

2010 im Blickpunkt

Neubewertung
der Berufsbildung



2010 im Blickpunkt

Neubewertung
der Berufsbildung

Patrycja Lipińska
Eleonora Schmid
Manfred Tessaring

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung. Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit. Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (+30) 23 10 49 01 11, Fax (+30) 23 10 49 00 49
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg:
Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008

ISBN 92-896-0457-3

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2008
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet

Designed by Colibri Ltd. – Greece
Printed in Belgium

Vorbemerkung

Nie zuvor hat es auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung eine engere Zusammenarbeit zwischen den europäischen Staaten, den Sozialpartnern und der Europäischen Kommission gegeben als heute: Mit einer gemeinsamen politischen Agenda sollen Entwicklungen und Reformen, gemeinsame Konzepte und Instrumente auf den Weg gebracht werden. Doch um die sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen zu meistern, vor denen Europa steht, und die Vision einer Gesellschaft hochqualifizierter Bürger zu verwirklichen, müssen wir noch viel tun. Um einem künftigen Fachkräftemangel vorzubeugen, müssen die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung Jüngeren wie Älteren rechtzeitig die richtigen Fähigkeiten vermitteln. So gelten denn auch weiterhin die Prioritäten, die Europa sich gesetzt hat, um die Berufsbildung – ein Instrument zur Verwirklichung herausragender Leistungen und zur Förderung sozialer Eingliederung – zu modernisieren und attraktiver zu gestalten. Es geht darum, methodisch und gezielt weiter zu kommen.

So lautete die wichtigste Botschaft des Cedefop auf der Tagung der Bildungsminister in Helsinki im Dezember 2006, die im gleichnamigen Kommuniqué bestätigt wurde. Im Rahmen dieser Tagung wurde der Kopenhagen-Prozess zum zweiten Mal überprüft. Dieser Prozess zielt darauf ab, die europäischen Berufsbildungssysteme weiterzuentwickeln, um den sozialen Zusammenhalt und die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu stärken. In Helsinki und auf der im April 2007 vom Cedefop veranstalteten Nachfolgekonzferenz erläuterte das Zentrum anhand der Hauptergebnisse des vorliegenden Berichts, welche Fortschritte seit dem Maastricht-Kommuniqué (2004) auf nationaler Ebene erzielt wurden.

Die wichtigste politische Schwerpunktverlagerung ist nicht zu übersehen: Dank der Arbeiten an den nationalen Qualifikationsrahmen, für die der Startschuss mit dem Vorschlag für einen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) fiel, sind inhaltlich verwandte Initiativen in den Vordergrund gerückt: So wurde postuliert, dass Qualifikationen auf Lernergebnissen aufbauen sollten; dabei wählte man einen Ansatz, der auf Qualitätssicherung beruht, denn nur so kann Vertrauen in den Ländern, bei den Lernenden und bei Arbeitgebern geschaffen werden. Es setzt sich die Auffassung durch, dass die Anerkennung von Berufserfahrung und anderen Formen des nicht-formalen Lernens eine wichtige Komponente für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit darstellt. Die

Lehrlingsausbildung richtet sich nicht mehr ausschließlich an junge Menschen, die einen praktischen Bildungsweg einschlagen möchten, sondern an eine breite Zielgruppe, die auch arbeitslose Erwachsene und Studierende umfasst. Der Zugang zur Bildung für Geringqualifizierte, Migranten und über 40-Jährige ist ein Schlüsselthema, das auch weiterhin erhöhter Aufmerksamkeit bedarf. In dieser Hinsicht wird die lebenslange Beratung – als Ergänzung zum lebenslangen Lernen – immer wichtiger. Um den Anteil hochqualifizierter Arbeitnehmer an der Erwerbsbevölkerung zu steigern, brauchen wir sowohl die Hochschulbildung als auch die berufliche Weiterbildung. Die Früherkennung des Qualifikationsbedarfs ist eine *conditio sine qua non*. Denn wir alle müssen die allgemeine und berufliche Bildung als Investition in unsere eigene Zukunft und in die Zukunft Europas begreifen.

Um umfassende Strategien und effiziente Maßnahmen zu erarbeiten, müssen die politischen Entscheidungsträger die sozioökonomischen Entwicklungen und Probleme durchschauen und die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Politikbereichen berücksichtigen. Dieser Bericht beschränkt sich nicht allein auf eine Bestandsaufnahme der Fortschritte auf dem Gebiet der Berufsbildung. Er bietet vielmehr eine umfassende Perspektive, in der die Berufsbildung als Schnittstelle zwischen Bildung, Innovation, Beschäftigung sowie wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen und Politiken fungiert. Untermauert werden die Schlussfolgerungen dieses Berichts durch statistische Daten und Forschungsergebnisse, die die politische Entscheidungsfindung erleichtern. Beispiele aus Drittstaaten veranschaulichen, welchen Wert einige Konkurrenten Europas der Berufsbildung beimessen.

Dieser Bericht ist nur eine von vielen Aktivitäten, mit denen das Cedefop den Kopenhagen-Prozess fördert. Darüber hinaus bringt es sein Fachwissen in die Entwicklung gemeinsamer Instrumente und Grundsätze (Europäischer Qualifikationsrahmen, Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung, Europass, gemeinsamer Qualitätssicherungsrahmen, Beratung und Orientierung usw.) und in bestimmte Cluster und Peer-Learning-Tätigkeiten ein (Lehrkräfte und Ausbilder, Finanzierung usw.). Die Berichte über Entwicklungen und Fortschritte im Berufsbildungsbereich bieten nicht nur Einblick in verschiedene politische Konzepte; sie helfen den Ländern auch, ihre eigenen Fortschritte einzuschätzen und eventuell das Tempo ihrer Maßnahmen anzupassen.

Wie die Mitgliedstaaten ihre eigenen Fortschritte bei der Umsetzung der Prioritäten im Bildungsbereich sehen, bildet das Herzstück dieses Berichts. Das Cedefop möchte daher den Generaldirektoren für Berufsbildung für ihre wertvollen Beiträge danken. Mit dem Helsinki-Kommuniqué erhielt das Cedefop

den Auftrag, die politischen Entwicklungen und Fortschritte mit Blick auf die nächste Überprüfung des Kopenhagen-Maastricht-Helsinki-Prozesses im Jahr 2008 zu verfolgen, und nahm ihn gerne an. Er ist als Folgemaßnahme zu den Berichten zu verstehen, die in der ersten Phase auf dem Weg zur Verwirklichung der Ziele von Lissabon erstellt wurden. In Zusammenarbeit mit dem französischen Ratsvorsitz, der Europäischen Kommission, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung, unserem eigenen Fachwissens- und Referenznetzwerk (ReferNet), den Sozialpartnern und verschiedenen Interessengruppen, insbesondere den Generaldirektoren für Berufsbildung, wird das Cedefop Daten aus eigenen Quellen und von Partnern innerhalb und außerhalb der EU zusammentragen und analysieren.

Aviana Bulgarelli
Direktorin

Danksagung

Wir danken an dieser Stelle den Cedefop-Projektleitern Tina Bertzeletou, Jens Bjørnåvold, Maria Brugia, Rocio de la Torre, Koen Bois d'Enghien, Pascaline Descy, Sarah Elson-Rogers, José Manuel Galvin Arribas, Karsten Krüger, Katja Nestler, Olga Strietska-Ilina, Philippe Tissot, Alena Zukersteinova und ihren Mitarbeitern für ihre Beiträge, Informationen und Hinweise.

Unser Dank gilt insbesondere Anelia Miteva, die einen wesentlichen analytischen und redaktionellen Beitrag geleistet hat, und Anastasia Adami für ihre wertvolle Mitarbeit in der Schlussphase dieses Projekts. Ferner danken wir Alex Best, Anja Wegertseder, Marena Zoppi sowie unserem Textredaktions-, Übersetzungs- und Veröffentlichungsdienst.

Schließlich möchten wir Martina Ní Cheallaigh von der Europäischen Kommission sowie der Europäischen Stiftung für Berufsbildung für ihre wertvollen Anmerkungen, den Generaldirektoren für Berufsbildung für ihre Beteiligung an unserer Erhebung im Jahr 2006 und nicht zuletzt dem finnischen Ratsvorsitz für seine weitreichende Unterstützung beim Austausch und bei der Entwicklung von Ideen unseren Dank aussprechen.

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung: von Lissabon über Kopenhagen und Maastricht nach Helsinki	7
1.1. Rückblick	7
1.2. Europas sozioökonomische Herausforderungen	9
1.3. Bestandsaufnahme der Fortschritte im Berufsbildungsbereich	10
1.4. Festlegung des Rahmens	10
1.5. Verbesserung von Qualität, Transparenz und Anerkennung	13
1.6. Erfüllung des Qualifikationsbedarfs des Einzelnen und des Arbeitsmarkts	15
1.6.1. Triebfeder für den Wandel und die Förderung des Lernens	15
1.6.2. Ermittlung und Bereitstellung der nachgefragten Qualifikationen	16
1.6.3. Lernen und Arbeiten durch Bereitschaft zur Mobilität	18
1.7. Schlussfolgerungen und Ausblick	19
1.7.1. Aspekte, bei denen Fortschritte erzielt wurden	19
1.7.2. Aspekte, bei denen Verbesserungspotenzial besteht	20
1.7.3. Am Ball bleiben	21
2. Lissabon-Kopenhagen-Maastricht-Helsinki: Rückblick und Ausblick	22
2.1. Der Weg in die Weltspitze	22
2.2. Berufsbildung – ein Schlüssel zur Zukunft	24
3. Herausforderungen	29
3.1. Wie ist die europäische Wettbewerbsfähigkeit aktuell einzuschätzen?	29
3.2. Der demografische Wandel – mehr als eine Bedrohung	30
3.2.1. Schlussfolgerungen	32
3.3. Wirtschaftssektoren und Berufswelt im Wandel – Chancen und Risiken	33
3.4. Qualifikation und Beschäftigung	36
3.4.1. Bildungsniveau von Erwachsenen	36
3.4.2. Geringqualifizierte: eine Herausforderung	37
3.4.3. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	39
3.4.4. Schlussfolgerungen	40
4. Lissabon-Kopenhagen-Maastricht-Helsinki: Bestandsaufnahme der Fortschritte auf nationaler Ebene und Festlegung des Rahmens	42
4.1. Fortschritte – kurz gefasst	43
4.2. Auf das Image kommt es an	45
4.2.1. Wie die europäischen Bürger die Erstausbildung einschätzen	46
4.2.2. Wie die europäischen Bürger die Weiterbildung einschätzen	48

4.2.3.	Einschätzung der Erstausbildung in Drittländern	48
4.2.4.	Maßnahmen von Drittländern zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung	50
4.3.	Offene und flexible Bildungswege für herausragende Leistungen und Eingliederung	52
4.3.1.	Übergang von der Berufsbildung zur Hochschulbildung	52
4.3.2.	Fließende Grenzen	52
4.3.3.	Schlussfolgerungen	54
4.4.	Verbesserung der „Governance“	54
4.4.1.	Zusammenarbeit zwischen nationalen und regionalen Behörden	55
4.4.1.1.	Inter- und intraministerielle Zusammenarbeit	55
4.4.1.2.	Dezentralisierung und Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Ebenen	56
4.4.2.	Einbeziehung der Sozialpartner und weiterer Interessengruppen	57
4.4.3.	Schlussfolgerungen	59
4.5.	Finanzierung und sozialer/wirtschaftlicher Nutzen	59
4.5.1.	Höhe der Ausgaben	60
4.5.2.	Politische Tendenzen und Themen	62
4.5.2.1.	Verbesserung der Effizienz	62
4.5.2.2.	Beschaffung zusätzlicher Mittel	63
4.5.2.3.	Verwendung europäischer Mittel	66
4.5.2.4.	Zeit für Weiterbildung?	68
4.5.2.5.	Gerechtigkeit	68
4.5.2.6.	Benchmark für die Berufsbildungsausgaben?	69
4.5.3.	Mehrwert durch Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung	71
4.5.3.1.	Nutzen für Unternehmen	71
4.5.3.2.	Nutzen für den Einzelnen	72
4.5.3.3.	Nutzen für die Gesellschaft	73
4.5.3.4.	Nutzen der Berufsbildung	74
4.5.4.	Schlussfolgerungen	76
4.6.	Statistiken, Indikatoren und Benchmarks	76
4.6.1.	Fehlende wissenschaftliche Erkenntnisse und Fakten für die Gestaltung der Politik	76
4.6.2.	Berufsbildungsstatistik und Datenquellen – aktuelle Situation	77
4.6.3.	Die Zukunft der Berufsbildungsstatistik	79
4.6.4.	Verbesserung der Qualität der Berufsbildungsstatistik	80
4.6.5.	Auf dem Weg zu einem kohärenten Rahmen für Statistiken und Indikatoren für die allgemeine und berufliche Bildung	81
5.	Umsetzung von Instrumenten und gemeinsamen Grundsätzen	82
5.1.	EQR als Vorreiter für die nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)	83
5.2.	Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens	87

5.2.1.	Europäische Tendenzen	87
5.2.2.	Aktuelle Situation	87
5.2.3.	Konvergenz von Methoden und Konzepten	88
5.2.4.	Qualitätssicherung bei der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens	88
5.3.	Stärkung der Qualität der Berufsbildung	89
5.3.1.	Gemeinsames Verständnis der Qualitätssicherung	89
5.3.2.	Hand in Hand: Qualität, Konzept der Lernergebnisse und Qualifikationsrahmen	92
5.3.3.	Schlussfolgerungen	94
5.4.	Information, Beratung	95
6.	Deckung des Qualifikationsbedarfs des Einzelnen und des Arbeitsmarkts	100
6.1.	Lehrkräfte und Ausbilder in der Berufsbildung: vergessene Vorreiter des Wandels?	100
6.1.1.	Eine komplexe Beziehung	100
6.1.2.	Die unsichtbare Mehrheit	101
6.1.3.	Hohe Anforderungen – geringes Ansehen?	102
6.1.4.	Entwicklung der Kompetenzen im Rahmen der Fortbildung	104
6.1.5.	Gemeinsame Herausforderungen	106
6.2.	Qualifikationsbedarf auf dem Arbeitsmarkt	108
6.2.1.	Aktueller Qualifikationsbedarf und Fachkräftemangel	108
6.2.2.	Künftige Aussichten	109
6.2.3.	Lösungsansätze	109
6.2.4.	Integration des Lernens in die Arbeitswelt	110
6.2.5.	Neubelebung der Lehrlingsausbildung	111
6.3.	Im Blickpunkt: Berufsbildung hilft die Kluft beim Zugang zum lebenslangen Lernen zu überwinden	112
6.3.1.	Menschen mit geringer formaler allgemeiner und beruflicher Bildung	112
6.3.2.	Ältere Arbeitskräfte	115
6.3.3.	Schlussfolgerungen	116
6.3.4.	Menschen mit Migrationshintergrund	117
6.3.5.	Schlussfolgerungen	118
6.3.6.	Frühzeitige Schulabgänger	118
6.3.7.	Länderspezifische Maßnahmen für benachteiligte Gruppen	119
6.3.8.	Anpassung der Berufsbildung, um das Potenzial benachteiligter Gruppen zu erschließen	121
6.4.	Verbesserung der Mobilität von Lernenden und Erwerbstätigen	123
6.4.1.	Lernen durch Bereitschaft zur Mobilität	123
6.4.2.	Mobilitätsschranken und -vorteile	125
6.4.3.	Quantität oder Qualität?	126
6.4.4.	Akkumulierung und Übertragbarkeit von Lernleistungen	126

6.4.5. Leistungspunkte	129
6.4.6. Mobilität: Zusammenführung von Tätigkeiten und Qualifikationen oder Sicherung des Lebensunterhalts	130
6.4.7. Förderung der Mobilität, aber auf vernünftige Weise	132

Liste der Abkürzungen	134
------------------------------	-----

Literaturangaben	137
-------------------------	-----

Anhang	146
---------------	-----

Tabelle 1: Umsetzung auf EU-Ebene	146
-----------------------------------	-----

Tabelle 2: Erfüllung der Benchmarks nach Ländern in den EU-27	148
---	-----

Tabelle 3: Indikatoren für die Wettbewerbsfähigkeit Europas	
---	--

a. Wirtschafts- und Beschäftigungsleistung	149
--	-----

b. Allgemeine und berufliche Bildung, schulische Leistungen	150
---	-----

Tabelle 4: Bevölkerungsprognosen 2005-2050	151
--	-----

Tabelle 5: Europass heute und morgen	152
--------------------------------------	-----

Namen, Codes und protokollarische Reihenfolge der Länder	161
---	-----

Liste der Tabellen, Abbildungen und Kästen

Tabellen

1. Bevölkerungsprognosen nach Weltregionen 2005-2050	31
2. Veränderung der Beschäftigung 1995-2005 und Anteil im Jahr 2005 nach Wirtschaftssektoren, EU-27	33
3. Anteil geringqualifizierter Erwachsener an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und an den Erwerbstätigen, 2000 und 2006, EU-27	38
4. Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und höchstem Bildungsabschluss, 2006, EU-27 (%)	39
5. Veränderung der Beschäftigung 1995-2006 nach Bildungsabschluss und Geschlecht, EU-15	40
6. Lehrer in berufsvorbereitenden und beruflichen Bildungsgängen der Sekundarstufe II sowie in der nichttertiären Bildung nach dem Sekundarbereich, in % der Gesamtzahl in ISCED 3 und ISCED 4	101
7. Geschätzter Anteil der Schüler in beruflicher Erstausbildung, die einen Auslandsaufenthalt absolvieren	124

Abbildungen

1. Prioritäten für die Zusammenarbeit in der Berufsbildung	8
2. Voraussetzung für gegenseitiges Vertrauen	14
3. Erfüllung der Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung in EU-27, 2000-2006 (in % der Zielvorgabe für 2010)	23

4.	Von Lissabon bis Helsinki	24
5.	Wege zur Verwirklichung der Ziele bis 2010	25
6.	Prioritäten für die Zusammenarbeit in der Berufsbildung	27
7.	Bevölkerung in den EU-25 im Alter von 15 bis 24 Jahren und von 55 bis 64 Jahren, 2005-2030 (in Mio.)	31
8.	Sektorspezifische Qualifikationsstrukturen 2005, EU-27	34
9.	Veränderung der Beschäftigung 1996-2006 nach Beruf und höchstem Bildungsabschluss, EU-15, 1996 = 100	35
10.	Bildungsniveau der erwachsenen Bevölkerung (25 bis 64-Jährige) nach höchstem Bildungsabschluss (%)	36
11.	Beschäftigung nach höchstem Bildungsabschluss, Geschlecht und Alter, 2006, EU-27 (%)	38
12.	Anteil der Schüler in allgemeinbildenden, berufsvorbereitenden und berufsbildenden Ausbildungsgängen an allen Schülern in ISCED 3, 2004 (%)	46
13.	Empfehlungen der Bürger an junge Menschen nach Abschluss der Pflichtschule bzw. der Sekundarstufe	47
14.	Öffentliche Gesamtausgaben für allgemeine und berufliche Bildung in % des BIP, 2000, 2003	61
15.	Öffentliche Gesamtausgaben für die allgemeine und berufliche Bildung in der Sekundarstufe, nach Art der Ausbildung, in % des BIP, 2003	61
16.	Qualitätssicherung – Voraussetzung für gegenseitiges Vertrauen	82
17.	Vergessene Vorreiter des Wandels?	107
18.	Anteil der Geringqualifizierten an der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren, nach Altersgruppen (EU-27)	113
19.	Teilnehmer an nicht-formalen Maßnahmen der allgemeinen/beruflichen Bildung, nach Bildungsabschluss (%), 2003	114
20.	Teilnehmer an informellen Lernangeboten, nach Bildungsabschluss (%), 2003	114
21.	Beteiligung am nicht-formalen Lernen nach Bildungsabschluss und beruflichem Status, in %, (EU-25, 2003)	115
22.	Anteil der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren, der am lebenslangen Lernen teilnimmt, nach Altersgruppen (EU-27, 2005)	116

Kästen

1.	Internationale Standardklassifikation der Berufe	34
2.	Hilfsarbeitskräfte (ISCO88, 9)	35
3.	Strategische Konzepte für die Berufsbildung – Beispiele aus ausgewählten Ländern	44
4.	Hemmnisse für den Fortschritt	45
5.	Stärkung des Image der Berufsbildung in Australien	49
6.	Strategien für Berufsbildung und lebenslanges Lernen in Drittländern	50
7.	Voraussetzungen für einen reibungsloseren Übergang von der Berufsbildung zur Hochschulbildung	53

8.	Ministerielle Zusammenarbeit – Beispiele aus ausgewählten Ländern	56
9.	Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Ebenen – Beispiele aus ausgewählten Ländern	57
10.	Einbeziehung von Interessengruppen – Beispiele aus ausgewählten Ländern	58
11.	Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz – Beispiele aus ausgewählten Ländern	62
12.	Maßnahmen zur Beschaffung zusätzlicher Mittel – Beispiele aus ausgewählten Ländern	64
13.	Maßnahmen zur Beschaffung zusätzlicher Mittel – Beispiele aus Drittländern	65
14.	Maßnahmen zur Verbesserung der Gerechtigkeit – Beispiele aus ausgewählten Ländern	68
15.	Einfluss der Weiterbildung auf die betriebliche Produktivität – jüngste empirische Ergebnisse in Europa	71
16.	Geschätzte Steigerung von Löhnen und Gehältern infolge von Weiterbildungsmaßnahmen	73
17.	Soziale Vorteile der Gleichbehandlung im Bildungsbereich	74
18.	Individuelle und nichtfinanzielle Vorteile der Berufsbildung 10 im Blickpunkt – Neubewertung der Berufsbildung	75
19.	Künftige Strategie des Cedefop für die Berufsbildungsstatistik	80
20.	NQR – aktuelle Situation in Europa	84
21.	Der australische Qualifikationsrahmen	86
22.	Praktische Umsetzung der Elemente des gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmens	90
23.	Qualitätssicherungsinitiativen, die NQR/EQR fördern (könnten)	93
24.	Umsetzung der lebensbegleitenden Beratung – aktueller Stand	96
25.	Beratung und Orientierung in Australien	98
26.	Beratung und Orientierung in Korea	99
27.	Auf dem Weg zur Stärkung der Attraktivität der Lehr- und Ausbildertätigkeit in der Berufsbildung	104
28.	Auf dem Weg zu einer angemessenen Unterstützung für die treibenden Kräfte des Wandels	107
29.	Früherkennung des Qualifikationsbedarfs in Europa	110
30.	Berufsbildung für benachteiligte Gruppen	120
31.	Hemmnisse für die Mobilität in der Berufsbildung	125
32.	Europass	127
33.	Europass als Beratungs- und Orientierungsinstrument	128
34.	Persönliche Mobilitätshemmnisse der Europäer	131

KAPITEL 1

Zusammenfassung: von Lissabon über Kopenhagen und Maastricht nach Helsinki

1.1. Rückblick

Die politischen Debatten über allgemeine und berufliche Bildung auf europäischer Ebene gewinnen seit der Verabschiedung der Strategie von Lissabon (Rat der Europäischen Union, 2000) verstärkt an Bedeutung. In der Strategie wurde die Notwendigkeit einer wettbewerbsfähigen, wissensbasierten Wirtschaft und eines starken Zusammenhalts in der Gesellschaft hervorgehoben. Um bis 2010 die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und mehr und bessere Arbeitsplätze in Europa zu schaffen, legte der Europäische Rat von Lissabon die allgemeine und berufliche Bildung als wirkungsvolles politisches Instrument fest. Infolgedessen forderte der Rat die Mitgliedstaaten auf, die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu modernisieren. Mit den Zielen von Barcelona (Rat der Europäischen Union, 2002b) und dem Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ (Rat der Europäischen Union, 2002a) wurde ein Arbeitsplan festgelegt, mit dem der lebensbegleitende Zugang aller zu einer hochwertigen allgemeinen und beruflichen Bildung gewährleistet und erleichtert werden sollte. Der Bologna-Prozess, der auf die Schaffung eines Europäischen Hochschulraums abzielt, fügt sich in diesen politischen Rahmen ein.

Die Berufsbildung spielt in dem Streben Europas nach herausragenden Leistungen und Eingliederung eine grundlegende Rolle. Es besteht kein Zweifel, dass sie eine Schnittstelle zwischen Bildung, Innovation und Beschäftigung sowie Wirtschafts- und Sozialpolitik darstellt. Dies gilt gleichermaßen für die Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung (Europäische Kommission, 2005c) und die europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien. „Die Investitionen in das Humankapital steigern durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung“ und „die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte verbessern“ zählen hierbei zu den vorrangigen Maßnahmenbereichen.

Abbildung 1. **Prioritäten für die Zusammenarbeit in der Berufsbildung**

Kopenhagen – Maastricht – Helsinki	
Erklärung von Kopenhagen 2002	• Stärkung der europäischen Dimension • Verbesserung von Transparenz, Information und Beratung • Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen • Verbesserung der Qualitätssicherung
Kommuniqué von Maastricht 2004: nationale und EU-Prioritäten	• Umsetzung der Instrumente von Kopenhagen (Qualitätssicherung, Validierung, Beratung und Orientierung; Europass) • Verbesserung öffentl./priv. Investitionen, Bildungsanreize, Verwendung von EU-Mitteln • Berücksichtigung der Bedürfnisse benachteiligter Gruppen • Entwicklung flexibler und individueller Bildungswege, Durchlässigkeit • Stärkung der BB-Planung, Partnerschaften, Ermittlung nachgefragter Kompetenzen • Entwicklung von didaktischen Konzepten und Lernumgebungen • Stärkung der Weiterentwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte und Ausbilder in der BB • EQR, ECVET; Ermittlung der Lernbedürfnisse von Lehrkräften und Ausbildern; Verbesserung der Berufsbildungsstatistik
Kommuniqué von Helsinki 2006	• Stärkung von Image, Stellenwert, Attraktivität der Berufsbildung; „Good Governance“ • weitere Entwicklung, Erprobung und Nutzung gemeinsamer Instrumente bis 2010 (EQR, ECVET, CQAF/ENQA-VET, Europass) • systematischere Stärkung des gegenseitigen Lernens; Ausbau und Verbesserung der Berufsbildungsstatistik • Einbindung aller Akteure in die Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses

Die gemeinsamen Bemühungen der Mitgliedstaaten, der EWR/EFTA-Staaten und der Kandidatenländer sowie der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission zur Weiterentwicklung ihrer Berufsbildungspolitik im Sinne der Agenda von Lissabon wurden im Jahr 2002 in die Wege geleitet. Die Partner verpflichteten sich zur Stärkung der Transparenz und Effizienz der Berufsbildungssysteme und vereinbarten im Rahmen der Erklärung von Kopenhagen eine engere Zusammenarbeit (Europäische Kommission, 2002). Bei der Überprüfung der Fortschritte des später so bezeichneten Kopenhagen-Prozesses wurden im Kommuniqué von Maastricht (Europäische Kommission, 2004b) neue Prioritäten und Strategien festgelegt, die der Reform der Berufsbildung auf europäischer und erstmals auch auf nationaler Ebene als Bezugsrahmen dienen sollten. Im Kommuniqué von Helsinki (Europäische Kommission, 2006e) werden als Ergebnis des zweiten Fortschrittsberichts diese Prioritäten bestätigt, wobei zugleich stärkeres Gewicht auf die Qualität und die Attraktivität der Berufsbildung sowie die „Good Governance“ gelegt wird.

1.2. Europas sozioökonomische Herausforderungen

Zum einen wird über die Berufsbildungspolitik die Umsetzung der Agenda von Lissabon vorangetrieben, zum anderen wird sie von den sozioökonomischen Herausforderungen beeinflusst, denen sich die Mitgliedstaaten bei ihrem Versuch gegenüber sehen, die Wettbewerbsfähigkeit Europas weltweit zu steigern. Zu den Herausforderungen, die umgehende Maßnahmen erforderlich machen, zählen unter anderem signifikante demografische Veränderungen mit schwerwiegenden Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt, sektorbezogene Veränderungen, die rasante technologische Entwicklung sowie globalisierte Produktions- und Vertriebsverfahren. Zwar gibt es Unterschiede in der Leistung der europäischen Staaten, einige Länder erzielen jedoch ebenso wie Australien, Kanada, Japan und die Vereinigten Staaten bei den qualifikationsbezogenen Indikatoren für die Wettbewerbsfähigkeit ausgezeichnete Ergebnisse. In den EU-27 verfügen 47 % der Erwerbsbevölkerung über einen Abschluss der Sekundarstufe II oder über postsekundäre Qualifikationen, die mehrheitlich im Rahmen des Berufsbildungssystems erworben wurden. Vergleicht man jedoch den Anteil der Hochschulabsolventen, schneidet Europa schlechter ab als beispielsweise Kanada, Japan, Russland und die Vereinigten Staaten. Noch ungünstiger stellt sich die Lage in Bezug auf Geringqualifizierte dar. Im Jahr 2006 verfügten 30 % der Personen im erwerbsfähigen Alter oder 24 % der Erwerbstätigen nicht über ein Qualifikationsniveau, das dem Arbeitsmarktbedarf entsprach: Auch dies stellt eine ernst zu nehmende Herausforderung für die Zukunft dar. Es sind insbesondere qualifizierte und hochqualifizierte Beschäftigte, die vom Wandel in der Berufswelt profitieren. Dagegen geht die Zahl der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte kontinuierlich zurück. Die Veränderungen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen und der Rückgang der Beschäftigung in Landwirtschaft und Industrie werden diese Situation weiter verschärfen. Dies hat spürbare Auswirkungen auf die Ausbildungsanforderungen, insbesondere im Dienstleistungssektor und in Berufen, die unter einem Fachkräftemangel leiden.

Jüngere Menschen verfügen in aller Regel über eine bessere Qualifikation als die ältere Generation, der Bevölkerungsrückgang in Europa gibt jedoch Anlass zur Sorge und wird tiefgreifende Folgen für die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt haben. Schätzungsweise im Jahr 2009 wird der Anteil der 55- bis 64-Jährigen die Gruppe der 15- bis 24-Jährigen übertreffen. Die Arbeitsmärkte werden zunehmend auf ältere Arbeitnehmer, Migranten und Frauen zurückgreifen müssen, die nach einer Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig werden

wollen. Es werden immer mehr Menschen aus den unterschiedlichsten Gruppen an der allgemeinen und beruflichen Bildung teilnehmen müssen. Dies bedeutet auch, dass Angebot und Nachfrage von Qualifikationen besser aufeinander abgestimmt werden müssen. Eine geringere Beteiligung an der beruflichen Erstausbildung könnte die erforderlichen Ressourcen freisetzen, um angemessene Ausbildungsmöglichkeiten zu entwickeln und sicherzustellen, dass die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Fähigkeiten im Rahmen der Berufsbildung vermittelt werden.

1.3. Bestandsaufnahme der Fortschritte im Berufsbildungsbereich

Für die Datenerhebung und die Gliederung der Analyse in diesem Bericht wurden die Prioritäten von Maastricht herangezogen. Das Cedefop führte unter den Generaldirektoren für Berufsbildung eine Erhebung durch und zog außerdem weitere Bestandsaufnahmen und Studien heran, die zur Förderung des Kopenhagen-Prozesses durchgeführt wurden. Als Ergänzung und Untermauerung dieser Informationen wurden unterschiedliche statistische Daten und Forschungsergebnisse des Cedefop, der EU und aus internationalen Quellen herangezogen. Darüber hinaus fanden Beispiele aus außereuropäischen Ländern in den Bericht Eingang. Diese sollen veranschaulichen, welchen Stellenwert diese Länder der Berufsbildung beimessen, und die jeweilige Politik beleuchten. Dadurch wird eine Bewertung der EU-Fortschritte im internationalen Maßstab ermöglicht.

1.4. Festlegung des Rahmens

Angesichts der genannten Herausforderungen muss unbedingt sichergestellt werden, dass die Berufsbildung ihre Funktion als wichtiger Pfeiler des lebenslangen Lernens erfüllt und einen wirksamen Beitrag zum Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ und zur Agenda von Lissabon leistet.

(a) Verbesserung der Attraktivität der Berufsbildung

Die Europäer empfehlen mehrheitlich die Absolvierung einer Berufs-/Lehrlingsausbildung nach dem Abschluss der Pflichtschule bzw. der Sekundarstufe (Europäische Kommission, GD Presse und Kommunikation, 2005). Die entsprechenden Statistiken bestätigen diesen Trend: Insgesamt befinden

sich mehr als 60 % der Schüler der Sekundarstufe II und 80 % der Lernenden im postsekundären Bereich in einer Berufsausbildung. Der geringe Stellenwert, den die Berufsbildung in mehreren Ländern genießt, gibt jedoch Anlass zur Sorge. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Berufsbildung flexibilisiert werden muss, um den Bürgern den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen und weiterführenden Angeboten der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie die lebensbegleitende Kombination verschiedener Qualifikationsarten zu ermöglichen. Die Anstrengungen der Länder haben in erster Linie die Verbesserung des Zugangs zur (Weiter-)Bildung zum Gegenstand: Sie bieten stärker differenzierte Optionen und tragen zu einer Verbesserung der system-internen Kohärenz bei. Mehrere Länder arbeiten gegenwärtig an der Diversifizierung des postsekundären Sektors und/oder führen außeruniversitäre tertiäre Berufsausbildungsprogramme ein. Jedoch ist die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung weiterhin generell niedrig. Die von den Ländern berichteten Fortschritte auf diesem Gebiet waren relativ dürftig. Will man sicherstellen, dass die Berufsbildung den Zugang zur Hochschulbildung ermöglicht und damit zu einem späteren Zeitpunkt eine größere Vielfalt an Möglichkeiten eröffnet, ist es unumgänglich, die Attraktivität der Berufsbildung zu verbessern. Unterstützen können diesen Prozess übergreifende Qualifikationsrahmen sowie Systeme für die Anrechnung von Ausbildungsleistungen und die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen.

Will man jedoch europäische Bürger dazu bewegen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, reicht es nicht aus, lediglich Zugangswege zu eröffnen und Programme aufzulegen. Vielmehr muss ihnen vermittelt werden, welche Fähigkeiten sie benötigen könnten. Freistellungen während der Arbeitszeit und finanzielle Unterstützung bzw. Anreize sowie Orientierungshilfe könnten zu einer stärkeren Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen beitragen.

(b) **Gewährleistung kooperativer Entscheidungsstrukturen**

Die Reaktion der Politik auf die Herausforderungen umfasst vielfältige Maßnahmen, es lässt sich jedoch eine Tendenz zu stärker strategisch orientierten Konzepten und Maßnahmenpaketen feststellen. In einigen Fällen sind diese in die Strategien für das lebenslange Lernen oder die nationalen Reformprogramme und regionalen Entwicklungspläne eingebettet. Nur einige wenige Länder legen quantitative oder qualitative Ziele und Indikatoren fest, um die Wirksamkeit der politischen Maßnahmen zu bewerten. Mehrere Länder vertiefen gegenwärtig die Zusammenarbeit zwischen Ministerien, insbesondere den Ressorts für Bildung und Beschäftigung, und Verwaltungsbehörden auf

verschiedenen Ebenen. Die politischen Maßnahmen sollten umfassend sein und zugleich unterschiedliche Politikbereiche erfassen, um den multidimensionalen Herausforderungen begegnen zu können (z. B. Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung im Zusammenhang mit sozial- und beschäftigungspolitischen Aspekten). Allerdings sind Strategien, die mehr als zwei Bereiche abdecken, eher die Ausnahme. Mit zunehmender Dezentralisierung und Eigenständigkeit können immer mehr Interessengruppen eine aktive Rolle bei der Gestaltung der Berufsbildung übernehmen, z. B. in Bezug auf Inhalte, Finanzierung oder Personaleinstellung. Hier sind in erster Linie die Sozialpartner, Lehrkräfte und Ausbilder, die Lernenden und die Eltern zu nennen. Die Stärkung des sozialen Dialogs, der in der Regel als Schlüssel zur Entwicklung und Umsetzung einer erfolgreichen Berufsbildungspolitik gilt, steht jedoch noch aus. Somit muss die Zusammenarbeit weiter ausgebaut werden. Die Maßnahmen aus verschiedenen Politikbereichen zielen speziell auf eine Verbesserung der Formen der „Governance“ und eine Steigerung der öffentlichen und privaten Investitionen ab.

(c) Verbesserung der Mittelvergabe- und Finanzierungsmechanismen

Die Durchführung von Reformen im Berufsbildungssektor erfordert angemessene Ressourcen. Wie aus den erstmalig verfügbaren Daten hervorgeht, schwanken die Ausgaben der Länder für berufsvorbereitende oder Berufsbildungsprogramme in der Sekundarstufe zwischen 0,3 und 1,1 % des BIP. Generell wird also weniger ausgegeben als für die allgemeine Bildung. Angesichts der Haushaltszwänge suchen die Länder nach Möglichkeiten, die Effizienz der Mittelvergabe und -verwaltung zu verbessern, z. B. durch dezentralisierte oder leistungsgebundene Finanzierung oder durch Partnerschaften, mit denen die Ressourcen gebündelt oder bestmöglich verwendet werden. Berufsbildungsfonds, Bildungsgutscheine oder individuelle Lernkonten sind einige der Initiativen, mit denen zusätzliche private Ressourcen von Unternehmen und Einzelpersonen beschafft werden sollen. Da sowohl dem Einzelnen als auch den Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt materielle und immaterielle Vorteile aus der allgemeinen und beruflichen Bildung erwachsen, sollten die Begünstigten auch einen Beitrag zu den Kosten leisten. Diese Erkenntnis verlangt nach einer Politik, die eine ausgewogene Kostenteilung und die Entwicklung von Kofinanzierungsmechanismen zum Ziel hat. Wie in den Prioritäten von Maastricht vorgesehen, nehmen verschiedene Länder darüber hinaus EU-Fördermittel, vornehmlich im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF), in Anspruch, um ihre Berufsbildungssysteme zu verbessern. Die Länder sollten danach streben,

diese Mittel einer bestmöglichen Verwendung zuzuführen.

Die Konzeption effizienter und wirksamer Finanzierungsmaßnahmen erfordert ein klares Verständnis der Vorteile, die jeder Einzelne sowie die Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt aus der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Qualifizierung ziehen können. Die Forschung belegt, dass die allgemeine und berufliche Bildung eine der Grundlagen für Wirtschaftswachstum, Wettbewerbsfähigkeit und sozialen Zusammenhalt darstellt. Daher muss nicht unbedingt ein Zielkonflikt zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung einerseits und der Sozial- und Beschäftigungspolitik andererseits bestehen. Um die genannten Vorteile für alle Akteure sichtbar zu machen, sind weitere Sensibilisierungsmaßnahmen und Forschungsarbeiten notwendig.

(d) Förderung der Politikgestaltung auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und Fakten

Wenn angemessene und effiziente Strategien und Maßnahmen konzipiert werden sollen, benötigen die politischen Entscheidungsträger im Berufsbildungsbereich als Grundlage und Unterstützung für ihre Entscheidungen belastbare empirische Daten und Forschungsergebnisse sowie verlässliches statistisches Material. Zwar wurden Verfügbarkeit und Qualität der Berufsbildungsstatistik verbessert, jedoch liegen beispielsweise nur unzureichende Informationen über die Beteiligung an Erstausbildung und Weiterbildung, den späteren beruflichen Werdegang, die Kosten und Vorteile sowie über Lehrkräfte und Ausbilder vor. Um den Umfang, die Erfassungstiefe und die Vergleichbarkeit der Daten zu verbessern, muss die statistische Infrastruktur in Europa weiter ausgebaut werden.

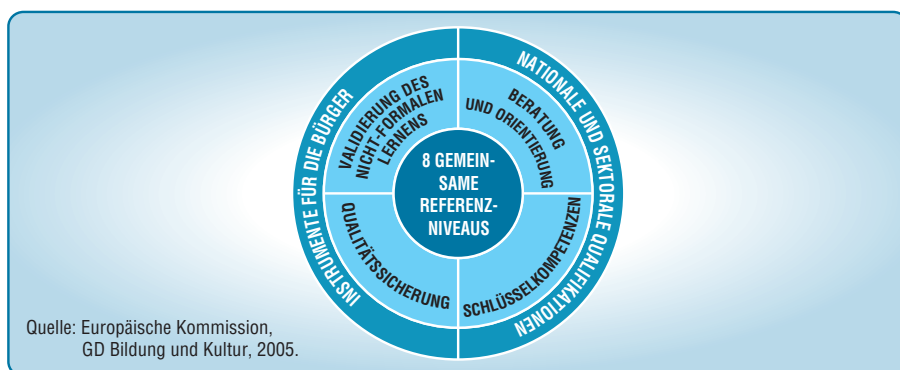
1.5. Verbesserung von Qualität, Transparenz und Anerkennung

Die gemeinsamen Anstrengungen zur Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), der auf Lernergebnissen aufbaut und europaweit die Vergleichbarkeit und die Anrechnung von Qualifikationen in verschiedenen Sektoren erleichtern wird, hatten offenkundig erhebliche Auswirkungen auf die einzelstaatliche Berufsbildungspolitik. Die einzelnen Länder stützen sich bei der Konzeption ihrer Politik zunehmend auf die auf europäischer Ebene entwickelten gemeinsamen Grundsätze und Instrumente.

Neben den wenigen Mitgliedstaaten, die über bewährte nationale Qualifikationsrahmen verfügen (NQR), hat eine Mehrheit der Länder entweder die Entwicklung eines solchen in Angriff genommen oder beabsichtigt, diesen Schritt zu vollziehen, um ihre Berufsbildungssysteme transparenter und flexibler zu gestalten und den Zugang und die Durchlässigkeit zu verbessern.

Hinsichtlich der Notwendigkeit nationaler Qualifikationsrahmen wurden nur wenige Zweifel geäußert. Da die nationalen Qualifikationsrahmen auf den Wert von Lernergebnissen vertrauen, wird den Kenntnissen und/oder Fertigkeiten der Lernenden zunehmend ein höherer Stellenwert beigemessen. Eine Voraussetzung für den Aufbau des Vertrauens in die Lernergebnisse war die Stärkung des Themas Qualitätssicherung, das nun in den meisten Ländern zu den vorrangigen Themen gehört. Die Arbeiten an den nationalen Qualifikationsrahmen und im Rahmen der Qualitätssicherung gehen oftmals Hand in Hand. Die Konzentration auf Lernergebnisse und Kompetenzen führt darüber hinaus dazu, dass die Entwicklung von Standards für die Berufsbildung eine immer größere Rolle spielt. Qualifikationsregister, verbindlich vorgeschriebene Qualitätssicherungspläne und die Akkreditierung der Bildungsträger gewinnen zunehmend an Bedeutung. Mehrere Länder empfehlen ihren Berufsbildungseinrichtungen die Anwendung der Leitlinien des gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmens (CQAF). Um bei der Qualitätssicherung weitere Fortschritte herbeizuführen, ist es notwendig, eine Qualitätskultur zu fördern und einschlägige Indikatoren zu entwickeln.

Abbildung 2. **Voraussetzung für gegenseitiges Vertrauen**



Während die einzelnen Länder die Flexibilität und den integrativen Aspekt der Berufsbildung stärken, rücken Beratungsleistungen und die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens ebenfalls in den Vordergrund, vor allem

im Hinblick auf die nationalen Strategien für das lebenslange Lernen. Die Bürger benötigen umfassendere und gezieltere Hilfestellung, um das Bewusstsein für ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu schärfen: Nur so können sie auf diesen aufbauen und geeignete Bildungs- und Berufswege wählen. Immer mehr Länder richten nationale Validierungssysteme ein und wenden dabei speziell den Portfolio-Ansatz an. Die Validierung gewinnt auch für Unternehmen und Branchen zunehmend an Bedeutung. Die einzelnen Länder verzeichnen unterschiedliche Fortschritte bei der Einrichtung lebensbegleitender Beratungssysteme, die allen Bürgern den Zugang zu hochwertigen Diensten ermöglichen. Die meisten Länder bemühen sich jedoch um die Umsetzung der in der Entschließung des Rates festgelegten Prioritäten. Zahlreiche Länder konzentrieren sich auf die Stärkung der Transparenz und Kohärenz ihrer Beratungssysteme und die Bereitstellung besserer Dienste, beispielsweise durch die Schaffung elektronischer Foren, die Einrichtung neuer Beratungsstellen und die Bereitstellung beruflicher Weiterbildungsangebote für das Personal.

Ungeachtet dessen sind noch umfassende Arbeiten zu leisten, um ein voll integriertes Berufsberatungssystem umzusetzen, das der Nachfrage entsprechen kann.

1.6. Erfüllung des Qualifikationsbedarfs des Einzelnen und des Arbeitsmarkts

1.6.1. Triebfeder für den Wandel und die Förderung des Lernens

Mit der zunehmenden Dezentralisierung und angesichts der fließenden Grenzen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung fällt Lehrkräften und Ausbildern eine immer größere Verantwortung zu. Sie spielen auch eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung der Politik und der Umsetzung der Reformen. Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen werden nun, da den Lernergebnissen immer größere Aufmerksamkeit gewidmet wird, verstärkt unter die Lupe genommen. Zum Zwecke der Qualitätssicherung verschärfen die Länder die Zugangsvoraussetzungen und entwickeln Standards für Berufsschullehrer und/oder Register für Ausbilder. Die Methodik für das Lernen im Rahmen der Berufsbildung wird jedoch offensichtlich, insbesondere für Erwachsene, vernachlässigt. Eines der Hauptprobleme ist der Lehrermangel. Angesichts des geringen Ansehens dieses Berufsstands und der begrenzten Aufstiegschancen berichten mehrere Länder über Schwierigkeiten bei der Einstellung von Berufsschullehrern und Ausbildern und eine erhöhte Fluktuation in diesem Bereich. Die geografische und berufliche Mobi-

lität birgt kaum Chancen, die zu einer Verbesserung der Situation führen könnten. Daten über die spezifische Situation und die konkreten Bedingungen von Berufsschullehrern und Ausbildern, insbesondere über jene, die in Unternehmen und in der beruflichen Weiterbildung tätig sind, liegen nicht vor. Mehrere Länder haben einen politischen Rahmen für die berufliche Fortbildung festgelegt: Dieser sieht unter anderem Bildungsrechte und -pflichten, finanzielle Anreize und Aufstiegschancen vor. Die Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs stellt jedoch weiterhin eine Herausforderung dar. Nur einige wenige Länder verfolgen einen stärker strategisch orientierten Ansatz und setzen auf eine Steigerung der Investitionen und einen Ausbau der Zusammenarbeit zwischen den nationalen und regionalen Behörden und den übrigen Akteuren.

1.6.2. Ermittlung und Bereitstellung der nachgefragten Qualifikationen

Das Muster des gegenwärtigen und sich abzeichnenden Fachkräftemangels deutet auf ein europaweites Problem hin. Es gibt jedoch auf europäischer Ebene kein gemeinsames Instrument, um abzuschätzen oder gar frühzeitig zu erkennen, in welchen Berufen eher die Nachfrage nach oder das Angebot an Bewerbern überwiegt und welche Bildungsformen und -abschlüsse benötigt werden. Nur einige wenige europäische Länder erstellen seit geraumer Zeit Prognosen über den Bedarf an Qualifikationen und Kompetenzen. Andere Länder haben erst vor kurzem solche Initiativen in die Wege geleitet, die Konzepte und Methoden variieren jedoch erheblich. Angesichts dessen erscheinen gemeinsame Maßnahmen, wie z. B. europaweite Prognosen und Erhebungen in Unternehmen, geboten, um die Informationen über den Fachkräftemangel und den künftigen Qualifikationsbedarf zu verbessern.

Das Cedefop-Netzwerk „Skillsnet“ hat sich das Ziel gesteckt, ein europäisches System für die Prognose des Qualifikationsbedarfs zu konzipieren, mit dessen Hilfe ein gemeinsamer, die nationalen und sektorspezifischen Initiativen ergänzender Ansatz entwickelt werden soll.

Die gegenwärtigen Trends in Bezug auf Beschäftigung und Demografie deuten auf einen Arbeitskräftemangel sowohl bei hochqualifizierten als auch bei Hilfstätigkeiten hin. Der technologische Wandel und Innovationen erhöhen jedoch den Bedarf an Arbeitskräften mit höheren Qualifikationen über alle Berufsfelder hinweg. Neben technischen Fertigkeiten sowie Sprach- und IKT-Kompetenz werden auf dem Arbeitsmarkt zunehmend soziale und persönliche Kompetenzen verlangt. Dennoch haben nur einige Länder über Initiativen zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen in der Berufsbildung berichtet. Dabei stand in erster Linie die Förderung unternehmerischer Initiative im Mittelpunkt. Das Lernen am Arbeitsplatz spielt für die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen

eine zentrale Rolle. 71 % der europäischen Arbeitnehmer sind der Auffassung, dass sie am Arbeitsplatz neue Kenntnisse erwerben. Dieser Ansatz scheint zudem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) besonders geeignet zu sein. Mehrere Länder kehren zum bewährten Instrument der Lehrlingsausbildung zurück oder bauen dieses aus. Teilweise wird die Lehrlingsausbildung auch zu neuartigen dualen Ausbildungsformen für Erwachsene und Arbeitslose weiterentwickelt. Praktika oder andere betriebliche Ausbildungsmodelle in Zusammenarbeit mit der Industrie werden auch in der Hochschulbildung eingesetzt. Das Lernen am Arbeitsplatz fördert somit die Verwirklichung sowohl herausragender Leistungen als auch der Eingliederung.

Da geringqualifizierte Arbeitnehmer schlechtere Chancen für eine Teilnahme an der Weiterbildung haben, sind gezielte Maßnahmen erforderlich, um den Erwerb und den Ausbau von Fähigkeiten und Qualifikationen zu gewährleisten und die Schulabbrecherquote zu verringern. Lernende mit Migrationshintergrund laufen eher Gefahr als einheimische Schüler, die allgemeine und berufliche Bildung ohne die für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt erforderlichen Fähigkeiten zu beenden. Daher müssen verstärkt geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um eine angemessene (Sprach-)Förderung sicherzustellen. Aufgrund des rückläufigen Anteils der jüngeren Jahrgänge an der Erwerbsbevölkerung müssen die Qualifikationen und Kompetenzen älterer Arbeitnehmer weiterentwickelt werden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und ihrer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, die oftmals bereits im Alter zwischen 40 und 45 Jahren einsetzt, entgegenzuwirken. Die Fähigkeiten und Qualifikationen von Migranten müssen validiert und anerkannt werden, um zu vermeiden, dass ihre individuellen Begabungen vergeudet werden, und um zu gewährleisten, dass sie angemessen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Länder haben ihre Maßnahmen zur Verbesserung der Verbleibsraten an allgemein- und berufsbildenden Schulen und zur Verbesserung des Zugangs (benachteiligter) Erwachsener zu Bildungsangeboten verstärkt. Diese reichen von der Vermittlung von Grundfertigkeiten bis zu speziellen Weiterbildungsprogrammen oder gezielten Aus- und Weiterbildungsangeboten, die oftmals mit Berufsberatung und -orientierung sowie der Validierung von Qualifikationen verknüpft werden. Generell ist der Trend zu beobachten, dass diese Maßnahmen in die Reform der Berufsbildung und der Weiterbildung, die Strategien für das lebenslange Lernen oder die nationalen Reformprogramme für Wachstum und Beschäftigung einbezogen werden. Die Berufsbildungspolitik sollte so ausgelegt werden, dass das Potenzial des Einzelnen erschlossen und entwickelt wird. Dazu ist es unverzichtbar, ein klareres Verständnis der Zielgruppen und ihrer spezifischen Bedürfnisse zu gewinnen.

1.6.3. Lernen und Arbeiten durch Bereitschaft zur Mobilität

Die Mobilität im Rahmen der Berufsausbildung kann entscheidend zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, Beschäftigungsfähigkeit, interkulturellem Verständnis und künftiger Mobilität auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Allerdings haben in den letzten zwei Jahren nur einige wenige Länder über Fortschritte in diesem Zusammenhang berichtet, und ebenso wenige Länder verfolgen eine nationale Politik zum Thema Mobilität. Zudem absolvieren weniger als 1 % der jungen Menschen in Berufsausbildung ein Praktikum im Ausland, und zwar vornehmlich im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci. Insgesamt ist auch die Mobilität auf dem Intra-EU-Arbeitsmarkt gering und dürfte bei etwa 3 % verharren. Die regionale Mobilität ist tendenziell höher (18 %). Einige neue Mitgliedstaaten sehen sich unter Umständen einem „Brain Drain“ gegenüber, der gravierende Folgen für die jeweilige Volkswirtschaft haben könnte. Die Aussicht auf einen besseren Arbeitsplatz und höhere Verdienstmöglichkeiten zählen zu den Faktoren, die die Bürger ins Ausland locken. Generell lässt sich jedoch feststellen, dass persönliche Bindungen und das Sozialstaatsmodell eine größere Rolle spielen. Junge, gut ausgebildete Menschen weisen tendenziell eine höhere Mobilität auf; allerdings haben gut ausgebildete Migranten, die aus Drittstaaten zuwandern, geringere Chancen auf einen angemessenen Arbeitsplatz.

Um die Mobilität im Bildungssektor und in der Arbeitswelt zu stärken, müssen zunächst die sozioökonomischen Auswirkungen auf die von der Ab- und Zuwanderung betroffenen Orte und die Anreize, Hemmnisse und langfristigen Folgen für das Privat- und Berufsleben der betreffenden Personen beleuchtet werden. Berufsbildungsträger, hier speziell KMU, benötigen verstärkt Unterstützung. Als Erfolgsrezepte werden ein höherer Stellenwert der Qualitätssicherung, das Erlernen von Fremdsprachen in der Berufsbildung und die Leitlinien der Europäischen Qualitätscharta für Mobilität (Rat der Europäischen Union, 2006) genannt. Grenzübergreifende Partnerschaften, Europass-Instrumente und künftig auch der Europäische Qualifikationsrahmen und das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) können dazu beitragen, dass Lernergebnisse sichtbar, übertragbar und anerkannt werden. Zwar sind sich die Länder des Potenzials von Europass für die Beratung und Orientierung bewusst, sie unterschätzen jedoch die Bedeutung der Zeugniserläuterungen für die grenzübergreifende Mobilität.

1.7. Schlussfolgerungen und Ausblick

Die allgemeine und berufliche Bildung gilt als ein wirkungsvolles politisches Instrument, mit dem ein wettbewerbsfähigeres Europa mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem stärkeren sozialen Zusammenhalt verwirklicht werden kann. Um dies unterfangen zu unterstützen, sollten bis 2006 umfassende lebensbegleitende Strategien umgesetzt werden. Allerdings konnten nicht alle Länder diese Frist einhalten. Anhand von fünf Benchmarks, die bis 2010 auf europäischer Ebene zu erreichen waren, sollten die Länder die Entwicklung und die Fortschritte bei der Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung vergleichen können. Drei dieser Benchmarks sind für die Berufsbildungspolitik besonders wichtig:

- (a) Verringerung der Quote der frühzeitigen Schulabgänger (18 bis 24 Jahre) auf 10 %;
- (b) Erreichen einer Mindestquote von 85 % der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest die Sekundarstufe II abschließen;
- (c) Erreichen einer Mindestquote von 12,5 % der Erwachsenen (25 bis 64 Jahre), die sich am lebenslangen Lernen beteiligen.

Das Erreichen der Benchmark betreffend den Abschluss der Sekundarstufe II erscheint realistisch (77,8 % im Jahr 2006), die Zielvorgabe für frühzeitige Schulabgänger ist jedoch außer Reichweite (2006: 15,3 %). Auch mit Blick auf die Beteiligung am lebenslangen Lernen steht noch ein weiter Weg bevor: Nur 9,6 % der Erwachsenen nahmen 2006 an entsprechenden Maßnahmen teil.

Da sich Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung positiv auf Gesellschaft, Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit auswirken, spielt die Berufsbildung eine zentrale Rolle bei der Verwirklichung der Agenda von Lissabon. Wie der Anteil der Jugendlichen mit Abschluss der Sekundarstufe II belegt, kann sie auch einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung der Benchmarks leisten. Die Berufsbildung ist ein wichtiger Pfeiler für die Verwirklichung herausragender Leistungen und die Förderung der Eingliederung, da sie auf junge Menschen, die Hochschulqualifikationen anstreben, und solche, die andernfalls Gefahr laufen, die allgemeine und berufliche Bildung abzubrechen, zugeschnitten ist.

1.7.1. Aspekte, bei denen Fortschritte erzielt wurden

- Dank des Kopenhagen-Prozesses mit seiner umfassenden europäischen Berufsbildungsagenda und gemeinsamen Zielen konnte die Berufsbildungspolitik der einzelnen Länder verglichen werden. Darüber hinaus konnten gemeinsame Prioritäten ermittelt, gemeinsame Grundsätze vereinbart und die erzielten Fortschritte beurteilt werden.

- Niemals zuvor haben alle Beteiligten so eng zusammengearbeitet, um eine gemeinsame europäische Agenda für die Berufsbildungspolitik zu entwickeln, die als Anstoß für politische Maßnahmen, Reformen, strategische Konzepte und gemeinsame europäische Instrumente für die Berufsbildung dient. Die verschiedenen beteiligten Akteure, insbesondere die Sozialpartner, spielen eine aktive Rolle und leisten einen wichtigen Beitrag zur Lenkung und Regelung der Berufsbildung.
- Die Länder setzen die Modernisierung der Berufsbildungssysteme fort, um Image, Attraktivität, Qualität, Relevanz und Effizienz der Berufsbildung zu verbessern. Nach eigener Einschätzung haben die Länder in folgenden Politikbereichen erhebliche Fortschritte verzeichnet:
 - nationale Qualifikationsrahmen;
 - Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens;
 - Qualitätssicherung;
 - Integration des Lernens in die Arbeitswelt;
 - Verbesserung des Zugangs zur Berufsbildung;
 - Beratung und Orientierung.

Zwar sind unterschiedliche Entwicklungsphasen festzustellen, die Bereiche, in denen Fortschritte erzielt wurden, entsprechen jedoch eindeutig einigen der in Maastricht festgelegten Prioritäten. Die Länder unterstreichen ihrerseits die Notwendigkeit zur Konsolidierung der bislang auf den Weg gebrachten Arbeiten.

1.7.2. Aspekte, bei denen Verbesserungspotenzial besteht

- Die Vorteile der Berufsbildung für die Gesellschaft und das Wirtschaftswachstum, den Geschäftserfolg der Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen sind bisher nicht für alle Akteure so sichtbar, wie sie es sein sollten.
- Zwischen der zentralen Politikgestaltung und Überwachung einerseits und dezentralisierten Entscheidungsprozessen und der Eigenständigkeit der Bildungsträger andererseits sollte ein ausgewogenes Verhältnis hergestellt werden.
- Es sollte gewährleistet sein, dass die Berufsbildungssysteme gerecht und effizient arbeiten. In mehreren Ländern sind die Mittel für die Berufsbildung sehr begrenzt oder werden nicht hinreichend zielorientiert eingesetzt.
- Trotz erheblicher Fortschritte sind wir noch weit entfernt von der Vision eines Europa hochqualifizierter, flexibler und anpassungsfähiger Arbeitskräfte, das sich durch einen hohen Grad sozialer Eingliederung auszeichnet.

1.7.3. Am Ball bleiben

- Weiterhin sollte
 - angemessen in die Berufsbildung investiert werden;
 - die Chance des lebenslangen Lernens für benachteiligte Gruppen verbessert werden;
 - die Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern gefördert werden;
 - die Koordinierung mit anderen Politikbereichen angestrebt werden.
- Ein Mentalitätswandel ist dringend geboten. Wenn die allgemeine und berufliche Bildung der jüngeren und der älteren Generation nicht rechtzeitig die richtigen Qualifikationen vermittelt, wird der Fachkräftemangel weiterhin bestehen oder sich noch weiter verschärfen. Die Prioritäten von Maastricht betreffend die Modernisierung der Berufsbildung haben weiterhin Gültigkeit. Daher ist es wichtig, weiterhin eine gezielte Strategie zu verfolgen.
- Angesichts der Herausforderungen an die Berufsbildung reicht es nicht aus, ad hoc kleine Veränderung an den Stellschrauben der Politik vorzunehmen; vielmehr sind systemische Veränderungen erforderlich. Um die Fortschritte zu verstehen und Informationen über die Auswirkungen der Politik zu erhalten, sind Forschungsarbeiten notwendig, die die Reformen systematisch begleiten und evaluieren.
- Die Früherkennung des Qualifikationsbedarfs, die Sicherung der Qualität der vorhandenen Qualifikationen, die Bereitstellung eines ausreichenden Angebots an Weiterbildungsmaßnahmen und die Validierung der im Rahmen des nicht-formalen und informellen Lernens erworbenen Qualifikationen stellen eine *conditio sine qua non* dar, um dem Bevölkerungsrückgang und den sich ständig wandelnden Qualifikationsanforderungen zu begegnen.
- Eine Bewegung hin zu einem europäischen Raum der Berufsbildung sei unübersehbar, heißt es in der Schlussfolgerung des finnischen Ratsvorsitzes bei der Ausarbeitung des Kommuniqués von Helsinki (Europäische Kommission, 2006). Um diesen zu verwirklichen, komme der Umsetzung gemeinsamer europäischer Instrumente und dem Aufbau von Kontakten zu allen beteiligten Akteuren in der Berufsbildung eine zentrale Rolle zu.

KAPITEL 2

Lissabon-Kopenhagen-Maastricht-Helsinki: Rückblick und Ausblick

2.1. Der Weg in die Weltspitze

Die Länder Europas stehen auf dem Weg zur Verwirklichung einer wissensbasierten Gesellschaft bis zum Jahr 2010 vor zahlreichen Herausforderungen: sozialer Zusammenhalt, demografische Entwicklung, sektorspezifische Veränderungen, neue Technologien sowie globalisierte Produktions- und Vertriebsprozesse. Der weltweite Wettbewerb gewinnt zunehmend an Schärfe, auch im Hinblick auf die Fähigkeiten der Bürger und der Arbeitskräfte. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon 2000 wurde die allgemeine und berufliche Bildung als eines der politischen Instrumente definiert, die geeignet sind, die europäischen Herausforderungen zu meistern, da sie der Gesellschaft und der Wirtschaft eindeutige Vorteile verschafft. Sie entwickelte sich zu einem vorrangigen Bereich, mit dem nach der Neubelebung der Strategie von Lissabon im Jahr 2005 Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit, Innovation sowie Forschung und Entwicklung gefördert werden sollten. „Die Investitionen in das Humankapital steigern durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung“ und „die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte verbessern“ gehören zu den Prioritäten der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (Europäische Kommission, 2005c) der Europäischen Kommission und der Mitgliedstaaten. In der Europäischen Beschäftigungsstrategie, einer zentralen Komponente des gestrafften Ansatzes, wird die grundlegende Rolle der Berufsbildung für die Verwirklichung einer wissensbasierten Gesellschaft hervorgehoben. Bei der Frühjahrstagung des Europäischen Rates 2006 wurde bekräftigt, dass die allgemeine und berufliche Bildung für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und den sozialen Zusammenhalt der EU von zentraler Bedeutung ist.

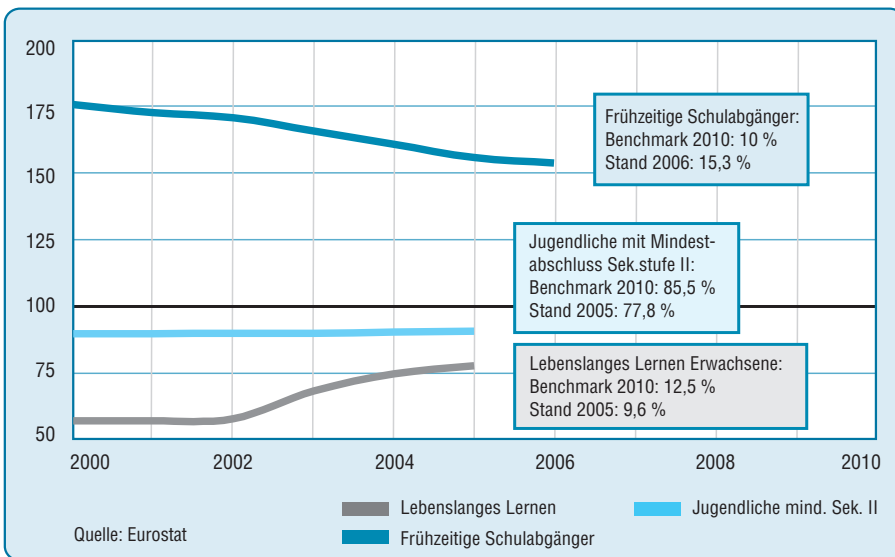
Mit den Zielen von Barcelona aus dem Jahr 2002 und dem Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ wurde ein Arbeitsplan festgelegt, um das Ziel Europas, im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung weltweit Maßstäbe zu setzen, zu erreichen, indem der Zugang aller zu hochwertigen Im

Jahr 2003 (Rat der Europäischen Union, 2003) legte der Europäische Rat fünf Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung fest, die von der EU insgesamt bis 2010 erreicht werden sollen. Drei dieser Benchmarks sind für die Berufsbildungspolitik besonders wichtig:

- (a) Verringerung der Quote der frühzeitigen Schulabgänger (18 bis 24 Jahre) auf 10 %;
- (b) Mindestquote von 85 % der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest die Sekundarstufe II abschließen;
- (c) Mindestquote von 12,5 % der Erwachsenen (25 bis 64 Jahre), die sich am lebenslangen Lernen beteiligen.

Abbildung 3 und Tabelle 2 im Anhang zeigen den aktuellen Stand für die EU insgesamt im Hinblick auf die Frage, welche Länder im welchem Maße diese Benchmarks bis 2006, also vier Jahre vor Ablauf der „Frist“, erfüllt haben.

Abbildung 3. Erfüllung der Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung in den EU-27, 2000-2006 (in % der Zielvorgabe für 2010)



Frühzeitige Schulabgänger: Die Benchmark wird wahrscheinlich nicht erreicht; im Jahr 2006 betrug der entsprechende Wert 15,3 % in den EU-27. Bis 2006 wurde die Benchmark für den Anteil der Jugendlichen mit Sekundarschulab-

(¹) Vgl. Tabelle 1 im Anhang.

schluss trotz einer gewissen Stagnation weitgehend erfüllt (77,8 %). Lebenslanges Lernen bei Erwachsenen: Es steht noch ein weiter Weg bevor (der drastische Anstieg nach 2002 ist auf einen Bruch in den Zeitreihen zurückzuführen); Stand 2006: 9,6 %.

2.2. Berufsbildung – ein Schlüssel zur Zukunft

Um das Streben Europas nach einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen, haben sich die Länder im Rahmen der Erklärung von Kopenhagen zu einem Ausbau der Zusammenarbeit im Berufsbildungsbereich verpflichtet. Ziel war die Verbesserung der Transparenz, die Sicherung der Qualität und die Stärkung der europäischen Dimension der europäischen Berufsbildungssysteme. In der Erklärung wurde ferner eine Verbesserung der Beratungsangebote und Orientierungshilfen sowie der Möglichkeiten für den Einzelnen gefordert,

Abbildung 4. Von Lissabon bis Helsinki

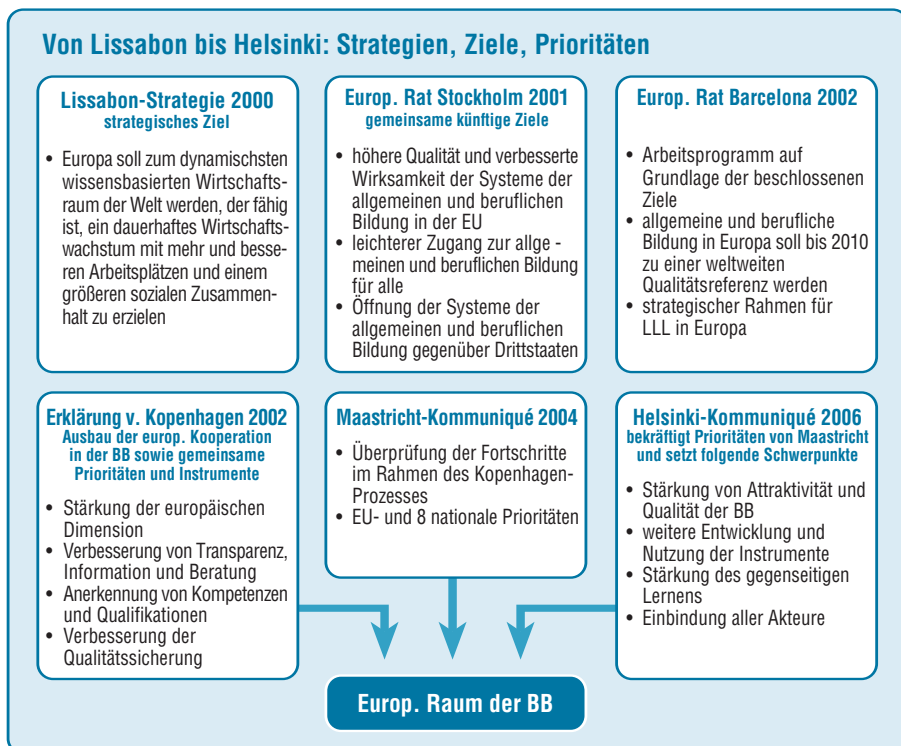
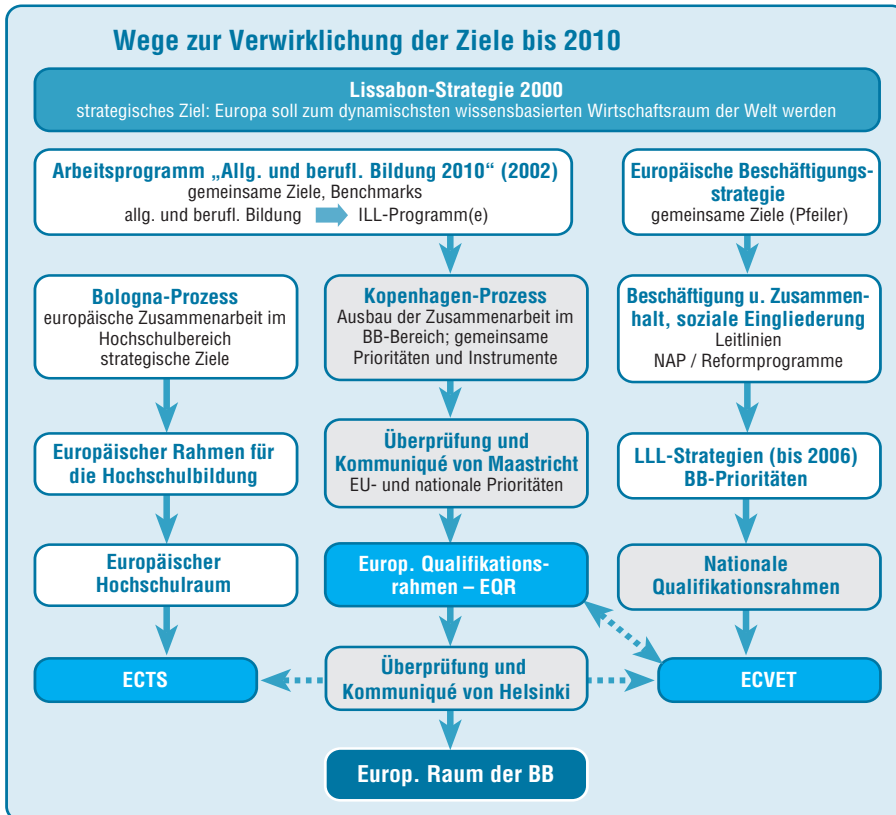


Abbildung 5. Wege zur Verwirklichung der Ziele bis 2010



seine Kompetenzen und Qualifikationen anerkennen zu lassen. Der so genannte Kopenhagen-Prozess hat dazu beigetragen, die Berufsbildungspolitik auf europäischer Ebene vergleichbar zu machen, gemeinsame Prioritäten festzulegen und gemeinsame Grundsätze und Maßnahmen zu vereinbaren.

Zweijährliche Überprüfungen und Aktualisierungen sind Bestandteil des Prozesses. Die erste Überprüfung im Jahr 2004 führte zum Kommuniqué von Maastricht, in dem die Schlüsselrolle der Berufsbildung für den Arbeitsmarkt und die soziale Eingliederung bekräftigt wurde. Erstmals legten auch Minister aus 32 Ländern, die europäischen Sozialpartner und die Kommission vorrangige Maßnahmenbereiche zur Lenkung der Berufsbildungsreformen auf einzelstaatlicher Ebene fest.

Als Grundlage für die Festlegung dieser Prioritäten dienten die in einer Studie zur Bewertung des Beitrags der Berufsbildung zu den Zielen der Strategie von

Lissabon (Leney et al., 2004) gezogenen Schlussfolgerungen. Die Länder vereinbarten die Einführung gemeinsamer europäischer Instrumente (vgl. unten), die Weiterentwicklung der Kompetenzen von Lehrkräften und Ausbildern und die Steigerung der Investitionen in die Berufsbildung. Beschlossen wurde darüber hinaus, die Berufsbildung flexibler zu gestalten, dafür Sorge zu tragen, dass sie den neuen Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht wird und den Bedürfnissen derjenigen entspricht, die Gefahr laufen, an den Rand gedrängt zu werden. Die Modernisierung der Berufsbildung mit Blick auf die Verwirklichung dieser Zielsetzungen ist eine Forderung, die in die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2005-2008 aufgenommen wurde. Die Berufsbildung steht somit im Mittelpunkt der einschlägigen politischen Maßnahmen.

Im Kommuniqué von Helsinki, dem Ergebnis des zweiten Fortschrittberichts, werden die in Maastricht im Jahr 2004 festgelegten

Prioritäten bestätigt. Der Schwerpunkt wird hier speziell auf die Verbesserung der Attraktivität und Qualität der Berufsbildung gelegt. In diesem Kommuniqué wird ferner die Notwendigkeit der „Good Governance“ betont. Die Arbeiten zur Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Instrumente zur Stärkung der Transparenz und zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen müssen fortgesetzt werden.

Um sowohl das Wirtschaftswachstum als auch die sozialen Zielsetzungen in Europa zu fördern, muss die Berufsbildung an Attraktivität für junge und erwachsene Lernende, Arbeitgeber, Entscheidungsträger und die Gesellschaft insgesamt gewinnen. In dem Kommuniqué werden eine systematischere Stärkung des gegenseitigen Lernens und ein Ausbau sowie eine Verbesserung der Berufsbildungsstatistik gefordert, um belastbare Daten für politische Entscheidungen bereitstellen zu können.

„Eine Bewegung hin zu einem europäischen Raum der Berufsbildung“, so lautete die Schlussfolgerung des finnischen Ratsvorsitzes aus einer Umfrage unter den Generaldirektoren für Berufsbildung, mit der die Bedeutung des Kopenhagen-Prozesses für die Ausarbeitung des Kommuniqués von Helsinki evaluiert wurde. Um dies zu ermöglichen, müssen alle Interessengruppen eingebunden werden.

Die Überwachung der Fortschritte und die entsprechende Berichterstattung erfordern eine engere Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Akteuren. In der Erklärung von Kopenhagen und im Kommuniqué von Maastricht wurde dem Cedefop eine unterstützende Rolle im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses zugewiesen. Das Cedefop hat an der Konzeption des Europass und des Europäischen Qualifikationsrahmens mitgewirkt und ist an den Arbeiten zum Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung beteiligt. Die beratende

Abbildung 6. **Prioritäten für die Zusammenarbeit in der Berufsbildung**

Kopenhagen – Maastricht – Helsinki	
Erklärung von Kopenhagen 2002	• Stärkung der europäischen Dimension • Verbesserung von Transparenz, Information und Beratung • Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen • Verbesserung der Qualitätssicherung
Kommuniqué von Maastricht 2004: nationale und EU-Prioritäten	• Umsetzung der Instrumente von Kopenhagen (Qualitätssicherung, Validierung, Beratung und Orientierung; Europass) • Verbesserung öffentl./priv. Investitionen, Bildungsanreize, Verwendung von EU-Mitteln • Berücksichtigung der Bedürfnisse benachteiligter Gruppen • Entwicklung flexibler und individueller Bildungswege, Durchlässigkeit • Stärkung der BB-Planung, Partnerschaften, Ermittlung nachgefragter Kompetenzen • Entwicklung von didaktischen Konzepten und Lernumgebungen • Stärkung der Weiterentwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte und Ausbilder in der BB • EQR, ECVET; Ermittlung der Lernbedürfnisse von Lehrkräften und Ausbildern; Verbesserung der Berufsbildungsstatistik
Kommuniqué von Helsinki 2006	• Stärkung von Image, Stellenwert, Attraktivität der Berufsbildung; „Good Governance“ • weitere Entwicklung, Erprobung und Nutzung gemeinsamer Instrumente bis 2010 (EQR, ECVET, CQAF/ENQA-VET, Europass) • systematischere Stärkung des gegenseitigen Lernens; Ausbau und Verbesserung der Berufsbildungsstatistik • Einbindung aller Akteure in die Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses

Tätigkeit seiner Experten ist in die Erarbeitung der europäischen Grundsätze für Beratung und Orientierung, die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens und die Qualitätssicherung eingeflossen.

Cluster, Maßnahmen im Bereich des Peer Learning, Netze und Arbeitsgruppen erhalten vom Cedefop fachliche Unterstützung. Für die Überprüfung des Jahres 2004 erstellte das Cedefop eine Zusammenfassung der Fortschritte und Herausforderungen (Tessaring und Wannan, 2004). Zudem erarbeitete es einen Überblick über die Entwicklungen für die zweite Überprüfung im Jahr 2006. Die spezifische Rolle des Cedefop bei der Überwachung und Analyse der Fortschritte wurde im Kommuniqué von Helsinki, das unter dem finnischen Ratsvorsitz im Dezember 2006 gebilligt wurde, bestätigt und erweitert.

Dieser Bericht stellt den Beitrag des Cedefop zur Überwachung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele von Kopenhagen und Maastricht dar. Darin wird bestätigt, dass die beteiligten Akteure niemals zuvor so eng zusam-

mengearbeitet haben, um eine gemeinsame europäische Agenda für die Berufsbildungspolitik zu entwickeln, die als Anstoß für politische Maßnahmen, Reformen, strategische Konzepte und gemeinsame europäische Instrumente für die Berufsbildung dienen soll.

Der Bericht stützt sich vornehmlich auf Beiträge der in den Mitgliedstaaten ⁽²⁾ und den assoziierten Staaten für die Berufsbildung zuständigen Generaldirektoren, die als Antwort auf eine Umfrage des Cedefop im Jahr 2006 (vgl. Kapitel 4) übermittelt wurden. Das Cedefop hat ferner weitere Bestandsaufnahmen und Studien herangezogen, die zur Unterstützung des Kopenhagen-Prozesses durchgeführt wurden. Um künftige Herausforderungen zu erkennen, die Analyse der Fragebogen zu unterstützen und ergänzende Informationen bereitzustellen, umfasst der Bericht außerdem Erkenntnisse aus dem in Kürze erscheinenden vierten Forschungsbericht des Cedefop und aus Studien, die im Rahmen seiner regelmäßigen Forschungs- und Berichtstätigkeit durchgeführt wurden. Ferner sind in den Bericht einschlägige statistische Daten, Erhebungen und Forschungsarbeiten aus zahlreichen europäischen und außereuropäischen Quellen (z. B. OECD), Beiträge von Partnerorganisationen aus Drittländern und Dokumente der Europäischen Kommission über allgemeine und berufliche Bildung, die Beschäftigungs- und Sozialpolitik sowie die Strategie von Lissabon eingeflossen.

⁽²⁾ Zu diesem Zeitpunkt waren Bulgarien und Rumänien noch Kandidatenländer.

Herausforderungen

Der Bevölkerungsrückgang, strukturelle Veränderungen und die Globalisierung zählen zu den treibenden Kräften, die für den Wandel in unseren Gesellschaften verantwortlich zeichnen. Sie wirken sich auch auf die künftigen Arbeitsmärkte, die Beschäftigung und den Qualifikationsbedarf aus. Daher kommt der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der Vorbereitung von Jung und Alt auf die Bewältigung der mannigfachen Herausforderungen, denen sich Europa gegenüber sieht, eine Schlüsselrolle zu. Eine ganz besondere Herausforderung ist der Ausbau der Fähigkeiten und Qualifikationen der Europäer. Im internationalen Vergleich ist der Anteil Geringqualifizierter in Europa zu hoch. In diesem Kapitel werden einige Daten zur Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf die Leistung Europas in den Bereichen Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Qualifikationserwerb vorgestellt.

3.1. Wie ist die europäische Wettbewerbsfähigkeit aktuell einzuschätzen?

Das Ziel von Lissabon, die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu steigern, erfordert Verbesserungen in unterschiedlichen Politikbereichen. Hierfür sind wegweisende Bildungssysteme, hochqualifizierte Arbeitskräfte, Human- und Sozialkapital sowie die soziale und rechtliche Infrastruktur wichtige Voraussetzungen. Es gibt zahlreiche Indikatoren, um die Leistung der Länder in verschiedenen Bereichen zu messen. Beispielsweise seien Wirtschaftsleistung und Beschäftigungserfolg, sozialer Zusammenhalt, allgemeine und berufliche Bildung sowie Humankapital, Effizienz der öffentlichen Dienste und Infrastruktur genannt. Die Leistung der Länder variiert aufgrund unterschiedlicher Systeme, Kulturen und Entwicklungsstufen. Daher führt ein Vergleich der EU insgesamt mit einzelnen Drittstaaten wie Australien, Kanada, Japan oder den USA zu einem verzerrten Bild.

Die Tabellen 3a und b im Anhang bieten ausgewählte Indikatoren zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit, wobei der Schwerpunkt auf Beschäftigung, allgemeiner und beruflicher Bildung sowie Wissenschaft und Technik liegt ⁽³⁾.

⁽³⁾ Vgl. Beitrag von Tessaring im vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

Diese belegen, dass mehrere europäische Staaten, vornehmlich die nordischen Länder, ähnlich wie Australien, Kanada, Japan oder die Vereinigten Staaten recht gute Ergebnisse auf der Skala der Wettbewerbsfähigkeit aufweisen. Dies gilt insbesondere für das Bildungsniveau, die Ausgaben für die Sekundarstufe II, die Schüler-Lehrer-Quote und die Leistungen der Schüler.

3.2. Der demografische Wandel – mehr als eine Bedrohung

Nahezu alle Industrieländer verzeichnen sinkende Geburtenraten und einen steigenden Anteil älterer Menschen (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Das Durchschnittsalter der Europäer wird gemäß den Bevölkerungsprojektionen der VN bis zum Jahr 2050 auf 47 Jahre steigen, während es im Jahr 2005 noch bei 39 Jahren lag (Tabelle 1 unten). Voraussichtlich wird der Anteil der jüngeren Alterskohorten (15 bis 24 Jahre) in Europa von 13,9 % auf 10,2 % sinken, und der Anteil älterer Menschen (65 und älter) wird von 15,9 % auf 27,6 % steigen. In der Folge ist eine Verschiebung des Altenquotienten absehbar: Kamen noch im Jahr 2005 auf 100 Menschen im erwerbsfähigen Alter 23 Menschen über 65 Jahre, so wird diese Zahl bis 2050 auf 50 steigen. Zwar werden diese Veränderungen besonders für Europa in ausgeprägter Form erwartet, es werden jedoch auch für außereuropäische Staaten, insbesondere Kanada, Japan und Korea vergleichbare Entwicklungen prognostiziert. In Afrika vollzieht sich die Überalterung der Bevölkerung eher in bescheidenem Ausmaß. Asien und Lateinamerika, die zu Beginn relativ höhere Anteile junger Menschen und niedrigere Anteile älterer Menschen aufweisen, werden sich auf einen wesentlich rasanteren demografischen Wandel einstellen müssen als Europa ⁽⁴⁾.

Der Bevölkerungsvorausschätzung 2004 von Eurostat (Basisvariante) zufolge wird die Zahl der jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren in den EU-25-Mitgliedstaaten bis 2009 die Zahl der Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren (Abbildung 7 unten) unterschreiten. Bis 2030 wird die Zahl der jüngeren Menschen (15 bis 24 Jahre) um 9 Mio. sinken (für die EU-27 um 11 Mio.).

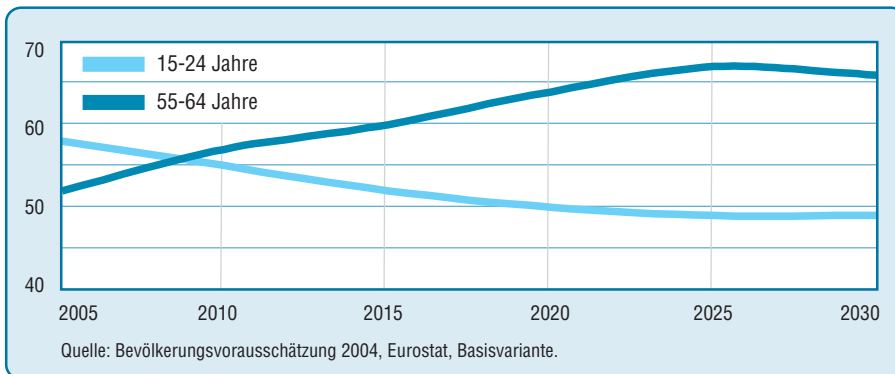
⁽⁴⁾ Die Differenz zwischen den Anteilen der jüngeren und älteren Menschen zwischen 2005 und 2050 (in Prozentpunkten) liegen in der europäischen Größenordnung. Weitere Einzelheiten zu den verschiedenen Ländern sind dem Anhang zu entnehmen.

Tabelle 1. **Bevölkerungsprognosen nach Weltregionen 2005-2050**

Region	Medianalter (in Jahren)		Bev. im Alter von 65 und älter (%)		Bev. im Alter von 15-24 (%)		Altenquotient	
	2005	2050	2005	2050	2005	2050	2005	2050
Afrika	18,9	27,4	3,4	6,7	20,8	18,1	6	10
Asien	27,7	39,9	6,4	17,5	18,2	12,5	10	27
Europa	39,0	47,1	15,9	27,6	13,9	10,2	23	48
Lateinamerika	25,9	39,9	6,1	18,4	18,8	12,6	10	29
Nordamerika	36,3	41,5	12,4	21,1	14,2	12,0	18	34

Quelle: *Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. World population prospects: the 2004 revision and world urbanization prospects: the 2003 revision.*
<http://eso.un.org> [zuletzt aufgerufen am 13.12.2006].

Abbildung 7. **Bevölkerung in den EU-25 im Alter von 15 bis 24 Jahren und von 55 bis 64 Jahren, 2005-2030 (in Mio.)**



Falls die Beteiligungsquoten unverändert bleiben, wird die Zahl der jungen Menschen in Berufsausbildung in der Sekundarstufe II, der nichttertiären Bildung nach der Sekundarstufe und der ersten Stufe des Tertiärbereichs (ISCED 3-5) im fraglichen Zeitraum um mehr als zwei Millionen sinken. Darüber hinaus wird der Ausbau der allgemeinen und beruflichen Bildung den Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt verzögern. Zudem werden sich diese Veränderungen auf die Zahl und die Art der Ausbildungsplätze und den Bedarf an Lehrkräften und Ausbildern auswirken.

Diese Entwicklung wird tiefgreifende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nach sich ziehen. Die Abhängigkeit von älteren Arbeitnehmern, Migranten und

Frauen, die nach einer Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig werden wollen, wird in starkem Maße zunehmen. Wenn die allgemeine und berufliche Bildung der jüngeren und der älteren Generation nicht rechtzeitig die richtigen Qualifikationen vermittelt, wird der Fachkräftemangel weiterhin bestehen oder sich noch weiter verschärfen. Florierende Wirtschaftszweige, wie z. B. die neuen Technologien, werden wahrscheinlich besonders unter einem Mangel an Nachwuchstalenten zu leiden haben.

Die konzeptionelle Ausrichtung der Politik sollte diesem Wandel Rechnung tragen und die Möglichkeiten der allgemeinen und beruflichen Bildung für diese Zielgruppen erweitern. Darüber hinaus muss die Politik verstärkt dafür Sorge tragen, dass die schrumpfenden Arbeitsmärkte den Fachkräftebedarf der Arbeitgeber bedienen können. Aufgrund des Rückgangs der Zahl der jungen Menschen in der allgemeinen und beruflichen Bildung sollten die erforderlichen Mittel zur Entwicklung angemessener politischer Maßnahmen freigesetzt werden, um das Humankapital der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auszuschöpfen.

3.2.1. Schlussfolgerungen

Somit werden die Früherkennung des Qualifikationsbedarfs, die Sicherung der Qualität der vorhandenen Qualifikationen, die Bereitstellung eines ausreichenden Angebots an Weiterbildungsmaßnahmen und die Validierung der im Rahmen des nicht-formalen und informellen Lernens erworbenen Qualifikationen zu einer *conditio sine qua non*, um dem Bevölkerungsrückgang und den sich ständig verändernden Qualifikationsanforderungen zu begegnen.

Der demografische Wandel sollte jedoch nicht ausschließlich als Bedrohung empfunden werden. Vielmehr stellt er auch eine Chance dar, um die Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung zu verbessern. Frei werdende Haushaltsmittel könnten für eine verbesserte frühkindliche Erziehung, die Modernisierung von Gebäuden und technischer Ausstattung, die Verringerung der Klassenstärken und die Verbesserung der Schüler-Lehrer-Quote eingesetzt werden. Außerdem könnte dadurch größerer Spielraum für die Aus- und Weiterbildung benachteiligter oder anderer spezieller Zielgruppen gewonnen werden. Angesichts der demografischen Entwicklung und ihrer Auswirkungen auf die allgemeine und berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt reicht es nicht aus, ad hoc kleine Veränderungen an den Stellschrauben der Politik vorzunehmen; vielmehr sind systemische Veränderungen erforderlich.

3.3. Wirtschaftssektoren und Berufswelt im Wandel – Chancen und Risiken

Der Wandel in den unterschiedlichen Wirtschaftssektoren in den EU-27-Mitgliedstaaten hat im Zeitraum 1995-2005 zu einem Abbau von jeweils 2,5 Mio. Arbeitsplätzen in Landwirtschaft und Industrie geführt, während im Dienstleistungssektor nahezu 22 Mio. Arbeitsplätze aufgebaut wurden (vgl. Tabelle 2 unten). Im Jahr 2005 entfielen über zwei Drittel aller Arbeitsplätze auf den Dienstleistungssektor.

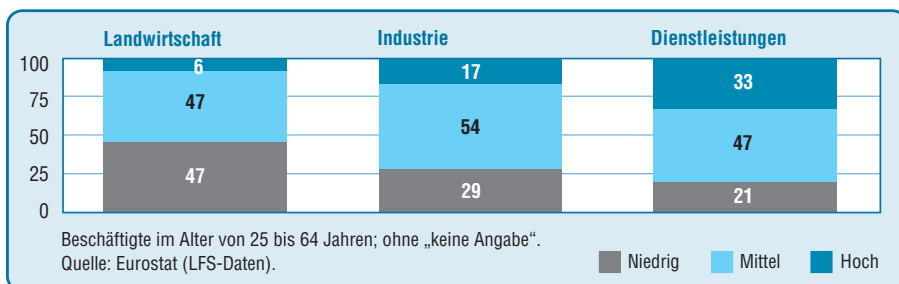
Tabelle 2. **Veränderung der Beschäftigung 1995-2005 und Anteil im Jahr 2005 nach Wirtschaftssektoren, EU-27**

Sektor	Veränderung der Beschäftigung 1995-2005 ^(a)		Beschäftigungsanteil 2005 ^(b)
	In Mio.	%	
Dienstleistungen	+ 21,75	+ 17,3	68,8
Industrie	– 2,46	– 4,4	25,1
Landwirtschaft	– 2,54	– 16,5	6,0
Gesamtbeschäftigung	+ 16,97	+ 8,6	100,0

(a) Beschäftigte im Alter von 25 bis 64 Jahren; (b) ohne „keine Angabe“.
Quelle: Eurostat (LFS-Daten).

In der Landwirtschaft gehörte fast die Hälfte der Beschäftigten zur Gruppe der Geringqualifizierten, während im Dienstleistungssektor lediglich jeder Fünfte einen qualifizierenden Abschluss unterhalb der Sekundarstufe II aufwies. Die in Abbildung 8 unten dargestellte Qualifikationsstruktur und die oben beschriebene Entwicklung der Wirtschaftssektoren deuten darauf hin, dass qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitnehmer von den künftigen Veränderungen profitieren werden.

Daher ist mit einem kontinuierlichen Rückgang der Arbeitsplätze für geringqualifizierte Arbeitnehmer zu rechnen.

Abbildung 8. **Sektorspezifische Qualifikationsstrukturen 2005, EU-27**

Hinsichtlich der Veränderungen in der Berufswelt stellt sich die Lage ähnlich dar. In den vergangenen elf Jahren hat in den EU-15-Mitgliedstaaten ⁽⁵⁾ in erster Linie die Zahl der qualifizierten und hochqualifizierten Berufe (ISCO88-Klassifikation) zugenommen (Abbildung 9).

Kasten 1. Internationale Standardklassifikation der Berufe

Die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO) fasst Tätigkeiten in erster Linie anhand ähnlicher Anforderungen zusammen, die für die Wahrnehmung der Aufgaben und Funktionen der betreffenden Tätigkeit erforderlich sind. Für den Begriff der Anforderungen werden zwei Dimensionen verwendet:

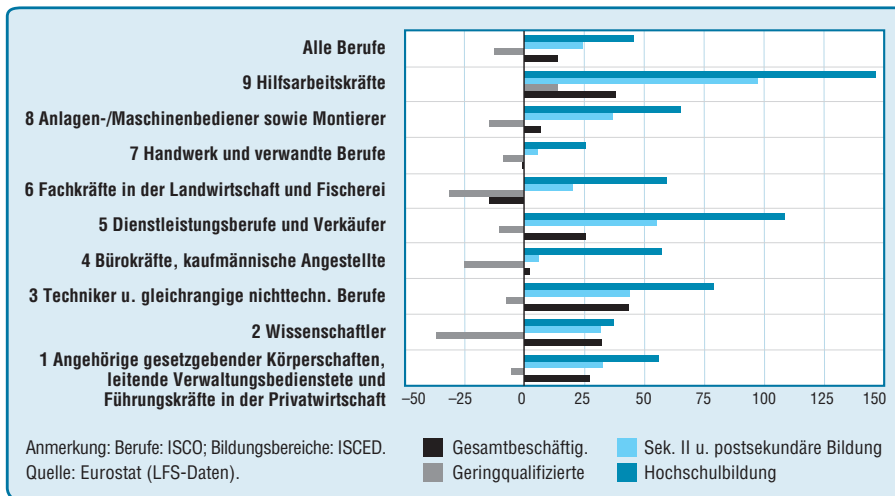
1. *skill level* (Kompetenzniveau): bezeichnet den Umfang und die Komplexität der Aufgaben;
2. *skill specialisation* (Spezialisierung der Kompetenzen): bezeichnet die angewendeten Kenntnisse, Instrumente und Ausrüstungen, die bearbeiteten oder verwendeten Materialien und die Art der hergestellten Produkte und erbrachten Dienstleistungen.

Quelle: ILO (www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco88/index.htm) [zuletzt aufgerufen am 14.2.2007].

Hier sind insbesondere zu erwähnen: Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe; Wissenschaftler; Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft; und Dienstleistungsberufe. Die Zahl einiger qualifizierter Berufe, wie z. B. Anlagen- und Maschinenbediener, Bürokräfte und kaufmännische Angestellte, Handwerksberufe und Fachkräfte in der Landwirtschaft, ist jedoch nur geringfügig gestiegen oder sogar gefallen.

⁽⁵⁾ Für den Zeitraum 1996 bis 2006 liegen kombinierte statistische Daten über Beruf und Bildungsniveau nur für die „alten“ Mitgliedstaaten vor (EU-15).

Abbildung 9. **Veränderung der Beschäftigung 1996-2006 nach Beruf und höchstem Bildungsabschluss, EU-15, 1996 = 100**



Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass die Zahl der Stellen für Hilfsarbeitskräfte (ISCO 9) von 1996 bis 2006 in erheblichem Maße, nämlich um 38 %, zugenommen hat. Dabei handelt es sich um den zweithöchsten Anstieg aller Berufsgruppen.

Kasten 2. Hilfsarbeitskräfte (ISCO88, 9)

Für Hilfstätigkeiten sind Kenntnisse und Erfahrungen erforderlich, die die Ausführung von vorwiegend einfachen und routinenmäßigen Aufgaben ermöglichen und für die nur begrenzte persönliche Initiative oder Urteilsvermögen notwendig ist. Beispiele: Straßenverkauf von Produkten, Türsteher, Bewachungspersonal, Reinigungspersonal, Hilfskräfte in Bergbau, Landwirtschaft, Bau und verarbeitendem Gewerbe.

Quelle: ILO (www.ilo.org/public/English/bureau/stat/isco/isco88/publ4.htm) zitiert am 14.2.2007.

Bei näherer Betrachtung der Qualifikationsstruktur stellt sich jedoch heraus, dass selbst in der ISCO-Berufshauptgruppe 9 die Beschäftigung von qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitnehmern in wesentlich stärkerem Maße zugenommen hat als die von geringqualifizierten Beschäftigten. Um die Gründe und Ursachen für dieses Phänomen nachzuvollziehen (z. B. steigende Qualifikationsanforderungen; „Überqualifikation“; Beschäftigung bestimmter Gruppen, wie beispielsweise Mehrfachbeschäftigter, Frauen, Migranten in Tätigkeiten, die nicht ihrer Qualifikation oder Erfahrung entsprechen) sind weitere Forschungsarbeiten erforderlich.

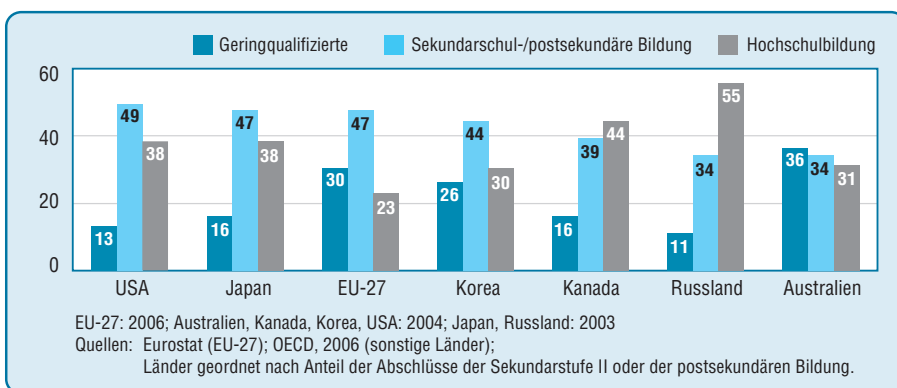
3.4. Qualifikation und Beschäftigung

3.4.1. Bildungsniveau von Erwachsenen

Im internationalen Vergleich schneiden die EU-27-Mitgliedstaaten im Bereich mittlerer Qualifikationen relativ gut ab (vgl. Abbildung 10 unten): 47 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter verfügen über einen Abschluss der Sekundarstufe II oder über postsekundäre Qualifikationen. Der Anteil von Personen mit Hochschulausbildung ist jedoch geringer als in den Vergleichsländern.

Was die Zahlen der Personen angeht, die zumindest die Sekundarstufe II abgeschlossen haben, weisen europäische Länder wie z. B. die Tschechische Republik, Dänemark, Deutschland, Norwegen, Polen, die Slowakei und das Vereinigte Königreich sowie Kanada, Japan, die Russische Föderation und die Vereinigten Staaten die besten Ergebnisse auf.

Abbildung 10. **Bildungsniveau der erwachsenen Bevölkerung (25 bis 64-Jährige) nach höchstem Bildungsabschluss (%)**



Mittlere Qualifikationen im Bereich der Sekundarstufe II oder höher werden zumeist im Rahmen der Berufsbildung erworben. Dieses Qualifikationsniveau gilt als Mindestmaß, um eine aktive Teilhabe am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben zu gewährleisten. Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), die den Großteil der Arbeitnehmer in der EU beschäftigen, benötigen insbesondere jene Qualifikationen, die im Rahmen der Sekundarstufe II und der postsekundären Berufsbildung erworben werden. Durch die Verbreitung neuer Technologien (z. B. IKT, Anwendungen der Nano-⁽⁶⁾ und Biotechnologie) wird

⁽⁶⁾ Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass sich die Nanotechnologie als Produktionstechnologie gegenwärtig in einer Übergangsphase von der Grundlagenforschung und angewandten Forschung

der Bedarf an entsprechend qualifizierten Arbeitskräften, auch unterhalb des Hochschulniveaus, steigen (Abicht et al., 2006).

Diese Erkenntnis wird durch mehrere Forschungsarbeiten bestätigt, z. B. in der vor kurzem von Chardon und Estrade (2007) für Frankreich veröffentlichten Studie. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass Frankreich bis 2015 Fachkräfte benötigen wird, die eine breite Palette von Berufen und Qualifikationen abdecken. „Diese Berufe werden nicht allein im Zusammenhang mit der Verwirklichung einer Wissensgesellschaft stehen [...]. In Ländern, in denen sich die Überalterung der Bevölkerung beschleunigt und der Individualismus zunehmend ausgeprägt ist, bietet insbesondere der Sektor für personenbezogene Dienstleistungen potenzielle Beschäftigungschancen. Ebenso verspricht eine Reihe traditionellerer Berufe (Metzger, Installateur), in denen bereits ein Fachkräftemangel zu verzeichnen ist, große Zukunftschancen“ (Chardon and Estrade, 2007). Dies scheint auch für China zu gelten. Der Präsident der Universität Peking, Herr Xu Zhihong (2007), stellt hierzu fest: „Im Zuge der rasanten Expansion der (chinesischen) Universitäten übersehen wir nur allzu leicht, welche Berufe in erster Linie nachgefragt werden. Derzeit brauchen wir z. B. mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte und erfahrene Techniker“.

3.4.2. Geringqualifizierte: eine Herausforderung

Die während der letzten 20 bis 30 Jahre durchgeführten politischen Initiativen zur Stärkung der Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Bildung und der entsprechenden Verbleibsraten haben sich insofern ausgezahlt, als die jüngeren Alterskohorten ein höheres Bildungsniveau erreicht haben. Infolgedessen weisen die europäischen Qualifizierungs- und Arbeitsmärkte zum einen gewisse „Altlasten“ von vorwiegend älteren geringqualifizierten Arbeitskräften auf, zum anderen sind sie durch eine erhebliche Zahl jüngerer Menschen mit einem hohen Qualifikationsniveau gekennzeichnet. Dies gilt insbesondere für Frauen: Inzwischen gibt es mehr Frauen als Männer mit einem Hochschulabschluss, und ihr Anteil an den geringqualifizierten Arbeitskräften ist signifikant niedriger (vgl. Abbildung 11 unten).

Zahl und relativer Anteil der Geringqualifizierten im erwerbsfähigen Alter (25-bis 64-Jährige) sind zwar in Europa (EU-27) rückläufig, bleiben allerdings weiterhin hoch. Im Jahr 2006 hatten fast 80 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter (das entspricht der addierten Bevölkerung von Irland, Frankreich, Österreich und den baltischen Staaten), von denen 45 Millionen erwerbstätig waren, eine

zur Produktion befände. In diesem Stadium seien nur erste Ansätze zum mittelfristigen Bedarf an Fachkräften mit mittlerer Qualifikation formulierbar (S. 49).

Qualifikation unterhalb der Sekundarstufe II. Diese Gruppe macht 30 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und 24 % der Erwerbstätigen aus (vgl. Tabelle 3 unten).

Abbildung 11. **Beschäftigung nach höchstem Bildungsabschluss, Geschlecht und Alter, 2006, EU-27 (%)**

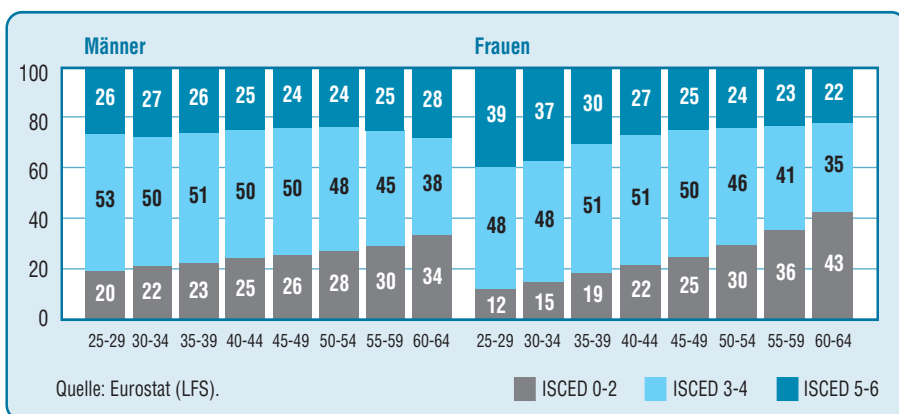


Tabelle 3. **Anteil geringqualifizierter ^(a) Erwachsener an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ^(b) und an den Erwerbstätigen, 2000 und 2006, EU-27**

Jahr	Bevölkerung (Mio.)	Bevölkerung (%)	Erwerbstätige (Mio.)	Erwerbstätige (%)
<i>Gesamt (25-64 Jahre)</i>				
2000	89,3	35,7	48,9	28,5
2006	79,7	30,1	45,1	24,0
<i>jüngere Menschen (25-49 Jahre)</i>				
2000	51,0	29,8	33,5	25,3
2006	44,6	25,2	29,9	21,4
<i>ältere Menschen (50-64 Jahre)</i>				
2000	38,3	48,4	15,5	39,2
2006	35,1	39,9	15,2	31,4

^(a) Bildungsniveau: ISCED 0-2 und 3C kurz; ohne „keine Angabe“; ^(b) 25-64 Jahre.
Quelle: Eurostat (LFS), 2006 zweites Quartal.

Folgende EU-Länder weisen einen erheblichen Anteil geringqualifizierter Menschen im erwerbsfähigen Alter auf (2006): Malta (72,9 %), Portugal (72,4 %), Spanien (50,8 %), Italien (48,9 %) und Griechenland (41,3 %). Gemessen am Anteil der Geringqualifizierten der USA (16 %) schneiden besser oder ähnlich gut ab: die Tschechische Republik (9,7 %), die Slowakei (11,3 %), Litauen (12,2 %), Estland (12,3 %), Polen (14,3 %), Schweden (16,0 %), Lettland (16,1 %) und Deutschland (16,4 %).

3.4.3. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Im Zuge der Neubelebung der Strategie von Lissabon wurde die Steigerung der Erwerbstätigenquote, insbesondere der Menschen mit dem geringsten Qualifikationsniveau, und der jüngsten und ältesten Arbeitnehmer gefordert (Leitlinie 18). Es ist jedoch weithin bekannt, dass qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte bessere Chancen haben (vgl. Tabelle 4 unten): bei qualifizierten Arbeitskräften sind die Erwerbstätigenquoten erheblich höher und die Arbeitslosenquoten niedriger.

Die „Kluft“ zwischen den Erwerbstätigenquoten der Arbeitskräfte mit der höchsten und der niedrigsten Qualifikation betrug 2006 bei Männern 18 Prozentpunkte und bei Frauen 37 Prozentpunkte. Bei den Arbeitslosenquoten sind vergleichbare Muster zu beobachten.

Table 4. **Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten (a) nach Geschlecht und höchstem Bildungsabschluss, 2006, EU-27 (%)**

Bildungsabschluss	Männer	Frauen	Gesamt
<i>Erwerbstätigenquote</i>			
Niedrig	69,9	44,7	56,6
Mittel	80,2	66,7	73,6
Hoch	88,0	81,3	84,6
Gesamt	79,0	62,5	70,7
<i>Arbeitslosenquote</i>			
Niedrig	8,9	11,5	10,0
Mittel	6,7	7,9	7,2
Hoch	3,7	4,5	4,1
Gesamt	6,5	7,8	7,1

(^a) 25 bis 64-Jährige.
Quelle: Eurostat (LFS).

In den EU-15-Mitgliedstaaten ging die Zahl der erwerbstätigen Geringqualifizierten von 1995 bis 2006 um 9 % zurück, während die Erwerbstätigenquote bei Arbeitskräften mit mittlerer und hoher Qualifikation erheblich zunahm (+31 % bzw. +58 %) (vgl. Tabelle 5 unten). Wesentlich mehr Frauen als Männer mit mittlerem oder hohem Qualifikationsniveau haben eine Anstellung gefunden; andererseits hat eine höhere Zahl geringqualifizierter Frauen ihren Arbeitsplatz verloren. Darunter waren allerdings sehr viele Teilzeitstellen.

Tabelle 5. Veränderung der Beschäftigung 1995-2006 nach Bildungsabschluss ^(a) und Geschlecht, EU-15

Bildungs- abschluss	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
	Veränderung (in Mio.)			Veränderung in %		
Niedrig	– 2,39	– 1,40	– 3,79	– 9,1	– 7,7	– 8,6
Mittel	+ 7,17	+ 8,65	+ 15,82	+ 24,0	+ 41,8	+ 31,2
Hoch	+ 6,70	+ 8,98	+ 15,68	+ 41,9	+ 79,7	+ 57,5
Gesamt	+ 11,48	+ 16,23	+ 32,40	+ 15,9	+ 32,4	+ 22,7

^(a) Ohne Personen, deren Bildungsniveau unbekannt ist.

Quelle: Eurostat (LFS).

3.4.4. Schlussfolgerungen

Der Zusammenhang zwischen den im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung erreichten Abschlüssen und der Erwerbstätigenquote hat gravierende Folgen für den Ausbildungsbedarf, insbesondere im Dienstleistungsbereich und in den Berufen, in denen ein Fachkräftemangel herrscht. Bei der Konzeption einer Strategie für die allgemeine und berufliche Bildung muss dieser Erkenntnis Rechnung getragen werden, indem vornehmlich junge und ältere Geringqualifizierte ausgebildet werden, um die freien Stellen zu besetzen (*Centre d'analyse stratégique*, 2007). Darüber hinaus sind die weitreichenden Auswirkungen der infolge des Bevölkerungsrückgangs angespannten Arbeitsmärkte auf die allgemeine und berufliche Bildung zu berücksichtigen. Dies erfordert eine stärkere Beteiligung der unterschiedlichsten Gruppen und eine zielgenauere Abstimmung von Qualifikationsbedarf und Arbeitskräfteangebot. Für die politischen Entscheidungsträger im Berufsbildungssektor werden Informationen über den künftigen Bedarf an beruflichen Qualifikationen mit Blick auf die Überarbeitung der Lehr- und Ausbildungspläne, die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und die Einstellung von Personal immer wichtiger. Der zeitliche Abstand zwischen

der Ermittlung eines veränderten Qualifikationsbedarfs und der Vermittlung der neuen geforderten Qualifikationen (d. h. dem Zeitpunkt, zu dem die ersten ordnungsgemäß ausgebildeten Kohorten in den Arbeitsmarkt eintreten) liegt derzeit bei 10 Jahren und muss verkürzt werden. Damit die künftigen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt erfüllt und die Arbeitslosigkeit wirksam eingedämmt wird, müssen die Mitgliedstaaten im entstehenden europäischen Arbeitsmarkt zudem vergleichbare und kohärente Methoden zur Früherkennung einschlägiger Trends entwickeln ⁽⁷⁾.

⁽⁷⁾ Weitere Informationen zu diesem Thema in Abschnitt 6.2.

KAPITEL 4

Lissabon-Kopenhagen-Maastricht-Helsinki: Bestandsaufnahme der Fortschritte auf nationaler Ebene und Festlegung des Rahmens

Angesichts der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen und Herausforderungen in Europa muss gewährleistet werden, dass die Berufsbildung ihre Rolle als wichtige Säule des lebenslangen Lernens erfüllt und einen wirksamen Beitrag zum Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ und zur Agenda von Lissabon leistet. Zwar sind einige der Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung (vgl. Abbildung 1) auch für die Berufsbildung relevant, ihre Komplexität und die Art der gemeinsam vereinbarten Prioritäten erfordern jedoch umfassendere Informationen, um die Fortschritte bewerten zu können.

Für die Bestandsaufnahme führte das Cedefop eigene nationale Erhebungen durch (vgl. Kapitel 2) und zog Erkenntnisse aus anderen Bestandsaufnahmen und Studien heran, die zur Unterstützung des Kopenhagen-Prozesses erstellt worden waren. Die Länder wurden gebeten, bis zu fünf Politikbereiche näher zu beleuchten, in denen seit Kopenhagen Fortschritte erzielt wurden, und zu erläutern, wie sie eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Politikbereichen im Zusammenhang mit der Berufsbildung – beispielsweise Wirtschafts-, Sozial-, Beschäftigungs- und Jugendpolitik – sichergestellt haben. Eine weitere Gruppe von Fragen hatte den Europass, den Europäischen Qualifikationsrahmen und die Ausgaben der Länder für allgemeine und berufliche Bildung zum Gegenstand. Der Hauptteil des Fragebogens befasste sich schwerpunktmäßig mit dem Stand der Umsetzung der Prioritäten von Maastricht. Zur Unterstützung der Analyse und zur Ergänzung der Informationen wurden verschiedene Daten aus anderen Maßnahmen des Cedefop und aus unterschiedlichen EU- und internationalen Quellen herangezogen (vgl. Kapitel 2). Grundlage für die Datenerhebung und die Struktur dieser Analyse waren die Prioritäten von Maastricht. Beispiele aus Drittländern dienen zur Verdeutlichung der Ziele, Politiken und Herausforderungen, die die EU-Länder mit ihren Wettbewerbern gemeinsam haben.

4.1. Fortschritte – kurz gefasst

Die Länder setzen die Modernisierung der Berufsbildungssysteme fort, um Image, Attraktivität, Qualität, Relevanz und Effizienz der Berufsbildung zu verbessern. Nach eigener Einschätzung haben die Länder in folgenden Politikbereichen erhebliche Fortschritte verzeichnet:

- nationale Qualifikationsrahmen;
- Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens;
- Qualitätssicherung;
- Beratung und Orientierung;
- Integration des Lernens in die Arbeitswelt;
- Verbesserung des Zugangs zur Berufsbildung.

Zwar sind unterschiedliche Entwicklungsphasen festzustellen, die Bereiche, in denen Fortschritte erzielt wurden, entsprechen jedoch eindeutig einigen der in Maastricht festgelegten Prioritäten.

Innerhalb dieser Bereiche lässt sich eine breite Palette politischer Maßnahmen feststellen. Ungeachtet dessen zeichnet sich ein Trend zu stärker strategisch orientierten Politikansätzen und Maßnahmenkatalogen ab, welche die Attraktivität und Effizienz der Berufsbildung steigern sollen. In aller Regel zielen die Länder darauf ab, die Kohärenz zu verbessern und Zugangschancen, Differenzierung und Flexibilität zu steigern. Außerdem fließen neue oder veränderte Qualifikationsstrukturen und nationale Qualifikationsrahmen, Standards für die allgemeine oder berufliche Bildung und Maßnahmen des Qualitätssicherungsmanagements in die Strategien und Reformen der einzelnen Länder ein. Dabei wird der Schwerpunkt tendenziell auf die berufliche Weiterbildung (z. B. in Dänemark, Ungarn, Rumänien) und auf ein verbessertes Angebot gelegt, um den Bedarf der Menschen zu entsprechen. In einigen Ländern sind diese Maßnahmen Bestandteil der Gesamtstrategien für das lebenslange Lernen, in anderen werden berufsbildungsspezifische Strategien entwickelt (Bulgarien, Dänemark, Estland, Spanien, Italien, Zypern, Lettland, Litauen, Luxemburg, Ungarn, Österreich, Slowakei, Vereinigtes Königreich). Die Konzeption erfolgt in einigen Mitgliedstaaten im Rahmen nationaler Reformprogramme (Europäische Kommission, 2005) und regionaler Entwicklungspläne (Italien, Zypern, Lettland; vgl. auch Abschnitt 4.4). Nur einige wenige Länder haben quantitative oder qualitative Zielvorgaben festgelegt und haben einen klaren Überblick über die Erfolgsindikatoren, die ihnen eine Bewertung der Effizienz ihrer Politik erleichtern können.

Es gibt jedoch verschiedene Hemmnisse, die die Fortschritte der Länder bei der Modernisierung ihrer Berufsbildungssysteme behindern. Im Rahmen der

Analyse werden gemeinsame Herausforderungen festgestellt, die die Notwendigkeit belegen, Kontakte zu allen Akteuren zu knüpfen. Die Länder müssen ein Bewusstsein für die sich daraus ergebenden Vorteile entwickeln und die Bedeutung ihres Beitrags zur Modernisierung der Berufsbildung erkennen.

Kasten 3. **Strategische Konzepte für die Berufsbildung – Beispiele aus ausgewählten Ländern**

Land	Politik/Maßnahme
Deutschland	Überarbeitung bestehender und Entwicklung neuer Ausbildungsgänge, um das System flexibler zu gestalten: mehrstufige Ausbildung und Modular-Abschlussprüfung; flexible Vereinbarungen zwischen Schulen und Betrieben zur Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen; Anerkennung der in Programmen für benachteiligte Lernende erworbenen Qualifikationen und der vollständig schulbasierten Berufsausbildung, Zugang zu den Abschlussprüfungen im Rahmen der Ausbildung; Verknüpfung von Qualifikationen der beruflichen und allgemeinen Bildung; Zusatzqualifikationen und Durchlässigkeit zur Hochschulausbildung für Hochqualifizierte;
Italien	Reform der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Arbeitsmarktprogramme, schwerpunktmäßige Individualisierung der Bildungswege, Lernergebnisse, Transparenz und Zertifizierung, Übertragbarkeit, Validierung, Innovationen im Unterrichts- und Lernbereich;
Luxemburg	Kohärentes Konzept im Einklang mit der Strategie für das lebenslange Lernen; Hauptelemente: Durchlässigkeit, Beratung, Validierung; Partnerschaft zwischen dem Staat und den Industrie- und Handelskammern;
Spanien	Verbesserte Zugänglichkeit und Flexibilisierung der Bildungswege, nationales Qualifikationsregister und berufliche Standards.

Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung 2006.

Bei einigen der in Maastricht festgelegten Prioritäten wurden lediglich geringe Fortschritte erzielt:

- Gewährleistung der Durchlässigkeit zwischen der Berufsbildung und der Hochschulbildung;
- lernförderliche Umgebung;
- umfassende Umsetzung der Europass-Instrumente und mobilitätsrelevante Zielsetzungen (z. B. Zeugniserläuterungen oder Erlernen von Sprachen). Diesen Bereichen kommt jedoch große Bedeutung für die Verbesserung der

Kasten 4. Hemmnisse für den Fortschritt

Allgemeine Herausforderungen, denen sich die Länder in ihrem Streben nach einer Modernisierung der Berufsbildung gegenüber sehen:

- Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen der zentralen Politikgestaltung und Überwachung einerseits und der Dezentralisierung und Eigenständigkeit der Bildungseinrichtungen andererseits;
- unzureichendes Bewusstsein für die Vorteile der Ausbildung, insbesondere bei KMU;
- sehr begrenzte oder ungezielte Verwendung der Ressourcen für die Berufsbildung;
- Einbindung der zahlreichen beteiligten Akteure, insbesondere der Sozialpartner, damit sie einen wichtigen Beitrag zur Lenkung und Regelung der Berufsbildung leisten;
- Bereitstellung angemessener (ausreichender) Ausbildungsplätze und Gewährleistung der Kommunikation zwischen Berufsbildungseinrichtungen und ausbildenden Unternehmen;
- Kommunikation mit anderen Bildungssektoren.

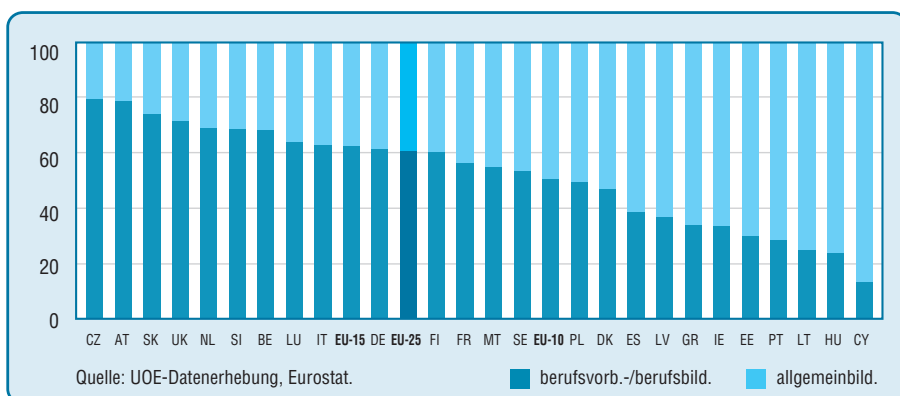
Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung 2006.

Durchlässigkeit zwischen den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu, wie sie im Kommuniqué von Maastricht gefordert wird. Die Gleichstellung mit der allgemeinen Bildung und die gegenseitige Anerkennung der im Rahmen der beruflichen und allgemeinen Bildung erworbenen Qualifikationen wurden als übergeordnete Ziele genannt. Dies beinhaltet auch einen gleichberechtigten Zugang und die Durchlässigkeit unterschiedlicher und flexibler Bildungswege. Daher wurde im Kommuniqué von Maastricht die Notwendigkeit unterstrichen, die Attraktivität der Berufsbildung zu verbessern.

4.2. Auf das Image kommt es an

Bei der Erörterung der Attraktivität der Berufsbildung wird in aller Regel der Vergleich zur allgemeinen und zur Hochschulbildung gezogen. Länderspezifische Traditionen, beruflicher Werdegang und sozialer Status zählen zu den Kriterien, die die Wahrnehmung der Menschen hinsichtlich der verschiedenen Möglichkeiten in der allgemeinen und beruflichen Bildung beeinflussen. Bei der Ministertagung in Helsinki im Dezember 2006 wurde bekräftigt, dass die Berufsbildung sowohl für junge Menschen, die eine Hochschulqualifikation anstreben, als auch für jene, die andernfalls womöglich dazu neigen, die allgemeine oder berufliche Ausbildung frühzeitig zu beenden, eine wichtige Option darstellt. Daher muss das Bewusstsein der Bürger für die Vorzüge der Berufsbildung weiter geschärft werden.

Abbildung 12. **Anteil der Schüler in allgemeinbildenden, berufsvorbereitenden und berufsbildenden Ausbildungsgängen an allen Schülern in ISCED 3, 2004 (%)**



Die Schulbesuchsquoten des Jahres 2004 zeigen, dass sich über 60 % der Schüler in der Sekundarstufe II (ISCED 3) und 80 % der Schüler im postsekundären Bereich in Berufsausbildung befinden. Es sind jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern festzustellen: Sie reichen von nahezu 80 % in der Tschechischen Republik bis unter 15 % in Zypern.

Wie aus den Daten von Eurostat und dem Fortschrittsbericht (Europäische Kommission, 2006c) hervorgeht, sind die Beteiligungsquoten für die Berufsbildung insgesamt relativ stabil geblieben, obwohl sie in den neuen Mitgliedstaaten gesunken sind und im Gegenzug die Beteiligung im Bereich der allgemeinen und Hochschulbildung in diesen Ländern zugenommen hat. Zwar belegen die Daten, dass Länder mit starken Berufsbildungssystemen eine niedrigere Jugendarbeitslosigkeit aufweisen (Tessaring und Wannan, 2004), jedoch verzeichnen mehrere Länder auch im Bereich der Berufsbildung eine hohe Zahl frühzeitiger Schulabgänger.

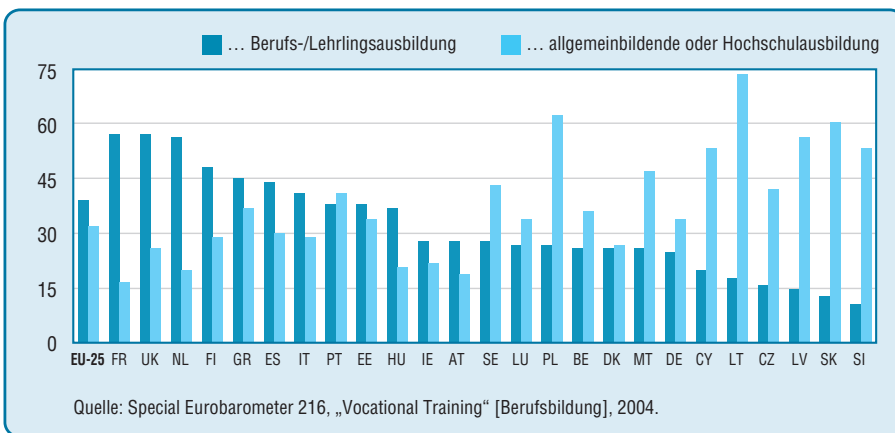
4.2.1. Wie die europäischen Bürger die Erstausbildung einschätzen

In einer im Jahr 2004 durchgeführten Eurobarometer-Erhebung ⁽⁸⁾ über die Berufsbildung (Europäische Kommission, GD Presse und Kommunikation, 2005) wurde festgestellt, dass sich die Mehrheit der Europäer (39 %) dafür ausspricht, nach dem Abschluss der Pflichtschule bzw. der Sekundarstufe eine Berufs-/

⁽⁸⁾ Bei diesen Umfragen werden die Teilnehmer gebeten, die Fragen spontan zu beantworten und erhalten keine weiteren Erklärungen.

Lehrlingsausbildung zu absolvieren; demgegenüber raten nur 32 % zum Besuch weiterführender allgemeinbildender Schulformen oder zur Aufnahme einer Hochschulausbildung. Generell spricht man sich in den alten Mitgliedstaaten eher für eine Berufsausbildung aus (42 %) als in den EU-10-Mitgliedstaaten (25 %). Einer Berufsausbildung wird insbesondere in Finnland, Frankreich, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich eindeutig der Vorzug gegeben.

Abbildung 13. **Empfehlungen der Bürger an junge Menschen nach Abschluss der Pflichtschule bzw. der Sekundarstufe**



Dabei entspricht die Präferenz für eine Berufs- oder eine Hochschulausbildung nicht immer der Landestradi-tion (z. B. in Deutschland, Griechenland und Spanien). Deutschland beispielsweise, wo in der Regel trotz einer langjährigen Tradition und hoher Beteiligungsquoten in der Berufsausbildung weiterführen-den allgemeinbildenden Schulen bzw. einer Hochschulausbildung der Vorzug gegeben wurde, zählt zu einer Gruppe von Ländern (Österreich, Belgien Tschechi-sche Republik, Dänemark, Ungarn, Irland, Luxemburg und Slowenien), in denen zahlreiche Menschen (35 bis 47 %) von einer generellen Empfehlung absehen und diese vom Einzelfall abhängig machen.

Die Antworten fallen je nach dem geografischen Zugang zu allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen, dem eigenen Bildungsstand und dem Beschäfti-gungsstatus unterschiedlich aus; es liegen allerdings keine Informationen über weitere Motive für die Empfehlungen vor, wie z. B. wahrgenommene Arbeits-marktperspektiven, Aufstiegschancen oder Verdienstmöglichkeiten. Die Präfe-renz für eine Berufs-/Lehrlingsausbildung ist in ländlichen Gebieten, unter Arbeits-losen, Arbeitern (45 %) und Selbständigen (42 %) ausgeprägter. Entgegen den

Erwartungen unterscheidet sich die Präferenz der Hochschulabsolventen für weiterführende allgemeinbildende Schulen bzw. eine akademische Ausbildung nur geringfügig von der anderer Gruppen (35 % gegenüber 33 %).

4.2.2. Wie die europäischen Bürger die Weiterbildung einschätzen

Laut dem Bericht der Europäischen Kommission über die Fortschritte bei der Erreichung der Lissabon-Ziele (Europäische Kommission, 2006c) wissen viele Menschen nicht, welche neuen Qualifikationen und Fähigkeiten unter Umständen für ihre Arbeit erforderlich werden könnten (26 % der Bürger der EU-25-Mitgliedstaaten). 20 % glauben, dass sie keine Zeit für Weiterbildung haben, 18 % sind der Meinung, dass die vorhandenen Weiterbildungsangebote nicht angemessen sind, und 17 % meinen, dass Arbeitgeber die erforderliche Zeit oder Finanzierung nicht bereitstellen.

Für fast 40 % der europäischen Bürger wäre eine finanzielle Förderung ein Anreiz zur verstärkten Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen; im Durchschnitt wiegt dieses Argument in den neuen Mitgliedstaaten (50 %) allerdings schwerer als in den alten (37 %). Auch eine Freistellung durch den Arbeitgeber während der Arbeitszeit (30 %) und die Anerkennung zertifizierter Fähigkeiten und Qualifikationen (24 %) könnte die Befragten dazu bewegen, Weiterbildungsangebote anzunehmen. Für Selbständige sind offenbar steuerliche Abzugsmöglichkeiten ein wichtiger Anreiz (30 %). Mit zunehmendem Alter sinkt die Attraktivität der Weiterbildung. Bei den über 55-Jährigen wissen 33 % nicht, was sie zu einer verstärkten Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bewegen könnte.

Zwar vertreten lediglich 15 % der EU-Bürger die Auffassung, dass Beratung einen Anreiz für verstärkte Weiterbildungsaktivitäten liefern könnte, aus den Ergebnissen der Eurobarometer-Umfrage lässt sich jedoch ein positiver Zusammenhang zwischen dem Angebot von Beratungsleistungen und der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, vornehmlich im beruflichen Kontext, ableiten. Menschen, die beraten werden, haben eine positivere Einstellung zur Weiterbildung, die im Übrigen auch mit weiteren Vorteilen verbunden ist. Dadurch wird die Bedeutung der Beratung als integraler Bestandteil eines Maßnahmenpakets für das lebenslange Lernen bestätigt.

4.2.3. Einschätzung der Erstausbildung in Drittländern

Mit Blick auf das europäische Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und weltweit Maßstäbe für Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu setzen, bietet sich ein Blick auf Länder außerhalb Europas an, um zu verstehen, welchen Status sie der Berufsbildung und der entsprechenden Politik beimessen.

Wie auch in mehreren europäischen Ländern, ist die Berufsbildung in verschiedenen Ländern außerhalb Europas nicht besonders hoch angesehen. In Korea beispielsweise hat sich das Erscheinungsbild der Berufsbildung seit den 1980er Jahren dramatisch gewandelt. Dieses Land konzentriert sich nunmehr auf die allgemeine Bildung und weist der Berufsbildung eine untergeordnete Rolle zu. Die Berufsbildung ist vornehmlich für Schüler bestimmt, die aus der allgemeinen Bildung herausfallen, und soll diese bei der Eingliederung in die Gesellschaft unterstützen. Teilnehmer an Berufsausbildungsgängen sind am Arbeitsplatz im Hinblick auf Aufstiegschancen, Löhne und Gehälter sowie Chancengleichheit benachteiligt. Infolgedessen sinkt die Anerkennung in der Gesellschaft, und die Schüler entscheiden sich nur widerstrebend für die Aufnahme einer Berufsausbildung (Krivet, 2006).

In Australien ist der umgekehrte Trend zu beobachten. Früher galt die Berufsbildung als „Stiefkind“ der Hochschulbildung. Zwar ist diese Sichtweise weiterhin in gewissem Maße verbreitet, doch das Image der Berufsbildung hat sich in den letzten Jahren verbessert (NCVER, 2006).

Kasten 5. **Stärkung des Image der Berufsbildung in Australien**

Initiativen, die einen Beitrag zur Stärkung des Image der Berufsbildung geleistet haben:

- Berufsbildungseinrichtungen bieten zunehmend höhere Qualifikationen;
- Arbeitskräftemangel in handwerklichen und anderen technisch orientierten Berufen führt zu höherer Nachfrage nach qualifiziertem Personal im Berufsbildungsbereich und Angebot höherer Löhne und Gehälter seitens der Arbeitgeber, um das Personal zu halten;
- Berufsbildungseinrichtungen legen verstärkt Wert auf Berufsberatung, wodurch die Beteiligung an Berufsausbildungswegen zunimmt;
- Berufsausbildungswege werden zunehmend im Rahmen des Schulsystems anerkannt – insbesondere an Schulen, die nun „berufliche Ausbildungsgänge in Schulen“ anbieten;
- Zunahme der Durchlässigkeit zwischen der Berufsbildung und der Hochschulbildung (interessanterweise wechseln etwa dreimal so viele Personen in Ausbildung von der Hochschule zur Berufsbildung wie umgekehrt);
- eindeutige „Marken“ für Berufsausbildungsgänge, um die angebotene Ausbildung zu fördern und das Image der Berufsbildung in der Öffentlichkeit zu stärken.

Quelle: Länderbericht, NCVER, 2006.

In den USA wurde zwar die Vorbereitung junger Menschen auf den postsekundären Bereich sowie hochqualifizierte und hochbezahlte Berufswege in die Berufsbildung einbezogen, dies hat allerdings nicht wirklich dazu beigetragen,

die Attraktivität der Berufsbildung zu steigern. Um diesbezüglich einen Sinneswandel bei Eltern und Arbeitgebern zu bewirken, wurden flankierende Maßnahmen entwickelt und spezielle Fördermittel bereitgestellt, z. B. nationale Berufsbildungsprogramme zur Förderung von Forschung, Evaluierung, Verbreitung von Informationen und weiteren Aktivitäten, die auf eine Verbesserung der Qualität und Effizienz der Berufsbildung abzielen. Darüber hinaus wurden Auszeichnungen für Berufsschullehrer und -schüler eingeführt.

Auch Indien leitet gegenwärtig langfristige Initiativen in die Wege, um das Bewusstsein von Bürgern und Unternehmen für die Vorteile der Kompetenzentwicklung zu schärfen, beispielsweise durch Informationsprogramme und Aufklärungskampagnen in den Medien (Khanna, 2006).

4.2.4. Maßnahmen von Drittländern zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung

Wenn man die Strategien der europäischen Länder zur Modernisierung und Stärkung der Attraktivität der Berufsbildung mit denen von außereuropäischen Ländern vergleicht, so springen die Parallelen in Bezug auf Ziele, Prioritäten und politische Maßnahmen ins Auge. Wie aus den unten stehenden Beispielen hervorgeht, gibt es jedoch Unterschiede hinsichtlich des Zeitrahmens und der Konzeption der Strategien. Quantitative Ziele, wie sie z. B. in China verwendet werden, sind in den EU-Mitgliedstaaten weniger verbreitet.

Kasten 6. Strategien für Berufsbildung und lebenslanges Lernen in Drittländern

Australien: nationale Strategie für Berufsbildung 2004-2010

Die Strategie verfolgt vier Hauptziele:

- (a) die Industrie soll über hochqualifizierte Arbeitskräfte verfügen, die als Grundlage für Spitzenleistungen im globalen Wettbewerb der Weltwirtschaft dienen;
- (b) Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen im Mittelpunkt der Berufsbildung;
- (c) Gemeinschaften und Regionen werden durch Lernen und Beschäftigung wirtschaftlich und sozial gestärkt;
- (d) der australischen Urbevölkerung sollen Qualifikationen für tragfähige berufliche Tätigkeiten unter gebührender Berücksichtigung ihrer Lernkultur vermittelt werden.

Für die Verwirklichung dieser Ziele wurden die folgenden Prioritäten festgelegt:

- Stärkung der Beteiligung an der Berufsbildung und Verbesserung der Leistung der Lernenden (insbesondere der Beschäftigten);
- Verbesserung des Zugangs zu Informationen, Beratung und Orientierung;

- Stärkung des Image der Berufsbildung und Verbesserung der Anerkennung ihrer Beschäftigungsergebnisse durch die Öffentlichkeit;
- Verwirklichung der Chancengleichheit im Hinblick auf die Beteiligung an der Berufsbildung und die erreichten Abschlüsse;
- nachhaltige Investitionen in Berufsfachschulen und Weiterbildungseinrichtungen (TAFE) sowie in andere eingetragene Aus- und Weiterbildungsorganisationen;
- Förderung von Partnerschaften zwischen Aus- und Weiterbildungsträgern und der Industrie, um Innovationen voranzutreiben;
- Umsetzung flexibler Finanzierungsmodelle und Konzepte für Planung und Rechenschaftspflicht;
- Entwicklung nachhaltiger Finanzierungsmodelle und Stärkung der Kostenteilung;
- Stärkung der Rolle der Industrie bei der Früherkennung des Qualifikationsbedarfs und der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, Deckung des Bedarfs;
- Verbesserung der Bildungswege und des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt;
- Verbesserung der Qualität der Berufsbildung;
- Erleichterung des Zugangs zu internationalen Berufsbildungsmärkten.

China: Ziele für die Berufsbildung

Mit dem „Beschluss des Staatsrats über die Einleitung verstärkter Anstrengungen, um die Reform und die Entwicklung der Berufsbildung voranzubringen“ (2005) wurden folgende quantitative Ziele festgelegt:

- Ausbildung von 22 Millionen Berufsschulabsolventen und 8 Millionen Absolventen aus höheren Berufsfachschulen innerhalb der nächsten fünf Jahre – Schwerpunkt auf (erfahrenen) Fachkräften –, um den Anforderungen der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung zu begegnen;
- jährliche Ausbildung von 3 Millionen Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, und von 50 Millionen Beschäftigten in den Städten;
- Steigerung der Besuchsquoten in Berufsschulen der Sekundarstufe in ländlichen Gebieten von gegenwärtig 2,5 Millionen auf 3,5 Millionen innerhalb der nächsten fünf Jahre; Ausbau der Weiterbildung der Arbeitskräfte in ländlichen Gebieten von derzeit 87 Millionen auf 150 Millionen Personen jährlich; jährliche Ausbildung von 8 Millionen Personen, die aus ländlichen Gebieten in die Städte gezogen sind;
- Steigerung der Besuchsquoten in Berufsschulen der Sekundarstufe in den westlichen Landesteilen von China (wo die Zahl der Berufsschüler zugunsten von allgemeinbildenden Ausbildungsgängen sinkt) um bis zu 1,2 Millionen jährlich.

Quellen: Länderbericht NCVET, 2006, Länderbericht CIVTE China, 2006.

4.3. Offene und flexible Bildungswege für herausragende Leistungen und Eingliederung ⁽⁹⁾

4.3.1. Übergang von der Berufsbildung zur Hochschulbildung

Wie im Fortschrittsbericht (Europäische Kommission, 2006c) festgestellt wird, ist die Durchlässigkeit zwischen Berufsausbildungsgängen und der Hochschulausbildung im Allgemeinen niedrig. Dies gilt selbst für jene Länder, in denen die systembedingten Strukturen und Qualifikationen einen direkten Zugang ermöglichen (z. B. liegt sie in der Slowakei bei nur 50 % im Vergleich zu fast 100 % im Jahr 2004).

Die offenkundig geringe Motivation von Berufsschulabsolventen, eine Hochschulausbildung aufzunehmen, kann auf die eindeutig abgegrenzten Aufgaben der verschiedenen Ausbildungsgänge zurückzuführen sein. Die Merkmale des Arbeitsmarktes und die jeweiligen Berufschancen könnten eine weitere Erklärung liefern.

Darüber hinaus kann die Ausbildung in bestimmten Berufen in einigen Ländern im Rahmen der Hochschule erfolgen, während sie in anderen auf Sekundar-ebene oder im postsekundären Bereich durchgeführt wird (z. B. Pflegeberufe). Dies ergibt sich ferner aus der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Richtlinien 2005/36/EG). Je nach den landesspezifischen Traditionen und Strukturen haben Lernende unter Umständen die Möglichkeit, in postsekundäre Ausbildungsgänge zu wechseln. Tatsächlich gestatten mehrere Länder eine gewisse Durchlässigkeit, diese wird jedoch selbst im Rahmen der laufenden Reformvorhaben auf Berufsausbildungsgänge im postsekundären, außeruniversitären tertiären und tertiären Bereich beschränkt. Im Gegensatz dazu ermöglicht Österreich allgemeinen Hochschulzugang, unabhängig von der Art und dem Niveau der Vorbildung.

4.3.2. Fließende Grenzen

Trotz der ISCED-Klassifikation und der fortlaufenden Anpassung an die dreistufige Bologna-Struktur lassen sich die Grenzen zwischen der nichttertiären Bildung nach der Sekundarstufe und tertiären Ausbildungsgängen nicht immer problemlos feststellen. Generell sind die Grenzen fließend, wobei ähnliche Zielsetzungen verfolgt werden: Die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen soll gesichert werden.

Mehrere Länder arbeiten gegenwärtig an der Diversifizierung des postsekundären Sektors und/oder führen außeruniversitäre tertiäre Berufsausbildungs-

⁽⁹⁾ Vgl. Beitrag von Dunkel und Le Mouillour im vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

programme ein, um dem Bedarf der Arbeitswelt besser zu entsprechen. Dies führt zu einer „Abwanderung der Absolventen“ im Hochschulsektor. Diese Ausbildungsgänge wenden zunehmend ein „duales Konzept“ an und verbinden Unterricht in der Schule mit Lernen am Arbeitsplatz. Hochschuleinrichtungen bieten auch immer mehr Weiterbildungsmaßnahmen an. Ihr Marktanteil an beruflichen Weiterbildungsangeboten erreicht mitunter 5 % und wird wahrscheinlich steigen. Zugleich streben in mehreren Ländern außeruniversitäre Bildungseinrichtungen nach dem Hochschulstatus oder haben ihn bereits erhalten.

Parallel dazu wird in einigen Ländern die „zeitliche Verlagerung“ der Erstausbildung in diese Bereiche erörtert, während in anderen das Berufsbildungsangebot im Sekundarbereich differenziert wird, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden zu entsprechen.

Der Bedarf an lebenslangem Lernen und kontinuierlicher Kompetenzentwicklung erfordert Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die einen reibungslosen Übergang in die Arbeitswelt ermöglichen und Durchlässigkeit und (Quer) Einstiegsmöglichkeiten bieten, damit die Lernenden im Laufe ihres Lebens unterschiedliche Bildungswege und Qualifikationen miteinander verbinden können. Jene Systeme, die über einen begrenzten Zugang zur Hochschulbildung verfügen, laufen Gefahr, eher strukturelle Hemmnisse als Anreize für die Menschen zu schaffen, auch in einem späteren Lebensabschnitt akademische Qualifikationen zu erwerben.

Kasten 7. **Voraussetzungen für einen reibungsloseren Übergang von der Berufsbildung zur Hochschulbildung**

Schaffung eines reibungsloseren Zugangs und Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung:

- reguläre Zugangsmöglichkeiten über die berufliche Ausbildung in der Sekundarstufe II: schulbasierte oder duale Ausbildung;
- Möglichkeit zur Aufnahme einer Hochschulausbildung in einem späteren Lebensabschnitt nach Abschluss einer Berufsausbildung oder nach einer Phase der Berufstätigkeit für Personen mit traditionellen Zugangsqualifikationen;
- Erweiterung des Zugangs für Personen, welche die erforderlichen Qualifikationen über alternative Bildungswege oder Zugangsprüfungen für Erwachsene mit Berufserfahrung erwerben;
- Verbesserung der Chancen für Erwachsene, eine Hochschulausbildung im Fernstudium, als Teilzeitstudium und über speziell zugeschnittene Ausbildungsgänge zu absolvieren;
- Weiterbildung: nachakademische Ausbildungsgänge, berufliche Weiterbildung, Mitarbeiterschulungen.

Quelle: Beitrag von Dunkel und Le Mouillour zum vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

Darüber hinaus kann der Zugang zur Hochschulbildung die Lernenden motivieren, eine Berufsausbildung aufzunehmen (Österreich, Finnland, Deutschland, Liechtenstein, Portugal, Spanien, Schweden).

Trotz mehrerer Initiativen zur Flexibilisierung der Berufsbildungssysteme wurden seit Maastricht in den einzelnen Ländern bei der Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung nur geringe Fortschritte erzielt. Norwegen hat beispielsweise vor kurzem Studiengänge mit technischem Schwerpunkt für alle Interessenten geöffnet, die erfolgreich die Gesellenprüfung abgelegt haben. Deutschland, Luxemburg und Malta arbeiten gegenwärtig im Rahmen der Berufsbildungsreformen an der Entwicklung von Einstiegsmöglichkeiten oder der Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Bildungsbereichen.

4.3.3. Schlussfolgerungen

- Die Öffnung des Zugangs zur Hochschulbildung kann die Attraktivität der Berufsbildung steigern und die Chancen im Bereich des lebenslangen Lernens verbessern.
- Die Berufsbildung muss noch flexibler gestaltet werden und sowohl geringqualifizierten als auch qualifizierten jungen Menschen ermöglichen, einen Berufsausbildung aufzunehmen und abzuschließen.
- Die Verbesserung der Durchlässigkeit und ein reibungsloserer Zugang von der Berufsbildung zur Hochschulbildung für junge und erwachsene Menschen erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen allen Interessengruppen. Übergreifende Qualifikationsrahmen sowie die Gewährleistung der Anrechnung von Ausbildungsleistungen und die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen durch Berufsbildungs- und Hochschuleinrichtungen sind wichtige Komponenten, die geeignet sind, den Prozess zu unterstützen.
- Der künftige Europäische Qualifikationsrahmen mit seinen gemeinsamen europäischen Deskriptoren für Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen kann ebenfalls einen Beitrag leisten.

4.4. Verbesserung der „Governance“

Um den Herausforderungen von Globalisierung, Technologie und demografischem Wandel zu begegnen, setzen die Länder die Modernisierung ihrer Berufsbildungssysteme fort. Angesichts der haushaltspolitischen Sachzwänge wird jedoch der effizienten Ressourcenallokation ein höherer Stellenwert beige-

messen. Einige Länder legen den Schwerpunkt auf die Entwicklung kohärenter und koordinierter Entscheidungsstrukturen und verbessern zugleich die öffentlichen und privaten Investitionen, um Effizienz und Gerechtigkeit zusammenzuführen.

4.4.1. Zusammenarbeit zwischen nationalen und regionalen Behörden

Der sich rasant wandelnde Arbeitsmarktbedarf, die Überalterung der Bevölkerung und die soziale Eingliederung sind Anliegen, denen sowohl in der Berufsbildung als auch in anderen Politikbereichen, wie z. B. der Beschäftigungs-, Sozial- oder Finanzpolitik, Rechnung getragen werden muss. Um den zusammenhängenden wirtschafts- und sozialpolitischen Zielen im Rahmen einer wirkamen Strategie gerecht zu werden und die Hebung von Synergien zwischen den unterschiedlichen politischen Maßnahmen zu gewährleisten, werden in der Strategie von Lissabon umfassende Strategien und interdisziplinäre Politikansätze befürwortet.

4.4.1.1. Inter- und intraministerielle Zusammenarbeit

Die Mehrheit der Länder baut gegenwärtig die Zusammenarbeit mit dem Sektor der allgemeinen und beruflichen Bildung insgesamt aus und verbindet die Ziele im Bereich der Berufsbildung, der Hochschulbildung und des lebenslangen Lernens im Allgemeinen. Zudem werden integrierte Politikansätze herangezogen, um neue Verwaltungsstrukturen für die Berufsbildung aufzubauen. Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ministerien, Regierungsebenen, Sozialpartnern, sektorspezifischen Gremien und nichtstaatlichen Organisationen wird immer weiter vertieft.

Schwerpunkt der interministeriellen Zusammenarbeit ist vorzugsweise die allgemeine und berufliche Bildung (vgl. Kaste 8 unten). Zwischen der Berufsbildung und der Sozialpolitik werden weniger häufig Verbindungen geknüpft. Einige Länder entscheiden sich für interdisziplinäre Konzepte im Rahmen der nationalen Reformprogramme. In diesen Fällen werden z. B. Ziele im Berufsbildungssektor mit Zielen auf dem Gebiet der Eingliederung in Gesellschaft und Arbeitsmarkt verknüpft und zudem die regionalen Akteure einbezogen; mitunter werden auch die Ziele für die Informationsgesellschaft einerseits und die Politik in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung, unternehmerische Initiative und Bürgerbeteiligung andererseits miteinander verbunden.

Kasten 8. Ministerielle Zusammenarbeit – Beispiele aus ausgewählten Ländern

Land	Politik/Maßnahme
Belgien (Flandern)	Neue Verwaltungsstrukturen (seit 2006) zur Gewährleistung einer integrierten Politik für das lebenslange Lernen, einschließlich der Berufsbildung; Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung wird auf verschiedene Politikbereiche (allgemeine und berufliche Bildung; Beschäftigung und Sozialwirtschaft; Kultur) und unterschiedliche Behörden und Organisationen verteilt; dreistufiger Ansatz: • politische Entscheidungen (Ministerausschuss für allgemeine und berufliche Bildung); • Unterstützung für die Politik (ministeriumsübergreifende Lenkungsgruppe mit Vertretern der Verwaltung aus drei Politikfeldern); • Umsetzung der Politik (einschließlich einer Plattform für öffentliche Aus- und Weiterbildungsträger).
Frankreich	Einrichtung eines Ausschusses zur Entwicklung der Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen (2005) unter Vorsitz eines Generalbevollmächtigten für Beschäftigung und Berufsbildung auf Ministerebene; in dem Ausschuss sind 13 Ministerien vertreten, weitere können bei Bedarf hinzugezogen werden.
Deutschland	Initiative für die strukturelle Entwicklung der Berufsbildung (2006) an der Schnittnschnelle zwischen Bildung und Beschäftigung; Einbeziehung aller Akteure im Berufsbildungsbereich, hochrangige Expertengruppe (mit Vertretern der Bundesregierung, Länder, Sozialpartner, Unternehmen und Aus- und Weiterbildungsträger), die von technischen Arbeitsgruppen und Wissenschaftlern unterstützt wird.
Österreich	Zusammenarbeit zwischen der Berufsbildung und der Hochschulbildung auf dem Gebiet der Qualitätssicherung (eingeleitet / ausgebaut 2006).
Quelle: Cedefop, DGVt-Erhebung 2006.	

4.4.1.2. Dezentralisierung und Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Ebenen

Durch die Fortsetzung der Dezentralisierung und Zusammenarbeit zwischen Verwaltungseinrichtungen auf unterschiedlichen Ebenen sollen effizientere Entscheidungsprozesse und optimierte Antworten auf die regionalen und lokalen Bedürfnisse gewährleistet werden. Die Regierungen delegieren an die einzelnen Berufsbildungseinrichtungen umfassendere Befugnisse im

Hinblick auf die Konzeption der Berufsbildungsinhalte, die Einstellung von Personal, die haushaltsspezifischen Beschlüsse und/oder die Beschaffung weiterer Finanzmittel (vgl. Kasten 9 unten).

**Kasten 9. Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Ebenen –
Beispiele aus ausgewählten Ländern**

Land	Politik/Maßnahme
Spanien	Zusammenarbeit zwischen dem Staat und den Autonomen Gemeinschaften: • Verbesserung des lebenslangen Lernens (Pilotprojekte); • Ausarbeitung der Vorschriften für Berufsbildungseinrichtungen und für Pilot- und Innovationszentren für die Berufsbildung (Netz der nationalen Referenzzentren in allen Autonomen Gemeinschaften, die auf unterschiedliche Produktionsbranchen spezialisiert sind).
Litauen	Umwandlung des Status der Berufsschulen zu selbstverwalteten Einrichtungen (acht Schulen 2003, sechs Schulen 2006) und Einbindung der unterschiedlichen Interessengruppen in die Verwaltung der Schulen (z. B. Unternehmen, Gouverneure der Verwaltungsbezirke, Kommunen).

Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung 2006.

4.4.2. Einbeziehung der Sozialpartner und weiterer Interessengruppen

Zwar muss der sozialen Dialog weiter vertieft werden, es ist jedoch nicht von der Hand weisen, dass die Sozialpartner eine zunehmend wichtige Rolle bei der Lenkung und Entwicklung der Berufsbildung auf nationaler, regionaler, sektorspezifischer und lokaler Ebene spielen (vgl. Kasten 10 unten). Sowohl in beratender Funktion als auch über die direkte Einbeziehung in die Beschlussfassung dreiseitiger Gremien gestalten die Sozialpartner die Politik im Bereich der Berufsbildung mit und sind in eine ganze Reihe von Maßnahmen eingebunden: Entwicklung und Validierung von Qualifikationen und Standards, Konzeption und Bewertung von Berufsausbildungsgängen, Gewährleistung von Finanzierungsmechanismen zur Stärkung der Beteiligung an der Berufsbildung, Beratung und Orientierung, Verbesserung der Qualitätssicherung usw.

Im Rahmen der vier von den europäischen Sozialpartnern im Jahr 2002 vereinbarten vorrangigen Maßnahmenbereiche (EGB, 2002) zeichnete die Priorität Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen für die meisten Initiativen (108) verantwortlich (EGB, 2006), gefolgt von der Mobilisierung von Ressourcen für die Berufsbildung (100) und der Anerkennung

und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen (89). Maßnahmen im Zusammenhang mit Information, Unterstützung und Orientierungshilfe wurden in geringerem Maße durchgeführt (53).

Es gibt mehrere Initiativen zur Einbeziehung weiterer Interessengruppen in die Entwicklung der Berufsbildung, darunter Schüler, Eltern, Lehrkräfte und Ausbilder, ehrenamtlich Tätige und lokale Akteure. Mit den neuen Strukturen soll allen Beteiligten ermöglicht werden, ihre Meinung zu Fragen der Berufsbildung zu äußern und eine aktive Rolle bei der Gestaltung der Politik zu übernehmen.

Kasten 10. **Einbeziehung von Interessengruppen – Beispiele aus ausgewählten Ländern**

Land	Politik/Maßnahme
Norwegen	Neues Modell für die dreiseitige Zusammenarbeit im Rahmen der Berufsbildung (seit 2004): ein nationaler Rat für die Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung (gleichberechtigte Vertretung der Arbeitswelt: Sozialpartner, Bildungsbehörden, Ministerium) und neun berufsspezifische Berufsbildungsräte.
Rumänien	Schaffung und Festigung von Strukturen für den sozialen Dialog auf Sektorebene (sektorspezifische Ausschüsse), um die uneingeschränkte Beteiligung der Sozialpartner an der Entwicklung der Berufsbildung zu gewährleisten; Aufgabe der Ausschüsse ist die Unterstützung der Branchen beim Zugang zu ESF-Mitteln; 16 sektorspezifische Ausschüsse wurden eingerichtet, die 23 Branchen abdecken; die Einbeziehung weiterer Branchen wird gegenwärtig erörtert; zurzeit erfolgt die Konsolidierung der sektorspezifischen Ausschüsse in Zusammenarbeit mit der Nationalen Behörde für Qualifikationen; (im Rahmen eines Phare-Projekts, das von 2004 bis 2006 läuft).
Frankreich	Einrichtung von <i>maisons de l'emploi</i> (Jobcenter gemäß dem Gesetz für sozialen Zusammenhalt von 2005) zur Verbesserung der Tätigkeit der Arbeitsverwaltung (<i>One-Stop-Shop</i>); Zusammenführung der Beschäftigung im öffentlichen Sektor, der Berufsbildung und der Sozialpolitik auf lokaler Ebene; Koordinierung der Einbeziehung der verschiedenen öffentlichen und privaten Interessengruppen, um den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Unternehmen besser zu entsprechen; Jobcenter können bei Erfüllung der nationalen Vorschriften staatliche Förderung erhalten, sofern sie mit vier beteiligten Akteuren zusammenarbeiten: lokalen Akteuren, dem Staat, den nationalen Arbeitsverwaltungen (ANPE) und dem von den Sozialpartnern geführten Träger der Arbeitslosen-

versicherung (Assedic); bisher wurden 128 Jobcenter eingerichtet (Stand: Januar 2006); bis Ende 2006 sollen weitere 200, bis Ende 2007 weitere 300 Jobcenter geschaffen werden.

Luxemburg

Neuordnung und Änderung der Aufgaben des Ausschusses für die Berufsbildung im Einklang mit der geplanten Berufsbildungsreform (Gesetzentwurf); der Ausschuss wird kein rein beratendes Gremium mehr sein, sondern eine dreiseitige Funktion übernehmen; Vertreter von Schülern und Eltern können zur Erörterung von Themen wie Beratung und Orientierung hinzugezogen werden; Ziel ist die Bereitstellung einer Plattform für alle Interessengruppen im Bereich der Berufsbildung: Regierungsvertreter, Schulen, Berufskammern, Arbeitgeber und Gewerkschaften.

Niederlande

Entwicklung von Kompetenzanforderungen für Lehrkräfte durch Fachlehrergruppen (auf Ersuchen des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft); Vertreter der niederländischen Lehrgewerkschaften und Berufsvereinigungen sind für die Supervision und Beratung der Fachlehrergruppen zuständig; Pilot-/Umsetzungsphase.

Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung 2006.

4.4.3. Schlussfolgerungen

Trotz beachtlicher Fortschritte muss die Zusammenarbeit zwischen Ministerien, den verschiedenen Regierungsebenen, den Sozialpartnern sowie sektorspezifischen und (anderen) nichtstaatlichen Organisationen weiterhin verbessert werden. Die politischen Strategien müssen so umfassend angelegt sein, dass sie gemeinsame Ziele in verschiedenen Politikbereichen verfolgen und beispielsweise Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Initiativen im Sozial- und Beschäftigungsbereich verbinden können.

4.5. Finanzierung und sozialer/wirtschaftlicher Nutzen

Der materielle und immaterielle Nutzen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Qualifizierung wurde im Rahmen von Studien eindeutig belegt. Dieser Nutzen für die Gesellschaft, das Wirtschaftswachstum, den Unternehmenserfolg und die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen ist jedoch bisher nicht für

alle Akteure so sichtbar, wie es sein sollte ⁽¹⁰⁾. Generell sehen alle Länder im Rahmen der Bildungsinvestitionen öffentliche Mittel für eine berufliche Mindestqualifikation vor, z. B. für die Erstausbildung oder für Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose. Die öffentlichen Mittel für die berufliche Weiterbildung variieren jedoch von Land zu Land: Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die vermeintlich in erster Linie im Interesse der Unternehmen liegen.

4.5.1. Höhe der Ausgaben ⁽¹¹⁾

Zwischen 2000 und 2003 nahmen die öffentlichen Gesamtausgaben für Bildung gemessen am BIP in den meisten EU-Ländern um durchschnittlich 0,5 Prozentpunkte zu (ähnliche Größenordnung wie in den USA). Ausnahmen hiervon bildeten Litauen, Lettland und Österreich (vgl. Abbildung 16 unten). Die höchsten Steigerungen verzeichneten Zypern, Ungarn und Polen (1,92, 1,44 bzw. 0,75 Prozentpunkte).

Im Jahr 2003 betrugen die öffentlichen Bildungsausgaben in der EU schätzungsweise 5,21 % des BIP, gegenüber 5,43 % in den USA und 3,71 % in Japan. Dänemark wies mit etwa 8 % (ähnlich wie Island) die höchsten Ausgaben aus, gefolgt von Schweden und Zypern (sowie Norwegen) mit mehr als 7 %; dagegen liegen die Ausgaben in Griechenland knapp unter 4 % (vergleichbare Sätze weisen Rumänien und die Türkei auf).

Die privaten Ausgaben für Bildungseinrichtungen blieben in der EU seit 2000 gemessen am BIP stabil bei etwa 0,6 %. Hier schneiden die Vereinigten Staaten (2,08 %) und Japan (1,26 %) erheblich besser ab. Lediglich in Zypern und Malta betragen die privaten Ausgaben für Bildungseinrichtungen mehr als 1 % des BIP.

Die öffentlichen Ausgaben der EU für die Sekundarschulbildung (Sekundarstufe I und II sowie postsekundäre Bereiche; ISCED 2-4) beliefen sich im Jahr 2003 auf 2,4 % des BIP (vgl. Abbildung 15 unten). Die erstmals auf EU-Ebene verfügbaren Daten belegen, dass die Länder zwischen 0,3 % (Lettland) und 1,1 % des BIP (Finnland) für berufsvorbereitende und berufliche Ausbildungsprogramme aufgewendet haben, was insgesamt unter den Ausgaben für die allgemeine Bildung liegt. Die Tschechische Republik, Ungarn, die Niederlande und die Slowakei wiesen Ausgaben in Höhe von ca. 1 % des BIP aus.

(10) Eine aktualisierte Zusammenstellung der entsprechenden Forschungsarbeiten ist Descy, P. und Tessaring, M., 2005, zu entnehmen.

(11) Gemäß Eurostat-UOE-Datenerhebung, Abfrage NewCronos-Datenbank am 15.9.2006.

Abbildung 14. **Öffentliche Gesamtausgaben für allgemeine und berufliche Bildung in % des BIP, 2000, 2003**

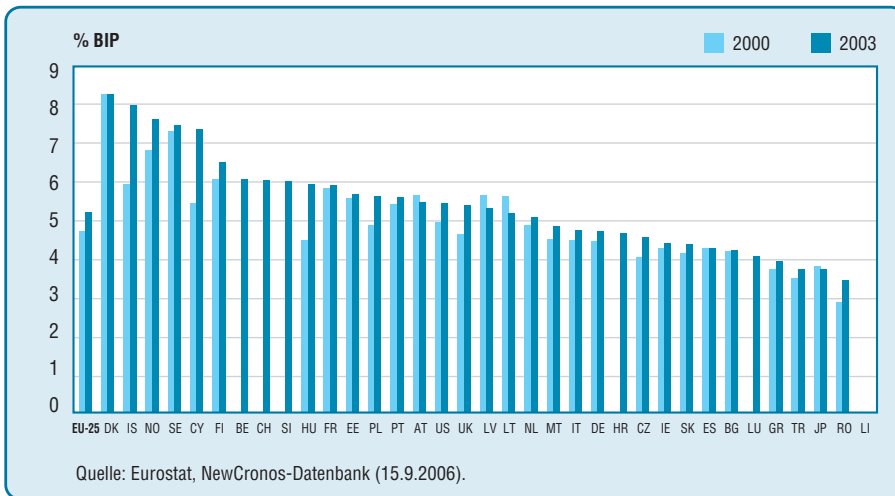
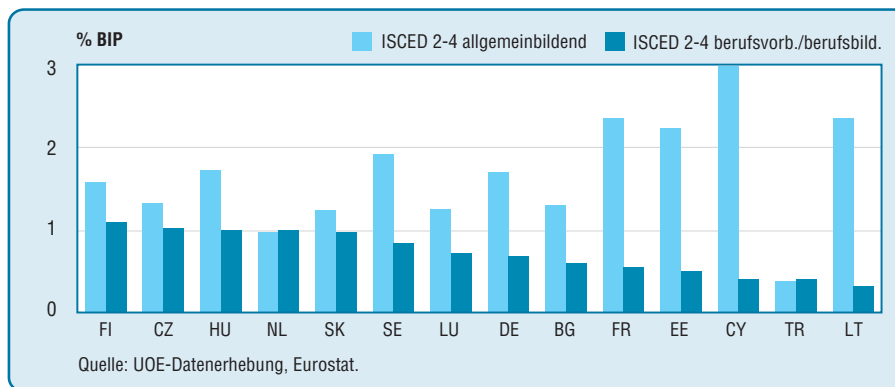


Abbildung 15. **Öffentliche Gesamtausgaben für die allgemeine und berufliche Bildung in der Sekundarstufe, nach Art der Ausbildung, in % des BIP, 2003**



Die neuesten auf EU-Ebene verfügbaren Daten über die Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen von Unternehmen stammen aus dem Jahr 1999 (Zweite Erhebung von Eurostat über die betriebliche Weiterbildung, CVTS2). Neuere Daten auf der Grundlage der dritten Erhebung dieser Art werden erst im Herbst 2007 vorliegen. Wie jedoch im Gemeinsamen Zwischenbericht aus dem Jahr

2006 hervorgehoben wird, „gibt es kaum Anzeichen dafür, dass die Gesamtinvestitionen der Arbeitgeber in die berufliche Weiterbildung gestiegen sind“ (Rat der Europäischen Union, 2006a).

4.5.2. Politische Tendenzen und Themen

Trotz des leichten Aufwärtstrends bei den öffentlichen Bildungsausgaben „erkennen die meisten Regierungen jedoch offensichtlich an, dass sich die notwendigen Reformen mit den derzeitigen Investitionsbeträgen und -mustern nicht bewerkstelligen lassen“. Angesichts der Herausforderungen durch die haushaltspolitischen Sachzwänge und relativ geringe private Ausgaben streben die Länder weiterhin nach einer effizienteren Ressourcenallokation und suchen Möglichkeiten, Anreize für Investitionen von Unternehmen und Privatpersonen zu schaffen. Die Anstrengungen zur Steigerung der öffentlichen und privaten Investitionen sollten weiter verstärkt werden, da die Ziele im Berufsbildungssektor nur erreicht werden können, wenn ausreichende Ressourcen verfügbar sind und zweckdienlich eingesetzt werden.

4.5.2.1. Verbesserung der Effizienz

Zu den Politikansätzen zur Verbesserung der Effizienz (Kasten 11) zählen:

- (a) Dezentralisierung der öffentlichen Mittelvergabe und Verbesserung der Verwaltung der einzelnen Einrichtungen;
- (b) Umsetzung neuer Mechanismen für die Ressourcenallokation (präzisere Schemata für die Berechnung des Inputs, Einführung von Leistungskriterien);
- (c) Partnerschaften – Zusammenarbeit zwischen den Akteuren im Bereich der Berufsbildung, um die Ressourcen zu bündeln und optimaler zu nutzen;
- (d) gezielter Einsatz von Mitteln für die Aus- und Weiterbildung bestimmter Gruppen und die Vermittlung bestimmter Qualifikationen (die als notwendig angesehen und auf dem Arbeitsmarkt nur unzureichend angeboten werden).

Kasten 11. Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz – Beispiele aus ausgewählten Ländern

Land	Politik/Maßnahme
Bulgarien	Schrittweise Dezentralisierung der öffentlichen Mittelvergabe und Delegation an die lokale Ebene; Übertragung der finanziellen Verantwortung für die Schulen an die Kommunen (Beschluss des Ministerrats vom 19. Januar 2006); Schulung aller Schulleiter und Buchhalter von Berufsschulen in der Verwaltung von Haushaltsplänen, für die die Verantwortung übertragen wurde.

Estland	Änderung des Finanzierungsverfahrens (2005 und 2006): neue Koeffizienten für Studiengänge (insbesondere in technischen, industriellen und technologischen Bereichen); Steigerung der Ausgaben pro Schüler in Berufsausbildung (Verhältnis der Mittel für berufliche und allgemeine Bildung: früher 1:1, derzeit 1,2:1, ab 2008 1,5:1).
Finnland	Integration eines leistungsgebundenen Finanzierungssystems in das zentrale Mittelvergabesystem (seit 2006); 2 % des Gesamtbetrags der für die berufliche Bildung vorgesehenen Mittel sind leistungsgebunden und bemessen sich nach der Abschlussrate und der Vermittlung der qualifizierten Absolventen in einen Arbeitsplatz oder in weiterführende Studien; das System sieht ergebnisabhängige Zuwendungen und Qualitätszertifikate vor.
Belgien (Flandern)	• verbesserte Nutzung der verfügbaren Hightech-Infrastruktur für die Berufsbildung (z. B. in Schulen, Berufsbildungszentren für KMU) durch die Zusammenarbeit zwischen den Berufsbildungsträgern (Verantwortung der regionalen Berufsbildungszentren, seit 2005); • zusätzliche Mittel für Berufsschulen der Sekundarstufe für Investitionen in die Grundausstattung hängen von der Zusammenarbeit zwischen Schulen in derselben Region ab (2005/2006); • Prämie (235 EUR) für Schüler, die einen Ausbildungsgang/-beruf wählen, in dem Fachkräftemangel herrscht, um ihnen die Finanzierung spezieller Ausrüstung zu ermöglichen, die sie für die Ausbildung benötigen (Schuljahr 2005/2006).
Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung 2006.	

4.5.2.2. Beschaffung zusätzlicher Mittel

Die politischen Maßnahmen zur Beschaffung zusätzlicher Mittel ⁽¹²⁾ aus anderen Quellen als den nationalen öffentlichen Haushalten werden kontinuierlich weiterentwickelt. Zu den Maßnahmen zählen die Einrichtung von Berufsbildungsfonds, oftmals unter Einbeziehung der Sozialpartner, oder die Förderung einer Lehrlingsausbildung, bei der sich Arbeitgeber und Lehrlinge die Ausbildungskosten gemäß dem traditionellen Finanzierungskonzept teilen. Darüber hinaus fördern die Länder Investitionen von Privatpersonen und Unternehmen durch finanzielle Anreize wie Bildungsgutscheine, steuerliche Abzugsmöglichkeiten oder individuelle Lernkonten. Ungeachtet dessen sind weiterhin verstärkte Anstrengungen erforderlich, um die Investitionen des privaten Sektors zu stärken.

⁽¹²⁾ Weitere Einzelheiten sind Descy und Tessaring, 2005, und dem vierten Forschungsbericht des Cedefop zu entnehmen, der demnächst veröffentlicht wird.

Kasten 12. Maßnahmen zur Beschaffung zusätzlicher Mittel – Beispiele aus ausgewählten Ländern

Land	Politik/Maßnahme
Polen	Einführung eines Finanzierungsinstruments für die Berufsbildung (2004) auf der Grundlage freiwilliger Beiträge der Arbeitgeber in Höhe von mindestens 0,25 % der Lohnsumme; staatliche Förderung erfolgt in Form der Erstattung von: 50 % der Weiterbildungskosten von Beschäftigten, deren Arbeitsplätze gefährdet sind; 80 % der Weiterbildungskosten von Beschäftigten in mehr als dreiwöchigem Bildungsurlaub; Lohn/Gehalt von Arbeitslosen, mit denen die Stellen von Mitarbeitern während ihres Bildungsurlaubs besetzt werden (bis zu 40 % der durchschnittlichen monatlichen Vergütung); (nicht obligatorische) Berufsbildungsvergütung für freigesetzte Mitarbeiter während ihrer Weiterbildung, die bis zu sechs Monate ausgezahlt wird.
Italien	Schaffung branchenübergreifender Berufsbildungsfonds (zehn wurden in Jahr 2003, zwei vor kurzem eingerichtet); Pflichtbeiträge der Arbeitgeber: 0,3 % der Lohnsumme; Zusammenarbeit mit einem Fonds erfolgt auf freiwilliger Basis.
Frankreich	Erhöhung der Pflichtbeiträge der Arbeitgeber zur Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Abgabenregelung) – Änderung der Berechnungsmethode; gegenwärtige Verpflichtung: 1,6 % der gesamten Lohnsumme bei Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten; 1,05 % für Betriebe mit 10-19 Beschäftigten; 0,55 % für solche mit weniger als zehn Beschäftigten.
Österreich	Schaffung zusätzlicher Lehrstellen in Unternehmen und Ausbildungsmöglichkeiten durch Pauschalzahlungen zur Deckung der Ausbildungskosten (2004/2005); erstes Lehrjahr: 400 EUR; zweites Lehrjahr: 200 EUR; drittes Lehrjahr: 100 EUR monatlich.
Belgien (Flandern u. Wallonien)	Bildungsgutscheine für Arbeitgeber; in Flandern seit 2002, in Wallonien seit 1998; Instrument richtet sich zwar an alle Unternehmen, soll jedoch die Weiterbildung in KMU fördern; Wert: 30 EUR, zu jeweils 50 % vom Staat und vom Arbeitgeber finanziert; maximale Zahl von Gutscheinen pro Jahr und Unternehmen: 400 in Wallonien, 200 in Flandern; Arbeitgeber müssen den Betriebsrat oder die Vertreter der Gewerkschaft über Zahl und Wert der erworbenen Gutscheine unterrichten; Weiterbildungskosten sind in die Übersicht über die Sozialleistungen des Unternehmens aufzunehmen.
Niederlande	Individuelle Lernkonten; zwei Versuchsprojekte im Zeitraum 2001-2003 für Arbeitnehmer und Arbeit Suchende unter Einbeziehung von 2750 Einzelpersonen.

sonen und 100 Unternehmen; Beitrag der Regierung: 450 EUR, weitere beteiligte Akteure können ebenfalls einen Beitrag leisten; Einsparungen dürfen nur für Weiterbildungszwecke verwendet werden; nächstes Versuchsprojekt: 2006-2008; Beiträge der Regierung und der Branchen: jeweils 500 EUR.

Vereinigtes Königreich (Schottland)

Individuelle Lernkonten; Arbeitnehmer mit einem Jahreseinkommen von bis zu 15 000 GBP können bis zu 200 GBP in einem Jahr erhalten; Arbeitnehmer mit einem Einkommen über 15 000 GBP können bis zu 100 GBP beantragen; Teilnehmer müssen einen Eigenanteil von 10 GBP tragen und an einem Lehrgang eines von der ILA Schottland zugelassenen Trägers teilnehmen.

Litauen

Gesetzentwurf zur Änderung des Gesetzes über die Einkommensteuer von Gebietsansässigen; Ausgaben für die Berufsbildung können vom steuerpflichtigen Einkommen abgezogen werden. Werden solche Ausgaben über Darlehen finanziert, kann der Darlehensteil, der während des betreffenden Steuerjahres getilgt wird, vom steuerpflichtigen Einkommen abgezogen werden. In Fällen, in denen Lernende keine Steuerfreibeträge nutzen können, ist es möglich, diese auf Familienangehörige zu übertragen.

Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung 2006.

Kasten 13. Maßnahmen zur Beschaffung zusätzlicher Mittel – Beispiele aus Drittländern

China

- Alle Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter und andere Arbeitnehmer anzubieten. Zu diesem Zweck sollten die Unternehmen 1,5 % der Lohnsumme aufwenden. Betriebe, die Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften haben und einen hohen Gewinn erwirtschaften, können bis zu 2,5 % aufwenden. Die Regierung ist berechtigt, eine Ausgleichsabgabe von Unternehmen zu erheben, die ihren Weiterbildungspflichten nicht nachkommen; diese Mittel werden für die Berufsbildung verwendet.
- Berufsschüler müssen Schulgeld entrichten. Die Regierung ermutigt Kreditinstitute zur Bereitstellung von Darlehen, insbesondere für Berufsschüler aus ärmeren Familien und für Existenzgründer.

Australien

- Die jährlichen Schulgebühren für Berufsschüler reichen von 300 AUD bis 1000 AUD (bei Vollzeitberufsausbildung). Die Gebühren für Lehrlinge sind niedriger, bei einigen Lehrgängen fallen jedoch zusätzliche Kosten für Unterrichtsmaterial an. Die Schulgebühren an öffentlichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sind für gewöhnlich niedriger als Studienge-

bühren. Die Mehrheit der Berufsbildungsträger verlangt von den Schülern, die Gebühren im Voraus zu entrichten. Es sind jedoch Ermäßigungen möglich, und einige Einrichtungen bieten Darlehen an. Im Unterschied zu den Darlehen, die Studierenden im Rahmen des „Higher Education Contribution Scheme“ (HECS) angeboten werden, wird die Rückzahlung der Darlehen für Berufsschüler erst fällig, wenn sie einen Arbeitsplatz haben und ein bestimmtes Mindesteinkommen erzielen.

- Die Beiträge der Arbeitgeber schließen die Vergütung für Auszubildende in der betrieblichen Ausbildung oder in Berufsschulen ein.

Quelle: Länderbericht, CIVTE, China; Länderbericht, NCVER, Australien.

4.5.2.3. *Verwendung europäischer Mittel*

Als Ergänzung zu ihren Ressourcen nehmen die Mitgliedstaaten EU-Mittel in Anspruch, um die Ziele im Bereich der Berufsbildung zu erreichen. Der Europäische Sozialfonds (ESF) wird herangezogen, um die Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit von Einzelpersonen zu verbessern und Chancengleichheit zu gewährleisten.

Die Maßnahmen im Programmplanungszeitraum 2004-2006 stellten vor allem auf Personen ab, die auf Hilfestellung angewiesen sind: frühzeitige Schulabgänger (Frankreich, Irland), Geringqualifizierte (Dänemark, Estland), (Langzeit-) Arbeitslose (Irland), Menschen über 45 Jahre (Spanien), Frauen, die nach einer Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig werden wollen (Spanien), Schüler aus ländlichen Gebieten (Polen), behinderte Menschen (Lettland, Polen), Mitarbeiter von KMU (Spanien). Im Rahmen des ESF wurden darüber hinaus die Entwicklung von Qualifikationsstrukturen oder -systemen (Irland), Beratung und Orientierung sowie individuell zugeschnittene Bildungswege (Frankreich), Qualitätssicherung, Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens (Frankreich), Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften (Zypern, Frankreich) und Früherkennung des Qualifikations- oder Bildungsbedarfs (Finnland) gefördert. Ferner wurde in einigen Ländern mit Hilfe von Investitionen in die Berufsbildung im Rahmen des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) (Estland, Lettland) und der Heranführungsinstrumente (Phare in Bulgarien, Lettland) die Infrastruktur (technische Ausstattung und Einrichtungen an Schulen) verbessert.

Der neue Finanzrahmen 2007-2013 führt ein neues Konzept für den ESF sowie eine verstärkte Verknüpfung mit den EU-Prioritäten in den Bereichen Beschäftigung, soziale Eingliederung und insbesondere Berufsbildung ein. Im Vergleich zum Zeitraum 2000-2006 wurde in dem Haushaltsvorentwurf der allgemeinen und beruflichen Bildung ein höherer Stellenwert beigemessen. Von 2007

bis 2013 wird die EU über 37 Mrd. EUR, fast die Hälfte der gesamten ESF-Mittel, in Maßnahmen investieren, die unmittelbar oder eng mit der Berufsbildung in Zusammenhang stehen. Eine erste Analyse ergibt, dass über 15 Mrd. EUR (ohne Mittel im Rahmen der Kofinanzierung durch die Mitgliedstaaten) für die Steigerung der Anpassungsfähigkeit und 22,5 Mrd. EUR für die Verbesserung des Humankapitals bereitgestellt werden.

Wie im vorangegangenen Programmplanungszeitraum werden im Rahmen des ESF zahlreiche Ziele im Berufsbildungsbereich gefördert. Einer Erhebung des Cedefop ⁽¹³⁾ zufolge werden die Länder ESF-Mittel in Anspruch nehmen, um Instrumente und Prinzipien für die Berufsbildung zu entwickeln und umzusetzen: Qualifikationsrahmen und -systeme (Estland, Zypern, Litauen, Ungarn, Polen), Qualitätssicherung (Litauen, Ungarn), Beratung und Orientierung (Litauen, Polen). Die Mittel werden zur Förderung des lebenslangen Lernens – Umsetzung von Strategien für das lebenslange Lernen – (Slowakei), einschließlich Maßnahmen zur Stärkung der Beteiligung von Arbeitnehmern an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (Belgien – Flandern –, Niederlande) eingesetzt. Mit Hilfe des ESF werden insbesondere benachteiligte Gruppen bei der Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit unterstützt (Belgien – Flandern –, Dänemark, Zypern, Österreich, Slowakei, Vereinigtes Königreich).

Die Länder werden auch das Ziel verfolgen, die Verknüpfung zwischen Bildungssektor und Arbeitsmarkt (Italien, Polen) durch die Unterstützung von Partnerschaften zwischen der Industrie und wichtigen regionalen Akteuren (Dänemark) zu stärken. In einigen Mitgliedstaaten wird ein Schwerpunkt auf die Entwicklung des Lernens am Arbeitsplatz (Estland, Finnland) und die Förderung der Weiterbildung in Kleinstunternehmen sowie in kleinen und mittleren Betrieben gelegt. Einige Länder stellen Mittel für den Ausbau der Kapazitäten der Berufsbildungsträger (Dänemark, Malta), die Entwicklung der Infrastruktur (Modernisierung der technischen Basis in Lettland) sowie für die Schaffung von integrierten Berufsbildungszentren (Ungarn) oder von Netzen sektorspezifischer Berufsbildungszentren (Litauen) zur Verfügung.

Der ESF wird zudem Maßnahmen zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen (Österreich), einschließlich Fremdsprachunterricht in der Berufsbildung, und zur Sicherung der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern im Berufsbildungssektor sowie im Bereich der Erwachsenenbildung finanzieren (Ungarn).

(13) Erhebung des Cedefop unter den Generaldirektoren für Berufsbildung, Frühjahr/Sommer 2006.

4.5.2.4. *Zeit für Weiterbildung*

Die Zielgruppen der Berufsbildungspolitik, insbesondere im Bereich der Weiterbildung, unterscheiden sich von anderen Zielgruppen in der Sozialpolitik darin, dass viele Betroffene einer Beschäftigung nachgehen. Für diese Menschen sind die Kosten der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen relativ hoch, und die bereitgestellten Finanzmittel sind nicht immer angemessen. Viele verfügen insbesondere nicht über die erforderliche Zeit. Viele Länder haben Bildungsurlaubsregelungen auf gesetzlicher oder freiwilliger Basis eingeführt. Dabei werden mitunter finanzielle Anreize angeboten, um sowohl die Zeit- als auch die Geldproblematik zu entschärfen (Elson-Rogers, 2001). Beispielsweise hat Luxemburg einen Gesetzentwurf über individuellen Bildungsurlaub auf den Weg gebracht (dieser wird derzeit beraten), der auf Arbeitnehmer, Selbständige und Freiberufler zugeschnitten ist. Die Maßnahme sieht eine breite Palette von Weiterbildungsmaßnahmen vor.

4.5.2.5. *Gerechtigkeit*

Ein effizienter und gezielter Einsatz neuer oder vorhandener Ressourcen (z. B. finanzielle Förderung, verfügbare Zeit) ist wichtig, wenn es gilt, den von der Politik gestellten Gerechtigkeitsanspruch zu verwirklichen. Beispielsweise gibt es Hinweise darauf, dass die Erwachsenenbildung tendenziell zu einer Verstärkung der Qualifikationsunterschiede führt, die aus der ungleichen Beteiligung an Grundbildung und Erstausbildung herrühren. Als Reaktion hierauf sehen die Konzepte einiger Länder vor, Anreize für die Beteiligung benachteiligter Gruppen an der Berufsbildung zu schaffen und die entsprechende Finanzierung zu übernehmen (Kasten 14). Trotzdem „wird der Ausweitung des Zugangs zur Erwachsenenbildung – insbesondere bei den älteren Arbeitnehmern, [...] sowie den gering qualifizierten Arbeitnehmern – zu geringe Priorität beigemessen, und es werden zu wenig Mittel hierfür bereitgestellt“ (Gemeinsamer Zwischenbericht, Rat der Europäischen Union, 2006).

Kasten 14. **Maßnahmen zur Verbesserung der Gerechtigkeit – Beispiele aus ausgewählten Ländern**

Land	Politik/Maßnahme
Belgien (Flandern)	Einführung neuer Maßnahmen im Rahmen der Bildungsgutscheinregelung für Arbeitnehmer (Jahreshöchstbetrag des Gutscheins: 250 EUR; Kosten werden zu jeweils 50 % vom Staat und vom Arbeitnehmer getragen):

- geringqualifizierte Arbeitnehmer in Programmen des Zweiten Bildungsweges können eine Beitragserstattung in Höhe von 50 % des eingelösten Bildungsgutscheins erhalten (seit 1. September 2004);
- bei Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt ihres Antrags auf Berufsberatung zu einer benachteiligten Zielgruppe gehören, kann der Höchstbetrag von 250 EUR um die Kosten für die Berufsberatung erhöht werden (seit 1. September 2005).

Dänemark Vorschlag der Regierung im Jahr 2006 zur Verbesserung der Finanzierung von und der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen; mehrere, speziell auf Geringqualifizierte zugeschnittene Initiativen.

Vereinigtes Königreich (Wales) Individuelle Lernkonten (ILA) für diejenigen, die am dringendsten Hilfestellung benötigen, gemäß der von der National Assembly for Wales verfolgten Politik der Chancengleichheit in Bezug auf das Lernen. Personen, die einkommensabhängige Sozialleistungen erhalten, können einen Zuschuss in Höhe von 100 % der Lehrgangskosten von bis zu 200 GBP beantragen. Geringqualifizierte kommen für einen Zuschuss in Höhe von 50 % der Lehrgangskosten von bis zu 100 GBP in Betracht. Lernende müssen an einem Lehrgang teilnehmen, der von registrierten Trägern durchgeführt wird.

Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung 2006.

4.5.2.6. *Benchmark für die Berufsbildungsausgaben?*

Eine Möglichkeit, die Investitionen in die Berufsbildung zu stärken, könnte die Einführung einer Benchmark für die entsprechenden Ausgaben sein, analog der für Forschung und Entwicklung festgelegten Zielvorgabe. Dieses Thema wurde bereits in mehreren Ländern erörtert. Die Mehrheit der Befragten im Rahmen der Erhebung des Cedefop vertritt die Auffassung, dass es sich hierbei möglicherweise um ein wichtiges oder nützliches Instrument handelt,

- mit dem neue Ziele festgelegt, die Ausgaben für die allgemeine und berufliche Bildung gesteigert (Griechenland, Zypern) sowie Anreize für Forschungsarbeiten und eine aktive Investitionspolitik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung (Rumänien) geschaffen werden könnten;
- mit dessen Hilfe Fortschritte erzielt werden könnten (Österreich);
- das einen Vergleich der Leistungen der einzelnen Länder (Island, Irland, Italien, Spanien), der Höhe der Ausgaben für die Berufsbildung (Belgien – Wallonien –, Niederlande), der politischen Unterstützung für die Bildung und deren Qualität (Slowakei) ermöglichen könnte;

- mit dem Empfehlungen zur Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Bildung ausgearbeitet werden könnten (Estland);
- das zur Verbesserung von Qualität, Quantität und Attraktivität der allgemeinen und beruflichen Bildung und damit zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit beitragen könnte (Zypern);
- das einen Beitrag zur Bewertung der Berufsbildungssysteme, zur Vermeidung der Vergeudung von Ressourcen und zur (Neu-)Ausrichtung der Prioritäten (Portugal) leisten könnte.

Italien regt eine weitere Benchmark an: Berufsbildungsausgaben gemessen an den öffentlichen Gesamtausgaben. Die Länder haben jedoch auch einige Bedenken geäußert:

- Die Festlegung und Bewertung der Benchmark könnte sich als schwierig erweisen, da hierzu folgende Punkte erforderlich sind:
 - Vereinbarung über die Art der Kosten und der zu berücksichtigenden Lernformen; (Belgien, Flandern);
 - Vereinbarung der festzulegenden Höhe der Ausgaben (Belgien, Flandern);
 - Berücksichtigung vieler unterschiedlicher Interessengruppen, die an der Finanzierung der Berufsbildung beteiligt sind (Österreich);
 - Behebung des Mangels an verlässlichen (Österreich) oder vergleichbaren (Dänemark) Daten.
- Die Benchmark würde in Ländern, deren Ausgaben für die allgemeine und berufliche Bildung über dem EU-Durchschnitt liegen, keine signifikanten Veränderungen herbeiführen (Dänemark, Ungarn); sie könnte jedoch in bestimmten Bereichen der Berufsbildung nützlich sein (Weiterbildung von Lehrkräften oder Mobilität von Lehrkräften und Ausbildern) (Dänemark).
- Die Benchmark würde „dem Geist bestimmter Artikel des Vertrags zuwiderlaufen, in denen die Kompetenzen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung geregelt werden“ (Vereinigtes Königreich).
- Kleinere Staaten könnten unter Umständen auf Schwierigkeiten bei der Zuweisung der Mittel für das Erreichen der Benchmark stoßen (Malta).
- Die Benchmark würde nicht unbedingt einen Gradmesser für die Qualität (Österreich, Niederlande, Norwegen) und Effizienz (Österreich) der Systeme darstellen oder zu deren Verbesserung beitragen, sie würde auch nicht notwendigerweise die Gleichstellung der Berufsbildung mit der allgemeinen Bildung bewirken (Norwegen).

Folgende Alternativlösungen wurden vorgeschlagen:

- Zunächst sollten kohärente Daten sichergestellt und die Informationen über die Finanzierungsinstrumente verbessert werden (Finnland).

- Vor Festlegung der Benchmark sollte ein Effizienzindikator für die Investitionen in die Berufsbildung (Slowenien) eingeführt werden.
- Es sollte eine Benchmark für das Verhältnis zwischen jungen Menschen, die eine Berufsausbildung absolvieren, und jenen, die an allgemeinbildenden Ausbildungsgängen teilnehmen, eingeführt werden (Norwegen).
- Das Augenmerk sollte weniger auf quantitative Maßnahmen als auf qualitative Fortschritte gerichtet sein (Frankreich).

4.5.3. Mehrwert durch Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung

Soll die Gesellschaft überzeugt werden, die entsprechenden Investitionen zu steigern, so kommt man nicht umhin, die Vorteile der allgemeinen und beruflichen Bildung (Descy und Tessaring, 2005) eingehender zu bewerten und deren Verständnis zu verbessern. Lebenslanges Lernen zahlt sich nicht nur für den Einzelnen aus, es ist auch gewinnbringend für Arbeitgeber und Gesellschaft.

4.5.3.1. Nutzen für die Unternehmen

Die meisten Studien in Europa stellen einen signifikanten Einfluss der Berufsbildung auf die Produktivität fest. Schätzungen für verschiedene Länder lassen sich jedoch nur in begrenztem Maße vergleichen, da in den Studien tendenziell unterschiedliche Messgrößen für die Weiterbildung zugrunde gelegt werden, z. B. Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten, Zahl der Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen, Zahl der Weiterbildungstage und Höhe der diesbezüglichen Ausgaben (vgl. Kasten 15).

Kasten 15. Einfluss der Weiterbildung auf die betriebliche Produktivität – jüngste empirische Ergebnisse in Europa

- Eine Zunahme des Anteils der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen um fünf Prozentpunkte führt zu einem Anstieg der Produktivität um 4 % (Dearden et al., 2000, Verwendung verschiedener Datenquellen, einschließlich der britischen Arbeitskräfteerhebung).
- Eine Zunahme der Zahl der Weiterbildungstage um 1 % führt in irischen Firmen zu einem Anstieg der Arbeitsproduktivität von 3 % (Barrett und O'Connell, 2001).
- In Deutschland wirken sich Weiterbildungsmaßnahmen, die als formale außerbetriebliche Lehrgänge durchgeführt werden, am stärksten auf die Produktivität aus (28 %). Qualitätszirkel haben ebenfalls eine positive Wirkung; formale innerbetriebliche Lehrgänge, Seminare und Gespräche, Arbeitsplatzrotation und eigenständiges Lernen haben keine nennenswerte Wirkung. Erstaunlicherweise hat die praktische Ausbildung am Arbeitsplatz eine signifikant negative Wirkung auf die Produktivität. Zwick (2005) erklärt dieses Ergebnis dadurch, dass Unternehmen, die verstärkt auf die Ausbildung am Arbeitsplatz setzen, häufig eine höhere

Fluktuation aufweisen oder sich in der Umstrukturierung befinden; beides führt zu einer verringerten Produktivität. Einer anderen Studie zufolge bewirkt der Ausbau der Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen um einen Prozentpunkt eine Steigerung der Produktivität um 0,76 Prozentpunkte (Zwick, 2006).

- Groot (1999) stellt fest, dass der durchschnittliche Anteil der Weiterbildung am Produktivitätswachstum niederländischer Betriebe 16 % beträgt.
- In Portugal führt eine Ausweitung der für die Weiterbildung aufgewendeten Zeit um 10 Stunden jährlich je Arbeitnehmer zu einer Steigerung der laufenden Produktivität um 0,6 % (Almeida und Carneiro, 2006, auf der Grundlage einer Betriebszählung von Großunternehmen im verarbeitenden Gewerbe 1995-1999).
- Brunello (2004) stellt fest, dass eine Ausweitung der durchschnittlich für Weiterbildung aufgewendeten Stunden je Arbeitnehmer um 10 % eine Verbesserung der Produktivität in der betreffenden Stichprobe um 1,32 % nach sich zieht (Umfrage unter 97 italienischen Großunternehmen).

Quelle: Beitrag von Smits zum vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

4.5.3.2. *Nutzen für den Einzelnen*

Wenngleich der Einzelne durch höhere Einkünfte von Bildungsinvestitionen profitiert, ist ihm nicht immer bewusst, dass Investitionen in die Bildung (Bildungsrendite liegt zwischen 6 und 17 %) erhebliche höhere Erträge abwerfen als andere Formen individueller Finanzanlagen (Renditen von mehr als 5 % lassen sich durch Sparen nur in Ausnahmefällen erzielen). Personen, die sich kontinuierlich weiterbilden, sind auf dem Arbeitsmarkt finanziell besser gestellt. Weitere Vorteile für den Einzelnen, wie ein besserer Gesundheitszustand, verbesserte Kindererziehung, Lebensqualität und Vermeidung der sozialen Ausgrenzung, stehen ebenfalls in engem Zusammenhang mit der allgemeinen und beruflichen Bildung. Die Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Bildung und die Verbesserung der Qualifikationen wirken sich zunehmend und kumulativ auf den beruflichen Werdegang und die persönliche Entwicklung aus. Darüber hinaus wurde in Studien festgestellt, dass die Weiterbildung einen beachtlichen positiven Einfluss auf die Höhe von Löhnen und Gehältern hat (vgl. Kasten 16).

Kasten 16. **Geschätzte Steigerung von Löhnen und Gehältern infolge von Weiterbildungsmaßnahmen**

Im Vereinigten Königreich wird die Steigerung von Löhnen und Gehältern infolge von Weiterbildungsmaßnahmen je nach Art der Weiterbildung und den Spezifikationen in der Studie (Blundell et al., 1999) auf beachtliche 3 % bis 17 % geschätzt. In Deutschland reichen die Schätzungen der Rendite der Weiterbildung im Hinblick auf Löhne und Gehälter von sehr bescheidenen 3 % (Pischke, 2001) bis zu recht beachtlichen 15 % (Kuckulenz und Zwick, 2003). Bassanini et al. (2005) verwenden das Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft, um die entsprechenden Steigerungen von Löhnen und Gehältern zu schätzen: In den Niederlanden, Frankreich, Irland, Spanien und Österreich lässt sich kein oder kein signifikanter Einfluss der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auf die Stundenlöhne feststellen; demgegenüber ist die Weiterbildungsrendite in Portugal (10 %) und Griechenland (6 %) recht hoch.

Quelle: Beitrag von Smits zum vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

4.5.3.3. *Nutzen für die Gesellschaft*

Die Gesellschaft profitiert von den Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung aufgrund ihrer engen Wechselwirkung mit wirtschaftlichem Wohlstand. Es gibt zunehmend Belege dafür, dass die allgemeine und berufliche Bildung zur Steigerung der Produktivität und des Wirtschaftswachstums beiträgt. Dies wird zum Teil auf die positiven Effekte auf die Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts zurückgeführt. In der EU entspricht ein Jahr zusätzlicher (Aus-) Bildung einer Verbesserung der Produktivität um 5 bis 6 % auf kurze Sicht und von 3 bis 5 % auf lange Sicht (De la Fuente und Ciccone, 2002; De la Fuente, 2003). Die Forschung belegt jedoch, dass der Qualität des Humankapitals mit Blick auf das Wachstum größere Bedeutung zukommt als der Anzahl der Schuljahre oder dem Bildungsstand. Daher sollte neben der Verbesserung des Bildungsniveaus der Bevölkerung die Qualität der Bildung im Mittelpunkt der Politik stehen. Es besteht so gut wie kein Zweifel über die makrosozialen Vorteile, die durch das Bildungswesen der Gesundheit, der Eindämmung der Kriminalität, der Gleichstellung und dem sozialen Zusammenhalt im Allgemeinen erwachsen.

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Bildungsgerechtigkeit und verschiedenen Maßnahmen zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts (vgl. Kasten 17) und des Vertrauens der Allgemeinheit. Länder mit einer sehr ausgewogenen Verteilung der Qualifikationen genießen ein hohes Maß an Vertrauen, während Ländern, in denen eine extrem ungleiche Verteilung

vorherrscht, eher Misstrauen entgegen gebracht wird. Es liegt auf der Hand, dass die Gleichbehandlung im Bildungswesen ein zentrales Element zur Wahrung des sozialen Zusammenhalts ist.

Kasten 17. Sozialer Nutzen der Gleichbehandlung im Bildungsbereich

Getrennter Schulunterricht für Migrantengruppen führt zu einer Verschärfung der sozialen Gegensätze (Gradstein et al., 2005). Analysen der sozialen Ausgrenzung belegen vielfach, dass es sich oftmals bewährt hat, Migranten in das Regelsystem der Berufsbildung zu integrieren. Es gibt einen starken und signifikanten negativen Zusammenhang zwischen ungleichen Chancen im Bildungsbereich und den bürgerlichen und politischen Freiheiten. Für die europäischen Länder ist daher der Schluss zu ziehen, dass die Gleichbehandlung im Bildungsbereich zur Wahrung der bürgerlichen und politischen Freiheiten beiträgt.

Im Hinblick auf die Förderung der sozialen Mobilität haben die Ergebnisse der PISA-Studie vor kurzem gezeigt, dass selektive und differenzierende Systeme, die junge Menschen frühzeitig in die Berufsbildung oder in die allgemeine Bildung lenken, auch nicht zu einer Verbesserung der Schülerleistungen führen. Durch die Verlängerung der Schulpflicht und die Verschiebung der frühzeitigen Selektion steigen die Chancen von Schülern in den unteren Klassen, ihren Lernerfolg zu verbessern und Bildungswege zu wählen, mit denen die Folgen des sozialen Erbes verringert werden können.

Quelle: Beiträge von Preston und Green sowie Tsakarissanos zum vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

4.5.3.4. Nutzen der Berufsbildung

Zwar ist der Nutzen der allgemeinen Bildung ausführlich in zahlreichen Studien belegt, der der Berufsbildung war bislang jedoch seltener Gegenstand von Forschungsarbeiten. Bisher wurde nur unzureichend untersucht, ob dem Einzelnen aus den Investitionen in die Berufsbildung größere Vorteile erwachsen als aus Investitionen in andere Bildungsformen. In ganz Europa wurde jedoch festgestellt, dass die Berufsbildung zu einer Steigerung der Löhne und Gehälter, zur Verringerung der Arbeitslosenzeiten und zu anderen nichtfinanziellen Vorteilen am Arbeitsplatz, wie z. B. der Verbesserung des Beschäftigungsstatus (vgl. Kasten 18 zu nichtfinanziellen Vorteilen durch die Berufsbildung), beiträgt.

Die Ausrichtung eines Bildungssystems auf die Berufswelt steht offenbar im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung im Bildungswesen. In vier europäischen Ländern (Belgien, Dänemark, Frankreich, Schweden) ⁽¹⁴⁾ wurde eine

⁽¹⁴⁾ Vgl. Beitrag von Preston and Green im vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

Korrelation zwischen der Ausrichtung der Systeme auf die Berufswelt und der Gleichbehandlung im Bildungswesen nachgewiesen. Sofern berufliche Qualifikationen geeignet sind, Abhilfe für vorangegangene Ungleichheiten im Bildungswesen zu schaffen, könnten sie bei der Verbesserung der Gerechtigkeit in der allgemeinen Bildung eine wichtige Rolle spielen und sich wiederum positiv auf den sozialen Zusammenhalt auswirken.

Kasten 18. Individuelle und nichtfinanzielle Vorteile durch die Berufsbildung

Bassanini und Martin (2005) stellen fest, dass

- (a) junge Beschäftigte und solche mit guten Erstqualifikationen am stärksten von der Weiterbildung profitieren, wenn es um ein höheres Einkommen geht;
- (b) ältere und unzureichend ausgebildete Beschäftigte am meisten von der Weiterbildung profitieren, wenn es um die Arbeitsplatzsicherheit geht.

Feinstein et al. (2003) untersucht den Zusammenhang zwischen dem Erwerb beruflicher Qualifikationen und der Ausbildung am Arbeitsplatz von 33- bis 42-Jährigen einerseits und wichtigen Änderungen in der Biografie andererseits. Mit Blick auf die Erwachsenenbildung (einschließlich der Berufsbildung) wurde festgestellt, dass sie kleine, aber immerhin positive und signifikante Auswirkungen auf das Sozialkapital, die politische Einstellung und die Gesundheit (Rauchen und körperliche Betätigung) hat. Validierte berufliche Qualifikationen und berufliche Ausbildung führen ebenfalls zu positiven Veränderungen der sozialen und politischen Einstellung und tragen zu einer Verringerung von Rassismus, Autoritarismus und politischem Zynismus bei.

Feinstein und Duckworth (2006) zeigen, dass sich im Vereinigten Königreich bedeutsame generationsübergreifende Auswirkungen der Berufsbildung auf die Ergebnisse der nächsten Schülergeneration nachweisen lassen. Bei Eltern, die nach Vollendung des 16. Lebensjahres eine berufliche Ausbildung absolviert hatten, wurden signifikante Auswirkungen auf die sprachlichen Fähigkeiten ihrer Kinder festgestellt. Diese Eltern sind auch in der Lage, ein für die Bildung förderlicheres häusliches Umfeld zu schaffen.

Jæger und Holm (2006) stellen die Hypothese auf, dass in Dänemark und anderen skandinavischen Ländern nichtfinanziellen Vorteilen wie beruflichen Qualifikationen (Humankapital) für die generationenübergreifende Mobilität eine größere Bedeutung zufällt als dem Wirtschaftskapital. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Skandinavien lediglich über einen kleinen (und relativ ineffizienten) privaten Bildungssektor verfügt.

Quelle: Vgl. Beiträge von Preston und Green zum vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

4.5.4. **Schlussfolgerungen**

Die allgemeine und berufliche Bildung schafft erhebliche materielle und immaterielle Vorteile für den Einzelnen, die Unternehmen und die Gesellschaft. Diese Wirkungen können mittelbar oder unmittelbar greifen – durch den Zugang zum Wirtschaftskapital oder durch die Verringerung der Armut. Dank eines besseren Verständnisses für diese Effekte, ihr Ausmaß, die diesbezüglichen Kosten und Vorteile sowie die greifenden Mechanismen können wirksame und effiziente politische Maßnahmen ausgearbeitet werden.

Der aufgezeigte Beitrag der allgemeinen und beruflichen Bildung zu Wachstum, sozialem Zusammenhalt, Wettbewerbsfähigkeit, Zugang zum Wirtschaftskapital, beruflicher und sozialer Eingliederung und anderen sozialen Vorteilen (wie z. B. Gesundheit und Eindämmung der Kriminalität) legt den Schluss nahe, dass Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung im Rahmen des Sozialbudgets nicht unbedingt als Ersatz für andere sozial- oder wirtschaftspolitische Maßnahmen angesehen werden sollten. Wird das lebenslange Lernen allein den Marktkräften überlassen, gerät die Gerechtigkeit in Gefahr. Europa muss es jedoch geringqualifizierten Menschen ermöglichen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, und lernen, wie sie bei der Anpassung und (Wieder-) Gewinnung der Beschäftigungsfähigkeit unterstützt werden können.

Wenn nicht dafür Sorge getragen wird, dass die Gerechtigkeit gewahrt bleibt, werden sich der Fachkräftemangel und die geringe Produktivität nachteilig auf die europäischen Volkswirtschaften auswirken. Die Ausgrenzung zahlreicher Menschen vom Arbeitsmarkt ist langfristig mit hohen Kosten für die Sozialsysteme verbunden. Eine ungerechte Verteilung der Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen könnte schwerwiegende Folgen für den sozialen Zusammenhalt in Europa zeitigen.

4.6. **Statistiken, Indikatoren und Benchmarks**

4.6.1. **Fehlende wissenschaftliche Erkenntnisse und Fakten für die Gestaltung der Politik**

Im Rahmen der Strategie von Lissabon haben sich die Länder auf die Überwachung der Umsetzung der Politik mit Hilfe gemeinsam vereinbarter struktureller Indikatoren und Benchmarks geeinigt. Im Mai 2003 billigte der Rat fünf Durchschnittsbezugswerte (Benchmarks) und 29 Indikatoren (Rat der Europäischen Union, 2003), die nach den in der Ständigen Arbeitsgruppe „Indikatoren und Benchmarks“ der Kommission vertretenen nationalen Sachverständigen (SGIB)

geeignet waren, um die Fortschritte im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zu analysieren (vgl. hierzu auch Kapitel 2).

In der Maastricht-Studie wurden die Probleme und Grenzen von Statistiken und Indikatoren für die Berufsbildung aufgezeigt. Folgerichtig wurde im Communiqué von Maastricht „die Verbesserung des Erfassungsbereiches, der Genauigkeit und Zuverlässigkeit von BB-Statistiken“ als Priorität festgelegt und wie folgt begründet: „Geeignete Daten und Indikatoren sind der Schlüssel, um zu verstehen, was in der BB vor sich geht, und welche zusätzlichen Interventionen und Entscheidungen seitens aller Beteiligten erforderlich sind“.

4.6.2. Berufsbildungsstatistik und Datenquellen – aktuelle Situation

Im vorliegenden Bericht wird deutlich, dass Verfügbarkeit und Qualität der Berufsbildungsstatistik in den letzten Jahren verbessert wurden.

Trotz der Fortschritte in diesem Bereich sind weiterhin erhebliche Schwachpunkte festzuhalten:

- (a) Der Umfang und die Erfassungstiefe der Daten sind teilweise nicht vergleichbar und nicht kohärent.
- (b) Methodische und technische Veränderungen in den Umfragen und Datenerhebungen beeinträchtigen die Beobachtung von Tendenzen im Zeitverlauf.

Um den Anforderungen mit Blick auf zentrale Fragen gerecht zu werden, sind weitere oder neue Entwicklungen erforderlich (weitere Einzelheiten sind Descy et al., 2005, zu entnehmen):

- (a) Daten über Ausgaben für die Berufsbildung müssen neu definiert werden, um zwischen unterschiedlichen Ausgabenarten und Finanzierungsquellen zu unterscheiden.
- (b) Gegenwärtig sind die Beteiligungs- und Abschlussraten im Berufsbildungssektor teilweise inkohärent und nur schwer zu erheben. Die beiden Hauptquellen, die gemeinsame Datenerfassung von Unesco-OECD-Eurostat (UOE) und die EU-Arbeitskräfteerhebung (LFS), sind nicht hinreichend vergleichbar; daraus ergeben sich verschiedene Diskrepanzen.
- (c) Daten über den Einstieg von Absolventen aus dem Berufsbildungssektor in den Arbeitsmarkt oder den Wechsel in den postsekundären bzw. Hochschulbereich sind derzeit nicht aus einer Standardquelle erhältlich.
- (d) Detailliertere Daten über die geografische als auch berufliche, sektorbezogene und soziale/generationsübergreifende Mobilität, speziell der Absolventen aus dem Berufsbildungssektor, sind erforderlich, um die Dynamik von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu verstehen.

- (e) Es gibt keine vergleichbaren Detaildaten über den Fachkräftemangel und die Schieflage bei Angebot und Nachfrage von Fähigkeiten sowie über Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsbedarf in den verschiedenen Branchen oder Berufen.
- (f) Angesichts ihrer zentralen Rolle für die Gestaltung des Wandels benötigen wir detaillierte statistische Daten über Merkmale, Einkünfte, Status, Rollen, Aufgaben und Weiterbildungsmaßnahmen von Lehrkräften und Ausbildern im Berufsbildungssektor sowie anderen einschlägigen Fachkräften.
- (g) Gegenwärtig gibt es keine adäquate Quelle auf europäischer oder internationaler Ebene, die geeignet ist, die Effizienz und Wirksamkeit der Systeme, Programme und Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung hinreichend präzise und eingehend zu analysieren und insbesondere die Ergebnisse der Berufsbildung im Vergleich zur allgemeinen Bildung zu spezifizieren.
- (h) Berufsbildungsstatistik und -indikatoren sind vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens zu betrachten. Wir benötigen laufend detaillierte Daten über das lebenslange Lernen, die Lernformen, -gegenstand und -dauer, die unterschiedlichen Arten von Berufsbildungsträgern, die Merkmale der Teilnehmer und Nichtteilnehmer, die Auswirkungen auf das spätere Leben, den beruflichen Werdegang und die Beteiligung an Lernaktivitäten erfassen.

Die Hauptquellen für die Entwicklung von Berufsbildungsstatistiken und -indikatoren auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten sind die harmonisierten Datenquellen des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat). Die Forderung nach mehr und besseren Daten bedeutet also zuallererst, sämtliche verfügbaren Quellen in vollem Umfang auszuschöpfen und zu bewerten. Zudem muss die Forderung nach mehr und besseren Daten an die Datenlieferanten, also die Mitgliedstaaten, gerichtet werden. Sie sind das erste Glied in der Kette, das die Grundlagen für eine hochwertige Berufsbildungsstatistik auf EU-Ebene schafft. Daher müssen alle einschlägigen Behörden sowohl in den Mitgliedstaaten als auch auf europäischer Ebene die statistische Infrastruktur stärken.

In den nächsten Jahren werden mehrere neue Erhebungen oder neue Erhebungsrunden von Eurostat die Datenverfügbarkeit und -qualität verbessern, zum Beispiel:

- (a) Die Dritte Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS), bei der die ersten Ergebnisse für Herbst 2007 erwartet werden, wird die Ermittlung von Trends in der betrieblichen Weiterbildung ermöglichen. Erstmals wird die CVTS außerdem Basisdaten über die Erstausbildung liefern.
- (b) Im Rahmen der Erhebung über Erwachsenenbildung werden vergleichbare Daten über die Beteiligung an verschiedenen Lernformen und über die

Hemmnisse für das Lernen und die diesbezüglichen Einstellungen gewonnen, darunter auch Schlüsseldaten über Selbstangaben zu Sprach- und IKT-Kompetenz. Erste Ergebnisse werden für Anfang 2008 erwartet.

- (c) Durch den mehrjährigen Ansatz der UOE-Datenerhebung wird die Qualität und Verfügbarkeit der Daten über die Berufsbildung, einschließlich der entsprechenden finanziellen Kennzahlen, verbessert werden.
- (d) Die EU-Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC; seit 2004) ist eine Längsschnitterhebung, die Variablen über Einkommen, Armut, soziale Ausgrenzung, Lebensbedingungen, Beschäftigung, Gesundheit und Bildungsstand umfasst.
- (e) Die Erhebung über die Wirtschaftsrechnungen der privaten Haushalte (HBS, Bezugsjahr 2005) könnte weitere Einblicke in die Ausgaben von Haushalten und Einzelpersonen für die allgemeine und berufliche Bildung vermitteln (die ersten Ergebnisse werden voraussichtlich nach 2006 vorliegen).

4.6.3. Die Zukunft der Berufsbildungsstatistik

Die Aufwertung vorhandener Erhebungen durch eine größere Detailtiefe könnte zudem dazu beitragen, verschiedene berufsbildungsspezifische Aspekte (detailliertere Aufschlüsselung nach Bildungsstand, Berufen, Industriebranchen, Aus- und Weiterbildungsbereichen und Merkmalen der erfassten Personen) zu „isolieren“. Die zu bewältigenden Hindernisse reichen von der Verfügbarkeit detaillierter nationaler Daten bis hin zu methodischen Problemen, wie z. B. Kosten und Größe der Stichproben.

Im Frühjahr 2006 leitete Eurostat einen Konsultationsprozess unter Beteiligung der Nutzer und Interessengruppen unterschiedlicher Ebenen ein, um festzulegen, welche Ziele Eurostat und die nationalen statistischen Ämter realistischerweise in Bezug auf die Berufsbildungsstatistik in absehbarer Zeit erreichen können und welche Grenzen letztendlich gezogen werden müssen.

Die Verbesserung der Berufsbildungsstatistik erfordert die aktive Einbeziehung aller Akteure auf diesem Gebiet. Die Qualität der Daten, stabile Zeitreihen, größere Erfassungstiefe und verstärkte Nachhaltigkeit, Vermeidung von Doppelarbeit sowie internationale Vergleichbarkeit und Finanzierbarkeit sind die der statistischen Infrastruktur mit ihren harmonisierten Datenquellen, Instrumenten und Methoden zugrunde liegenden Prinzipien. Ihre Stärken sind Qualität, Regelmäßigkeit und zahlreiche Funktionalitäten. Dieses System hat allerdings auch seinen Preis: Es arbeitet recht behäbig und langsam.

Bei der Verbesserung der Berufsbildungsstatistik sind darüber hinaus alle Aspekte der allgemeinen und beruflichen Bildung zu berücksichtigen, z. B. Qualifikationen als Ergebnis des Lernprozesses und ihre Beeinflussung durch

Lehrmethoden und -inhalte. Die Zukunft wird zeigen, ob die amtlichen Statistiken tatsächlich geeignet sind, alle diese Aspekte zu bewerten und damit über die reine Beurteilung beispielsweise von Qualifikationen hinauszugehen.

Kasten 19. **Künftige Strategie des Cedefop für die Berufsbildungsstatistik**

Der Konsultationsprozess könnte ergeben, dass die Datenquellen, die nicht von Eurostat genutzt werden (z. B. jene der OECD), herangezogen werden könnten, um das Bild der Berufsbildung zu vervollständigen. Eine wichtige Initiative der OECD ist das Programm für die internationale Bewertung der Kompetenzen von Erwachsenen (programme for the international assessment of adult competences – PIAAC), mit dem die Fähigkeiten von Erwachsenen beurteilt werden sollen. Das Cedefop wird mit der OECD bei der Entwicklung geeigneter Instrumente zur Messung zahlreicher allgemeiner Fähigkeiten zusammenarbeiten, die im Beruf eingesetzt werden. Darüber hinaus ist das Cedefop im starken Maße in die Aktivitäten von Eurostat und der Kommission zur Verbesserung des Erfassungsgrads und der Qualität der Statistiken und Indikatoren im Berufsbildungssektor eingebunden. Die enge Zusammenarbeit mit dem CRELL (*Centre for Research on Lifelong Learning* – Forschungszentrum für das lebenslange Lernen) wird neue Horizonte für Forschung und Statistik im Bereich der Berufsbildung erschließen. Zudem beabsichtigt das Cedefop, spezielle Methoden und Instrumente zur Ergänzung der Berufsbildungsstatistik und zur Schließung einiger Datenlücken zu entwickeln. Als Ausgangspunkt hat das Cedefop Studien in die Wege geleitet, um einschlägige Datenquellen zu bewerten, die Machbarkeit einer speziellen Umfrage zur Erstausbildung zu prüfen und Methoden zu entwickeln, mit denen Daten über Fortbildungsmaßnahmen ergänzt werden können.

4.6.4. **Verbesserung der Qualität der Berufsbildungsstatistik**

Zur Verbesserung der Qualität der Berufsbildungsstatistik gehören folgende Aspekte:

- (a) Die Vergleichbarkeit der Berufsbildungsdaten der einzelnen Länder und im Zeitverlauf sowie ihre Verlässlichkeit müssen sichergestellt sein. Dies erfordert harmonisierte Erhebungen in den Mitgliedstaaten und die Nutzung gemeinsamer Begriffe, Definitionen, Klassifikationen und Leitlinien, und zwar auch in Erhebungen, die Zusatz- oder Hintergrundvariablen über allgemeine und berufliche Bildung sowie Qualifizierung einschließen. Auf diese Weise könnten ergänzende Informationen, z. B. aus bestehenden Unternehmenserhebungen, zur Verfügung gestellt werden.
- (b) Flexible Lösungen müssen gefunden werden, um zügig auf ad hoc gestellte Fragen reagieren zu können.
- (c) Der Zugang zu und die Nutzung von bestehenden Daten und Statistiken muss verbessert werden, da manche noch nicht in vollem Umfang verwertet

werden. Wenngleich Fortschritte zu verzeichnen sind, so kann der Zugang zu den Daten und Statistiken von Eurostat im Hinblick auf die Benutzerfreundlichkeit durchaus weiter verbessert werden.

4.6.5. Auf dem Weg zu einem kohärenten Rahmen für Statistiken und Indikatoren für die allgemeine und berufliche Bildung

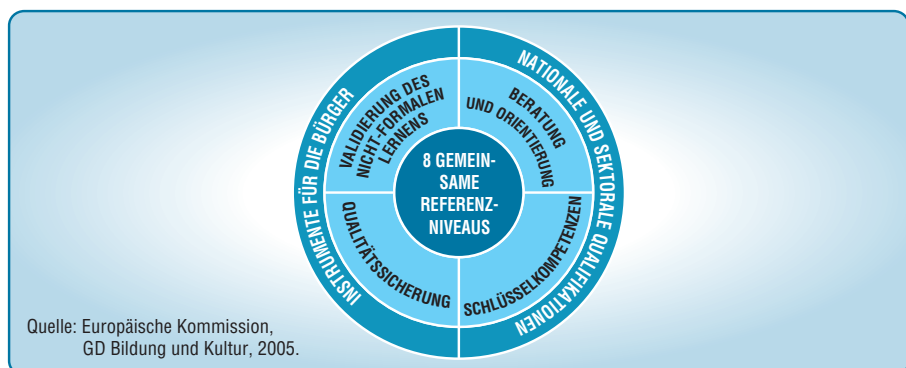
In Jahr 2005 ersuchte der Rat die Kommission, die Fortschritte zu bewerten, die bei der Schaffung eines kohärenten Rahmens von Indikatoren und Benchmarks erzielt wurden, und die Eignung der verfügbaren Indikatoren zu überprüfen (Rat der Europäischen Union, 2005a). Im Juni 2006 stimmte die Ständige Arbeitsgruppe „Indikatoren und Benchmarks“ einem Vorschlag der Kommission für einen Rahmen von zehn Benchmarks und weiteren Zielen sowie 23 Schlüsselindikatoren zu, die Aspekte der Berufsbildung zum Gegenstand haben. Die neuen vorgeschlagenen Schlüsselindikatoren beziehen sich auf den Bildungsstand der Gesamtbevölkerung, die allgemeine und berufliche Bildung von Schülern mit speziellen Bedürfnissen, Beschäftigungsfähigkeit, sozioökonomische Ergebnisse und die allgemeine/berufliche Bildung insgesamt. Das Forschungszentrum für das lebenslange Lernen (CRELL) bei der Gemeinsamen Forschungsstelle (GFS) der Kommission unterstützt diese Arbeit und befasst sich schwerpunktmäßig mit der Kohärenz der Indikatoren und Benchmarks und der Konzeption zusammengesetzter Indikatoren.

KAPITEL 5

Umsetzung von Instrumenten und gemeinsamen Grundsätzen auf nationaler Ebene

Die gemeinsamen Anstrengungen zur Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), der auf Lernergebnissen aufbaut und europaweit die Vergleichbarkeit und die Anrechnung von Qualifikationen in verschiedenen Sektoren erleichtern wird, hatte erhebliche Auswirkungen auf die einzelstaatliche Berufsbildungspolitik. Die einzelnen Länder stützen sich bei der Konzeption ihrer Politik zunehmend auf die auf europäischer Ebene entwickelten gemeinsamen Grundsätze und Instrumente. Mit Hilfe der Analyse der Bereiche, in denen Fortschritte erzielt wurden, werden zunehmend Qualifikationsstrukturen und -rahmen ausgearbeitet sowie Standards und Qualitätssicherungssysteme entwickelt. Immer mehr Länder erkennen, dass die Validierung des nicht-formalen Lernens wichtig für die Flexibilisierung der Systeme ist und die Beratungs- und Orientierungsdienste, insbesondere für Menschen mit unzureichendem Zugang zum lebenslangen Lernen, gestärkt werden müssen.

Abbildung 16. **Qualitätssicherung – Voraussetzung für gegenseitiges Vertrauen**



5.1. EQR als Vorreiter für die nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)

Die nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) sind nunmehr das zentrale Thema bei den Debatten über die Frage, wie man das lebenslange Lernen verwirklichen und Fortschritte in der allgemeinen und beruflichen Bildung und beim Lernen insgesamt herbeiführen kann. Bei den NQR handelt es sich um die Klassifizierung von Qualifikationen anhand eines Kriteriensatzes zur Bestimmung des erreichten Lernniveaus. Die NQR sollen die Schranken zwischen den verschiedenen Teilen der nationalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung (z. B. Berufsbildung/Hochschulbildung oder Erstausbildung/Weiterbildung) überwinden. Sie sind eine Voraussetzung dafür, dass die nationalen Systeme im europäischen Metarahmen zueinander in Beziehung gesetzt werden können.

Das (kompetenzbasierte) Konzept der Lernergebnisse – unverzichtbarer Bestandteil des EQR und der NQR – wird weithin anerkannt. Zahlreiche Länder haben es als politisches Ziel festgelegt. Dänemark, Finnland, Island, die Niederlande und Norwegen haben erhebliche Fortschritte erzielt. Die Umstellung auf Lernergebnisse steht in engem Zusammenhang mit der Notwendigkeit, Transparenz und Verantwortlichkeit in Bezug auf die Qualifikationen zu stärken. Dabei handelt es sich um entscheidende Voraussetzungen für die Anrechnung und Verknüpfung der Lernergebnisse aus unterschiedlichen Umgebungen, die womöglich für die Verwirklichung des lebenslangen Lernens notwendig sind.

Bei den gegenwärtigen Entwicklungen im Zusammenhang mit den NQR stehen folgende Ziele im Mittelpunkt:

- Festlegung nationaler Standards für Lernergebnisse;
- Verbesserung der Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung;
- Schaffung eines Instruments, mit dem Qualifikationen zueinander in Beziehung gesetzt werden können;
- Förderung des Zugangs zur Bildung und der Durchlässigkeit im Bildungsbereich.

Die in jüngster Zeit beobachtete rasante und weit verbreitete Entwicklung von NQR (vor allem in den Jahren 2005 und 2006) steht in engem Zusammenhang mit der Ausarbeitung des EQR seit dem Jahr 2004. Zweifelsohne spielen auch andere Faktoren eine Rolle, z. B. die Berücksichtigung der NQR in den nationalen Strategien für die Reform des nationalen Qualifikationssystems. Bei der Abstimmung der NQR auf den EQR müssen die Länder „mit einer Stimme sprechen“.

In Kasten 20 werden vier Länder vorgestellt, die bereits NQR eingeführt haben (Irland, Frankreich, Malta und Vereinigtes Königreich). Die übrigen Länder haben mehrheitlich (im Rahmen rechtlicher oder politischer Erklärungen) ihre eindeu-

tige Absicht zum Ausdruck gebracht, NQR zu entwickeln, oder erörtern das Thema z. B. im Rahmen von Forschungsarbeiten, Studien oder Arbeitsgruppen. Mehrere Entwürfe von NQR wurden vorgelegt. Belgien, die Tschechische Republik, Litauen, die Slowakei und die Türkei haben sich entsprechend dem EQR für einen Rahmen mit acht Referenzniveaus entschieden. Die Niederlande, Finnland und Schweden haben sich bisher nicht verpflichtet, einen übergreifenden NQR zu entwickeln. Dies ist offensichtlich zum einen auf mangelnde Kapazitäten, zum anderen aber auch auf Bedenken zurückzuführen, die NQR seien nicht relevant für die nationalen Bedürfnisse.

Nur einige wenige Länder haben explizit Zweifel an der Notwendigkeit eines NQR geäußert; Zypern spielt hierbei eine Sonderrolle.

Kasten 20. **NQR – aktuelle Situation in Europa**

Land	Stand der Entwicklung
Österreich	Einvernehmen der Interessengruppen hinsichtlich der Notwendigkeit der Entwicklung eines NQR; Einrichtung von Arbeitsgruppen im Sommer 2006.
Belgien (Flandern)	Entwurf eines NQR mit 8 Referenzniveaus; formale Entscheidung zur Schaffung eines NQR steht aus.
Belgien (Wallonien)	Formale Entscheidung zur Schaffung eines NQR im März 2006.
Bulgarien	NQR soll ein Jahr nach der endgültigen Entscheidung über den EQR eingeführt sein; Entwicklung von Qualifikationsregistern für den gesamten Sekundar- und Hochschulbereich.
Kroatien	Rahmen für Berufsbildung wird gegenwärtig analysiert; Ausarbeitung des NQR soll etwa fünf Jahre in Anspruch nehmen.
Zypern	Skeptische Einstellung zum NQR.
Tschechische Rep.	NQR wird derzeit ausgearbeitet; Frist: 2007.
Dänemark	Formale Entscheidung zum NQR steht aus; Rahmen für Hochschulbildung soll 2007-2010 umgesetzt werden; Prüfung der Einbeziehung weiterer Systeme (insbesondere Berufsbildung).
Estland	Überprüfung der Rechtsgrundlage für die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung; neues Qualifikationssystem wird „[...] die vollständige Bandbreite des lebenslangen Lernens abdecken“; Vorschläge für NQR liegen vor; Zahl der Referenzniveaus wird erörtert.

Finnland	Arbeiten zu einem Rahmen für die Hochschulbildung und zur Entwicklung eines kompetenzbasierten Berufsbildungssystems werden durchgeführt; gegenwärtig wird ein übergreifender NQR nicht als sinnvoll angesehen.
Frankreich	NQR eingeführt.
Deutschland	Vorhaben zur Schaffung eines NQR für alle Bereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung; Studien und technische Vorbereitungen seit Herbst 2006; erster Entwurf des NQR für Frühjahr 2007 erwartet.
Griechenland	Wenig aufschlussreiche Reaktion auf den EQR; erste Erörterungen zum NQR seit September 2006.
Ungarn	Verpflichtung zur Entwicklung eines NQR; Teil eines nationalen Entwicklungsplans 2007-2013.
Island	Verpflichtung zur Entwicklung eines NQR für die Hochschulbildung; Behandlung der Frage eines übergreifenden NQR steht aus.
Irland	NQR eingeführt.
Italien	Arbeiten zum NQR haben begonnen.
Lettland	Vorschlag zur Integration des bestehenden Berufsbildungssystems (5 Referenzniveaus) und der Hochschulbildung (3 Referenzniveaus) in eine Struktur.
Litauen	Beginn der Arbeiten zu einem NQR mit 8 Referenzniveaus (2006); Pilotphase für 2007 geplant.
Luxemburg	Erörterung eines NQR.
Malta	Umsetzung der wesentlichen Elemente des NQR durch die Einrichtung eines Nationalen Qualifikationsrats im Oktober 2005.
Niederlande	Entwicklung und Einführung eines übergreifenden NQR nicht geplant.
Norwegen	Beginn der Vorbereitungen zur möglichen Ausarbeitung eines übergreifenden NQR im Herbst 2006; Einrichtung von Arbeitsgruppen (u. a. für Berufs-, Hochschul- und Erwachsenenbildung); Erstellung eines vorläufigen Berichts im Oktober 2006.
Polen	Bereitschaft zur Durchführung der Arbeiten zu einem NQR, die mit dem nationalen Reformplan 2005-2007 verknüpft werden sollen; Beginn 2006.
Portugal	Formale Entscheidung zur Einrichtung eines NQR (2006); Entwicklung des NQR soll 3-5 Jahre in Anspruch nehmen.

Rumänien	Ausarbeitung des Entwicklungsplans für den NQR; zur Umsetzung des Vorschlags werden 5 bis 8 Jahre veranschlagt.
Slowakei	Entwicklung des NQR soll 3 bis 4 Jahre in Anspruch nehmen.
Slowenien	Positive Einstellung zur Entwicklung eines NQR.
Spanien	NQR mit 5 Referenzniveaus für die Berufsbildung eingeführt.
Schweden	Erörterungen zum NQR 2006-2007.
Türkei	Wesentliche Elemente des NQR eingeführt; die Entwicklung des NQR soll 3-5 Jahre in Anspruch nehmen.
Vereinigtes Königreich	NQR eingeführt.

Quelle: auf der Grundlage von Bjørnåvold and Coles (erscheint demnächst).

Kasten 21. Der australische Qualifikationsrahmen

Der australische Qualifikationsrahmen wurde 1995 eingeführt und 2000 vollständig umgesetzt. Der Qualifikationsrahmen

- beruht auf Referenzqualifikationen (im Gegensatz zum EQR, der auf Deskriptoren aufbaut);
- beinhaltet sämtliche Qualifikationen in den australischen Bundesstaaten und definiert die Merkmale einer gemeinsamen Reihe von Qualifikationen in der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie in der Hochschulbildung.

Merkmale der beruflichen Qualifikationen:

- Berufliche Qualifikationen sind branchenbezogen und weisen spezielle Kombinationen von Kompetenzeinheiten auf, die von den einzelnen Branchen für jede Qualifikation gefordert werden.
- Qualifikationen sind sequenziell konzipiert; dies ermöglicht den Schülern den nahtlosen Übergang von einer Qualifikation zur nächsten. Es ist möglich, die Kompetenzeinheiten miteinander zu verknüpfen und aufeinander abzustimmen: Die Einheiten fließen alle in den Leistungsnachweis des Schülers ein.
- Bei der Bewertung der für eine berufliche Qualifikation erforderlichen Kompetenz müssen Schüler nachweisen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse unter Arbeitsbedingungen einsetzen können. Die von Schülern informell im Rahmen früherer Tätigkeiten erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse können ebenfalls beurteilt und anerkannt werden (*Recognition of Prior Learning, RPL*).
- Eingetragene Berufsbildungsorganisationen (Registered Training Organisations, RTO) werden zertifiziert, um Berufsbildungsmaßnahmen durchzuführen und Qualifikationen nach Maßgabe des australischen Qualifikationsrahmens zu vergeben.

Quelle: Ecotec (erscheint demnächst).

5.2. Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens

5.2.1. Europäische Tendenzen

Die Validierung (Ermittlung, Bewertung und Anerkennung) des nicht-formalen und informellen Lernens ist in den meisten Ländern fester Bestandteil der politischen Agenda und bildet ein Kernstück der Strategien im Bereich der Berufsbildung/des lebenslangen Lernens.

Die Entwicklung einer Validierungsmethodik steht in direktem Zusammenhang mit dem Konzept der Lernergebnisse. Immer mehr Länder formulieren die Beschreibung der Qualifikationen neu und rücken dabei die Kenntnisse und/oder Fähigkeiten des Lernenden am Ende eines Lernzyklus in den Mittelpunkt (anstatt Dauer und Ort des Lernens hervorzuheben). Generell wird die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens als eine Möglichkeit betrachtet, die Flexibilität der Einrichtungen der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung zu steigern und es damit zu ermöglichen, formale Qualifikationen über verschiedene Bildungswege zu erreichen.

Bisher wurden vorwiegend die formalen beruflichen Qualifikationen validiert, die auf den (vorgeschlagenen) EQR-Niveaus 2-4 vergeben werden. Die Validierung findet jedoch derzeit verstärkt im Bereich der Hochschulbildung statt und ermöglicht dadurch insbesondere Menschen mit einschlägiger praktischer Berufserfahrung die Aufnahme einer formalen allgemeinen oder beruflichen Ausbildung. Die Validierung gilt zunehmend als wichtiges Instrument für Unternehmen und Branchen, das ein effizienteres Konzept für die Einstellung qualifizierter Arbeitskräfte und für die Nutzung der in einer Organisation vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen bietet.

5.2.2. Aktuelle Situation

Während einige Länder noch debattieren und planen, haben andere bereits konkrete Maßnahmen umgesetzt, die dem Einzelnen den Weg zur Bewertung und Anerkennung seiner nicht-formal und informell erzielten Lernergebnisse öffnen. Je nach Entwicklungsstadium können die einzelnen Länder wie folgt klassifiziert werden (vgl. Europäische Bestandsaufnahme über die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens, Europäische Kommission 2004a und 2005b):

- (a) *experimentell*: Ad-hoc-Methoden und Konzepte wurden erarbeitet, um Erfahrungen zu sammeln; ein längerfristiger Ansatz muss allerdings noch konzipiert und beschlossen werden (Deutschland und Griechenland).

- (b) *in Umsetzung*: Ein nationales Konzept wurde beschlossen; die vollständige Umsetzung steht noch aus (Belgien, Dänemark und Schweden).
- (c) *konsolidiert*: Auf Dauer angelegte Systeme wurden eingerichtet und werden angewendet (Finnland, Frankreich, Irland, Niederlande, Norwegen und Portugal).

Die Zahl der Länder, die unter die Rubriken „in Umsetzung“ oder „konsolidiert“ fallen, hat in den letzten Jahren stetig zugenommen.

5.2.3. Konvergenz von Methoden und Konzepten

Bei der Entwicklung der Ermittlungs-, Bewertungs- und Anerkennungsmethoden ist eine gewisse Konvergenz zu beobachten. Darin kommt ein systematischer Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern und ein gemeinsames Verständnis für die anstehenden Herausforderungen zum Ausdruck.

Der Portfolio-Ansatz kann als die vorherrschende Methodik angesehen werden. Dies ergibt sich aus der Notwendigkeit, die von den zu beurteilenden Personen durchlaufenen unterschiedlichen Lernformen und -typen zu erfassen. Methoden wie die Nutzung von Selbstangaben (Ermutigung des Einzelnen zur Aufzeichnung seiner Lernergebnisse und diesbezügliche Unterstützung) gewinnen an Bedeutung. Zwar wird hierbei in erster Linie auf die Ermittlung der Kompetenzen abgestellt, in einigen Fällen kann dies jedoch ein erster Schritt zur formalen Anerkennung sein. Prüfungen im System der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung stehen zunehmend Personen mit unkonventionellen (nicht-formalen und informellen) Lernerfahrungen offen (Berufsreifeprüfung in Österreich, Externenprüfung in Deutschland, Prüfungen nach „Section 20“ in Norwegen).

Da konventionelle Methoden, wie z. B. schriftliche Prüfungen, unter Umständen bestimmte Lernergebnisse nicht erfassen können, spielen Beobachtung und Simulation bei zahlreichen Validierungskonzepten eine entscheidende Rolle.

Die umfangreiche Erfahrung, die in den letzten zehn Jahren mit Blick auf die Methoden zur Ermittlung und Bewertung des nicht-formalen und informellen Lernens gewonnen wurde, war überaus wichtig für die Stärkung der Glaubwürdigkeit des Vorhabens und für die Verringerung des Risikos, dass erst- und zweitklassige Qualifikationsnachweise und Abschlüsse vergeben werden.

5.2.4. Qualitätssicherung bei der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens

Nach der Einigung über gemeinsame europäische Grundsätze für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens im Jahr 2004 (die auch als Maßnahme zur Verbesserung der Qualitätssicherung bei der Validierung angesehen werden kann) haben zahlreiche Länder diese Grundsätze als Grundlage

für die Entwicklung ihrer nationalen Systeme herangezogen. Dies gilt insbesondere für Belgien, Irland und die Niederlande, aber auch für Dänemark, Norwegen und Schweden. Der niederländische Qualitätscode für EVC (Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen) ist eines der ersten umfassenden Qualitätssicherungskonzepte dieser Art in Europa. Die Folgearbeiten zu den gemeinsamen europäischen Grundsätzen haben begonnen, und die europäischen Leitlinien werden im Jahr 2007 zur Diskussion gestellt.

5.3. Stärkung der Qualität der Berufsbildung

Qualitätssicherung ist eine der Voraussetzungen für das von Lernenden, Arbeitgebern und anderen Trägern der allgemeinen und beruflichen Bildung in den Wert von Lernergebnissen gesetzte Vertrauen (vgl. Abschnitt 5.2). Hierbei handelt es sich um eine unabdingbare Voraussetzung, wenn die allgemeine und berufliche Bildung in Europa bis 2010 zu einer „weltweiten Qualitätsreferenz“ werden soll (Rat der Europäischen Union, 2002a). In den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (Europäische Kommission, 2005b) wird die Notwendigkeit betont, die Qualität und Effizienz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu verbessern.

Die zunehmende Dezentralisierung und Übertragung von Kompetenzen an die regionale, lokale und institutionelle Ebene führt zu einer größeren Vielfalt in der Berufsbildung. Die Berufsbildungsträger müssen vielseitiger werden, um der größeren Vielfalt individueller Bedürfnisse und Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund eines nur schwer greifbaren Umfelds, in dem die Grenzen zwischen Erstausbildung, Weiterbildung und Hochschulbildung fließend sind. Zugleich wird von der Berufsbildung erwartet, dass die Effizienz und Wirksamkeit verbessert und sowohl herausragende Leistungen als auch Eingliederung nachhaltig angestrebt werden. Das ergebnisorientierte Konzept stärkt die Rechenschaftspflicht der Berufsbildungsträger.

5.3.1. Gemeinsames Verständnis der Qualitätssicherung

Die Entwicklungen des Jahres 2006 ⁽¹⁵⁾ belegen, dass gegenwärtig die Qualität der Berufsbildung in den meisten Ländern zu einem wichtigen Thema wird. In einigen ist es integraler Bestandteil der Berufsbildungsreform oder der Strategien für das lebenslange Lernen (Bulgarien, Lettland, Norwegen, Rumänien,

⁽¹⁵⁾ Vgl. beispielsweise Erörterungen der Generaldirektoren für Berufsbildung und Erhebung des Cedefop.

Slowenien). Zwei Konzepte werden vornehmlich verfolgt: Das eine bietet gemeinsame Rahmen, Empfehlungen und/oder Standards, die von den einzelnen Berufsbildungsträgern entsprechend dem lokalen Bedarf angewendet werden. Das andere, ein zentralisiertes Konzept, sieht nationale Inspektionen, Prüfungen, Qualitätszeichen oder -zertifikate vor. Qualifikationsregister, verbindlich vorgeschriebene Qualitätssicherungspläne und die Akkreditierung der Bildungsträger gewinnen verstärkt an Bedeutung, insbesondere in Bezug auf die Weiterbildung. Qualitätssicherungsmaßnahmen stellen zunehmend auf die Finanzierung, die Ressourcen und die Effizienz der Berufsbildung ab. Mehrere Länder empfehlen den gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmen ⁽¹⁶⁾ als Richtschnur für ihre Berufsbildungseinrichtungen. Einige heben ihre Mitarbeit im europäischen Netzwerk für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (ENQA-VET) ⁽¹⁷⁾ hervor (Irland, Spanien, Niederlande).

Kasten 22. **Praktische Umsetzung der Elemente des gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmens**

- Entwicklung und Umsetzung nationaler Strategien:
 - umfassendes Qualitätsmanagementsystem für die gesamte berufliche Ausbildung der Sekundarstufe II, einschließlich aller Verwaltungsebenen (Schulen, Schulaufsicht und Verwaltung der Landesschulräte und des Ministeriums) (Österreich);
 - Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Verwaltungsbezirken (zuständig für die Erstausbildung) bei der bezirksübergreifenden Entwicklung der Qualitätssicherung auf allen Ebenen (Norwegen);
 - Überwachung und Evaluierung der Qualität und Wirksamkeit, dabei werden externe Evaluierung und obligatorische Selbstbewertung miteinander verbunden; Einbeziehung der Interessengruppen und berufliche Fortbildung von Lehrkräften (Tschechische Republik).
- Nationaler Qualitätssicherungsrahmen gemäß dem gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmen:
 - Qualitätssicherung und Veröffentlichung des ausgewählten Konzepts, Follow-up und Ergebnisse der Selbstbewertung für alle Berufsbildungsträger vorgeschrieben (seit 2000), Indikatoren und externe Überwachung durch nationale Evaluierungsstelle; bei unzureichenden Leistungen können die Mittel zurückgefordert werden (Dänemark);

⁽¹⁶⁾ Am 28. Mai 2004 angenommene Schlussfolgerungen des Rates zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung.

⁽¹⁷⁾ Das Cedefop unterstützt die Arbeiten zur Qualitätssicherung über seine virtuelle Gemeinschaft und die Fachkenntnisse, die es den Teilnehmern am ENQA-VET zur Verfügung stellt: AT, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, HU, IE, IS, IT, LT, NL, NO, PT.

Im Rahmen des ENQA-VET sollen in den Mitgliedstaaten Anlaufstellen ausgewählt werden, um auf nationaler Ebene Maßnahmen festzulegen und Ergebnisse zu verbreiten. Bis Ende 2006 haben in den folgenden Ländern ENQA-VET-Anlaufstellen ihre Tätigkeit aufgenommen: ES, SL, NL, DK, SE, PT, DE, RO, FI.

- Empfehlung zum Qualitätsmanagement (in Zusammenarbeit mit Berufsbildungsträgern und Sozialpartnern) mit praktischen Beispielen, die den Berufsbildungsträgern helfen sollen, den gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmen im lokalen Kontext anzuwenden (freiwillig); Zusammenführung bestehender Qualitätssicherungsverfahren und Verankerung herausragender Leistungen als bewusstes Ziel; Verbindung interner und externer Evaluierung (Finnland).
- Verbindung interner und externer Evaluierung:
 - Estland (allgemeine und berufliche Bildung), Litauen (Erstausbildung und Weiterbildung), Rumänien (Fördermittel im Rahmen von Phare, ESF und Kohäsionsfonds);
 - vorgeschriebene Verfahren (seit 1999), Registrierung der Träger über eine Qualitätssicherungsvereinbarung, Ziel: Zertifizierung (Irland);
 - Indikatoren sollen die Auswirkungen der Berufsbildung aufzeigen und die langfristige Entwicklung und Lenkung unterstützen (Slowenien), Finnland (2 % der Fördermittel werden leistungsgebunden vergeben), Italien (Evaluierung der vom ESF kofinanzierten regionalen und lokalen Berufsbildungsmaßnahmen);
 - Entwicklung gemeinsamer Qualitätsgrundsätze und -indikatoren durch nationales Qualitätssicherungsnetz (Spanien);
 - Qualitätszertifikate auf der Grundlage der europäischen Kriterien für Qualitätszertifikate (EFQM): Estland (seit 2003), Finnland.
- Akkreditierung/Zertifizierung von Programmen/Trägern:
 - Zypern, Ungarn (Erwachsenenbildung), Italien (Bedingungen für die Vergabe öffentlicher Zuschüsse), Portugal (Verknüpfung der Zertifizierung der Qualität mit der Finanzierung und Erschließung der ESF-Fördergelder).
- Anpassung, Prüfung und Verbreitung des auf EU-Ebene ausgearbeiteten Selbstbewertungshandbuchs: Italien.
- Verbindung von vorgeschriebenen jährlichen Qualitätsberichten, Konsultation der Sozialpartner, Inspektionen, nationalen Prüfungen, nationalen Evaluierungen, Zusammenstellung und Veröffentlichung von Statistiken: Schweden.
- externe Qualitätssicherungssysteme für alle Qualifikationen, Inspektionen in Schulen, Colleges/Berufsfachschulen und der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz: Vereinigtes Königreich.

Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung 2006, Beispiele aus ausgewählten Ländern.

Die Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen zentraler Regulierung und der Übertragung von Befugnissen zur Entscheidung über Konzepte, Methoden und Durchführung an die regionale, lokale oder institutionelle Ebene stellt für die einzelnen Länder eine große Herausforderung dar. Im Mittelpunkt der Debatten stehen unter anderem das Dilemma hinsichtlich der internen oder externen Evaluierung und die Sammlung der für die Beurteilung der Qualität der Berufsbildung geeigneten Daten.

5.3.2. Hand in Hand: Qualität, Konzept der Lernergebnisse und Qualifikationsrahmen

Die Politikbereiche, in denen die Länder seit 2004 erhebliche Fortschritte vermeldet haben, verdeutlichen, dass die Arbeiten zur Qualitätssicherung und die Entwicklung der Qualifikationsrahmen Hand in Hand gehen. Für den Erfolg der Qualitätsrahmen, insbesondere für den EQR ⁽¹⁸⁾, wird dies von entscheidender Bedeutung sein.

Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) verfolgen in aller Regel vier Hauptziele: Festlegung nationaler Standards und des Niveaus der Lernergebnisse; Förderung der Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung; Erleichterung der Inbezugsetzung der Qualifikationen und Förderung des Zugangs zur Bildung, der Anrechnung von Bildungsleistungen und der Durchlässigkeit im Bildungsbereich. Die Entwicklung der NQR und die Qualitätssicherung hängen wechselseitig voneinander ab; einer ihrer Schwerpunkte ist es, implizite Aspekte der allgemeinen und beruflichen Bildung expliziter herauszuarbeiten und somit die Verantwortlichkeit zu stärken. Gegenseitiges Vertrauen, eine der Voraussetzungen für die Anrechnung und Akkumulierung von Lernergebnissen über nationale und institutionelle Grenzen hinweg, hängt davon ab, inwieweit eine Stärkung der Transparenz erkennbar ist, die in gewissem Maße als Öffnung der „Blackbox“ der allgemeinen und beruflichen Bildung beschrieben werden kann. Der Erfolg der neuen Qualifikationsrahmen, einschließlich des EQR, hängt von der Fähigkeit ab, kohärente Qualitätssicherungsstrategien umzusetzen, die zu einer Stärkung des gegenseitigen Vertrauens führen.

Bei der Neugestaltung der Qualifikationssysteme (z. B. durch die Entwicklung von NQR) legen die einzelnen Länder verstärkt Standards für die berufliche Bildung fest und konzipieren kompetenzbasierte Lehr- und Ausbildungspläne. Es gibt eine eindeutige Tendenz zu einer Bewertung der Lernergebnisse und Validierung des nicht-formalen Lernens, um die Rechenschaftspflicht zu gewährleisten und das Vertrauen zu stärken (vgl. Abschnitt 5.2). In diesem Zusammenhang behandeln einige Länder zudem die Qualität des Unterrichts und die Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrern und Ausbildern.

⁽¹⁸⁾ Vgl. beispielsweise das Kommuniqué von Maastricht und das vom Rat gebilligte allgemeine Konzept zum *Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen* (November 2006).

Kasten 23. Qualitätssicherungsinitiativen, die NQR/EQR fördern (könnten)

- Einbeziehung von Qualitätssicherungsanforderungen in nationale Qualifikationsrahmen auf der Grundlage von Lernergebnissen: Dänemark, Spanien, Malta; Irland (im Zusammenhang mit der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen, der Akkumulierung und Anrechnung von Leistungspunkten sowie europäischen Transparenzinstrumenten);
- Verknüpfung der nationalen Qualifikationen und Qualitätssicherungsrahmen, z. B. durch: Gewährleistung kohärenter Standards und Bewertungsmethoden für Erstausbildung und Weiterbildung; Normen und Indikatoren für die Validierung; kompetenzbasierte modulare Weiterbildungsprogramme, die von den Sozialpartnern und sektorspezifischen Gremien validiert werden: Rumänien;
Pilotprojekte über neue Qualifikationen, Struktur der Rechenschaftspflicht und qualitätsbezogene Maßnahmen zur Sicherstellung der Lernergebnisse: Niederlande;
- Entwicklung oder Aktualisierung von Standards für die Berufsbildung: Estland, Spanien, Ungarn, Italien, Malta, Portugal; auf das Berufsfeld zugeschnittenes Kompetenzmodell, Angleichung der Dimension der Fähigkeiten und Kenntnisse an den EQR; Standards für das Erlernen von Sprachen entsprechend dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen (*): Österreich; Angleichung der nationalen Anforderungen für berufliche Qualifikationen an den EQR in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern: Bulgarien;
forschungsgestützte berufliche Standards als Grundlage für nationale Berufsausbildungsgänge, Validierung und regelmäßige Aktualisierung; ESF-Förderung: Lettland;
Nutzung der auf der Grundlage von Branchenanalysen festgelegten beruflichen Standards für die Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens, ESF-Förderung: Litauen;
berufliche Qualifikationsstandards auf der Grundlage von Erhebungen unter Unternehmen und Sozialpartnern als Instrument für den zentralen Prüfungsausschuss: Polen;
- kompetenzbasierte Lehr- bzw. Ausbildungspläne/Ausbildungsgänge: Dänemark, Zypern, Ungarn, Lettland, Malta, Norwegen, Slowenien, Slowakei;
Belgien (Arbeitslose); Portugal (Weiterbildung auf der Grundlage des Kompetenzrahmens);
- höherer Stellenwert der Qualität des Lernprozesses und der Lernergebnisse: Bulgarien, Deutschland, Portugal;
Finnland (Demonstration der Fähigkeiten, nationale Bewertung), Lettland (Weiterbildung auch für Sozialpartner), Rumänien (Weiterbildung).

(*) Vgl. www.coe.int/t/dg4/portfolio/Default.asp?L=E&M=/main_pages/welcome.html,
http://europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action?locale_id=1.

Quelle: Cedefop, DGVt-Erhebung 2006, Beispiele aus ausgewählten Ländern.

Darüber hinaus haben einzelne Länder Fortschritte bei der Verbesserung der Effizienz in der Berufsbildung in eher konventionellen Bereichen vorzuweisen. Beispiele hierfür sind die Überarbeitung und Aktualisierung der Strukturen und

Qualifikationen (Schweden, Vereinigtes Königreich), die Modernisierung angemessener Ausstattung und Ressourcen (Bulgarien mit Fördermitteln im Rahmen von Phare, Lettland) und die Schaffung von Netzen regionaler Zentren (Belgien, Estland, Ungarn).

5.3.3. Schlussfolgerungen

Es besteht kein Zweifel darüber, dass die Länder die Strategie der Qualitätssicherung und -entwicklung eingeschlagen und erkannt haben, dass es sich hierbei um eine *conditio sine qua non* für die Stärkung der Attraktivität der Berufsbildung und die Förderung der Mobilität handelt. Um diese Dynamik beizubehalten, sind folgende Punkte wichtig:

- Förderung einer Qualitätskultur und Entwicklung einschlägiger Indikatoren;
- Unterstützung der Berufsbildungsträger bei der Entwicklung von Qualitätssicherungssystemen und Förderung der Berufsbildung aller Beteiligten;
- die Interessengruppen müssen erkennen, dass die Qualitätssicherung auf allen Ebenen der Berufsbildung und gemeinsame Prinzipien zur Förderung des Prozesses Grundvoraussetzungen für gegenseitiges Vertrauen und somit auch für den Erfolg der Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesysteme innerhalb der regionalen, branchenspezifischen und nationalen Schranken und auch darüber hinaus darstellen;
- Förderung von Partnerschaften zwischen der Berufsbildung und der Hochschulbildung, ähnlich den Verbindungen, die zwischen den europäischen Netzwerken ENQA-VET und ENQA ⁽¹⁹⁾ angestoßen wurden.

Dadurch könnte die Schaffung von Pfaden und Übergängen zwischen beruflichen und Hochschulqualifikationen gefördert werden.

Das europäische Netzwerk ENQA-VET könnte die Länder bei der Umsetzung der gemeinsamen Grundsätze für die Qualitätssicherung beraten.

⁽¹⁹⁾ Im Jahr 2006 wurde unter österreichischem Ratsvorsitz eine Konferenz über die Qualitätssicherung in der Hochschulbildung und Berufsbildung veranstaltet, die erstmals die einschlägigen europäischen Netzwerke für Qualitätssicherung (ENQA und ENQA-VET) zusammenführte; Studie über bewährte Verfahren zur Förderung des branchen- und grenzübergreifenden Lernens im Rahmen des Bologna- und Kopenhagen-Prozesses.

5.4. Information, Beratung

Aufgrund der zunehmenden Vielfalt und Komplexität der Bildungsmöglichkeiten spielt die Beratung eine immer größere Rolle. „Vor dem Hintergrund des lebensbegleitenden Lernens erstreckt sich Beratung auf eine Vielzahl von Tätigkeiten, die Bürger jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden, selbst in die Hand zu nehmen“ (Rat der Europäischen Union, 2004a).

Wie aus einem in Kürze erscheinenden Bericht des Cedefop ⁽²⁰⁾ hervorgeht, befinden sich die einzelnen Länder hinsichtlich der Umsetzung der lebenslangen Beratung in verschiedenen Entwicklungsstadien. Ungeachtet dessen versucht die Mehrheit, den Prioritäten der Entschließung des Rates aus dem Jahr 2004 gerecht zu werden, und hat eine breite Palette von Initiativen auf den Weg gebracht, um die Erbringung kohärenter, transparenter und professioneller Beratungsdienste zu gewährleisten, dem Einzelnen die erforderlichen Fähigkeiten zu vermitteln, mit denen er seinen beruflichen Werdegang und seine Lernpfade selbst in die Hand nehmen kann, und dafür Sorge zu tragen, dass der Zugang zu Beratungsdiensten und deren Qualitätssicherung verbessert werden.

In der Entschließung des Rates werden fünf zusammenhängende Bereiche genannt, die als vorrangige Maßnahmen zu verstehen sind: (a) Umsetzung von Systemen der lebensbegleitenden Beratung; (b) Erweiterung des Zugangs zu Beratungsdiensten, um die Erbringung der benötigten Leistungen für den Bürger zu erleichtern; (c) Stärkung der Qualitätssicherungsverfahren; (d) Neuausrichtung der Durchführung der Beratung, um die Entwicklung von Fähigkeiten zum selbständigen Laufbahnmanagement zu fördern und (e) Stärkung der Strukturen für die Gestaltung der Politik und die Entwicklung von Systemen auf nationaler und regionaler Ebene. In Kasten 14 werden einige Initiativen der europäischen Länder dokumentiert, mit denen diese zentralen Anliegen in Angriff genommen werden sollen.

⁽²⁰⁾ Bericht des Cedefop über die Fortschritte bei der Umsetzung der Entschließung des Rates zur lebensbegleitenden Beratung. Der (von den finnischen Veranstaltern der Konferenz konzipierte) Fragebogen wurde an 31 Länder übermittelt, von denen 20 eine Antwort übersandten (AT, CY, CZ, DK, EE, ES, FI, DE, IE, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, RO, SE, SI, UK).

Kasten 24. **Umsetzung der lebensbegleitenden Beratung – aktueller Stand**

Umsetzung von Systemen der lebensbegleitenden Beratung:

- (a) Verbesserung der Koordinierung durch die (Neu-)Gestaltung der ministeriumsübergreifenden Strategien (Lettland, Litauen), Rechtsinstrumente (Tschechische Republik, Spanien, Luxemburg), Verfahren für die Erbringung von Leistungen (Dänemark) oder ministeriumsübergreifende Delegationen oder Ausschüsse (Frankreich, Finnland);
- (b) Annahme ganzheitlicher Ansätze unter Einbeziehung verschiedener Dienstleister: Angebot einer breiten Palette von Leistungen für verschiedene Kunden (Leistungen für „alle Altersstufen“, Vereinigtes Königreich [Nordirland, Schottland, Wales]; „integrierte Zentren“, Spanien);
- (c) Schaffung von Beratungsforen oder -räten zur Förderung der nationalen und regionalen Partnerschaften (Österreich, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Deutschland, Finnland, Irland, Lettland, Malta, Polen, Slowenien, Vereinigtes Königreich).

Erweiterung des Zugangs zu Beratung:

- (a) Ausbau der Leistungen, neue Beratungseinheiten, Leistungserbringung im Rahmen von Selbstbedienungssystemen, Partnerschaften;
- (b) gezielter Einsatz von Mitteln für bestimmte Gruppen: benachteiligte Jugendliche (Dänemark, Finnland), frühzeitige Schulabgänger (Dänemark, Irland), Migranten (z. B. Finnland), Travellers (Irland), Straftäter (Vereinigtes Königreich), behinderte Menschen (Spanien, Niederlande, Schweden);
- (c) Ausbau der Nutzung von IKT: neue Beratungsleistungen über E-Mail (Dänemark, Niederlande, Vereinigtes Königreich), Call-Center (z. B. Deutschland, Vereinigtes Königreich [England]), Videokonferenzen (um abgelegene Gemeinschaften zu erreichen);
- (d) Marketingleistungen (Österreich, Vereinigtes Königreich).

Stärkung der Qualität und der Qualitätssicherungsverfahren:

- (a) Verbesserung der Professionalität des Personals: Steigerung der Investitionen in Ausbildungsangebote in der Anfangs- und Einführungsphase sowie in der praktischen Ausbildung (Dänemark, Estland, Irland, Italien, Zypern, Malta, Österreich, Rumänien, Finnland); Versuchsprojekte mit innovativen Durchführungsmethoden wie z. B. E-Learning (Tschechische Republik, Irland), Internet-Foren (Dänemark, Litauen, Finnland, Schweden, Vereinigtes Königreich); Einrichtung von Registern für qualifizierte Fachkräfte;
- (b) Durchführung von Befragungen zur Kundenzufriedenheit und zur Systembewertung (Deutschland, Estland, Irland, Niederlande, Österreich, Finnland, Schweden); Entwicklung von Qualitätssicherungshandbüchern und -leitlinien (Dänemark, Irland), Effizienzindikatoren, Instrumente für die elektronische Durchführung von Umfragen und Online-Evaluierung, um Daten zu erheben und Benchmarks festzulegen (z. B. Dänemark, Finnland).

Förderung des Erwerbs von Lernkompetenz und Fähigkeiten zum Laufbahnmanagement:

- (a) Überarbeitung der Lehr- und Ausbildungspläne: Einführung des Lehrfachs Berufsvorbereitung und -orientierung, Stärkung des Selbstbewusstseins und der Fähigkeit zu selbständigem Laufbahnmanagement (Estland, Frankreich, Zypern, Lettland, Malta, Polen, Slowenien, Finnland);
- (b) Neuausrichtung der pädagogischen Konzepte, um eigenständiges Lernen zu fördern (Irland, Österreich);
- (c) Einbeziehung von Schülern in die Planung des beruflichen Werdegangs (Dänemark, Italien, Luxemburg, Norwegen, Schweden, Vereinigtes Königreich).

Stärkung der Strukturen für die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme:

- (a) Gründung von Berufsverbänden sowie von Forschungs- und Führungszentren (Dänemark, Spanien, Litauen, Finnland);
- (b) Schaffung strategischer Einrichtungen/Netze auf lokaler/regionaler/nationaler und grenzübergreifender Ebene, zum Beispiel die Euroguidance-Zentren in den nordischen und baltischen Staaten, die südeuropäische Beratungsinitiative und das europäische Forschungsforum für Beratung und Orientierung.

Trotz der erzielten Fortschritte sind noch umfassende Arbeiten zu leisten. Europa verfügt nach wie vor nicht über ein in vollem Umfang umgesetztes, integriertes Berufsberatungssystem, und die Nachfrage nach Berufsberatung übersteigt bei weitem das Angebot entsprechender Dienste. Nur in einigen wenigen Ländern wurden umfangreiche Qualitätssicherungsverfahren eingeführt, und eine große Anzahl von Schülern, insbesondere in der Berufsbildung, erhält nur begrenzte Unterstützung bei der Gestaltung des beruflichen Werdegangs und bei der Auswahl der Lernaktivitäten.

Es ist dringend geboten, die Erbringung wirksamerer Beratungsleistungen zu gewährleisten, um den Einzelnen dabei zu unterstützen, eine angemessene Wahl zu treffen, und damit die Effizienz der Berufsbildung zu verbessern.

Forschungsarbeiten ⁽²¹⁾ legen den Schluss nahe, dass die Unzufriedenheit mit den ersten Entscheidungen im Bildungsbereich zu hohen Kosten führt (Abbruch der Schulausbildung, Wahl eines anderen Studienfachs, Verschiebung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt) und mit Kapazitätsverlusten für das betreffende Land einhergeht. Es sind politische Maßnahmen erforderlich, die geeignet sind, Schüler zu ermutigen, sich ein realistisches Bild ihres

⁽²¹⁾ Vgl. Beitrag von Borghans und Golsteyn im vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

zukünftigen Arbeitslebens zu machen, um die Qualität ihrer ersten bildungsrelevanten Wahl zu verbessern und die mit einem Irrtum verbundenen Kosten zu senken. Aus Erhebungen geht hervor, dass viele Menschen nicht wissen, mit welcher Weiterbildung sie Defizite in Bezug auf die am Arbeitsplatz benötigten Fähigkeiten abbauen können, und nicht zu entscheiden vermögen, wann die Durchführung einer entsprechenden Maßnahme angezeigt ist. Führungskräfte und Fachkräfte im Berufsbildungssektor können die Beschäftigten bei der richtigen Entscheidung und der Wahl geeigneter Weiterbildungskurse unterstützen. Angesichts der Bedeutung des informellen Lernens sollten Führungskräfte ihre Mitarbeiter anleiten, wie sie von den Bildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz profitieren können. Im Rahmen des Mentoring kann somit innerhalb einer Organisation wirksam Orientierungshilfe geleistet werden.

Kasten 25. **Beratung und Orientierung in Australien**

Die Tatsache, dass in Australien in den letzten Jahren der Berufsberatung ein höherer Stellenwert beigemessen wurde, hat zu wichtigen Entwicklungen geführt. Dazu zählen:

- Mit dem (von einer Taskforce des Ministerausschusses für Bildung, Beschäftigung, Ausbildung und Jugend auf den Weg gebrachten) Rahmen für den beruflichen Werdegang und Übergang in die Berufswelt – *Career and Transitions Framework* – sollten die zuständigen staatlichen und nichtstaatlichen Akteure des Bildungsbereichs und Fachkräfte beraten werden, wie sie junge Menschen dabei unterstützen können, einen berufsförderlichen Übergang während und nach der Schulausbildung zu bewerkstelligen.
- Bei der (im Jahr 2006 vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Ausbildung eingeführten) australischen Blaupause für die Laufbahnentwicklung – *Australian Blueprint for Career Development* – handelt es sich um einen nationalen Rahmen zur Entwicklung von landesweit kohärenten berufsbezogenen Diensten und Produkten, die allen Australiern bei der lebenslangen Planung und Umsetzung ihres beruflichen Werdegangs Hilfestellung bieten sollen.
- Gründung von Organisationen zur Unterstützung der Berufsberatungsdienste und Fachkräfte, einschließlich:
 - *Career Industry Council of Australia* (CICA, Dachorganisation der Berufsverbände der Berufsberater); Aufgabe ist die Entwicklung beruflicher Standards für die Branche und die Schaffung einer nationalen Dachorganisationen in Australien, in der 12 einschlägige Berufsverbände vertreten sind;
 - *Career Advice Australia* (CAA, Initiative der australischen Regierung zur Förderung der Qualität in der Berufsberatung); Aufgabe ist die Schaffung eines umfassenden nationalen Unterstützungsnetzes für den beruflichen Werdegang und den Übergang in die Berufswelt, der das Angebot staatlicher Berufsberatungsdienste und -programme für alle jungen Australier im Alter von 13 bis 19 Jahren ergänzt;

- *Australian Association of Career Counsellors* (AACC, australischer Berufsberaterverband), eine Vereinigung der nationalen Fachkräfte, die das professionelle Angebot von Berufsberatungsdiensten fördert und erweitert.
- Die australische Regierung arbeitet gemeinsam mit AACC und CICA an der Umsetzung nationaler Standards für Berufsberater und an weiteren Fortschritten bei der Entwicklung eines nationalen Validierungssystems für Berufsberater.

Quelle: Länderbericht, NCVER, Australien, 2006.

Kasten 26. Beratung und Orientierung in Korea

Nachfolgend werden die jüngsten Entwicklungen bei der Beratung und Orientierung in Korea skizziert:

- Integration der Berufsorientierung in den schulischen Lehrplan (z. B. „Beruf und Laufbahn“ seit 2002);
- Einrichtung lokaler Berufsinformationszentren, die berufliche Orientierung und Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte bieten und Anfragen von örtlichen Schulen zur Berufsorientierung bearbeiten;
- Erweiterung der Zielgruppe der öffentlichen Arbeitsverwaltungen von Arbeitslosen auf Jugendliche; „Innovationsstrategie der Arbeitsverwaltungen“ (2005) dient der Förderung der Berufsberatung in Schulen durch die Vermittlung beruflicher Erfahrungen (Programm „Job School“) und psychologische Eignungsuntersuchungen;
- Einführung des Plans zur Innovation der Arbeitsverwaltungen (2005), mit dem von der Ausbildung bis zum Beschäftigungsbereich Dienstleistungen aus einer Hand gefördert werden sollten. Ziel ist die Schaffung einer Infrastruktur von integrierten Diensten für die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt: „Arbeitslosengeld ➡ Berufsbildung ➡ Information ➡ eingehende Orientierung ➡ Stellenvermittlung“. Bei Langzeitarbeitslosen werden die Dienste erbracht, bis ein Arbeitsplatz gefunden und die entsprechende Tätigkeit 100 Tage ausgeübt wurde (um dem Einzelnen die Wiedereingliederung in der Berufswelt zu erleichtern).

Quelle: Länderbericht, KRIVET, Korea, 2006.

KAPITEL 6

Deckung des Qualifikationsbedarfs des Einzelnen und des Arbeitsmarkts

6.1. Lehrkräfte und Ausbilder in der Berufsbildung: vergessene Vorreiter des Wandels?

6.1.1. Eine komplexe Beziehung ⁽²²⁾

Ausbildungsberufe umfassen verschiedene Profile und Gruppen. Zwar sind umfangreiche Informationen über Qualifikationen, Status und Rolle der Berufsschullehrer vorhanden, das Profil der Ausbilder im Rahmen der Berufsbildung ist jedoch weniger scharf ausgeprägt.

Zugangsvoraussetzungen und Status der Berufsschullehrer sind für gewöhnlich gesetzlich geregelt. In den Ländern, in denen dies noch nicht der Fall ist, wird die Ausbildung von Berufsschullehrern im Rahmen des Bologna-Prozesses in die Hochschulbildung integriert (Belgien, Deutschland, Österreich und Finnland). Lehrkräfte sind entweder bei Berufsbildungsträgern oder bei nationalen oder regionalen Regierungen angestellt, mitunter haben sie Beamtenstatus.

Die Qualifikationen und der Status von Ausbildern sind dagegen weniger geregelt. Oftmals handelt es sich bei der Ausbildung um eine Aufgabe, die ein Meister oder Facharbeiter zusätzlich zu seiner geregelten Tätigkeit wahrnimmt. Einige Länder (Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Niederlande, Österreich, Polen und Portugal) haben jedoch Vorschriften eingeführt und/oder führen obligatorische Zugangsprüfungen durch. Die Anforderungen an die pädagogischen Fähigkeiten sind für gewöhnlich gering.

Die Möglichkeiten, zwischen diesen beiden unterschiedlichen Funktionen der Berufsbildung zu wechseln, sind jedoch so gut wie nicht vorhanden.

⁽²²⁾ Vgl. den vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird, und Cedefop (2006).

6.1.2. Die unsichtbare Mehrheit

Berufsschullehrer und Ausbilder stehen beide für Kontinuität und sind die treibende Kraft hinter dem Fortschritt ⁽²³⁾, sie sind Vorreiter des Wandels in Bezug auf die Reform und Weiterentwicklung der Berufsbildung. Wie Tabelle 13 zu entnehmen ist, arbeiten je nach der Größe des Berufsbildungssektors in den einzelnen Ländern ein bis zwei Drittel aller Lehrkräfte im Bereich der Sekundarstufe II in berufsvorbereitenden und beruflichen Bildungsgängen (ISCED 3).

Im Bereich ISCED 4, der in einigen Ländern zur Sekundarstufe II, in anderen dagegen zur nichttertiären Bildung nach dem Sekundarbereich gerechnet wird, reichen die Zahlen für sieben Mitgliedstaaten von 52,2 % bis 100 %. Für Ausbilder im Berufsbildungssektor gibt es keine aktuellen Vergleichszahlen.

Tabelle 6. **Lehrer in berufsvorbereitenden und beruflichen Bildungsgängen der Sekundarstufe II sowie in der nichttertiären Bildung nach dem Sekundarbereich, in % der Gesamtzahl in ISCED 3 und ISCED 4, 2003**

	ISCED 3 %	ISCED 4 %		ISCED 3 %	ISCED 4 %
AT	71,4	100,0	PL	59,8	100,0
FI	65,9	n.v.	SK	76,0	100,0
FR	38,8	n.v.	SE	64,9	52,2
DE	45,6	68,9	TR	50,0	n.v.
EL	44,6	100,0	UK	47,2	n.v.
HU	50,4	79,9			
IT	66,0	n.v.	JP	27,4	n.v.
NL	33,2	n.v.	KR	33,6	n.v.

n.v.: Daten nicht verfügbar;

Quelle: OECD, 2006a, und Cedefop, 2006.

Statistiken und Analysen bieten in der Regel entweder Informationen über Lehrkräfte im Allgemeinen oder befassen sich schwerpunktmäßig mit den in der allgemeinen Bildung tätigen Lehrern. Sie berücksichtigen nicht die unterschiedlichen Arbeitsumgebungen, Belastungen, Aufgaben und Bedürfnisse von Berufsschullehrern, die sogar zwischen den verschiedenen Lehrergruppen, Branchen

⁽²³⁾ Antwort Schwedens an das Cedefop, DGVT-Erhebung 2006.

und Fächern variieren. Zudem ist es teilweise schwierig, relevante Daten herauszufiltern, da die Lehrkräfte unter Umständen sowohl in der beruflichen als auch in der allgemeinen Bildung tätig sind. Das Netzwerk des Cedefop zur Ausbildung von Ausbildern – TTnet ⁽²⁴⁾ – und die Aktivitäten der Europäischen Stiftung für Berufsbildung sorgen für eine Sensibilisierung für diese Besonderheiten.

6.1.3. Hohe Anforderungen – geringes Ansehen? ⁽²⁵⁾

Die Gewährleistung einer ausreichenden Zahl qualifizierter Lehrkräfte ist innerhalb und außerhalb der EU ein gemeinsames Anliegen. Allein Zypern, Portugal und Finnland können für sich in Anspruch nehmen, dass das Angebot an neuen Berufsschullehrern gegenwärtig die Nachfrage übersteigt.

Künftig könnten sich Einstellung und Bindung neuer Berufsschullehrer und Ausbilder als problematisch erweisen. Dies dürfte vor allem für jene Länder zutreffen, in denen im Unterschied beispielsweise zu Finnland die Lehrertätigkeit an Berufsschulen unter einem geringen Ansehen leidet und der private Sektor weitaus bessere berufliche Chancen bietet, zumal Status, Gehälter, Gehaltsentwicklung und Arbeitsbedingungen zu den Kriterien zählen, die sich im Vergleich zu den Möglichkeiten anderer hochqualifizierter Berufe auf die Berufswahl auswirken. Da die Lehrergehälter den Großteil der Bildungsausgaben ausmachen, müssen politische Entscheidungsträger zwischen haushaltspolitischen Zwängen einerseits und der Schaffung von Anreizen andererseits abwägen. Daher ist davon auszugehen, dass Kompromisse zwischen Gehältern, Schüler-Lehrer-Quoten, Unterrichtsstunden, Gesamtarbeitszeit und Verantwortlichkeiten unvermeidlich sein werden (OECD, 2005).

Es gibt kaum Hinweise darauf, dass der Mangel an Berufsschullehrern und Ausbildern durch die berufliche oder geografische Mobilität behoben werden kann. Der flexible Übergang von der Lehtätigkeit an einer Berufsschule in die betriebliche Ausbildung und umgekehrt oder die Verknüpfung einer beruflichen Tätigkeit im privaten Sektor mit dem Lehrberuf sind kaum vorgesehen. Die von den Ländern gemeldeten grenzübergreifenden Mobilitätsinitiativen haben kurzfristige Aufenthalte im Rahmen von EU-Programmen (Österreich, Niederlande, Norwegen, Slowenien, Slowakei) oder bilaterale Vereinbarungen (Österreich, Dänemark, Norwegen) ⁽²⁶⁾ zum Gegenstand. Eine umfassende Mobilitätspolitik

⁽²⁴⁾ Das Netzwerk zur Ausbildung von Ausbildern (TTnet) wurde 1998 vom Cedefop als europaweites Forum für die wichtigsten Akteure und Entscheidungsträger im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrern und Ausbildern geschaffen; http://trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/TTnet/

⁽²⁵⁾ Vgl. Beitrag von Parsons et al. im vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird, und Cedefop (2006).

⁽²⁶⁾ Cedefop, DGVt-Erhebung, 2006.

fehlt oder wird auf institutioneller Ebene nicht effizient umgesetzt. Lediglich zwei Länder (Irland und Litauen) heben das Potenzial der nationalen Qualifizierungssysteme zur Stärkung der „Arbeitsmarkt“-Mobilität in den Lehrberufen hervor. Österreich hält die Anpassung an die im Rahmen des Bologna-Prozesses geplante einheitliche Ausbildungsstruktur für einen wichtigen Schritt zur Förderung der Mobilität für alle Lehrerguppen.

Angesichts der zunehmenden Nachfrage nach Lehrkräften und Ausbildern, die die Lernenden dabei unterstützen sollen, als aktive europäische Bürger in einem internationalen und immer stärker wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt zu bestehen, werden ihre Fähigkeiten und Kompetenzen genauer unter die Lupe genommen. Soll verstärkt Augenmerk auf Qualitätssicherung und Lernergebnisse (vgl. Kapitel 5) gelegt werden, sind hochqualifizierte Lehrkräfte und Ausbilder gefragt, die die Ausbildung wirksam mit der Arbeitswelt verknüpfen können.

Die zunehmende Dezentralisierung und neue Entscheidungsstrukturen im Berufsbildungssektor gehen mit einer größeren Eigenständigkeit und neuen Aufgaben von Lehrkräften und Ausbildern bei der Gestaltung der Entwicklung auf institutioneller Ebene (Österreich, Dänemark, Finnland, Ungarn, Lettland, Niederlande, Norwegen) einher. Ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Konzeption der Lehrpläne (einschließlich der nationalen Lehrpläne, wie z. B. in Österreich und Finnland) und bei der Auswahl der Lehrinhalte und -methodik werden zunehmend erweitert. Mitunter können Lehrer über Gewerkschaften und Berufsverbände einen Beitrag zur Entwicklung der Politik im Bereich Berufsbildung und Ausbildung von Lehrkräften leisten.

Die Ausbildung von Lehrkräften ist ebenfalls Bestandteil der Berufsbildungsreform. In mehreren Ländern wurden den Lehrkräften im Zuge der Reformen neue Aufgaben zugewiesen (Niederlande). Darüber hinaus ist zunehmend interdisziplinäre Teamarbeit gefragt. Die einzelnen Länder nehmen jedoch kaum Stellung zu den Herausforderungen, die sich mit Blick auf die Verbesserung der Qualifikationen der Berufsschullehrer und die Steigerung der Attraktivität des Berufes ergeben.

Kasten 27. **Auf dem Weg zur Stärkung der Attraktivität der Lehr- und Ausbildertätigkeit in der Berufsbildung**

- Katalog im Rahmen der Rechtsvorschriften zur Verdeutlichung der sozialen Bedeutung der Aufgaben von Berufsschullehrern (Spanien);
- spezifische Werbekampagnen (Vereinigtes Königreich);
- finanzielle Anreize: wettbewerbsfähige Gehälter (z. B. Estland); berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in Verbindung mit finanziellen Anreizen (Bulgarien, Estland, Polen, Rumänien);
- auf nationaler Ebene anerkannte Qualifikationen zur Förderung der landesweiten geografischen Mobilität (Österreich, Schweden);
- berufliche Mobilität: gegenseitige Anerkennung der Kompetenzen zwischen den Regionen (Italien) bzw. zwischen unterschiedlichen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung (Portugal);
- Öffnung des Zugangs zur Lehr- und Ausbildertätigkeit in der Berufsbildung: z. B. berufliche Standards für Berufsschullehrer und praktische Ausbildung am Arbeitsplatz, um das Interesse von Menschen zu wecken, die in Unternehmen und Industrie tätig sind (Estland); Aus- und Weiterbildung: Anerkennung von andernorts erworbenen Kompetenzen (Österreich); spezielle Initiativen, um Unternehmer aus dem Ausland (Österreich, Deutschland) und Arbeitnehmer über 45 Jahren (Belgien, Equal) für die Lehrtätigkeit zu gewinnen;
- berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (Portugal, Schweden);
- Stärkung der Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung: Weiterbildung in neuen Fächern und Lernumgebungen (Österreich); Austausch von Berufserfahrungen und Personal zwischen Berufsbildungsträgern und Unternehmen (Finnland, Malta, Niederlande); branchenspezifische Weiterbildung (Norwegen).

Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung, 2006.

6.1.4. **Entwicklung der Kompetenzen im Rahmen der Fortbildung**

Im Jahr 2004 erkannten nahezu alle EU-Mitgliedstaaten die Notwendigkeit der Verbesserung des Kompetenzniveaus von Berufsschullehrern und Ausbildern an. In der Maastricht-Studie (Leney et al., 2004) wurde eine umfassende Politik gefordert, um das Ansehen und die Attraktivität des Lehrberufs zu stärken.

Zwei Jahre später können nur wenige Länder berichten, dass die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern zu den fünf Politikbereichen im Berufsbildungssektor zählt, in denen sie erhebliche Fortschritte erzielt haben (Litauen, Malta, Rumänien und Slowenien).

In verschiedenen Ländern, beispielsweise in der Tschechischen Republik, in Estland, Ungarn, Lettland, Litauen und der Slowakei, sind die Pflichten und Mindestanforderungen für die berufliche Weiterbildung gesetzlich festgelegt. In

Finnland sind diese in den Tarifverträgen für Beamte geregelt. In anderen Ländern können Weiterbildungsmaßnahmen auf freiwilliger Basis durchgeführt werden oder liegen in der Eigenverantwortung der Lehrer (Island). Letztgenannte Lösung gilt auch in Österreich, wo jedoch für Lehrkräfte im Bereich der Lehrlingsausbildung Mindestanforderungen festgelegt wurden.

Für in der Weiterbildung tätige Lehrkräfte sind die Vorschriften und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung oftmals identisch oder zumindest vergleichbar mit denen für in der Erstausbildung tätige Lehrkräfte (Österreich, Belgien, Zypern, Estland, Finnland, Ungarn, Island, Luxemburg und Schweden). Die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften in der Erstausbildung und der Weiterbildung ist in fast allen EU-Mitgliedstaaten auf freiwilliger Basis geregelt.

In mehreren Ländern legen nationale Behörden den politischen Rahmen für die berufliche Weiterentwicklung von Berufsschullehrern fest, die Verantwortung für die Gewährleistung des Zugangs zu den einzelnen Angeboten obliegt jedoch den regionalen oder lokalen Behörden bzw. dem Berufsbildungsträger. Mehrere Länder verfügen über spezielle (nationale) Weiterbildungseinrichtungen für Lehrkräfte aus dem Berufsbildungssektor, in anderen können die Lehrgänge bei verschiedenen Anbietern absolviert werden. Zu den Initiativen und Maßnahmenpaketen zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung zählen Weiterbildungsrechte und -pflichten (Spanien, Italien), die bisweilen mit verbesserten Aufstiegschancen und/oder finanziellen Anreizen verbunden sind (Bulgarien, Estland, Polen, Rumänien, Schweden), Kompetenzstandards ⁽²⁷⁾ (Deutschland, Italien, Niederlande, Polen), Leistungspunktesysteme (Estland, Ungarn und Rumänien) und Referenzrahmen für Erstausbildung und Weiterbildung (Italien und Portugal). In einigen Ländern, in denen die Berufsbildungsträger akkreditiert werden müssen, ist die berufliche Weiterentwicklung des Personals eines der maßgeblichen Kriterien (Irland, Italien); in anderen Ländern wiederum werden Register für qualifizierte Lehrkräfte und/oder Ausbilder angelegt (Bulgarien, Griechenland). Bei diesen teilweise uneinheitlichen politischen Maßnahmen ist oftmals die Abstimmung mit komplexen, vielfältigen und weit verzweigten Finanzierungssystemen zu berücksichtigen.

Die berufliche Weiterentwicklung reicht von der Aktualisierung der Qualifikationen über den Erwerb zusätzlicher formaler Lehrqualifikationen – Österreich, Deutschland und Norwegen beispielsweise unterscheiden eindeutig zwischen diesen beiden Möglichkeiten – und der Unterstützung bei der Umsetzung von Reformen bis hin zu allgemein verbreiteten neuen Konzepten und Arbeitsmethoden, wie z. B. Coaching, Mentoring und Supervision. In Finnland

⁽²⁷⁾ In der Regel werden die Standards für die vorberufliche Ausbildung als Grundlage herangezogen.

können Berufsschullehrer darüber hinaus betriebliche Weiterbildungsangebote wahrnehmen (im Jahr 2005 hatten 22 % der Berufsschullehrer während der vorangehenden fünf Jahre mindestens eine zweimonatige Weiterbildung in einem Betrieb absolviert).

Italien, Norwegen und Schweden gehören zu den wenigen Ländern, die über eine Verbreitung strategischer Konzepte berichten, die verstärkte Investitionen und einen Ausbau der Zusammenarbeit zwischen den nationalen und regionalen Behörden sowie anderen Einrichtungen vorsehen. In Italien ist die Strategie Bestandteil der Maßnahmen für die Entwicklung der Humanressourcen, die im Rahmen des ESF gefördert werden. Schweden hält die Entwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte für unverzichtbar für die Verwirklichung lokaler und nationaler Ziele sowie für die Umsetzung gleichbleibend hochwertiger Unterrichtsstandards und hat sie daher gesetzlich vorgeschrieben.

6.1.5. Gemeinsame Herausforderungen ⁽²⁸⁾

Zwar erschwert die Vielfalt der Laufbahngruppen, Beschäftigungsstatus und Weiterbildungsmöglichkeiten einen Vergleich, einige gemeinsame Herausforderungen und Tendenzen sind jedoch offensichtlich:

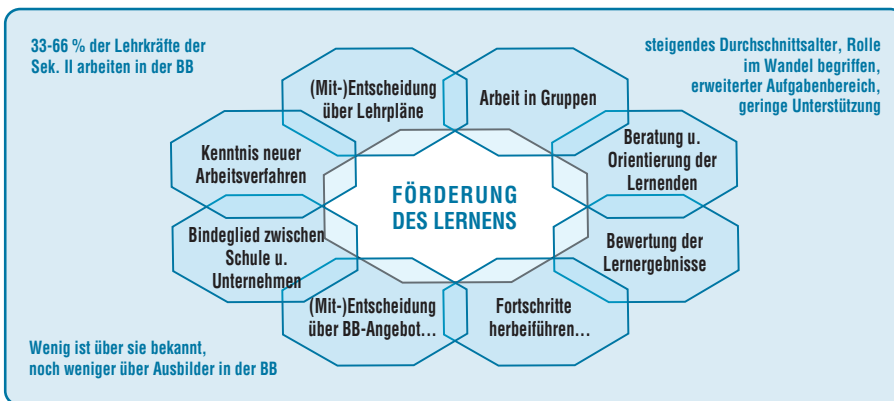
- (a) Die Verschärfung der beruflichen Zugangsvoraussetzungen führt zu einer „Akademisierung“ des Lehrberufs, die sich als Hemmnis für qualifizierte Techniker oder Meister herausstellen könnte. Mehrere Länder, insbesondere die neuen Mitgliedstaaten, entwickeln gegenwärtig Rahmen und Standards für die Qualifikationen und Kompetenzen von Berufsschullehrern.
- (b) Wenngleich die pädagogischen Zugangsvoraussetzungen verschärft werden, spielen zielgruppenorientiertes Lernen in der Berufsbildung oder pädagogische Ansätze in der Erwachsenenbildung so gut wie keine Rolle. Allerdings arbeiten einige Länder derzeit an der Formalisierung der Ausbildung von Ausbildern (z. B. Luxemburg und Ungarn) und/oder der Einbeziehung pädagogischer Kompetenzen in die Ausbildung.
- (c) Vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens und angesichts der fließenden Grenzen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung fällt Lehrkräften und Ausbildern eine immer größere Verantwortung zu. Zwar entwickelt sich der Arbeitsplatz zum Dreh- und Angelpunkt der Kompetenzentwicklung (z. B. in Finnland, Lettland, Litauen, Norwegen, Portugal, Spanien), umfassende politische Strategien oder strategische Partnerschaften zwischen Schulen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Hochschul-

⁽²⁸⁾ Vgl. Beitrag von Parsons et al. im vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird, und Cedefop (2006).

einrichtungen und Unternehmen zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Berufsschullehrern und Ausbildern sind jedoch nur in begrenztem Maße vorhanden.

- (d) Zwischen zentralisierten politischen Maßnahmen und dezentralisierten Verantwortlichkeiten auf regionaler, lokaler oder institutioneller Ebene (d. h. den Berufsbildungsträgern) ist ein ausgewogenes Verhältnis erforderlich, um dem spezifischen Bedarf gerecht zu werden. Dabei sollte auch sichergestellt sein, dass Lehrkräfte und Ausbilder gleichberechtigten Zugang zur beruflichen Weiterentwicklung haben. In verschiedenen neuen Mitgliedstaaten ist eine Einbeziehung der im Rahmen der Heranführungshilfe aufgelegten Initiativen zur beruflichen Weiterentwicklung in eine Reihe von Politikbereichen erforderlich – Ressourcen sind allerdings Mangelware.

Abbildung 17. **Vergessene Vorreiter des Wandels?**



Kasten 28. **Auf dem Weg zu einer angemessenen Unterstützung für die treibenden Kräfte des Wandels**

- Anerkennung der Bedeutung von Lehrkräften und Ausbildern als Vorreiter des Wandels in der Berufsbildung, um hochqualifizierte und engagierte Lehrkräfte und Ausbilder zu gewinnen und zu halten;
- Validierung und Honorierung der am Arbeitsplatz und im Beruf gewonnenen Erfahrung;
- Weiterbildung muss vorgeschrieben, und alle Berufsschullehrer und Ausbilder sollen gleichberechtigten Zugang erhalten; es müssen hohe Standards gewährleistet werden, zugleich ist aber auch sicherzustellen, dass die Entwicklung der Kompetenzen gemäß dem institutionellen Bedarf erfolgt;

- Verbesserung der Aus- und Weiterbildung betrieblicher Ausbilder und Förderung des gegenseitigen Lernens zwischen diesen und Berufsschullehrern; dazu sollten vorzugsweise letztere die Möglichkeit haben, Praktika oder Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben zu absolvieren;
- Bereitstellung der finanziellen Ressourcen für eine effiziente Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern; Berücksichtigung der Bedürfnisse des Nicht-Lehrpersonals und Angebot angemessener Weiterbildungsmaßnahmen für mittlere Führungskräfte;
- Einbeziehung aller Interessengruppen, d. h. der Industrie, der Gewerkschaften und insbesondere der Lehrkräfte und Ausbilder selbst, in die Definition der künftigen Aufgaben der Lehrkräfte und in die Konzeption der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern, um das Gefühl der „Eigenverantwortung“ zu stärken;
- Bereitstellung verbesserter statistischer Daten über Berufsschullehrer und Ausbilder, ihre Einkünfte und Arbeitsbedingungen in Vergleich zu verwandten Berufen; Bereitstellung weitergehender Informationen über Aspekte, die sich positiv oder negativ auf die Einstellung und Bindung von Lehrkräften auswirken.

6.2. Qualifikationsbedarf auf dem Arbeitsmarkt

6.2.1. Aktueller Qualifikationsbedarf und Fachkräftemangel

Die gegenwärtigen Trends bei Beschäftigung und Demografie deuten auf einen Arbeitskräftemangel sowohl bei hochqualifizierten als auch bei Hilfstätigkeiten hin. Heilberufe, IT-Spezialisten, Führungskräfte, Marketing-Fachleute, Finanzanalysten, Wissenschaftler, Ingenieure, Lehrkräfte, Bauarbeiter, die Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes, Lkw-Fahrer, Tagesmütter, Handelsvertreter, Reinigungskräfte: Bei all diesen Berufen wurde in den einzelnen Ländern ein Fachkräftemangel festgestellt. Der technologische Wandel und Innovationen erhöhen jedoch den Bedarf an Arbeitskräften mit höheren Qualifikationen über alle Berufsfelder hinweg, einschließlich der Hilfstätigkeiten. Es gibt Belege dafür, dass neben fachlichen (d. h. branchen- oder berufsspezifischen) Fertigkeiten, IKT- oder Sprachkompetenz, soziale und persönliche Kompetenzen (*soft skills*) auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden. Dazu zählen z. B. Teamarbeit, zwischenmenschliche Kommunikation, Kreativität, Initiative, Führungsqualitäten und Management, Präsentationskompetenz und Lernkompetenz. Flexibilität, Motivation, Loyalität, Engagement und Selbstdarstellung gehören ebenfalls zu den persönlichen Charakterzügen, die als wichtig angesehen werden. Im Rahmen mehrerer vor kurzem eingeleiteter Initiativen auf EU-Ebene ⁽²⁹⁾ wurde die Notwen-

⁽²⁹⁾ Z. B. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG); Mitteilung der Kommission an den Rat, Rahmen für die europäische Erhebung über Sprachenkompetenz, KOM(2007) 184 endg., 13.4.2007.

digkeit betont, Schlüsselkompetenzen zu fördern, um die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Arbeitskräfte sicherzustellen.

Nicht alle Länder haben jedoch über Fortschritte bei diesen Initiativen berichtet. Die unternehmerische Initiative wurde von Belgien, Bulgarien, Lettland, Ungarn, Malta, Österreich und der Slowakei gefördert. Bulgarien und Österreich haben über Initiativen zur Verbindung beruflicher Inhalte mit dem Erlernen von Fremdsprachen berichtet.

6.2.2. Künftige Aussichten

Die Überalterung der Arbeitskräfte hat erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung. Jedes Jahr gehen 2 bis 3 % der Beschäftigten in den Ruhestand; dieser Wert ist zwei- bis dreimal höher als die Anzahl der Arbeitsplätze, die voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren netto zusätzlich geschaffen werden (Alpha-metrics 2005). Die „Überalterung“ in bestimmten beruflichen Tätigkeiten (also jenen, die einen hohen Anteil an Menschen über 50 Jahren aufweisen) betrifft Beschäftigte in Landwirtschaft und Fischerei, Angehörige gesetzgebender Organe, höhere Beamte und Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Wissenschaftler und Hilfstätigkeiten. Gerade diese Tätigkeiten dürften unter einem Arbeitskräftemangel leiden. Die „Überalterung“ ist vor allem in der Landwirtschaft, im Bildungs- und Gesundheitswesen und im Bereich der Sozialarbeit spürbar. In der Landwirtschaft ist mit einem Rückgang der Beschäftigung zu rechnen, doch im Gesundheitswesen, in der Sozialarbeit und im Bildungssektor, die erfreuliche Wachstumsaussichten aufweisen, dürfte sich ein Arbeitskräftemangel bemerkbar machen.

Weitere potenzielle Branchen mit überdurchschnittlichem Wachstum und aufstrebende Sektoren, in denen künftig mit der Schaffung von Arbeitsplätzen zu rechnen ist, sind: Luft- und Raumfahrt, audiovisuelle Industrie, Banken und Versicherungen, Verteidigung, Ökonomie, Informationstechnologie, Pharmaindustrie, Sicherheitsdienste, Telekommunikation, Verkehr, Reise und Tourismus (vgl. hierzu auch Kapitel 3).

6.2.3. Lösungsansätze

Der gegenwärtige und künftige Fachkräftemangel auf den Arbeitsmärkten ist ein europaweites Problem, das durch politische Maßnahmen auf europäischer Ebene angegangen werden muss.

Viele EU-Länder haben proaktive politische Maßnahmen zur Förderung der Einwanderung und zum Ausgleich der mit dem Bevölkerungsrückgang einhergehenden Engpässe eingeführt. Die Aufstockung des Angebots von qualifizierten Arbeitskräften wird jedoch nicht immer ausreichen, um den Fachkräfte-

mangel zu beheben. Maßnahmen, beispielsweise im Bereich der Lohnpolitik, der institutionellen Effizienz und der allgemeinen Arbeitsmarktstrategien oder eine Verbesserung der sozioökonomischen Bedingungen, einschließlich familienfreundlicher Regelungen und einer besseren Kinderbetreuung, könnten ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Wir müssen dringend unsere Kenntnisse über den Fachkräftemangel und den künftigen Qualifikationsbedarf in Europa vertiefen, z. B. durch vergleichbare Statistiken der offenen Stellen, Unternehmenserhebungen und europaweite Prognosen.

Kasten 29. Früherkennung des Qualifikationsbedarfs in Europa

Nur einige wenige europäische Länder haben eine langjährige Tradition bei der Früherkennung des Bedarfs an Qualifikationen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt (Frankreich, Finnland, Deutschland, Irland, Niederlande, Vereinigtes Königreich). Viele andere Länder haben jedoch in jüngster Zeit mit der Umsetzung entsprechender Konzepte und Methoden begonnen. Prognosen basieren in aller Regel auf einer quantitativen Methodik, oftmals verbunden mit qualitativen Konzepten, wie z. B. Vorausschätzungen von Experten (Tschechische Republik), einem qualitativen Abgleich mit Branchenstudien (Frankreich) oder eingehenden Interviews oder Erhebungen bei Arbeitgebern (Griechenland). Allerdings sind die nationalen Maßnahmen zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs in den meisten Fällen nicht miteinander vergleichbar.

Es gibt auf europäischer Ebene kein gemeinsames Instrument, um abzuschätzen oder gar frühzeitig zu erkennen, in welchen Berufen eher die Nachfrage nach oder das Angebot an Bewerbern überwiegt und welche Bildungsformen und -ebenen benötigt werden. Das Netzwerk des Cedefop „Skillsnet“ arbeitet an der Entwicklung eines europäischen Systems für die Prognose des Qualifikationsbedarfs. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Nachfrageseite, und es werden standardisierte europäische Daten verwendet (Ergebnisse werden für Ende 2007 erwartet). Zwar sind die Möglichkeiten eines solchen Ansatzes begrenzt, er wird jedoch dazu beitragen, Datenlücken und methodische Probleme zu erkennen. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen alle europäischen Länder in die Entwicklung eines gemeinsamen Konzepts für die Prognose des Qualifikationsbedarfs in Europa unter Berücksichtigung der Angebotsseite eingebunden werden. Das Projekt soll die nationalen Prognosemaßnahmen nicht ersetzen, sondern vielmehr als ergänzende Informationsquelle dienen und einen umfassenden Überblick über den künftigen Qualifikationsbedarf und potenzielle Engpässe in der gesamten EU bieten.

6.2.4. Integration des Lernens in die Arbeitswelt ⁽³⁰⁾

Forschungen belegen, dass das Lernen in realen Arbeitssituationen, in denen man Aufgaben durchführen, konkrete Situationen meistern und Probleme lösen sowie von anderen lernen muss, beachtliche Lerneffekte nach sich zieht. Etwa

⁽³⁰⁾ Vgl. Beitrag von Oberholzner und Mandl im vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

71 % der europäischen Arbeitnehmer sind der Auffassung, dass sie im Rahmen ihrer Arbeit neue Dinge lernen (Eurofound, 2006b).

Die Politik legt oftmals das Augenmerk auf das formale Lernen, zum Teil, weil man es besser greifen, messen und somit auch überprüfen kann. Das Lernen am Arbeitsplatz ist jedoch für die Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen von zentraler Bedeutung, da Arbeitnehmer den Großteil ihrer beruflichen Kompetenz in Arbeitsumgebungen erwerben. Die Menschen sind sich häufig dieser Kompetenzen nicht bewusst, da sie ihrem Wesen nach implizit, ganzheitlich oder im Verhalten begründet sind. Es wird erwartet, dass sich die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen zunehmend verwischen und projektbasierte sowie praxisorientierte Lernformen vorherrschen werden. Dies könnte zu einer Stärkung des Ansehens des Lernens am Arbeitsplatz und einer Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen führen.

Das Lernen am Arbeitsplatz umfasst vielfältige Modelle, wie z. B. Arbeitsplatzrotation, Coaching, Lehrlingsausbildung, E-Learning oder Qualitätszirkel. Diese Lernform ist offensichtlich auch für KMU geeignet. Dennoch weiß man nur relativ wenig über das Wesen, die Formen, die treibenden Kräfte, die Hemmnisse oder die Auswirkungen des Lernens am Arbeitsplatz in Bezug auf den Arbeitnehmer und/oder das Unternehmen.

6.2.5. Neubelebung der Lehrlingsausbildung

In den einzelnen Ländern wächst offenkundig das Bewusstsein für die Bedeutung des betrieblichen Lernens. Auf der Grundlage des traditionellen Modells der Lehrlingsausbildung werden verschiedene politische Maßnahmen und Initiativen auf den Weg gebracht. Verschiedene Länder haben die Lehrlingsausbildung wieder eingeführt oder ausgebaut und zu neuen Formen der dualen Ausbildung weiterentwickelt (Frankreich, Liechtenstein, Niederlande und Schweden). In einigen Ländern wurden Anreize für Unternehmen eingeführt, um entsprechende Ausbildungsplätze zu schaffen.

Interessanterweise sind die unterschiedlichen Modelle nicht allein auf jene zugeschnitten, die Gefahr laufen, frühzeitig die Schulausbildung abzubrechen oder ausgegrenzt zu werden. In seiner Berufsbildungsreform zielt Luxemburg beispielsweise auf die Verwirklichung herausragender Leistungen in der Lehrlingsausbildung ab. Entsprechende Ausbildungsplätze werden in einer ganzen Reihe von Branchen angeboten, einschließlich wissensintensiver Sektoren wie IKT (Deutschland und Österreich). Die Lehrlingsausbildung kann in verschiedenen Altersstufen begonnen werden, steht in einigen Ländern Bewerbern mit Hochschulqualifikationen offen und kommt zunehmend auch im Rahmen der Erwachsenenbildung zum Einsatz. Selbst wenn sie als aktive Arbeitsmarktmaß-

nahme ausgelegt ist, kommen sowohl arbeitslose Hochschulabsolventen als auch Geringqualifizierte für die Ausbildungsplätze in Betracht (Polen).

Hochschuleinrichtungen verwenden Praktika oder alternierende Modelle und neue Formen der Partnerschaft und Zusammenarbeit mit der Industrie, um maßgeschneiderte Lehrgänge zu entwickeln, die zum Erwerb von Spezialkenntnissen Praktika im Betrieb vorsehen (Italien).

Auf betrieblicher und politischer Ebene sind eine verstärkte Sensibilisierung und ein verbessertes Verständnis für das Wesen und die Effizienz von Lernaktivitäten notwendig, um eben diese Lernprozesse zu fördern.

6.3. Im Blickpunkt: Berufsbildung hilft die Kluft beim Zugang zum lebenslangen Lernen zu überwinden

Im Kommuniqué von Maastricht wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, gezielte Investitionen, die Bewertung früherer Lernerfahrungen und ein maßgeschneidertes Schulungs- und Lernangebot zu kombinieren, um den Bedürfnissen derjenigen gerecht zu werden – vor allem von vorzeitigen Schulabgängern, Personen mit geringen Qualifikationen, Migranten, behinderten und arbeitslosen Menschen –, die Gefahr laufen, vom Arbeitsmarkt und sozial ausgeschlossen zu werden.

Der soziale Zusammenhalt wird anhand von Indikatoren wie frühzeitiger Schulabgang, Beschäftigung älterer Arbeitskräfte und regionaler Zusammenhalt beurteilt (Rat der Europäischen Union, 2007). Auf viele Menschen, die Gefahr laufen, ausgegrenzt zu werden, treffen eines oder mehrere der oben genannten Merkmale zu; das bedeutet jedoch nicht, dass alle automatisch sozial ausgegrenzt sind, und ihr Bedarf an Fähigkeiten und Qualifikationen ist durchaus heterogen. Um angemessene politische Maßnahmen zu konzipieren, bedarf es eines klareren Verständnisses der Zielgruppen und ihrer Bedürfnisse.

6.3.1. Menschen mit geringer formaler allgemeiner und beruflicher Bildung

Maßgebliches Kriterium für die Einstufung als geringqualifiziert ist die formale allgemeine oder berufliche Bildung: Die betreffenden Personen können keinen Abschluss der Sekundarstufe II vorweisen (ISCED 3) ⁽³¹⁾. Es gibt Hinweise darauf, dass ISCED 3 oder höher sowie IALS-Niveau 3 oder höher ⁽³²⁾ das

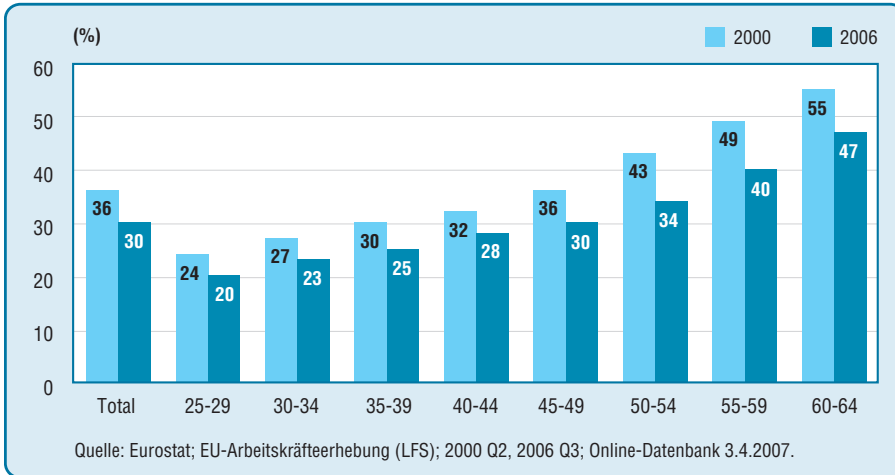
⁽³¹⁾ Gemäß einer vor kurzem vorgenommenen Änderung umfasst die Kategorie „Geringqualifizierte“ nicht nur die ISCED-Bereiche 0-2, sondern auch ISCED-3c-Ausbildungsgänge, die weniger als zwei Jahre dauern.

⁽³²⁾ Gemäß der Definition in der *International Adult Literacy Survey* (IALS, Internationale Studie der OECD zur Lese- und Schreibfähigkeit der Bevölkerung).

Mindestmaß an Fähigkeiten darstellen, das für die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit in Rahmen eines sicheren Arbeitsplatzes erforderlich ist. Am Arbeitsplatz oder im außerbetrieblichen Bereich im Rahmen des nicht-formalen oder informellen Lernens erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen finden jedoch in der ISCED-Definition keine Berücksichtigung.

Gemäß der europäischen Arbeitskräfteerhebung 2006 gelten 30 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den EU-27-Mitgliedstaaten als geringqualifiziert (vgl. Abbildung 18). Die Ausweitung der Bildungsmaßnahmen im Laufe der vergangenen Jahrzehnte hat dazu geführt, dass jüngere Menschen über eine höhere Qualifikation verfügen als die älteren Generationen. Dennoch verfügen fast 23 % der 20- bis 24-Jährigen über eine Qualifikation unterhalb der Sekundarstufe II, und 15 % der jungen Menschen brechen die allgemeine oder berufliche Bildung frühzeitig ab.

Abbildung 18. **Anteil der Geringqualifizierten an der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren, nach Altersgruppen (EU-27)**



Ferner nehmen Geringqualifizierte Weiterbildungsangebote im geringeren Maße an. Dies gilt nicht nur für die formalen Lernaktivitäten, sondern auch für das nicht-formale und informelle Lernen (Eurostat, 2003).

Abbildung 19. **Teilnehmer an nicht-formalen Maßnahmen der allgemeinen/beruflichen Bildung, nach Bildungsabschluss (%), 2003**

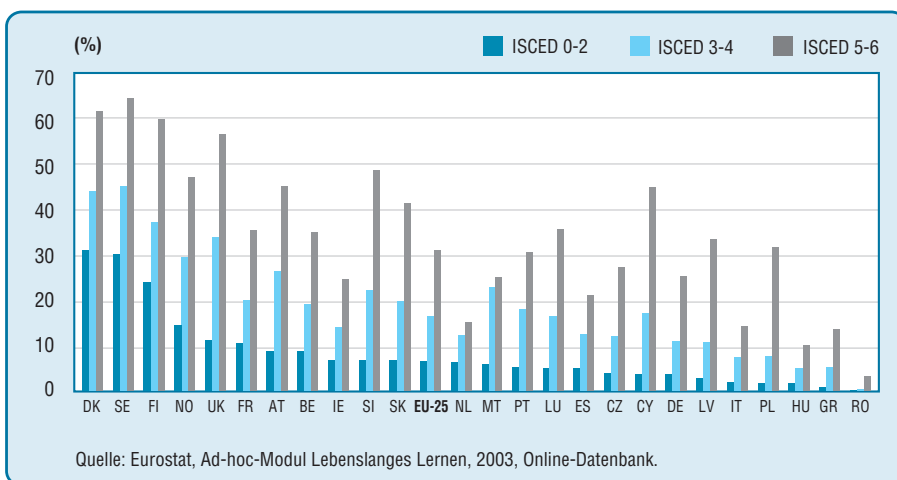
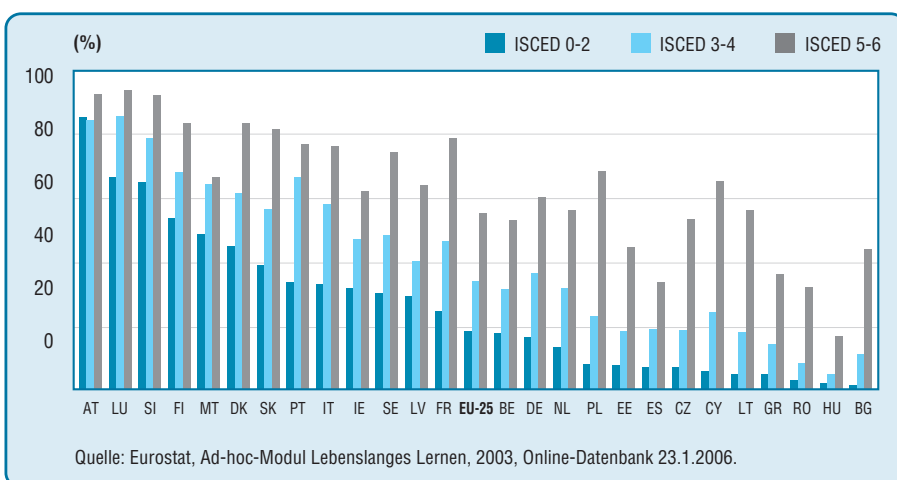


Abbildung 20. **Teilnehmer an informellen Lernangeboten, nach Bildungsabschluss (%), 2003**



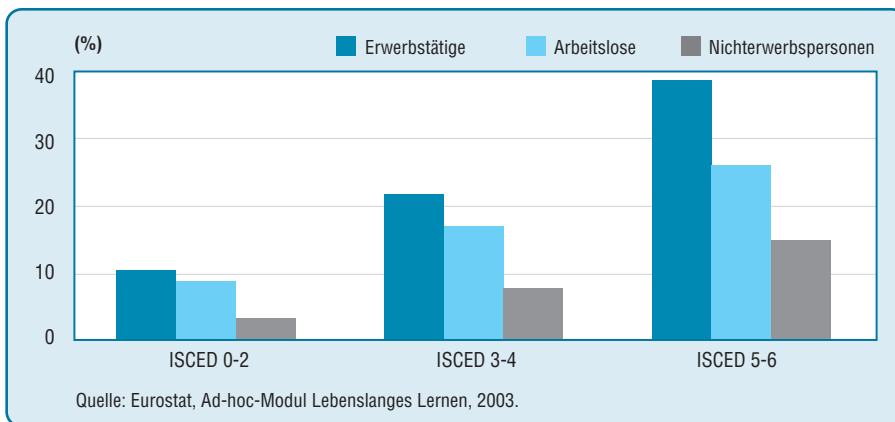
Die beiden vorstehenden Abbildungen bestätigen eindeutig, dass der erreichte Bildungsabschluss im Zusammenhang mit den ungleichen Chancen beim Zugang zur Weiterbildung steht. Menschen mit einem geringen Bildungs-

niveau finden offenkundig besser Zugang zu informellen Lernmöglichkeiten. Es bleibt jedoch fraglich, ob dies ausreicht, um ihre Kenntnisse und Fertigkeiten so weit auszubauen, dass die Beschäftigungsfähigkeit verbessert und das Risiko der Arbeitslosigkeit verringert wird.

Auch von geringqualifizierten Arbeitskräften werden zunehmend IKT-Kenntnisse, Lern- und Entscheidungskompetenz, Fähigkeit zur Teamarbeit, unternehmerische Initiative und Führungsqualitäten verlangt. In bestimmten Branchen müssen geringqualifizierte Arbeitskräfte hohe Sicherheitsanforderungen erfüllen und in der Lage sein, unter Zeitdruck einschlägige Informationen aus großen Handbüchern zu gewinnen. Just-in-Time-Produktionssysteme setzen die Fähigkeit zur Innovation und zur Problemlösung voraus (OECD, 2006a).

Vergleicht man die Beteiligung am nicht-formalen Lernen nach beruflichem Status, ist festzustellen, dass die erreichten Abschlüsse in der allgemeinen und beruflichen Bildung gerade bei den Erwerbstätigen zu den größten Unterschieden führen.

Abbildung 21. **Beteiligung am nicht-formalen Lernen nach Bildungsabschluss und beruflichem Status, in %, (EU-25, 2003)**

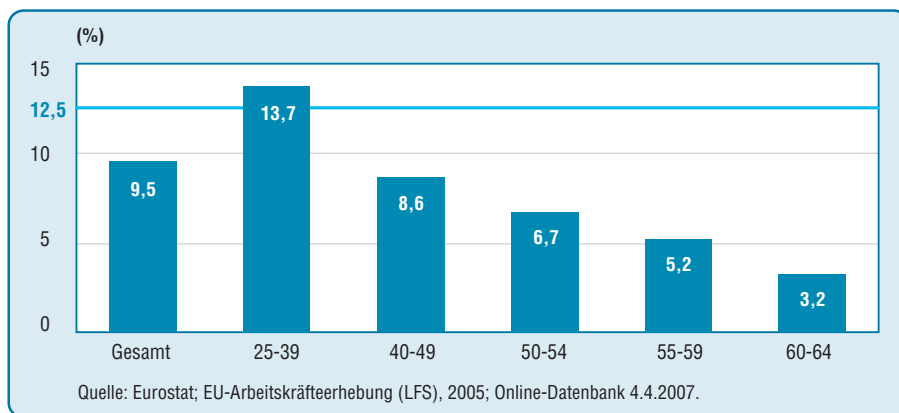


6.3.2. Ältere Arbeitskräfte

Um der Herausforderung der Überalterung der Bevölkerung und der damit einhergehenden Belastungen für die Sozial- und Rentensysteme zu begegnen, hat die EU beschlossen, die Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen bis 2010 auf 50 % zu steigern (im Jahr 2005 betrug sie im Durchschnitt der EU-25-Mitgliedstaaten 42,5 %). Aus Forschungsarbeiten geht indes hervor, dass die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt bereits mit 40 oder 45 Jahren einsetzt.

Da immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten, muss die Aktualisierung der Fähigkeiten auch durch die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer sichergestellt werden. Im Rahmen politischer Maßnahmen wird jedoch die Bedeutung des Lernens zur Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer oftmals vernachlässigt. Wie die oben vorgestellten Zahlen zeigen, sind viele aufgrund ihres Bildungsniveaus und der eingeschränkten Weiterbildungsmöglichkeiten im Nachteil. Arbeitgeber investieren tendenziell in junge Arbeitnehmer, während ältere Beschäftigte nicht unbedingt selbst die Notwendigkeit erkennen, ihre Anpassungsfähigkeit und Produktivität zu verbessern. Vorwiegend wird ein „defizitorientierter Ansatz“ verfolgt, der auf die Qualifikationsdefizite der älteren Arbeitskräfte abstellt, anstatt ein Konzept zu wählen, das ihren Stärken und ihrem Beitrag zum betrieblichen Know-how Rechnung trägt.

Abbildung 22. **Anteil der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren, der am lebenslangen Lernen teilnimmt, nach Altersgruppen (EU-27, 2005)**



6.3.3. Schlussfolgerungen

Aufgrund des demografischen Wandels und des Umbaus der Sozialpolitik ist es von entscheidender Bedeutung, ältere Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten und sicherzustellen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiterentwickeln können. Dazu müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Entwicklung einer altersgerechten und angemessenen Personalpolitik;
- Schärfung des Bewusstseins von Arbeitgebern und älteren Arbeitnehmern für deren Fähigkeiten, Möglichkeit zur Validierung und Bewertung;

- maßgeschneiderte Berufsberatung und Weiterbildung für ältere Arbeitskräfte, insbesondere für Geringqualifizierte oder Arbeitslose;
- Einbeziehung älterer Arbeitnehmer in den Dialog über die Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten und in betriebliche Lernprozesse, Ermutigung älterer Beschäftigter, Kenntnisse und Erfahrung mit den jüngeren zu teilen (z. B. Mentoring, generationsübergreifendes Lernen).

6.3.4. Menschen mit Migrationshintergrund ⁽³³⁾

In mehreren EU-Ländern gibt es eine Vielzahl von Migranten, die ursprünglich angeworben wurden, um geringqualifizierte Tätigkeiten auszuüben, und nun länger als ursprünglich geplant oder dauerhaft geblieben sind.

In den südeuropäischen Ländern machen legale oder illegale Migranten in geringqualifizierten Tätigkeiten einen erheblichen Anteil der im Ausland geborenen Wohnbevölkerung aus. In Irland, Griechenland, Spanien, Italien und Portugal ist die Einwanderung eher ein neues Phänomen. In den meisten Mitgliedstaaten machen ausländische Staatsangehörige 2 bis 8 % der Gesamtbevölkerung aus (mehr als 8 % in Belgien, Deutschland, Estland, Griechenland, Zypern, Lettland, Luxemburg und Österreich; weniger als 2 % in der Tschechischen Republik, Litauen, Ungarn, Polen und der Slowakei).

Die Arbeitslosenquote von Migranten ist tendenziell höher als die der autochthonen Bevölkerung, wenngleich große Unterschiede festzustellen sind. Im Jahr 2005 betrug die Erwerbstätigenquote der hochqualifizierten EU-Staatsangehörigen ca. 83 % gegenüber 67 % bei Drittstaatsangehörigen. Zwischen den einzelnen Ländern gibt es Unterschiede hinsichtlich des Bildungsstands und der Beschäftigungssituation. Beispielsweise verfügen in Deutschland, den Niederlanden und Österreich zahlreiche Migranten – ebenso wie in den Vereinigten Staaten – über einen Bildungsabschluss unterhalb der Sekundarstufe II. Die Einwanderer, die vor langer Zeit in die einzelnen Länder kamen, gehören nun zu der benachteiligten Gruppe älterer Arbeitnehmer.

Zwar spielt die allgemeine und berufliche Bildung eine zentrale Rolle bei der Integration, es gibt jedoch vergleichsweise wenige Forschungsarbeiten zu diesem Thema. In einer OECD-Studie (2006b) über junge Lernende vor oder zu Beginn der Berufsausbildung wurden einige interessante Schlussfolgerungen gezogen.

In den untersuchten Ländern verfügen über 25 % der jungen Migranten nicht über die für die Arbeitswelt und das lebenslange Lernen notwendigen Grundfertigkeiten. In Österreich, Belgien, Dänemark, Frankreich, Luxemburg und

(33) Vgl. OECD (2006b) und Europäische Kommission (2006a).

Norwegen sind über 10 % ernsthaft gefährdet. In Deutschland beträgt dieser Anteil über 20 %. Häufig besteht die Lücke zwischen Migranten und einheimischen Lernenden über Generationen hinweg fort. Die Wahrscheinlichkeit ist größer, dass sie frühzeitig von der Schule abgehen oder die Schulausbildung abbrechen und künftig einen erheblichen Anteil der Geringqualifizierten stellen. Die Kompetenz in der Sprache des Gastlandes hat neben dem Bildungsniveau und der sozioökonomischen Situation der Eltern einen starken Einfluss auf ihre Lernergebnisse. In den Ländern, in denen klar definierte Sprachförderung angeboten wird, sind die Leistungsunterschiede tendenziell geringer.

Eine Studie des Cedefop, die in Kürze veröffentlicht wird, zeigt, dass die Herausforderungen für die Berufsbildung immer dringlicher werden (Dibbern Andersen et al., erscheint demnächst). In Deutschland wird es beispielsweise aufgrund fehlender Ausbildungsplätze und der Lernschwierigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund zunehmend schwierig, Migranten für die Berufsbildung zu gewinnen. Dänemark hat die Notwendigkeit erkannt, die Berufsbildung weiterzuentwickeln, um die Zahl der frühzeitigen Schulabgänger unter den Migranten (etwa 60 %) zu senken und die Hemmnisse abzubauen, denen sie sich auf dem Arbeitsmarkt gegenüber sehen.

6.3.5. Schlussfolgerungen

Die Maßnahmen zur Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund sollten folgende Zielsetzungen verfolgen:

- (a) Sicherstellen, dass junge Lernende mit Migrationshintergrund die für das lebenslange Lernen und die Arbeitswelt erforderlichen Fähigkeiten erwerben;
- (b) Bereitstellung geeigneter Möglichkeiten und Entwicklung maßgeschneiderter Methoden in Berufsbildungseinrichtungen und am Arbeitsplatz, die den Erwerb oder die Verbesserung der Kompetenz in der Sprache des Gastlandes unterstützen (z. B. durch die Verknüpfung von fachlichen Inhalten und Sprachunterricht); der Europass-Sprachenpass könnte eine zusätzliche Motivation für die Lernenden bieten und die Vorzüge der Zweisprachigkeit herausstellen;
- (c) Förderung von Forschungsarbeiten und Längsschnittstudien, mit denen untersucht werden soll, welchen Beitrag die Integrationspolitik und -praxis zur Verringerung der Unterschiede hinsichtlich des Bildungsstands leistet.

6.3.6. Frühzeitige Schulabgänger

Bei einem Anteil von 77 % der 18- bis 24-Jährigen, die die Sekundarstufe II abschließen, steht Europa trotz der in einigen Ländern erzielten Fortschritte noch ein weiter Weg bevor, um das Ziel von 85 % zu erreichen. Noch immer

gehen rund 15 % der jungen Menschen vorzeitig von der Schule ab (vgl. Abbildung 1); nahezu 20 % der 15-Jährigen haben ernsthafte Leseschwierigkeiten. In einer Prüfung der in sechs Ländern zur Verringerung des frühzeitigen Schulabgangs in Anspruch genommenen ESF-Fördermittel wurde festgestellt, dass weder Forschungsarbeiten und Analysen durchgeführt werden noch klare Strategien oder Ziele vorhanden sind, um dieses Problem angemessen und wirksam in Angriff zu nehmen. Zudem weicht die Begriffsbestimmung des frühzeitigen Schulabgangs in den sechs geprüften Ländern von der auf europäischer Ebene festgelegten Definition ab (Europäischer Rechnungshof, Sonderbericht 1/2006).

Zwar geht die Jugendarbeitslosigkeit zurück (16,8 % im Durchschnitt der EU-27-Mitgliedstaaten im Januar 2007), die Quote ist aber weiterhin mehr als doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung; dies gilt insbesondere für Migranten und ethnische Minderheiten. Junge Menschen sind vielfach in einem Teufelskreis „Niedriglohn – kein Lohn“ gefangen. Viele Mitgliedstaaten fördern die Lehrlingsausbildung und bieten weitergehende Unterstützung nach kurzen Phasen der Arbeitslosigkeit an, um den Zugang zu Mainstream-Maßnahmen zu verbessern (Rat der Europäischen Union, 2007).

6.3.7. Länderspezifische Maßnahmen für benachteiligte Gruppen

Den Maßnahmen zur Verbesserung der Verbleibsraten in der allgemeinen und beruflichen Bildung und zur Stärkung des Zugangs zu Weiterbildungsangeboten für Erwachsene kommt im Rahmen der fünf Politikbereiche, bei denen die Länder über beachtliche Fortschritte seit 2004 berichten, eine herausragende Rolle zu. Sie reichen von gezielter Weiterbildung (Grundfertigkeiten oder spezifische Weiterbildungsmaßnahmen) über das Erlernen von Fremdsprachen für Migranten bis zum Lernen am Arbeitsplatz, sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte. Die Maßnahmen sind oftmals mit Beratungs- und Orientierungsdiensten sowie mit der Validierung von Qualifikationen verbunden.

Einige dieser Maßnahmen entsprechen offensichtlich den Beschäftigungspolitiken, mit denen die Attraktivität der Aus- und Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt durch kleinere Programme, die insbesondere für benachteiligte Gruppen bestimmt sind, verbessert werden soll.

Solche Programme werden häufig in enger Partnerschaft mit lokalen Arbeitgebern durchgeführt, wobei die Arbeitsplatz-Komponente möglichst viel Raum einnimmt und die Weiterbildung zertifiziert ist (Martin und Grubb, 2001).

Mehrere Länder haben stärker strategisch orientierte Konzepte entwickelt, um im Rahmen ihrer Strategien für das lebenslange Lernen oder der Reform der Berufs- und der Weiterbildung den Zugang benachteiligter Menschen zu maßgeschneiderten und regulären Lernmöglichkeiten zu stärken (Dänemark,

Irland, Spanien, Frankreich, Italien, Lettland und Luxemburg). Die neuen Mitgliedstaaten entwickeln diese Initiativen und Strategien in der Regel im Rahmen der Reformprogramme für Wachstum und Beschäftigung. Nur wenige Länder haben in ihren Berichten über die im Bereich der Berufsbildung für benachteiligte Gruppen erzielten Fortschritte Aussagen zu ihrer aktiven Arbeitsmarktpolitik getroffen. Gewiss ist dies auf die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten der Ministerien und die verschiedenen Berufsbildungsstrukturen der einzelnen Länder zurückzuführen.

Kasten 30. Berufsbildung für benachteiligte Gruppen

Für einen längeren Verbleib junger Menschen in der allgemeinen und beruflichen Bildung sorgen:

- Beratung und Orientierung vor der Aufnahme von Berufsbildungsgängen und/oder berufsvorbereitenden Bildungsgängen: (Spanien, Finnland, Ungarn);
- Schulabschlussprogramme, Ausweitung der Schulpflicht, Beratungspakete, Überwachung und Zusammenarbeit mit Mitarbeitern der Sozialdienste: (Irland, Niederlande) (zusätzliche Mittel einschließlich ESF);
- Stärkung der Flexibilität und der Differenzierung in der Berufsbildung: (Luxemburg, Estland) (auch in der Lehrlingsausbildung), Vorbereitungskurse (Malta);
- Studien über vorbildliche Verfahren: Dänemark (längerer Verbleib in der beruflichen Bildung in Dänemark).

(Wieder-)Eingliederung benachteiligter Gruppen in die Berufsbildung und in den Arbeitsmarkt:

- Eingliederung von Travellers und behinderten Erwachsenen in reguläre Lernaktivitäten, z. B. in Irland;
- modulare Aus-/Weiterbildung und Zusammenarbeit mit Berufskammern zur Wiedereingliederung frühzeitiger Schulabgänger und Geringqualifizierter (Luxemburg);
- individuelle Lernkonten für bildungsferne Gruppen (Niederlande);
- gezielte Berufs- und Weiterbildungsberatung und individuelle Aktionspläne (Belgien);
- Praktika, Ausbildung am Arbeitsplatz, Lehr- und Ausbildungsverträge für Arbeitslose und Geringqualifizierte (Dänemark, Frankreich, Polen, Vereinigtes Königreich) (Pflichtpakete, New Deal für junge Erwachsene und New Deal 25+);
- Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens (Dänemark, Spanien, Frankreich) (speziell für über 45-Jährige), (Portugal).

Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund:

- Mediation und Sprachkurse für Migranten und ihre Kinder: Irland, Frankreich, Luxemburg, Vereinigtes Königreich (Einführungen zur Berufsbildung für zugezogene Migranten in Verbindung mit berufsvorbereitenden Ausbildungsgängen);

- Zusammenarbeit zwischen Berufsfachschulen und Beratungszentren zur Verbesserung der Abschlussquoten in der Berufsbildung: Dänemark;
- lokale und regionale Netze, spezifische Unterstützungsprogramme: Deutschland (Maßnahmenpaket in Verbindung mit Forschungsarbeiten sowie Aufforderung der Arbeitgeber mit Migrationshintergrund, Lehrplätze zur Verfügung zu stellen), Frankreich;
- Qualifikationsaudit, stärker auf den Einzelnen ausgerichtete Konzepte für das Lernen im Rahmen der Berufsbildung, Anerkennung der früher erworbenen Kenntnisse und/oder Kompetenzen sowie Unterstützungsmaßnahmen: Dänemark, Niederlande, Vereinigtes Königreich;
- zusätzliche finanzielle Unterstützung im Bereich Mentoring und Verbesserung der Leistungen in der Berufsbildung: Deutschland, Dänemark, Frankreich, Niederlande.

Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung 2006 und Dibbern Andersen et al. (erscheint demnächst).

Dem Gemeinsamen Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung zufolge (Rat der Europäischen Union, 2007) verfolgen die meisten Mitgliedstaaten einen Ansatz, der individualisierte Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration, einschließlich Ausbildungsmaßnahmen, und leicht zugängliche, qualitativ hochwertige soziale Dienste in einem ausgewogenen Verhältnis kombiniert. Es gibt nur unzureichende Maßnahmen für Menschen mit Geisteskrankheiten oder geistiger Behinderung. Dabei darf jedoch weiterhin nicht in Vergessenheit geraten, dass auch angemessene Mindesteinkünfte zu gewährleisten sind, die in einem ausgewogenen Verhältnis zum Grundsatz stehen, dass sich Arbeit lohnen muss. In den Bericht wird ein ausgewogenes Maßnahmenpaket verlangt, das eine intensive aktive Arbeitsmarktpolitik, angemessene Beratung, Möglichkeiten der Höherqualifizierung, auch im IT-Bereich, und die Bekämpfung von Bildungsbenachteiligungen zum Gegenstand hat.

6.3.8. Anpassung der Berufsbildung, um das Potenzial benachteiligter Gruppen zu erschließen

Europa kann es sich nicht leisten, das Potenzial seiner Bürger brach liegen zu lassen. Die Berufsbildung ist eine der Hauptsäulen des lebenslangen Lernens. Sie fördert die Beschäftigungsfähigkeit, persönliche Kompetenz und aktive Bürgerbeteiligung von Jung und Alt und bildet daher eine Schnittstelle zwischen verschiedenen Politikbereichen. Um das Qualifikationsniveau der Bevölkerung zu sichern und die soziale Eingliederung zu fördern, sind umfassende Maßnahmenpakete erforderlich, die zu einer Verringerung der Zahl der frühzeitigen Schulabgänger und einer Verbesserung der Chancen der älteren Generationen zur Teilhabe an der Weiterentwicklung der Kompetenzen führen.

- Da Menschen unterschiedlich sind, können sie Bedürfnisse haben, denen unter Umständen „gezielte“ Berufsbildungsangebote, die auf bestimmte Gruppen zugeschnitten sind, nicht gerecht werden können. Gezielte Berufsbildungsgänge können, sofern sie losgelöst von Mainstream-Maßnahmen durchgeführt werden, die soziale Ausgrenzung sogar verschärfen. Der „Zuschnitt“ der Berufsbildung entsprechend den Fähigkeiten, also die Anpassung der regulären Berufsbildungsangebote, ist offensichtlich geeigneter als die „gezielte Ausrichtung“ nach sozialen Merkmalen ⁽³⁴⁾. Künftige Lernende sollten in diesen Prozess eingebunden werden.
- Kompetenzbasierte Konzepte in Verbindung mit individueller Beratung, die Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens sowie maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungspläne sind ebenso unverzichtbare Bestandteile des Maßnahmenpakets wie das Lernen am Arbeitsplatz sowie die Unterstützung bei der Lehrstellensuche und bei Sozialfragen. Die einschlägigen Ministerien (z. B. für Bildung, Beschäftigung und Soziales, Gesundheit, Wirtschaft und Finanzen), die Sozialpartner und weitere Interessengruppen sind gehalten, bei der Ausarbeitung der Maßnahmenkataloge zusammenzuarbeiten. Zusammenarbeit und Networking auf regionaler, kommunaler, sektorspezifischer und lokaler Ebene sind wichtige Voraussetzungen, um benachteiligte Gruppen zu erreichen.
- Integrationsstrategien, die auf allgemeine und berufliche Bildungsangebote und auf die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen abstellen, (Europäische Kommission, 2005, S. 16) sind für die Wahrung des sozialen Zusammenhalts von elementarer Bedeutung. Durch die Fördermittel im Rahmen des EFRE und des ESF könnte die Berufsbildung integrativer gestaltet werden, da gegenwärtig die nachhaltige Eingliederung benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt eine spezifische Priorität darstellt. Klare Strategien und Ziele, Überwachung und Evaluierung der Ergebnisse sind Grundvoraussetzungen für eine wirksame und effiziente Mittelverwendung.

⁽³⁴⁾ Vgl. Beitrag von Preston and Green im vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

6.4. Verbesserung der Mobilität von Lernenden und Erwerbstätigen ⁽³⁵⁾

6.4.1. Lernen durch Bereitschaft zur Mobilität

Die Mobilität in der Berufsbildung – früher integraler Bestandteil der Gesellenausbildung – ist ein geeignetes Instrument, um kognitive Lernprozesse zu fördern und Schlüsselkompetenzen, interkulturelles Verständnis und Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln. Sie verleiht der allgemeinen und beruflichen Bildung eine internationale Dimension und kann die Einstellung zur künftigen Arbeitsmarktmobilität positiv beeinflussen.

Praktika werden in der Regel eher als „Intermezzo“ denn als integraler Bestandteil der Berufsbildung angesehen, wie eigentlich im Kommuniqué von Maastricht vorgesehen. Nur einige wenige Länder berichten über Fortschritte im Zeitraum 2004-2006. Das luxemburgische Reformpaket im Berufsbildungssektor sieht z. B. integrierte Auslandspraktika vor. In Schweden hat die Regierung aufgrund des Mobilitätserfolgs im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci die öffentlichen Mittel für Praktikumsprogramme aufgestockt, wobei deren Umsetzung in die Verantwortung der einzelnen Schulen fällt.

In den meisten Ländern kann weniger als 1 % der Lernenden in schulischer oder betrieblicher Berufsausbildung einen Auslandsaufenthalt von drei oder mehr Wochen vorweisen. Die Beteiligungsquoten hängen vom Status der Berufsbildung und der Größenordnung des Sektors, insbesondere des Lehrlingsausbildungsbereichs, von der Mobilitätspolitik, den gesetzlichen Bestimmungen, der Unterstützung durch die Interessengruppen und den Finanzierungsregelungen ab (Brandsma et al., erscheint demnächst).

In mehreren Ländern (Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden) gibt es bilaterale oder spezifische nationale Mobilitätsprogramme, regionale Initiativen, betriebliche Regelungen oder Mobilitätsinitiativen auf individueller Basis. Außerhalb der Programme Leonardo da Vinci und Jugend in Aktion gibt es auf europäischer Ebene so gut wie keine statistischen Daten über die Mobilität in der Berufsbildung. Es liegen einige Daten über bilaterale Initiativen vor, Informationen über Initiativen von Unternehmen und Einzelpersonen sind rar.

⁽³⁵⁾ Vgl. Kristensen, 2004, und Brandsma et al. (erscheint demnächst).

Tabelle 7. Geschätzter Anteil der Schüler in beruflicher Erstausbildung, die einen Auslandsaufenthalt absolvieren

Land	Beteiligungsquote in %	Land	Beteiligungsquote in %
CZ	0,4	NL	0,5
DK	1,0	AT	0,3
DE	0,4	PL	0,3
EE	0,2	PT	0,4
ES ^(a)	0,2	SK	0,2
FR ^(b)	0,2	FI	3,3
IE ^(c)	0,9	SE	0,9
CY	4,2	UK	0,4
LV	0,5	NO	0,5
LT	0,6	BG	0,3
LU	0,5	RO	0,01
HU	0,8	TR	0,2

(a) Für die Berechnung wurde der Jahresdurchschnitt der in beruflicher Erstausbildung befindlichen Schüler, die im Zeitraum 2000-2005 einen Auslandsaufenthalt absolviert haben, herangezogen.

(b) Grundlage für die Berechnung war die geschätzte Zahl der Schüler in beruflicher Erstausbildung, die einen Auslandsaufenthalt absolviert haben.

(c) Obwohl in Irland die berufliche Erstausbildung im Rahmen des Bildungssystems so gut wie keine Rolle spielt, kann man bei der FETAC (Kommission zur Anerkennung vorangegangener Bildung und Weiterbildung) die Bewertung und Validierung der Qualifikationen beantragen. Es wird geschätzt, dass jährlich etwa 185 000 Personen diese Möglichkeit in Anspruch nehmen. Dieser Wert wurde als Berechnungsgrundlage herangezogen.

Anmerkung: Belastbare Daten der Bevölkerung in beruflicher Erstausbildung liegen für Belgien (Flandern), Island, Italien, Liechtenstein und Slowenien offensichtlich nicht vor (zumindest sind sie bislang nicht bekannt).

Quelle: Brandsma, J. et al (erscheint demnächst).

6.4.2. Mobilitätsschranken und -vorteile

Die Mobilität in der beruflichen Erstausbildung wird durch Hemmnisse auf politischer, institutioneller und individueller Ebene eingeschränkt. Eine fehlende Mobilitätspolitik (Estland, Lettland und Litauen) und die Probleme bei der Validierung und Anerkennung der Lernergebnisse nach der Rückkehr sind offenbar die wichtigsten Gründe für die niedrigen Beteiligungsquoten.

Kasten 31. Hemmnisse für die Mobilität in der Berufsbildung

Politische Ebene:

- fehlende nationale Mobilitätspolitik;
- mangelnde Anerkennung der in anderen Ländern erworbenen Qualifikationen;
- geringer Stellenwert des Erlernens von Sprachen in der Berufsbildung;
- fehlende qualitativ hochwertige Praktikumsangebote;
- fehlende Ermutigung und Unterstützung seitens der Sozialpartner und Branchenverbände;
- nationale und europäische Bürokratie (z. B. Arbeitsrecht).

Institutionelle Ebene:

- Fehlen einer klaren Zukunftsperspektive und Strategie;
- unzureichendes Bewusstsein für die Vorteile;
- unzureichende Unterstützung, Fähigkeit und Erfahrung in Bezug auf die Organisation der Auslandsaufenthalte (z. B. fehlende Beratung und Supervision neuer Lehrlinge in KMU, ausscheidendes Personal ist nur schwer ersetzbar).

Individuelle Ebene:

- finanzielle Probleme;
- unzureichende Sprachkenntnisse, Anpassung an die fremde Kultur;
- mangelnder Mut und familiäre Gründe;
- Probleme mit Sozialversicherungsansprüchen, Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis in einigen Mitgliedstaaten erforderlich.

Quelle: Brandsma et al. (erscheint demnächst); Europäische Kommission, 2006a, vom Cedefop geändert.

Offensichtlich profitieren in erster Linie Berufsbildungsträger und Lernende in der beruflichen Erstausbildung von grenzübergreifenden Aufenthalten. Über die Vorteile für Arbeitgeber und Branchenverbände liegen jedoch nur begrenzte Informationen vor. Daher sind Forschungsarbeiten erforderlich, um die Vorteile der Mobilität besser vermitteln zu können. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die in der Lehrlingsausbildung eine wichtige Rolle spielen.

6.4.3. Quantität oder Qualität?

Ohne angemessene Unterstützung kann sich Mobilität als negative Erfahrung herausstellen und zu einer Verfestigung von Vorurteilen, Stereotypen und Fremdenfeindlichkeit führen. Daher reicht es nicht aus, die Finanzmittel zur Stärkung der Mobilität in der Berufsbildung aufzustocken. Vielmehr kommt der Verbesserung der Qualität ebenfalls zentrale Bedeutung zu, da positive Erfahrungen die Mobilität weiter fördern werden.

Die Mitgliedstaaten sind sich dieser Tatsache zunehmend bewusst. In den Jahren 2004 und 2006 wurde im Zuge einer österreichischen Initiative, die anschließend auch von anderen Mitgliedstaaten (Belgien, Tschechische Republik, Spanien und Ungarn) durchgeführt wurde, der Weg für europäische Qualitätszertifikate im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci geebnet. Durch die Ernennung von Mobilitätsbotschaftern übernehmen die Länder eine Vorbildfunktion für andere.

Die finnische Regierung fördert ein Netz zur Entwicklung und Verbesserung von Mobilitätsinitiativen ⁽³⁶⁾.

Die Qualitätscharta für Mobilität ⁽³⁷⁾ zu Zwecken der allgemeinen und beruflichen Bildung, die im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ entwickelt wurde, sieht Leitlinien für die Sicherung der Qualität im Bereich der Mobilität vor. Darin wird die Bedeutung von Vorbereitung, Überwachung, Mentoring sowie Anrechnung und Anerkennung der Kompetenzen hervorgehoben.

6.4.4. Akkumulierung und Übertragbarkeit von Lernleistungen

Die Mobilität in der Berufsbildung wird durch mangelnde Information und fehlende Anerkennung von Lernergebnissen eingeschränkt. Daher ist es dringend geboten, die einschlägigen europäischen Instrumente weithin bekannt zu machen. Durch Europass ⁽³⁸⁾, ein für Lernende unmittelbar relevantes Instrument, werden die Voraussetzungen für die Arbeitsmarktmobilität geschaffen. Die Vereinbarung, ein gemeinsames Lebenslaufmuster für die Internet-Ressourcen von Europass und Eures zur verwenden, wird zur Stärkung der Mobilität von Lernenden und Erwerbtätigen beitragen.

⁽³⁶⁾ http://www.majakka.kpedu.fi/majakka_englati.htm.

⁽³⁷⁾ Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18.12.2006 zur transnationalen Mobilität innerhalb der Gemeinschaft zu Zwecken der allgemeinen und beruflichen Bildung: Europäische Qualitätscharta für Mobilität.

⁽³⁸⁾ Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass), das im Februar 2005 umgesetzt wurde; zuvor wurde mit dem Begriff Europass das Dokument Europass-Berufsbildung bezeichnet, mit dem Auslandsaufenthalte belegt wurden.

Kasten 32. Europass

Bis 2004 hatten mehrere EU-15-Mitgliedstaaten das Vorgänger-Dokument Europass-Berufsbildung für Auslandsaufenthalte im Rahmen der Berufsbildung ausgestellt. In der Tschechischen Republik, in Dänemark, Litauen, den Niederlanden und Polen sehen die Maßnahmen zur Verbesserung der Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen Europass-bezogene Aktivitäten vor. Nur wenige Länder (z. B. Österreich) haben über die Umsetzung des Lebenslauf-Formats oder der Zeugniserläuterungen berichtet.

Bis September 2006 haben fast alle Mitgliedstaaten ihre nationalen Europass-Zentralstellen (*National Europass Centres*, NEC) und -Websites eingerichtet. Sie haben sich insbesondere auf die Förderung des Europass-Lebenslaufs und der Europass-Mobilität konzentriert. Um dabei Zahlen vergleichen und Fortschritte beurteilen zu können, wäre es notwendig, die Daten über die Berufsbildung zu filtern und sie in Beziehung zum landesspezifischen Kontext zu setzen (z. B. Größenordnung, Status, Bereich der Berufsbildung). Mehrere Länder haben den Europass-Sprachenpass gefördert, der Teil des Europäischen Sprachenportfolios ist. Lediglich ein Land (Österreich) hat dessen Potenzial als wesentliches Instrument für das Erlernen von Sprachen in der Berufsbildung (*) erwähnt.

(*) In den Niederlanden wurden bereits zuvor Pilotprojekte zum Sprachenportfolio durchgeführt.
Quelle: DGVT-Fragebogen, NEC.

Die Länder ignorieren offenbar den potenziellen Mehrwert der Zeugniserläuterungen für die Bestandsaufnahme des EQR, der über die Lernergebnisse Auskunft gibt. Anfang 2007 konnten Zeugniserläuterungen lediglich in Österreich, Dänemark, Frankreich, Spanien, Island, Norwegen und Schweden auf der nationalen Europass-Website oder über die Anlaufstellen problemlos bezogen oder heruntergeladen werden. In den Niederlanden können sie für zahlreiche Ausbildungsgänge kostenlos heruntergeladen werden. Für alle übrigen Ausbildungsgänge ist ein gebührenpflichtiger Antrag zu stellen. Andere Länder stellen Beispiele und/oder Informationen über die Behörden zur Verfügung, die für die Ausstellung der Unterlagen zuständig sind (Deutschland, Irland, Italien, Ungarn, Portugal, Slowenien, Finnland und Vereinigtes Königreich). In Finnland führt ein Link von der Europass-Website zum Verzeichnis der Website des *National Board of Education* (nationale Bildungsbehörde).

Die Länder berichten, dass ihre nationalen Europass-Zentralstellen (NEC) mit Schulen, Arbeitsverwaltungen, Beratungs- und Orientierungspersonal und weiteren Akteuren zusammenarbeiten (vgl. Tabelle unten). Einige betonen die Notwendigkeit, Kontakte zu den Arbeitgebern zu knüpfen (Österreich, Ungarn, Norwegen), obwohl dies mit erheblichem Aufwand verbunden sein dürfte.

Kasten 33. Europass als Beratungs- und Orientierungsinstrument

Land	Maßnahmen	Mögliche Weiterentwicklung von Europass
Österreich	• Europass, insbesondere der Europass-Lebenslauf, gilt als Unterstützungsinstrument für Beratungspersonal; • Zeugniserläuterungen weithin bekannt und verwendet; seit 2005 verbindlicher Einsatz des Diplomzusatzes an Hochschulen und Fachhochschulen.	• Einführung weiterer Elemente auf der Grundlage von Kompetenzanalysen; • Förderung der Nutzung des Portfolios für alle Zielgruppen und Bildungsträger; • Sensibilisierung der Arbeitgeber und des Beratungspersonals und Zusammenarbeit mit beiden Gruppen.
Belgien	Elektronische Anbindung des Europass an MyVDAB: Entwicklung des Mijn Loopbaan (elektronisches Berufsportfolio) zur Integration des Europass und des EQR und als Grundlage für die lebensbegleitende Berufsberatung.	• Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit; • Ausbau der Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen, um die Nutzung des Europass bei Beratung und Orientierung zu stärken; • Integration des Europass-Portfolios in das persönliche Portfolio.
Irland	Ministerium für Bildung und Wissenschaft, FÁS, schärft das Bewusstsein des Personals im Service-Center-Netz der nationalen Arbeitsverwaltungen; Empfehlung, den Europass-Lebenslauf regelmäßig zu aktualisieren. Nutzung von Europass: • für eigene in Ausbildung stehende Personen, die einen Auslandsaufenthalt planen; • zur Evaluierung der Qualifikationen von Migranten (wird beispielsweise von vielen polnischen Migranten verwendet); • NEC fördern den Europass nach der Primarstufe und in der Erwachsenenbildung unter Berufsberatern; Online-Quiz für Schulen.	Angleichung des Gemeinsamen Europäischen Bezugsrahmens für Fremdsprachen und des NFQ, um die Anerkennung des Europass-Sprachenpasses zu verbessern.
Italien	Koordinierung der Maßnahmen zwischen den für die Bildungs- und Jugendprogramme der Gemeinschaft zuständigen nationalen Agenturen, NARIC und dem EURES-Netz durch die NEC; Verweis im Abschnitt über erworbene Kompetenzen im Libretto formativo (im Rahmen von Pilotprojekten 2006 getesteter Bildungspass) auf den Europass-Lebenslauf, auch Angleichung der in den Arbeitsverwaltungen verwendeten <i>scheda anagrafica professionale</i> (beruflicher Werdegang).	
Litauen	• Zusammenführung von Euroguidance-Zentren und NEC in einer Einrichtung; gemeinsame Schulung von Berufsberatern in der Nutzung der Europass-Dokumente; mehrsprachige CD als Instrument für Beratungspersonal; • Förderung des Europass bei privaten Arbeitsvermittlungsdiensten und Personalleitern in Privatunternehmen; • Strategie für die Einbettung der Mobilität und diesbezüglicher Lernergebnisse in Erstausbildungsgänge und Weiterbildungsmaßnahmen.	• Bekanntmachung des Europass als Beratungsinstrument; • Information potenzieller Nutzer über die Vorteile des Europass durch Beratungs- und Orientierungspersonal; • Nutzung des Europass-Lebenslaufs und des Europass-Sprachenpasses zur Schulung der Nutzer bei der Präsentation ihrer Fähigkeiten; • Integration des Europass-Lebenslaufs und des Europass-Sprachenpasses in vorhandene virtuelle Berufsportfoliosysteme.

Quelle: Cedefop, DGVT-Erhebung, 2006.

Während beispielsweise Estland und Rumänien der Umsetzung und Konsolidierung der Instrumente als solcher Vorrang einräumen, haben Belgien und Italien begonnen, Europass mit ihren eigenen Berufsberatungssystemen und Bildungspässen zu verbinden. Die Mehrheit der übrigen Länder führt Informationskampagnen für das Beratungspersonal durch, um den Europass weiterzuentwickeln ⁽³⁹⁾.

Die von den Ländern erkannten Herausforderungen reichen von mangelnder sprachlicher Kohärenz zwischen anderen nationalen Dokumenten und den Zeugniserläuterungen, Unterschieden bei der Beschreibung von Ausbildungsgängen und Qualifikationen bis zur Kompatibilität mit nationalen Rahmen, dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET). Angesichts des Trends zur Entwicklung und Nutzung weiterer elektronischer Instrumente erscheint es geboten, Personen mit begrenztem Zugang oder unzureichenden IKT-Kompetenzen Hilfeleistung zu geben.

6.4.5. Leistungspunkte

Damit die in anderen Ländern erworbenen Lernergebnisse angerechnet werden und auf diesen aufgebaut werden kann, sind gegenseitiges Vertrauen, Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsträgern und eine „gemeinsame Währung“ unerlässlich. Im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci wurden über 15 sektorspezifische Projekte aufgelegt, die vom Maschinenbau und IKT über den Pflegebereich bis hin zum Hotel- und Gaststättengewerbe reichen, wobei 24 Länder an einem oder mehreren Projekten mitwirken. Ergänzend zu seinem nationalen Qualifikationsrahmen hat Irland eine nationale Politik für die Anrechnung von Ausbildungsleistungen mit Hilfe eines zweigleisigen Konzepts für die Hochschulbildung und die berufliche Weiterbildung in die Wege geleitet. Ein explizites Ziel ist die Stärkung der nationalen und internationalen Mobilität. Deutschland und Österreich haben die Anerkennung von Auslandspraktika während der Ausbildung in ihren Berufsausbildungsordnungen verankert.

Die Anrechnung und Akkumulierung von Lernergebnissen sollte vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens (vgl. Kapitel 5) innerhalb des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung eines Landes und mit Blick auf die berufliche Mobilität ohne weiteres möglich sein. In mehreren Ländern ist die Anrechnung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen in bestimmten Fällen möglich, indem die Teilnahme an Prüfungen insgesamt oder in konkreten Fächern erlassen oder die Ausbildungs-/Studienzeit verkürzt wird (Österreich,

⁽³⁹⁾ Vgl. Tabelle 5 im Anhang.

Belgien, Finnland, Ungarn, Norwegen). In Italien wird im Rahmen eines Pilotprojekts ein Bildungspasskonzept getestet, das die Erfassung der formalen Ausbildung vorsieht, um die Anerkennung der Leistungspunkte zu erleichtern.

Parallel zum Konsultationsprozess über den Europäischen Qualifikationsrahmen und im Vorfeld der Konsultation über das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen über ECVET (Europäische Kommission, 2006b) haben mehrere Länder über Überlegungen zur Entwicklung von Modularkonzepten und/oder Leistungspunktesystemen berichtet (Deutschland, Lettland, Luxemburg und Österreich, obwohl dem Lehrlingsausbildungsmodell eine unterschiedliche Philosophie zugrunde liegt, namentlich das Berufskonzept). Bei fachlich-technischen Berufsbildungsangeboten im postsekundären Bereich (*Istruzione e Formazione Tecnica Superiore*) hat Italien eine Reihe zertifizierbarer Qualifikationen entwickelt, die als Leistungspunkte anerkannt werden können, wenn gemäß der Vereinbarung ein anderer Bildungsweg eingeschlagen wird.

6.4.6. Mobilität: Zusammenführung von Tätigkeiten und Qualifikationen oder Sicherung des Lebensunterhalts? ⁽⁴⁰⁾

Die Mehrheit der Europäer, insbesondere ältere Menschen, bevorzugt einen sicheren Arbeitsplatz in ihrer Heimat. In den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008) (Europäische Kommission, 2005c) werden jedoch die Mitgliedstaaten aufgefordert, die grenzübergreifende Mobilität zu stärken. Durch die verbesserte Anerkennung von Berufsqualifikationen wird die Arbeitsmarktmobilität der reglementierten Berufe erleichtert (Richtlinie 2005/36/EG). Im Jahr 2006 haben Griechenland, Spanien, Italien und Finnland die Einschränkungen der Freizügigkeit, die nach der Erweiterung im Jahr 2004 in Kraft gesetzt wurden, überdacht.

Zwar weisen die Länder und Branchen unterschiedliche Werte auf, die Mobilität innerhalb der EU ist jedoch generell sehr niedrig. Lediglich 4 % der Europäer sind nach der Gründung eines eigenen Hausstands in ein anderes EU-Land und 18 % in eine andere Region gezogen (Europäische Kommission, GD Presse und Kommunikation, 2005). Die regionale Mobilität und die Pendelbereitschaft sind in den südeuropäischen Ländern und in den neuen Mitgliedstaaten unterdurchschnittlich ausgeprägt. Überdurchschnittlich sind diese Kennzahlen in Deutschland, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich.

Saisonbereinigt ist die Mobilität innerhalb der EU-15-Mitgliedstaaten im

⁽⁴⁰⁾ Die folgenden Daten spiegeln die Haupteergebnisse der Eurobarometer-Erhebung (EB 64.1) über die geografische und Arbeitsmarktmobilität wider, die im September 2005 durchgeführt und von der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen analysiert wurde.

Bausektor niedrig, während im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in den Bereichen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen eine hohe Mobilität zu verzeichnen ist. In Landwirtschaft und Industrie nimmt sie ab, im Dienstleistungssektor ist dagegen ein Anstieg zu verzeichnen. Der Arbeitskräfteerhebung zufolge übten im Jahr 2005 55 % der mobilen Bevölkerung in den EU-15-Mitgliedstaaten hochqualifizierte geistige Tätigkeiten aus. Geringqualifizierte geistige Tätigkeiten nahmen 24 % der mobilen Bevölkerung wahr (Europäische Kommission, 2006a).

In Estland, Lettland, Litauen und Polen beabsichtigten 7 % der Erwerbsbevölkerung aufgrund der beschäftigungs- und einkommensbezogenen Anreize, einer wichtigen Triebfeder für die Mobilität, innerhalb der nächsten fünf Jahre in ein anderes EU-Land umzuziehen (Eurofound, 2006b). Trotzdem ist davon auszugehen, dass die Mobilität innerhalb der EU insgesamt auf einem relativ niedrigen Niveau von ca. 3 % verharren wird (Krieger und Fernandez, 2006). Die politischen Entscheidungsträger haben großen Wert auf den Abbau künstlicher Mobilitätshemmnisse, die Förderung der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen und die Anrechnung von Sozialversicherungs- und Rentenansprüchen gelegt. Die grundlegenden und weniger greifbaren Schranken sind offenbar ungleich schwieriger zu überwinden.

Kasten 34. **Persönliche Mobilitätshemmnisse für die Europäer**

Im Wesentlichen machen sich die Menschen Sorgen über

- den Verlust des sozialen Netzes (44 %) und der Unterstützung durch Familie und Freunde (27 %),
- Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche und Gesundheitsversorgung,
- beschäftigungsrelevante Probleme (über 40 %).

Ebenso wie andere Mobilitätshemmnisse werden auch Sprachbarrieren von denjenigen, für die ein Umzug in Frage kommt, als weniger gravierend angesehen als von den Personen, die sich einen Umzug nicht vorstellen können.

Quelle: Eurofound, 2006a und 2006b.

In der Europäischen Union ist die Mobilität bei jungen und gut ausgebildeten Menschen größer als bei älteren Menschen mit einem geringen oder durchschnittlichen Bildungsstand. Daher könnten sich insbesondere einige neue Mitgliedstaaten einer Abwanderung von Fachleuten und jungen Menschen gegenüber sehen, die zu einer Verschärfung von Ungleichgewichten zum Nach-

teil der Volkswirtschaften führen dürfte. Mit 1,8 Millionen registrierten Migranten in der gesamten EU im Jahr 2004 haben mehrere Länder erhebliche Zuströme aus Drittländern verzeichnet (Eurofound, 2006). Angesichts des prognostizierten demografischen Wandels (vgl. Abschnitt 3.2) wird Europa nicht umhin kommen, zunehmend Menschen aus Drittländern in seine Arbeitsmärkte zu integrieren (Europäische Kommission, 2006a). Migranten mit einem hohen Bildungsniveau dürften jedoch schlechtere Chancen auf geeignete Arbeitsplätze haben als die Wohnbevölkerung oder Bürger aus anderen Mitgliedstaaten.

Daher übt in der gesamten EU eine beachtliche Zahl von Migranten mit Hochschulqualifikation geringqualifizierte Tätigkeiten aus ⁽⁴¹⁾ (vgl. ferner Abschnitt 6.3.3).

Die geografische und Arbeitsmarktmobilität steht offenbar in engem Zusammenhang mit der Regulierung des Arbeitsmarktes, der Wirtschaftsordnung, der Arbeitsplatzsicherheit und sicheren Wohnverhältnissen sowie dem Sozialstaatsmodell der einzelnen Länder ⁽⁴²⁾. Für viele, insbesondere für Menschen mit geringem Bildungsniveau, ist das Pendeln zum Arbeitsplatz nur zweite Wahl.

6.4.7. Förderung der Mobilität, aber auf vernünftige Weise

Die Mobilität im Rahmen der Berufsbildung kann zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktmobilität führen.

Um sowohl die geografische Mobilität in der Berufsbildung und im Beruf als auch in Arbeitsverhältnissen und im Rahmen des lebenslangen Lernens zu fördern, ist ein Sinneswandel erforderlich. Bei den politischen Maßnahmen sind folglich die Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Politikbereichen zu berücksichtigen:

- (a) Einbeziehung des Erlernens einer Fremdsprache und einer europäischen Dimension in die Berufsbildung; Bereitstellung von Beratungsangeboten und Unterstützung für beschäftigungsbezogene, soziale und persönliche Fragen;
- (b) Sicherstellung der Validierung und Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen; dank Europass, ECVET und EQR können Lernergebnisse übertragen und akkumuliert werden; Zeugniserläuterungen können dazu beitragen, Qualifikationen mit den Referenzniveaus des EQR in Beziehung zu setzen; Partnerschaften zwischen Berufsbildungsträgern und Interessengruppen in den einzelnen Ländern kommt mit Blick auf die Entfaltung dieser Instrumente eine entscheidende Bedeutung zu.

(41) Vgl. Beitrag von Ward im vierten Forschungsbericht des Cedefop, der demnächst veröffentlicht wird.

(42) Typologie des Sozialstaats gemäß Esping-Andersen (1990): vorwiegend liberal, konservativ oder sozialdemokratisch.

Folgende Punkte sind eingehender zu untersuchen:

- (a) kurz- und langfristige Hemmnisse und Anreize für die Mobilität in Bildung und Beschäftigung;
- (b) Längsschnittdaten oder detaillierte Fallstudien zur Überwachung von Bildungs- und Berufswegen.

Die Stärkung der Mobilität als einfaches Mittel zur Behebung der Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt birgt gewisse Risiken. Um weitere demografische und wirtschaftliche Ungleichgewichte zu vermeiden, ist es wichtig, folgende Punkte besser zu verstehen:

- (a) Rolle der Mobilität und Migration in Bezug auf die Befriedigung der Nachfrage nach Arbeitskräften in unterschiedlichen Bereichen;
- (b) wirtschaftliche und soziale Vor- und Nachteile für die Regionen, die von Ab- oder Zuwanderung betroffen sind;
- (c) Möglichkeiten der Unterstützung der Volkswirtschaften und der Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung in schwächeren Ländern/ Regionen, um ihre Attraktivität für Lernende zu verbessern und Arbeitsplätze zu schaffen (z. B. Inanspruchnahme der Strukturfonds und des Europäischen Globalisierungsfonds).

Trotz beachtlicher Fortschritte sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Vision eines Europa mit hochqualifizierten Bürgern, flexiblen und anpassungsfähigen Arbeitskräften und einem hohen Maß an sozialer Eingliederung zu verwirklichen.

Liste der Abkürzungen

AES	<i>Adult education survey</i> Erhebung über Erwachsenenbildung
AQF	<i>Australian qualifications framework</i> Australischer Qualifikationsrahmen
BB	Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
CEEP	Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft
CQAF	<i>Common quality assurance framework</i> gemeinsamer Qualitätssicherungsrahmen
CRELL	<i>Centre for Research on Lifelong Learning</i> Forschungszentrum für das lebenslange Lernen
CVET/CVT	<i>Continuing vocational (education and) training</i> (berufliche) Weiterbildung
CVTS	<i>Continuing vocational training survey</i> Erhebung über die betriebliche Weiterbildung
GD EAC	Generaldirektion Bildung und Kultur
DGVT	Generaldirektoren für Berufsbildung
ECTS	Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen
ECVET	Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
EFQM	Europäische Stiftung für Qualitätsmanagement
ENQA	<i>European association for quality assurance in higher education</i> – Europäisches Netzwerk für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETF	Europäische Stiftung für Berufsbildung

EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EUROSTAT	Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften
EU-SILC	<i>European Union survey on income and living conditions</i> Erhebung der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen
EVC	<i>Erkennen verworven competenties</i> (Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen)
GFS	Gemeinsame Forschungsstelle
HBS	<i>Household budget survey</i> – Erhebung über die Wirtschaftsrechnungen der privaten Haushalte
IALS	<i>International adult literacy survey</i> Internationale Studie der OECD zur Lese- und Schreibfähigkeit der Bevölkerung
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
ILA	<i>Individual learning accounts</i> Individuelle Lernkonten
ILL	<i>Integrated lifelong learning</i> Integriertes lebenslanges Lernen
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
ISCED	<i>International standard classification of education</i> Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens
ISCO	<i>International standard classification of occupations</i> Internationale Standardklassifikation der Berufe
IVET	<i>Initial vocational education and training</i> berufliche Erstausbildung
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LdV	Programm Leonardo da Vinci
LFS	<i>Labour force survey</i> Arbeitskräfteerhebung
LLL	lebenslanges Lernen
NACE	<i>Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne</i> /

	Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft
NAP	Nationaler Aktionsplan
NEC	nationale Europass-Zentralstellen
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PIAAC	<i>Programme for the international assessment of adult competences</i> – Programm für die internationale Bewertung der Kompetenzen von Erwachsenen
RPL	<i>Recognition of prior learning</i> – Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen
SGIB	<i>Standing Group on Indicators and Benchmarks</i> Ständige Arbeitsgruppe „Indikatoren und Benchmarks“
TAFE	<i>Technical and further education institutions</i> Berufsfachschulen und Weiterbildungseinrichtungen
TT	<i>Teacher training</i> Ausbildung von Lehrkräften
TTnet	<i>Training of trainers network</i> Netzwerk zur Ausbildung von Ausbildern
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises – Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe
UN	Vereinte Nationen
Unesco	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNICE	<i>Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe/BusinessEurope</i> Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas/BusinessEurope (seit 1.1.2007)
UOE	Unesco, OECD und Eurostat

Literaturangaben

- Abicht, L. et al. *Ermittlung von Qualifikationserfordernissen in der Nanotechnologie*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2006. (Cedefop Panorama series, 120).
- Bjørnåvold, J.; Coles, M. *Governing education and training: the case of qualifications frameworks*. Europäische Zeitschrift Berufsbildung [erscheint demnächst].
- Brandsma, J. et al. *MoVE-iT: a study on mobility obstacles and solutions in initial vocational education and training: report of the conference of the European Network of Education Councils*. 's-Hertogenbosch: CINOP, 2006. Im Internet verfügbar unter: www.vlor.be/webEUNEC/10Reports%20and%20publications/Report%20MoVE-iT.pdf [zuletzt aufgerufen am 24.5.2007].
- Cedefop. Descy, P.; Tchibozo, G.; Tessaring M. (Hrsg.). *Modernising vocational education and training: fourth report on vocational training research in Europe: background report* [erscheint demnächst].
- Cedefop; Elson-Rogers, S. *Financing lifelong learning*. Thessaloniki: Cedefop, 2001 [unveröffentlicht].
- Cedefop; Tessaring, M.; Wannan, J. (Hrsg.). *Berufsbildung – der Schlüssel zur Zukunft. Lissabon-Kopenhagen-Maastricht. Aufgebot für 2010: Synthesebericht des Cedefop zur Maastricht-Studie*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004. Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/cedefop_de.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Cedefop. *Training VET teachers and trainers: Background information and synthesis of results*. In National VET systems database: comparative presentation. 2006. Im Internet verfügbar unter: www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/The_matic/analysis-comp.asp [zuletzt aufgerufen am 24.5.2007].
- Central Institute for Vocational and Technological Education (CIVTE). *Reform and development of vocational education in the People's Republic of China*. Länderbericht für Cedefop. Peking, September 2006 [unveröffentlicht].
- Chardon und Estrade. *Centre d'analyse stratégique. The Lisbon strategy and education and training: from priorities to methods?* Vorgelegt für das Seminar Nr. 3 „Lisbon strategy“, 30. Januar 2007.
- Descy, P. et al. International vergleichbare Statistiken zu Bildung, Ausbildung und Kompetenzen: Sachstand und Aussichten. *Europäische Zeitschrift für Berufs-*

- bildung*, 2005, Nr. 36, S. 59-68. Verfügbar im Internet unter: www2.trainingvillage.gr/download/journal/bull-36/36_de_descy.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Descy, P.; Tessaring M. (Hrsg.). *Der Wert des Lernens: Evaluation und Wirkung von Bildung und Ausbildung – Dritter Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa: Zusammenfassung*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005. (Cedefop Reference series, 61).
- Dibbern Andersen, Ole et al. *Tapping the potential within*. Kopenhagen: DEL, 2007 [erscheint demnächst].
- ECOTEC. *An analysis of progress in relation to selected national vocational education and training priority areas, following the Maastricht communiqué* [erscheint demnächst].
- EGB – Europäischer Gewerkschaftsbund et al. *Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen der europäischen Sozialpartner*. Brüssel: EGB, 2002. Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/framework02_en.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- EGB – Europäischer Gewerkschaftsbund et al. *Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen: Bewertungsbericht 2006*. Brüssel: EGB, 2006. Verfügbar im Internet unter: www.trainingvillage.gr/etv/upload/etvnews/news/2461-att2-1-de_framework_of_actions_III.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Eurofound. *Fernmobilität in Europa: das richtige Gleichgewicht finden*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2006 (a). Verfügbar im Internet unter: www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/36/de/1/ef0636de.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Eurofound. *Mobility in Europe: analysis of the 2005: Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2006 (b). Verfügbar im Internet unter: www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf [zuletzt aufgerufen am 22.11.2006].
- Europäische Kommission, Generaldirektion Presse und Kommunikation. *Eurobarometer on vocational training, 2005*. Eurobarometer 216. Verfügbar im Internet unter: www.trainingvillage.gr/etv/upload/etvnews/news/1659-att1-2-special_eurobarometer_216_-_vocational_training_-_report_august_2005.pdf
- Europäische Kommission. *Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Eine gemeinsame Integrationsagenda – Ein Rahmen für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische*

- Union*. Brüssel: Europäische Kommission, 2005 (a) (KOM(2005) 389 endg.). Verfügbar im Internet unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2005/com2005_0389en01.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Europäische Kommission. *Copenhagen declaration: declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training*. Brüssel: Europäische Kommission, 2002. Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf [zuletzt aufgerufen am 24.5.2007].
- Europäische Kommission. *Employment in Europe 2006*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2006 (a). Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/nov/employment_europe_en.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Europäische Kommission. *Das europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) – Ein europäisches System für die Übertragung, Akkumulierung und Anerkennung von Lernleistungen im Bereich der Berufsbildung*. Brüssel: Europäische Kommission, 2006 (b) (SEK(2006) 1431). Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/education/ecvt/work_de.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Europäische Kommission. *European inventory of non-formal and informal learning*. Birmingham: ECOTEC, 2004 (a) und 2005 (b). Verfügbar im Internet unter: www.ecotec.com/europeaninventory/ [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Europäische Kommission. *Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008)*. Brüssel, Europäische Kommission, 2005 (c) (KOM(2005) 141 endg.). Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_141_de.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Europäische Kommission. *Kommuniqué von Maastricht zu den künftigen Prioritäten der verstärkten Europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung (Fortschreibung der Kopenhagener Erklärung vom 30. November 2002)*. Brüssel: Europäische Kommission, 2004 (b). Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Europäische Kommission. *Progress towards the Lisbon objectives in education and training: report based on indicators and benchmarks*. Brüssel: Europäische Kommission, 2006 (c) (SEK(2006) 639). Verfügbar im Internet unter: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06.pdf> [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Europäische Kommission. *Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen*

- Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen*. Brüssel: Europäische Kommission, 2006 (d) (KOM(2006) 479 endg.). Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_de.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Europäische Kommission. *Kommuniqué von Helsinki über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung*. Brüssel: Europäische Kommission, 2006 (e). Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_de.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Europäischer Rechnungshof. Sonderbericht Nr. 1/2006 über den Beitrag des Europäischen Sozialfonds zur Bekämpfung des vorzeitigen Schulabgangs, zusammen mit den Antworten der Kommission. *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C*, 26. April 2006, Bd. 99, S. 1-26. Verfügbar im Internet unter: http://eca.europa.eu/audit_reports/special_reports/docs/2006/rs01_06de.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Eurostat. *Arbeitskräfteerhebung, 2003*. Verfügbar im Internet unter: http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Khanna, K. *Employment generation, implementation of vocational education and training on a national basis and on mission mode. Some suggestions and action plans for VET*. Bombay: i Watch, 2006. Verfügbar im Internet unter: www.wakeupcall.org/employment_generation/Employment%20Generation-Implementation%20of%20VET.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET). *Vocational education, training, qualification and career guidance system in Korea*. Länderbericht für Cedefop, Seoul, November 2006 [unveröffentlicht].
- Krieger, H.; Fernandez, E. *Too much or too little long-distance mobility in Europe? EU policies to promote and restrict mobility*. Dokumente, die bei den Seminaren zur Stiftung über die Mobilität von Arbeitnehmern in Lettland und Litauen präsentiert wurden. Dublin: Eurofound, 2006. Verfügbar im Internet unter: www.eurofound.eu.int/docs/areas/populationandsociety/mobility4paper2006.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Kristensen, S. *Learning by leaving: placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004 (Cedefop Reference series, 55).
- Leney, T. et al. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET: final report to the European Commission*. London: QCA, 2004. Verfügbar im Internet

- unter: www.refernet.org.uk/documents/Achieving_the_Lisbon_goal.pdf [zuletzt aufgerufen am 17.11.2006]
- Martin, J.; Grubb, D. „*What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies*“, Swedish Economic Policy Review, Bd. 8, Nr. 2, Herbst 2001, S. 9-56.
- National Centre for Vocational Education Research (NCVER). *Information on Australian VET*. Länderbericht für Cedefop, Adelaide, September 2006 [unveröffentlicht].
- OECD. *Bildung auf einem Blick*. Paris: OCED, 2005.
- OECD. *Skills upgrading: new policy perspectives*. Paris: OECD, 2006 (a).
- OECD. *Where immigrant students succeed: a comparative review of performance and engagement in PISA 2003*. Paris: OECD, 2006 (b).
- Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu den künftigen Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung, Brüssel: Rat der Europäischen Union, 2004 (a). Im Internet verfügbar unter: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/council_13832_de.pdf [zuletzt aufgerufen am 24.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen des Rates vom 24. Mai 2005 zu neuen Indikatoren im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung. *Amtsblatt der Europäischen Union*, 10. Juni 2005 (a), C141, S. 7-8. Im Internet verfügbar unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2005/c_141/c_14120050610de00070008.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen des Rates vom 5. Mai 2003 über europäische Durchschnittsbezugswerte für allgemeine und berufliche Bildung (Benchmarks). *Amtsblatt der Europäischen Union*, 7. Juni 2003, C 134, S. 3-4. Im Internet verfügbar unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2003/c_134/c_13420030607de00030004.pdf [zuletzt aufgerufen am 17.11.2006].
- Rat der Europäischen Union. Entscheidung des Rates Nr. 2005/600/EG vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, *Amtsblatt der Europäischen Union*, 6. August 2005 (b), L 205, S. 21-27. Verfügbar im Internet unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2005/l_205/l_20520050806de00210027.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Quali-

- fikationen und Kompetenzen (Europass). *Amtsblatt der Europäischen Union*, 31. Dezember 2004 (b), L390, S. 6-12. Verfügbar im Internet unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2004/l_390/l_39020041231de00060020.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007]. Rat der Europäischen Union. Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. *Amtsblatt der Europäischen Union*, 14. Juni 2002 (a), C 142, S. 1-22. Verfügbar im Internet unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2002/c_142/c_14220020614de00010022.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. *Amtsblatt der Europäischen Union*, 30. September 2005 (c), L255, S. 22-142. Verfügbar im Internet unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2005/l_255/l_25520050930de00220142.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Gemeinsamer Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung 2007. Brüssel: Rat der Europäischen Union, 2007. Verfügbar im Internet unter: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/07/st06/st06694.de07.pdf> [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung: Ein elementarer Beitrag zu Wohlstand und sozialem Zusammenhalt in Europa: Gemeinsamer Zwischenbericht 2006 des Rates und der Kommission über die Fortschritte im Rahmen des Arbeitsprogramms Allgemeine und berufliche Bildung 2010. *Amtsblatt der Europäischen Union*, 1. April 2006 (a), C79, S. 1-19. Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06_de.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen des Vorsitzes: Europäischer Rat von Barcelona, 15. und 16. März 2002 (b). Verfügbar im Internet unter: http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen des Vorsitzes: Europäischer Rat von Brüssel, 22./23. März 2005. Neubelebung der Lissabonner Strategie (7619/05), 23. März 2005 (d). Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/growthandjobs/councils_de.htm [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen des Vorsitzes: Europäischer Rat von Lissabon, 23./24. März 2000 (b). Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/growthandjobs/councils_de.htm [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Rat der Europäischen Union. Empfehlung des Europäischen Parlaments und

des Rates vom 18. Dezember 2006 zur transnationalen Mobilität innerhalb der Gemeinschaft zu Zwecken der allgemeinen und beruflichen Bildung: Europäische Qualitätscharta für Mobilität. *Amtsblatt der Europäischen Union*, 30. Dezember 2006 (b), L394, S. 5-9. Verfügbar im Internet unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l_394/l_39420061230de00050009.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].

Rat der Europäischen Union. *Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa*. Brüssel: Rat der Europäischen Union, 2004. Verfügbar im Internet unter: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution_2004_de.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].

Zhihong, Xu. Wir nehmen nur die Besten: Interview mit dem Präsidenten der Peking-Universität über den Stand des chinesischen Bildungssystems. *Der Spiegel*, Nr. 15, 2007, S. 102.

Weiterführende Literatur

Accenture; Lisbon Council. *Europe: jobs of the future*. Accenture Digital Forum, Dezember 2005. Verfügbar im Internet unter: [www.digitalforum.accenture.com/DigitalForum/Global/ViewByTopic/Technology Careers/Europe+Jobs+of+the+Future](http://www.digitalforum.accenture.com/DigitalForum/Global/ViewByTopic/Technology%20Careers/Europe+Jobs+of+the+Future) [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].

Cedefop; Cort, P. et al. *PROFF: professionalisation of VET teachers for the future*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004 (Cedefop Panorama series, 104). Verfügbar im Internet unter: www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5156_en.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].

Cedefop; Sultana, R.G. *Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung – Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa: Ein Synthesebericht des Cedefop*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004. (Cedefop Panorama series, 85). Verfügbar im Internet unter: www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152_de.pdf [zuletzt aufgerufen am 24.5.2007].

Cedefop; Zukersteinova, A.; Strietska-Ilina, O. (Hrsg.). *Towards European skill needs forecasting*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007 (Cedefop Panorama series). Doets, C. *Investing in and financing of vocational education and training*. Budapest, März 2006 (Konferenzbeitrag).

- Esping-Andersen, G. *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press, 1990.
- Grootings, P.; Nielsen, S. (Hrsg.). *ETF yearbook 2005: teachers and trainers: professionals and stakeholders in the reform of vocational education and training*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005 (ETF Series: Focus on). Verfügbar im Internet unter: www.megep.meb.gov.tr/megep/genel/ab/NOTE6J2N58.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Nowak, S. *Fachlicher und fachübergreifender Nutzen von internationalem Lehrlingsaustausch: Ergebnisse einer explorativen Befragung österreichischer Teilnehmer*. Wien: ibw-Mitteilungen, 2003.
- Nyhan, B.; Tikkanen T. *Promoting lifelong learning for older workers: an international overview*. Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2006 (Cedefop Reference series).
- Schlögl, P. (Hrsg.). *Quality in education and training: cases of good practice in vocational education and training and higher education*. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 2006. Verfügbar im Internet unter: http://eu2006.bmbwk.gv.at/veranst/qual/study_quality_in_education_and_training_march2006.pdf [zuletzt aufgerufen am 25.5.2007].
- Steedman H.; McIntosh S. *Measuring low skills in Europe: how useful is the ISCED framework?* Oxford Economic Papers, Bd. 53, Nr. 3, S. 564-581.

Anhang

Tabelle 1. **Umsetzung auf EU-Ebene**

2002	2003	2004	2005	2006
EUROPÄISCHER RAT VON BARCELONA - Arbeitsprogramm zur Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa; - Strategischer Rahmen für ein europäisches LLL-System; - Förderung eines Konzepts „Erkenntnisse über die Lernnachfrage“ als Grundlage für eine LLL-Strategie. Die allgemeine und berufliche Bildung sollte eine weltweite Qualitätsreferenz werden.	EUROPÄISCHER RAT VON BRÜSSEL - Durchführung eines 10-Jahresprogramms über die Ziele für Systeme der allg. und berufl. Bildung, Gewährleistung effizienter und wirksamer Investitionen in die HR; - Stärkung der Transparenz, Anerkennung und Sicherung der Qualität von Qualifikationen in der gesamten EU; - Schwerpunkt auf Grundfertigkeiten, Sprachen, digitale Alphabetisierung und LLL in den Systemen der allg. und berufl. Bildung.	RAT (BILDUNG) BRÜSSEL Entschließung zu Beratung Schlussfolgerungen zu: Qualitätssicherung in der BB - Ermittlung und Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens - Entscheidung zum Europass. Workshop über branchenspezifische Fähigkeiten, Okt. 2004; Follow-up vom Cedefop Berücksichtigt.	EUROPASS Europäische Einführungs-Konferenz vom 31. Jan.-1. Feb. 2005 bildet den Startschuss für die Umsetzung. Seitdem ist das interaktive Europass-Portal über Internet verfügbar. Im April 2005 verzeichnete es ca. 6000 Nutzer täglich, von März bis April 2005 stieg die Zahl der Europass-Lebensläufe und des Sprachenpasses fast auf das Doppelte (von 37 000 auf 62 000).	GEMEINSAMER ZWISCHENBERICHT 2006 einschl. Bericht zur Berufsbildung. ECVET Beginn experimenteller Studien am 1. Jan. EQR-Konferenz in Budapest 27.-28. Feb. Qualität in der Berufsbildung und Hochschulbildung Konferenz in Graz 11.-12. Mai. Einrichtung einer Fokusgruppe über Berufsschullehrer und Ausbilder.
November 2002: Erklärung von Kopenhagen fordert Ausbau der Zusammenarbeit in der Berufsbildung. Prioritäten: Europäische	Mai 2003: Rat (Bildung) einigt sich auf europäische Benchmarks für die Verbesserung der Systeme der allg. und berufl. Bildung bis 2010 Einrichtung der	Kommuniqué von Maastricht: Bestandsaufnahme der Fortschritte im Bereich der Strategie von Lissabon/-Kopenhagen und Festlegung neuer Prioritäten und	Nationale Europass-Zentralstellen (NEC) in allen EUR-28-Ländern eingerichtet; erstes Treffen am 23. Feb 2005	Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates. zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikations-

2002	2003	2004	2005	2006
Dimension in der BB • Transparenz, Information, Beratung • Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen • Qualitätssicherung, Lehrkräfte und Ausbilder	Koordinierungsgruppe zu Kopenhagen, die mit der Leitung des Prozesses beauftragt wird, und technischer Arbeitsgruppen, die die in der Erklärung geforderten Instrumente entwickeln sollen (Qualität, nicht-formales Lernen, Beratung, Anrechnung von Ausbildungsleistungen sowie bestehende Transparenzgruppe) • Start des Ploteus-Portals	Strategien im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses über eine verstärkte europäische Zusammenarbeit in der BB Entscheidung 2241/2005/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass)	EQR-Konsultation einschließlich der in der Erklärung von Kopenhagen geforderten Referenzniveaus Schaffung des Europäischen Netzwerks für die Qualitätssicherung in der BB Fertigstellung der technischen Spezifikationen für ECVET und Einreichung beim ACVT	rahmens für lebenslanges Lernen (EQR) Konsultationen zum ECVET vom 15. Okt. 2006 bis 31. März. 2007 Konferenz des Ratsvorsitzes über lebenslanges Lernen , Nov. 2006 Schlussfolgerungen des Rates, Nov. 2006, als Grundlage für die Minister-tagung zur Bewertung der Fortschritte und Annahme des Kommunikés von Helsinki , 5. Dez. 2006.

Quelle: European Commission, GD Bildung und Kultur, 2007.

Tabelle 2. **Erfüllung der Benchmarks nach Ländern in den EU-27, 2000-2006 (in % der Zielvorgabe für 2010)**

Land	Frühzeitg. Schulabgänger		Jugendl. mit Sekundarst. II		Lebenslanges Lernen	
	2000	2006	2000	2005	2000	2005
EU-27	17,6	15,4	76,6	77,4	7,1	9,7
Belgien	12,5	12,6	81,7	81,8	6,2	8,3
Bulgarien	:	18,0	75,2	76,5	:	1,3
Tschechische Rep.	:	5,5	91,2	91,2	:	5,6
Dänemark	11,6	10,9	72,0	77,1	19,4	27,4
Deutschland (einschl. ehem. DDR seit 1991)	14,9	13,8	74,7	71,5	5,2	7,7
Estland	14,2	13,2	79,0	82,6	6,5	5,9
Irland	:	12,3	82,6	85,8	:	7,4
Griechenland	18,2	15,9	79,2	84,1	1,0	1,9
Spanien	29,1	29,9	66,0	61,8	4,1	10,5
Frankreich	13,3	13,1	81,6	82,6	2,8	7,0
Italien	25,3	20,8	69,4	73,6	4,8	5,8
Zypern	18,5	16,0	79,0	80,4	3,1	5,9
Lettland	:	19,0	76,5	79,9	:	7,9
Litauen	16,7	10,3	78,9	87,8	2,8	6,0
Luxemburg (Grand-Duché)	16,8	13,3	77,5	71,1	4,8	8,5
Ungarn	13,8	12,4	83,5	83,4	2,9	3,9
Malta	54,2	41,6	40,9	53,7	4,5	5,3
Niederlande	15,5	12,9	71,9	75,6	15,5	15,9
Österreich	10,2	9,6	85,1	85,9	8,3	12,9
Polen	:	5,6	88,8	91,1	:	4,9
Portugal	42,6	39,2	43,2	49,0	3,4	4,1
Rumänien	22,3	19,0	76,1	76,0	0,9	1,6
Slowenien	:	5,2	88,0	90,5	:	15,3
Slowakei	:	6,4	94,8	91,8	:	4,6
Finnland	8,9	10,8	87,7	83,4	17,5	22,5
Schweden	7,7	12,0	85,2	87,5	21,6	32,1
Vereinigtes Königreich	18,4	13,0	76,6	78,2	20,5	27,5

**Tabelle 3a. Indikatoren für die Wettbewerbsfähigkeit Europas:
Wirtschafts- und Beschäftigungsleistung**

Land	Human Developm. Index 2004 (wirtschaftliche, soziale und Bildungsindika- toren; 177 Länder)		Reales Wachstum Pro-Kopf-BIP 2005/04 basierend auf nationaler Währung in konstanten Preisen		Arbeitsproduktivität je Stunde 2005 BIP (KKP) pro Beschäftigtem pro Stunde		Beschäftigungs- wachstum 2005/04		Erwerbstätigen- quote 2005 Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15-64 Jahren an der Erwerbsb.		Arbeitslosenquote Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15-64 an der Erwerbsbev. im selben Alter	
	Index	Rang	Veränd.%	Rang	USD	Rang	% change	Rang	%	Rang	%	Rang
Belgien	0,945	13	1,7	25	45,5	5	0,9	21	61,0	20	8,1	23
Bulgarien	0,816	54	6,0	6	10,6	33	2,2	7			11,5	33
Tschech. Rep.	0,885	30	5,7	7	22,4	24	1,4	13	64,8	15	8,0	22
Dänemark	0,943	15	3,1	15	39,3	9	0,6	25	75,5	3	4,9	11
Deutschland	0,932	21	0,7	33	36,4	14	-0,2	35	65,5	14	11,3	32
Estland	0,858	40	9,9	1	19,5	28	2,0	9			7,9	21
Irland	0,956	4	2,0	21	47,2	2	4,7	2	67,1	13	4,3	4
Griechenland	0,921	24	3,5	13	33,4	19	1,3	15	60,3	21	9,8	29
Spanien	0,938	19	1,3	29	33,5	18	4,8	1	64,3	16	9,2	27
Frankreich	0,942	16	0,8	32	46,1	3	0,4	27	62,3	19	9,9	30
Italien	0,940	17	-1,0	36	40,7	8	0,7	23	57,5	23	7,8	20
Luxemburg	0,945	12	2,5	19	58,3	1	1,8	10	63,6	18	4,5	5
Ungarn	0,869	35	4,0	10	22,5	23	0,0	33	56,9	24	7,3	19
Niederlande	0,947	10	0,6	34	37,3	12	-0,6	36			4,7	9
Österreich	0,944	14	1,3	29	43,4	7	0,3	29	68,6	10	5,2	13
Polen	0,862	37	3,1	15	18,7	30	2,3	6	53,0	25	18,0	36
Portugal	0,904	28	+0,0	35	22,4	24	0,1	31	67,5	12	8,1	23
Rumänien	0,805	60	4,3	8	10,4	34	0,7	23			6,1	16
Slowenien	0,910	27	3,7	11	24,9	22	-0,1	34			6,1	16
Slowakei	0,856	42	6,3	4	20,0	26	2,1	8	57,7	22	16,2	35
Finnland	0,947	11	1,8	24	38,9	10	1,5	12	68,0	11	8,5	26
Schweden	0,951	5	2,0	21	37,5	11	1,0	19			5,8	15
Verein. Kgr.	0,940	18	1,5	27	36,3	15	1,0	19	72,6	5	4,6	7
Island	0,960	2	3,1	15	37,0	13	3,3	4	84,4	1	2,7	1
Norwegen	0,965	1	1,7	25	45,7	4	0,6	25	75,2	4	4,7	9
Kroatien	0,846	44	4,3	8	19,5	28	0,2	30			13,1	34
Schweiz	0,947	9	1,2	31	31,5	21	0,1	31	77,2	2	4,5	5
Türkei	0,757	92	3,7	11	12,3	32	1,1	18	45,9	26	10,5	31
Australien	0,957	3	1,4	28	35,6	16	3,5	3	71,6	7	5,2	13
China	0,768	81	9,3	2	5,4	35	0,8	22			4,2	3
Indien	0,611	126	6,1	5	3,5	36	2,5	5			9,5	28
Japan	0,949	7	2,7	18	32,4	20	0,4	27	69,3	9	4,6	7
Kanada	0,950	6	2,0	21	34,0	17	1,4	13	72,5	6	6,8	18
Rep. Korea	0,912	26	3,5	13	19,8	27	1,3	15	63,7	17	3,9	2
Russland	0,797	65	6,7	3	12,6	31	1,2	17			8,1	23
USA	0,948	8	2,5	19	44,9	6	1,8	10	71,5	8	5,1	12

Quelle: Cedefop (erscheint demnächst), auf der Grundlage von UN, OECD und IMD; vgl. diese Publikation für Legende und Fußnoten.

**Tabelle 3b. Indikatoren für die Wettbewerbsfähigkeit Europas:
allgemeine und berufliche Bildung und schulische Leistungen**

Land	Bildungsstand 2004 ⁽³⁾ ISCED 3-6		Öffentliche Aus- gaben für aktive Arbeitsmarkts- programme ⁽¹⁾ in % des BIP, 2004-05		Ausgaben für Bildungs- einrichtungen der Sekundar- stufe II ⁽²⁾		Quote der Schüler/Studierenden gemessen an den Lehrkräften, 2004 (Vollzeit-Äquivalente)						Schulische Leistungen, in %, 2003 *			
	%	Rang	% BIP	Rang	% BIP	Rang	Sekundar- stufe I ⁽¹⁾		Sekundar- stufe II ⁽²⁾		Hochschul- bildung ⁽³⁾		Kompetenzstufe 3 und höher in der PISA-Mathematik- Skala der OECD		Kompetenzstufe 2 und höher in der PISA-Problemlösungs- skala der OECD	
							Quote	Rang	Quote	Rang	Quote	Rang	Punkte	Rang	Punkte	Rang
Belgien	64	23	0,92	4	2,6	6	10,6	8	9,2	4	19,4	19	67,6	7	62	6
Tschech. Rep.	88	2	0,13	22	1,2	20	13,5	15	12,6	13	17,9	18	63,3	11	59	9
Dänemark	83	10	1,52	1	1,2	20	11,3	10					64,0	10	59	9
Deutschland	83	10	0,85	5	1,3	16	15,6	20	13,9	16	12,7	9	59,5	15	58	12
Irland	61	24	0,49	13	0,7	29					13,7	12	59,5	15	50	17
Griechenland	57	25	0,17	20	1,5	10	8,2	1	8,4	3	28,1	23	34,8	26	31	26
Spanien	46	27	0,64	9	3,0	4	12,9	14	8,0	2	11,7	5	52,3	22	45	22
Frankreich	65	21	0,73	7	1,6	8	14,1	17	10,3	6	17,8	17	63,1	12	60	8
Italien	48	26	0,55	11	1,4	12	10,3	5	11,5	10	21,6	20	43,3	24	41	24
Luxemburg	76	16	0,29	15	1,0	25							55,5	18	49	18
Ungarn	75	17	0,21	16	1,6	8	10,2	4	12,3	11	15,6	14	53,2	20	52	16
Niederlande	70	19	1,12	2	0,7	29					13,6	11	71,1	4	59	9
Österreich	80	14	0,43	14	1,3	16	10,4	6	11,0	7	14,8	13	59,6	14	54	15
Polen	85	5	0,19	18	1,3	16	12,6	13	13,5	15	-	18	53,1	21	46	21
Portugal	26	28	0,55	11	1,2	20	10,0	2	7,3	1	13,5	10	42,8	25	40	25
Slowakei	85	5	0,07	25	1,2	20	13,9	16	14,2	18	10,9	2	56,5	17	48	19
Finnland	77	15	0,78	6	1,4	12	10,0	2	16,2	21	12,4	8	77,2	1	73	1
Schweden	82	13	1,00	3	1,3	16	11,9	12	14,0	17	9,0	1	61,0	13	55	13
Verein. Kgr.	85	5	0,16	21	3,1	3	17,1	21	12,3	11	11,8	6				
Island	68	20			5,2	1	11,4	11	11,1	8	10,9	2	64,7	9	55	13
Norwegen	88	2	0,66	8	1,5	10	10,5	7	9,6	5	12,0	7	55,5	18	48	19
Schweiz	84	9	0,64	9	1,7	7	11,2	9	11,1	8			68,0	6	62	6
Türkei	26	28			0,8	28			16,9	23	16,8	16	25,8	27	16	27
Australien	65	21	0,20	17	0,9	26							67,1	8	65	4
China							20,0	22	16,3	22						
Indien					1,4	12	37,2	24	27,5	24	22,2	21				
Japan	85	5	0,06	26	0,9	26	15,3	19	13,2	14	11,0	4	70,3	5	70	3
Kanada	83	10	0,18	19	3,6	2							71,6	3	65	4
Rep. Korea	74	18	0,10	24	2,1	6	20,4	23	15,9	19	25,2	22	73,9	2	73	1
Russland	89	1			1,4	12										
USA	87	4	0,12	23	1,1	24	15,2	18	16,0	20	15,8	15	50,4	23	42	23

Quelle: OECD 2005.

Tabelle 4. Bevölkerungsprognosen 2005-2050

Land	Medianalter (in Jahren)			Bevölkerung im Alter von 65 und älter (%)					Bevölkerung im Alter von 15-24 (%)					Altenquotient		
	2005	2050	Rang 2050	2005	2050	Rang 2050	Diff. (*)	Rang Diff.	2005	2050	Rang 2050	Dif (*)	Rang Diff.	2005	2050	Rang 2050
Belgien	40,6	46,3	20	17,6	27,2	20	9,6	10	11,9	10,6	18	-1,3	8	27	47	19
Bulgarien	40,6	51,2	33	16,8	30,2	30	13,4	26	13,7	8,8	34	-4,9	28	24	53	30
Tschech. Rep.	39,0	51,6	34	14,2	32,0	35	17,8	38	13,1	8,8	34	-4,3	24	20	58	35
Dänemark	39,5	42,8	4	15,0	22,8	5	7,8	3	11,0	12,1	3	1,1	1	23	38	5
Deutschland	42,1	47,4	22	18,8	28,4	23	9,6	10	11,8	10,4	20	-1,4	10	28	50	23
Estland	38,9	45,6	17	16,5	25,3	14	8,8	6	15,7	10,1	22	-5,6	30	24	43	14
Irland	34,2	45,8	19	10,9	25,9	17	15,0	31	14,9	9,7	26	-5,2	29	16	44	16
Griechenland	39,7	49,3	26	18,2	30,2	30	12,0	20	12,4	9,2	29	-3,2	20	27	54	31
Spanien	38,6	49,9	28	16,5	34,1	37	17,6	37	12,0	9,8	24	-2,2	15	24	66	38
Frankreich	39,3	45,5	16	16,6	27,1	19	10,5	12	12,7	10,9	12	-1,8	12	25	47	19
Italien	42,3	52,5	39	20,0	35,5	39	15,5	32	10,2	9,0	32	-1,2	6	30	69	39
Zypern	35,3	44,1	11	12,1	23,0	6	10,9	14	15,5	10,7	17	-4,8	27	18	38	5
Lettland	39,5	50,5	31	16,9	29,1	28	12,2	21	15,6	8,8	34	-6,8	37	25	51	27
Litauen	37,8	51,7	35	15,5	28,8	26	13,3	25	15,7	8,8	34	-6,9	38	23	50	23
Luxemburg	38,1	42,9	5	13,8	21,6	4	7,8	3	11,0	10,8	15	-0,2	2	21	35	4
Ungarn	38,8	49,6	27	15,2	29,0	27	13,8	27	12,8	9,5	27	-3,3	21	22	51	27
Malta	38,1	48,0	23	13,5	28,2	22	14,7	30	14,6	10,3	21	-4,3	24	20	49	21
Niederlande	39,3	45,3	15	14,1	25,4	15	11,3	16	11,7	11,2	8	-0,5	3	21	43	14
Österreich	40,6	50,0	29	16,7	30,7	34	14,0	29	11,9	9,4	28	-2,5	17	25	55	33
Polen	36,5	50,8	32	12,9	29,8	29	16,9	35	16,3	8,9	33	-7,4	40	18	52	29
Portugal	39,5	48,7	24	17,1	30,2	30	13,1	24	12,3	10,1	22	-2,2	15	25	55	33
Rumänien	36,7	50,1	30	14,8	28,7	25	13,9	28	15,3	9,1	30	-6,2	34	21	50	23
Slowenien	40,2	51,9	37	15,6	32,8	36	17,2	36	13,2	8,6	39	-4,6	26	22	60	36
Slowakei	35,6	51,8	36	11,8	30,5	33	18,7	39	15,8	8,7	38	-7,1	39	17	54	31
Finnland	40,9	45,6	17	15,9	26,6	18	10,7	13	12,5	10,9	12	-1,6	11	24	46	18
Schweden	40,1	43,9	10	17,2	24,7	12	7,5	2	12,3	11,1	9	-1,2	6	26	42	12
Verein. Kgr.	39,0	42,9	5	16,0	23,2	8	7,2	1	13,1	11,8	5	-1,3	8	24	38	5
Kroatien	40,6	48,8	25	17,2	28,5	24	11,3	16	13,1	9,8	24	-3,3	21	26	50	23
Island	34,1	44,1	11	11,8	24,7	12	12,9	23	14,8	11,4	7	-3,4	23	18	42	12
Norwegen	38,2	43,8	9	15,0	24,3	11	9,3	8	12,2	11,6	6	-0,6	4	23	41	11
Schweiz	40,8	46,5	21	16,0	27,7	21	11,7	19	11,9	10,9	12	-1,0	5	24	49	21
Türkei	26,3	39,5	2	5,4	17,0	2	11,6	18	18,4	12,7	1	-5,7	31	8	26	2
Australien	36,6	43,6	8	12,7	23,8	10	11,1	15	14,0	11,1	9	-2,9	19	19	40	10
China	32,6	44,8	13	7,6	23,6	9	16,0	33	16,5	10,6	18	-5,9	32	11	39	9
Indien	24,3	38,7	1	5,3	14,8	1	9,5	9	19,1	12,6	2	-6,5	36	8	22	1
Japan	42,9	52,3	38	19,7	35,9	40	16,2	34	11,0	9,1	30	-1,9	13	30	71	40
Kanada	38,6	45,2	14	13,1	25,6	16	12,5	22	13,5	11,0	11	-2,5	17	19	44	16
Rep. Korea	35,1	53,9	40	9,4	34,5	38	25,1	40	14,5	8,5	40	-6,0	33	13	65	37
Russland	37,3	43,5	7	13,8	23,0	6	9,2	7	17,0	10,8	15	-6,2	34	19	38	5
USA	36,1	41,1	3	12,3	20,6	3	8,3	5	14,2	12,1	3	-2,1	14	18	33	3

Diff. (*) Differenz zwischen Prozentsatz 2050 und 2005 (in Prozentpunkten). Quelle: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. World population prospects: the 2004 revision and world urbanization prospects: the 2003 revision. <http://eso.un.org> [13.12.2006].

Tabelle 5. Europass heute und morgen

Land	Aktuelle Situation gemäß Bericht der NEC, September 2006	Maßnahmen der Länder und Auswirkungen auf Europass seit Maastricht (DGVT-Erhebung)	Weiterentwicklung von Europass für Beratung und Orientierung (DGVT-Erhebung)
AT	• NEC bei der LdV-Nationalagentur angesiedelt, Website in Betrieb (ca. 300-500 Besucher täglich); • Online-Version des Europass-Lebenslaufs überaus ansprechend; • NEC ist insbesondere in der Umsetzung der Europass-Mobilität aktiv, Dokument online verfügbar (Erstellung von 507 Dokumenten von Juli-Dezember 2005, 900 Januar-Juni 2006); • Zeugniserläuterungen online.	Beachtliche Wirkung der für Bildungseinrichtungen und Beratungspersonal bestimmten Informationsveranstaltungen. Dokumente: Zeugniserläuterungen weithin bekannt und verwendet; seit 2005 verbindlicher Einsatz des Diplomzusatzes an Hochschulen und Fachhochschulen. Herausforderungen: Weiterentwicklung der Europass-Mobilität, um diese besser auf Hochschulaustauschprogramme (Erasmus) zuzuschneiden und Kompatibilität mit ECVET und EQR/NQR zu gewährleisten; Europass-Sprachenportfolio (Verweis auf Pilotprojekt zur Integration in allg. und berufsbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II.	Insbesondere der Europass-Lebenslauf gilt als Unterstützungsinstrument für Beratungspersonal. Mögliche Weiterentwicklung von Europass: • Einführung weiterer Elemente auf der Grundlage von Kompetenzanalysen; • Förderung der Nutzung des Portfolios für alle Zielgruppen und Bildungsträger; • Sensibilisierung der Arbeitgeber und des Beratungspersonals und Zusammenarbeit mit beiden Gruppen.
BE (FI)	NEC und Website in Betrieb, aktive Maßnahmen zur Verwendung der Europass-Mobilität (per März 2006 188 Dokumente erstellt).	Elektronische Anbindung des Europass an MyVDAB, wo die Nutzer aktualisierbare und geschützte persönliche Dateien ausfüllen können; Entwicklung des ESF3-Projekts <i>Mijn Loopbaan</i> (elektronisches Berufsportfolio) zur Integration des Europass und des EQR, Follow-up-System für die lebensbegleitende Berufsberatung; benachteiligte Zielgruppen sind zur Nutzung des E-Werkzeugs auf stärkere Unterstützung angewiesen.	Mögliche Weiterentwicklung von Europass: • Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit; • Ausbau der Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen, damit sie den Europass in die Beratung und Orientierung einbeziehen; • Integration des Europass-Portfolios in das persönliche Portfolio.

Land	Aktuelle Situation gemäß Bericht der NEC, September 2006	Maßnahmen der Länder und Auswirkungen auf Europass seit Maastricht (DGVT-Erhebung)	Weiterentwicklung von Europass für Beratung und Orientierung (DGVT-Erhebung)
BE (Wa)	NEC und Website in Betrieb; aktive Maßnahmen zur Bewerbung des Europass und Verwendung der Europass-Mobilität (Erstellung von 320 Dokumenten).	Juli 2006: Europass-Treffen über Zeugniserläuterung mit Schwerpunkt auf Kompetenzen / Lernergebnissen.	Mögliche Weiterentwicklung von Europass auf EU-Ebene: • Definition der wichtigsten Berufsbilder in Sektoren mit hoher Mobilität; • Verknüpfung des Europass mit dem elektronischem System der Arbeitsverwaltungen.
BG	Keine NEC benannt, Europass-Portal verfügbar; Europass-Mobilität, Zeugniserläuterungen werden später umgesetzt.	Mit den geplanten Maßnahmen werden die für die Umsetzung des Europass erforderlichen gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen.	
CY	NEC und Website in Betrieb (Erstellung von 85 Europass-Mobilität-Dokumenten eingeleitet).		Mögliche Weiterentwicklung von Europass: • verbindliche Einführung bei Bewerbungen im öffentlichen und halbstaatlichen Sektor; • verbindliche Einführung in Hochschulen, Colleges sowie in Fach und Berufsschulen der Sekundarstufe II mit Blick auf die Ausstellung von Abschlüssen und Zeugniserläuterungen; • Einbeziehung zusätzlicher Dokumente, wie z. B. Europäischer Computer-Führerschein (ECDL).
CZ			
DE	NEC und Website in Betrieb, umfangreiche Aktivitäten zur Umsetzung der Europass-Mobilität; sprunghafter Anstieg des Interesses seit Einführungsveranstaltung 2005, Nutzer schätzen einfaches Verfahren.	Berufsbildungsgesetz 2005 ermöglicht die Anerkennung von Auslandsaufenthalten als Ausbildungszeit in Deutschland; Förderung der Mobilität unter Auszubildenden und der Nutzung des Europass.	Mögliche Weiterentwicklung von Europass: • Gewährleistung hinreichender Unterrichtung der Nutzer über die verschiedenen Instrumente; • Schaffung eines Moduls für eine bessere Verwertung statistischer Daten.
DK	NEC und Website in Betrieb; NEC bei Cirius angesiedelt; Zeugniserläuterungen online in vier Sprachen verfügbar.		

Land	Aktuelle Situation gemäß Bericht der NEC, September 2006	Maßnahmen der Länder und Auswirkungen auf Europass seit Maastricht (DGVT-Erhebung)	Weiterentwicklung von Europass für Beratung und Orientierung (DGVT-Erhebung)
EE	NEC und Website seit Mai 2005 in Betrieb (200 Europass- Mobilität-Dokumente werden für 2006 erwartet).	NEC arbeitet mit verschiedenen Beratungszentren zusammen (z. B. Eures); nordisch-baltisches Europass-Treffen im Mai 2006. Herausforderungen: technische Probleme mit Europass-Mobilität; Arbeitgeber schwer zu erreichen; terminologisches Problem (Europass wird mit EU-Pass verwechselt).	• Unterrichtung der Bürger und Arbeitgeber über Vorteile durch NEC, bisher keine Pläne zur Verwendung von Europass als Beratungsinstrument; • Nutzung vorwiegend im Rahmen der Portfolios zur Beurteilung des Qualifikationsniveaus des Personals geplant (Europass-Sprachenportfolio).
EL	NEC und Website in Betrieb (405 Europass-Mobilität-Dokumente erstellt, 200 seit Januar begonnen; Mehrheit entfällt auf das LdV-Programm, einige auf Jugend in Aktion und Grundtvig, aber keines auf Erasmus; Datenbank ermöglicht Follow-up des Verfahrens).	NEC haben große politische Priorität; Europass soll Zugangsvoraussetzung für alle sein, die sich als Ausbilder in Berufsbildungseinrichtungen bewerben.	
ES	NEC und Website in Betrieb (seit Juli 2005 903 Europass-Mobilität-Dokumente erstellt, 2177 begonnen).		Mögliche Weiterentwicklung von Europass: Instrument: • zur Förderung der horizontalen und vertikalen Mobilität auf dem Arbeitsmarkt innerhalb und außerhalb des Landes; • zur Erfassung der in anderen Länderngewonnenen Ausbildungserfahrungen und, soweit möglich, zur Bestimmung, welche Ausbildungsmaßnahmen anerkannt und aus welchen Nutzen gezogen werden kann.
FI	NEC und Website in Betrieb, NEC beim <i>National Board of Education</i> angesiedelt.		
FR	NEC und Website in Betrieb; NEC bei der Socrates/LdV-Nationalagentur angesiedelt; (Erstellung von 3 770 Europass-Mobilität-Dokumenten seit August 2005);		

Land	Aktuelle Situation gemäß Bericht der NEC, September 2006	Maßnahmen der Länder und Auswirkungen auf Europass seit Maastricht (DGVT-Erhebung)	Weiterentwicklung von Europass für Beratung und Orientierung (DGVT-Erhebung)
	Register für Zeugniserläuterungen eingerichtet.		
HU	NEC und Website in Betrieb (Erstellung von 670 Europass-Mobilität-Dokumenten im Jahr 2005, 796 bis September 2006).	Erläuterung der Vorteile des Europass für Arbeitgeber.	
HR	Übersetzung des Europass-Portals im Gange.		
IE	NEC und Website in Betrieb, NEC bei der <i>National Qualifications Authority</i> .	• Einführung des Europass bei der jährlichen Messe der FÁS „Opportunities“ im Jahr 2006 (Irlands größte Berufsmesse); • Ministerium für Bildung und Wissenschaft, FÁS, schärft das Bewusstsein des Personals im Service-Center-Netz der nationalen Arbeitsverwaltungen; nutzt Europass für eigene in Ausbildung stehende Personen, die einen Auslandsaufenthalt planen, zur Evaluierung der Qualifikationen von Migranten (insbesondere, polnische Migranten verwenden offenbar den Europass); informiert über die Notwendigkeit, den Europass-Lebenslauf regelmäßig zu aktualisieren; • NEC fördern den Europass nach der Primarstufe und in der Erwachsenenbildung unter Berufsberatern; Online-Quiz für Schulen (zu Beginn des Schuljahrs 2006/2007; Werbebroschüren und CD für Schulen im Herbst 2006.	Mögliche Weiterentwicklung von Europass: NQA plant Angleichung des Gemeinsamen Europäischen Bezugsrahmens für Fremdsprachen und des NFQ, um die Anerkennung des Europass-Sprachenpasses zu verbessern.
IS	NEC und Website in Betrieb.		Mögliche Weiterentwicklung von Europass: Als integraler Bestandteil der Vermittlung von Basisqualifikationen (ab der Sekundarstufe I – Pilotprojekt).

Land	Aktuelle Situation gemäß Bericht der NEC, September 2006	Maßnahmen der Länder und Auswirkungen auf Europass seit Maastricht (DGVt-Erhebung)	Weiterentwicklung von Europass für Beratung und Orientierung (DGVt-Erhebung)
IT	NEC und Website in Betrieb, (seit Mai 2005) bei ISFOL angesiedelt, umfangreiche Aktivitäten zur Umsetzung der Europass-Mobilität (Erstellung von 2348 Dokumenten im Jahr 2005 und 2571 bis September 2006).	NEC arbeitet mit allen Schlüsselakteuren zusammen und koordiniert die Förderung und Verbreitung von Aktivitäten mit den für LdV, Socrates und Jugend in Aktion zuständigen Nationalagenturen, dem nationalen NARIC-Zentrum und dem EURES-Netz (nationale Veranstaltung im Dezember 2005). Verweis im Abschnitt über erworbene Kompetenzen im <i>Libretto formativo</i> (2005 offiziell beschlossener und im Rahmen von Pilotprojekten 2006 getesteter Bildungspass) auf den Europass-Lebenslauf, auch Angleichung der in den Arbeitsverwaltungen verwendeten <i>scheda anagrafica professionale</i> (beruflicher Werdegang). Herausforderungen: • Koordinierung der Anwendung des Europass (Erstellung der Dokumente); • Gewährleistung der Unterrichtung und des Zugangs der Nutzer; • Übereinstimmung/Kohärenz zwischen den nationalen Dokumenten und den europäischen Erläuterungen, da zwischen den MS erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Systeme/ Konzepte für die Planung und Beschreibung von BB-Ausbildungsgängen bestehen; auch sprachliche Probleme; • Europass-Lebenslauf – Europass-Sprachenpass: angemessene Überwachung persönlicher Instrumente nicht durchführbar, da sie auf verschiedenen Websites vorliegen; lediglich stichprobenartige Erhebungen möglich;	

Land	Aktuelle Situation gemäß Bericht der NEC, September 2006	Maßnahmen der Länder und Auswirkungen auf Europass seit Maastricht (DGVt-Erhebung)	Weiterentwicklung von Europass für Beratung und Orientierung (DGVt-Erhebung)
		• Europass-Mobilität: Echtzeitüberwachung der Nutzer und der Art der Maßnahme; benutzerfreundlichere Gestaltung des Bewerbungsformulars; Ausweitung der Schulung und der technischen Hilfestellung für Nutzer; • Europass-Zeugniserläuterungen – Europass Diplom-Zusatz: Gewährleistung des Zugangs und Sammlung von Informationen über Nutzer und Wirkung; gemeinsame Überprüfung mit allen beteiligten Akteuren seit März 2006.	
LI			
LV	NEC und Website in Betrieb (Erstellung von 62 Europass-Mobilität-Dokumenten 2005 und 171 weiteren bis September 2006).		
LT	NEC und Website in Betrieb; Einrichtung einer Datenbank für Europass-Mobilität-Dokumente (Erstellung von 650 Europass-Mobilität-Dokumenten); Europass-Zeugniserläuterungen im Internet verfügbar; Europass-Lebenslauf 17 400, Europass-Sprachenpass 6400 heruntergeladen. Bekanntmachung des Europass als Beratungsinstrument.	• Zusammenführung von Euroguidance-Zentren und NEC in einer Einrichtung; gemeinsame Schulung von Berufsberatern in der Nutzung der Europass-Dokumente durch NEC und Euroguidance; • CD mit Programm zum Europass-Lebenslauf und Europass-Sprachenpass in vier Sprachen (Litauisch, Englisch, Französisch und Deutsch) als Instrument für Beratungspersonal; • NEC fördert ferner den Europass bei privaten Arbeitsvermittlungsdiensten und Personalleitern in Privatunternehmen (gezieltes Seminar im Juni 2006); • Strategie für die Einbettung der Mobilität und diesbezüglicher Lernergebnisse in Erstausbildungsgänge und Weiterbildungsmaßnahmen.	Mögliche Weiterentwicklung von Europass: als Instrument für Beratungspersonal durch: • Information ihrer Kunden über den Europass und die sich dadurch bietenden Chancen; • Nutzung des Europass-Lebenslaufs und des Europass-Sprachenpasses zur Schulung der Nutzer bei der Präsentation ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten; • Integration des Europass-Lebenslaufs und des Europass-Sprachenpasses in vorhandene virtuelle Berufsportfoliosysteme. Daher ist es sehr wichtig, die Bekanntheit des Europass als Beratungsinstrument zu stärken.

Land	Aktuelle Situation gemäß Bericht der NEC, September 2006	Maßnahmen der Länder und Auswirkungen auf Europass seit Maastricht (DGVT-Erhebung)	Weiterentwicklung von Europass für Beratung und Orientierung (DGVT-Erhebung)
LU	NEC und Website in Betrieb (Erstellung von 94 Europass-Mobilität-Dokumenten); es werden ähnliche Zahlen wie für das Vorgänger-Dokument Europass-Berufsbildung erwartet.		Mögliche Weiterentwicklung von Europass: Instrument für die Beratung von Personal in BB-Einrichtungen und von Schülern und Arbeitnehmern, das umfassende Informationen über Mobilität, Anerkennung und Beschäftigungen bietet.
MT	NEC benannt.		
NL	NEC und Website in Betrieb, Bewerbung der Europass-Mobilität (Erstellung von 709 Dokumenten im Jahr 2005).	Einrichtung einer spezifischen Website über Mobilität als Reaktion auf die Nachfrage der Nutzer nach umfassenderen Informationen (zusätzliche Finanzmittel der niederländischen Behörden).	Mögliche Weiterentwicklung von Europass: • Schaffung eines Europass-Konsortiums, in dem alle Beratungszentren direkt oder indirekt miteinander verbunden sind; • Kooperation mit Euroguidance, ENIC/NARIC und nationalen Anlaufstellen (Nutzung derselben Konsultationsstrukturen, Kommunikationskanäle usw.).
NO	NEC und Website in Betrieb, Einführung des Europass 2005; Bewerbung der Europass-Mobilität (481 Anfragen seit 2005).	Alle Auszubildenden, die eine Abschlussprüfung in einem Handwerksberuf bestehen, erhalten zusammen mit dem Ausbildungszeugnis die Europass-Zeugniserläuterungen.	Mögliche Weiterentwicklung von Europass: Nutzung des Europass-Lebenslaufs zur Unterrichtung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern über ihre Qualifikationen und Kompetenzen.
PL	NEC und Website in Betrieb.	Europass wird offenbar von Auswanderern verwendet.	
PT	NEC und Website in Betrieb; Bewerbung der Europass-Mobilität (Erstellung von 306 Dokumenten 2005 und von weiteren 573 im Jahr 2006).		Mögliche Weiterentwicklung von Europass: • Verbesserung von Transparenz und Mobilität innerhalb des Bildungswesens, von der Berufsbildung zur Arbeitswelt, innerhalb der Arbeitswelt, innerhalb eines Landes und grenzübergreifend;

Land	Aktuelle Situation gemäß Bericht der NEC, September 2006	Maßnahmen der Länder und Auswirkungen auf Europass seit Maastricht (DGVt-Erhebung)	Weiterentwicklung von Europass für Beratung und Orientierung (DGVt-Erhebung)
			• wirksame Bewerbung bei Trägern der allg. und berufl. Bildung sowie bei Arbeitgebern und weiteren Einrichtungen, die die Dokumente erhalten; • spezielle Schulung des Beratungspersonals, – um den Europass als Berufsberatungsinstrument einzusetzen; – um Interessenten, die aus beruflichen oder bildungsspezifischen Gründen einen Umzug planen.
RO	Keine NEC benannt, Europass-Portal nicht verfügbar; Europass-Mobilität, Zeugniserläuterungen werden später umgesetzt.	Europass-Zeugniserläuterungen für Weiterbildungsprogramme werden von akkreditierten Anbietern angeboten.	Mögliche Weiterentwicklung von Europass: Zunächst ist die Umsetzung aller Komponenten erforderlich, um die Lernergebnisse einzubeziehen.
SI	NEC und Website in Betrieb (181 Europass-Mobilität-Dokumente begonnen, 78 bereits erstellt; 27 im Rahmen der Programme LdV und Erasmus).		Antwort ohne Bezug zum Europass: Gründung eines nationalen Forums für berufliche Orientierung, um die Arbeit der verschiedenen Einrichtungen besser zu koordinieren und ein integriertes Informationsnetz einzurichten, das die Beschaffung aller Informationen durch eine einzige Stelle ermöglicht, z. B. Möglichkeiten der allg. und berufl. Bildung, Beschäftigung, Beurteilung informell erworbener Kenntnisse.
SK	NEC und Website in Betrieb.		Mögliche Weiterentwicklung von Europass: • Einsatz für die Berufsberatung und die Förderung der Mobilität im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt; • Entwicklung eines Leistungspunktesystems.

Land	Aktuelle Situation gemäß Bericht der NEC, September 2006	Maßnahmen der Länder und Auswirkungen auf Europass seit Maastricht (DGVT-Erhebung)	Weiterentwicklung von Europass für Beratung und Orientierung (DGVT-Erhebung)
SE	NEC und Website in Betrieb (Erstellung von 460 Europass-Mobilität-Dokumenten).		
TR	Kein NEC eingerichtet, stattdessen Kontaktperson benannt; Europass-Mobilität, Zeugniserläuterungen werden später umgesetzt.		
UK	NEC und Website in Betrieb (Erstellung von 785 Europass-Mobilität-Dokumenten von April bis Juni 2006).	Herausforderung: bislang geringe Nachfrage => Einbeziehung in andere institutionelle Rahmen.	

Namen, Codes und protokollarische Reihenfolge der Länder

Die protokollarische Reihenfolge der Mitgliedstaaten wird durch die alphabetische Reihenfolge der geografischen Kurzbezeichnungen in der jeweiligen Landessprache bestimmt.

Code	Kurzbezeichnung (Landessprache)	Kurzbezeichnung (Deutsch)
BE	Belgique/België	Belgien
BG	България (Bǎlgarija)	Bulgarien
CZ	Česká republika	Tschechische Rep.
DK	Danmark	Dänemark
DE	Deutschland	Deutschland
EE	Eesti	Estland
IE	Éire / Ireland	Irland
EL	Ελλάδα (Elláda)	Griechenland
ES	España	Spanien
FR	France	Frankreich
IT	Italia	Italien
CY	Κύπρος (Kypros) / Kibris	Zypern
LV	Latvija	Lettland
LT	Lietuva	Litauen
LU	Luxembourg	Luxemburg
HU	Magyarország	Ungarn

Code	Kurzbezeichnung (Landessprache)	Kurzbezeichnung (Deutsch)
MT	Malta	Malta
NL	Nederland	Niederlande
AT	Österreich	Österreich
PL	Polska	Polen
PT	Portugal	Portugal
RO	România	Rumänien
SI	Slovenija	Slowenien
SK	Slovensko	Slowakei
FI	Suomi/Finland	Finnland
SE	Sverige	Schweden
UK	United Kingdom	Verein. Königreich

EWR-Länder

IS	Ísland	Island
LI	Fürstentum Liechtenstein	Liechtenstein
NO	Kongeriket Norge	Norwegen

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

2010 im Blickpunkt

Neubewertung
der Berufsbildung

Patrycja Lipińska
Eleonora Schmid
Manfred Tessaring



Luxemburg:

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2008 – X 161 S. – 17 x 24 cm

ISBN 92-896-0457-3

Kat.-Nr.: TI-76-06-501-DE-C

Kostenlos – 4060 DE –

2010 im Blickpunkt

Neubewertung der Berufsbildung

Die gemeinsamen Anstrengungen der europäischen Länder, der Sozialpartner und der Europäischen Kommission zur Modernisierung der Berufsbildung für ein wettbewerbsfähigeres Europa mit stärkerem sozialen Zusammenhalt zeigen Ergebnisse. Doch es gibt noch viel zu tun. Die Berufsbildung muss als Investition in die Zukunft gesehen werden, damit junge Menschen die richtigen Kompetenzen erwerben können und damit den 80 Millionen geringqualifizierten bzw. über 40-jährigen Menschen in Europa mehr Lernmöglichkeiten eröffnet werden.

Auf der Grundlage von Informationen aus den EU-Mitgliedstaaten und europäischen und internationalen Quellen zeigt dieser Bericht auf, welche Fortschritte auf dem Weg zu gerechteren und effizienteren Berufsbildungssystemen bereits erzielt wurden und wo Hindernisse bestehen bleiben. Es werden die Auswirkungen von demografischen Trends und von Entwicklungen am Arbeitsmarkt beleuchtet. Außerdem wird gezeigt, wie die Arbeit an der Erstellung nationaler Qualifikationsrahmen, der Sicherung von Qualität, der Validierung nicht-formalen Lernens und der Bereitstellung lebenslanger Beratung vorangeht. Die Bedeutung von Lernergebnissen und die Rolle bzw. berufliche Entwicklung von Lehrern und Ausbildern werden ebenfalls angesprochen. Die Schlussfolgerungen werden durch statistische Daten und Forschungsergebnisse sowie Beispielen aus Nicht-EU-Ländern abgestützt und bieten somit politischen Entscheidungsträgern solides Faktenwissen.

DE



CEDEFOP

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 49
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
Homepage: www.cedefop.europa.eu
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Kostenlos auf Anforderung beim Cedefop erhältlich 4060 DE



Amt für Veröffentlichungen

Publications.eu.int

ISBN 92-896-0457-3



9 789289 604574

TI-76-06-501-DE-C