



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung



DE

ISSN: 2443-6437

2014



JAHRESBERICHT



2014 JAHRESBERICHT

Bezugnahme auf diese Veröffentlichung als:
Cedefop (2015). *Jahresbericht 2014*.

Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
Cedefop information series.

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

Luxemburg:
Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2015

ISBN 978-92-896-1871-7

ISSN: 2443-6437

doi:10.2801/385730

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung
der Berufsbildung (Cedefop), 2015
Alle Rechte vorbehalten.

Layout by adam@artdirector.gr
Printed in the European Union

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, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Joachim James Calleja, *Direktor*
Barbara Dorn, *Vorsitzende des Verwaltungsrates*



40
years

INHALT



VORWORT	8
1. DAS JAHR 2014 IM ÜBERBLICK	10
2. ERGEBNISSE	20
2.1. Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme	20
2.1.1. TÄTIGKEIT: Politikanalyse und Berichterstattung	20
2.1.2. TÄTIGKEIT: Gemeinsame europäische Instrumente, Qualifikationen und Lernergebnisse	24
2.1.3. TÄTIGKEIT: Studienbesuche	30
2.2. Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz	31
2.2.1. TÄTIGKEIT: Erwachsene und junge Menschen stärken	31
2.3. Analyse des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs zur Schaffung einer Faktenbasis für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots	35
2.3.1. TÄTIGKEIT: Analyse der Qualifikationsbedarfs	35
3. KOMMUNIKATION, INFORMATION UND VERBREITUNG	41
3.1. TÄTIGKEIT: Externe Kommunikation	41
3.2. TÄTIGKEIT: Dokumentation und Information	42
3.3. TÄTIGKEIT: Veröffentlichungen und Content-Management	42
4. KOOPERATIONEN UND BEZIEHUNGEN ZU DEN EU-AGENTUREN	44
4.1. Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF)	44
4.2. Zusammenarbeit mit Eurofound (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen)	44
4.3. Zusammenarbeit dem Leistungsentwicklungsnetzwerk der EU-Agenturen	45
4.4. Gemeinsame Präsentation von Cedefop, ETF, Eurofound und EU-OSHA vor dem neuen Europäischen Parlament	45
5. VERWALTUNG, RESSOURCEN UND INTERNE KONTROLLE	46
ANHÄNGE	49
I. Organisationsplan	49
II. Ausgewählte Leistungserfassungsindikatoren	50
III. ReferNet	51

VORWORT

Rückschau als Inspiration für die Zukunft. Vor etwas über einem Jahr kam ich zu dieser Agentur, deren Arbeit hochaktuell ist angesichts der zentralen Aufgaben, die Europa heute bewältigen muss: Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit und der Qualifikationsungleichgewichte, Förderung neuer Arbeitsplätze und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Die berufliche Bildung ist zwar nicht das einzige Mittel dazu, hat jedoch das Potenzial, zu den Zielen an beiden (häufig als widersprüchlich gesehenen) Enden des Spektrums beizutragen – im Bereich der wirtschaftlichen Exzellenz und der sozialen Eingliederung. Diese Aspekte machten das Cedefop für mich besonders attraktiv.

In meinem ersten vollständigen Jahr als Direktor der Agentur, einer Übergangszeit in der berufsbildungspolitischen Politikgestaltung auf EU-Ebene, hatte ich bei vielen europäischen und nationalen Veranstaltungen Gelegenheit zur Teilnahme an Diskussionen zu der Frage, wie die Berufsbildung und das Cedefop bei der Bewältigung dieser Herausforderungen helfen können. Diese Diskussionen haben bestätigt, dass die Informationen und Analysen, die das Cedefop für politische Entscheidungsträger erstellt, und seine Unterstützung für seine zentralen Interessengruppen – die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die Europäische Kommission – sehr relevant sind. Dies belegt auch der Ruf, den sich das Zentrum bei internationalen Organisationen wie z. B. der OECD, der UNESCO und dem Weltwirtschaftsforum insbesondere durch seine Expertenkompetenz in der Antizipierung des Kompetenzbedarfs und im Bereich Qualifikationsungleichgewichte und den Qualifikationsrahmen aufgebaut hat.

In Bezug auf die europäische Berufsbildungspolitik bewegen wir uns jedoch möglicherweise auf einer Ebene, die manchmal für Mitgliedstaaten und Sozialpartner nicht hinreichend sichtbar ist. Die freiwillige Zusammenarbeit an gemeinsamen Prioritäten für die Berufsbildung und das Brücke-Kommuniqué haben klare Hinweise erbracht, wie die Berufsbildung verbessert werden könnte, damit sie besser auf den Arbeitsmarktbedarf reagieren und die Menschen in die Lage versetzen kann, in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt ihren Platz zu finden. Die Bestandsaufnahme des Cedefop hat gezeigt, dass viele Länder an der Verbesserung ihrer Berufsbildungssysteme arbeiten, nicht zuletzt wegen des akuten Problems der Jugendarbeitslosigkeit und ergänzender Initiativen der Europäischen Kommission und des Rates im Bildungs- und Beschäftigungsbereich. Die Renaissance der Lehrlingsausbildung und andere Versuche, mehr jungen Menschen in oder durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen eine Möglichkeit zum Erwerb von Kompetenzen und Berufserfahrung zu geben, belegen dies eindeutig.

Dennoch scheint die Umsetzung in verschiedenen Bereichen nicht hinterherzukommen. Das Denken zu verändern und alle Akteure der beruflichen Bildung und des Arbeitsmarktes ins Boot zu holen, braucht Zeit. Um die bildungs- und beschäftigungspolitischen Ziele der Strategie Europa 2020 zu erreichen, muss die Kommunikation zwischen Politik und Bildungspraxis verbessert werden. Dies wurde auf der Cedefop-Konferenz „Stepping up the Pace“ (Einen Gang hochschalten) bestätigt, auf der diskutiert wurde, wie die gemeinsamen europäischen Instrumente verbessert und ausgebaut werden können, und wie sich sicherstellen lässt, dass sie von Lehrkräften und Ausbildern, Beratern und Beschäftigten der Arbeitsverwaltungen und Arbeitgebern genutzt werden und den Bürgerinnen und Bürgern helfen, in ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn voranzukommen. Vorrangiges Ziel sollte sein, die Endnutzer zu erreichen.

Wenn das gelingen soll, sind dreiseitige Beziehungen entsprechend der Konzeption der nationalen Vertretungen im Cedefop-Verwaltungsrat entscheidend für den Erfolg.

Um diesen Prozess zu unterstützen, hat das Cedefop erste Schritte zu einer direkteren Unterstützung der Mitgliedstaaten unternommen, wie das in seiner externen Evaluierung 2013 empfohlen wurde. Das Anliegen des griechischen EU-Ratsvorsitzes, die Beschäftigung anzukurbeln und die hohe Jugendarbeitslosigkeit zu bewältigen, trugen dazu bei, dass die Berufsbildung weit oben auf der Agenda unseres Gastlandes steht, in dem die Hochschulbildung traditionell sehr viel höheres Ansehen genießt als die Berufsbildung. Eine Möglichkeit, die Arbeit des Zentrums dem griechischen Parlament vorzustellen, ergab sich, als das Cedefop im Oktober erstmals eingeladen wurde, mit nationalen Parlamentsmitgliedern über Möglichkeiten zur Förderung der Berufsbildungsentwicklung zu diskutieren. Der Besuch von Vertretern des Haushaltsausschusses des deutschen Bundestags mit Generalkonsul Ingo von Voss bot eine weitere Gelegenheit zum Gespräch darüber, wie das Cedefop die Mitgliedstaaten unterstützen kann.

Die Notwendigkeit, besser zu verstehen, wie die Berufsbildung in anderen Ländern auf technischer und praktischer Ebene funktioniert, und der Unterstützungsbedarf wurden auch auf der Konferenz „Steering partnerships for growth“ (Unterstützung von Partnerschaften für das Wachstum) deutlich, die das Cedefop gemeinsam mit der Europäischen Kommission im Frühjahr veranstaltete, um die Europäische Ausbildungsallianz zu unterstützen. Ein besseres Verständnis der Bildungs- und Berufsbildungssysteme anderer Länder zur Förderung der Zusammenarbeit und Übernahme geeigneter Instrumente und Grundsätze war das Ziel des Studienbesuchsprogramms der EU für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute. Zum Bedauern vieler lief das Programm, das viele politische Entscheidungsträger, Praxisfachleute und Sozialpartner angeregt und motiviert hat, 2014 aus. Während bei den Studienbesuchen, die das Cedefop für die Europäische Kommission koordinieren durfte, das Potenzial Einzelner als Multiplikatoren im Mittelpunkt stand, setzt unser neues Konzept auf kollektives Peer-Learning.

Da die Übertragung von Ansätzen, die in bestimmten Ländern erfolgreich waren, auf andere Länder weit oben auf der Agenda steht, ist Politiklernen der Schlüssel zum Erfolg. Einfach ein Modell als Muster zu kopieren, dürfte allerdings nicht funktionieren. Politiklernen und individualisierte Unterstützung, da nicht alle Länder dieselbe Art von Hilfe benötigen, standen im Mittelpunkt der Bestandsaufnahmen zur Lehrlingsausbildung, die wir im vergangenen Jahr in Litauen und Malta als Pilotmaßnahmen durchführten. Da die Ergebnisse bisher darauf schließen lassen, dass dies eine konstruktive Möglichkeit zur Unterstützung unserer Interessengruppen ist, möchten wir dies in den nächsten Jahren intensivieren. Fachleute des Cedefop sind bereit, diese neue Herausforderungen anzunehmen und thematische Bestandsaufnahmen durchzuführen und Politikforen zu moderieren.

Unsere Arbeit zu berufsbildungspolitischen Strategien und insbesondere in den Bereichen Lehrlingsausbildung, Qualifikationen und Kompetenzen und den gemeinsamen europäischen Instrumenten fand auch bei hochrangigen

Besuchern Interesse: Der scheidende Vorsitzende der Fraktion der Progressiven Allianz der Sozialdemokraten im Europäischen Parlament, Hannes Swoboda, und das griechische Mitglied des Europäischen Parlaments Sylvana Rapti diskutierten im Januar mit der Leitung und Führungskräften des Cedefop über den Nutzen der Berufsbildung. Im März durften wir das Kommissionsmitglied für Beschäftigung, Soziales und Integration, László Andor, begrüßen, der mit allen Mitarbeitern über das Potenzial von Jugendgarantien und die Vor- und Nachteile der Arbeitskräftemobilität diskutierte.

Damals wussten wir noch nicht, dass sich nach diesem Besuch die politische Steuerung für das Cedefop verändern würde. In der neuen Europäischen Kommission liegt die Zuständigkeit für Kompetenzen, Qualifikationen, Berufs- und Erwachsenenbildung jetzt bei Kommissionsmitglied Marianne Thyssen und der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität. Das Jahr 2015 wird zeigen, was diese neue zuständige Generaldirektion und die überarbeitete Gründungsverordnung für die Arbeit des Cedefop bringen werden.

Auch in der Leitung des Cedefop brachte das Jahr 2014 eine Veränderung. Christian Lettmayr, stellvertretender Direktor des Cedefop seit 2005 und geschäftsführender Direktor in der dreijährigen Übergangszeit, ehe ich meine Tätigkeit in der Agentur aufnehmen durfte, brach zu neuen Ufern auf. Ich möchte ihm für seine Unterstützung und sein Engagement für das Zentrum und seine Ziele danken. Im Namen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünsche ich ihm alles Gute für seinen Ruhestand. Ich habe mich gefreut, mit Mara Brugia eine sehr erfahrende Cedefop-Mitarbeiterin als stellvertretende Direktorin begrüßen zu dürfen.

Im Rückblick auf ein Jahr der Veränderungen möchte ich allen Mitarbeitern für ihren Einsatz für die Ziele des Cedefop danken. Die Audits der EU-Institutionen haben bestätigt, dass das Zentrum eine gut geführte und effiziente Organisation ist. Die vielen Aufgaben, mit denen das Cedefop betraut wurde, zeigen, dass unsere Arbeit in und außerhalb der Europäischen Union geschätzt wird. Gemeinsam steuern wir jetzt das Cedefop auf einem neuen Kurs näher an die Mitgliedstaaten und die europäischen Bürger. Der Aufbau neuer Kapazitäten für eine effizientere Interaktion mit unseren Interessengruppen ist eine unserer wichtigsten Herausforderungen in Zeiten, in denen knappere EU-Haushalte finanzielle und personelle Einschränkungen erfordern. Die nächsten Meilensteine auf diesem neuen Weg sind die neuen Prioritäten für die Berufsbildung, der 40. Geburtstag des Cedefop im Jahr 2015, auf den wir uns alle freuen, eine Neubelebung unseres ReferNet, ein stärkeres und fokussierteres Engagement in Bezug auf die Lehrkräfte und Ausbilder in der Berufsbildung, die Beratung und die mögliche Rolle von Berufsbildungsanbietern bei der Umsetzung europäischer Strategien und Instrumente, die zur Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigung beitragen.

Joachim James Calleja
Direktor

DAS JAHR 2014 IM ÜBERBLICK

Ein wichtiger Schwerpunkt des Arbeitsprogramms des griechischen und italienischen Ratsvorsitzes für 2014 war die Stärkung der Verbindungen zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt. An diesem Schwerpunkt orientierte sich die Arbeit des Cedefop und die Nachfrage nach seinem Fachwissen und seiner Beratung während des ganzen Jahres.

Angesichts einer Jugendarbeitslosigkeit von über 40 % haben beide Ratsvorsitze die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen durch mehr arbeitsplatzbasierte Ausbildung als zentrales Anliegen ihrer politischen Agenden benannt. Qualifikations- und Arbeitsmarktungleichgewichte werden inzwischen als sehr wichtiges Problem angesehen. EU, OECD, ILO und das Weltwirtschaftsforum stellen Überlegungen an, wie sie wieder ins Gleichgewicht gebracht werden können. 2014 erhielten zwei Drittel der Mitgliedstaaten die Empfehlung, ihre Berufsbildung relevanter, effektiver und effizienter zu gestalten. Die Länder folgten der Empfehlung des Rates und begannen mit der Umsetzung von Jugendgarantieprogrammen⁽¹⁾. Der Ausbau und die Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung sind zentrale Bestandteile solcher Programme, und das Cedefop hat seine Arbeit in diesem Bereich im Jahr 2014 wesentlich verstärkt.

In seiner Funktion als EU-Agentur zur Förderung der Berufsbildung unterstützte das Cedefop die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei ihren Bemühungen, junge Menschen und Erwachsene zu befähigen, Übergänge in ihren Bildungsverläufen und Berufslaufbahnen zu bewältigen. Um die Qualität und Relevanz der Berufsbildung zu verbessern, benötigen die politischen Entscheidungsträger bessere Daten und bessere Arbeitsmarktinformationen. Die Übernahme von Informationen aus den Qualifikationsprognosen und entsprechenden Analysen des Cedefop in den Medien und politischen Dokumenten und der Download seiner Kurzberichte belegen diese Nachfrage: *Skills mismatch: more than meets the eye*⁽²⁾ (Qualifikationsungleichgewichte: da steckt mehr dahinter) war bei Weitem der erfolgreichste Kurzbericht: er wurde 8 000 Mal heruntergeladen, damit auch öfter als alle anderen Veröffentlichungen; *Keeping young people in education and training*⁽³⁾ (Junge Menschen in der (beruflichen) Bildung halten) und *Developing apprenticeships*⁽⁴⁾ (Europa will die Lehrlingsausbildung stärker fördern) belegten mit 5 000 Downloads den zweiten Platz unter den Kurzberichten.

Neben der regelmäßigen Erstellung von Prognosen zu Qualifikationsangebot und -nachfrage seit 2010 war das Cedefop ab 2014 in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission auch für die Weiterentwicklung und die Pflege des Europäischen Kompetenzpanoramas⁽⁵⁾ zuständig. Die Ergebnisse haben dazu beigetragen, den europäischen Bestand an quantitativen und qualitativen Informationen zu Entwicklungstrends bei Qualifikationen, Kompetenzen und Arbeitsplätzen zu verbessern.

Die Unterstützung für die Europäische Ausbildungsallianz⁽⁶⁾ hat 2014 ebenfalls richtig Fahrt aufgenommen. Bei ihrem Start im Jahr 2013 erteilte die Europäische Kommission dem Cedefop den Auftrag, diese Initiative zu unterstützen. Neben seiner Unterstützung europäischer und internationaler Initiativen erprobte das Cedefop ein interaktives Konferenzformat zur Förderung des Politiklerns und einen neuen Arbeitsbereich: eine direktere

(1) Rat der Europäischen Union (2013a). *Empfehlung vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie*. Luxemburg, 22. April 2013. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2013.120.01.0001.01.DEU

(2) Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9087

(3) Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9084

(4) Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9088

(5) Das EU-Kompetenzpanorama ist eine Online-Plattform, die zu mehr Transparenz in Bezug auf Kompetenzen und Informationen über den Arbeitsmarkt in Europa beitragen soll.

(6) Rat der Europäischen Union (2013b). *Erklärung des Rates vom 15. Oktober 2013 zu einer Europäischen Ausbildungsallianz*. Luxemburg, 15. Oktober 2013. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/139011.pdf

ERGEBNISSE

114 VERÖFFENTLICHUNGEN

69 SITZUNGEN UND
VERANSTALTUNGEN
WURDEN ORGANISIERT

2 098 PERSONEN
BESUCHTEN DIE
VERANSTALTUNGEN DES CEDEFOP

22 Millionen BESUCHE
AUF DER EUROPASS-WEBSITE

2 700 PERSONEN

AUS 34 LÄNDERN NAHMEN
AN 245 STUDIENBESUCHEN
IN 32 LÄNDERN TEIL

331 000 BESUCHE
AUF DER WEBSITE
DES CEDEFOP

BEZUGNAHME

AUF DIE ARBEIT DES CEDEFOP IN
97 POLITISCHEN DOKUMENTEN
DER EU UND IN
31 POLITISCHEN DOKUMENTEN INTERNATIONALER
ORGANISATIONEN (OECD, EUROPARAT, UNESCO)

HAUPTNUTZER IN DER POLITIK

■ EUROPÄISCHE KOMMISSION 64% GEFOLGT VOM
■ EUROPÄISCHEN PARLAMENT 8% UND DEN
■ SOZIALPARTNERN AUF EU-EBENE 5%

BEITRÄGE

ZU SITZUNGEN HOCHRANGIGER AKTEURE AUF
EU-EBENE (*) ZUR UNTERSTÜTZUNG DER
POLITIKUMSETZUNG

164

78 BEITRÄGE
ZU WEITEREN KONFERENZEN
UND VERANSTALTUNGEN

einschließlich Grundsatzreden bei wichtigen
Veranstaltungen wie der Konferenz zum Dialog
zwischen EU und OECD zu internationaler
Migration und Mobilität, dem Europäischen
Gipfeltreffen zu Arbeitsplätzen und
Kompetenzen, dem Gipfeltreffen des
Weltwirtschaftsforums zur globalen Agenda
und der gemeinsamen Sitzung mit der ETF und
der Unesco zum Verzeichnis der weltweiten
Entwicklungen bei den NQR und den
weltweiten Referenzniveaus für Qualifikationen

600 000
DOWNLOADS VON CEDEFOP
VERÖFFENTLICHUNGEN

413 ZITIERUNGEN
IN DER WISSENSCHAFTLICHEN
FACHLITERATUR IM ZEITRAUM
2013-2014

Die am häufigsten zitierten Themen sind
Qualifikationsangebot und -nachfrage in Europa, der
Übergang zum Lernergebnisansatz, Kompetenzen für
ökologische Arbeitsplätze und die Validierung des
nicht-formalen und informellen Lernens

HAUSHALTSPLANAUSFÜHRUNG VON 99%
97% STELLENBESETZUNGSRATE VON
DURCHSCHNITTliche ZEIT BIS ZUR
BEZAHLUNG VON RECHNUNGEN 12,5 TAGE

HOHE
EFFEKTIVITÄT UND EFFIZIENZ
DER ABTEILUNGEN UND DER VERWALTUNG
DES CEDEFOP

(*) Dazu gehören die Sitzungen und Tagungen des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung (ACVT) und der Generaldirektoren für Berufsbildung (DGVT), des Europäischen Parlaments, des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, des Ausschusses der Regionen, Arbeitsgruppen der Kommission wie z. B. der EQF-Beratungsgruppe, Veranstaltungen des Ratsvorsitzes und der Europäischen Sozialpartner. Das Cedefop beteiligte sich u. a. mit Präsentationen, führte den Vorsitz oder fungierte als Berichterstatter.

Unterstützung der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, wie in der jüngsten externen Evaluierung des Zentrums vorgeschlagen.

Auf der gemeinsamen Konferenz von Cedefop und der Europäischen Kommission „Steering partnerships for growth“ ⁽⁸⁾ (Unterstützung von Partnerschaften für das Wachstum) wurde zu bilateraler und multilateraler Zusammenarbeit und Partnerschaften im Bereich Lehrlingsausbildung aufgerufen. Einige Initiativen, die bei dieser Veranstaltung ins Leben gerufen wurden, werden durch das Programm Erasmus+ unterstützt. Für Litauen und Malta erstellte das Cedefop als Pilotprojekt entsprechende thematische Länderübersichten, um diese Länder unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Gegebenheiten in den Bereichen Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Berufsbildung bei ihren Anstrengungen zur (Weiter-)Entwicklung der Lehrlingsausbildung zu unterstützen. Auf einer gemeinsamen Tagung im Herbst wurde für das gemeinsame Politiklernen von Regierungsvertretern und Sozialpartnern dieser beiden Länder geworben. Seitdem haben auch andere Länder ihr Interesse an diesem neuen länderspezifischen Ansatz bekundet.

Im Jahr 2014 wurde außerdem überprüft, welche Fortschritte die EU-Mitgliedstaaten sowie Island und Norwegen bei der Umsetzung der gemeinsam vereinbarten Prioritäten erzielt haben. Auf der Grundlage seiner ausführlichen und systematischen Analysen der Länderfortschritte im Bereich der 2010 vereinbarten 22 kurzfristigen Ziele und der strategischen Ziele erstellte das Cedefop seinen Bericht „Stronger VET for better lives“ (Bessere Berufsbildung für ein besseres Leben). Die Befunde des Berichts, vor allem bezüglich der Bereiche, in denen Verbesserungen erforderlich sind, wurden auf der Konferenz „Building European VET – Time to move on“ ⁽⁹⁾ (Aufbau der Berufsbildung in Europa – Zeit für neue Wege) diskutiert. Der Bericht und die Ergebnisse der Konferenz bildeten die Informationsgrundlage für Diskussionen in den Sitzungen der Generaldirektoren für Berufsbildung und des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung (DGVT ⁽¹⁰⁾ und ACVT ⁽¹¹⁾) über die neuen kurzfristigen Ziele für die kommenden Jahre, die im Rahmen des letztlichen Ratsvorsitzes vereinbart werden sollen.

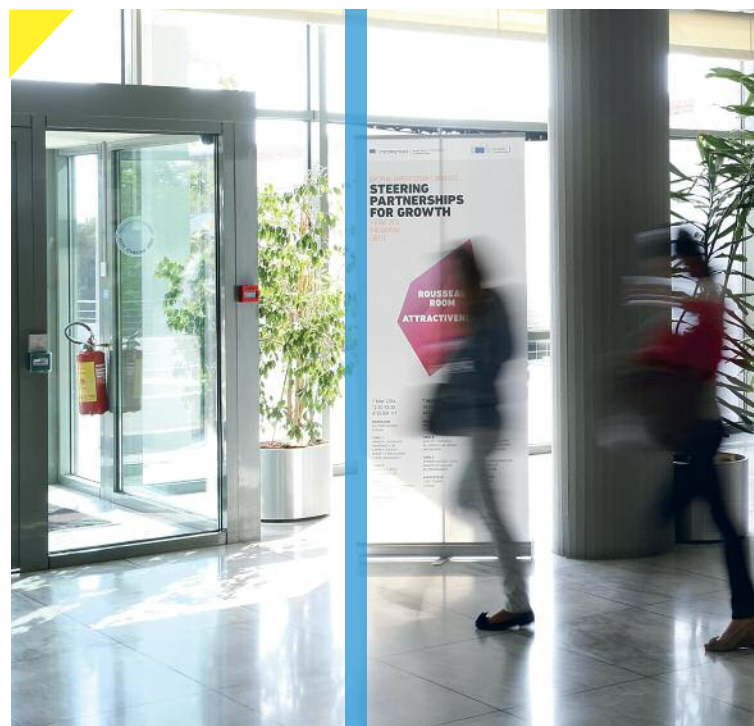
Die qualitative Analyse des Cedefop wurde durch länderspezifische statistische Daten zur Berufsbildung ergänzt. Die quantitative und qualitative Arbeit des Cedefop ist in den „Europäischen Anzeiger für die allgemeine und berufliche Bildung“ und den gemeinsamen Rahmen der Europäischen Kommission zur Bewertung der Fortschritte in der Berufsbildungspolitik eingeflossen. Sie diente auch als Grundlage für die Gespräche, die die Europäische Kommission über die spezifischen Empfehlungen an die Länder zur Weiterverfolgung ihrer wirtschaftlichen Reformprogramme führt. Neben statistischen Daten stützten

⁽⁸⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/22591.aspx>

⁽⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/building-european-vet-time-move>

⁽¹⁰⁾ Der Beratende Ausschuss für Berufsbildung hat die Aufgabe, die Kommission bei der Umsetzung der Gemeinschaftspolitik im Bereich der Berufsbildung zu unterstützen. Jeder Mitgliedstaat entsendet drei Mitglieder in den Ausschuss, die jeweils die Interessen der nationalen Regierung, der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberorganisationen vertreten.

⁽¹¹⁾ Generaldirektoren für Berufsbildung.



sich die Informationen vor allem auf: die Arbeit des Cedefop zu Antizipation des Qualifikationsbedarfs, seine Analysen der länderspezifischen Entwicklungen bei den nationalen Qualifikationsrahmen (NQR), sowie Informationen über die Berufsbildungssysteme, eine der Kernaufgaben des Cedefop seit seiner Gründung im Jahr 1975.

Die Analysen, Präsentationen und Publikationen des Cedefop dienten als Informationsgrundlage für Diskussionen bei Veranstaltungen, die von den EU-Ratsvorsitzen oder unter ihrer Schirmherrschaft organisiert wurden. Dazu gehörten ein Workshop zum Thema Lehrlingsausbildung und eine Berufsbildungskonferenz zum Thema Verringerung der Qualifikationsungleichgewichte durch arbeitsplatzbasiertes Lernen in Athen. Die Konferenz des italienischen Ratsvorsitzes „Youth guarantee: first results“ (Jugendgarantie: Erste Ergebnisse) versammelte politische Entscheidungsträger aus den Bereichen Berufsbildung und Beschäftigung und mit Sozialfonds-Initiativen befasste Experten. Dadurch konnte das Cedefop ein breiteres Publikum erreichen, während gleichzeitig die Europäische Kommission beschlossen hatte, ihre mit den Fachgebieten Qualifikationen, Berufsbildung und Erwachsenenbildung befassten Referate der Generaldirektion Beschäftigung zu unterstellen.

Für die Sitzungen des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung und der Generaldirektoren für Berufsbildung wurde vom Cedefop Fachwissen zu einer breiten Palette verschiedener Themen, vom vorzeitigen Ausstieg aus Bildung und Berufsbildung über berufliche Weiterbildung, Lehrkräfte und Ausbilder bis hin zu Partnerschaften zwischen Berufsbildung und Wirtschaft angefordert. Rund 25 % der Beiträge des Cedefop zu allen Sitzungen hochrangiger Akteure und Veranstaltungen der Ratsvorsitze beschäftigten sich mit der Stärkung der Handlungskompetenz von jungen Menschen und Erwachsenen und lie-



ferten somit Fakten, Analysen und Wissen zu prioritären Themen der EU-Ratsvorsitze.

Während viele Veranstaltungen auf die Unterstützung der Jugendlichen in Europa ausgerichtet waren, setzten sich die Generaldirektoren für Berufsbildung und der Beratende Ausschuss für Berufsbildung auch mit der Notwendigkeit auseinander, Kompetenzdefizite bei den erwachsenen Arbeitskräften anzugehen und sie in die Lage zu versetzen, ihre beruflichen Fähigkeiten und Fachkenntnisse zu aktualisieren und zu ergänzen. Das Politikhandbuch des Cedefop *Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe* sowie die Publikation *Guiding principles on professional development of trainers in VET* ⁽¹²⁾, mit deren Erstellung das Zentrum im Rahmen der Weiterverfolgung des Brügge-Kommunikés beauftragt wurde, lieferten hierzu eine umfassende Faktenbasis. In der Veröffentlichung *Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants* ⁽¹³⁾ wurde die Bedeutung der Beratung zur Unterstützung von Erwachsenen und spezifischen Zielgruppen hervorgehoben.

Für die Berufsbildungspolitik auf EU-Ebene war 2014 ein Jahr des Übergangs. Der ganze Politikrahmen wurde einer Überprüfung unterzogen: von der Strategie Europa 2020 über den Rahmen für die Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020) bis zu den im Brügge-Kommuniké vereinbarten kurzfristigen und strategischen Zielen für die Berufsbildung. Die entsprechende Entscheidungsfindung wurde auf 2015 verschoben, da die neue Europäische Kommission erst im Herbst ihr Amt angetreten hat. Dadurch wurde auch die

Wahrscheinlichkeit verringert, dass die Ergebnisse der Arbeit des Cedefop in Politikdokumenten aufgegriffen oder das Zentrum mit neuen Aufgaben betraut oder sein Mandat erweitert wurde.

Dennoch machte die Europäische Kommission wie in den Vorjahren ausgiebigen Gebrauch von den Arbeitsergebnissen des Cedefop. Auch das Europäische Parlament, der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA), die Europäischen Sozialpartner und die Schwester-Agenturen nutzen sie regelmäßig. Unterlagen der Kommission machten nahezu zwei Drittel der Dokumente aus, in denen die Arbeit des Cedefop zitiert wurde. Dabei ging es unter anderem um folgende Inhalte: Bewertung der nationalen Reform- und Stabilitätsprogramme, Umsetzung und Überwachung der Industriepolitik, Berichterstattung und Bewertungsrahmen für den mehrjährigen Finanzrahmen der EU 2014-2020. Dies signalisiert und bestätigt ganz klar Vertrauen in die Arbeit des Cedefop; auch die Vorschläge von Kommission, EWSA und europäischen Sozialpartnern, das Fachwissen und die Erfahrung des Cedefop für die Bewältigung künftiger Aufgaben heranzuziehen, sind Ausdruck dieses Vertrauens. Der EWSA würdigte ausdrücklich die Rolle des Cedefop als Einrichtung, die das Potenzial der Berufsbildung zur Unterstützung der wirtschaftlichen Erholung bekannt macht ⁽¹⁴⁾. BusinessEurope rief die Kommission und das Cedefop dazu auf, Politikern in Bezug auf die Antizipierung des kurzfristigen Qualifikationsbedarfs zu unterstützen. In ihrer Mitteilung *Nutzung des Potenzials der grünen Wirtschaft zur Schaffung von Arbeitsplätzen* erklärt die Kommission, dass sie „mit den [...] Branchenräten für Qualifikationen und [...] den Allianzen für branchenspezifische Fertigkeiten zusammenarbeiten wird, um Daten zu grünen Qualifikationen zusammenzutragen und die Verbindung zur ESCO und zum EU-Kompetenzpanorama zu stärken [und] den Austausch bewährter Verfahren im Bereich der auf Qualifikationen ausgerichteten Strategien im Rahmen des Programms für gegenseitiges Lernen der Europäischen Beschäftigungsstrategie sowie in Zusammenarbeit mit dem CEDEFOP fördern“ wird ⁽¹⁵⁾.

Ausdrücklich verweist diese Erklärung zwar nur auf die Arbeit des Zentrums im Bereich Qualifikationen, doch sie bestätigt auch, dass die mittelfristigen Prioritäten, die Tätigkeiten und Projekte des Cedefop voll und ganz auf die politische Agenda der EU abgestimmt sind und sich gegenseitig ergänzen. Dies wird durch eine eingehendere Analyse der Zitierungen erhärtet. Analysen des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs wurden erneut am häufigsten zitiert. Die Nutzung der Ergebnisse der Prognosen und der branchenbezogenen Qualifikationsanalysen (grüne Kompetenzen) ist – vor allem in Kommissionsdokumenten – zum „allgemeinen Standard“ avanciert. Die Unterstützung des Cedefop für die Modernisierung der Berufsbildungssysteme folgt unmittelbar in der Häufigkeit der Zitierung

⁽¹²⁾ Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/EN/news/24007.aspx

⁽¹³⁾ Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/node/12036

⁽¹⁴⁾ Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2014). *Draft opinion of the section for transport, energy, infrastructure and the information society on the digital society: access, education, training, employment, tools for equality.*

⁽¹⁵⁾ COM/2014/0446 final. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TEXT/?qid=1400658727626&uri=COM:2014:446:FIN>

der Arbeit des Zentrums zu europäischen Instrumenten, zu Qualifikationen und dem Lernergebnisansatz, Politikanalysen und Berichterstattung. In diesem Bereich entsprechen die Zitierungen dem verstärkten Augenmerk auf der Validierung der Ergebnisse des nicht formalen und informellen Lernens seit der Empfehlung des Rates von 2012 und den Länderinitiativen zur Öffnung ihrer NQR für Qualifikationen, die außerhalb des formalen Bildungswesens erworben wurden.

Die Nachfrage nach dem Fachwissen des Cedefop bei Sitzungen und Konferenzen hochrangiger Akteure ergibt ein deutlich anderes Bild, auch wenn der Einfluss der Prioritäten der Ratsvorsitze deutlich zu sehen ist: Über die Hälfte der Sitzungen waren der Unterstützung für die Umsetzung politischer Strategien gewidmet. Dies spiegelt die kontinuierliche Unterstützung des Cedefop und seine Beratung für die Europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung wider, vor allem seine Arbeit an den gemeinsamen Instrumenten und dem Lernergebnisansatz: insbesondere EQR⁽¹⁶⁾, ESCO⁽¹⁷⁾, Europass, ECVET⁽¹⁸⁾ und der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens – dies alles Bereiche, in denen das Zentrum mit konkreten Zuständigkeiten betraut wurde. Die Beiträge des Cedefop zu Politikdokumenten der EU zeigen dies ganz deutlich. Rund zwei Drittel der Beiträge beziehen sich auf Tätigkeiten und Projekte im Rahmen seiner mittelfristigen Priorität „Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme“, fast alle Beiträge nehmen Bezug auf die europäischen Instrumente.

Die meisten Aufträge des Cedefop in diesem Zusammenhang haben ihren Ursprung in den Jahren vor 2010. Darin zeigt sich die Anerkennung der Unterstützung des Zentrums bei der Entwicklung der Instrumente und der Gestaltung der EU-Politik. Von Anfang an haben die Europäische Kommission und das Cedefop die Arbeit der EQR-Beratungsgruppe gemeinsam koordiniert. Wie in den Vorjahren machte diese Unterstützung auch 2014 einen beträchtlichen Teil der Arbeit des Cedefop aus, zumal damit unter anderem die Weiterverfolgung der Empfehlung des Rates von 2012 zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens verbunden war. In engem Zusammenhang hierzu wurde das Cedefop gebeten, 2014 die Aktualisierung der Bestandsaufnahme zur Validierung zu übernehmen. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt des Cedefop war die Modernisierung und bessere Konvergenz der europäischen Instrumente.

Die Beiträge des Cedefop zu entsprechenden Kommissionsinitiativen verdeutlichen die Wertschätzung, die das Zentrum aufgrund seiner langjährigen Erfahrung auf diesen Gebieten genießt:

- Umfassende Analyse der Länderberichte über die Zuordnung der nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). Dieser Bereich wurde außerdem durch einen Kurzbericht unterstützt: *Qualifikationsrahmen gewinnen an Einfluss, doch Hindernisse bleiben bestehen*. Eine grundlegende Analyse

der Entwicklungen im Zusammenhang mit den NQR hat ergeben, dass die NQR- und EQR-Niveaustufen besser bekannt und sichtbar gemacht werden müssen, damit die Bürger sie wirklich nutzen können. Ein Arbeitspapier und ein Kurzbericht zu den Qualifikationen der Niveaustufe 5 und ihrem Potenzial, als Brücke zum Arbeitsmarkt und zu weiteren Lernmöglichkeiten zu fungieren, rundeten das Bild ab.

- Koordinierung und Beitrag zur Aktualisierung 2014 des europäischen Verzeichnisses zur Validierung der Ergebnisse nicht formalen und informellen Lernens (*European inventory on validation of non-formal and informal learning*)⁽¹⁹⁾, das im November online gestellt wurde. Es umfasst einzelne Länderberichte und thematische Analysen zur Verbindung zwischen Beratung und Validierung. Relevante Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Sektors wurden im Bericht des Cedefop *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes* (Nutzung der Validierung durch Unternehmen zu Personal- und Laufbahntwicklungszwecken) untersucht.
- Konferenz „Stepping up the pace – European tools: relevant to citizens and the labour market“ (Einen Gang hochschalten – die Europäischen Instrumente und ihre Relevanz für Bürger und Arbeitsmarkt)⁽²⁰⁾ Ende November. Eine Reihe von Studien des Cedefop lieferten die Faktengrundlage für diese Debatte und ergänzten die Ergebnisse einer öffentlichen Konsultation, die die Europäische Kommission im gleichen Jahr durchgeführt hatte.

Außerdem führte das Cedefop seine Arbeit fort, um die Faktengrundlage in Bezug auf Lernergebnisansätze zu erweitern. Diese fassen in Europa immer mehr Fuß, die konkreten Ansätze unterscheiden sich aber von Land zu Land und sogar bisweilen innerhalb der einzelnen

DER LERNERGEBNISANSATZ

Lernergebnisse sind definiert als Gesamtheit der Kenntnisse, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person nach Durchlaufen eines formalen, nicht formalen oder informellen Lernprozesses erworben hat und/oder nachzuweisen in der Lage ist⁽²¹⁾.

⁽¹⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

⁽²⁰⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefop-conference-stepping-pace>

⁽²¹⁾ Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (2008). Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. *Amtsblatt der Europäischen Union*, C 111, 6.5.2008 – Anhang 1. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF> und Cedefop (2008). *Terminologie der europäischen Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung. Eine Auswahl von 100 Schlüsselbegriffen*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. http://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf Siehe auch die zweite Auflage 2014. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/411>

⁽¹⁶⁾ Europäischer Qualifikationsrahmen.

⁽¹⁷⁾ Europäische Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe.

⁽¹⁸⁾ Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung.

Länder. Auf einem Workshop wurde über die Qualitätsanforderungen für E-Learning und andere Formen technologiegestützten Lernens diskutiert. Dies war ein Beitrag zu den Arbeiten an EQAVET und der Initiative der Kommission zur Förderung neuer Technologien und frei zugänglicher Lehr- und Lernmaterialien für innovatives Lehren und Lernen. Ferner leistete das Cedefop Beiträge zu den Initiativen der Kommission in den Bereichen IKT-Kompetenzen, Arbeitsplätze und Wachstum und zur ET-2020-Arbeitsgruppe zu digitalen Kompetenzen.

Einladungen zu Veranstaltungen in den Mitgliedstaaten von Seiten öffentlicher Stellen oder der Sozialpartner zeigen, dass die Arbeit des Cedefop im Rahmen sämtlicher drei mittelfristigen Prioritäten hochaktuell war. Ein Beispiel dafür ist seine Grundsatzrede auf der Konferenz „Keeping young people in employment, education and/or training: common challenges – shared solutions“ (Junge Menschen in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung halten: gemeinsame Herausforderungen – gemeinsame Lösungsansätze), die von rumänischen Ministerien gemeinsam mit der Europäischen Kommission veranstaltet wurde. Darin wurden Befunde zu Qualifikationen und Kompetenzen, zum vorzeitigen Schul- und Ausbildungsabgang, der Lehrlingsausbildung und den europäischen Instrumente, insbesondere der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens angesprochen.

Einladungen von internationalen Organisationen zeigen, dass sich das Cedefop einen Ruf als Kompetenzzentrum für die Wechselwirkungen zwischen Qualifikationen und Kompetenzen, Berufsbildung und Arbeitsmarkt aufgebaut hat, der über die Grenzen der EU hinausreicht. Das Cedefop nahm die Gelegenheit wahr, sein Fachwissen auf einer Tagung des Europäischen Verbands von praxisorientierten Hochschulen zu teilen, und wurde außerdem eingeladen, einen Beitrag über die europäischen NQR zu einer Veröffentlichung koreanischer Wissenschaftler beizusteuern.

Zusammen mit der OECD, der ILO, dem IMF und weiteren weltweit führenden Institutionen nahm das Cedefop am Rat für Beschäftigung und am Rat für die Zukunft der Arbeitsplätze der globalen Agenda des Weltwirtschaftsforums teil (2012-14 und 2014-16) teil. Es unterstützte die Verbreitung des Berichts mit dem Titel *Matching skills and labour market needs – Building social partnerships for better skills and better jobs*, ein Thema, über das in Davos im Januar 2015 eingehend diskutiert wurde. Das Cedefop beteiligte sich außerdem an den gemeinsamen Diskussionsrunden von OECD und Europäischer Kommission zum Projekt und der Veröffentlichung *Matching economic migration with labour market needs*. Die Zusammenarbeit mit der OECD, der ILO und der ETF umfasste einen Beitrag des Cedefop zu einer Untersuchung von Verfahren für die Erstellung von Qualifikationsprognosen und ihrer Nutzung als Wissensgrundlage für die Bildungs-, Beschäftigungs- und Migrationspolitiken.

Im Anschluss an die Veröffentlichung der Erhebung der OECD zu den Kompetenzen Erwachsener (PIAAC) analysierte das Cedefop Daten aus der Perspektive der Berufsbildung und beteiligte sich an der Aufbereitung der entsprechenden Informationen für die Ausgabe von 2014 der Veröffentlichung *Education at a glance (Bildung auf einen Blick)*. Die gemeinsame Arbeit in der agenturübergreifenden Arbeitsgruppe zu ökologischen Kompetenzen zusammen mit Vertretern von Unesco-Unevoc, Unitar ⁽²²⁾,



Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsmarktbedarf – Aufbau sozialer Partnerschaften für bessere Qualifikationen und bessere Arbeitsplätze.

OECD, ILO und ETF wurde fortgeführt. Im Februar fand das zweite Forum für grüne Kompetenzen von Cedefop und OECD ⁽²³⁾ in Paris statt. Die auf dem ersten Forum 2012 basierende gemeinsame Veröffentlichung *Greener skills and jobs* (Grünere Kompetenzen und Arbeitsplätze) wurde aus diesem Anlass veröffentlicht.

Im vergangenen Jahr ging ferner eine Ära zu Ende: das Studienbesuchsprogramm für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute und Entscheidungsträger, und insbesondere für die Sozialpartner, lief aus. Von 1985 an hatte das Cedefop das Programm für die Berufsbildung verwaltet und seit 2008 das erweiterte Nachfolgeprogramm, das sich an Berufsbildungs- und Bildungsfachleute richtete, koordiniert. In diesem Zeitraum haben mehr als 27 000 Bildungs- und Berufsbildungsfachleute und Entscheidungsträger an über 2 600 Studienbesuchen teilgenommen. Dieser große Erfahrungsschatz wird jedoch nicht verloren gehen. Die Ergebnisse dieser letzten Runde von Studienbesuchen werden wie schon in den Vorjahren in die entsprechenden Tätigkeiten des Cedefop einfließen. Die nahezu 30 Jahre Erfahrung des Cedefop und des bereichernden Dialogs mit verschiedenen Akteuren aus der Welt der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Arbeitswelt werden in seine neue Arbeitsthemen und Arbeitsweisen – thematische Länderübersichten und Foren zum Politiklernen – einfließen.

⁽²²⁾ United Nations Institute for Training and Research.

⁽²³⁾ <http://www.oecd.org/innovation/greenskillsforum2014.htm>



CEDEFOP

Das Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) ist eine der dezentralen Agenturen der EU. Das Zentrum ⁽²⁴⁾ wurde 1975 errichtet und hat seit 1995 seinen Sitz in Griechenland. Es unterstützt die Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik und trägt zu ihrer Umsetzung bei. Es unterstützt die Europäische Kommission, die EU-Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Entwicklung der richtigen europäischen Berufsbildungspolitik.

Das Cedefop übt seine Tätigkeiten im Rahmen seines strategischen Ziels und seiner mittelfristigen Prioritäten aus. Das strategische Ziel des Zentrums ist, zur Gestaltung und Umsetzung einer Politik für eine attraktive berufliche Bildung beizutragen, welche Exzellenz und soziale Eingliederung fördert, und die europäische Zusammenarbeit bei der Entwicklung, Umsetzung und Analyse der europäischen Berufsbildungspolitik zu fördern. Dieses strategische Ziel wird durch drei mittelfristige Prioritäten für den Zeitraum 2012-2014 unterstützt:

1. Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme
2. Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz
3. Analyse des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs zur Schaffung einer Faktenbasis für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots

Die Tätigkeiten im jährlichen Arbeitsprogramm des Cedefop sind an den mittelfristigen Prioritäten ausgerichtet, damit einerseits Kontinuität gewahrt bleibt und andererseits die notwendige Flexibilität gewährleistet ist, um auf sich verändernde Anforderungen reagieren zu können.

⁽²⁴⁾ Rat der Europäischen Union. Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates vom 10. Februar 1975 über die Errichtung eines Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop). *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* L 39 vom 13.2.1975, in der zuletzt durch die Verordnung (EG) Nr. 2051/2004 des Rates geänderten Fassung. http://www.cedefop.europa.eu/files/konsolidierte_fassung_de_founding_regulation_01975r0337-20041221-de.pdf

VERWALTUNG UND LEITUNG DES CEDEFOP

VERWALTUNGSRAT

Das Cedefop wird geleitet von einem Verwaltungsrat, der aus drei Mitglieder pro Mitgliedstaat besteht, die jeweils die Interessen der nationalen Regierung, der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberorganisationen vertreten, und aus drei Mitgliedern, die die Europäische Kommission vertreten.

Die Vertreter der Mitgliedstaaten werden vom Rat für eine Amtszeit von drei Jahren (Verlängerung möglich) ernannt. Die Vertreter der Kommission werden von der Kommission ernannt.

Der Verwaltungsrat tritt einmal pro Jahr zusammen.

VORSTAND

Um die Aktivitäten des Zentrums, vor allem die Verwaltung und Haushaltsverwaltung aktiver zu steuern und zu überwachen, hat der Verwaltungsrat ein kleineres Gremium, den Vorstand, eingerichtet. Der Vorstand tritt üblicherweise fünf Mal jährlich zusammen. Der Verwaltungsrat kann beschließen, den Vorstand für Sitzungen zu strategischen Fragen im Hinblick auf künftige Verwaltungsratsentscheidungen zu erweitern.

Der Verwaltungsrat des Cedefop – 2014.



ERFAHRUNGSAUSTAUSCH UND NEUE PARTNERSCHAFTEN

Konferenz des Cedefop und der Europäischen Kommission: „Steering partnerships for growth to support the European alliance for apprenticeship“ (Unterstützung von Partnerschaften für Wachstum zur Unterstützung der Europäischen Ausbildungsallianz).

Am 7. und 8. Mai 2014 trafen sich Vertreter der Regierungen und der Sozialpartner aus der EU und anderen an Erasmus+ beteiligten Ländern zum länderübergreifenden Dialog beim Cedefop. Entscheidungsträger und Fachleute tauschten Erfahrungen aus. Ziel war die Ermittlung potenzieller Partner für gemeinsame grenzüberschreitende Aktivitäten im Bereich der Lehrlingsausbildung. Die interaktive Veranstaltung war die erste im neuen Arbeitsbereich des Cedefop, der direkteren Unterstützung der Länder durch Politiklernen.

Bei Diskussionen in Kleingruppen ging es hauptsächlich um drei Themenbereiche: Attraktivität, Qualitätssicherung, Steuerung und Finanzierung der Lehrlingsausbildung. Die Teilnehmer diskutierten über politische Strategien, stellten Ansätze und Programme zu über 20 Unterthemen vor und beschäftigten sich mit Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. Fachleute des Cedefop moderierten die Diskussionen.

Die Veranstaltung hat gezeigt, dass potenzielle Projektpartner noch mehr Informationen über die Lehrlingsausbildung und das Berufsbildungssystem in anderen Ländern brauchen, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu verstehen und geeignete Bereiche für eine Zusammen-

arbeit zu ermitteln. Während der Erfahrungsaustausch für einige ein erster Schritt war, fanden andere Partner oder arbeiteten bestehende Kooperationsideen weiter aus. Die Themen reichten von der besseren Abstimmung von Ausbildungsstandards auf den Arbeitsmarktbedarf bis zur Einbindung dualer Ausbildungsansätze in die Hochschulbildung.

Einige Partnerschaften erhielten später Fördermittel im Rahmen von Erasmus+.

Durch eine hochwertige Lehrlingsausbildung erwerben junge Menschen Kompetenzen, die ihnen die Arbeitssuche erleichtern können, unterstrich Kommissionsmitglied Androulla Vassiliou in ihrer Videobotschaft. Solche Initiativen werden durch die Europäische Ausbildungsallianz ⁽²⁵⁾ und europäische Fördermittel unterstützt. Vertreter der Kommission betonten, dass staatliche Unterstützung und Partnerschaften mit den Sozialpartnern unabdingbar sind, damit sie funktionieren. Am Rande der Konferenz bestätigten die EU-Sozialpartner ihren Einsatz für die Europäische Ausbildungsallianz. Es seien jedoch mehr Ausbildungsstellen und mehr Begleitung notwendig. In seiner Erklärung im Plenum unterstrich Peter Thiele (Regierungsgruppe im Verwaltungsrat des Cedefop), dass die Unterstützung der Kommission und des Cedefop für das Funktionieren der Allianz essentiell sei.

Siehe: Cedefop *Skillset and match*,
Ausgabe 2, September 2014.

⁽²⁵⁾ Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner, der Europäischen Kommission und des litauischen EU-Ratsvorsitzes im Juli 2013 und Erklärung des Rates im Oktober 2013.



LÄNDERSPEZIFISCHE EMPFEHLUNGEN 2014 IN BEZUG AUF:



⁽²⁶⁾ Griechenland und Zypern sind hier nicht erfasst, da sie spezielle Programme zur wirtschaftlichen Anpassung haben.

SPEZIFISCHE AUFGABEN, MIT DENEN DAS CEDEFOP BETRAUT WURDE

BERUFLAUFBAHNEN UND ÜBERGÄNGE – BERUFLICHE WEITERBILDUNG, ERWACHSENENBILDUNG UND LERNEN AM ARBEITSPLATZ

INITIATIVEN/AUFGABEN:

- Unterstützung für die Europäische Ausbildungsallianz

BEITRÄGE ZU ARBEITS- UND SACHVERSTÄNDIGENGRUPPEN:

- thematische Arbeitsgruppe zu Ausbildern (gemeinsame Koordinierung; 2014 beendet)

NEUE ENTWICKLUNGEN SEIT 2014 (*):

ET-2020-Arbeitsgruppen zu

- Berufsbildung mit Schwerpunkt Lehrlingsausbildung
- Erwachsenenbildung (auch bereits früher)
- Querschnittskompetenzen

ANALYSE DES QUALIFIKATIONS- UND KOMPETENZBEDARFS ZUR SCHAFFUNG EINER FAKTENBASIS FÜR DIE GESTALTUNG DES BERUFSBILDUNGSANGEBOTS

INITIATIVEN/AUFGABEN:

- Zweijährliche Prognosen des zukünftigen Qualifikationsbedarfs in Europa (seit 2010)
- EU-Kompetenzpanorama

BEITRÄGE ZU INTERNATIONALEN ARBEITS- UND SACHVERSTÄNDIGENGRUPPEN:

- Rat für Beschäftigung der globalen Agenda des Weltwirtschaftsforums (2012-2014)
- Rat für die Zukunft der Arbeitsplätze der globalen Agenda des Weltwirtschaftsforums (2014-2016)
- Agenturübergreifende Arbeitsgruppe über die Ökologisierung der technischen Berufsbildung und Kompetenzentwicklung

(*) Die Aufforderung, Beiträge zu den Arbeitsgruppen zu leisten, erfolgte 2013.

STEPPING UP THE PACE

**EINEN GANG HOCHSCHALTEN:
EUROPÄISCHE INSTRUMENTE IN DER
ALLGEMEINEN UND BERUFLICHEN BILDUNG
UND MÖGLICHKEITEN IHRES
ZUSAMMENWIRKENS, UM LERNENDE UND
ARBEITNEHMER VORANZUBRINGEN**

„Es ist uns nicht gelungen, die Endnutzer so zu erreichen, wie wir es uns vorgenommen haben, der Abstand ist noch zu groß“, erklärte Direktor James Calleja in seiner Rede zur Eröffnung der Cedefop-Konferenz vom 27./28. November. Um erfolgreich zu lernen und beruflich voranzukommen, müssen sich die Bürger zwischen verschiedenen Bildungs- und Ausbildungsbereichen und dem Arbeitsmarkt im In- und Ausland frei bewegen können. Die europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung hat verschiedene Instrumente und Grundsätze hervorgebracht, die zu diesem Ziel beitragen können. Sie wurden einzeln entwickelt und befinden sich in fortgeschrittenen, aber unterschiedlichen Stadien. Die Bürger sind sich der Vorteile dieser Werkzeuge noch nicht wirklich bewusst.

Manche Instrumente fungieren eindeutig als Brücken zwischen Bildungs- und Ausbildungsgängen, über Landesgrenzen hinweg und von der Bildung in die Arbeitswelt oder umgekehrt. Bei anderen geht es vor allem um die Relevanz der Berufsbildung. Über 100 politische Entscheidungsträger, Vertreter der Sozialpartner und Fachleute aus 20 Ländern diskutierten darüber, wie die Instrumente für die Bürger relevanter gestaltet und bei Lehrkräften, Ausbildern, Mitarbeitern der Arbeitsverwaltungen und Beratern, Arbeitgebern, Lernenden und Arbeitnehmern besser bekannt gemacht werden können. Die Teilnehmer waren sich einig, dass es an der Zeit sei, von der getrennten Entwicklung einzelner Instrumente

GEMEINSAME EUROPÄISCHE INSTRUMENTE, QUALIFIKATIONEN UND LERNERGEBNISSE

INITIATIVEN/AUFGABEN:

- Unterstützung bei der Weiterverfolgung der Empfehlung des Rates zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens
- Verzeichnis zur Validierung

BEITRÄGE ZU ARBEITS- UND SACHVERSTÄNDIGENGRUPPEN:

- EQR-Beratungsgruppe (inhaltliche Unterstützung)
- Gruppe EQR – nationale Koordinierungsstellen
- ECVET-Lenkungsgruppe, -Forum und -Nutzergruppe
- EQAVET-Lenkungsausschuss, -Themengruppen, -Forum
- ESCO-Verwaltungsrat

SEIT 2014 (*):

- Untergruppe der EQR-Beratungsgruppe zu internationalen sektorspezifischen Qualifikationen
- externe Dimension des EQR
- EASQ-Task-Force (2014 beendet)

ET-2020-Arbeitsgruppen zum Thema:

- digitales Lernen
- Querschnittskompetenzen

BEITRÄGE ZU INTERNATIONALEN ARBEITS- UND SACHVERSTÄNDIGENGRUPPEN:

Agenturübergreifende Arbeitsgruppen zur/zu den

- weltweiten Entwicklung bei den NQR
- weltweiten Referenzniveaus

(*) Die Aufforderung, Beiträge zu den Arbeitsgruppen zu leisten, erfolgte 2013.

UNTERSTÜTZUNG DER MODERNISIERUNG DER BERUFSBILDUNGSSYSTEME POLITIKANALYSE UND BERICHTERSTATTUNG

INITIATIVEN/AUFGABEN:

- Berichterstattung über die Fortschritte bei der Umsetzung der gemeinsamen Prioritäten für die Berufsbildung (Kopenhagen-Prozess/Brügge-Kommuniqué)
- Mobilitätsanzeiger

BEITRÄGE ZU ARBEITS- UND SACHVERSTÄNDIGENGRUPPEN:

- Erweiterter Vorstand des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung (ACVT) (frühere Kopenhagen-Arbeitsgruppe)



zu einem umfassenderen Konzept überzugehen, das ausdrücklich auf die Bedürfnisse der Nutzer eingeht.

Grundlage der Diskussionen waren die umfangreichen Arbeiten des Cedefop in den letzten beiden Jahrzehnten, insbesondere fünf aktuelle Studien zu folgenden Fragestellungen und Themen: In welcher Weise unterstützen die europäischen Instrumente Bürger in verschiedenen Lebensphasen und welchen Nutzen bringen sie ihnen? Welche Arbeitsmarktrelevanz haben sie? Wie wird der Lernergebnisansatz in der Praxis angewendet? Wie können Leistungspunkte- und Credit-Systeme Menschen helfen, Lernerfahrungen und -ergebnisse zu übertragen, zu kombinieren und darauf aufzubauen? Die entscheidende Rolle der Qualitätssicherung zur Schaffung von Vertrauen zwischen Bildungseinrichtungen, Bildungs- und Berufsbildungsbereichen und Ländern.

Wie bei Smartphone-Apps müssen normale Nutzer die zugrundeliegende Technologie nicht verstehen. Sie müssen nur wissen, wofür sie sie nutzen können, wo sie sie bekommen sind, wie sie sie nutzen können und ob sie kostenlos verfügbar sind. Außerdem brauchen sie Beratung und Orientierung, um die richtigen auszusuchen und zu entscheiden, wann sie welche nutzen und wie sie sie kombinieren können. Deshalb schlug das Cedefop vor, ein „Frontoffice“ und ein „Backoffice“ einzurichten. Das „Frontoffice“ könnte ein virtueller und institutioneller Empfangsbereich sein, das den

Nutzern Zugang zu den Diensten bietet und in dem ihnen erklärt wird, wie die Instrumente funktionieren und Mehrwert für ihren Bildungs- und Berufsweg bringen können.

Damit das „Frontoffice“ gute Dienstleistungen bieten kann, braucht es ein „Backoffice“ auf der Grundlage solider technischer, konzeptueller und organisatorischer Elemente. Dort muss die Arbeit zur Verknüpfung der europäischen Instrumente stattfinden, und dort müssen die entsprechenden Herausforderungen angegangen werden. Um die Kernziele – Transparenz, Nutzerorientierung, Validierung und Beratung/Orientierung – zu erreichen, müssen bestimmte Fragen beantwortet werden: Werden bestimmte Instrumente noch benötigt? Muss das ursprüngliche Design angepasst werden? Welche Kombinationen/Verbindungen könnten nützlich sein? Wer muss auf welcher Ebene beteiligt werden?

Karin van der Sanden, abgeordnete nationale Sachverständige bei der Europäischen Kommission, lobte die Arbeit des Cedefop zu den Instrumenten und die Veranstaltung und erklärte, die Kommission wolle ein zentrales Zugangsportal einrichten, das eine kohärentere Präsentation und Nutzung der verschiedenen Instrumente für die und durch die Endnutzer ermöglicht.

Siehe: Cedefop *Skillset and match*, Ausgabe 3, Januar 2015.

ERGEBNISSE

2.1. UNTERSTÜTZUNG DER MODERNISIERUNG DER BERUFSBILDUNGSSYSTEME

2.1.1. TÄTIGKEIT: POLITIKANALYSE UND BERICHTERSTATTUNG

Im Jahr 2014 wurde eine Bestandsaufnahme der Fortschritte vorgenommen, die auf der Ebene der Mitgliedstaaten und auf europäischer Ebene bei der Umsetzung der im Brügge-Kommuniqué für die Berufsbildung bis 2020 vereinbarten strategischen Ziele erreicht wurden ⁽²⁷⁾, sowie der Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der vereinbarten kurzfristigen Ziele ergriffen haben. Das Cedefop stellt mit seiner Analyse der wichtigsten Entwicklungen in der Berufsbildung der letzten vier Jahre den starken Einfluss des Kommuniqués heraus und zeigt, dass

ERGEBNISSE

49 BEZUGNAHMEN
IN POLITISCHEN DOKUMENTEN DER EU



Aufwärtstrend im Vergleich zu früheren Jahren.

Die Arbeit des Cedefop wurden beispielsweise zitiert in der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Juli 2014 zur Jugendbeschäftigung und im Bericht der Kommission *Monitoring the evolution of education and training systems: a guide to the joint assessment framework* (Überwachung der Entwicklung der Berufsbildungssysteme: Leitfaden zum gemeinsamen Bewertungsrahmen).

24 AKTIVE BEITRÄGE
ZU SITZUNGEN HOCHRANGIGER AKTEURE
AUF EU-EBENE ZUR UNTERSTÜTZUNG
DER POLITIKUMSETZUNG



Ergebnisse der vom Cedefop vorgenommenen Analyse der Fortschritte, die die Mitgliedstaaten mit Blick auf die im Brügge-Kommuniqué für die Berufsbildung bis zum Jahr 2020 vereinbarten strategischen Ziele erreicht haben, wurden auf Tagungen der Generaldirektoren für Berufsbildung (DGV), im erweiterten Vorstand des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung (ACVT) und in Sitzungen der Sachverständigengruppe für Indikatoren zu den Kompetenzen Erwachsener diskutiert.

6 SCHRIFTLICHE BEITRÄGE
ZU POLITISCHEN DOKUMENTEN DER EU



Die länderspezifischen Analysen dienen als Input zur Unterstützung der „Politikanalyse-Sitzungen“ in der GD Bildung und Kultur und als Beitrag zu den länderspezifischen Empfehlungen für 2014 und den Diskussionen über die künftigen Prioritäten für die Berufsbildung.

30 000 DOWNLOADS VON CEDEFOP
VERÖFFENTLICHUNGEN



Am stärksten nachgefragt wurde: *On the way to 2020: data for vocational education and training policies – Update*; die Veröffentlichung gibt einen zusammenfassenden Überblick über 32 statistische Indikatoren, die sich auf die Berufsbildung in 30 Ländern beziehen.

⁽²⁷⁾ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/bruges-com_de.pdf

stärkeres Gewicht auf arbeitsplatzbasiertes Lernen und Lehrlingsausbildungen gelegt wird und dass vermehrt Maßnahmen aufgelegt wurden, um einem vorzeitigen Bildungsausstieg entgegenzuwirken. Diese und weitere Befunde der 2014er Analyse des Cedefop dienten als Informationsgrundlage für die Diskussionen im erweiterten Vorstand des ACVT, auf den Tagungen der DGVT und in den Sitzungen des ACVT.

Die Ergebnisse der Beobachtung und Analyse der berufsbildungspolitischen Entwicklungen durch das Cedefop wurden auf der von Cedefop und der Europäischen Kommission gemeinsam organisierten Konferenz „Building European VET – Time to move on“⁽²⁸⁾ (Berufsbildung in Europa ausbauen – Zeit für neue Wege) (Thessaloniki, 29./30. September) vorgestellt. Zu der Veranstaltung kamen Berufsbildungsfachleute, politische Entscheidungsträger, Sozialpartner und weitere für die Umsetzung von politischen Maßnahmen und Initiativen Verantwortliche aus ganz Europa zusammen, um über Fortschritte und Hindernisse bei den Reformen zu sprechen und die neuen Prioritäten für 2015 bis 2017 zu besprechen.

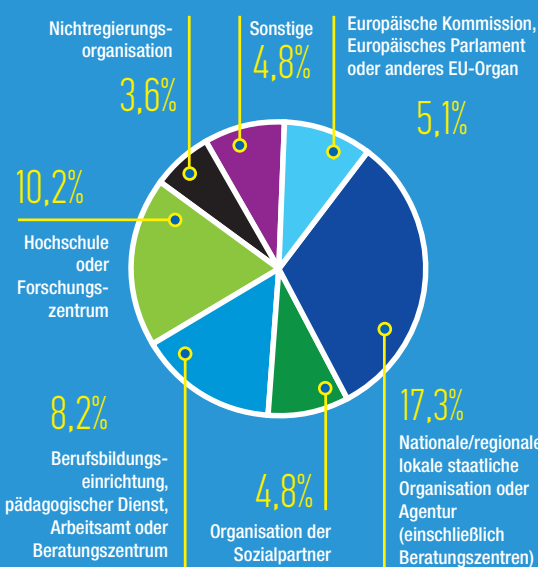
Die Konferenz kam zu dem Ergebnis, dass die europäische Berufsbildung in den letzten Jahren durch die freiwillige Verfolgung gemeinsamer Prioritäten gestärkt wurde. Um über mögliche Wege für eine Weiterentwicklung nachzudenken, wurden in kleinen Arbeitsgruppen vier besonders problematische Bereiche beleuchtet: Überwachung der Arbeitsergebnisse und Sicherstellung von Feedback zu den Berufsbildungsangeboten, Nutzung von Anreizen in der Berufsbildung, die Rolle der Berufsbildung in Bezug auf Innovation und Schlüsselkompetenzen in der Berufsbildung.

Die Analyse des Cedefop zu den wichtigsten Entwicklungen in der Berufsbildung floss zusammen mit den Ergebnissen der Konferenz und dem Feedback der Generaldirektoren für Berufsbildung in den Bericht des Cedefop *Stronger VET for better lives* (Bessere Berufsbildung für ein besseres Leben) ein, der im November abgeschlossen wurde und Anfang 2015 in gedruckter und elektronischer Form veröffentlicht wird.

Die Beschreibung des nationalen Berufsbildungssystems in Griechenland⁽²⁹⁾ wurde ergänzend zu der Ausgabe des „Blickpunkt Berufsbildung – Griechenland“ im März veröffentlicht⁽³⁰⁾. Bei Veranstaltungen des griechischen Ratsvorsitzes wurden gedruckte Exemplare verteilt⁽³¹⁾. Diese Beschreibung ermöglicht ein besseres Verständnis des griechischen Berufsbildungssystems und der Herausforderungen, die vor ihm liegen, wie der hohen Jugendarbeitslosigkeit und sonstigen Arbeitsmarktungleichgewichten. Durch Reformen soll die Attraktivität der Berufsbildung gesteigert werden, und die jüngste Gesetzgebung zielt auf einen Ausbau der arbeitsplatzbasierten Elemente der Berufsbildung und somit auf eine bessere Anbindung an den Arbeitsmarkt ab. Die Publikationen *Vocational education and training in Italy*⁽³²⁾ (Berufliche Bildung in Italien) und *Spotlight on VET*



Rund 110 externe Teilnehmende aus etwa 20 Ländern.



Profil der Teilnehmer der Konferenz
„Berufsbildung in Europa ausbauen – Zeit für neue Wege“

in Italy⁽³³⁾ (Blickpunkt Berufsbildung in Italien), die im September veröffentlicht wurden, beleuchten einige der durchgeführten Reformen, mit denen die Berufsbildung flexibler gestaltet werden soll, damit sie dem Arbeitsmarktbedarf besser entspricht. Das italienische Berufsbildungssystem zeichnet sich durch eine Mehrebenen-Governance aus, in die nationale, regionale und lokale Akteure umfassend einbezogen sind. Die Ministerien für Arbeit und für Bildung legen den allgemeinen Rahmen fest und definieren die berufsbildungspolitischen Strategien. Die Regionen und die Autonomen Provinzen sind zuständig für das Angebot verschiedener Berufsbildungsgänge und der meisten Lehrlingsausbildungsprogramme.

Im Jahr 2014 wurden zusätzlich zu den obigen Publikationen, die sich mit den Ratsvorsitzländern befassten, 25 Ausgaben des „Blickpunkt Berufsbildung“ zu anderen Ländern online veröffentlicht. Die Reihe „Blickpunkt Berufsbildung“ bietet eine gezielte Auswahl der wichtigsten Merkmale, Herausforderungen und Entwicklungen nationaler Berufsbildungssysteme in europäischen Ländern⁽³⁴⁾. Die Schaubilder mit den Berufsbildungssystemen wurden nach

⁽²⁸⁾ www.cedefop.europa.eu/events/BuildingEuropeanVET2014/index.html

⁽²⁹⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12004>

⁽³⁰⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12006>

⁽³¹⁾ Konferenz des griechischen Ratsvorsitzes/Tagung der DGVT 26.-28. März 2014.

⁽³²⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12038>

⁽³³⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12040>

⁽³⁴⁾ Estland, Finnland, Griechenland, Ungarn, Lettland, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien, Slowenien und das Vereinigte Königreich.

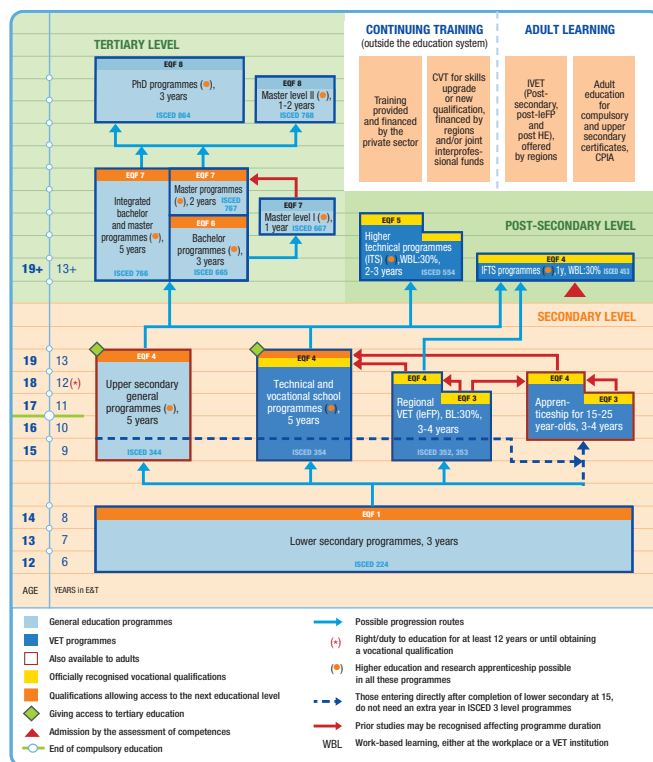


Blickpunkt Berufsbildung - Griechenland.

einem neuen vereinheitlichen Konzept entwickelt: die berufliche Bildung wird in den Rahmen des gesamten Bildungssystems eingeordnet, wodurch ein schnellerer Überblick über die Berufsbildung in einem bestimmten Land gewonnen werden kann und Ländervergleiche erleichtert werden.

2014 wurden im Laufe des Jahres 66 nationale Nachrichten zur Berufsbildung⁽³⁵⁾ veröffentlicht. Einige Beispiele: Ergebnisse eines Pilotprojekts von Audi Brüssel mit dualer Ausbildung – Ausbildung im Betrieb alternierend mit Unterricht in Berufsschulen –, auf der Basis des bewährten deutschen dualen Ausbildungsmodells (Belgien)⁽³⁶⁾; besorgniserregende Ergebnisse von PISA und PIAAC in der Slowakei⁽³⁷⁾; neue Leitlinien zur Verbesserung der Berufsbildungsangebote für Gefängnisinsassen zur Förderung einer erfolgreichen Wiedereingliederung in die Gesellschaft (Deutschland)⁽³⁸⁾; Aufnahme von Anreizen in das neue Beschäftigungsförderungsgesetz, die sich an Arbeitgeber richten, die jungen Arbeitslosen Arbeitsplätze und Lehrlingsausbildungsplätze bereitstellen (Bulgarien)⁽³⁹⁾; und Reform der nationalen Lehrlingsausbildungsprogramme (Malta)⁽⁴⁰⁾.

Das im März veröffentlichte Forschungspapier *Attractiveness of initial vocational education and training*⁽⁴¹⁾ (At-



Übersicht über das Berufsbildungssystem – Italien.

traktivität der beruflichen Erstausbildung) untersucht den Stand der Dinge in den EU-Mitgliedstaaten und ausgewählten Drittländern. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass viele politische Strategien, die auf eine Erhöhung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung abzielen, sich auf die Verbesserung spezieller Merkmale der Systeme der beruflichen Erstausbildung konzentrieren – z. B. die Durchlässigkeit der Bildungswege, Möglichkeiten zum Übergang in die Hochschulbildung, Standardisierung der Qualifikationssysteme oder Qualitätssicherung. Die Merkmale des Systems der beruflichen Erstausbildung selbst sind natürlich wichtig, doch es gibt eine Reihe weiterer Faktoren, die ein Ausbildungssystem mehr oder weniger attraktiv erscheinen lassen können. Dazu gehören vor allem exogene Bestimmungsfaktoren, wie die Zusammensetzung und Stärken des Arbeitsmarkts, oder allgemeinere gesellschaftliche Faktoren, die die Entscheidung für oder gegen eine berufliche Ausbildung beeinflussen können, wie das Bildungsumfeld, Ansichten von Familienangehörigen, Einschätzungen der Qualität der Berufsbildung und länderspezifische Normen.

Wie angefordert, stellte das Cedefop Input und länderspezifische Informationen für die im Februar bei der Kommission abgehaltenen „Politikanalyse-Sitzungen“ und Beiträge zu den länderspezifischen Empfehlungen 2014 bereit. Die Informationen des Cedefop stützten sich auf seine Erkenntnisse zu den berufsbildungspolitischen Strategien und den Berufsbildungssystemen in den EU-Mitgliedsländern, die bei der Weiterverfolgung des Brügge-Kommunikés zusammengetragen wurden. Später im Jahr legte das Cedefop der Kommission die aktualisierten Länderbögen mit der Zusammenfassung der Fortschritte in Richtung auf die kurzfristigen Ziele des Brügge-Kommunikés vor. Ferner leistete

⁽³⁵⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/news>

⁽³⁶⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12718>

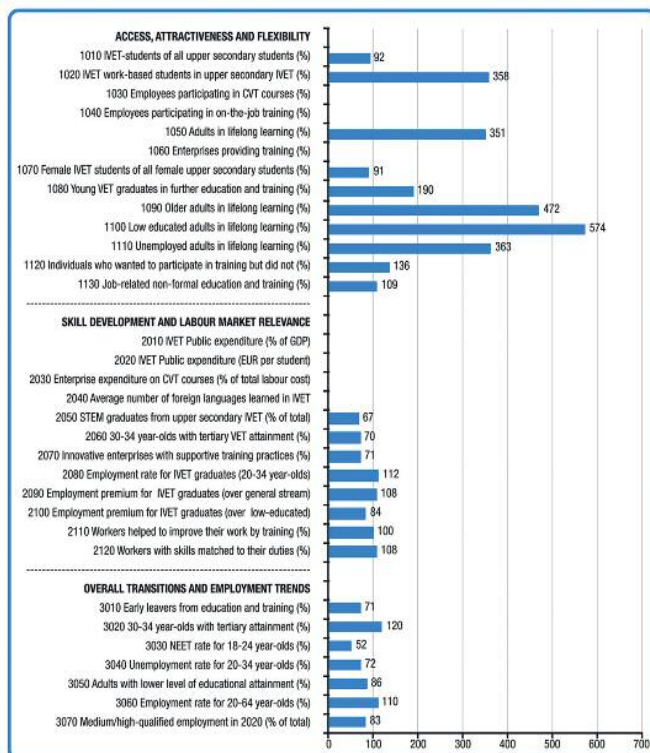
⁽³⁷⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12724>

⁽³⁸⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12729>

⁽³⁹⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12755>

⁽⁴⁰⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12772>

⁽⁴¹⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12000> (kurzfristiges Ziel aus dem Jahr 2013).

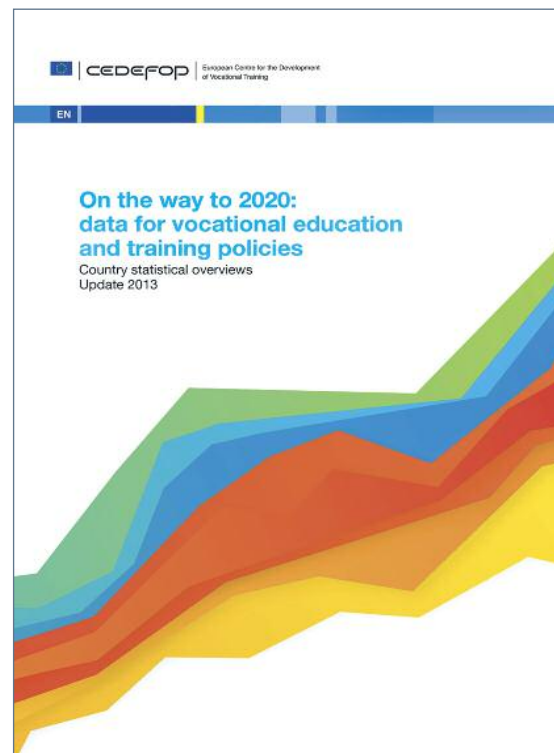


Berufsbildungsindikatoren in Dänemark, aktuellste verfügbare Jahre, Kennzahlen (EU=100).

das Zentrum Beiträge zu den Diskussionen über mögliche neue kurzfristige Ziele und präsentierte den Generaldirektoren für Berufsbildung und dem Beratenden Ausschuss für Berufsbildung seine Ideen zu der Frage, wie die Fortschritte künftig überwacht werden können.

Das Cedefop stützt sich bei seiner Berichterstattung zu Berufsbildungssystemen und -politiken wesentlich auf die Informationen seines Referenznetzwerks (ReferNet). Das Cedefop und seine ReferNet-Partner arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsprozesse, um sicherzustellen, dass die Länderinformationen aktuell, zuverlässig und möglichst vergleichbar sind. Die Beschreibungen der Berufsbildungssysteme der ReferNet-Partner wurden einem Peer-Review durch einschlägige Partner aus anderen Ländern unterzogen. Die jährliche Plenarsitzung des ReferNet (17./18. November) bot Gelegenheit, über die ersten drei Jahre (2012 bis 2015) der Zusammenarbeit (Partnerschaftsrahmenverträge) zu reflektieren und daraus in Bezug auf die Frage zu lernen, wie die Effektivität und Effizienz des Netzes (weiter) gesteigert werden kann, damit umfassende Erkenntnisse zu den Entwicklungen in der Berufsbildungspolitik bereitgestellt werden können.

In dem im Februar veröffentlichten Dokument *On the way to 2020: data for vocational education and training policies – Update* ⁽⁴²⁾ (Auf dem Weg ins Jahr 2020: Daten zu Berufsbildungsstrategien – Aktualisierung) werden 32 Indikatoren vorgestellt, die entscheidende Informationen zur



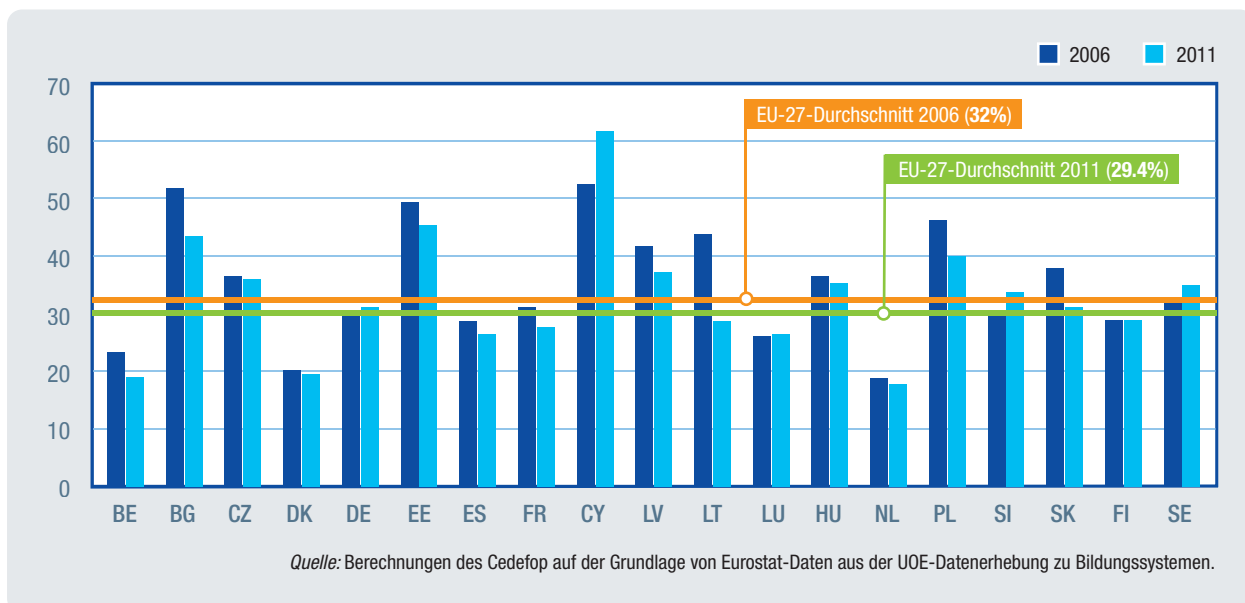
Auf dem Weg ins Jahr 2020: Daten zu Berufsbildungsstrategien – Aktualisierung.

Position der einzelnen Länder in Bezug auf die europäischen Prioritäten im Bereich Berufsbildung und lebenslanges Lernen liefern. Die Indikatoren informieren zum einen über Zugang, Attraktivität und Flexibilität der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, zum anderen über Investitionen, Qualifikationsentwicklungen und Arbeitsmarktrelevanz der Berufsbildung und drittens über Arbeitsmarktübergänge und Beschäftigungstrends. Diese statistischen Daten stehen auch online über eine spezielle Benutzeroberfläche zur Verfügung, die Vergleiche zwischen den verschiedenen Ländern erleichtert.

Die erste 2014 veröffentlichte Ausgabe des „statistischen Blickpunkts“ konzentrierte sich auf die wachsende Nachfrage nach Kompetenzen im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT) ⁽⁴³⁾. Trotz der Wirtschaftskrise war die Zahl der Arbeitsplätze von Fachkräften im Bereich Physik, Mathematik und Ingenieurwissenschaften und gleichrangigen Berufen in der Europäischen Union rund 12 % höher als im Jahr 2000, und diese Tendenz dürfte sich fortsetzen. Die Berufsbildung ist seit jeher eine wichtige Instanz für die Ausbildung von MINT-Fachkräften, doch besteht die Besorgnis, dass dieses Fachkräfte-Angebot nicht ausreichen und das europäische Wirtschaftswachstum bremsen könnte, auch angesichts der gut ausgebildeten MINT-Fachkräfte aus Staaten außerhalb der EU (z. B. den Vereinigten Staaten, Kanada und Australien).

⁽⁴²⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/11984>

⁽⁴³⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/rising-stems>



Absolventen aus MINT-Berufsbildungsgängen des Sekundarbereichs II (%).

Die zweite Ausgabe des „statistischen Blickpunkts“⁽⁴⁴⁾ über die Erhebung der OECD zu den Kompetenzen Erwachsener (PIAAC) belegt die wenig überraschende Erkenntnis, dass die Lese- und Rechenfertigkeiten von Erwachsenen mit einem berufsbildenden Abschluss des Sekundarbereichs II in der Regel ein niedrigeres Niveau aufweisen als bei Erwachsenen mit allgemein bildenden Abschlüssen derselben Stufe. Die Ergebnisse der PIAAC-Studie machen die Notwendigkeit deutlich, Kompetenzen der Informationsverarbeitung, wie Lese- und Rechenfertigkeiten, in den entsprechenden beruflichen Ausbildungsgängen zu fördern, um eine bessere Anpassungsfähigkeit der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Die dritte Ausgabe des „statistischen Blickpunkts“⁽⁴⁵⁾ berichtet über frühe Schul- oder Ausbildungsabgänger und die Quote junger Menschen, die sich weder in einer Schul- oder Berufsausbildung noch in fester Anstellung befinden und weist auf einige aktuelle politische Maßnahmen hin, die die Länder in diesem Bereich ergriffen haben. Die Ergebnisse zeigen die Schwierigkeiten, mit denen junge Menschen in der heutigen Welt zu kämpfen haben, und die wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen, die ihr Ausschluss aus Arbeitsmarkt und Bildungswesen nach sich ziehen. Die Befunde machen außerdem deutlich, dass es wichtig ist, junge Menschen in Bildung und Ausbildung zu halten.

2.1.2. TÄTIGKEIT: GEMEINSAME EUROPÄISCHE INSTRUMENTE, QUALIFIKATIONEN UND LERNERGEBNISSE

Das Cedefop unterstützt die Europäische Kommission, die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die anderen Interessengruppen bei der Entwicklung und Umsetzung der gemeinsam vereinbarten europäischen Instrumente und Grundsätze (Strategischer Rahmen 2020 für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung, Kommuniqués zur Berufsbildung seit 2002, Brügge-Kommuniqué 2010 sowie einschlägige Empfehlungen und Entschlüsse des Rates), um die Qualifikationen transparenter zu machen und die Mobilität von Lernenden und Arbeitnehmern und das lebenslange Lernen zu fördern. Die Arbeit des Cedefop bietet eine solide Faktengrundlage für sämtliche an der (Mit)Gestaltung der Berufsbildungspolitik Beteiligten. Seine Analysen zeigen, dass durch die Entwicklung und Einführung der gemeinsamen Instrumente (Reformen der) Strategien der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens auf allen Ebenen angeregt wurden, der Dialog und die Interaktion zwischen Berufsbildungs- und Arbeitsmarktakteuren gestärkt wurden.

Die fünfte jährliche Bestandsaufnahme und Analyse der Entwicklungen im Bereich NQR in Europa, die das Cedefop vorgenommen hat, enthält unter anderem 36 aktualisierte Länderberichte und wurde intern ausgearbeitet. Die Analyse zeigt, dass Qualifikationsrahmen immer mehr zu integralen Bestandteilen der europäischen Berufsbildungssysteme werden. Mehr und mehr Länder beziehen sich bei der Erstellung oder Aktualisierung von Qualifikationsstandards und Curricula auf die Niveaustufen ihrer NQR. Und zunehmend sehen die Länder die NQR als Instrument zur Reformierung ihrer Berufsbildung. Wenn dieses Instrument allerdings seine volle Funktionsfähigkeit erreichen soll, müssen

⁽⁴⁴⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/adult-skills-and-vet>

⁽⁴⁵⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/keeping-young-people>

ERGEBNISSE

52

BEZUGNAHMEN

IN POLITISCHEN
DOKUMENTEN DER EU



Die Arbeit des Cedefop im Bereich NQR und Validierung des nicht formalen und informellen Lernens wurde beispielsweise zitiert in:

- einem Arbeitsdokument der Europäischen Kommission zur Folgenabschätzung zum Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen
- einem Bericht des European Trade Union Institute (ETUI) (Forschungs- und Ausbildungsinstitut des Europäischen Gewerkschaftsbunds EGB) über Herausforderungen, Akteure und Praktiken des nicht formalen und informellen Lernens und seiner Validierung in Europa

66

TEILNAHMEN

AN SITZUNGEN HOCHRANGIGER
AKTEURE AUF EU-EBENE
ZUR UNTERSTÜTZUNG DER
POLITIKUMSETZUNG



- EQR-Beratungsgruppe und ihre Untergruppe zu internationalen sektorspezifischen Qualifikationen
- ECVET-Nutzergruppen, -Lenkungsgruppen und -Forum
- EQAVET-Lenkungsausschuss, -Themengruppen und -Forum
- ESCO-Verwaltungsrat, Ausschuss zur Pflege von ESCO und sektorübergreifende ESCO-Referenzgruppe
- Die stärkste Nachfrage (40 %) bestand nach Beiträgen des Cedefop zu Sitzungen hochrangiger Interessensvertreter und Sitzungen der Sachverständigengruppen der EU

80

SCHRIFTLICHE BEITRÄGE

ZU POLITISCHEN DOKUMENTEN DER EU



- Berichte zu den Zuordnungsprozessen der Länder für die Zuordnung ihrer NQR zum EQR (Zuordnungsberichte)
- Analytische Kommentare zum aktuellen Stand der Systeme der Länder für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens
- Konzeptueller Input zu ESCO und internationalen sektoralen Qualifikationen

39 000

DOWNLOADS VON CEDEFOP VERÖFFENTLICHUNGEN



DIE DREI AM HÄUFIGSTEN HERUNTERGELADENEN VERÖFFENTLICHUNGEN:

- *Analysis and overview of NQF developments in European countries* (Analyse und Überblick über die Entwicklungen im Bereich NQR in den europäischen Ländern)
- *Qualifications frameworks in Europe: forging the right links* (Qualifikationsrahmen in Europa – die richtigen Verbindungen schaffen)
- *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe* (Beobachtung der Strategien zur Umsetzung des ECVET-Systems in Europa)

22 Millionen

BESUCHE

AUF DER EUROPASS-WEBSITE



- VERFÜGBAR IN 27 SPRACHEN
- 102 Millionen BESUCHE SEIT DEM START DER WEBSITE 2005
- 13 Millionen ONLINE ERSTELLTE LEBENSLÄUFE IM JAHR 2014 (47 MILLIONEN SEIT DEM START DER WEBSITE)

alle einschlägigen Benutzer – Lernende, Eltern, Arbeitgeber und Berufsberater – den Mehrwert der Qualifikationsrahmen kennen und diese nutzen. Hierfür ist die Aufnahme von NQR- und EQR-Niveaus in Befähigungsnachweise und Abschlusszeugnisse sowie in Qualifikationsdatenbanken ganz entscheidend. Länder wie die Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Irland, Frankreich, Deutschland, Litauen, Malta und Portugal haben in diesem Bereich beträchtliche Fortschritte erzielt. Damit die Endbenutzer tatsächlich von den NQR profitieren können, muss der Lernergebnisansatz angewendet werden. Lernergebnisbasierte NQR-Niveaustufen vermitteln Klarheit darüber, was vom Inhaber einer bestimmten Qualifikation erwartet werden kann. Die Beschreibung der Lernergebnisse führt zu transparenteren Qualifikationen. Ergebnisse der genannten Analyse wurden im November im Kurzbericht *Qualifikationsrahmen gewinnen an Einfluss, doch Hindernisse bleiben bestehen* ⁽⁴⁶⁾ veröffentlicht. Eng mit Regelungen zur Validierung nicht formellen und informellen Lernens verknüpfte NQR sind relevanter für einzelne Lernende. Die Erkenntnisse des Cedefop zeigen, dass in der Hälfte aller europäischen Länder die Einführung eines NQR zu Diskussionen über die Frage geführt hat, wie die Verbindung zur Validierung sichergestellt werden kann. In der anderen Hälfte besteht eine solche Verbindung bereits – zumindest für einen Teil der oder für bestimmte Qualifikationen. Manche Länder, wie die Niederlande, haben beträchtliche Fortschritte mit der Einbeziehung von Qualifikationen aus nicht formalen und privaten Sektoren erreicht.

Die Ergebnisse anderer Studien und Analysen des Cedefop dienen zudem als Informationsgrundlage für die Umsetzung von EQR/NQR. Das Arbeitspapier *Qualifications at level 5: progressing in a career or to higher education* ⁽⁴⁷⁾ (Qualifikationen der Niveaustufe 5: ein Weg zum beruflichen Aufstieg oder in die Hochschulbildung) und der Kurzbericht *Verborgene Potenziale von Qualifikationen der Niveaustufe 5*, beide im Juni veröffentlicht ⁽⁴⁸⁾, haben gezeigt, dass diese Qualifikationen für den Berufseinstieg und Aufstiegschancen eine wichtige Rolle spielen und zudem weiterführende Lernmöglichkeiten und den Zugang zur Hochschulbildung ermöglichen. Diese doppelte Funktion macht sie für Lernende und Arbeitgeber attraktiv. Als Brücke zwischen berufsbildenden Einrichtungen und deren Untersystemen unterstützen die Qualifikationen der Niveaustufe 5 vertikale und horizontale Mobilität und ermöglichen somit den Lernenden, ihre Bildungs- und Berufsprofile auszubauen und zu erweitern. Die Analyse des Cedefop kommt zu dem Schluss, dass die politischen Entscheidungsträger sich eingehender mit den Qualifikationen der EQR-Niveaustufe 5 beschäftigen sollten. Mit einem besseren Verständnis der Arten und Zielsetzungen von Qualifikationen dieser Niveaustufe können sie möglicherweise besser beurteilen, ob es der eigenen Qualifikationslandschaft an Optionen mangelt, die Arbeitsmarktorientierung und Hochschulperspektiven in sich vereinen. Es kann ihnen auch helfen, auf dem Arbeitsmarkt benötigte

Qualifikationen zu ermitteln und zu entwickeln, wie das bereits in manchen Ländern gelungen ist.

Die verstärkte analytische Arbeit des Cedefop 2014 ist auch dem EQR-Zuordnungsprozess zugute gekommen. Das Cedefop erstellte Kommentare zu den nationalen Berichten von 10 Ländern (Entwürfe und Endfassungen), in denen sie erläutern, wie sie ihre nationalen Qualifikationsstufen den EQR-Niveaustufen zugeordnet haben: Zypern, Griechenland, Ungarn, Montenegro, Norwegen, Rumänien, Slowakei, Spanien, Schweden und Türkei. Die Analyse des Cedefop zeigt, dass die Länder erhebliche Anstrengungen unternahmen, um fundierte und verlässliche Berichte auszuwerten, in denen die Zuordnung ihrer Begriffe und Konzepte zum EQR eingehend erläutert wird. Die Länder haben hierbei allerdings auch mit einigen Schwierigkeiten zu kämpfen, beispielsweise die Anwendung des lernergebnisbasierten Ansatzes bei der Einordnung der Qualifikationen in die NQR oder die Frage, wie alle Interessengruppen, einschließlich der Sozialpartner eingebunden werden können, und wie die Zusammenarbeit mit den Akteuren verbessert werden kann, die prüfen, ob die Hochschul-Qualifikationen im Einklang mit dem dreistufigen Bologna-Rahmen stehen. Als Informationsgrundlage für die nächste Arbeitsphase analysierte das Cedefop die Kommentare der EQR-Beratungsgruppe zu den 26 nationalen Berichten, die im Zeitraum September 2009 bis Juni 2014 vorgelegt wurden. Diese Analyse ergab, dass der Zuordnungsprozess im Einklang mit der EQR-Empfehlung von 2008 und den 10 Zuordnungskriterien stattfindet. Einige Herausforderungen bleiben jedoch bestehen: viele Berichte sind nach wie vor „Work in Progress“; in anderen wird nicht erläutert, wie die Zuordnungsentscheidungen getroffen werden; häufig wird in den Berichten nicht auf die Frage eingegangen, ob und wie bei der Zuordnung der Qualifikationen zu den Niveaustufen die Qualitätssicherung eine Rolle spielt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zuordnungsberichte als erste Phase eines kontinuierlichen Prozesses betrachtet werden sollten, der systematisch überprüft und aktualisiert werden sollte.

Die Nationalen Qualifikationsrahmen werden zunehmend genutzt, um die Zusammenarbeit zwischen den Ländern und Regionen zu stärken. Außerdem hat das Cedefop durch seine Analyse der Risiken und Vorteile einer Zuordnung der NQR von Drittländern zum EQR die Kommission und die Mitgliedstaaten bei ihren Diskussionen über die Art und Weise der Anbindung der NQR von Australien, Neuseeland und Hong Kong an den EQR unterstützt. Durch die Analyse fand sich bestätigt, dass eine Ausweitung der Bereiche gegenseitigen Vertrauens zwischen EQR und außereuropäischen NQR für die Anerkennung und Mobilität wichtig ist.

Die Diskussionen in der EQR-Beratungsgruppe deuten darauf hin, dass mehr Erkenntnisse über internationale sektorale Qualifikationen (ISQ), die von Stellen außerhalb der unmittelbaren Zuständigkeit nationaler Behörden vergeben werden, benötigt werden. Um mehr Einblick in die verschiedenen nationalen Strategien und Ansätze für die Zuordnung solcher Qualifikationen zu den NQR zu gewinnen, wurde im März eine Untergruppe eingerichtet. Das Cedefop wurde ersucht, ihre Arbeit durch Analysen zu unterstützen. Das Zentrum schlug eine gemeinsame Definition der ISQ vor, die mit konkreten Beispielen versehen ist, und untersuchte, wie europäische Abschlüsse im Schweißen den

⁽⁴⁶⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9091>

⁽⁴⁷⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23886.aspx>

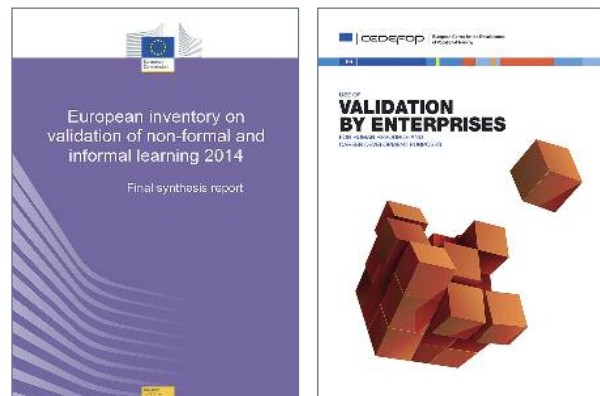
⁽⁴⁸⁾ Cedefop (2014). *The hidden potential of level 5 qualifications*. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/24057.aspx>

EQR-Niveaustufen zugeordnet sind.

Das Cedefop wirkte auch weiterhin an der Entwicklung einer gemeinsamen europäischen Standardterminologie für Fähigkeiten, Kompetenzen, Berufe und Qualifikationen (ESCO) mit. 2014 konzentrierte sich die entsprechende Arbeit auf die konzeptuelle Entwicklung der ESCO-Säule „Kenntnisse/Fähigkeiten/Kompetenzen“. Dies umfasste die Fortführung der Entwicklung von Terminologie für transversale Kompetenzen sowie vorbereitende Arbeiten für die Entwicklung einer Methodik zur Nutzung des Lernergebnisansatzes in der Säule „Kenntnisse/Fähigkeiten/Kompetenzen“. Die Ergebnisse der analytischen Arbeit des Cedefop dienten als Informationsgrundlage für Diskussionen im Rahmen von zwei von der Europäischen Kommission im Februar organisierten Workshops. Die sektoralen ESCO-Referenzgruppen wenden jetzt den Lernergebnisansatz an. Anhand der Schlussfolgerungen der Workshops erstellte das Cedefop eine Reihe von Aufzeichnungen für den ESCO-Verwaltungsrat, die als Grundlage für die weitere Arbeit mit dem Ziel einer voll funktionsfähigen ESCO-Terminologie im Jahr 2017 dienen werden.

Die aktualisierte Fassung von 2014 des *Europäischen Verzeichnisses zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens* wurde im November ⁽⁴⁹⁾ auf der Website des Cedefop veröffentlicht; sie umfasst 36 Berichte über 33 Länder, acht thematische Berichte und zwei Fallstudien ⁽⁵⁰⁾. Sie zeigt, dass die Länder Fortschritte in Richtung auf das Ziel der Einführung von Validierungsregelungen bis zum Jahr 2018 machen, das in der Empfehlung des Rates von 2012 vorgegeben wurde ⁽⁵¹⁾; allerdings kommen sie nur langsam voran. Viele Länder sind dabei, ihre nationalen Validierungsstrategien zu entwickeln oder zu überarbeiten, aber in den meisten europäischen Ländern ist das Bewusstsein für den Nutzen der Validierung bei den Bürgern oder anderen Akteuren noch wenig ausgeprägt. Das hängt auch mit dem Fehlen von kohärenten Daten über die Nutzung der Validierung zusammen. Validierungsregelungen scheinen eher in der Berufsbildung üblich, und hier vor allem bei Qualifikationen für Berufe, die von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen angeboten werden. Hochschulen verzichten allerdings auch zunehmend auf formale Anforderungen. Auch Organisationen des gemeinnützigen und sozialen Sektors validieren zunehmend Ergebnisse nicht formalen und informellen Lernens. Die Ergebnisse des Verzeichnisses wurden im Kurzbericht *Herausforderung Validierung: wann werden in Europa alle Lernergebnisse anerkannt?* zusammengefasst, der im November veröffentlicht wurde.

Das Verzeichnis wird ergänzt durch Befunde einer im Mai veröffentlichten Referenzpublikation *Use of Validation*



Europäisches Verzeichnis zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens und Nutzung der Validierung durch Unternehmen zu Personal- und Laufbahntwicklungs-zwecken.

by enterprises for human resource and career development purposes ⁽⁵²⁾ (Nutzung der Validierung durch Unternehmen zu Personal- und Laufbahntwicklungs-zwecken) und untermauert deren Ergebnisse. Auf der Grundlage von Befragungen in 10 ausgewählten europäischen Ländern ⁽⁵³⁾, 20 Fallstudien und einer Erhebung in über 400 europäischen Unternehmen bietet die Publikation eine der ersten Bestandsaufnahmen der Validierungsaktivitäten außerhalb des öffentlichen Sektors. Die Veröffentlichung zeigt, dass die korrekte Beurteilung der Fähigkeiten und Kompetenzen von Arbeitnehmern für die Personalverwaltungen und Einstellungsabteilungen europäischer Unternehmen sehr wichtig ist. Einschlägige Lernergebnisse sind zumeist firmenspezifisch und können normalerweise von den Beschäftigten außerhalb des betreffenden Unternehmens nicht genutzt werden. Das führt zu einer Vielfalt an firmenspezifischen Standards innerhalb der Unternehmens-Community. Die Studie zeigt außerdem auf, dass die Kompetenzbeurteilungsbemühungen der Unternehmen nicht wirklich mit amtlichen Validierungsregelungen in Verbindung stehen.

2014 war das fünfte Jahr der Umsetzung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET). Der Bericht des Cedefop *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe in 2013 (Beobachtung der Strategien zur Umsetzung des ECVET-Systems in Europa im Jahr 2013)*, der Informationen nutzt, die von den Sozialpartnern, nationalen und regionalen Behörden und Experten für Leistungspunkte- oder Creditsysteme bereitgestellt wurden ⁽⁵⁴⁾, wurde im Februar veröffentlicht. Thema waren die Fortschritte, die in 38 Ländern bzw. Regionen bei der Erprobung, Nutzung und Verpflichtung zur Anwendung des ECVET-Systems im Rahmen von beruflichen Qualifikationen erreicht wurden. Die Untersuchung des Cedefop zeigt gemischte Ergebnisse bei der Unterstützung des ECVET im Zusammenhang mit nationalen Berufsbildungsreformen. Nur wenige Länder haben sich zur Einführung

⁽⁴⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

⁽⁵⁰⁾ Thematische Berichte: *Awareness raising; Competence assessment in the private sector; Current approaches to skills audits in the public sector; Multilevel governance; Guidance and counselling; Research themes on validation; Validation and early school-leavers; Validation methods*. Fallstudien: *Kompetenz mit System Austria; validation of self-acquired learning and credits transfer in web design and computer animation (Create)*.

⁽⁵¹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/council-recommendation-validation-non-formal-and-informal-learning>
Deutsch hier: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF/>

⁽⁵²⁾ Cedefop (2014).

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>

⁽⁵³⁾ Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Irland, Litauen, Niederlande, Norwegen, Rumänien und Spanien.

⁽⁵⁴⁾ Cedefop (2014).

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22409.aspx>



Nevena Vuksanović, European Students Union, auf dem Workshop des Cedefop „Role of credit transfer systems in opening access, admission and exemption between vocational education and training (VET) and higher education“ (Rolle von Credit- bzw. Leistungspunktesystemen bei der Öffnung des Zugangs, der Zulassung und Befreiung von Anforderungen beim Übergang von der Berufsbildung in die Hochschulbildung).

des ECVET-Systems verpflichtet und von diesen haben noch nicht alle mit der Umsetzung begonnen. In den meisten Fällen wurde berichtet, dass sich die Übertragung von Lernergebnissen als schwierig erweise, wohingegen das Potenzial des ECVET-Systems und sein Mehrwert durchweg anerkannt wurden. ECVET scheint die Länder, die bereits Leistungspunktesysteme für die Berufsbildung eingerichtet haben, und auch die Länder, in denen die berufliche Erstausbildung überwiegend in Form der Lehre stattfindet, nicht zu erreichen. Die Ergebnisse der Analyse des Cedefop flossen in die von der Europäischen Kommission vorgenommene externe Evaluierung der ECVET-Umsetzung ein.

Im Mai veranstaltete das Cedefop den Workshop „Role of credit transfer systems in opening access, admission and exemption between vocational education and training (VET) and higher education“⁽⁵⁵⁾ (Rolle von Credit- bzw. Leistungspunktesystemen bei der Öffnung des Zugangs, der Zulassung und Befreiung von Anforderungen beim Übergang von der Berufsbildung in die Hochschulbildung). Die Teilnehmer diskutierten über die Frage, inwiefern es notwendig und möglich ist, die beiden Systeme (ECTS und ECVET) kompatibel, vergleichbar und komplementär zu machen, und welche Wechselwirkungen zwischen ECTS und ECVET und der Validierung des nicht formellen und informellen Lernens bestehen. Kernbotschaften aus dem Workshop: Obwohl sie ihre unterschiedlichen Merkmale in Bezug auf die Arten des Lernens bewahren, sind Berufsbildung und Hochschulbildung zunehmend miteinander verflochten und komplementär. Die Hochschulbildung ist dabei, sich zunehmend arbeitsplatzbasiertem und praktischem Lernen zu öffnen, während die Berufsbildung sich zunehmend

um analytische Fähigkeiten, kritisches Denken, aktive Bürgerschaft und andere wichtige Werte für die heutige Gesellschaft bemüht.

Im Jahr 2014 verzeichnete die Europass-Website 22 Millionen Besuche (2013: 20 Millionen) und es wurden 13 Millionen Lebensläufe online erstellt (2013 waren es 10 Millionen). Im Anschluss an die 2013 abgeschlossene Neugestaltung der Europass-Website und des Online-Editors konzentrierte sich das Cedefop auf die kontinuierliche Verbesserung der Europass-Internetressourcen, um den Bedürfnissen der Nutzer besser zu entsprechen. Der Inhalt des IKT-Selbstbewertungsrasters wurde fertiggestellt und das Instrument wird Anfang 2015 in den Europass Lebenslauf integriert werden, um den Bürgern eine Selbstbewertung ihrer IKT-Kenntnisse mit einheitlichen Standardniveaus und Deskriptoren zu ermöglichen. Der Online-Editor für das Anschreiben wurde im April online gestellt, und ein optimierter Online-Editor mit responsivem, Tablet-kompatiblen Layout ging im Oktober an den Start. Ein Prototyp eines Lebenslauf-Formulars für blinde und sehbehinderte Nutzer wurde in Zusammenarbeit mit der Blindenschule Thessaloniki entwickelt. Die Zusammenarbeit mit der GD Beschäftigung an den Klassifizierungssystemen für ESCO wird fortgeführt und die Kompatibilität von Europass mit anderen Beschäftigungsinitiativen⁽⁵⁶⁾ wird zunehmend besser (Lebenslauf-Export im Europass-Format aus der EURES-Datenbank, LinkedIn-Profil-Import in den Online-Editor, Import/Export des Europass-Lebenslaufs von und in Cloud-Speicherdienste usw.).

2014 setzte das Cedefop seine Unterstützung für die Europäische Kommission bei der Umsetzung der EQA-VET-Empfehlung fort und trug durch Forschung zu weiteren Erkenntnissen im Bereich Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung bei. Das Cedefop leistete folgende Beiträge zur Arbeit des EQAVET-Lenkungsausschuss, des jährlichen Forums und seinen beiden Arbeitsgruppen: a) die Entwicklung eines EQAVET-konformen Qualitätsansatzes für Berufsbildungsanbieter und b) die Unterstützung der Berufsbildungssysteme bei der Untersuchung der Wechselbeziehungen zwischen dem EQAVET-Rahmen und den vorhandenen Qualitätssicherungssystemen und -instrumenten.

Obwohl Lernen und Ausbildung in kleinen Unternehmen in der Regel informell und am Arbeitsplatz stattfindet, ist der Ausbildungsprozess nicht unbedingt weniger strukturiert als in größeren Unternehmen. Das ist eine der Schlussfolgerungen der Studie des Cedefop *Quality approaches in learning patterns in EU small firms* (Qualitätskonzepte für Lern- und Ausbildungsmuster in europäischen Kleinunternehmen). Während durch öffentliche Maßnahmen, Kampagnen und Anreize der Kompetenzerwerb in Kleinunternehmen gefördert werden soll, wird das Potenzial solcher Maßnahmen unterschätzt, da die Kleinunternehmen nicht ausreichend darüber informiert sind. Das informelle Lernen, das in den kleinen Unternehmen vorherrschend ist, kann mit den heutigen Qualitätssicherungskonzepten nicht leicht erreicht werden. Daher müssen an die spezifischen Bedürfnisse und Merkmale von Kleinunternehmen angepasste Qualitätssicherungskriterien und -Deskriptoren entwickelt werden.

⁽⁵⁵⁾ Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/EN/events/22602.aspx

⁽⁵⁶⁾ Datenbank EURES CV-Online, Job-Portale.

Der Workshop zu den Qualitätsanforderungen neuer Formen und Kontexte von Lehren und Lernen (23./24. Oktober) brachte Lehrkräfte aus Hochschulen und Berufsbildung mit langjähriger Erfahrung in E-Learning mit politischen Entscheidungsträgern und Akteuren auf EU-Ebene zusammen. Die Teilnehmer reflektierten über die Vorteile und Herausforderungen des mediengestützten Lernens für Lernende, Lehrkräfte und Bildungseinrichtungen. Der Workshop bestätigte, dass bei dieser Bildungsform die Qualität eine Schlüsselrolle spielt. Qualität ist auch deswegen wichtig, weil den Lernenden und der Gesellschaft zunehmend versichert werden muss, dass Qualifikationen einen realen Wert haben und eine „Währung“ darstellen. Ein Ergebnis der Diskussionen war auch, dass E-Learning von guter Qualität mehr kostet als allgemein angenommen.

Eine Reihe ergänzender Studien, die Erkenntnisse zur Art und Weise lieferten, wie sich der Übergang zum Lernergebnisansatz in den europäischen Berufsbildungssystemen und -praktiken vollzieht, unterstützten die Forschungs- und Analysearbeit des Cedefop in diesem Bereich. Erstens zeigen die vorläufigen Ergebnisse der Studie zur Anwendung des Lernergebnisansatzes in 33 europäischen Ländern, dass dieser Ansatz zunehmend an Boden gewinnt. Er wird jedoch je nach Land, Bildungsbereich und Bildungseinrichtung unterschiedlich genutzt. Zweitens untersuchte eine Studie über die Formulierung von Lernergebnissen Fälle aus Berufsbildung und Hochschulwesen in 10 Ländern und kam zu dem Ergebnis, dass es an Kohärenz zwischen den Ländern und Einrichtungen fehlt. Dies wird auch in den Leitfäden der verschiedenen Länder widergespiegelt und deutet daraufhin, dass in diesem Bereich eine systematischere Zusammenarbeit und mehr Erfahrungsaustausch erforderlich ist. Drittens analysiert die Studie zu den Lehr- und Lernmethoden in der beruflichen Erstausbildung die Rolle, die der Lernergebnisansatz beim pädagogischen Wandel spielt, und bietet Beispiele empfehlenswerter Praxis in der Berufspädagogik in 15 EU-Mitgliedstaaten. In der Studie werden die Vorteile von lernerzentrierten pädagogischen Konzepten untersucht und die Hindernisse aufgezeigt, die einer breiteren Anwendung solcher und anderer innovativer Konzepte in der beruflichen Erstausbildung im Weg stehen. Auf der Grundlage der Ergebnisse der oben genannten Studien – die 2015 und 2016 veröffentlicht

werden – stellte das Cedefop Analysen, Synthesen sowie Anleitungs- und Informationsmaterial zur Unterstützung der Umsetzung des Arbeitsprogramms der EQR-Beratungsgruppe zu den Lernergebnissen bereit und trug somit zu einer verbesserten Koordinierung und Kohärenz in diesem Arbeitsbereich bei.

Neben seiner Arbeit zur Unterstützung der Einführung der europäischen Instrumente untersuchte das Cedefop die „Brückenfunktion“, die die Instrumente haben müssen, damit sie beim Vorankommen in Bildung, Ausbildung und Arbeitsleben helfen können.

Um die technischen und konzeptuellen Voraussetzungen einer Vereinfachung und besseren Ausrichtung der europäischen Instrumente und Grundsätze aufzuzeigen, untersuchte das Cedefop die EU-Instrumente unter den folgenden Blickwinkeln: a) Lernergebnisse, b) individuelle Lernerfahrungen, c) Anrechnung von Bildungs- und Ausbildungsleistungen, d) Qualitätssicherung und e) Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse des Cedefop wurden auf der hochrangigen Konferenz „Stepping up the pace: the European tools: relevant to citizens and the labour market“ (Einen Gang hochschalten – die Europäischen Instrumente und ihre Relevanz für Bürger und Arbeitsmarkt) (28./29. November) diskutiert und flossen unmittelbar in die Arbeit der Kommission an der nächsten Phase der europäischen Instrumente und Grundsätze ein.

Konferenz „Stepping up the pace“.



2.1.3. TÄTIGKEIT: STUDIENBESUCHE

Die Koordinierungsaufgabe des Cedefop für die Schwerpunktaktivität 1 des Querschnittsprogramms des Programms für lebenslanges Lernen 2007-2013, *das Studienbesuchsprogramm für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute und Entscheidungsträger*, lief im Juni 2014 aus. Die letzten Studienbesuche fanden vom 16. bis 20. Juni statt, und zwar in Portugal zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und Arbeitswelt, und in Spanien und Frankreich zur Förderung der Erwerbs von Schlüsselkompetenzen im gesamten System der allgemeinen und beruflichen Bildung. Im Jahr 2014 fanden insgesamt 143 Studienbesuche statt.

Im akademischen Jahr 2013/2014 fanden 245 Studienbesuche in 32 Ländern statt, an denen 2 709 Bildungs- und Berufsbildungsfachleute aus 34 Ländern teilnahmen. Von den vier speziell an politische und andere Entscheidungsträger gerichteten Studienbesuchen konzentrierte sich einer auf die Rolle der Sozialpartner bei der Entwicklung der NQR.

Die Bewertung der Auswirkung des Programms auf die Teilnehmenden zeigt, dass das Programm seine Ziele durchgängig erreicht hat: – Förderung der Qualität und Transparenz der Bildungs- und Berufsbildungssysteme der teilnehmenden Länder und – Schaffung von Gelegenheiten für das Anknüpfen von fachlichen Kontakten, die für die Entwicklung von neuen Projekten und den Aufbau von Netzen von Nutzen sein können. Die Auswertung der Teilnehmerfragebögen der Studienbesuche 2012/2013 zeigt, dass:

- 95% der Befragten die Bildungs- und Berufsbildungssysteme in Europa besser kennenlernten;
- 32 % der Befragten in ihrem Land Vorschläge zur Berufsbildungspolitik machten;
- 26 % der Befragten als Ergebnis ihres Studienbesuchs ein Kooperationsprojekt entwickelten und einreichten.



ERGEBNISSE



DER **INHALT** DER BESUCHE

95%

DER TEILNEHMENDEN
WAREN MIT IHREM
STUDIENBESUCH
ZUFRIEDEN

ENTSPRACH DEN ERWARTUNGEN
DER TEILNEHMENDEN

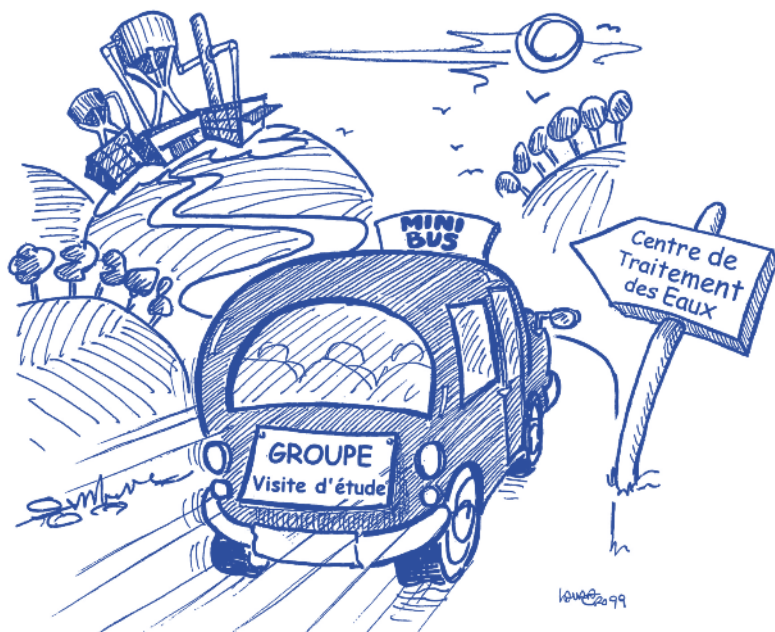


2 700
TEILNEHMENDE

MINDESTENS **15%**

AN **245**
STUDIENBESUCHEN
IM AKADEMISCHEN JAHR
2013/2014

DER TEILNEHMENDEN KAMEN
VON ARBEITGEBER- UND ARBEIT-
NEHMERORGANISATIONEN



Die folgenden Ergebnisse stützen sich auf die Daten, die von den Teilnehmenden der Runde 2012/2013 erhoben wurden: 2 512 Fragebögen wurden verschickt; die Rücklaufquote war 42 % und zeigt die Bereitschaft der Teilnehmenden, ihre Erfahrungen auszutauschen, was die Ergebnisse der früheren Jahre bestätigt. Auch von den Studienbesuchsveranstaltern der Runde 2012/2013 wurden Daten erhoben: 204 Fragebögen wurden verschickt (Rücklaufquote: 40,2 %). Die Ergebnisse bestätigten ein sehr hohes Maß an Zufriedenheit (97,6 %) und eine positive Wirkung auf die gastgebenden Einrichtungen.

Die Veröffentlichungen zu den Studienbesuchen gehörten nach wie vor zu den beliebten Veröffentlichungen auf der Website des Cedefop und machten 16 % aller Cedefop-Publikationen aus. Der Katalog der Studienbesuche für 2013/2014 lag bei den Downloads an erster Stelle, obwohl die absolute Zahl wegen des Programmendes im Vergleich zu den Vorjahren beträchtlich zurückgegangen ist.

2.2. BERUFLAUFBAHNEN UND ÜBERGÄNGE – BERUFLICHE WEITERBILDUNG, ERWACHSENENBILDUNG UND LERNEN AM ARBEITSPLATZ

2.2.1. TÄTIGKEIT: ERWACHSENE UND JUNGE MENSCHEN STÄRKEN

ERGEBNISSE



Das Cedefop hat 2014 die Europäische Ausbildungsallianz unmittelbar unterstützt durch (a) Anregung der politischen Debatte und des Politiklernens; (b) Förderung der Zusammenarbeit auf europäischer Ebene sowie zwischen den Mitgliedstaaten; (c) Untersuchung der Voraussetzungen für Entwicklung und Ausbau der Lehrlingsausbildung in verschiedenen Ländern.

Die Ausbildungsallianz fördert Partnerschaften und Kooperationen zwischen den Mitgliedstaaten, Sozialpartner

und anderen Arbeitsmarktakteuren, da das Potenzial der Lehrlingsausbildung in vielen Ländern noch nicht ausgeschöpft ist. In diesem Rahmen führte das Cedefop verschiedene Aktivitäten aus.

Erstens organisierte das Zentrum zusammen mit der Europäischen Kommission die europäische Konferenz „Stee-

⁽⁹⁷⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6125>



Steering partnerships for growth – Thessaloniki, 7./8. Mai.

ring partnerships for growth“ (Unterstützung von Partnerschaften für das Wachstum) ⁽⁵⁸⁾ (Thessaloniki, 7./8. Mai), um die Länder bei der Suche nach potenziellen Partnern für die Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Lehrlingsausbildungsprogrammen zu unterstützen.

Unmittelbar vor der genannten Konferenz brachte das Cedefop den Kurzbericht *Europa will die Lehrlingsausbildung stärker fördern* ⁽⁵⁹⁾ heraus. Darin wird betont, dass trotz ihrer Vorteile, nämlich der guten Abstimmung der Lehrlingsausbildung auf den Arbeitsmarktbefehl, diese Form der Ausbildung noch zu wenig genutzt wird. Arbeitgeber stellen häufig fest, dass es Schulabgängern beim Berufseinstieg an Beschäftigungsfähigkeit fehlt. Mit einer betrieblichen (Lehrlings-)Ausbildung, bei der Lernen in der Berufsschule mit Ausbildung in einem Unternehmen kombiniert wird, kann dieses Problem überwunden werden. Diese Form der Ausbildung vermittelt Berufserfahrung und verbessert so die Berufsaussichten der jungen Menschen. Außerdem werden sie für ihre Arbeit während der Ausbildung bezahlt. Die Lehrlingsausbildung, wie die Berufsbildung ganz allgemein, scheint aber dennoch in manchen Ländern ein Image-Problem zu haben. Der Kurzbericht bestätigt, dass ein Ausbau der Lehrlingsausbildung stark vom Engagement der Arbeitgeber bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und der Konzipierung von Curricula in Zusammenarbeit mit den Schulen und Berufsbildungszentren abhängt.

Im Mai 2014 begann das Cedefop mit der Erstellung von Bestandsaufnahmen der Lehrlingsausbildungssysteme, zunächst auf Versuchsbasis für zwei Länder, Litauen und Malta. Diese Länder-Bestandsaufnahmen wurden durch den Direktor des Cedefop und die zuständigen Minister und einschlägigen Berufsbildungsakteure der beiden Länder offiziell in die Wege geleitet. Ergänzend dazu stellte das Cedefop

länderspezifische Hintergrundinformationen zusammen, in denen es vor allem um die Rolle von qualitativ hochwertigen Lehrlingsausbildungen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und als Mittel dazu geht, das arbeitsplatzbasierte Lernen für mehr Menschen attraktiv zu machen (Litauen), sowie um die bessere Integration der Lehrlingsausbildungsgänge in die formale Berufsbildung und ihre Zertifizierung durch Abschlüsse, die sich auf den Qualifikationsrahmen beziehen (Malta). Die länderspezifischen Hintergrundpapiere und Qualitätsrahmen für die Lehrlingsausbildung wurden auf der ersten Veranstaltung zum Politiklernen diskutiert, die Akteure aus beiden Ländern in Thessaloniki am 8./9. September 2014 zusammenbrachten.

In enger Zusammenarbeit mit der Kommission leistete das Cedefop ferner weitere strategische und fachliche Beiträge zur ET-2020-Arbeitsgruppe zur Berufsbildung (mit Schwerpunkt auf der Lehrlingsausbildung bis 2015). Für einen Länder-Workshop in Paris am 26./27. Juni in Paris und Arbeitsgruppensitzungen im März und November in Brüssel beteiligte sich das Cedefop an der Aufstellung der Tagesordnungen und erstellte auf der Grundlage der Ergebnisse aus verschiedenen Aktivitäten und Projekten des Zentrums Hintergrundmaterialien zu Attraktivität, Beratung und Unterstützung für die KMU.

Um eine Ausweitung der Ausbildungsbeteiligung und der Bereitstellung von Lehrlingsausbildungsplätzen seitens der Unternehmen, insbesondere der KMU, zu unterstützen, hat das Cedefop begonnen, die wirtschaftlichen Vorteile dieser Ausbildungsform zu analysieren. Im Rahmen des Workshops „Costs and benefits of apprenticeship“ ⁽⁶⁰⁾ (Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung), der am 24./25. November stattfand, drehte sich die Debatte um verschiedene Methoden und Instrumente für die Messung von Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung auf Unternehmensebene und die Erprobung ihrer Anwendbarkeit in unterschiedlichen europäischen Kontexten (Ländern oder Sektoren). In dem Workshop wurden verschiedene Ansätze zur Untersuchung von Kosten und Nutzen der Lehrlings-

⁽⁵⁸⁾ Cedefop (2014).
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/22591.aspx>

⁽⁵⁹⁾ Cedefop (2014).
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23915.aspx>

⁽⁶⁰⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/costs-and-benefits-apprenticeship-company-perspective>



ausbildung für die Unternehmen analysiert, Beispiele von Instrumenten zur Kosten-/Nutzen-Kalkulation der (Lehrlings-) Ausbildung diskutiert – einschließlich der Instrumente, die für die individuelle Nutzung einzelner Arbeitgeber konzipiert wurden – und schließlich die Relevanz und Machbarkeit (der Ausarbeitung) eines Kosten-Nutzen-Instruments erörtert, das für eine breite Anwendung geeignet wäre und den europäischen Unternehmen als Anreiz für die Bereitstellung von Lehrlingsausbildungsplätzen zur Verfügung gestellt werden könnte.

Angesichts der beunruhigend hohen Zahl arbeitsloser Jugendlicher intensivierte das Cedefop seine Arbeit zur Rolle der Berufsbildung bei der Verringerung der Zahl der vorzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger. Ein Workshop in Thessaloniki am 3./4. Juni brachte nationale politische Entscheidungsträger, Statistiksachverständige, Fachleute aus der Praxis und internationale Experten zusammen, um vorläufige Ergebnisse der Studie des Cedefop zu den Auswirkungen der Berufsbildung auf die Bildungsabbruchquote zu diskutieren. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass in Ländern, in denen berufliche Bildungsgänge einen großen Anteil aller Bildungswege ausmachen, die Quoten der vorzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger unterhalb des EU-Ziels für 2020 (10 %) liegen. Die Studie unterstrich, dass mehr als 97 % der vorzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger Bildungsabbrecher sind; die übrigen sind junge Menschen, die nach der Pflichtschulzeit keinen weiterführenden Bildungs- oder Berufsbildungsgang aufnehmen. Ein weiteres Ergebnis der Studie war, dass ein Fünftel der Abbrecher den Abschluss des Sekundarbereichs II langfristig noch erreichen, 77 % innerhalb von drei Jahren. Im November wurde ein gemeinsamer Bericht von Eurydice und Cedefop *Tackling early leaving from education and training in Europe: strategies, policies and measures* (Strategien, Politiken und Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der vorzeitigen Bildungsabgänger in Europa) veröffentlicht, der auf den Forschungsarbeiten des Cedefop aufbaut ⁽⁶¹⁾.

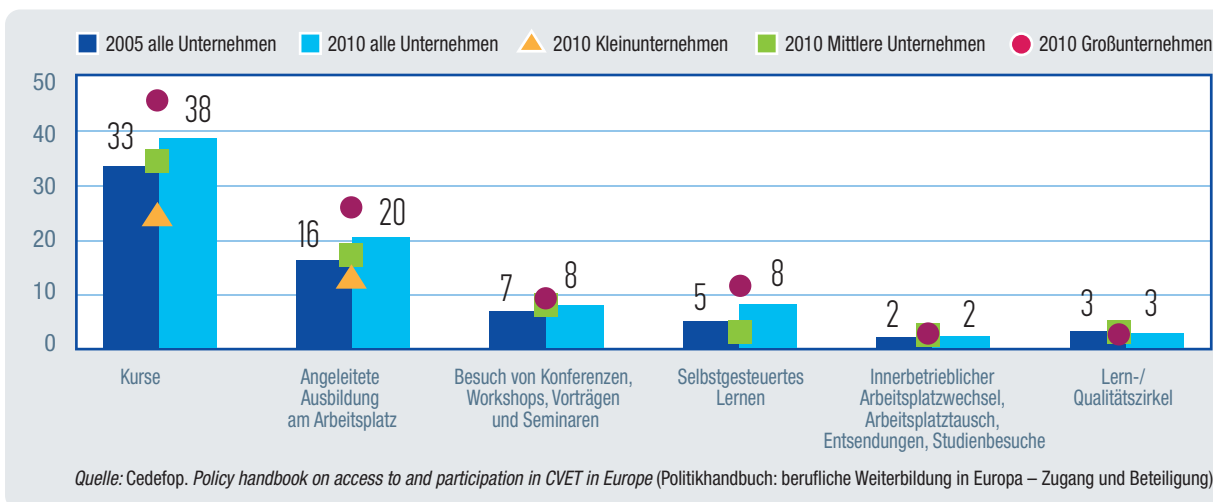
Workshop „Designing, implementing and supporting effective work-based learning“ (Konzipierung, Umsetzung und Förderung eines wirksamen arbeitsplatzbasierten Lernens) – Thessaloniki, 21./22. Oktober.

DIE ERWACHSENEN STÄRKEN

Um die Herausforderungen, denen die Erwachsenen auf dem Arbeitsmarkt begegnen, anzugehen, stellt das Cedefop ferner Fakten und vergleichende Analysen zum arbeitsplatzbasierten Lernen in der beruflichen Weiterbildung bereit. Die Ergebnisse der Studie *Work-based learning approaches in CVET in Europe: policies and practices* (Arbeitsplatzbasierte Lernkonzepte in der beruflichen Weiterbildung in Europa: Politik und Praxis) wurden auf einem Workshop am 21./22. Oktober in Thessaloniki besprochen. Die vorläufigen Ergebnisse deuten daraufhin, dass die politischen und staatlichen Systeme den Rahmen für das arbeitsplatzbasierte Lernen vorgeben. Die einschlägigen politischen Strategien werden durch die Regierungspolitik, nationale Rechtsvorschriften, EU-Fördermittel sowie Branchenorganisationen und Sozialpartner beeinflusst. Die Studie hebt Bereiche hervor, in denen Verbesserungen an der Funktionsweise des arbeitsplatzbasierten Lernens in der beruflichen Weiterbildung erforderlich sind. Das betrifft unter anderem die Qualifikationen der Ausbilder, die Stärkung der Rolle der Weiterbildungsanbieter (beispielsweise durch eine engere Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern) und eine Vereinfachung der Finanzierungssysteme (vor allem für die KMU).

Die vorläufigen Ergebnisse der „Bestandsaufnahme der beruflichen Weiterbildung“ des Cedefop, die sich unter anderem auf eine Auswahl seiner einschlägigen Arbeiten aus früheren Jahren und die jüngsten Ergebnisse seines Berichts über die Berufsbildungspolitik sowie auf Studien der Kommission stützen, dienten als Informationsgrundlage für die Diskussionen auf der Tagung der Generaldirektoren für Berufsbildung im Oktober im Rahmen der italienischen Ratsvorsitzes. Die Resultate zeigen, dass der Nutzen der beruflichen Weiterbildung sowohl für die Einzelnen, die Unternehmen und die Gesellschaft besser bekannt gemacht

⁽⁶¹⁾ Europäische Kommission/EACEA/Eurydice/Cedefop (2014). http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/175EN.pdf



Teilnahme der Beschäftigten an der beruflichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Weiterbildungsform (in Prozent aller Beschäftigten in allen Unternehmen (mit oder ohne Angebot einer beruflichen Weiterbildung), EU 2005 und 2010.

werden müssen, um konzertierte Aktionen anzuregen. Diese könnten unter anderem die folgenden Bereiche betreffen: Förderung des Interesses und der Motivation von Einzelnen, Unternehmen und Berufsbildungsanbietern, systematisch in die berufliche Weiterbildung einzusteigen; Ausweitung und Erleichterung des Zugangs, vor allem für KMU; Gewährleistung einer kontinuierlichen Kompetenzentwicklung für betriebliche Ausbilder, Lehrkräfte in der Berufsbildung und Berufsberater.

Das Politikhandbuch *Zugang zu und Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung (Policy handbook on access to and participation in CVET)* ⁽⁶²⁾ wurde fertiggestellt und weiträumig verbreitet. Als kurzfristiges Ziel des Kommuniqué von Brügge auf EU-Ebene bietet dieses Handbuch durch Beispiele für wirksame Praxis illustrierte Anregungen für die Politik. Es richtet sich an die Mitgliedstaaten, Sozialpartner, Unternehmen und andere Berufsbildungs-Akteure, um sie bei der Ausweitung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung und der Steigerung der Teilnahme zu unterstützen und um ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot auszubauen.

Im ersten Halbjahr hat das Cedefop außerdem eine neue Datenbank über die Finanzierung der Erwachsenenbildung an den Start gebracht ⁽⁶³⁾, die Informationen über Konzepte und die Leistungsfähigkeit von Kostenteilungsmechanismen in 27 EU-Ländern enthält ⁽⁶⁴⁾. Diese Maßnahmen sollen den Einzelnen und den Unternehmen bei der Überwindung finanzieller Hürden helfen, die der Teilnahme an der Erwachsenenbildung im Wege stehen, und damit die Beteiligung und private Investitionen in die Erwachsenenbildung erhöhen. Die Datenbank deckt Informationen über Ausbildungsfonds, Steueranreize, Zuschüsse, Ausbildungsschecks/individuelle Lernkonten, Kredite, Bildungsurlaub und Rückzahlungsklauseln ab.

Zusammen mit der Kommission koordinierte das Cedefop bis zum Ende seines Auftrags im Februar die thematische Arbeitsgruppe zur beruflichen Weiterbildung von Ausbildern in der Berufsbildung. Als Ergebnis der Beiträge der Europäischen Kommission, des Cedefop und der thematischen Arbeitsgruppe ⁽⁶⁵⁾ zum im Brügge-Kommuniqué festgelegten Ziel wurde die Publikation *Guiding principles on professional development of trainers in VET* (Leitgrundsätze zur beruflichen Weiterentwicklung von Ausbildern in der Berufsbildung) ⁽⁶⁶⁾ im Mai herausgegeben; im Oktober folgte dazu das PR-Faltblatt *EU, be proud of your trainers* ⁽⁶⁷⁾.

Die Leitgrundsätze heben darauf ab, dass den betrieblichen Ausbildern eine Schlüsselrolle zukommt, und geben einen Überblick über die rechtlichen Bestimmungen, nationale und lokale Ansätze, Programme und Initiativen. Die Ergebnisse der Arbeit der thematischen Arbeitsgruppe wurden auf der Konferenz „Addressing skills mismatches through work-based learning in VET“ (Verringerung der Qualifikationsungleichgewichte durch arbeitsplatzbasiertes Lernen in der Berufsbildung) im Rahmen des griechischen Ratsvorsitzes im März und auf einer Sitzung des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung im Juni diskutiert.

Das im Januar veröffentlichte Forschungspapier *Macroeconomic benefits of vocational education and training* (Makroökonomischer Nutzen der beruflichen Bildung) ⁽⁶⁸⁾ nutzt und erweitert Forschungsergebnisse zum Thema Verhältnis zwischen Bildung und Produktivitätswachstum. Die Analyse, die in sechs EU-Mitgliedstaaten mit unterschiedlichen

⁽⁶²⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6125>

⁽⁶³⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/> (kurzfristiges Ziel ab 2013).

⁽⁶⁴⁾ ohne Kroatien.

⁽⁶⁵⁾ Thematische Arbeitsgruppe, die den Auftrag hat, bewährte Praxisbeispiele zusammenzutragen und Leitgrundsätze zu den sich verändernden Rollen und Kompetenzen von Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Bildung und ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu erarbeiten.

⁽⁶⁶⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/EN/news/24007.aspx>

⁽⁶⁷⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/24580.aspx>

⁽⁶⁸⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/11982> (kurzfristiges Ziel ab 2013).



EU, be proud of your trainers.

Arten von Berufsbildungssystemen durchgeführt wurde ⁽⁶⁹⁾, kommt zu dem Ergebnis, dass allgemeine und berufliche Kompetenzen einander ergänzen, auch wenn sich die Kompetenzentwicklung in Ländern, in denen die Berufsbildung auf der Lehrlingsausbildung basiert, deutlicher auf die Produktivität auswirkt. Außerdem legt die Analyse nahe, dass die Entwicklung einer Kombination von beruflichen und allgemeinen Qualifikationen auf verschiedenen Stufen langfristig zur Verbesserung der Produktivität beitragen dürfte.

Das Forschungspapier *Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions* (Kurs halten in schwierigen Gewässern: Ausbildung für berufliche Veränderungen und Arbeitsmarktübergänge) ⁽⁷⁰⁾ stellt 125 individuelle Biografien aus fünf EU-Ländern vor ⁽⁷¹⁾. Sie zeigen, dass durchaus noch viele Möglichkeiten für die Politik bestehen, Erwachsene bei der erfolgreichen Bewältigung beruflicher Veränderungen zu unterstützen. Hier kann vor allem Berufs- und Laufbahnberatung sehr effektiv sein. Die Studie benennt vier entscheidende Dimensionen für die erfolgreiche Bewältigung von beruflichen Veränderungen und Übergängen: Entwicklung einer individuellen beruflichen Identität im Verlauf des beruflichen Werdegangs, lebenslanges Lernen, Rolle der Bildungseinrichtungen bei der Unterstützung der Weiterentwicklung oder der Bewältigung von Veränderungen in der Mitte des Berufslebens sowie Laufbahnplanungskompetenzen.

Obwohl sich die Nachfrage nach Arbeitskräften in den kommenden Jahren weiter abschwächen wird, deuten die Qualifikationsprognosen des Cedefop auf eine weitere Herausforderung hin, die in einigen Ländern bereits sichtbar ist: da die Bevölkerung immer älter wird, kommt es zu einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots und damit zu Fachkräftemangel. Zur Bewältigung von Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel könnte es erforderlich werden, neben

der Aktivierung von Arbeitslosen und Frauen auch Wirtschaftsmigration zu fördern. Das im September veröffentlichte Arbeitspapier *Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants* (Anerkennung der Vielfalt: Rolle der Beratung für die Arbeitsmarktintegration von Migranten) ⁽⁷²⁾ sensibilisiert für den entscheidenden Beitrag, den die Beratungsdienste für die Integration der Migranten leisten können, indem alle Aspekte beleuchtet werden, die die Qualität des Beratungsangebots beeinflussen. Die Studie ermittelt Herausforderungen und Maßnahmen in folgenden Bereichen: Ermittlung der Zielgruppen und Engagement der Akteure, Erfassung der Fakten zu den Beratungsangeboten und der politischen Zuständigkeit, Nachhaltigkeit und Innovation sowie Qualität der Dienstleistungen.

Die Ergebnisse der Tätigkeit des Cedefop zur Stärkung der Erwachsenen flossen unmittelbar in die Arbeit der ET-2020-Arbeitsgruppe der Kommission zur Erwachsenenbildung ein, die das Zentrum kontinuierlich mit Beratung und Fachwissen unterstützte.

2.3. ANALYSE DES QUALIFIKATIONS- UND KOMPETENZBEDARFS ZUR SCHAFFUNG EINER FAKTENBASIS FÜR DIE GESTALTUNG DES BERUFSBILDUNGSANGEBOTS

2.3.1. TÄTIGKEIT: ANALYSE DER QUALIFIKATIONSBEDARFS

Weniger als drei Monate nach der offiziellen Übernahme der Zuständigkeit für das EU-Kompetenzpanorama-Projekt und den Website-Prototyp brachte das Cedefop sowohl eine verbesserte Website für das Panorama ⁽⁷³⁾ als auch eine offene Ausschreibung für die mittelfristige Neugestaltung des Webportal-Prototyps auf den Weg. Es geht um die Umgestaltung des Panoramas in eine neue dynamische interaktive Web-Plattform, die als Referenzportal für Informationen zu Qualifikationen, Berufsaussichten und Arbeitsmarktinformationen in Europa dient und politischen Entscheidungsträgern und Berufsberatern hilft, informierte Entscheidungen zu treffen. Ziel ist es, letztlich die Transparenz auf den europäischen Arbeitsmärkten zu verbessern und damit zu einer Verringerung der Qualifikationsungleichgewichte beizutragen. Um die Zugänglichkeit zu Daten und Erkenntnissen über den Qualifikationsbedarf für Nicht-Experten zu verbessern und prägnante Fakten und relevante Informationen zu den Entwicklungstrends bei Berufen, Sektoren und Qualifikationen bereitzustellen, werden auf der verbesserten Website des Panorama-Prototyps die „Analytical Highlights“ (Berichte über wichtige Analyseergebnisse) angeboten.

⁽⁶⁹⁾ Dänemark, Deutschland, Frankreich, Niederlande, Schweden und das Vereinigte Königreich.

⁽⁷⁰⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12024>

⁽⁷¹⁾ Dänemark, Deutschland, Spanien, Frankreich und Italien.

⁽⁷²⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12036>

⁽⁷³⁾ <http://euskillspace.cedefop.europa.eu/>

ERGEBNISSE

108

BEZUGNAHMEN

IN POLITISCHEN
DOKUMENTEN DER EU



Die Arbeit des Cedefop im Bereich der Analyse des Qualifikationsbedarfs wurde am häufigsten zitiert beispielsweise in folgenden Dokumenten:

- in den Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung der sozialen Inklusion junger Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren;
- in den Arbeitsdokumenten der Kommissionsdienststellen zu makroökonomischen Ungleichgewichten;
- im gemeinsamen Bericht von EGB-ETUC, BusinessEurope, CEEP und UEAPME zum Kompetenzbedarf in ökologischen Volkswirtschaften

13

TEILNAHMEN

AN SITZUNGEN HOCHRANGIGER
AKTEURE AUF EU-EBENE
ZUR UNTERSTÜTZUNG DER
POLITIKUMSETZUNG



- Lenkungsgruppe für das EU-Kompetenzpanorama
- Sitzung der GD CNECT (Generaldirektion Kommunikationsnetze, Inhalte und Technologien) – GD GFS (Generaldirektion Gemeinsame Forschungsstelle) zu IKT, Kompetenzen und Beschäftigungsfragen
- Konferenz zum Thema „Sustainable economy and sustainable employment“ (Nachhaltige Wirtschaft und nachhaltige Beschäftigung) des Europäischen Netzwerks Regionaler Arbeitsmarktbeobachtungsstellen
- Konferenz des Forschungs- und Ausbildungsinstituts des Europäischen Gewerkschaftsbunds „Europe at a crossroads“ (Europa am Scheideweg)

24

SCHRIFTLICHE
BEITRÄGE

ZU POLITISCHEN DOKUMENTEN DER EU



Zahlreiche Beiträge zu den *Analytical Highlights* (Berichte über wichtige Analyseergebnisse) auf der Website des EU-Kompetenzpanoramas mit Informationen zu Berufen, Branchen und Qualifikationen für Laien

36 000

DOWNLOADS VON CEDEFOP
VERÖFFENTLICHUNGEN



Die ersten drei Plätze belegten die folgenden Publikationen:

- *Qualifikationsungleichgewichte: da steckt mehr dahinter* – beliebteste Publikation 2014;
- *Future skills supply and demand in Europe* (Prognose von Qualifikationsangebot und -nachfrage in Europa);
- *Wege zur wirtschaftlichen Erholung: drei Kompetenz- und Arbeitsmarktszenarien für 2025*



LINKS: **Bericht über wichtige Analyseergebnisse zum Bauwesen.**



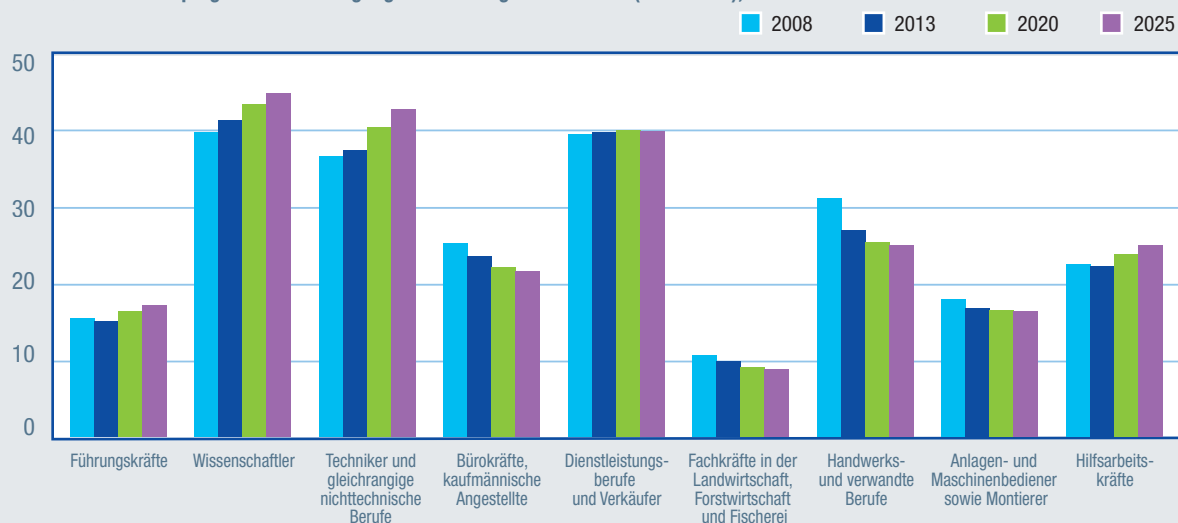
RECHTS: **Bericht über wichtige Analyseergebnisse im Bereich Kompetenzen und Lernen: Fremdsprachen**

2014 wurden mehr als 40 dieser Berichte über Analyseergebnisse zu vielfältigen Fragen beispielsweise aus den Bereichen Berufe, Branchen oder Qualifikationen und Lernen/Ausbildung veröffentlicht. Weitere 28 Berichte mit länderspezifischen Analysen werden Anfang 2015 veröffentlicht.

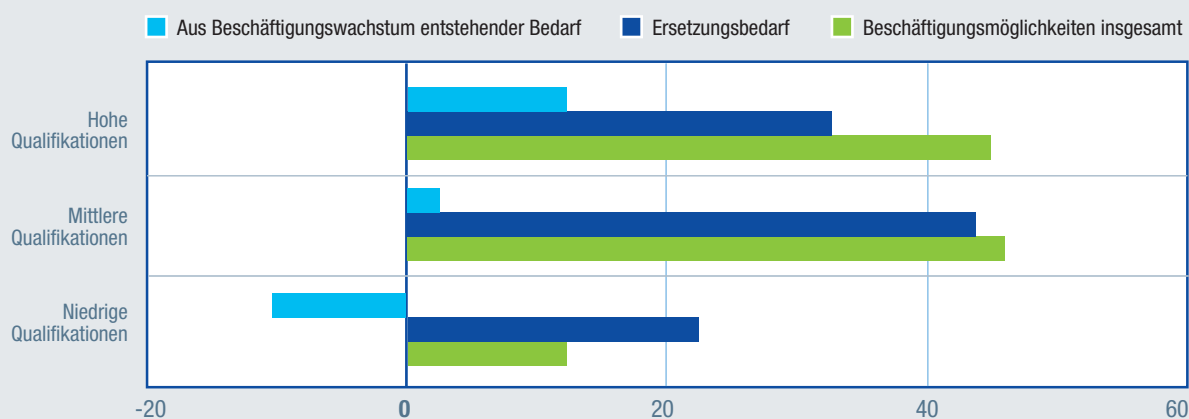
Das Cedefop führte außerdem eine Machbarkeitsstudie durch, um die Verfügbarkeit und Aktualität von Arbeitsmarktinformationen zu Qualifikationen und verwandten Fragen europaweit zu bewerten und die Laufbahnberater und Arbeitsvermittlungsdienste auf nationaler Ebene bei ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen. Die Studie spricht Empfehlungen aus, wie eine solche Unterstützung durch Arbeitsmarktinformationen erreicht werden kann. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Machbarkeitsstudie wird ein neues Instrument für Laufbahnberater und Arbeitsvermittlungsdienste entwickelt und 2016 auf den Weg gebracht, um das Panorama zu erweitern und zu verbessern.

Die jüngsten Prognosen des Cedefop zu Qualifikati-

Qualifikationsprognose: Beschäftigungsentwicklung nach Berufen (in Tausend), EU-28+



Qualifikationsprognose: Beschäftigungsmöglichkeiten nach Qualifikationen (in Tausend), EU-28+ (2013-2025)



Quelle: Cedefop – 2014 veröffentlichte Daten.

onsangebot und -nachfrage ⁽⁷⁴⁾ machen deutlich, welche Herausforderungen Europa im Beschäftigungsbereich im Zeitraum 2013 bis 2025 zu erwarten hat. Die Halbzeit der EU-2020-Strategie rückt näher und die Prognosedaten deuten darauf hin, dass die Beschäftigung in der EU im Zeitraum 2013 bis 2020 um etwa 2 % zunehmen wird, dass jedoch das Ziel der EU, dass bis 2020 75 % der Menschen im Alter von 20 bis 64 in Beschäftigung sind, nicht erreichbar sein dürfte. Laut Vorhersage werden die Mitgliedstaaten das durchschnittliche jährliche Beschäftigungswachstum von rund 0,35 % pro Jahr im Zeitraum 2013 bis 2020 überschreiten. Die Arbeitslosigkeit wird bis 2020 sinken – aber nicht nur weil die Menschen Arbeitsplätze finden, sondern auch weil die Zahl der Arbeitskräfte zurückgehen wird. Entmutigte Arbeitslose ziehen sich möglicherweise vom Arbeitsmarkt zurück und geraten allmählich in gesellschaftliche

Randstellungen. Positiv ist zu vermelden, dass alles darauf hindeutet, dass die EU dabei ist, ihr Ziel zu übertreffen, dass 40 % der 30- bis 34-Jährigen einen Hochschulabschluss haben, und auch die Vorgabe für den vorzeitigen Schulabbruch/-abgang wahrscheinlich eingehalten wird. Eine Verlangsamung bei der Schaffung von hochqualifizierten Arbeitsplätzen und ein starker und kontinuierlicher Anstieg im erreichten Bildungsniveau führt jedoch zum Auftreten von Überqualifikation, vor allem da in Zeiten einer schwachen Nachfrage nach Arbeitskräften die Menschen eher bereit sind, Arbeitsplätze unterhalb ihres Qualifikationsniveaus anzunehmen. Die meisten Beschäftigungsmöglichkeiten werden auch in Zukunft im Dienstleistungsbereich angeboten werden.

Obwohl sich die Entwicklung in Richtung auf einen Arbeitsmarkt, auf dem verstärkt hohe Qualifikationen nachgefragt werden, durch das langsamere Wirtschaftswachstum verlangsamt hat, deutet die Prognose darauf hin, dass der Anteil der mit hochqualifizierten Arbeitskräften besetzten Stellen zwischen heute und 2020 (sowie darüber hinaus)

⁽⁷⁴⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts-main-results>

weiter steigen wird. Trotz dieses deutlichen Entwicklungstrends wird – nimmt man den aus Beschäftigungswachstum (Schaffung neuer Arbeitsplätze) und den durch Abgänge aus dem Arbeitsmarkt entstehenden Bedarf (Ersetzungsbedarf) zusammen – rund die Hälfte der Arbeitsplätze nach wie vor mittlere Qualifikationen erfordern, von denen viele in der beruflichen Bildung erworben werden.

Das Forschungspapier *Coping with changes in international classifications of sectors and occupations* (Umgang mit den Änderungen in den internationalen Klassifikationen/Systematiken der Wirtschaftszweige und Berufe) ⁽⁷⁵⁾ behandelt die technischen Probleme, die sich durch die geänderte Systematik der Wirtschaftszweige (NACE) und der Standardklassifikation der Berufe (ISCO) ergeben, und beantwortet die Frage, wie damit bei der Erstellung der Qualifikationsprognose des Cedefop umgegangen wurde.

Ein Fachworkshop „Forecasting skill supply and demand in Europe: setting the scene for 2016 forecasts“ (Prognose von Qualifikationsangebot und -nachfrage in Europa: Kontext für die Prognosen 2016) ⁽⁷⁶⁾ zielte darauf ab, Sachverständige aus den Mitgliedstaaten in den Prognoseprozess miteinzubeziehen, um ihr Fachwissen und ihre Fachkompetenz zu nutzen und von ihnen zudem länderspezifische Erkenntnisse zu erhalten. Wichtige Themen des Workshops: die neue Bevölkerungsprojektion von Eurostat (Europop 2013) und ihr Einfluss auf die Prognoseergebnisse, die Wirtschaftsentwicklungen in den Mitgliedstaaten, Verbesserungen in der Vorabschätzung des Ersatzbedarfs und Indikatoren für (Arbeitsmarkt-)Ungleichgewichte.

2013 erprobte das Cedefop sein überarbeitetes Instrument für die Arbeitgebererhebung zur Untersuchung des sich wandelnden Qualifikationsbedarfs in Europa und testete das optimierte Stichprobendesign in acht Ländern. Der Workshop „Employer survey on skill needs in Europe: survey instrument and sampling design“ (Arbeitgebererhebung zum Qualifikationsbedarf in Europa: Erhebungsinstrument und Stichprobendesign) ⁽⁷⁷⁾ zielte darauf ab, letzte Hand an das Instrument und das Stichprobendesign anzulegen und Empfehlungen für die Umsetzung im großen Maßstab zu diskutieren. Das Hauptanliegen des Cedefop war, nach der Piloterprobung und der Bewertung des Stichprobendesigns ein gutes Preis-Leistungsverhältnis bei einer europaweiten Durchführung dieser komplexen Erhebung und gleichzeitig eine zufriedenstellende Genauigkeit der Schätzungen für alle Berufe in allen Ländern zu erreichen. Auf der Grundlage der Empfehlungen des Cedefop und trotz des Potenzials der Erhebung war die Europäische Kommission der Ansicht, dass die mit der Erhebung verbundenen Kosten und Risiken wahrscheinlich ihren Nutzen überwiegen, und entschied sich gegen die europaweite Durchführung. Die Schwierigkeiten, mit denen diese Untersuchung auf europäischer Ebene konfrontiert ist, wären erheblich geringer bei einer Durchführung auf nationaler oder sektoraler Ebene. Daher wird das Cedefop den Fragebogen und Leitlinien zur Durchführung der Erhebung interessierten Parteien zur Verfügung stellen.

Die Ergebnisse der Piloterprobung der Arbeitgebererhebung und der neuesten Qualifikationsprognose des Zen-

trums wurden bei verschiedenen Veranstaltungen präsentiert, unter anderem bei einer Konferenz zum Thema der Abstimmung der Bildung auf den Bedarf der öffentlichen Wirtschaft auf dem Arbeitsmarkt, mitveranstaltet vom CEEP (European centre of employers and enterprises providing public services – Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft) und der EFEE (European Federation of Education Employers) ⁽⁷⁸⁾.

Die Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsplätzen ist zu einem Anliegen mit hoher politischer Priorität geworden, da Ungleichgewichte, die auftreten, wenn Arbeitskräfte für die Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt unter- oder überqualifiziert sind, zu einer ineffizienten Nutzung des Humankapitals und zu unbesetzten Stellen führen können. Seit der weltweiten Wirtschaftskrise hat sich das Problem der Qualifikationsungleichgewichte verschärft und viele Arbeitgeber signalisieren, dass sie Schwierigkeiten haben, geeignete Fachkräfte zu finden, auch in Volkswirtschaften mit hohem Beschäftigungsniveau. In diesem Zusammenhang stellt der vom Rat für Beschäftigung der globalen Agenda des Weltwirtschaftsforums (an dem das Cedefop von 2012 bis 2014 teilgenommen hat) erstellte Bericht *Matching skills and labour market needs in the world economy – Building social partnerships for better skills and better jobs* (Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsmarktbedarf in der Weltwirtschaft – Aufbau von sozialen Partnerschaften für bessere Qualifikationen und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten) ⁽⁷⁹⁾ eine Reihe von Empfehlungen vor, um die Abstimmung von Qualifikationen auf den Arbeitsmarktbedarf durch den Aufbau von sozialen Partnerschaften zu verbessern.

Zunächst müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Lücke zwischen dem Wissen, das in der formalen Bildung und Berufsbildung vermittelt wird, und den von den Arbeitgebern benötigten Kompetenzen zu schließen. Dann sind kontinuierliche Maßnahmen während des gesamten Arbeitslebens notwendig, die auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Nutzung der Kompetenzen abstellen. Und schließlich ist eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und staatlichen Behörden vonnöten, um dafür zu sorgen, dass die Bildungssysteme besser auf den Arbeitsmarktbedarf reagieren können, um sicherzustellen, dass Absolventen ihre schulische oder berufliche Ausbildung mit den Kompetenzen abschließen, die sie benötigen, um Arbeit zu finden.

Die Arbeitgeber müssen stärker eingebunden und mehr Verantwortung für die Kompetenzentwicklung übernehmen. Durch den sozialen Dialog können qualitativ hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten und stabile Beschäftigungsbeziehungen gefördert sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer darin unterstützt werden, die kontinuierliche Weiterbildung als wichtige Aufgabe zu sehen. Die Regierungen sollten finanzielle Anreize bereitstellen, um betriebliche Aus- und Weiterbildung zu unterstützen, vor allem für Berufe, in denen Fachkräftemangel besteht, oder für Arbeitskräfte, die sonst nicht davon profitieren könnten. Aktivierungsstrategien sollten sich nicht nur auf den unmittelbaren Nutzen von Stellenbesetzungen konzentrieren. Bei Entscheidungen

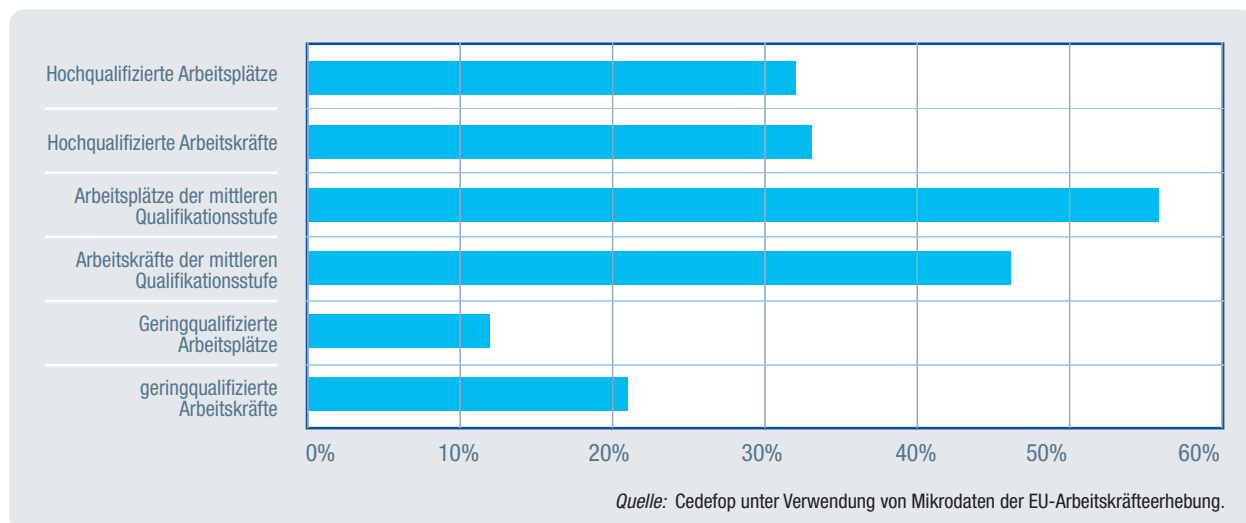
⁽⁷⁵⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12034>

⁽⁷⁶⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/node/10596>

⁽⁷⁷⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/node/10581>

⁽⁷⁸⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/8681>

⁽⁷⁹⁾ http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf



Arbeitsmarktungleichgewichte in der EU, erwachsene Arbeitskräfte (25- bis 64-Jährige), 2011.

über Ausbildung und betriebliche Praktika sollten auch die langfristige Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit berücksichtigt werden. Und schließlich ist auch eine gut konzipierte und gesteuerte Migrationspolitik wichtig, um gegen Fachkräftemangel vorzugehen.

Diese Empfehlungen wurden in dem oben genannten, im Januar in Davos Klosters präsentierten WEF-Strategiepapier vorgestellt, an dem das Cedefop mit seinem Fachwissen zu Qualifikationsungleichgewichten mitgewirkt hat. Von 2014 bis 2016 wird das Cedefop seine Zusammenarbeit mit dem WEF fortsetzen und zusammen mit anderen führenden globalen Institutionen und Experten im Rat für die Zukunft der Arbeitsplätze der globalen Agenda des Weltwirtschaftsforums mitarbeiten. Der Rat nahm seine Arbeit im Herbst auf und trat auf dem vom WEF im November in Dubai zur globalen Agenda organisierten Gipfeltreffen zusammen.

Der im März veröffentlichte Kurzbericht *Skills mismatch: more than meets the eye (Qualifikationsungleichgewichte: da steckt mehr dahinter)* ⁽⁸⁰⁾ beleuchtet das Problem der Qualifikationsungleichgewichte, die sowohl in den Bildungs- und Berufsbildungssystemen als auch in der Wirtschaftsentwicklung und den Arbeitsmarktstrukturen ihren Ursprung haben. Um sicherzustellen, dass junge Menschen Kompetenzen erwerben können, die gebraucht werden, und Erwachsene ihre Kompetenzen aktualisieren und ergänzen können, ruft diese Veröffentlichung zum Engagement der Arbeitgeber und einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen Regierungen und Sozialpartnern auf.

Eine solche Zusammenarbeit sollte sich auf allen Ebenen und in allen Teilbereichen der Berufsbildung entwickeln. Sie sollte darauf abzielen, kurzfristige Ausbildungsgänge zu entwickeln, um einen Fachkräftemangel rasch anzugehen, beispielsweise in innovativen Sektoren, aber auch um längerfristige Veränderungen beim Arbeitsmarktbedarf zu bewältigen.

Um ein besseres Verständnis der Qualifikationen und Qualifikationsungleichgewichte in Europa zu ermöglichen, hat das Cedefop im ersten Halbjahr 2014 die erste europaweite Erhebung zu Qualifikationen und Kompetenzen durchgeführt ⁽⁸¹⁾. Rund 48 000 erwachsene Beschäftigte in allen 28 Mitgliedstaaten wurden über ihre Kompetenzen und Qualifikationen, deren Einsatz an ihrem Arbeitsplatz und ihre Weiterentwicklung in ihrer Berufslaufbahn befragt. Die Erhebung soll dazu beitragen, besser zu verstehen, ob und wie die Qualifikationen und Kompetenzen der Einzelnen auf die sich verändernden Anforderungen und Komplexität ihrer Arbeitsplätze abgestimmt sind. Die Erhebung untersuchte auch das Ausmaß, in dem die Kompetenzen am Arbeitsplatz weiterentwickelt und genutzt werden. Die Ergebnisse der Erhebung sollen 2015 veröffentlicht werden und die Entwicklung von politischen Strategien zur Förderung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung und der Beschäftigungsförderung in Europa unterstützen. Außerdem wird die Erhebung nützliche Erkenntnisse zu den besten Praxisbeispielen für die Personalentwicklung in europäischen Unternehmen liefern.

Experten von internationalen Organisationen, unter anderem ILO, Unesco, Unitar, Weltbank und von Universitäten, sowie Ländervertreter kamen im Februar auf dem zweiten Forum für grüne Kompetenzen von Cedefop und OECD ⁽⁸²⁾ in Paris zusammen, um zu diskutieren, wie ökologische Strategien in Kombination mit Strategien zur Arbeitsplatzbeschaffung und zur sozialen Inklusion erfolgreich umgesetzt werden können. In seiner Eröffnungsrede betonte der stellvertretende Generalsekretär der OECD, dass der Übergang zu einer Gesellschaft mit niedrigem Kohlenstoffausstoß durch Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit beim Wissensaufbau begleitet werden muss. Der stellvertretende Direktor des Cedefop betonte die zentrale Rolle der EU in der nachhaltigen Entwicklung. Er merkte an, bei der Kombination einer Ökologisierung der Arbeitsplätze und der Schaf-

⁽⁸⁰⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/12002>

⁽⁸¹⁾ Cedefop (2014). <http://www.cedefop.europa.eu/node/8702>

⁽⁸²⁾ <http://www.oecd.org/innovation/greenskillsforum2014.htm>

fung von mehr Arbeitsplätzen gehe es auch um bessere Arbeitsplätze. Auch wenn Fortschritte zu verzeichnen seien, werde der ökologische Fortschritt immer noch hauptsächlich durch die Politik und rechtliche Regelungen und nicht so sehr durch die Nachfrage des Marktes vorangetrieben. Der Punkt, an dem Umweltorientierung zum neuen Mainstream wird, sei noch nicht erreicht. Erst dann werden neue ökologischere Arbeitsplätze in großer Zahl entstehen und der Besitz grüner Kompetenzen in vielen Berufen verlangt und von den Arbeitgebern gewürdigt werden. Ferner beteiligte sich das Cedefop das ganze Jahr hindurch an der agenturübergreifenden Arbeitsgruppe für die Ökologisierung der technischen Berufsbildung und Kompetenzentwicklung ⁽⁸³⁾, den Sitzungen der GD CNECT – GD GFS zu IKT, Kompetenzen und Beschäftigungsfragen ⁽⁸⁴⁾, der Konferenz des Europäischen Netzwerks Regionaler Arbeitsmarktbeobachtungsstellen zu nachhaltiger Wirtschaft und nachhaltiger Beschäftigung und der Konferenz des Forschungs- und Ausbildungsinstituts des Europäischen Gewerkschaftsbunds „Europe at a crossroads“ (Europa am Scheideweg).

Das Cedefop hat zu der Veröffentlichung von OECD und EU *Matching economic migration with labour market needs* (Abstimmung der Wirtschaftsmigration mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts) ⁽⁸⁵⁾ ein Kapitel über die prognostizierten Arbeitsmarktungleichgewichte beigetragen. Darin wird das Ausmaß der Qualifikationsungleichgewichte untersucht, die in den Volkswirtschaften der EU-Mitgliedstaaten bis zum Jahr 2020 wahrscheinlich auftreten werden und die Notwendigkeit geeigneter politischer (Gegen-)Maßnahmen eingeschätzt. In den Schlussfolgerungen wird betont, dass das Erreichen der jeweiligen EU-2020-Beschäftigungsziele davon abhängt, dass einige EU-Mitgliedstaaten erhebliche Anstrengungen zur Aktivierung unternehmen, die wirksamer sein müssen als die bereits vorhandenen Maßnahmen.

Über das ganze Jahr hinweg nahm das Cedefop an verschiedenen Sachverständigen- und Arbeitsgruppen zum Thema Qualifikations- und Kompetenzbedarf in Europa aber auch in Lateinamerika teil, wo das Zentrum zu vier internationalen Seminaren zum Thema produktivitätsfördernden Kompetenzen (in Peru, Chile, Brasilien und Mexiko) eingeladen war, die von der Interamerikanischen Entwicklungsbank und der EU-Lateinamerika-Karibik-Stiftung (EU-LAC) gemeinsam organisiert wurden. Die Beiträge des Cedefop beschäftigen sich mit Methoden zur Antizipation des Kompetenzbedarfs, der Verbindung zwischen Kompetenzen und Produktivität und der Frage, wie in Koordination mit dem Arbeitsmarkt die Entwicklung von nachhaltigen und produktiven Kompetenz-Systemen gefördert werden kann. Auf Einladung der OECD verfasste das Cedefop einen schriftlichen Beitrag und hielt eine Grundsatzrede bei der Diskussionsrunde von EU und OECD zu internationaler Migration und Mobilität mit einer Analyse der künftigen Qualifikationsungleichgewichte in der EU. Außerdem wurde das Cedefop zum „Europäischen Gipfeltreffen zu Arbeitsplätzen und Kompetenzen“ eingeladen, das vom Institute for Public Policy Research (IPPR) und der JP Morgan Foundation veranstaltet wurde. Auf dem Gipfeltreffen wurde ein großes mehrjähriges Projekt zur Zukunft der Beschäftigung und zu Politik und Praxis im Bereich Kompetenzen in ganz Europa gestartet.

⁽⁸³⁾ Satelliten-Sitzungen während des zweiten Forums für grüne Kompetenzen von OECD und Cedefop 2014 und dem UNEVOC Global Forum „Skills for Work and Life – Post 2015“.

⁽⁸⁴⁾ Workshop zu IKT-Kompetenzen, Arbeitsplätzen und Wachstum des Digital Economy Research Programme von GD CNECT/GD GFS/PTS.

⁽⁸⁵⁾ http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/matching-economic-migration-with-labour-market-needs/projected-labour-market-imbalances-in-europe-policy-challenges-in-meeting-the-europe-2020-employment-targets_9789264216501-12-en

KOMMUNICATION, INFORMATION UND VERBREITUNG

3.1. TÄTIGKEIT: EXTERNE KOMMUNIKATION

Im Mittelpunkt der Kommunikationstätigkeiten standen die Aufwertung des Profils der Berufsbildung und die Vermittlung der Kernbotschaften des Cedefop an seine Interessengruppen und die Medien. Nach der Überarbeitung der Kommunikationsstrategie des Cedefop wurde ein neuer integrierter Kommunikationsplan (u. a. für Kurzberichte, Presse, soziale Netzwerke, Nachrichten im Web, Newsletter, Videoclips und Interviews) eingeführt und erfolgreich angewendet. Er führte zu einer verbesserten Abstimmung und Effizienz der

ERGEBNISSE

72000
DOWNLOADS VON
CEDEFOP-KURZBERICHTEN
(ANSTIEG VON 4% GEGENÜBER DEM VORJAHR)



Durch die kontinuierliche, systematische und gezielte Bekanntmachung und Verbreitung der Veröffentlichungen des Cedefop konnte die Nachfrage nach Kurzberichten für politische Entscheidungsträger, die in acht Sprachen veröffentlicht werden, gesteigert werden.

745 ARTIKEL
IN EUROPÄISCHEN MEDIEN,
EIN ZUWACHS VON
52 % GEGENÜBER 2013



Die Welt, Times Educational Supplement, El Pais. In den meisten Artikeln werden die Arbeiten des Cedefop zu Qualifikationsprognosen, arbeitsplatzbezogenem Lernen/Lehrlingsausbildung, Berufslaufbahnen und Übergängen auf dem Arbeitsmarkt erwähnt.

5800
FOLLOWER AUF
FACEBOOK
DIE ZAHL DER FACEBOOK-FOLLOWER STIEG UM 33%



2800
FOLLOWER AUF
TWITTER
DIE ZAHL DER TWITTER-FOLLOWER UM 36%

69 KONFERENZEN
ORGANISATION DURCH DAS CEDEFOP



92% der Teilnehmer beurteilten die Veranstaltungen des Cedefop als GUT oder SEHR GUT
44% der TEILNEHMER sind politische Entscheidungsträger auf EU-/nationaler Ebene
16% WISSENSCHAFTLER
12% PRAXISFACHLEUTE und
4% SOZIALPARTNER

Aktivitäten des Cedefop im Bereich der externen Kommunikation sowie zu einer stärkeren Sichtbarkeit der Arbeit des Zentrums. Die Beobachtung der Medienberichterstattung ergab 2014 insgesamt 745 Presseauschnitte, 52 % mehr als 2013. Die Zahl der Follower des Cedefop in sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter) stieg gegenüber 2013 um über 33 %.

Im Mai veröffentlichte das Cedefop die erste Ausgabe seines neuen Magazins *Skillset and match*; eine zweite Ausgabe folgte im September. Beide Ausgaben wurden bei etwa 1 500 wichtigen Interessenträgern des Zentrums verbreitet und von den Zielgruppen positiv aufgenommen. Nach wie vor wurde mit Erfolg daran gearbeitet, verschiedene Interessengruppen und Akteure zu gemeinsamen Veranstaltungen und Konferenzen (sowohl auf lokaler als auch europäischer Ebene) zusammenzubringen und ihre Zusammenarbeit zu fördern. Nach den Europawahlen in Mai pflegte und erneuerte das Cedefop seine Kontakte mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments und seinem Beschäftigungsausschuss. Damit ebnete es den Weg für eine Zusammenarbeit im Bereich der Abstimmung von Kompetenzen und Arbeitsplätzen im Jahr 2015. Der Kontakt zum EWSA wurde ebenfalls erneuert und die Zusammenarbeit für 2015 geplant. Zu den wichtigsten Besuchergruppen gehörten 2014 eine Gruppe von Abgeordneten des deutschen Bundestags und eine hochrangige Gruppe aus Argentinien. 2014 organisierte das Cedefop 69 Veranstaltungen, an denen über 2 000 Personen aus ganz Europa und dem außereuropäischen Ausland teilnahmen. Die Auswertung der Befragung der Konferenzteilnehmer zeigt, dass die Fachkompetenz und der Wissensaustausch des Cedefop von wichtigen politischen Entscheidungsträgern und Sozialpartnern auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene zunehmend wertgeschätzt und genutzt wird.

3.2. TÄTIGKEIT: DOKUMENTATION UND INFORMATION

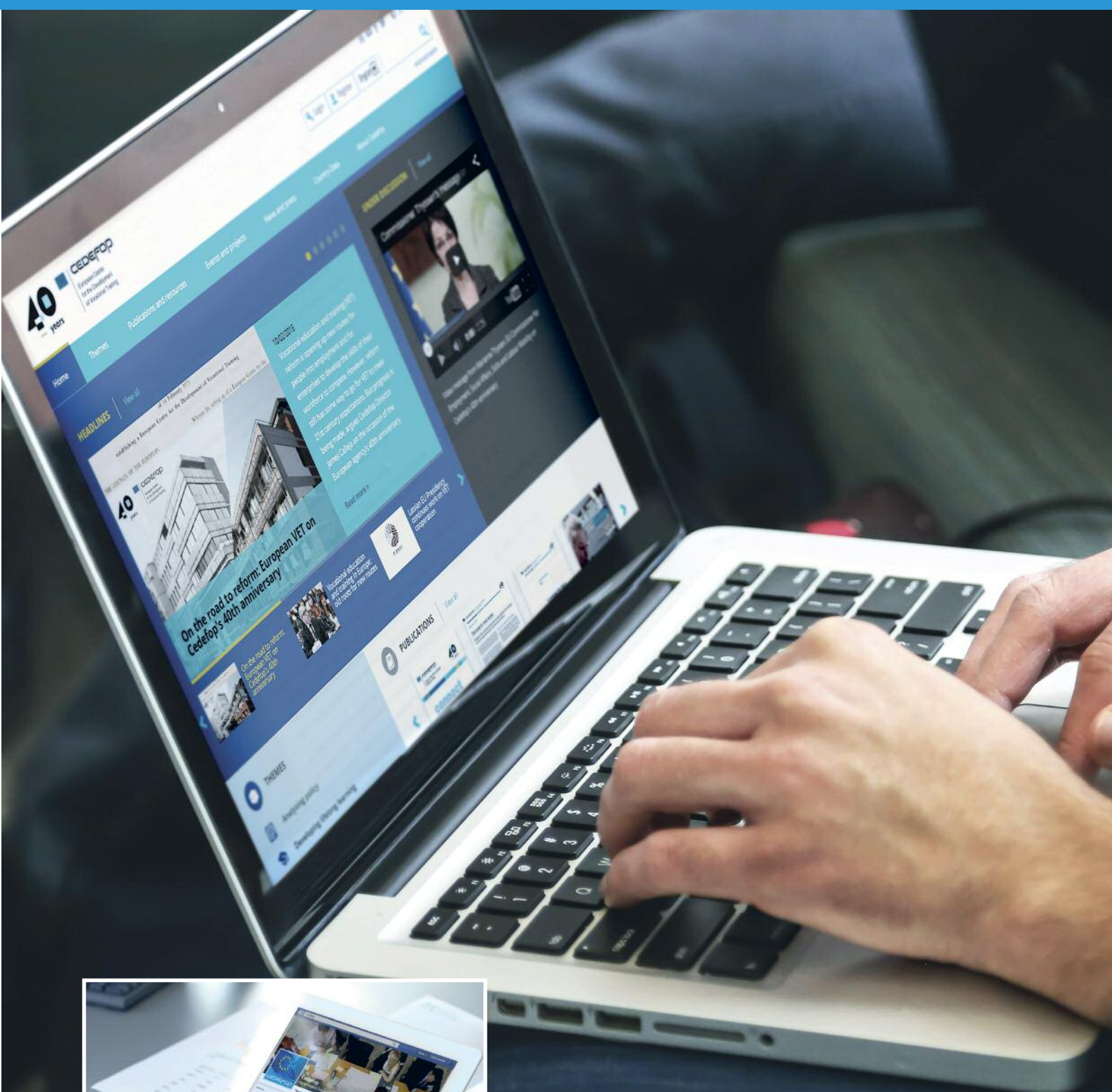
Um die Tätigkeiten in diesem Bereich rationeller zu gestalten und noch effizienter zu werden, wurde der Bibliotheksdienst 2014 grundlegend umstrukturiert, nachdem der Direktor entschieden hatte, die physische Bibliothek nicht weiterzuführen. Der neue Dienst, der sich jetzt als „Forschungs-Informationsstelle“ definiert, konzentriert sich auf eine begrenzte Zahl von Aktivitäten zur Unterstützung von Experten des Cedefop: ein Suchwerkzeug, mit dem die Mitarbeiter alle abonnierten elektronischen Quellen gleichzeitig durchsuchen können; Abonnement, Erwerb und Bereitstellung von Artikeln auf Anfrage; Wirkungsanalysen von Cedefop-Veröffentlichungen in der wissenschaftlichen Literatur; eine begrenzte Referenzsammlung mit den aktuellsten und wichtigsten Veröffentlichungen in der Bibliothek. Im Zuge der Umstrukturierung wurden auch eine Reihe von Diensten eingestellt (Europäischer Thesaurus für die Berufsbildung, Online-Bibliographien, Newsletter „VET Alert“ usw.). Als Folge der Neubewertung der Dokumentationstätigkeiten wurde die ressourcenintensive Bibliothekssoftware Aleph durch eine schlankere Lösung namens KnowAll ersetzt, für die ein Rahmenvertrag der GD Informatik genutzt wird. Die neue Cloud-Lösung bietet verbesserte Suchfunktionen und erfordert

zudem geringere finanzielle und personelle Ressourcen. Die größte Herausforderung bestand darin, die 87 000 Einträge der bibliographischen Datenbank des Cedefop VET-Bib zu konvertieren. Sie wurde erfolgreich bewältigt. Die Abteilung Schriftgutverwaltung und Archivierung des Cedefop setzte 2014 ihre Arbeit an der Bereitstellung eines vereinheitlichten Systems zur Registrierung der eingehenden und abgehenden Mails fort und sorgte weiter dafür, dass das Zentrum authentisches und verlässliches Schriftgut in leicht zugänglicher Form bereitstellt, und bewahrt somit das „Gedächtnis“ der Einrichtung.

3.3. TÄTIGKEIT: VERÖFFENTLICHUNGEN UND CONTENT-MANAGEMENT

Im Mittelpunkt der Veröffentlichungstätigkeiten standen weiterhin die elektronischen Formate, nur das *Arbeitsprogramm*, der *Jahresbericht*, Informationsbroschüren und Faltblätter wurden gedruckt. Um den spezifischen Erfordernissen von E-Book-Readern und anderen mobilen Geräten gerecht zu werden, produzierte das Cedefop 32 E-Books, die seine elektronischen Veröffentlichungen (Forschungs- und Arbeitspapiere) im üblichen Standard-Format (pdf) ergänzten. Trotz der strategischen Neuausrichtung hin zum elektronischen Veröffentlichen blieb die Verbreitung gedruckter Dokumente weiterhin ein entscheidendes Kommunikationsinstrument, das die Online-Formate ergänzt. 2014 wurden über 7 300 gedruckte Veröffentlichungen und 8 000 Faltblätter bei Veranstaltungen und Konferenzen verteilt oder über Mailinglisten an Interessengruppen verbreitet.

Das Internetportal des Cedefop wurde gründlich überarbeitet und die neue Plattform ging wie geplant im November 2014 an den Start. Das neue Internetportal bietet verschiedene neue interaktive Funktionen (integrierter Twitter-Feed, interaktive Landkarten usw.), neue Formen von Inhalten (Fotogalerien, Videoclips, Datenbanken, Länderdaten usw.) sowie eine einfachere Navigation und eröffnet auch die Möglichkeit, Inhalte untereinander zu verlinken (z. B. Videos und Präsentationsdateien, Fotogalerien und Veranstaltungen), um sie leichter auffindbar zu machen. Die neue Plattform ermöglicht eine schnellere Weiterentwicklung der Website, wodurch das Zentrum in die Lage versetzt wird, kontinuierlich neue Funktionalitäten einzubringen und Verbesserungen vorzunehmen. Im Jahr 2014 verzeichnete das Internetportal eine Verringerung der Website-Zugriffe um 20 %, was vor allem auf die Einstellung des Studienbesuchsprogramms zurückzuführen ist. Die Aktivität der Online-Nutzer des Cedefop – gemessen an Seitenaufrufen und der Verweildauer auf der Website – verbesserte sich jedoch.



facebook.com/Cedefop
www.cedefop.europa.eu

KOOPERATIONEN UND BEZIEHUNGEN ZU DEN EU-AGENTUREN

4.1. ZUSAMMENARBEIT MIT DER EUROPÄISCHEN STIFTUNG FÜR BERUFSBILDUNG (ETF)

Seit 1997 besteht die Zusammenarbeit zwischen dem Cedefop und der ETF auf der Grundlage einer förmlichen Vereinbarung, die den spezifischen Aufgaben und Zuständigkeiten der beiden Einrichtungen Rechnung trägt. Diese systematische Zusammenarbeit führt zu mehr Effizienz, Größenvorteilen und besseren Dienstleistungen. Im Rahmen der Kooperationsvereinbarung für 2014-2017 streben die beiden Agenturen an, ihre Synergieeffekte durch eine stärker strukturierte und mittelfristig ausgerichtete Zusammenarbeit an Projekten und gemeinsamen Aktivitäten, die für die Kommission und die jeweiligen Interessengruppen und Regulierungsaufgaben von gemeinsamem Interesse sind, weiter zu verstärken. Dadurch wird die komplementäre Ausrichtung der Tätigkeiten von Cedefop und ETF in den Bereichen Berichterstattung über die Berufsbildungspolitik, EU-Instrumente und Qualifikationen, arbeitsorientiertes Lernen und Lernen am Arbeitsplatz, Abstimmung und Antizipierung der Qualifikationen sichergestellt.

Cedefop- und ETF-Experten wurden bei Veranstaltungen und Projekten gemeinsamen Interesses, die von beiden Einrichtungen organisiert wurden, einbezogen. Um den Wissensaustausch und eine komplementäre Ausrichtung ihrer Tätigkeiten sicherzustellen, wurden 2014 zwei gemeinsame themenspezifische Arbeitstreffen abgehalten. Das erste wurde im Januar in Turin organisiert und folgende Themen wurden besprochen: Entwicklungen im Bereich EQR/NQR mit Schwerpunkt auf den Qualifikationen der EQR-Stufe 5, der Lernergebnisansatz, die Abstimmung der Qualifikationen und Antizipierung des Qualifikationsbedarfs. Das zweite Arbeitstreffen fand in Thessaloniki statt, Themen waren Kapazitätsaufbau und Kommunikationsstrategien.

Cedefop, ETF und ILO unternehmen seit 2013 gemeinsame Bemühungen zur Förderung des Lernens in den Bereichen Antizipierung des Qualifikationsbedarfs und Abstimmung der Qualifikationen. In diesem Rahmen werden sechs Leitfäden zu vielfältigen Methoden und Konzepten erstellt, die zur Antizipierung des Qualifikationsbedarfs verwendet werden können. Diese Leitfäden sind sehr praxisnahe angelegt und richten sich an nationale/regionale Behörden, Branchenorganisationen und/oder öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste. Auf dem im März 2014 in Prag abgehaltenen gemeinsamen Workshop von Cedefop, ETF und ILO zu den Methoden für die Antizipierung des Qualifikationsbedarfs⁽⁶⁶⁾ wurden drei dieser Leitfäden in der Endfassung präsentiert und validiert⁽⁶⁷⁾.

Die gesamte Serie der sechs Leitfäden wird 2015 veröffentlicht.

Cedefop, ETF und ILO organisierten gemeinsam mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der Internationalen Arbeitsorganisation (ITC-ILO) einen Ausbildungskurs zum Thema Antizipierung des Qualifikationsbedarfs und Abstimmung mit den Arbeitsmarkterfordernissen. In diesem Kurs sollten Methoden und Praktiken für die Antizipierung und Abstimmung aus dem gemeinsamen Wissensschatz der drei Einrichtungen vorgestellt werden. Die Kurskonzeption stellte darauf ab, den Teilnehmenden ein gutes Verständnis der Veränderungen, die die Nachfrage nach Qualifikationen beeinflussen, und der Ursachen von Arbeitsmarktungleichgewichten und ihren Konsequenzen zu vermitteln. Der Kurs bot eine Gelegenheit, entscheidende Fragestellungen, Ziele und Komponenten von Arbeitsmarktinformationen zu beleuchten und die Rolle und Verantwortlichkeiten der Institutionen, verschiedene quantitative und qualitative Methoden sowie Instrumente für die Antizipierung des Qualifikationsbedarfs und die Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage auf den Arbeitsmarkt zu untersuchen.

Das Cedefop, die ILO und die ETF schlossen sich einer Initiative der OECD an und beteiligten sich an der Ausarbeitung eines Fragebogens für die Länder über Aktivitäten zur Antizipierung und Analyse des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt und die Nutzung der Ergebnisse zur Gestaltung der Bildungs-, Beschäftigungs- und Migrationspolitik. Auf der Grundlage der erhobenen Informationen wird das Cedefop eine europaweite Analyse erstellen, die 2015 veröffentlicht wird.

4.2. ZUSAMMENARBEIT MIT EUROFOUND (EUROPÄISCHE STIF- TUNG ZUR VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN)

Wie in ihrem Aktionsplan für 2014 festgelegt, tauschten die beiden Agenturen Informationen und Erfahrungen aus über die Erhebung des Cedefop zu Qualifikationsungleichgewichten und die Erhebungen von Eurofound zu den europäischen Unternehmen und zu den Arbeitsbedingungen. Das Cedefop erhielt im Rahmen einer Vertraulichkeitsvereinbarung Zugang zu den Daten der Eurofound-Erhebung über die Unternehmen für seine Arbeit zu Qualifikationsungleichgewichten. Wie in den Jahren zuvor, tauschten das Cedefop und Eurofound ihre Arbeitsprogrammteufwürfe aus und besprachen Bereiche, in denen Möglichkeiten für Kooperationen und Synergien im folgenden Jahr bestehen. Die Ergebnisse der Gespräche flossen in den gemeinsamen Aktionsplan für 2015 ein, der in die Arbeitsprogramme der beiden Agenturen aufgenommen wurde. Im Rahmen dieses Aktionsplans kamen das Cedefop

⁽⁶⁶⁾ Cedefop (2014). www.cedefop.europa.eu/EN/events/22430.aspx

⁽⁶⁷⁾ Guide on tracer studies, guide on use of labour market information (LMI) and guide on employers' skills surveys (Leitfaden zu Tracer Studien, Leitfaden zur Nutzung von Arbeitsmarktinformationen und Leitfaden zu Arbeitgeberbefragungen zum Qualifikationsbedarf).



und Eurofound überein, eine gemeinsame Veranstaltung zur Feier des 40. Geburtstags beider Agenturen zu organisieren, die 1975 auf Vorschlag des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses gegründet wurden.

Mit der Planungsarbeit für die gemeinsame Veranstaltung „Workplace learning and innovative work organisation: a benefit for both employers and employees“ (Arbeitsplatzbasiertes Lernen und innovative Arbeitsorganisation nutzen sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern), die in Zusammenarbeit mit dem EWSA in dessen Räumlichkeiten in Brüssel im November 2015 stattfinden wird, wurde Ende des Jahres begonnen.

Im Rahmen ihrer Bemühungen um Größenvorteile und die Verbesserung des Dienstleistungsangebots durch die Koordinierung von Strategien tauschten die Bibliotheks- und Informationsdienste der beiden Agenturen Praktiken und Erfahrungen aus und besprachen Möglichkeiten gemeinsamer Ansätze bei der Kooperation mit Informationsanbietern. Sie untersuchten auch die Machbarkeit und Nützlichkeit der Nutzung einer gemeinsamen Plattform. Im Zusammenhang mit der Arbeit des Cedefop zur Überarbeitung seines Leistungserfassungssystems tauschten die Agenturen auch Informationen und Erfahrungen über das Leistungsentwicklungsnetzwerk der EU-Agenturen aus.

4.3. ZUSAMMENARBEIT DEM LEISTUNGSENTWICKLUNGSNETZWERK DER EU-AGENTUREN

2014 leistete das Cedefop Beiträge zur Arbeit des Leistungsentwicklungsnetzwerk der EU-Agenturen (PDN). Die Arbeit des Netzwerks fließt unmittelbar ein in das vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission 2012 gebilligte gemeinsame Konzept für die dezentralen EU-Agenturen, das den Weg für die Verschlinkung der Verwaltung der Agenturen und zur Verbesserung ihrer Effizienz und Kohärenz ebnet soll. Das Netzwerk entwickelt Vorlagen, Leitlinien und Instrumente im Nachgang zum Fahrplan der Europäischen Kommission. Das Cedefop beteiligte sich an der Arbeit des Netzwerks zur Weiterentwicklung der Leistungsmessung, indem es in Zusammenarbeit mit weiteren 15 EU-Agenturen ein Handbuch zu den Leistungsindikatoren und eine Sammlung der in den EU-Agenturen verwendeten Leistungsindikatoren ausarbeitete. Ferner wirkte und wirkt das Zentrum an der Weiterverfolgung der Arbeit im Zusammenhang mit der Erfassung von Beispielen empfehlenswerter Praxis und der Entwicklung eines Instrumentariums für die Anwendung tätigkeitsbezogener Verwaltungsverfahren in EU-Agenturen mit. Der Austausch von Ideen und Praktiken mit anderen EU-Agenturen zu den oben genannten Themen ist für die rationellere Gestaltung der Tätigkeiten und eine

Verbesserung der Effizienz sehr hilfreich und diente unmittelbar als Informationsgrundlage für eine interne Überprüfung des Leistungserfassungssystems des Cedefop, die 2014 vorgenommen wurde.

4.4. GEMEINSAME PRÄSENTATION VON CEDEFOP, ETF, EUROFOUND UND EU-OSHA VOR DEM NEUEN EUROPÄISCHEN PARLAMENT

Am 4. November stellte der Direktor des Cedefop James Calleja in Brüssel die Arbeit des Zentrums dem Ausschuss Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments vor ⁽⁸⁸⁾. Herr Calleja betonte, dass die „Beschäftigungsfähigkeit der europäischen Bürger“ im Zentrum der Arbeit des Cedefop stehe und führte weiter aus: „Wir wollen mit unserem Fachwissen die praktische Arbeit unterstützen. Hierzu versuchen wir, die politischen Entscheidungsträger in den Mitgliedstaaten zu erreichen. Dazu brauchen wir Sie, die Mitglieder des Europäischen Parlaments“. Mit dieser Präsentation sollte der neue Ausschuss Beschäftigung und soziale Angelegenheiten über die Arbeit der vier europäischen Agenturen, die für den Ausschuss von unmittelbarem Interesse sind, informiert werden.

Der Direktor des Cedefop, James Calleja und die Direktoren von drei weiteren EU-Agenturen (ETF, Eurofound, EU-OSHA) bei der Vorstellung der Arbeit ihrer Agenturen vor dem Ausschuss Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments, in Brüssel, am 4. November



© Juha Roininen, EUP&images.

⁽⁸⁸⁾ www.cedefop.europa.eu/EN/news/24680.aspx

VERWALTUNG, RESSOURCEN UND INTERNE KONTROLLE

Die Verwaltung und internen Dienste des Cedefop unterstützen seine operativen Tätigkeiten effektiv und effizient. Das Zentrum führt seine Tätigkeiten im Einklang mit den geltenden Regeln und Vorschriften durch, arbeitet offen und transparent und erfüllt die erwarteten hohen professionellen und berufsethischen Standards.

Bei den internen Diensten wurden 2014 deutliche Verbesserungen erreicht. 2014 erfolgte die Bezahlung von Rechnungen im Durchschnitt innerhalb von 12,5 Tagen und damit weit unter der Zielvorgabe von 28 Tagen. Die Ausführung des Haushaltsplans für den Gemeinschaftszuschuss erreichte 99 %. Wie in früheren Jahren wurden bei der Stellenbesetzungsrate (97 %) und der Dauer der Auswahlverfahren (104 Tage) die Zielvorgaben deutlich übertroffen. Die Verfügbarkeit der grundlegenden IKT-Systeme und -Dienste des Cedefop lag bei 99 %.

Im Juni wurde die Auswahl des neuen stellvertretenden Direktors erfolgreich abgeschlossen. Der erfolgreiche Bewerber trat seinen Dienst am 1. September 2014 an.

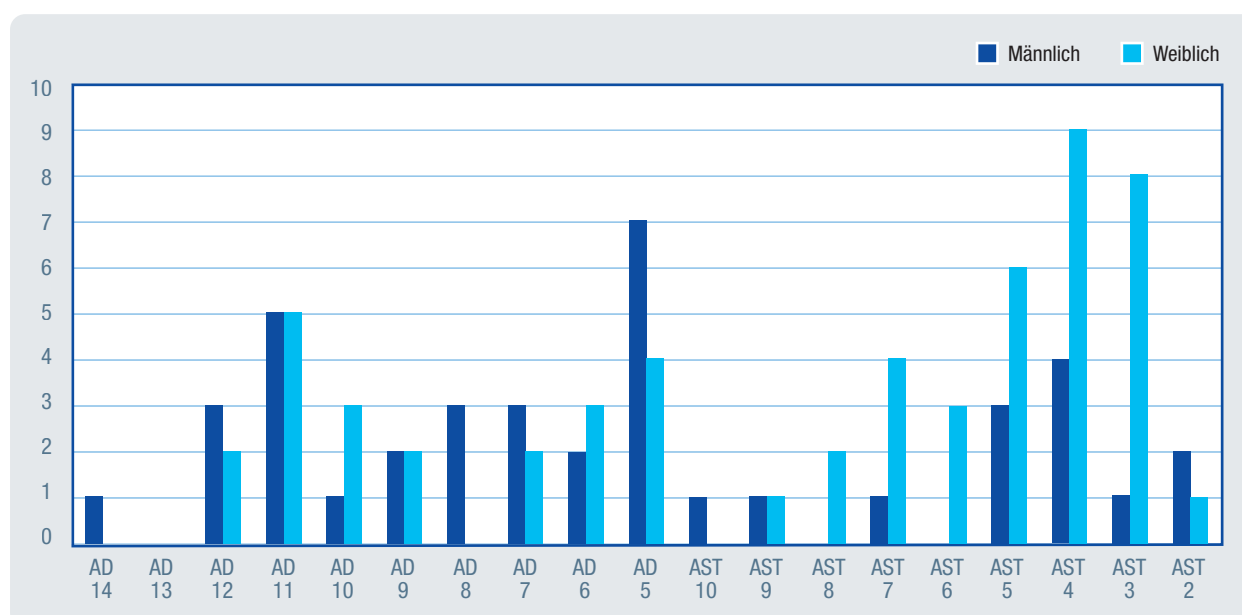
Bei der Umsetzung der Reform des Statuts wurden Fortschritte erzielt: verschiedene neue Regelungen wurden eingeführt, unter anderem die Anhebung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche. Teilzeitregelungen in Form von Zeitguthaben wurden eingeführt, damit die Bediensteten Familie und Beruf in angemessener Weise vereinbaren

können. Parallel dazu begann das Cedefop am 1. Januar mit der Umsetzung der überarbeiteten Finanzvorschriften und ihren Durchführungsbestimmungen. Der neue Regelungsrahmen erfordert verstärkte Anstrengungen und einige Anpassungen.

Auch 2014 bemühte sich das Cedefop bei der Einstellung und Beschäftigung um Chancengleichheit. Am 31. Dezember 2014 waren von allen Beschäftigten des Cedefop 59 % Frauen und 41 % Männer. Frauen waren auf allen Stufen, auch auf der Ebene des mittleren Managements und in Leitungspositionen, gut vertreten.

Das Cedefop strebt auch eine geografische Ausgewogenheit an.

Die Weiterbildungsstrategie des Cedefop wurde neu ausgerichtet, um zusätzliche Ressourcen für die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter verfügbar zu machen. In der Perspektive einer stärkeren Unterstützung für die Mitgliedstaaten wurde hierbei der Schwerpunkt auf die Kommunikations- und transversalen Kompetenzen der Sachverständigen gelegt. Diese Bemühungen wurden durch interne Peer-Learning-Aktivitäten ergänzt. Projektleitungsschulungen wurden organisiert, um Effizienz und Effektivität in allen Personalgruppen zu fördern. Die Aus- und Weiterbildungsstrategie wurde aktualisiert, um diesen neuen Prioritäten gerecht zu werden.



Beamte und Bedienstete auf Zeit nach Geschlecht, Cedefop 2014.

Die Effizienz der IKT-Infrastruktur wurde weiter verbessert. Das Zentrum hat eine neue IKT-Strategie entwickelt, um sicherzustellen, dass die IKT-Infrastruktur hochwertige Dienste für die Arbeit des Cedefop bereitstellt. Um die Experten besser zu unterstützen, wurden Benutzerfreundlichkeitskonzepte entwickelt. Zukunftsorientierte und kosteneffiziente Lösungen wurden eingeführt, um das Cedefop bei der Durchführung seiner Arbeit zu unterstützen.

Im Bereich Gebäude und Gebäudeausrüstungen konzentrierte sich das Cedefop 2014 auf die Weiterverfolgung der Reparaturarbeiten des Unternehmens Egnatia Odos und auf die Bereitstellung eines automatisierten Systems für den Betrieb, die Überwachung und Energiemessung der Gebäudesysteme.

Das Cedefop legt außerdem großes Gewicht auf ökologische Aspekte. Im Dezember 2013 wurde eine Projektgruppe zu ökologischen Maßnahmen eingerichtet. Seine Arbeit bildete die Grundlage für die Umweltstrategie des Cedefop und einen Aktionsplan für 2014/2015. Für die Bereiche Energieeffizienz, Wassernutzung, Abfallbewirtschaftung, Materialeffizienz, Belastungen und grüne Beschaffung wurden Umweltleistungsziele aufgestellt. Das Cedefop verbesserte die Arbeitsumgebung für seine Mitarbeiter weiter und entwickelte ökologische Energiesparinitiativen. Das Zentrum sorgte außerdem für die kostenwirksame Instandhaltung und die Sicherheit des Dienstgebäudes.

Gesundheitsschutz und Sicherheit sind wichtige Prioritäten des Zentrums. Im November wurde eine Projektgruppe zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit eingerichtet. Eine Methodik zur Bewertung von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken wurde entwickelt. Die Risikobewertung wird die Grundlage für einen Aktionsplan

und für die Entwicklung einer Strategie für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz für 2015 liefern.

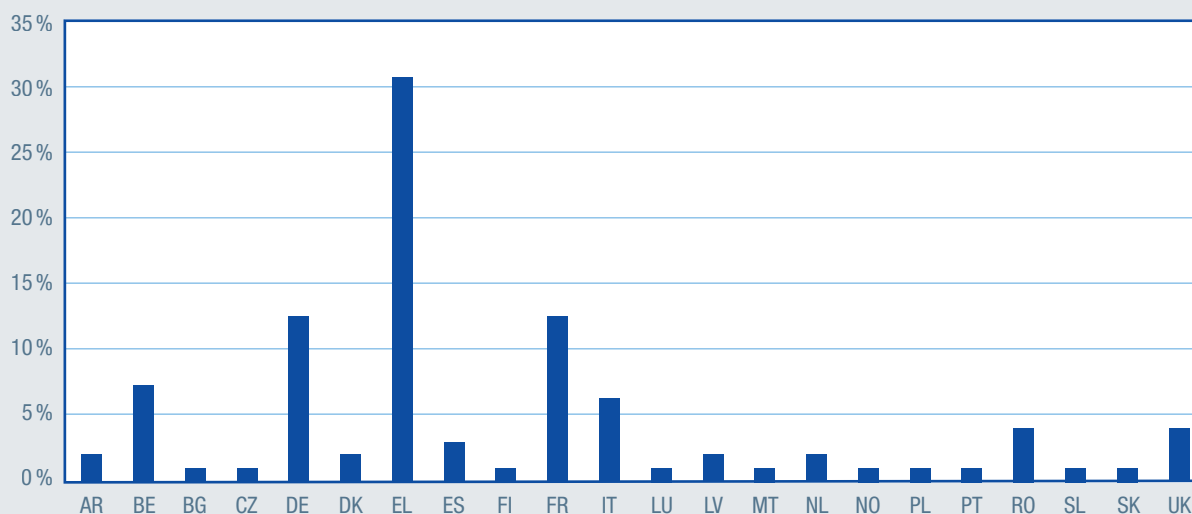
Fortschritte wurden auch bei der Umsetzung eines Aktionsplans zur Weiterverfolgung der Empfehlungen erzielt, die im Anschluss an eine Evaluierung 2012 durch externe Prüfer im Auftrag der Europäischen Kommission ausgesprochenen worden waren, wie in der Haushaltsordnung vorgeschrieben. Sieben der 23 Empfehlungen und entsprechende Abhilfemaßnahmen wurden bereits umfassend umgesetzt und sind daher abgeschlossen.

Das Cedefop wird vom Europäischen Rechnungshof auditiert, die interne Revision wird vom Internen Auditdienst (IAD) der Europäischen Kommission wahrgenommen. Das Zentrum informiert das Europäische Parlament jährlich über die Ergebnisse der Prüfungen durch eine Aufzeichnung über die Audits.

Der Europäische Rechnungshof bestätigt in seiner Stellungnahme zum Jahresabschluss 2013⁽⁸⁹⁾ ohne Vorbehalte und Einschränkungen, dass die Rechnungsführung des Zentrums verlässlich und die zugrundeliegenden Vorgänge insgesamt rechtmäßig und ordnungsgemäß sind. Der Rechnungshofbericht zeigt, dass das interne Kontrollsystem des Cedefop und seine Verwaltung gut funktionieren. Die Prüfer nahmen ihren ersten Besuch zum Jahresabschluss 2014 im Dezember vor. Dieser Besuch führte zu keinen Beanstandungen, der Berichtsentwurf steht noch aus.



⁽⁸⁹⁾ Der endgültige Bericht enthält keine spezifischen Anmerkungen und bestätigt, dass das Cedefop alle Anmerkungen der früheren Jahre umgesetzt hat.



Beamte und Bedienstete auf Zeit nach geografischer Verteilung, Cedefop 2014.

Der interne Auditdienst führte eine Prüfung zur externen Kommunikation und zum Umgang mit den Interessengruppen beim Cedefop durch. Als Ergebnis wurde ein Aktionsplan vereinbart. Alle einschlägigen Empfehlungen sollten bis Ende 2015 umgesetzt sein.

Entsprechend einer Empfehlung des Europäischen Rechnungshofs wurden 2013 Ex-post-Kontrollen an einer Stichprobe von drei ReferNet-Partnern anhand einer von einem externen Berater entwickelten Methodik vorgenommen. Der abschließende Bericht wurde Anfang 2014 vorgelegt. Die Stichprobenauswahl und die Ex-post-Kontrollen des ReferNet für 2014 werden nach derselben Methodik vorgenommen und im ersten Vierteljahr 2015 durchgeführt. Das Feedback aus allen Prüfungen bestätigt, dass das interne Kontrollsystem des Cedefop und seine Verwaltung gut funktionieren.

Das Cedefop führte außerdem ein System von Ex-post-Kontrollen ein, das auf fünf Auszahlungen großer Summen angewendet wurde, die der Koordinator der internen Kontrollen ausgewählt hatte. Der Rechnungsführer des Cedefop erstellte eine umfassende Checkliste zur Validierung jedes Aspekts des Vorgangs von der Auftragserteilung bis zu Auszahlung. Fünf per Zufallsverfahren ausgewählte Auszahlungen wurden durch den Rechnungsführer des Cedefop überprüft, der nichts zu beanstanden hatte.

Eine interne Arbeitsgruppe überprüfte das Leistungserfassungssystem des Cedefop im Hinblick auf die Kosteneffizienz der Indikatoren, die Beziehungen zwischen den Indikatoren und ihrer vorgesehenen Nutzung, Gültigkeit und Verlässlichkeit der Indikatoren sowie ihre mögliche Auslegung und Nutzung durch verschiedene Zielgruppen. Die vorläufigen Ergebnisse wurden gemeinsam mit der

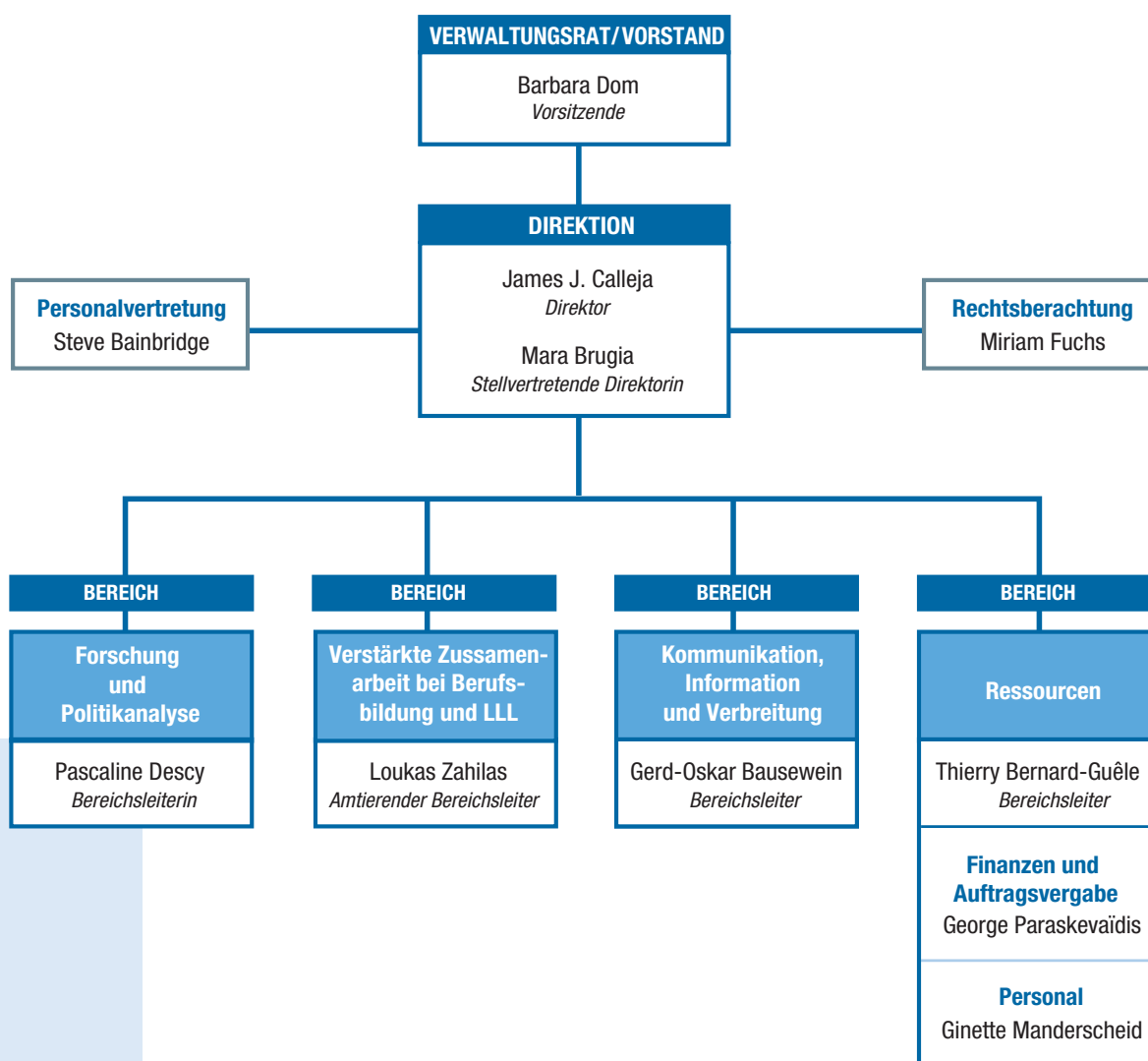
Leitung validiert. Die Arbeitsgruppe entwarf Empfehlungen zur Überarbeitung des Leistungserfassungsrahmens: die Zahl der Indikatoren sollte verringert und die Indikatoren sollten besser ausgerichtet werden, der Datenerfassungsprozess sollte überprüft werden, die Kommunikation mit den Mitarbeitern verbessert, die Leitung und die externen Interessengruppen sollten besser informiert werden. Es wird erwartet, dass die Empfehlungen von der Direktion im ersten Quartal 2015 angenommen und die vorgeschlagenen Änderungen am System im weiteren Verlauf von 2015 vorgenommen werden.

Die Mitarbeiter des Cedefop – Thessaloniki, 12. Juni 2014.



ANHÄNGE

I. ORGANISATIONSPLAN STAND 31. DEZEMBER 2014



II. AUSGEWÄHLTE LEISTUNGSERFASSUNGSINDIKATOREN –

1. JANUAR BIS 31. DEZEMBER 2014

ERGEBNISINDIKATOREN		2012	2013	2014
Politikberatung für die Interessengruppen	Zitierung von Arbeiten des Cedefop in politischen Dokumenten			
	der EU-Institutionen	169	173	97
	internationaler Organisationen	68	43	31
	Politische Dokumente, an deren das Cedefop mitgewirkt hat			
	politische Dokumente der EU-Institutionen	26	55	127
	politische Dokumente internationaler Organisationen	2	4	7
	Beteiligung an Veranstaltungen im Rahmen des Ratsvorsitzes und Sitzungen hochrangiger Interessenvertreter oder Veranstaltungen zur Förderung der Umsetzung politischer Maßnahmen	158	166	164
Erarbeitung neuen Wissens und neuer Erkenntnisse	Download von Veröffentlichungen/Arbeitspapieren/anderen Unterlagen			
	Downloads insgesamt	764 000	857 000	802 000
	Downloads von Veröffentlichungen	569 000	636 000	600 000
	Zitierung von Veröffentlichungen/Untersuchungen des Cedefop in der Literatur	479	491	413
Umfassendere Sensibilisierung der Interessengruppen sowie der Bildungs- und Berufsbildungsgemeinschaft im weiteren Sinne	Zugriffe auf die Website			
	Besuche	410 000	413 000	331 000
	Seitenaufrufe	1 201 000	1 119 000	929 000
	Beteiligung an Konferenzen und Veranstaltungen	91	88	78
	Qualität der vom Cedefop organisierten Veranstaltungen (Teilnehmer beurteilten die Veranstaltungen als sehr gut oder gut)	94%	94%	92%
	Für Interessengruppen und die Bildungs- und Berufsbildungsgemeinschaft greifbare Ergebnisse der Studienbesuche (Zufriedenheitsquote)	93%	97%	95%
Umfassendere Sensibilisierung der Bürger	Für Bürgerinnen und Bürger greifbare Ergebnisse des Europass-Angebots			
	Besuche der Europass-Website	14,81 Mio.	20,85 Mio.	21,75 Mio.
	Download von Europass-Dokumenten	10,54 Mio.	13,45 Mio.	15,98 Mio.
	Online-Erstellung von Europass-Dokumenten (unter anderem Lebenslauf, Qualifikationspass, Sprachenpass)	8,31 Mio.	10,16 Mio.	13,63 Mio.
	Medienberichterstattung, Übernahmen aus Artikeln und Pressemitteilungen	525	492	745
Effiziente und wirksame Unterstützungsdienste	Interne Unterstützungsdienste – Ressourcen			
	Anteil der besetzten Planstellen	97%	98%	97%
	Ausführung des Haushaltsplans (in Prozent)	99,76%	99,77%	99,10%
	Pünktlich geleistete Zahlungen (Tage bis zur Zahlung)	14,10	11	12,5

III. REFERNET



ReferNet, das Referenznetzwerk für die Berufsbildung, wurde 2002 errichtet, um die steigende Nachfrage nach vergleichbaren Informationen zu den Berufsbildungssystemen und der Berufsbildungspolitik in den Mitgliedstaaten der EU sowie Island und Norwegen zu befriedigen.

Alle ReferNet-Mitglieder sind auf nationaler Ebene wichtige mit Berufsbildungsfragen befasste Einrichtungen, die in der Lage sind, Informationen aus erster Hand von verschiedenen Interessengruppen über Rolle, Steuerung und Aufbau der Berufsbildung zu erfassen.

Die Arbeit des ReferNet unterstützt die Tätigkeiten des Cedefop und liefert vor allem einen großen Teil des notwendigen Inputs für die Überwachung und Berichterstattung über die Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung Prioritäten, die im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses für die Berufsbildung beschlossen wurden.

Der Jahresarbeitsplan des ReferNet umfasst unter anderem:

- Berichterstattung über nationale berufsbildungspolitische Maßnahmen und Aktionen, deren Durchführung von den Ländern beschlossen wurde. Dieser Input liefert Informationen für die Erstellung detaillierter Länderübersichten und für Übersichten über die einschlägigen Entwicklungen im Ländervergleich und hilft dem Cedefop beim Aufbau einer Faktengrundlage für die Überwachung der Länder bei der Umsetzung des Brügge-Kommuniqués.
- „Länderberichte zur Berufsbildung in Europa“, in denen die Hauptmerkmale der nationalen Berufsbildungssysteme in ihrem sozioökonomischen Kontext beschrieben werden. Sie werden auf nationaler Ebene validiert und

einem Peer-Review unterzogen, und anschließend auf der Website des Cedefop online und für die Länder, die den Ratsvorsitz innehaben, in gedruckter Form veröffentlicht.

- Faltblätter „Spotlights on VET“ („Blickpunkt Berufsbildung“), in denen die Hauptmerkmale, Herausforderungen und Entwicklungen der nationalen Berufsbildungssysteme zusammenfassend präsentiert werden, für Leser, die eine knapp gefasste Einführung benötigen. Sie werden für alle Länder online veröffentlicht und zusätzlich für die Länder, die den Ratsvorsitz inne haben, in mehreren Sprachen in gedruckter Form bereitgestellt.
- Thematische Information über Themen, die auf der Berufsbildungs-Agenda der EU-Ratsvorsitze weit oben stehen (Abbruch/vorzeitiger Abgang aus der Berufsbildung, Lehrlingsausbildung, Innovation usw.). Durch diese Informationen wird für die Politikanalyse der allgemeine Kontext der Länderberichte und der „Blickpunkt Berufsbildung“-Veröffentlichungen ergänzt.
- Pflege und Aktualisierung der nationalen ReferNet-Webseiten, die dazu beitragen, die Sichtbarkeit des Cedefop und seiner Produkte zu erhöhen sowie ganz allgemein mehr Aufmerksamkeit für Berufsbildungsfragen in den Mitgliedstaaten, Norwegen und Island zu erzeugen. So fungieren die ReferNet-Partner als Multiplikatoren und Verbreitungswege in ihren Ländern.

Die Tätigkeiten des ReferNet werden durch das Cedefop und die Mitgliedstaaten im Rahmen eines Partnerschaftsrahmenvertrags mit vierjähriger Laufzeit kofinanziert (2012-2015). 2015 wird eine neue Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen gestartet, um neue Partner für den Zeitraum 2016 bis 2019 auszuwählen.



ÖSTERREICH

ABF Austria – Arbeitsgemeinschaft
Berufsbildungsforschung Austria
www.refernet.at

BELGIEN

IBFFP – Institut Bruxellois Francophone pour la
Formation Professionnelle (Bruxelles formation)
www.refernet.be

BULGARIEN

NAVET – Национална агенция за
професионално образование и обучение
www.refernet.bg

KROATIEN

AVETAЕ – Agencija za strukovno obrazovanje i
obrazovanje odraslih
www.refernet.hr

ZYPREN

ΑνΑΔ – Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου
Δυναμικού της Κύπρου
www.refernet.org.cy

TSCHECHISCHE REPUBLIK

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání
NVF – Národní vzdělávací fond
www.refernet.cz

DÄNEMARK

Professionshøjskolen Metropol
www.phmetropol.dk/refernet

Die ReferNet-Partner auf der jährlichen Plenarsitzung des
Netzwerks – Thessaloniki, 18./19. November.



ESTLAND

INNOVE – Sihtasutus INNOVE
www.innove.ee/refernet

FINNLAND

OPH – Opetushallitus/Utbildningsstyrelsen
www.oph.fi/tietopalvelut/kansainvalinen_koulutustieto/cedefop/refernet

FRANKREICH

Centre Inffo – Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
www.centre-inffo.fr/refernet

DEUTSCHLAND

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung
www.refernet.de

GRIECHENLAND

(2014 kein Partner)

UNGARN

Oktatásfejlesztési Observatory Központ –
Budapesti Corvinus Egyetem
www.refernet.hu

IRLAND

SOLAS – An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna
www.fas.ie/en/Refernet/Default.htm

ISLAND

Rannís – Rannsóknamiðstöð Íslands
www.refernet.is

ITALIEN

ISFOL – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori
www.isfol.it/isfol-europa/reti/refernet

LETTLAND

AIC – Akadēmiskās informācijas centrs
www.aic.lv/refernet

LITAUEN

KPMPC – Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras
www.kpmc.lt/refernet

LUXEMBURG

INFPC – Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue
www.refernet.lu

MALTA

NCFHE – Kummissjoni Nazzjonali għal Edukazzjoni Avanzata u Oghla
www.refernet.org.mt

NIEDERLANDE

ECBO – Expertisecentrum
Beroepsonderwijs
www.refernet.nl

NORWEGEN

Utdanningsdirektoratet
www.udir.no/Spesielt-for/Fag-og-yrkesopplaring/NRP/ReferNet1

POLEN

FFW – Fundacja Fundusz Współpracy
www.refernet.pl

PORTUGAL

DGERT – Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
www.dgert.mtss.gov.pt/refernet

RUMÄNIEN

(2014 kein Partner)

SLOWAKEI

SNO – Slovenské národné observatórium odborného vzdelávania a prípravy –
Štátny inštitút odborného vzdelávania
www.refernet.sk

SLOWENIEN

CPI – Center RS za poklicno izobraževanje
www.refernet.si

SPANIEN

SEPE – Servicio Público de Empleo Estatal
www.sepe.es/refernet

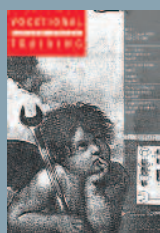
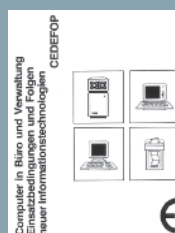
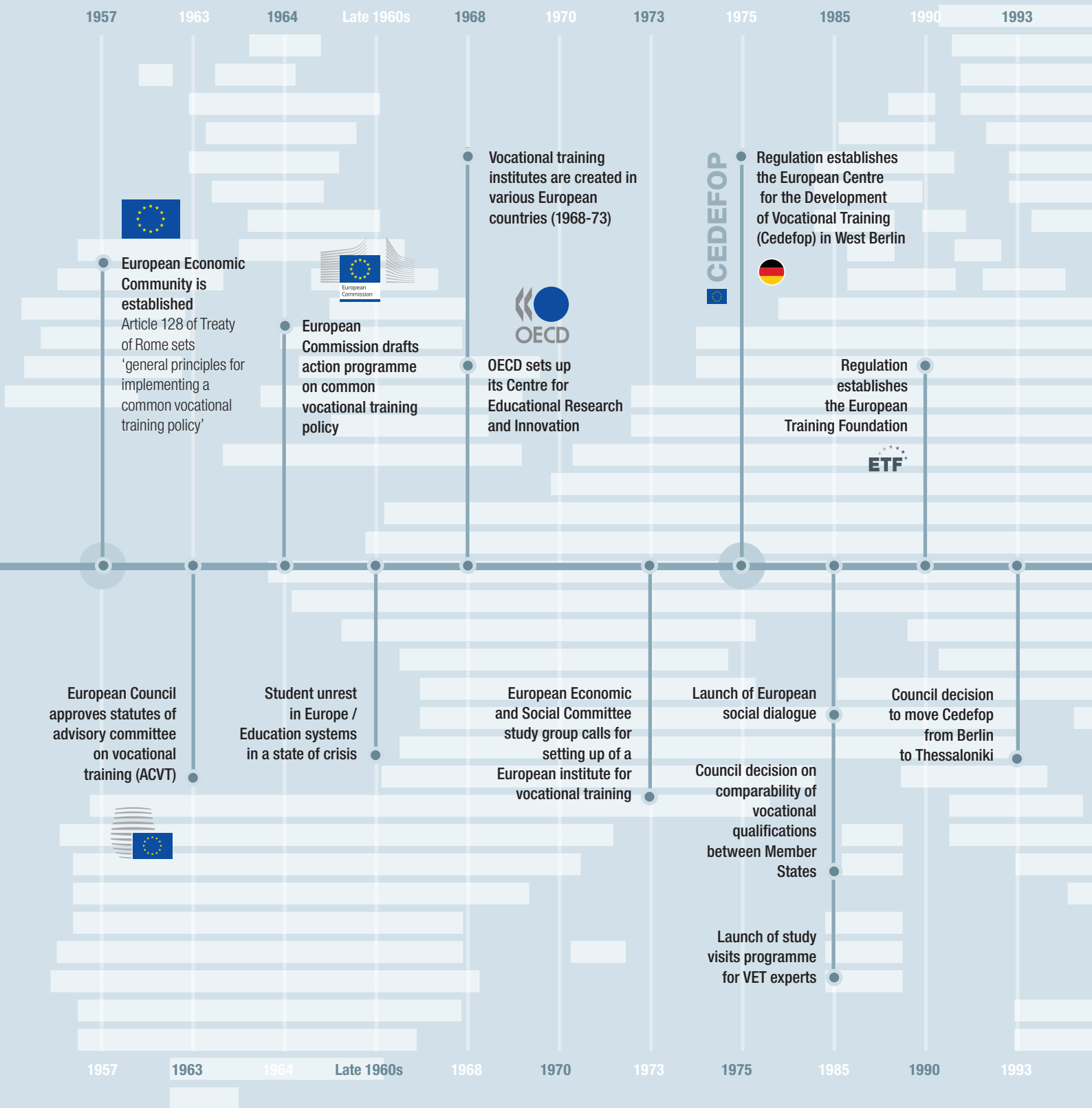
SCHWEDEN

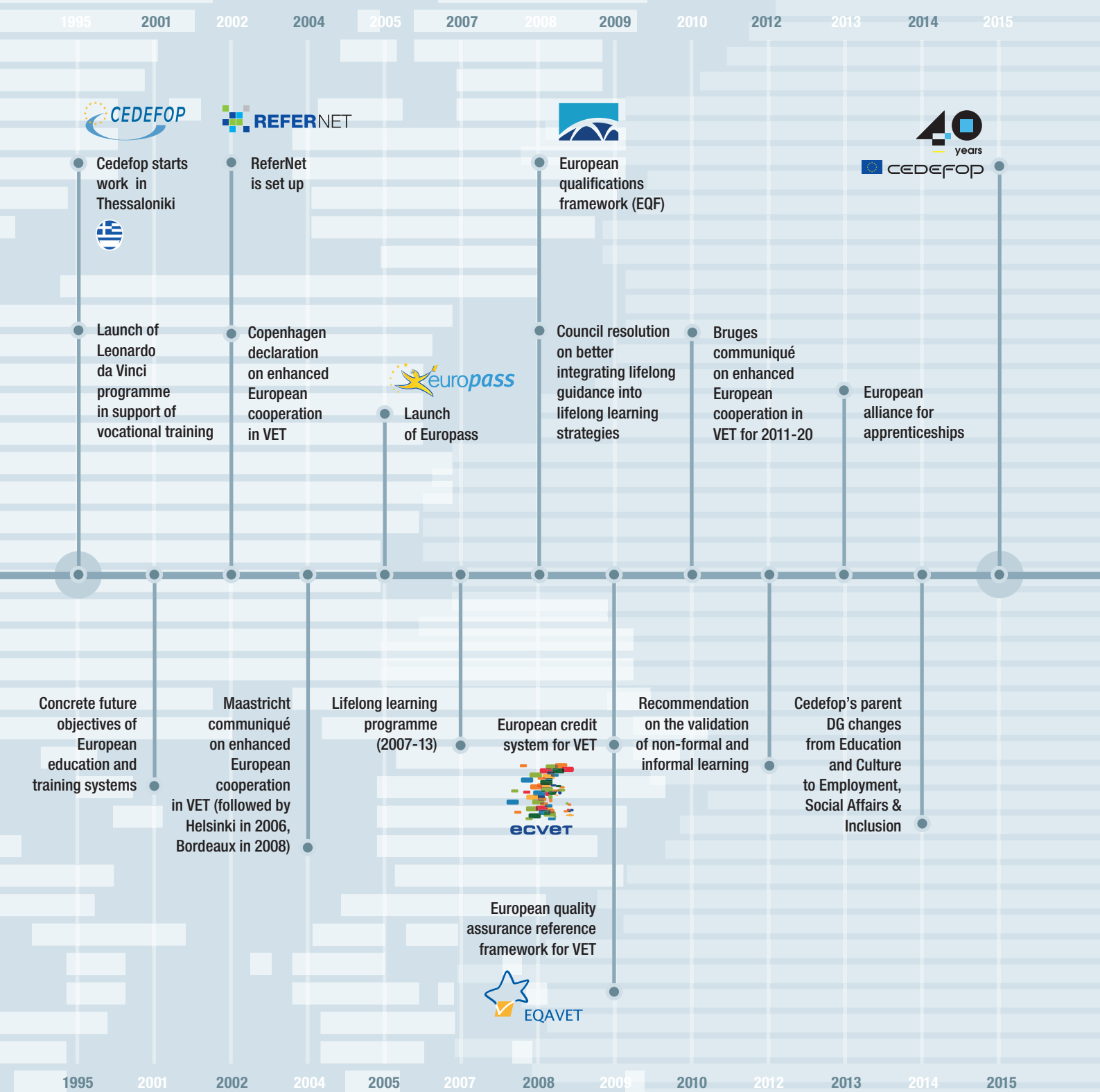
SKOLVERKET – Statens skolverk
www.skolverket.se/refernet

VEREINIGTES KÖNIGREICH

ECCTIS Ltd
www.refernet.org.uk

CONTEMPORARY VET MILESTONES





Celebrating



years

Berlin-Thessaloniki
1975-2015

2014



JAHRESBERICHT

4136 DE – TI-AB-15-001-DE-N – doi:10.2801/385730

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-Mail: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Amt für Veröffentlichungen



ISBN 978-92-896-1871-7



9 789289 618717