischen Bildungs-, Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Wir benötigen mehr Wissen:

- Um die richtigen Entscheidungen treffen zu können, müssen die Verantwortlichen der Berufsbildungspolitik wissen, was funktioniert. Wir benötigen daher
- mehr, genauere und verlässlichere statistische Daten und Nachweise aus der Berufsbildungsforschung (z.B. Ergebnisse, Investition, Lehrer, Aus- und Fortbilder);
 - umfassende Initiativen, um den Qualifikationsbedarf festzustellen und vorzuschätzen;
 - Forschung, die die Wirkung politischer Maßnahmen untersucht und die die Berufsbildung für zukünftige Herausforderungen vorbereitet.

Vier Jahre danach – am Ball bleiben

Von Kopenhagen bis Helsinki

Fortschritte in der Modernisierung der Berufsbildung

– 8020 DE –

Quellen:

- Generaldirektoren für Berufsbildung, 2006
- Descy, P; Tessaring, M. *Fourth report on vocational education and training research: Background report*, Luxembourg: EUR-OP (in Vorbereitung)

Weitere Informationen:

www.trainingvillage.gr/policyanalysis

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational_en.html



Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postanschrift: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.europa.eu
Homepage: www.cedefop.europa.eu
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr



Vier Jahre danach – am Ball bleiben

Von Kopenhagen bis Helsinki

**Fortschritte
in der Modernisierung
der Berufsbildung**

11-6-06-4701-DE

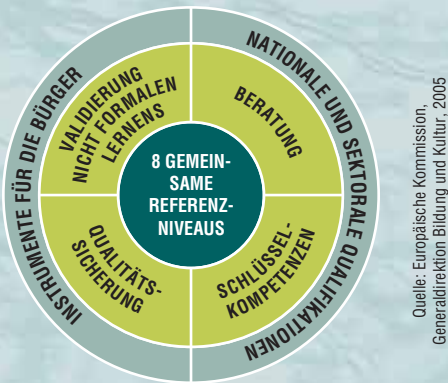
Vier Jahre danach

Lissabon
Kopenhagen
Maastricht
Helsinki

Im Jahre 2000 forderte der Europäische Rat in Lissabon die Mitgliedstaaten auf, ihre Bildungs- und Ausbildungssysteme zu modernisieren, um Europa wettbewerbsfähiger zu machen und zu mehr und besserer Beschäftigung beizutragen. Kopenhagen 2002 markierte den Anfang der gemeinsamen Bestrebungen der Mitgliedstaaten, der EEA/EFTA und Beitrittskandidaten-länder, der Europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission, ihre Berufs-bildungspolitik weiterzuentwickeln. Das Maastricht-Kommuniqué 2004 legte die Prioritäten für die Berufsbildung sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene fest. Trotz erheblicher Fortschritte sind wir noch weit von der Vision eines Europas mit hoch qualifizierten, flexiblen und anpassungsfähigen Arbeitskräften und einem hohen Ausmaß an sozialer Integration entfernt. Allerdings arbeiten die EU, ihre Mitgliedstaaten und die Sozialpartner geschlossener als je zuvor an einer gemeinsamen europäischen politischen Agenda für berufliche Bildung, die zu politischen Maßnahmen, Reformen und Strategien sowie zur Entwicklung gemeinsamer europäischer Instrumente für die berufliche Bildung anregt.

Durch die gemeinsame Arbeit erzielte Fortschritte

- Etablierung eines europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), der sich auf Lernergebnisse bezieht, um innerhalb Europas Qualifikationen in den verschiedenen Branchen leichter vergleichen und übertragen zu können. Der EQR bewirkt einen Trend zu nationalen Qualifikationsrahmen (NQR), somit zu mehr Transparenz und Durchlässigkeit, besseren Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung. In EQR und NQR ist Qualitätssicherung unabdingbar für das Vertrauen in den Wert von Lernergebnissen;
- Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung; in mehreren Ländern wird die Anwendung des gemeinsamen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung (CQAF) empfohlen;
- Lernergebnisse und Kompetenzerwerb – und somit die Bedürfnisse der Lernenden – rücken bei der Festsetzung von Berufsbildungszielen und der Entwicklung von Standards und Lehrplänen in den Vordergrund (an Stelle von Ausbildungsdauer und -ort);
- mehr Validierung von nicht formalem und informellem Lernen (und dadurch die Verknüpfung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die man in Schulen, am Arbeitsplatz und anderweitig erworben hat) führt zu flexibleren Berufs-bildungssystemen.
- Entwicklung eines europäischen Leistungspunktesystems (ECVET), das es den Menschen erleichtern wird, Lernergebnisse miteinander zu verknüpfen und zu übertragen;
- Etablierung des EUROPASS, um die Qualifikationen der Menschen sichtbar zu machen und die Anerkennung der Fähigkeiten und Erfahrungen, die sie außerhalb formaler (Aus)Bildungsstätten erworben haben, zu unterstützen;
- Verbesserung der Bildungs- und Berufsberatung, insbesondere individuell abgestimmte Dienstleistungen für bildungsferne Erwachsene;
- effizientere Investition in die Aus- und Weiterbildung und Schaffung von Anreizen für Betriebe und Einzelpersonen, in Lernen zu investieren, z.B. durch Aus-/Weiterbildungsfonds, Steuererleichterungen, Bildungsgutscheine;
- Förderung der Chancengleichheit, indem sozial und vom Arbeitsmarkt potenziell ausgegrenzte Menschen ermutigt werden, (weiter) zu lernen;
- Kombination von Lernen und Arbeit, z.B. durch die Lehre oder andere alternierende Ausbildungsformen im Sekundar- und Tertiärbereich sowohl für Spitzenqualität als auch für soziale Eingliederung;



EQR/NQR
und Qualität gehen
Hand in Hand

Augenmerk auf
Lernergebnisse

Instrumente für
die europäischen
Bürger

Herausforderungen

Die
vernachlässigten
Reformkräfte

Finanzierung

Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung

In einigen Ländern ist es schwierig, neue Lehrer für die Berufsbildung zu gewinnen bzw. Abwan-derungstendenzen aus dem Beruf zu verhindern. Obwohl die Lehrerschaft immer älter wird, gibt es gerade für diejenigen, die Veränderungen umsetzen, kaum Unterstützung für ihre vielfältiger werdenden Aufgaben. Nur in wenigen Ländern wird die Fortbildung in Form von Verpflichtung, Anrecht oder anderen Anreizen gefördert. Für Aus- und Fortbilder im Betrieb sind nur in wenigen Ländern spezifische Eingangsvoraussetzungen oder pädagogische Kompetenz vorgeschrieben.

Investition in die berufliche Bildung

Erstmals verfügbare Daten zeigen bei den öffentlichen Ausgaben für die berufliche (Vor)Bildung eine Bandbreite von 0,3 bis 1,1 % des BIP. Die Länder nutzen ergänzende Finanzierungsmöglichkeiten durch EU-Fonds für die Umsetzung einer großen Bandbreite von Zielen ihrer Berufsbildungspolitik. Knappe Budgets veranlassen die Länder, die Effizienz von Investitionen zu verbessern und Möglichkeiten der Kostenteilung mit Betrieben und Einzelpersonen zu schaffen.

Wettbewerbs-
fähig bleiben

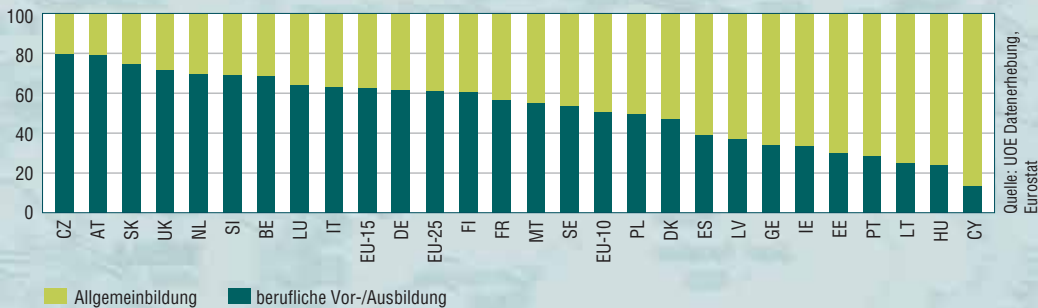
Berufsbildung heute und morgen

Der Anteil an gering Qualifizierten in der EU – 72 Millionen bzw. 30 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (2005) – ist beträchtlich höher als in Kanada, Japan, Russland und den USA. Das Qualifikationsniveau ihrer Bevölkerung anzuheben und die in der Berufsbildung und durch nicht formales Lernen erlangten arbeitsrelevanten Kompetenzen zu stärken, bleibt eine große Herausforderung für die EU.

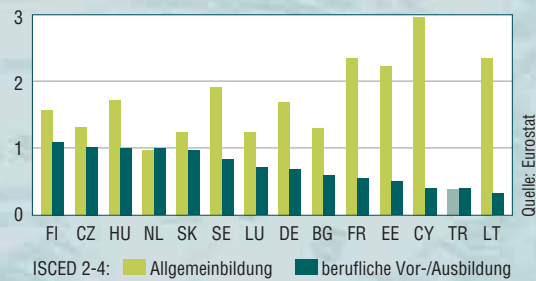
Die Mehrheit
wählt
Berufsbildung

In den letzten Jahren blieb die Teilnahmerate in der Berufsbildung mit 60 % aller Lernenden auf der Sekundarstufe II (ISCED 3) und 90 % der Studierenden im Postsekundarbereich (ISCED 4) relativ konstant. Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, von nahezu 80 % bis zu knapp 15 % auf ISCED 3.

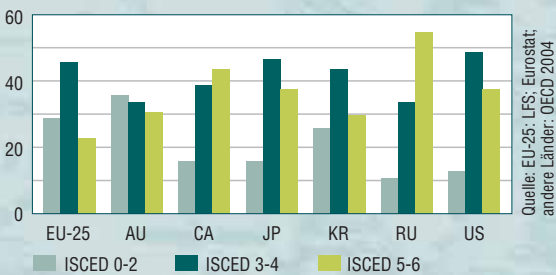
Lernende in der allgemeinen und beruflichen Bildung in % aller Lernenden auf ISCED 3, 2004



Öffentliche Gesamtausgaben für Bildung und Ausbildung auf der Sekundarstufe in % des BIP, nach Ausrichtung der Bildungsprogramme, 2003



Bildungsniveau der erwachsenen Bevölkerung (25- bis 64-Jährige) nach der höchsten erreichten Bildungsstufe, 2005

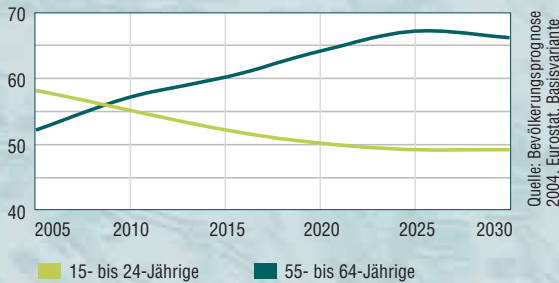


Herausforderungen

Die
demografische
Zeitbombe

Bei unveränderter Teilnehmerrate wird die Zahl der Lernenden in der beruflichen Bildung (ISCED 3-5) bis 2030 um 2 Millionen sinken. Dieser Rückgang wird beträchtliche Auswirkungen haben: für Berufsbildungseinrichtungen, die Anzahl der erforderlichen Lehrer und Ausbilder sowie der jungen Menschen mit mittleren Qualifikationen, die in den Arbeitsmarkt eintreten. Nach 2009, wird die Anzahl der 15- bis 24-Jährigen unter jene der 55- bis 64-Jährigen sinken. Der zukünftige Arbeitsmarkt wird sich in immer größerem Ausmaß auf ältere Arbeitnehmer und Einwanderer stützen müssen.

EU-25 Bevölkerung im Alter von 15-24 und 55-64, 2005-2030 (in Millionen)



Mit zunehmendem Alter sinkt allerdings die Beteiligungsquote an Lernaktivitäten. Lerndefizite hingegen nehmen zu.

Beteiligung an lebenslangem Lernen in % nach Altersgruppen 2005, EU25

Altersgruppe	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Insgesamt (25-64)	Zielvorgabe für 2010
Beteiligungsrate	21,4	13,3	11,5	10,5	9,0	7,5	6,0	3,6	10,7	12,5

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung