



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

DE

ISSN: 2443-6437



JAHRESBERICHT

2015 JAHRESBERICHT

Bezugnahme auf diese Veröffentlichung als:
Cedefop (2016). *Jahresbericht 2015*.
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, 2016

ISBN 978-92-896-2174-8
ISSN: 2443-6437
doi:10.2801/014374

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung
der Berufsbildung (Cedefop), 2016
Alle Rechte vorbehalten.

Layout by adam@artdirector.gr
Gedruckt in der EU

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*
Micheline Scheys, *Vorsitzende des Verwaltungsrates*



INHALT



VORWORT	6
1. DAS JAHR 2015 IM ÜBERBLICK	9
2. ERGEBNISSE	26
2.1. Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme	26
2.1.1. TÄTIGKEIT: Politikanalyse und Berichterstattung	26
2.1.2. TÄTIGKEIT: Gemeinsame europäische Instrumente, Qualifikationen und Lernergebnisse	32
2.2. Berufslaufbahnen und Übergänge: Berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz	40
2.2.1. TÄTIGKEIT: Erwachsene und junge Menschen stärken	40
2.3. Analyse des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs zur Schaffung einer Faktenbasis für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots	45
2.3.1. TÄTIGKEIT: Analyse des Qualifikationsbedarfs	45
3. KOMMUNIKATION, INFORMATION UND VERBREITUNG	54
3.1. TÄTIGKEIT: Externe Kommunikation	54
3.2. TÄTIGKEIT: Dokumentation und Information	58
3.3. TÄTIGKEIT: Content-Management	58
4. KOOPERATIONEN UND BEZIEHUNGEN ZU DEN EU-AGENTUREN	60
4.1. Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF)	60
4.2. Zusammenarbeit mit Eurofound (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen)	61
4.3. Zusammenarbeit dem Leistungsentwicklungsnetzwerk der EU-Agenturen	62
5. LEITUNG, RESSOURCEN UND INTERNE KONTROLLEN	63
ANHÄNGE	
I. Organisationsplan	68
II. Ausgewählte Leistungsindikatoren: 1. Januar bis 31. Dezember 2015	69
III. ReferNet	70

VORWORT

Das Berichtsjahr war durch mehrere Ereignisse geprägt, die sich auf jeden Fall auf die unmittelbare Zukunft des Cedefop und der europäischen Berufsbildung auswirken werden. Die Feier des 40. Geburtstags des Cedefop, die Schlussfolgerungen von Riga und die erneuerte Strategie ET 2020, die interne Neuorganisation des Zentrums und unsere Planung für den neuen Zyklus 2017 bis 2020 sorgten für neue Impulse und frischen Elan, die wir nutzen, um noch intensiver für die Berufsbildung zu arbeiten.

„Neue Wege – bewährter Grund“ war das Motto, unter dem alle Aktivitäten des Cedefop zur Feier seines 40. Geburtstages standen, und das als Inspiration für die weitere Arbeit an der Modernisierung der Berufsbildung dienen sollte. Herausgestellt wurden die beträchtlichen Erfolge der bisherigen europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung und die neue Richtung, die die für die Berufsbildung zuständigen Minister in Riga beschlossen haben, sowie die erneuerte Strategie ET 2020, die der Berufsbildung eine doppelte Aufgabe zuweist: Förderung von Exzellenz und Inklusion.

Bei den Jubiläumsaktivitäten wurden außerdem die Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen 1975, dem Gründungsjahr des Cedefop, und heute hervorgehoben. Der Kalte Krieg, die Sowjetunion und die Berliner Mauer, feste Bestandteile des Lebens in den 1970er Jahren, sind Vergangenheit. Aus der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft mit neun Mitgliedstaaten ist eine Europäische Union (EU) mit 28 Staaten geworden. Zudem wurde der Sitz des Cedefop aus dem ehemaligen Westberlin, wo es 1975 gegründet wurde, 1995 nach Thessaloniki verlegt.

Und dennoch bestehen auch frappierende Ähnlichkeiten zwischen 1975 und heute. Das Cedefop wurde in einer Zeit der Krise gegründet, als Arbeitslosigkeit die Beschäftigungs- und Berufsaussichten von jungen Menschen und Geringqualifizierten bedrohte. Die Arbeitswelt veränderte sich durch Technologie, Roboter begannen, Menschen in der industriellen Produktion zu ersetzen. Die Frage, wie die neuen Anforderungen eines sich verändernden Arbeitsmarkts erfüllt werden können und das Ausbildungsangebot auf den Arbeitsmarktbedarf abgestimmt werden kann, begleitet uns bereits seit 40 Jahren. Heute bestehen die Herausforderungen in der Arbeitslosigkeit, nicht genutzten Kompetenzen bzw. Fachkräftemangel, neuen Migranten, die auf der Suche nach Sicherheit nach Europa kommen, und neuen Aufgaben für die Sozialpartner, die bestrebt sind, den Staat und den Privatsektor bei der Schaffung neuer Lern- und Ausbildungsformen sowie neuer Arbeitsplätze zu unterstützen. In diesem Rahmen wird Learning by doing (Lernen durch Praxis) in die Form des arbeitsbasierten



Lernens und der klassischen Lehrlingsausbildung überführt. Als Ergebnis der europäischen Ausbildungsallianz erleben wir konzertierte Anstrengungen, um die Welt der Berufsbildung besser mit der Arbeitswelt zu verbinden. Besser ausgebildete Fachkräfte setzen eine bessere und attraktivere Berufsbildung voraus.

Die Erhebung des Cedefop zu den europäischen Kompetenzen und Arbeitsplätzen (European skills and jobs – ESJ) ging der heute nach wie vor relevanten Frage nach, welche Kompetenzen benötigt werden, und befasste sich mit den Qualifikationsungleichgewichten. Für die Erhebung wurden rund 50 000 Personen aus allen EU-Mitgliedstaaten befragt; die Ergebnisse wurden 2015 veröffentlicht. Diese Erhebung war insofern einzigartig, als zum ersten Mal die Dynamik von Qualifikationsungleichgewichten im Zeitverlauf untersucht wurde. In der Untersuchung wurden wichtige Fragen aufgeworfen: Wie werden Kompetenzen über das gesamte Arbeitsleben hinweg entwickelt und wie werden sie genutzt? Über diese Fragen wurde auch auf der Konferenz des Cedefop „*Maximising skills for jobs and jobs for skills: the power of partnerships*“ (Bestmögliche Fachkräfte für unsere Arbeitsplätze, bestmögliche Arbeitsplätze für unsere Fachkräfte: was Partnerschaften bewirken können) im Dezember 2015 diskutiert.

Die durch die Konferenz angeregte Debatte über den künftigen Kompetenzbedarf und die Frage, wie die Berufsbildung sie vermitteln kann, geht weiter. Um Lösungen zu finden, benötigen wir allerdings gute Daten und Zahlen; dazu hat das Cedefop 2015 seine neuesten Prognosen zu Qualifikationsangebot und -nachfrage veröffentlicht. Daraus geht hervor, wie das wirtschaftliche und demografische Wachstum das Beschäftigungsniveau und die Arbeitsmöglichkeiten EU-weit bis 2025 beeinflussen könnte. Um Impulse für weitere Diskussionen zur Frage der Kompetenzen zu geben, haben das Cedefop und die Generaldirektion (GD) Beschäftigung der Europäischen Kommission das EU-Kompetenzpanorama an den Start gebracht: eine dynamische, interaktive Internet-Plattform, die den Zugriff auf Daten zu Entwicklungstrends bei Kompetenzen und Arbeitsplätzen in ganz Europa ermöglicht. Es ist ein Beispiel für verbesserte Unterstützungssysteme für die Mitgliedstaaten und Sozialpartner.

Um auf die Arbeitsmarktanforderungen zu reagieren, wird das Cedefop auch weiterhin neue direkte Arbeitsbeziehungen mit den Mitgliedstaaten zur Unterstützung der Berufsbildungsreformen knüpfen. Im Juni 2015 vereinbarten die Europäische Kommission, die EU-Mitgliedstaaten und die Sozialpartner in Riga einen neuen Rahmen für die Berufsbildungspolitik für den Zeitraum 2015 bis 2020. Der Bericht des Cedefop „*Stronger VET for better lives*“ (Bessere Berufsbildung für ein besseres Leben) von 2015, der sich auf Informationen aus dem ReferNet (dem europäischen Referenznetzwerk des Cedefop) stützt, lieferte ebenfalls Input für die Debatte zu den neuen berufsbildungspolitischen Prioritäten, die sich wie die Prioritäten aus dem Brügge-Kommuniqué von 2010 auf die Durchführung von Reformen und gemeinsame europäische Instrumente und Grundsätze konzentrieren. Die Umsetzung dieser Prioritäten 2015 hat durch den Zustrom von Flüchtlingen und Asylsuchenden in die EU

neue Impulse erhalten. Damit sie sich integrieren können, müssen sie raschen Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung bzw. zum Arbeitsmarkt bekommen. Die *Europäischen Leitlinien für die Validierung*, die vom Cedefop und der Europäischen Kommission gegen Ende 2015 online veröffentlicht wurden, stellen ein exzellentes Instrument dar, das die Mitgliedstaaten nutzen können, um eine inklusivere Gesellschaft voranzubringen, in der alle Arbeitskräfte in der Lage sind, zur sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit beizutragen.

Es gibt ermutigende Zeichen für Fortschritte in der Berufsbildung. 2015 zeigte das Cedefop auf, welch großes Potenzial im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) (durch den alle Arten von nationalen Qualifikationen untereinander und mit denen anderer Länder verglichen werden können) und den einzelnen mit ihm verbundenen nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) steckt. Immer mehr Länder sehen die NQR als Instrument, mit dem eine Reformierung nicht nur der Qualifikationen, sondern darüber hinaus auch eine Umgestaltung der Berufsbildung möglich ist. Durch den kombinierten Einsatz der NQR und der Validierungsinstrumente kann die Beschäftigungsfähigkeit gesteigert und Spannungen zwischen Menschen ohne Arbeit und ihrem Gastland abgebaut werden, und die Arbeitgeber können sich ein genaueres Bild der Fähigkeiten und Kompetenzen verschaffen, die durch formales, informelles und nicht formales Lernen erworben wurden.

Ich freue mich sehr, dass im Jubiläumsjahr des Cedefop seine Entwicklung von einer Organisation, die Informationen über Berufsbildung beschrieb, verarbeitete und verbreitete, zu einer Organisation nachgezeichnet wurde, die Strategien und Ideen im Berufsbildungsbereich analysiert, dazu berät und sie weitergibt. Die Verlagerung des Schwerpunkts auf die Umsetzung bringt jedoch neue Anforderungen für das Cedefop mit sich, das mehr länderspezifische Informationen liefern und mehr Gelegenheiten für politischen Austausch und Politiklernen mit den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern bieten muss.

Anfang 2015 wurde eine neue Organisationsstruktur eingeführt, die das Cedefop in die Lage versetzt, seine Forschungs-, Analyse- und Politikberatungstätigkeit zusammenzuführen, um seine Rolle als „Wissensbroker“ zu stärken und mehr länderspezifische Fakten zur Unterstützung des Politiklernens und der Politikumsetzung in den Mitgliedstaaten bereitzustellen.

Beispielsweise erstellten das Cedefop und die Europäische Kommission 2015 ein Handbuch über Qualitätssicherung und organisierten ein Seminar für nationale Berufsbildungsanbieter. Da der Erfolg der europäischen Instrumente und Grundsätze auf einer einheitlichen Anwendung des Lernergebnisansatzes beruht, veranstaltete das Cedefop ein Forum zum Politiklernen für nationale Akteure über die Beschreibung und Anwendung von Lernergebnissen. Im Rahmen der Unterstützung der Europäischen Ausbildungsallianz hat das Cedefop die Schaffung bilateraler und multilateraler Partnerschaften angeregt, um kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu ermutigen, mehr Lehrlingsausbildungsplätze anzubieten. Das Cedefop nahm ferner eine Bestandsaufnahme der nationalen Lehrlingsausbildungsregelungen in Litauen und Malta

vor. Weitere Bestandsaufnahmen sind für Griechenland, Italien und Slowenien in Arbeit. Auf einer Konferenz zur Lehrlingsausbildung im Herbst 2015 wurden verschiedene Wege für die europäische und länderbasierte Zusammenarbeit aufgezeigt, um mehr Lernende, Arbeitskräfte und Arbeitgeber für duale Ausbildungsgänge zu interessieren. Neben seinen europaweiten Prognosen von Qualifikationsangebot und -nachfrage erstellte das Cedefop 2015 auch Prognosen für jeden Mitgliedstaat, aus denen hervorgeht, dass sich hinter den europäischen Durchschnittswerten unter Umständen große Unterschiede zwischen den Ländern verbergen und sich daher die jeweiligen politischen Prioritäten entsprechend verschieben. Die Informations- und Kommunikationsarbeit des Cedefop, weiterhin fester Bestandteil seiner Tätigkeit, war gut auf die berufsbildungspolitische Agenda Europas abgestimmt. Die Zeitschrift *Skillset and match*, die dreimal pro Jahr erscheint, brachte die Arbeit des Cedefop und die europäischen Entwicklungen in der Berufsbildung einer breiteren Öffentlichkeit nahe. Auch 2015 wurde die Arbeit des Cedefop von EU-Einrichtungen und anderen internationalen Gremien, wie z. B. der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) stark genutzt. In den Jubiläumsveröffentlichungen wurde die Berufsbildung als dynamischer Bereich vorgestellt, dessen Charakter und Aufgaben sich verändern, um einen stärkeren Beitrag zu den Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten zu leisten.

Wie immer überwachte das Cedefop auch im Jahr 2015 seine Ressourcen sehr sorgfältig. Prüfungen bestätigten, dass die Verfahren des Cedefop regelkonform sind und seine internen Kontrollsysteme gut funktionieren. Trotz Haushaltskürzungen seit 2009 hat die Nachfrage zugenommen und wir haben neue Aufgaben übernommen. So hat das Cedefop 2015 beispielsweise eine Machbarkeitsstudie zur Entwicklung eines EU-Mobilitätsanzeigers für die Berufsbildung durchgeführt. Im Verlauf des Jahres 2015 nahm das Cedefop eine Bestandsaufnahme seiner Arbeitsbelastung vor, um seine Tätigkeiten noch rationeller zu gestalten und weiter zu priorisieren. Diese Veränderungen werden sich in künftigen Arbeitsprogrammen niederschlagen, vor allem in einem neuen Programmplanungsdokument für 2017-2020, das im Jahr 2016 aufgestellt werden soll.

Die Schlüsselrolle, die das Cedefop in der nahen Zukunft wahrnehmen wird, liegt in der Unterstützung der Umsetzung von Berufsbildungsstrategien. Das bedeutet vor allem, dass Berufsbildungssysteme vorhanden sein müssen, die in der Lage sind, ihre Türen verstärkt für Lernende und Arbeitende auf allen Qualifikationsstufen zu öffnen, und Kompetenzen anerkennen und mehr Menschen für das lebenslange Lernen gewinnen können. Das ist die Schlüsselrolle, auf die das Cedefop in seinem künftigen Programmplanungsdokument aufbauen muss. Wir müssen die Länder dabei unterstützen, europäisch zu denken, aber lokal zu handeln.

Der neue Zyklus 2017-2020 hat im Verlauf von 2015 Form angenommen. Inspiriert von den Schlussfolgerungen von Riga und der Strategie ET 2020 haben wir unter der Leitung unserer Verwaltungsratsvorsitzenden, Frau Micheline Scheys, den Mitgliedern des Vorstands und des

Verwaltungsrats einen neuen Fahrplan entworfen, der uns helfen wird, die Berufsbildung gemeinsam zu gestalten, wertzuschätzen und eine einschlägige Wissensgrundlage zu schaffen, damit mehr Menschen in Beschäftigung kommen und mehr hochwertige Arbeitsplätze geschaffen werden.

Das ist unser Anliegen. Wir müssen auf den Wandel reagieren, indem wir eine Führungsrolle übernehmen, indem wir unterschiedlichen Berufsbildungssystemen mit kultureller Aufgeschlossenheit begegnen und sensibel auf menschliche Krisen reagieren. Ein chinesisches Sprichwort lautet: „Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Schutzmauern, die anderen Windmühlen“. Wir werden alles daran setzen, dass das Cedefop auch weiterhin Windmühlen baut, die die Berufsbildung und die Reformen und die Attraktivität des Lernens und Arbeitens für die europäischen Bürger antreiben.

Ich danke den Mitarbeitern des Cedefop für ihren unermüdlichen Einsatz und ihr Engagement, sowie den Mitgliedern des Verwaltungsrats für ihre Beratung und Unterstützung. Mein Dank geht auch an die Europäische Kommission und die Generaldirektion Beschäftigung. Das erste volle Jahr, in dem das Cedefop der Generaldirektion Beschäftigung unterstellt war, war sehr arbeitsreich aber auch sehr erfolgreich.

Der Blick zurück auf die letzten 40 Jahre hat gezeigt, was durch Zusammenarbeit und Partnerschaft auf der Grundlage gemeinsamer Ziele, mit Engagement und Entschlossenheit erreicht werden kann. Der Rückblick auf das abgelaufene Jahr zeigt, dass es – auch wenn sich die Zeiten geändert haben – wichtiger ist denn je, zusammenzuarbeiten und auf die Bedürfnisse der Menschen einzugehen.

Joachim James Calleja

Direktor

Fortieth birthdays are not always welcome. The hair is often greyer and thinner, while the middle tends to be thicker. By 40, most have some experience and perspective of what is important in life. But many are often too busy to enjoy it.

Cedefop turned 40 on 10 February 2015; it is more experienced, busier than ever, but uncomfortably slimmer than it was a few years ago. Cedefop, with Eurofound, is the oldest European agency. Agencies make a difference. Their presence in Member States demonstrates that the European Union is not only Brussels.

For 40 years Cedefop has played a pivotal role in strengthening European cooperation in vocational education and training (VET). Cedefop has seen many changes, not least transformation of a European Economic Community of nine Member States into a European Union of 28. But challenges of the 21st century for jobs and growth require new approaches to learning for work. VET needs to adapt, but implementing change can be slow and difficult and enthusiasm can be lost.

Cedefop's 40th anniversary theme is 'old roots for new routes'. Old roots of established European training systems must provide new routes – pathways, options and opportunities – to jobs and careers. We can be inspired to continue to work on VET's new routes by looking back at progress made. Less than 20 years ago the extent of European cooperation in VET with its shared aims and regular reporting (under the Copenhagen process), common tools (such as the European qualifications framework), and joint initiatives (such as the European alliance for apprenticeships) was unimaginable.

This exhibition charts the circumstances and events that have shaped Cedefop's work. It aims to show how far European cooperation in VET has come and that the achievements to date are just the beginning.

The student movement in 1968 prompted a radical rethink of education, including its relations with the labour market. A grave economic crisis in 1973, which saw the oil price quadruple from US\$ 3 to early US\$ 12 a barrel, caused widespread unemployment.

response, the European Economic Community launched its first social action programme in 1974. It included the aim to create a European Institute to study vocational training, first proposed in 1970 by members of the European Economic and Social Committee, including German union representative, Fritz Weber.

Recognising the need for research and exchange of experience on vocational training, Cedefop was established on 10 February 1975, to assist the European Commission in encouraging, at Community level, promotion and development of vocational training and in-service training. Cedefop's first home was in desoever 22, West Berlin, east Germany. The Berlin authorities provided funds to refurbish the building and offered it free of charge for 30 years.

missiles, span of the Cedeap a political ally by the government. Its construction started in 1991, funded by Germany, and the final cost was \$1.5 billion. Germany's economic aid to the U.S. peaked at \$1.5 billion in 1991, a sharp drop of 50 percent from the

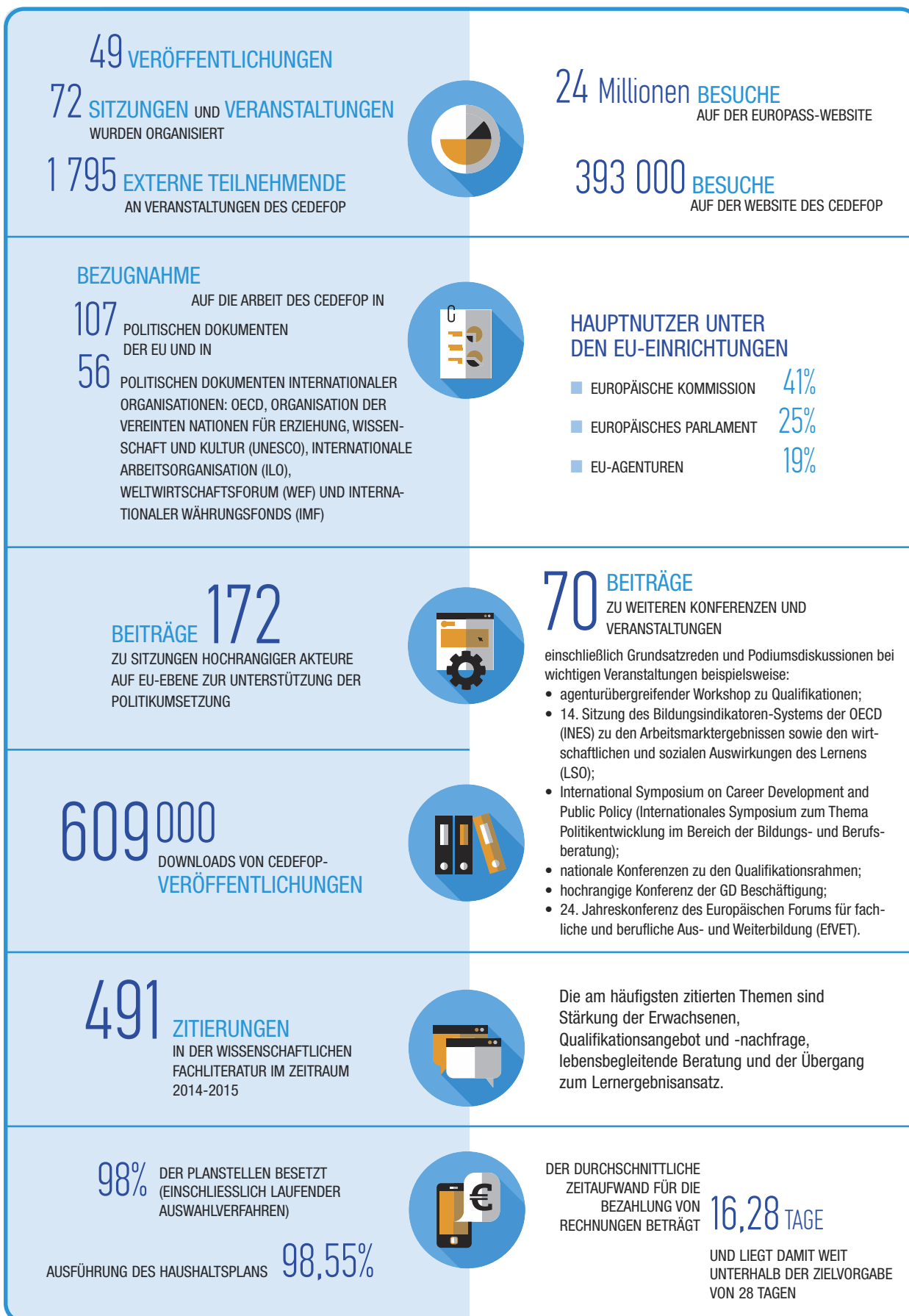
On a recent Sunday
if we 1 September
begin at the
a 1000 ft
if the weather
long traffic
side of the big
need for the
a train, some
yours of the
best world
outstanding
of her direction
ending with
a little tower.

1. *Barbarian*
 2. *Barbarian*
 3. *Barbarian*
 4. *Barbarian*
 5. *Barbarian*
 6. *Barbarian*
 7. *Barbarian*
 8. *Barbarian*
 9. *Barbarian*
 10. *Barbarian*
 11. *Barbarian*
 12. *Barbarian*
 13. *Barbarian*
 14. *Barbarian*
 15. *Barbarian*
 16. *Barbarian*
 17. *Barbarian*
 18. *Barbarian*
 19. *Barbarian*
 20. *Barbarian*
 21. *Barbarian*
 22. *Barbarian*
 23. *Barbarian*
 24. *Barbarian*
 25. *Barbarian*
 26. *Barbarian*
 27. *Barbarian*
 28. *Barbarian*
 29. *Barbarian*
 30. *Barbarian*
 31. *Barbarian*
 32. *Barbarian*
 33. *Barbarian*
 34. *Barbarian*
 35. *Barbarian*
 36. *Barbarian*
 37. *Barbarian*
 38. *Barbarian*
 39. *Barbarian*
 40. *Barbarian*
 41. *Barbarian*
 42. *Barbarian*
 43. *Barbarian*
 44. *Barbarian*
 45. *Barbarian*
 46. *Barbarian*
 47. *Barbarian*
 48. *Barbarian*
 49. *Barbarian*
 50. *Barbarian*
 51. *Barbarian*
 52. *Barbarian*
 53. *Barbarian*
 54. *Barbarian*
 55. *Barbarian*
 56. *Barbarian*
 57. *Barbarian*
 58. *Barbarian*
 59. *Barbarian*
 60. *Barbarian*
 61. *Barbarian*
 62. *Barbarian*
 63. *Barbarian*
 64. *Barbarian*
 65. *Barbarian*
 66. *Barbarian*
 67. *Barbarian*
 68. *Barbarian*
 69. *Barbarian*
 70. *Barbarian*
 71. *Barbarian*
 72. *Barbarian*
 73. *Barbarian*
 74. *Barbarian*
 75. *Barbarian*
 76. *Barbarian*
 77. *Barbarian*
 78. *Barbarian*
 79. *Barbarian*
 80. *Barbarian*
 81. *Barbarian*
 82. *Barbarian*
 83. *Barbarian*
 84. *Barbarian*
 85. *Barbarian*
 86. *Barbarian*
 87. *Barbarian*
 88. *Barbarian*
 89. *Barbarian*
 90. *Barbarian*
 91. *Barbarian*
 92. *Barbarian*
 93. *Barbarian*
 94. *Barbarian*
 95. *Barbarian*
 96. *Barbarian*
 97. *Barbarian*
 98. *Barbarian*
 99. *Barbarian*
 100. *Barbarian*



DAS JAHR 2015 IM ÜBERBLICK

ERGEBNISSE





40 JAHRE EINSATZ FÜR DIE BERUFSBILDUNG IN EUROPA: EIN REICHES ERBE UND EINE EHRGEIZIGE VISION FÜR DIE ZUKUNFT

2015 war ein Jahr, in dem das Cedefop einiges zu feiern hatte: 40 Jahre Arbeit zur Förderung der Berufsbildung in Europa, 20 Jahre davon in Griechenland, 10 Jahre Europass⁽¹⁾, der greifbarste Dienst, den das Cedefop in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission bisher den europäischen Bürgern zur Verfügung gestellt hat⁽²⁾.

2015 war das erste vollständige Jahr, in dem das Cedefop der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion unterstellt war. Diese Veränderung signalisierte deutlich, dass in der politischen Agenda der EU verstärktes Augenmerk auf die Berufsbildung und ihren Beitrag zur Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen und von Maßnahmen, um Menschen (wieder) in Arbeit zu bringen, gelegt wird. Sie führte zudem zu einer wachsenden Nachfrage nach Unterstützung von Seiten des Cedefop als der Agentur an der Schnittstelle zwischen beruflicher Bildung und Beschäftigung.

Gleichzeitig hat sich der politische Rahmen für die Arbeit des Cedefop weiterentwickelt, da die für die berufliche Bildung zuständigen Minister neue Prioritäten für den Zeitraum 2015-2020 (Schlussfolgerungen von Riga) verabschiedet haben. Zusammen mit der erneuerten Agenda für die Erwachsenenbildung wurden diese „Berufsbildungsziele“ zu einem wesentlichen Bestandteil des überarbeiteten strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET2020).

Gezielte Unterstützung und mehr Möglichkeiten für **Peer-Review** und **Politiklernen** werden in den Schlussfolgerungen von Riga als Mittel und Wege genannt, um die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Verwirklichung gemeinsam vereinbarter Ziele und Prioritäten zu unterstützen. Eine stringenter Überwachung der Fortschritte der Länder auf ihrem Weg der wirtschaftlichen Erholung in Bereichen, für die die Kommission die politische Zuständigkeit besitzt, erfordert zudem mehr länderbezogene Daten und Fakten. Die Arbeit des Cedefop im Jahr 2015 spiegelt diese Veränderung des Schwerpunkts wider. Die Agentur stellte mehr **länderspezifische Informationen und Analysen bereit** und erweiterte ihre Dienstleistungen für einzelne Mitgliedstaaten. Mehr Gelegenheiten für das Politiklernen und stärker praxisorientierte Konzepte ziehen sich wie ein roter Faden durch die verschiedenen Arbeitsbereiche des Cedefop.

Zur Umsetzung politischer Strategien in die Praxis müssen alle Akteure ins Boot geholt werden. Um auf die Bedürfnisse dieser größeren, über die Politikgestalter und Sozialpartner hinausreichenden Gruppe von Akteuren einzugehen, wurde eine breitere Palette von Instrumenten bereitgestellt und mehr Veranstaltungen angeboten. Ein Weg zur Unterstützung all derer, die daran arbeiten, den Wandel tatsächlich herbeizuführen, besteht in der Bereitstellung von **Handbüchern** und **Leitlinien**.

Es wurde vereinbart, dass die Mitgliedstaaten bis 2018 nationale Regelungen für die Validierung von Fähig-

⁽¹⁾ <http://europass.cedefop.europa.eu/de/home> [abgerufen am 24.3.2016].

⁽²⁾ Die Europäische Kommission hat das Cedefop mit dem Hosting und der Pflege der Europass-Website betraut. Das Cedefop war außerdem maßgeblich an der Entwicklung einiger Europass-Dokumente beteiligt.

keiten und Kompetenzen, die die Menschen außerhalb des formalen Bildungswesens erworben haben, festlegen müssen ⁽³⁾. Diese Anforderung hat angesichts der Herausforderung der zunehmenden Qualifikationsungleichgewichte und der Notwendigkeit, die Arbeitsmarktperspektiven der jungen Menschen, die sich weder in einer Schul- oder Berufsausbildung noch in fester Anstellung befinden (sog. NEETS), geringqualifizierter Erwachsener und neuer Migranten zu verbessern, an Bedeutung gewonnen. Mit den überarbeiteten **Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens** ⁽⁴⁾ wollen das Cedefop und die Europäische Kommission den verschiedenen, mit dieser Aufgabe auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene befassten Akteuren Unterstützung bieten. Das Feedback unmittelbar nach der Veröffentlichung dieser Leitlinien Ende 2015 zeigt, dass diese Art der Unterstützung sehr geschätzt wird.

Wenn die Berufsbildung als Weg zu beruflicher Exzellenz und sozialer Inklusion attraktiver werden soll, muss ihre Qualität gesichert werden. Ein **Handbuch** ⁽⁵⁾ und eine

Veranstaltung beschäftigten sich mit diesem für den Erfolg der Berufsbildung wichtigen Faktor. Mit den in diesem Handbuch vorgestellten Methoden und Instrumenten sollen **Anbieter von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung** unterstützt werden. Im Rahmen der Veranstaltung überlegten politische Entscheidungsträger, Sozialpartner, Experten und Berufsbildungsanbieter gemeinsam, wie in einer Situation, in der die Grenzen zwischen Ausbildungsarten und Stufen zunehmend verschwimmen und die Lernenden vielfältigere und flexiblere Ausbildungsangebote benötigen, die Qualität des Lernangebots gesichert werden kann. Diese Maßnahmen sind auch Beispiele für den Beitrag des Cedefop zur Umsetzung des vereinbarten Qualitätssicherungsrahmens und den entsprechenden strategischen Zielvorgaben und kurzfristigen Zielen von Brügge und Riga.

Mit dem **Forum zum Politiklernen zum Lernergebnisansatz** ist das Cedefop einen weiteren Schritt in dieser neuen Richtung vorangekommen. Die Veranstaltung leistete die Umsetzung von der Theorie in die Praxis, und sollte all diejenigen unterstützen, die Lernergebnisse anwenden und beschreiben. Deshalb wurden Personen eingeladen, die tatsächlich mit dieser Arbeit befasst sind, und es wurde vor während und nach der Veranstaltung viel gelernt. Die gründliche Vorbereitung nicht nur des Teams des Cedefop, sondern auch der Teilnehmenden ermöglichte eine geleitete und konkrete Reflexion zu speziell auf die spezifischen Bedürfnisse abgestimmten Schlüsselfragen. Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Forum werden in ein Handbuch und in die Folge-Veranstaltung 2016 einfließen. „Vorbereitung – praktische Anwendung – Nachbereitung“: wenn sich das Zentrum verstärkt an eine vielfältigere

⁽³⁾ Rat der Europäischen Union. Empfehlung des Rates zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens (2012/C 398/01). *Amtsblatt der Europäischen Union* C 398 vom 20.12.2012, S. 1-5. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> [abgerufen am 24.3.2016].

⁽⁴⁾ Cedefop (2015). Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Reference, Nr. 99. <http://dx.doi.org/10.2801/008370> [abgerufen am 24.3.2016].

⁽⁵⁾ Cedefop (2015). *Handbook for VET providers*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Reference, Nr. 104. <http://dx.doi.org/10.2801/82638> [abgerufen am 24.3.2016].

WIE KÖNNEN LERNERGERBNISSSE FESTGELEGT UND BESCHRIEBEN WERDEN?

DAS ERSTE FORUM ZUM POLITIKLERNEN DES CEDEFOP: EIN PRAXISORIENTIERTES KONZEPT

Einfach, kurz, messbar, authentisch, realistisch und zweckmäßig: das sind nach übereinstimmender Ansicht der Teilnehmer am ersten Forum zum Politiklernen des Cedefop die wichtigsten Merkmale gut definierter und beschriebener Lernergebnisse. Dies lässt sich jedoch auf verschiedenen Wegen erreichen.

Die Nutzung des Lernergebnisansatzes zur Beschreibung von Qualifikationen wird als Mittel zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt gesehen, aber nicht nur das. Mit Qualifikationen, Standards und Curricula der Erstausbildung (IVET), die beschreiben, was Lernende wissen, verstehen und können sollen, werden folgende Ziele verfolgt:

- (a) Arbeitgebern ein besseres Verständnis zu vermitteln, welche beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen Inhaber eines Abschlusses mitbringen;

- (b) Lehrkräften und Ausbildern zu vermitteln, was Lernende erreichen sollen und was sie oder andere Prüfer bewerten müssen;
- (c) Lernenden (und ihren Eltern) besser deutlich zu machen, was sie erreichen sollen.

Diese drei wichtigen Ziele sind bereits ambitioniert.

Beim ersten Forum zum Politiklernen des Cedefop wurde daher erforscht, wie Lernergebnisansätze in der beruflichen Erstausbildung in ganz Europa genutzt werden. Umfangreiche diesbezügliche Erfahrungen werden derzeit auf der Ebene der einzelnen Länder und auf Branchenebene gesammelt: Die Erstellung der NQR hat auch den Anstoß zu einer Überprüfung der Qualifikationen, Standards und Curricula gegeben. Um sicherzustellen, dass auf dieser Veranstaltung tatsächlich praxisorientiert gearbeitet würde, wählte das Cedefop unmittelbar mit dieser Arbeit befasste Experten aus, u. a. nationale Experten und Verwaltungsfachleute aus öffentlichen Verwaltungen, Berufsbildungseinrichtungen und von den Sozialpartnern. Im Vorfeld der Veranstaltung führte das Cedefop zudem eine Befragung durch, um die verschiedenen nationalen Ansätze und Herausforderungen zu verstehen und das Forum speziell auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden auszurichten.

Drei Qualifikationen aus Handwerk, Industrie und

Gruppe von Akteuren und Praktikern wendet, wird dies für beide Seiten ein zunehmend wichtiges Feature der Veranstaltungen des Cedefop sein.

Da die Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit von Erwachsenen und jungen Menschen nach wie vor ganz oben auf der politischen Agenda der EU steht, wurde auf die **Rolle des Cedefop als Wissensbroker** 2015 besonderes Gewicht gelegt. Wie schon 2014 bot das Cedefop auch 2015 eine Plattform für Akteure aus ganz Europa, die daran interessiert waren, in bilateralen oder multilateralen Partnerschaften gemeinsame Lehrlingsausbildungsinitiativen zu entwickeln. Die Veranstaltung von 2015 konzentrierte sich auf Initiativen, mit denen kleinere und mittlere Unternehmen (**KMU**) **angeregt werden sollten, Ausbildungsplätze anzubieten**. Das Motto „Vorbereitung – praktische Anwendung – Nachbereitung“ galt auch für diese Veranstaltung. Informationen über Initiativen und Projekte, die das Cedefop im Vorfeld der Konferenz zusammengetragen hatte, bildeten die Basis für den Erfahrungsaustausch und die praktischen Aktivitäten. Mit dieser Veranstaltung schuf das Cedefop die Grundlagen für potenzielle weiterführende Maßnahmen der Teilnehmer.

Um die Förderung der Lehrlingsausbildung und anderer Formen arbeitsplatzbasierten Lernens zu unterstützen, leistete das Cedefop umfangreiche Beiträge zu der von der Europäischen Kommission hierfür eingesetzten Expertengruppe. Dazu gehörten Input und Beratung für die Arbeit der Gruppe zu den Leitprinzipien für solche Konzepte, Bereitstellung einer Informationsgrundlage für Diskussionen auf hochrangigen Sitzungen und Bereitstellung von benutzerfreundlichen Informationen über Entwicklungen im Bereich der Lehrlingsausbildung. Das Zentrum wurde

außerdem eingeladen, an der agenturübergreifenden Arbeitsgruppe zu arbeitsplatzbasiertem Lernen mitzuarbeiten. Unter dem Vorsitz der Unesco arbeiten auch die ILO, die OECD, die Europäische Kommission und die Europäische Stiftung für Berufsbildung in dieser Gruppe mit. Die gestiegene Nachfrage nach Fachwissen des Cedefop zum Thema Lehrlingsausbildung und arbeitsplatzbasiertem Lernen schlug sich auch im Download von Veröffentlichungen nieder. Die Ergebnisse der neuen Initiative des Cedefop zur Unterstützung einzelner Länder bei ihrer Arbeit zur Einrichtung, Ausweitung oder Reformierung ihrer Lehrlingsausbildungsregelungen stießen auf besonderes Interesse. Die **thematische Übersicht zur Lehrlingsausbildung** von Malta wurde am häufigsten heruntergeladen. Nach Litauen und Malta wurde mit Bestandsaufnahmen der Lehrlingsausbildungssysteme in Griechenland, Italien und Slowenien begonnen.

Wie bereits deutlich wurde, nahm die Wissensbroker-Rolle des Cedefop verschiedene Formen an, und zeigte sich in verschiedenen „Paketen“, in denen Fachwissen aus seinen verschiedenen Arbeitsbereichen gebündelt war. Die Grundlage bildete aber in allen Fällen das **seit langem anerkannte Fachwissen der Agentur in Forschung und Politikanalyse**. Die Untersuchung der ökonomischen und sozialen Kosten hoher Anteile von geringqualifizierten Erwachsenen beispielsweise fand zu einem Zeitpunkt statt, zu dem im politischen Diskurs auf EU-Ebene die Notwendigkeit gesehen wurde, die Politik neu auszurichten und größeres Augenmerk auf Gleichheit und Inklusion zu legen. **Geringqualifizierte Erwachsene** sind in der Regel mit schlechteren Arbeitsmarktbedingungen konfrontiert und ihre Beschäftigungsaussichten haben sich

Dienstleistungssektor dienten als Ausgangspunkt für die Diskussionen:

- (a) eine traditioneller Ausbildungsberuf, für den zunehmend ökologische Kompetenzen benötigt werden: Klempner (mit Schwerpunkt auf Heizung und Kühlung);
- (b) ein Ausbildungsberuf, der häufigem technologischem Wandel unterworfen ist: CNC-Maschinenbediener;
- (c) ein Ausbildungsberuf in einer wachsenden Branche, in dem Softskills eine große Rolle spielen: Reiseverkehrskaufmann/-frau.

Diese drei wurden ausgewählt, um den breiten Umfang von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu zeigen, den berufsbildende Qualifikationen abdecken. Während die Branchen und Berufe sich stark unterscheiden, gibt es viele gemeinsame Herausforderungen bei der Festlegung und Beschreibung der Lernergebnisse.

Bevor mit der konkreten Beschreibung angefangen werden kann, bei der sich Fragen ergeben wie „Welche Formulierungen und Begriffe sollten benutzt werden?“, müssen einige andere Fragen geklärt werden. Wie können die Interessengruppen und Akteure am besten einbezogen werden? Wie kann ein Ausgleich zwischen ihren unterschiedlichen Interessen erfolgen? Wie können berufliche Anforderungen und Aufgaben am besten in

Lernergebnisse übersetzt werden? Wie berücksichtigen wir Haltungen und Einstellungen? Wie finden wir das richtige Gleichgewicht zwischen fachlichen und bereichsübergreifenden Fähigkeiten?

Das sind nur einige Beispiele für die Fragen, die auf dem Forum erörtert wurden. Diese praxisorientierte Debatte zeigte die Notwendigkeit einer durch die Forschung unterstützten Nutzergemeinschaft. Die mit der Festlegung, Beschreibung und Überprüfung von Lernergebnissen für die Berufsbildung befassten Personen brauchen mehr Gelegenheiten, um ihre Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen.

Bei der Veranstaltung, die (wie die Teilnehmenden bestätigten) erheblichen Mehrwert für die nationalen Praktiken erbrachte, kamen auch einige andere Punkte zur Sprache, mit denen wir uns befassen müssen. Um diese Punkte anzugehen, wird das Cedefop 2016 ein zweites Forum zum Politiklernen zu Lernergebnissen veranstalten und in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und den Mitgliedstaaten in verschiedener Form politische Unterstützung bieten, unter anderem in Form eines europäischen Handbuchs zu Lernergebnissen, das 2016 veröffentlicht werden soll.

während der Rezession weiter verschlechtert. Die Ergebnisse der Studie, die 2016 veröffentlicht wird, unterstreichen die Notwendigkeit eines Wandels, da die makroökonomische Auswirkungen von (geringen) Qualifikationen für die Gesellschaft insgesamt einfach zu hoch sind.

Durch seine Arbeit an vorderster Front der aktuellen Entwicklungen ist die Agentur in den letzten 40 Jahren zu einer treibenden Kraft und zum Referenzzentrum für Berufsbildungsentwicklungen geworden. Bereits mit seiner Arbeit zur Unterstützung der Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen oder seiner Initiative zur Entwicklung von europaweiten Prognosen des Qualifikationsbedarfs hat das Cedefop seine Antizipationsfähigkeit unter Beweis gestellt. Mit seiner großangelegten **Untersuchung zu Qualifikationsungleichgewichten**, die 2015 Früchte trug, übernahm das Cedefop erneut eine Vorreiterrolle. Während der Wirtschaftskrise wurden verstärkt Befürchtungen wegen der Qualifikationsungleichgewichte auf den europäischen Arbeitsmärkten laut. Im politischen Diskurs werden Qualifikationsungleichgewichte tendenziell assoziiert mit einer unzureichenden Vorbereitung der Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarktbedarf. Die Berufsbildung wird als einzige Ursache des Problems gesehen.

Die erste Erhebung des Cedefop zu den europäischen Kompetenzen und Arbeitsplätzen (European skills and jobs – ESJ) und weiterführende Analysen lieferten jedoch Erkenntnisse für eine differenziertere Sicht der Dinge. Auf einer hochrangigen Konferenz wurde über verschiedene Arten von Ungleichgewichten, ihre Ursachen sowie Möglichkeiten zur Bewältigung dieser Herausforderungen diskutiert. Außerdem wurde gezeigt, wie die Arbeitgeber das Potenzial ihrer Mitarbeiter besser nutzen und zur Entwicklung der Kompetenzen beitragen können, die in Europa benötigt werden. Diese Frage stand im Mittelpunkt einer Veranstaltung, die das Cedefop gemeinsam mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), der anderen 1975 am gemeinsamen „Geburtsort“, beim Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, gegründeten Agentur organisiert hat.

Anhand der Ergebnisse der Erhebung zu Kompetenzen und Arbeitsplätzen und seiner anderen Forschungsarbeiten zu Kompetenzen leistete das Cedefop Beiträge zu einem Workshop des Ausschusses Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments⁽⁶⁾ sowie zu etlichen politischen Dokumenten der EU. Dazu gehörten die thematische Übersicht für das Europäische Semester *Skills for the labour market*⁽⁷⁾ und die Kapitel „Preventing and fighting long-term unemployment“ und „Supporting

skills development and matching in the EU“ im Kommissionsbericht *Employment and social developments in Europe 2015*⁽⁸⁾. Die vergleichende Arbeit zu den Kompetenzen wurde ergänzt durch **Kurzanalysen der Prognosen zu Qualifikationsangebot und -nachfrage bis 2025 für jeden Mitgliedstaat**. Diese Analysen wurden jeweils ergänzt durch Kommentare eines nationalen Experten, um eine Informationsgrundlage für die Politik bereitzustellen. Der Neustart des **Kompetenzpanorama**⁽⁹⁾ im Dezember 2015 zeigte beispielhaft, wie Forschungsergebnisse dazu genutzt werden können, sowohl politische Entscheidungsträger als auch Fachleute aus der Praxis zu informieren. Es zeigt, wie Arbeitsmarktinformationen bereitgestellt und zugänglich gemacht werden können, damit sie bei berufsbezogenen Entscheidungen als Informationsgrundlage und zu Beratungszwecken nutzbar sind. Von der Europäischen Kommission mit der Neugestaltung und Pflege des Kompetenzpanoramas betraut, war das Cedefop bestrebt, ein Portal einzurichten, das auch für Nicht-Experten nützlich ist; das bisherige Feedback deutet darauf hin, dass dies ein Schritt in die richtige Richtung war.

Dieses Beispiel zeigt, wie die langjährige Forschung und Politikanalysen des Cedefop als Fundament für seine neuen Dienstleistungen genutzt werden. Auch die umfangreichen Aktivitäten des Cedefop zur Analyse der NQR belegen diese Entwicklung. Der fünfte jährliche Bericht des Cedefop mit **Analyse der Entwicklungen im Bereich NQR in Europa** wurde im Juli veröffentlicht. In den letzten Jahren war die Nachfrage nach Unterstützung des Cedefop in diesem Bereich unverändert hoch. Sie kam aus Arbeitsgruppen auf EU-Ebene, gemeinsamen Aktivitäten mit der Unesco und der ETF oder ergab sich aus den jüngsten Arbeiten der Europäischen Kommission, mit denen untersucht werden sollte, wie die Qualifikationsrahmen von Australien, Hong Kong und Neuseeland zum EQR in Bezug gesetzt werden können. Das Cedefop stellte außerdem mehr länderspezifische Analysen bereit und wurde mit der **Unterstützung einzelner Länder**, wie Griechenland und Zypern, bei ihrer NQR-Einführungsarbeit beauftragt. Die Überlegungen auf der jüngsten Veranstaltung des Cedefop im Spätherbst zur Frage, **wie sich die Globalisierung auf die Berufsbildung auswirkt**, bauten auf seinen umfassenden Analysen nationaler und internationaler Qualifikations- und Qualifikationsrahmen auf.

Die Arbeit im Bereich der **Validierung nicht formal und informell erworbener Qualifikationen** zeigt, wie sich bei verschiedenen Tätigkeiten erworbenes Fachwissen ergänzen kann. Die Erfahrungen aus der Analyse der länderspezifischen Validierungsregelungen flossen in die kürzlich erfolgte Überarbeitung der Leitlinien mit ein, die im Gegenzug im nächsten Validierungsverzeichnis genutzt werden. Forschungsarbeiten und Politikanalysen und die Rolle als Wissensbroker sind zwar unterschiedliche Tätigkeiten mit jeweils spezifischem Ziel. Sie sollten aber dennoch als kommunizierende Röhren gesehen werden.

Eine der ältesten Aktivitäten des Cedefop besteht darin, den Mitgliedstaaten verständlich zu machen, **wie andere Berufsbildungssysteme in Europa funktionieren**

⁽⁶⁾ Cedefop (2015). Skills and the crisis: implication for policy orientations. In: Europäisches Parlament (2015). *Proceedings of the workshop on the impact of the crisis on skill shortages*, S.17-20. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542221/IPO_L_STU\(2015\)542221_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542221/IPO_L_STU(2015)542221_EN.pdf) [abgerufen am 28.3.2016].

⁽⁷⁾ Europäische Kommission (2015). *Skills for the labour market*. European semester thematic fiche (thematische Übersicht für das Europäische Semester, nicht in deutscher Sprache). http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/skills_for_labour_market_20151126.pdf [abgerufen am 28.3.2016].

⁽⁸⁾ Europäische Kommission (2015). *Employment and social developments in Europe 2015*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14951&langId=en> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽⁹⁾ <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en> [abgerufen am 28.3.2016].



„If the rate of change on the outside exceeds the rate of change on the inside, the end is near (Wenn der externe Wandel schneller vonstatten geht als intern, dann ist das Ende nah)“⁽¹⁰⁾ – so beschrieb Hauptreferent Patrice Guézou von der französischen Industrie- und Handelskammer die Herausforderung, die die Berufsbildung in einer globalisierten Welt bewältigen muss.

Globalisierung und rasche technologische Entwicklungen, wie z. B. die Digitalisierung, verändern die Berufe, schaffen neue und bewirken, dass Kompetenzen schnell überholt sind oder veralten. Die Berufsbildung muss den Lernenden und Arbeitskräften die Möglichkeit geben, Kompetenzen zu entwickeln, die sie von einem Beruf auf einen anderen oder von einer Branche in eine andere übertragen können. All ihre Fähigkeiten, die es ihnen ermöglichen, beschäftigungsfähig zu bleiben, müssen wertgeschätzt und anerkannt werden. Um dies zu erreichen muss die Berufsbildung mit den Entwicklungen Schritt halten oder besser ihnen voraus sein.

Diese Entwicklungen haben auch zu neuen Ausbildungsformen und Qualifikationen geführt und neue Akteure hervorgebracht. Dadurch verändert sich die Art und Weise, wie Kompetenzen angeboten und vermittelt, erworben und bewertet werden. Viele Länder sehen die Notwendigkeit, eine globale Dimension in ihre Bildungsgänge und Qualifikationen zu integrieren und/oder internationale und sektorale Standards für ihre Gestaltung zu nutzen. Auf der Konferenz standen die folgenden Fragen im Mittelpunkt:

- (a) Wie können internationale Anforderungen an Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen nationale Qualifikationen erweitern und die Inhalte der Berufsbildung beeinflussen?
- (b) Welchen Mehrwert bringen internationale Qualifikationen für die Arbeitgeber, nationalen Behörden, Arbeitskräfte und Lernenden?
- (c) Wie können wir kontinuierliche Feedback-Schleifen zur Überprüfung und Anpassung nationaler Standards an globale Anforderungen sicherstellen? Welche Voraussetzungen müssen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren auf den verschiedenen Ebenen erfüllt sein?

Mehr als 100 Experten aus über 30 Ländern waren sich einig, dass durch die Ausrichtung auf Lernergebnisse eine effektivere Zusammenarbeit der Akteure innerhalb der Branchen und branchenübergreifend erleichtert werden könnte. Sie diskutierten über die Frage, wie Arbeitsmarktinformationen dazu beitragen können, die Standards in der beruflichen Bildung zu erneuern, und ob durch die Entwicklung branchenspezifischer beruflicher Kernprofile die europäische Dimension gestärkt werden könnte. In dem Maße wie neue Qualifikationen, neue Arten der Berufsausbildung und neue Berufsbildungsanbieter, wie z. B. internationale sektorale Gremien oder multinationale Unternehmen, auf den Plan treten, ist die Qualitätssicherung von entscheidender Bedeutung, damit die Menschen diesen sektoralen und internationalen Lösungen vertrauen können. Die nationalen Behörden müssen entsprechende Anforderungen festlegen. Mit diesen Überlegungen unterstützte die Konferenz zudem die Verpflichtung der europäischen Länder von Juni 2015, sich mit den Auswirkungen der Globalisierung auseinanderzusetzen. In ihrer Präambel zu den neuen Prioritäten für die Berufsbildung erklärten die Minister: „We are determined to further contribute to the international competitiveness of the labour force developed by the European VET systems and to improved recognition of VET qualifications in Europe and global context.“⁽¹¹⁾ (Wir sind entschlossen, weiter zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitskräfte, die durch die europäischen Berufsbildungssysteme entwickelt wurde, und zu einer verstärkten Anerkennung der beruflichen Qualifikationen innerhalb Europa und weltweit beizutragen.)

und wie sie sich weiterentwickeln. Diese Information ist ferner die Voraussetzung dafür, dass wir die Fortschritte der Länder bei der Weiterentwicklung ihrer Berufsbildung verstehen. Die zunehmende Nutzung dieser Informationen im Europäischen Anzeiger für die allgemeine und berufliche

Bildung und in den Berichten über die Fortschritte der Länder hin zu einer Wirtschaftserholung (Europäisches Semester) bestätigt dies. Das gilt auch für Vorschläge in politischen Dokumenten der EU, die anregen, dass das Cedefop diese Informationsarbeit auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung ausdehnen könnte. Da die europäische Weiterbildungslandschaft sehr heterogen ist, wurden zwei Berichte erstellt, in denen speziell die Entwicklungen und Praktiken auf diesem Gebiet untersucht wurden. Um die Herausforderungen und Chancen der beruflich orientierten Bildung in Europa heute zu erfassen, sind allerdings eingehendere Analysen erforderlich. Erste

⁽¹⁰⁾ Jack Welch, CEO von General Electric.

⁽¹¹⁾ Lettischer Vorsitz des Rates der Europäischen Union; Ministerium für Bildung und Wissenschaften der Republik Lettland; Europäische Kommission. *Riga conclusions (Schlussfolgerungen von Riga) 2015*. http://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf [abgerufen am 28.3.2016].

Arbeiten zur Untersuchung der Frage, **wie sich die Rolle der Berufsbildung in Europa derzeit verändert**, begannen im Frühjahr 2015. In diese Tätigkeit wird das Fachwissen, das das Cedefop im Laufe der Jahre durch seine Berufsbildungsberichte und -analysen erworben hat, einfließen.

Wie die Pilotstudie zur Entwicklung eines **Mobilitätsanzeigers** für die Berufsbildung gezeigt hat, können Politikanalysen auch mehreren verschiedenen Zwecken dienen. Der Mobilitätsanzeiger wird die nationale Politik dabei unterstützen, Mobilität in der Berufsbildung zu fördern, aber auch Fortschritte und gemeinsame Herausforderungen bei der Verwirklichung der betreffenden europäischen Benchmark veranschaulichen. Die Bereitstellung einer Wissensgrundlage für die berufsbildungspolitischen Strategien stand im Zentrum der Aktivitäten des Cedefop im Rahmen des sogenannten Kopenhagen-Prozesses, der Zusammenarbeit der Länder in der beruflichen Bildung. Die Untersuchungen des Zentrums zu den Fortschritten der Länder im Hinblick auf die 2010 vereinbarten Zielvorgaben haben zur Festlegung neuer Ziele und Prioritäten für die Zeit bis 2020 beigetragen. Während bei dieser Analyse noch eher der Vergleichsaspekt im Mittelpunkt stand, werden für die Überwachung der neuen „Riga-Ziele“ mehr Informationen über die Fortschritte der einzelnen Länder erforderlich sein. Um sich für diese Aufgabe vorzubereiten, überarbeitete das Cedefop sein Überwachungskonzept und diskutierte seine Pläne mit den Generaldirektoren und dem Beratenden Ausschuss für Berufsbildung.

Das erneuerte Mandat für die Nachverfolgung der Fortschritte und Unterstützung der Verbesserung der **statistischen Zahlen in der Berufsbildung** bedeutet eine weitere Anerkennung der Arbeit des Cedefop, wie auch die Nachfrage nach Beiträgen des Zentrums zur Europäischen Ausbildungsallianz oder zu hochrangigen Sitzungen. Die Zitierungen der Ergebnisse des Cedefop in Politikdokumenten der EU spiegeln die Relevanz der Themen für die politische Agenda wider. Arbeiten des Cedefop im Bereich Qualifikationen und Kompetenzen wurden nach wie vor häufig zitiert, wobei das Interesse am Thema Qualifikationsungleichgewichte zunahm. Im Dokument des Europäischen Parlaments zum Fachkräftemangel wird z. B. die entsprechende Arbeit des Cedefop als „wichtigstes politisches Papier in der EU“ bezeichnet. Der hohe Anteil der Zitierungen aus dem thematischen Bereich „Stärkung Erwachsener und junger Menschen“ sowie dem Bereich der mittelfristigen Priorität des Zentrums „Berufslaufbahnen und Übergänge“ spiegelt die politische Schwerpunktlegung auf die Lehrlingsausbildung wider. Dazu gehörten Anstrengungen, durch Herausstellung der Vorteile der Berufsbildung Unternehmen für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu gewinnen, und junge Menschen zu überzeugen, sich für eine berufliche Ausbildung zu entscheiden. Durch die Bezugnahmen auf die Validierungsleitlinien von 2009 wurde deutlich, dass ihre Überarbeitung fällig war. Die Zitierungen in der wissenschaftlichen Fachliteratur bestätigten, dass die bisherige Forschungs- und Analysearbeit des Cedefop nach wie vor relevant ist. Sie lassen den derzeitigen Trend zur Überprüfung der Konzepte und Definitionen von Lernergebnissen und Qualifikationen erkennen. Die Nachfrage aus hochrangigen Arbeitsgruppen nach dem Fachwissen des Zentrums zu den europäischen

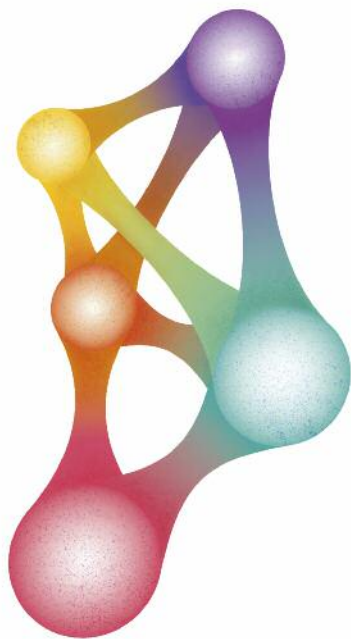
Instrumenten, die einen einfacheren Vergleich und eine bessere Sichtbarkeit der Qualifikationen und Kompetenzen der Menschen ermöglichen, war weiterhin groß.

Wie in der Vergangenheit war die Europäische Kommission der Hauptnutzer der Arbeit des Cedefop, gefolgt vom Europäischen Parlament. Auch die beiden Agenturen, mit denen das Cedefop regelmäßig zusammenarbeitet, um komplementäre Ausrichtung und Mehrwert sicherzustellen, Eurofound und die ETF, bezogen sich in ihrer Arbeit oft auf die Ergebnisse des Cedefop. Unter den internationalen Organisationen hat die OECD die Arbeit des Cedefop am häufigsten zitiert. In thematischer Hinsicht wurde die Arbeit zu Qualifikationsanalysen am häufigsten zitiert. In diesem Bereich findet auch Zusammenarbeit statt.

Kurzveröffentlichungen, die die Rolle des Cedefop als Wissensbroker unterstützen (d. h. die Kurzberichte und das neue Magazin des Zentrums *Skillset and match*), haben große Beliebtheit erlangt. Verstärkte und gezielte Aktivitäten in den Bereichen Pressearbeit, soziale Netzwerke, Veröffentlichungen und Veranstaltungen, auch in Zusammenarbeit mit der GD Beschäftigung, Soziales und Inklusion, trugen dazu bei, die Effizienz der Kommunikation des Cedefop in den sozialen Netzwerken zu verbessern. Dies zeigt auch das Medienecho auf die Ergebnisse des Cedefop. Es überrascht nicht, dass die Arbeit des Cedefop in den südeuropäischen Ländern, wo die Jugendarbeitslosigkeit am höchsten ist, auf besonders großes Interesse stieß.

Die Kommunikationstätigkeit des Cedefop konzentrierte sich vor allem auf Veröffentlichungen und Veranstaltungen im Zusammenhang mit dem Jubiläum. Dazu gehörte die Einladung zahlreicher Gäste, um sich mit den Entwicklungen und Leistungen des Zentrums in den 40 Jahren seines Bestehens und dem Ausblick auf die künftigen berufsbildungspolitischen Entwicklungen zu beschäftigen. Auch die Kommunikationstätigkeiten des Zentrums standen unter dem Motto „Neue Wege – bewährter Grund“. Vielfältige audiovisuelle Formate, von Veranstaltungen mit Live-Übertragung per Webstream bis zu Interviews mit renommierten Wissenschaftlern, Experten und politischen Entscheidungsträgern, sowie Videoanimationen mit Kurzdarstellungen der Berufsbildungssysteme der Ratsvorsitz-Länder, trugen erheblich dazu bei, die Reichweite des Cedefop zu vergrößern. Diese Ausweitung der Öffentlichkeitswirksamkeit auf Sozialpartner, Praktiker und Nutzer der Berufsbildung, junge und erwachsene europäische Bürgerinnen und Bürger ist ein ehrgeiziges Ziel, das in den Forschungs- und Politikanalyse-Arbeitsbereichen des Cedefop fest verankert werden muss.

Engaging SMEs in apprenticeships



9 and 10 November 2015
Thessaloniki
2nd European apprenticeship conference
Greece



Zwei Drittel der europäischen Arbeitskräfte werden von KMU eingestellt, wohingegen weniger als ein Drittel der KMU Lehrlingsausbildungen anbieten. Die Ausbildungsbereitschaft der KMU ist tendenziell geringer als die größerer Unternehmen. Die Herausforderungen, vor denen KMU in dieser Hinsicht stehen, sind bekannt, Möglichkeiten zu ihrer Überwindung möglicherweise weniger.

Um solche Möglichkeiten zu entdecken und Partnerschaften zur Unterstützung der KMU bei dieser Aufgabe zu schaffen, nahmen mehr als 180 Experten an der **zweiten europäischen Konferenz zum Thema Lehrlingsausbildung** teil, die das Cedefop in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission veranstaltete. Die Konferenz richtete sich an ein breites Spektrum von Akteuren, die KMU beim Ausbau ihres Lehrlingsausbildungsangebots helfen.

Die Teilnehmenden tauschten Erfolgsgeschichten aus, beispielsweise über KMU, die eine Führungsrolle übernehmen und Lehrlingsausbildungspläne aufstellen. Vorgestellt wurden nationale Praktiken aus der Industrie, von den Sozialpartnern, öffentlichen Behörden und anderen KMU unterstützenden Organisationen. Diese betrafen unterschiedliche Bereiche: vom Regelungsrahmen zu finanzieller bzw. nicht-finanzieller Unterstützung, von der Steigerung der Attraktivität, der Beratung bis zur Qualität der Ausbildung selbst.

Die Konferenzteilnehmer konnten außerdem Ideen für länderübergreifende Initiativen ermitteln, geeignete Partner finden, und erfahren, wie sie finanzielle Unterstützung zur Umsetzung ihrer Ideen erhalten können. Zu den wichtigsten Finanzierungsmöglichkeiten, die bei der Konferenz vorgestellt wurden, gehörten ein speziell auf dieses Thema ausgerichteter Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen des Programms Erasmus+, der Europäische Sozialfonds sowie das Jugendbeschäftigungsprogramm der Europäischen Investitionsbank.

Die Ideen reichten von einem europäischen Netzwerk zur Förderung von Lehrlingsausbildung bis zur Ausbildung betriebsinterner Ausbilder und Angeboten von Schnuppermöglichkeiten für an einer Lehrlingsausbildung Interessierte bis zur Organisation von Kampagnen zur Sensibilisierung kleiner Unternehmen für die Lehrlingsausbildung. Am Ende der Konferenz stimmten die Teilnehmenden über die besten Ideen ab.

Die Diskussionsteilnehmer waren sich einig, dass einfache und eingängige Botschaften zum Wert der Lehrlingsausbildung, vorzugsweise vermittelt durch KMU-Botschafter, mehr KMU zum Einstieg überzeugen könnten. Diese Botschaften müssten zeigen, dass die Ausbildung den Unternehmen zum Wachstum verhilft und dass die jungen Menschen keine finanzielle Belastung sondern eine Investition darstellen.

Dazu muss allerdings auch die Wahrnehmung bei der Zielgruppe verändert werden. Junge Menschen – und ihre Eltern – müssen verstehen, dass sie von einer Lehrlingsausbildung profitieren können. Eltern sollten stolz darauf sein, wenn ihre Söhne/Töchter eine Lehrlingsausbildung ergreifen.

Sämtliches Konferenzmaterial ist abrufbar unter:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/european-conference-engaging-smes-apprenticeship> [abgerufen am 28.3.2016].



LÖSUNGEN FÜR QUALIFIKATIONS- UNGLEICHGEWICHTE

Im gängigen Verständnis beschreibt der Begriff „Qualifikationsungleichgewicht“ eine Situation, in der Arbeitgeber trotz hoher Arbeitslosigkeit nicht in der Lage sind, offene Stellen zu besetzen. Qualifikationsungleichgewichte stellen aber ein umfassenderes Problem dar, das nicht nur Arbeitssuchende betrifft, sondern sich auf fast alle Arbeitskräfte auswirkt und daher sowohl die Produktivität der Wirtschaft als auch das individuelle Potenzial behindern kann.

Um die Inzidenz und Formen des Phänomens besser zu verstehen und mögliche Lösungen zu finden, nahm das Cedefop im Jahr 2010 Forschungsarbeiten zu diesem Thema auf. Seitdem hat das Zentrum verschiedene Studien und Analysen ausgeführt, mit führenden Experten auf diesem Gebiet diskutiert und die erste Erhebung zu den europäischen Kompetenzen und Arbeitsplätzen (European skills and jobs – ESJ) durchgeführt. 2015 stellte es die Ergebnisse seiner tief gehenden und umfassenden Analyse in Form verschiedener Publikationen, Artikel im Internet, Seminare und einer hochrangigen Konferenz vor. Die Ergebnisse und Befunde des Cedefop leisten einen entscheidenden Beitrag zur Forschung und zu politischen Strategien zum Thema Qualifikationsungleichgewichte in der EU.

Die erste Erhebung des **Cedefop zu den europäischen Kompetenzen und Arbeitsplätzen (ESJ)** ⁽¹²⁾ zeigt, dass sich Qualifikationsungleichgewichte auf fast alle Arbeitskräfte auswirken und nicht nur die Stellensuchenden betreffen. Dies ist die erste Erhebung, die Qualifikationsungleichgewichte im Zeitverlauf untersucht und Veränderungen bei

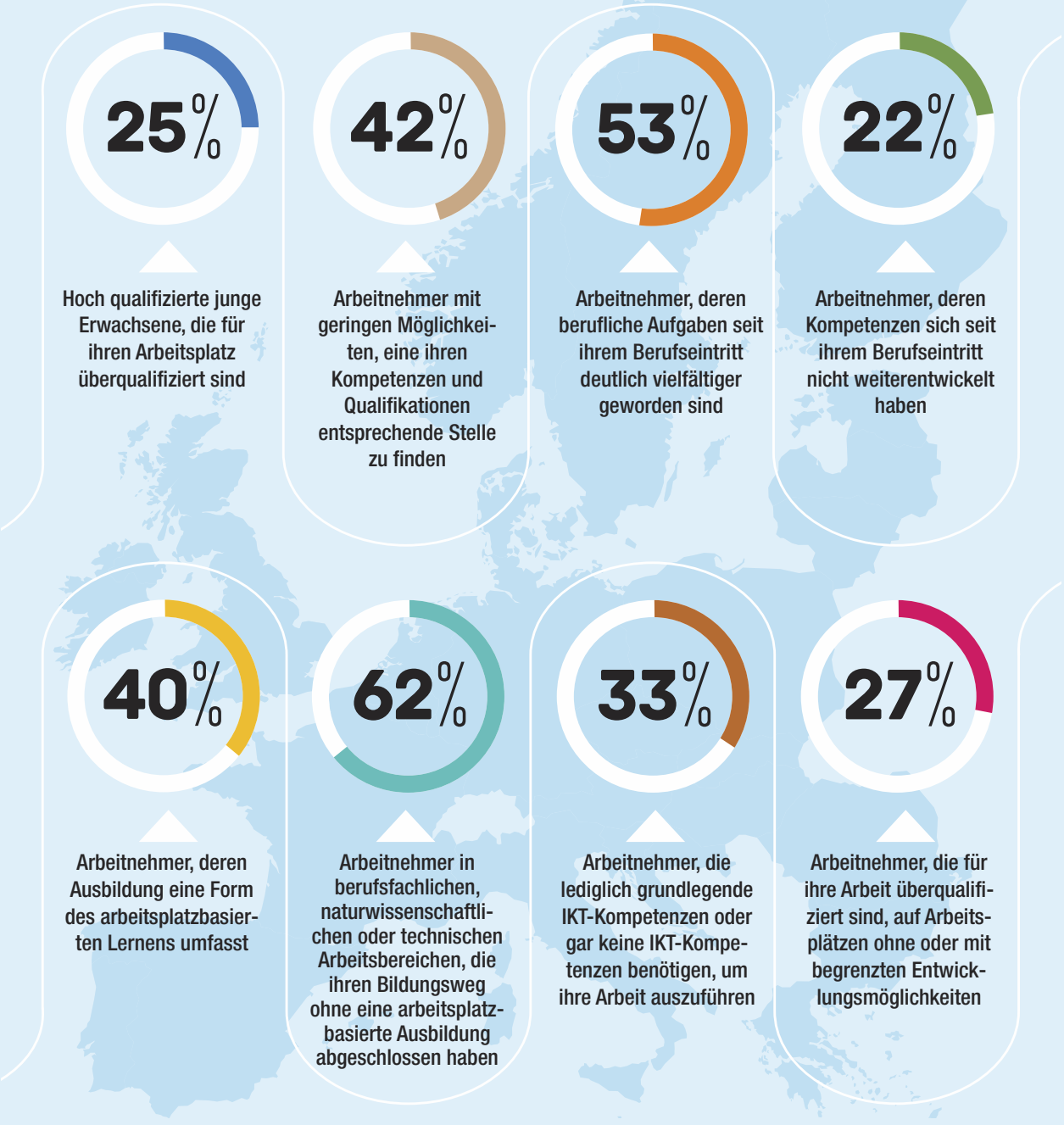
den Kompetenzen und beruflichen Aufgaben berücksichtigt. Die Befunde machen deutlich, dass das langfristige Potenzial der europäischen Humanressourcen durch den anhaltenden wirtschaftlichen Abschwung beeinträchtigt werden könnte. Ein relativ großer Teil der Menschen, die in jüngerer Zeit einen Arbeitsplatz gefunden haben, sind für ihre Aufgaben überqualifiziert. Außerdem besteht auch für Arbeitslose vermehrt die Gefahr, auf Stellen mit geringerer Kompetenzintensität vermittelt zu werden. Ferner haben über ein Fünftel der Beschäftigten in der EU seit ihrem Eintritt ins Arbeitsleben ihre Kompetenzen nicht weiterentwickelt, da mehr als ein Drittel der Arbeitsplätze in der EU eine geringe Aufgabenkomplexität aufweist und keine Weiterbildungsmöglichkeiten bietet.

Die Akteure in der EU müssen enger zusammenarbeiten und die Politik muss aktiv werden, um nicht nur mehr Fachkräfte, sondern vor allem bessere Arbeitsplätze für Menschen mit besser abgestimmten Kompetenzen zu schaffen. Die Ergebnisse der Erhebung haben wichtige Auswirkungen auf verschiedene politische Strategien der EU. Es werden belastbare quantitative Daten bereitgestellt, mit denen die Agenda der EU zur Förderung des arbeitsplatzbasierten Lernens und der beruflichen Weiterbildung vorangebracht werden kann. Außerdem helfen die Ergebnisse bei der Verbesserung aktiver arbeitsmarktpolitischer Strategien durch die Integration europäischer Instrumente, beispielsweise die Validierung. Und schließlich haben die Befunde Implikationen für die Sozialpartnerschaft und den Dialog darüber, wie Kompetenzen am Arbeitsplatz entwickelt und genutzt werden.

Über diese Erhebung hinaus beschäftigte sich das Cedefop mit der Problematik des Fachkräftemangels in Europa, über den politische Entscheidungsträger und Arbeitgeber Besorgnis geäußert hatten, und unternahm eine Analyse des **Fachkräftemangels und der Qualifikationslücken in europäischen Unternehmen**. Der im Oktober veröffentlichte Bericht zeigt, dass bei den meisten Personalengpässen andere Faktoren als Qualifikationslücken im Spiel sind, beispielsweise die mangelnde Qualität der Stellenangebote. Dennoch müssen zur Bewältigung der derzeitigen und der sich entwickelnden Qualifikationslücken in europäischen Unternehmen die Anreize für die Menschen und für die Organisationen, ihre Qualifikationen weiterzuentwickeln und auf den Bedarf abzustimmen, gut koordiniert werden. Die Menschen brauchen eine positive Einstellung zum Lernen, geeignete Kernkompetenzen und eine gute Motivation, damit sie flexibel auf wirtschaftliche und organisationelle Erschütterungen reagieren und sich anpassen können. Aber auch den Arbeitgebern kommt eine entscheidende Rolle bei der Verhinderung der Kosten von Kompetenzlücken zu. Das können sie erreichen durch die Förderung eines Arbeitsklimas, das das Lernen begünstigt, eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienverpflichtungen, die Kooperation mit Berufsbildungseinrichtungen und die Beteiligung an der Konzeption von Lehrplänen.

Ergänzend zu seinen Bemühungen um ein besseres Verständnis der Inzidenz und Auswirkungen von Qualifikationsungleichgewichten in Europa beschäftigt sich das Cedefop mit der Suche nach wirksamen politischen Interventionen. Das Forschungspapier *Tackling unemployment by addressing skill mismatch* (Arbeitslosigkeit verringern

⁽¹²⁾ Im Rahmen der 2014 gestarteten Erhebung des Cedefop wurden 49 000 erwachsene Beschäftigte (im Alter von 24 bis 65 Jahren) aus allen 28 Mitgliedstaaten befragt, inwieweit ihre Kompetenzen und Qualifikationen den Anforderungen ihrer Arbeitsstellen entsprechen.



25%

Hoch qualifizierte junge Erwachsene, die für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert sind

42%

Arbeitnehmer mit geringen Möglichkeiten, eine ihren Kompetenzen und Qualifikationen entsprechende Stelle zu finden

53%

Arbeitnehmer, deren berufliche Aufgaben seit ihrem Berufseintritt deutlich vielfältiger geworden sind

22%

Arbeitnehmer, deren Kompetenzen sich seit ihrem Berufseintritt nicht weiterentwickelt haben

40%

Arbeitnehmer, deren Ausbildung eine Form des arbeitsplatzbasierten Lernens umfasst

62%

Arbeitnehmer in berufsfachlichen, naturwissenschaftlichen oder technischen Arbeitsbereichen, die ihren Bildungsweg ohne eine arbeitsplatzbasierte Ausbildung abgeschlossen haben

33%

Arbeitnehmer, die lediglich grundlegende IKT-Kompetenzen oder gar keine IKT-Kompetenzen benötigen, um ihre Arbeit auszuführen

27%

Arbeitnehmer, die für ihre Arbeit überqualifiziert sind, auf Arbeitsplätzen ohne oder mit begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten

durch Abbau von Qualifikationsungleichgewichten) stellt die Ergebnisse der ersten umfassenden Studie zur Bestandsaufnahme der aktuellen politischen Strategien und praktischen Maßnahmen gegen Qualifikationsungleichgewichte in der EU vor. Die Erkenntnisse fördern das Politiklernen und können den Mitgliedstaaten helfen, politische Strategien zu gestalten, die stärker auf die Qualifikationsabstimmung ausgerichtet sind, und eben so den Weg für politische Agenden, bei denen die Abstimmung zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage im Mittelpunkt steht, durch:

- (a) Neuausrichtung aktiver arbeitsmarktpolitischer Strategien auf die Abstimmung von Qualifikationen und Bedarf;
- (b) Nutzung präventiver Strategien, die auf junge Menschen in Ausbildung und Beruf abzielen;

- (c) Entwicklung umfassender Strategien zur besseren Abstimmung von Qualifikationen und Bedarf.

Die Ergebnisse des Cedefop zum Thema Qualifikationsungleichgewichte wurden mit Informationsschriften, Pressemitteilungen ⁽¹³⁾, Artikeln im Internet, Seminaren und Konferenzbeiträgen sowie einem Video mit der Darstellung individueller Geschichten von Menschen, die durch Qualifikationsungleichgewichte betroffen sind, bekannt gemacht. Auf der Konferenz **Maximising skills for**

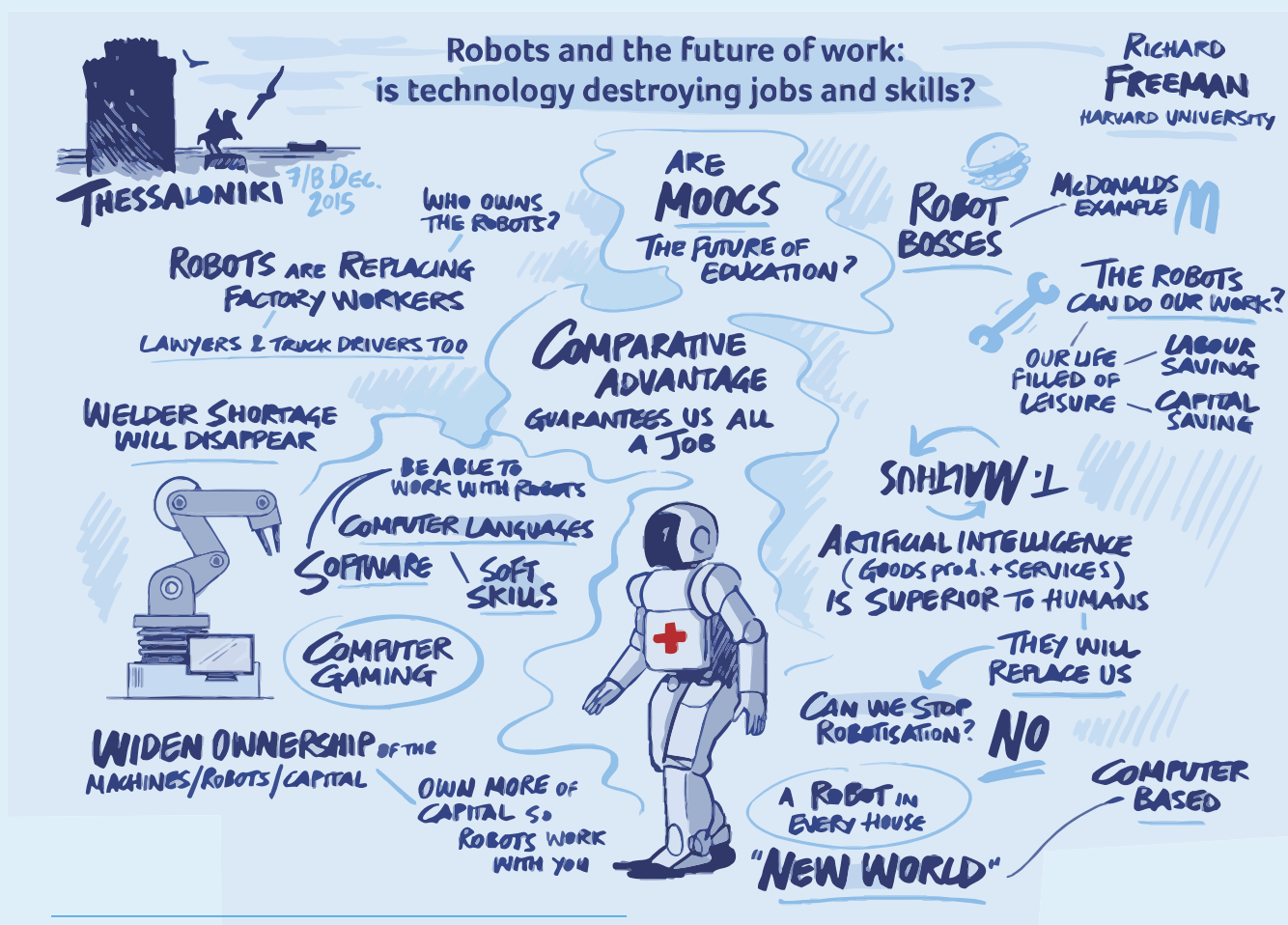
⁽¹³⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-media/press-releases/maximising-skills-jobs-and-jobs-skills-era-robots> [abgerufen am 28.3.2016]. <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-media/press-releases/maximising-skills-jobs-and-jobs-skills> [abgerufen am 28.3.2016].

jobs and jobs for skills (Bestmögliche Fachkräfte für unsere Arbeitsplätze, bestmögliche Arbeitsplätze für unsere Fachkräfte) ⁽¹⁴⁾ am 7. und 8. Dezember stellte das Cedefop seine neue Erhebung zu den europäischen Kompetenzen und Arbeitsplätzen (ESJ) vor und diskutierte die Ergebnisse aus seiner umfassenderen Forschungsagenda zum Thema Qualifikationsungleichgewichte. Damit erweiterte das Zentrum die Wissensbasis für politische Strategien, die die Nachfrage nach Kompetenzen durch Innovation und bessere Arbeitsplätze anregen und eine wirksame Abstimmung der Kompetenzen jugendlicher und erwachsener Arbeitskräfte auf den Bedarf erreichen können – einem Ziel, das im Rahmen der Überprüfung der Prioritäten für die berufliche Bildung in Riga im Juni 2015 formuliert wurde.

Die Konferenz sollte die Diskussion anregen und zentrale politische Prioritäten, Herausforderungen sowie praxistaugliche Lösungen zum Problem der Qualifikationsungleichgewichte ermitteln, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf die Rolle von öffentlich-privaten Partnerschaften und öffentlicher Förderpolitik gelegt wurde. Experten für den Bereich Qualifikationen und Qualifikationsungleichgewichte nahmen zusammen mit Vertretern der Regierungen, der Sozialpartner sowie Vertretern aus Berufsbildung und Arbeitsmarkt an einer Reihe von Diskussionen zu zwei Hauptthemenbereichen teil:



- künftige Herausforderungen für die Berufsbildung: Auswirkungen des technologischen Wandels und der Veränderungen an den Arbeitsplätzen auf den Kompetenzbedarf;
- Förderung von Partnerschaften in der Arbeitswelt zur Bewältigung der Herausforderung der Qualifikationsungleichgewichte.



⁽¹⁴⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/MaxSkillsJobs2015> [abgerufen am 28.3.2016].



NEUE WEGE – BEWÄHRTER GRUND: 40 JAHRE EINSATZ FÜR DIE BERUFSBILDUNG IN EUROPA

40 Jahre Einsatz für die Berufsbildung in Europa, 20 Jahre davon in Griechenland: ein guter Zeitpunkt, um innezuhalten und zurückzublicken, wie das Cedefop sich zum europäischen Referenzzentrum an der Schnittstelle zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt entwickelt hat; ein guter Zeitpunkt auch, um über neue Wege nachzudenken, wie die Umsetzung berufsbildungspolitischer Strategien und Instrumente zum Nutzen der Bürger unterstützt werden kann – und ein Anlass zum Feiern!

Die Feierlichkeiten begannen mit einer internen Veranstaltung am 10. Februar im Beisein des Bürgermeisters von Thessaloniki, Yiannis Boutaris; an diesem Datum hatte der Rat der damaligen Europäischen Gemeinschaften beschlossen, eine Agentur zur Förderung der Berufsbildung einzurichten. Die Eröffnung der von Cedefop-Mitarbeitern eingerichteten Ausstellung *Neue Wege – bewährter Grund* am 11. Juni und eine Konferenz am 12. Juni prägten die Veranstaltungen zum 40. Jubiläum, die anlässlich der Jahrestagung des Verwaltungsrats abgehalten wurden. Hochrangige Vertreter der Europäischen Kommission, Verwaltungsratsmitglieder, lokale Akteure sowie derzeitige und frühere Mitarbeiter des Cedefop waren eingeladen.

Gemäß dem Motto „*Neue Wege – bewährter Grund*“ befasste sich die Jubiläumskonferenz mit der Frage, wie die Berufsbildung zu ihrer heutigen Rolle gefunden hat, und es wurde über ihre künftige Ausrichtung bis 2020

diskutiert. Der Generaldirektor der GD Beschäftigung, Soziales und Inklusion der Europäischen Kommission, Michel Servoz, eröffnete die Veranstaltung. Delegierte der Haupt-Interessengruppen des Cedefop, politische Entscheidungsträger und Sozialpartner, überlegten gemeinsam, wie die Agentur ihre Unterstützung für die Modernisierung der Berufsbildungssysteme weiterentwickeln und weiter zur Gestaltung der berufsbildungspolitischen Strategien in Europa beitragen kann. Die zentrale Rolle der Agentur als Brücke zwischen der Arbeitswelt und der Welt der Berufsbildung stand im Mittelpunkt der Gespräche. Dies ging Hand in Hand mit Überlegungen, wie das Cedefop mit seinen wichtigsten Interessengruppen in Zukunft interagieren und seine Unterstützung nicht nur für die Europäische Kommission sondern auch für die EU-Mitgliedstaaten und die Sozialpartner verstärken kann.

Die wichtigste Herausforderung für das Cedefop ist, wie der Präsident des Europäischen Parlaments, Martin Schulz, in einer Video-Botschaft betonte, „der Berufsbildung wieder die Achtung zu verschaffen, die sie vor einigen Jahrzehnten genoss, und gleichzeitig [...] der heutigen Wirklichkeit, vor allem der Notwendigkeit sehr anpassungsfähiger Arbeitskräfte, ins Auge zu sehen“. Oder wie Kommissionsmitglied Marianne Thyssen es ausdrückte, dazu beizutragen, dass „die Berufsbildung der Bildungsweg der Wahl für junge Menschen werden kann, und nicht zweite Wahl bleiben muss“.

ARBEITSORGANISATION UND ARBEITSPLATZBASIERTES LERNEN: EIN ARBEITSUMFELD SCHAFFEN, VON DEM ALLE PROFITIEREN

GEMEINSAMES JUBILÄUMS-SEMINAR VON CEDEFOP, EUROFOUND UND DEM EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS (EWSA)

Video-Botschaft von
Kommissionsmitglied
Marianne Thyssen zum
40. Geburtstag des Cedefop



Botschaft des Präsidenten
des Europäischen
Parlaments Martin Schulz
zum 40. Geburtstag des
Cedefop

Die Feierlichkeiten zum Geburtstag des Cedefop fanden ihren Abschluss in einer gemeinsamen Veranstaltung mit Eurofound und dem EWSA in Brüssel. Mehr als 200 Teilnehmer beschäftigten sich mit Praktiken der Arbeitsorganisation und Kompetenzentwicklung, von denen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren können.

Ergebnisse aus der dritten Erhebung über europäische Unternehmen von Eurofound und der ersten Erhebung des Cedefop zu den europäischen Kompetenzen und Arbeitsplätzen (ESJ) flossen in die Debatte ein. In der ESJ wurden erstmals Qualifikationsungleichgewichte über einen längeren Zeitraum betrachtet und Veränderungen der Kompetenzen der Menschen und ihrer beruflichen Aufgaben berücksichtigt. Die Erhebung untersuchte im Frühjahr 2014, wie gut die Kompetenzen und Arbeitsplätze erwachsener Arbeitskräfte in den 28 Mitgliedstaaten der EU aufeinander abgestimmt sind.

Das Seminar am 19. November 2015 bot Gelegenheit, die jüngsten Befunde und Initiativen beider Agenturen zu Arbeitsorganisation und arbeitsplatzbasiertem Lernen einer breiten Zuhörerschaft – politischen Entscheidungsträgern, Wissenschaftlern, Praktikern und Vertretern nationaler Behörden, europäischer und internationaler Einrichtungen, Unternehmen und Gewerkschaften – vorzustellen. Die beiden am längsten bestehenden EU-Agenturen – sie wurden im gleichen Jahr gegründet – zeigten, wie ihre komplementäre Arbeit die EU-Agenda unterstützen kann.

„Ausbildung ebnet Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt nicht ein, sondern verstärkt sie“, bestätigte Mark Keese von der OECD in seinen einführenden Bemerkungen. Die Arbeitsorganisation spielt eine Schlüsselrolle beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung und bei der Anwendung und Nutzung von Kompetenzen. Die Analyse von Eurofound beschäftigte sich mit der Kombination von und der Wechselwirkung zwischen verschiedenen Arbeitsplatzpraktiken, der Unternehmensleistung und dem Wohlergehen der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Die Herausforderung besteht darin, die Arbeit so zu organisieren und zu regeln, dass sie für das Lernen förderlich ist.

Die ESJ-Erhebung des Cedefop legt nahe, dass 26 % der erwachsenen Arbeitskräfte in der EU erhebliche Kompetenzdefizite haben. Größere Kompetenzdefizite korrelieren mit einer niedrigeren Produktivität. 22 % der Beschäftigten haben ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz nicht weiterentwickelt. Arbeitnehmer, die ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz weiterentwickelt haben, kombinierten formale Ausbildung mit informellem Lernen. Auf diese Weise entwickeln die meisten europäischen Beschäftigten ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz weiter. Komplexe Arbeit fördert nicht nur die Kompetenzentwicklung,

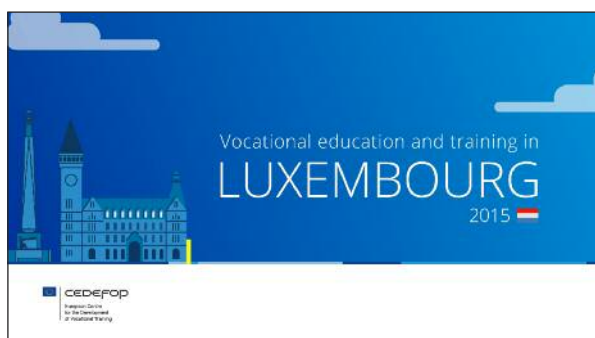
sondern verringert auch das Ausmaß, in dem Kompetenzen der Beschäftigten ungenutzt bleiben. Zu viele Arbeitsplätze in der EU weisen jedoch eine geringe Arbeitskomplexität und niedrige Kompetenzanforderungen auf. Berufliche Weiterbildung und Arbeitskomplexität müssen sich parallel zueinander weiterentwickeln, damit die Kompetenzen weiterhin zum Arbeitsplatz passen. Die Qualifikationsnachfrage muss durch Innovationen in der Arbeitswelt stimuliert werden, damit die ineffiziente Nutzung von Kompetenzen nicht weiter zunimmt. Dazu gehört auch, dass die Unternehmen bei der Konzeption von hochwertigen Arbeitsplätzen unterstützt werden müssen.

Mit der Veranstaltung vom 19. November 2015 wurde nicht nur der 40-jährigen Geburtstag von Cedefop und Eurofound gefeiert, sondern auch der Beitrag des EWSA zur Schaffung dieser beiden Agenturen sowie seine wichtige Rolle bei der drittelparitätischen Interessenvertretung in der EU-Politikgestaltung gewürdigt. Alle Nachrichtenmeldungen, Videos und Veröffentlichungen im Zusammenhang mit dem 40. Geburtstag des Cedefop sind abrufbar unter: <http://www.cedefop.europa.eu/en/tags/40-years-cedefop> [abgerufen am 28.3.2016].



VIDEO-INTERVIEWS UND THEMENBEZOGENE VIDEOCLIPS

2015 führte das Cedefop viele Interviews und veröffentlichte sie online. Rund die Hälfte der 39 Video-Interviews und themenbezogenen Videoclips bezog sich auf den 40. Geburtstag der Agentur. Alle Videos, einschließlich der Videobotschaften des Präsidenten des Europäischen Parlaments Martin Schulz und des Kommissionsmitglieds für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität, Marianne Thyssen, sind auf dem Internetportal des Cedefop online abrufbar ⁽¹⁵⁾ (siehe Kasten 5, Neue Wege – bewährter Grund: 40 Jahre Einsatz für die Berufsbildung in Europa). Die anderen Videos deckten ein breites Themenspektrum ab. Befragt wurden Personen im Umfeld der Veranstaltungen und Forschungsarbeiten des Cedefop.



VIDEO-ANIMATIONEN

Das neue Ziel des Cedefop, die Mitgliedstaaten und Sozialpartner stärker zu unterstützen, erfordert, dass es ein Referenzzentrum für Praktiker, Lernende und Arbeitnehmer wird. Neben seiner Funktion als Informationsquelle für politische Entscheidungsträger, Berufsbildungsfachleute und Forscher soll das Internetportal ein benutzerfreundlicher Zugang für die Endbenutzer werden.

Erste Schritte in diese Richtung sind bereits getan. Mit einer neuen 2015 gestarteten Reihe von Animationsvideos zu den Berufsbildungssystemen werden die Systeme der Vorsitzländer in weniger als drei Minuten erklärt. Diese kurzen und leicht verständlichen Videos basieren auf den gemeinsam mit dem ReferNet erstellten Kurzdarstellungen der Berufsbildungssysteme der Länder *Spotlights on VET* (Blickpunkt Berufsbildung) ⁽¹⁶⁾.



Berufsbildung in Luxemburg ⁽¹⁷⁾, Berufsbildung in Lettland ⁽¹⁸⁾ und Berufsbildung in Italien ⁽¹⁹⁾

⁽¹⁵⁾ http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos?search=&year%5bvalue%5d=&&theme=&items_per_page=20 [abgerufen am 28.3.2016].

⁽¹⁶⁾ <http://bit.ly/1RLD2ao> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽¹⁷⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-luxembourg> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽¹⁸⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-latvia> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽¹⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-italy> [abgerufen am 28.3.2016].

CEDEFOP

Das Cedefop (das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) ist eine der dezentralen Agenturen der EU. Das Zentrum ⁽²⁰⁾ 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 Zentrum verfolgt das strategische Ziel, zur Gestaltung und Umsetzung einer Politik für eine attraktive berufliche Bildung, welche Exzellenz und soziale Eingliederung fördert, beitragen und die europäische Zusammenarbeit bei der Entwicklung, Umsetzung und Analyse der europäischen Berufsbildungspolitik zu fördern. Dieses strategische Ziel wird durch drei mittelfristige Prioritäten ⁽²¹⁾ unterstützt:

- (a) Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme;
- (b) Berufslaufbahnen und Übergänge: berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz;
- (c) 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.

VERWALTUNG UND LEITUNG DES CEDEFOP

VERWALTUNGSRAT

Das Cedefop wird geleitet von einem Verwaltungsrat, der aus drei Mitgliedern 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.



⁽²⁰⁾ Rat der Europäischen Union (2004). Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates vom 10. Februar 1975 über die Errichtung eines Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) (ABl. L 39, 13.2.1975, S. 1). *Amtsblatt der Europäischen Union*, L 355, 1.12.2004, S. 1 bis 8.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/Consolidated_version_Founding_Regulation_EN_01975R0337-20041221-en.pdf [abgerufen am 28.3.2016].

⁽²¹⁾ Für den Zeitraum 2012 bis 2014, ausgedehnt bis 2016.



Der Verwaltungsrat des Cedefop

ERGEBNISSE

2.1. UNTERSTÜTZUNG DER MODERNISIERUNG DER BERUFSBILDUNGSSYSTEME

2.1.1. TÄTIGKEIT: POLITIKANALYSE UND BERICHT-ERSTATTUNG

Die Aufstellung von EU-weiten Prioritäten hat Wirkung gezeigt: mehr als zwei Drittel der Mitgliedstaaten haben sich bei ihren Berufsbildungsreformen von diesen Prioritäten anregen lassen, zu diesem Schluss kam der Bericht des Cedefop *Stronger VET for better lives* ⁽²²⁾ (Bessere Berufsbildung für ein besseres Leben), der im März veröffentlicht wurde. In dem Bericht werden Erfolge und verbesserungsbedürftige Bereiche in Bezug auf eine Reihe von Maßnahmen hervorgehoben, deren Umsetzung die Länder bis 2014 vereinbart hatten. Dieser Bericht

ERGEBNISSE

74 BEZUGNAHMEN
IN POLITISCHEN
DOKUMENTEN DER EU



Beispiele:

- Gemeinsamer Bericht des Rates und der Kommission über die Umsetzung des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020).
- Bericht der Gemeinsamen Forschungsstelle über Bildung und Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen: der Mehrwert der Berufsbildung;
- Bericht des European Trade Union Institute (ETUI) (Forschungs- und Ausbildungsinstitut des Europäischen Gewerkschaftsbunds EGB) über Berufsbildung und die aktuelle Rezession: Unterstützung junger Menschen in einer Krisenzeit.

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



Beispiel:

- Beitrag zu den Arbeiten an den Schlussfolgerungen von Riga; Präsentation des überarbeiteten Ansatzes zur Beobachtung und Überwachung der neuen Ziele für die Generaldirektoren für Berufsbildung (DGVT) und den Beratenden Ausschuss für Berufsbildung (ACVT).

34 SCHRIFTLICHE
BEITRÄGE
ZU POLITIKDOKUMENTEN DER EU (32)
UND ANDERER INTERNATIONALER
ORGANISATIONEN (2)



Beispiel:

- Beitrag zum Dokument der 14. Sitzung des OECD-INES-Netzwerks LSO zu Vorschlägen zur Verbesserung und Weiterentwicklung von Indikatoren zu dualen Berufsbildungsgängen und -Abschlüssen.

57 000
DOWNLOADS VON CEDEFOP-
VERÖFFENTLICHUNGEN



Die drei am häufigsten heruntergeladenen Veröffentlichungen:

- *On the way to 2020: data for VET policies* (Auf dem Weg ins Jahr 2020: Daten zu Berufsbildungsstrategien). *Country statistical overviews* (Statistische Länderübersichten): Aktualisierung 2014;
- *Kurzbericht: Bessere Berufsbildung für ein besseres Leben*;
- *VET in Greece* (Berufsbildung in Griechenland).

lieferte die Faktengrundlage für den Beschluss über neue Ziele für den Zeitraum 2015-2020. Zu dem Bericht wurde ein Kurzbericht ⁽²³⁾ für politische Entscheidungsträger veröffentlicht. Das Cedefop leistete außerdem einen Beitrag zur Ausarbeitung der **Schlussfolgerungen von Riga** ⁽²⁴⁾, indem es die neuen Prioritäten entwarf, auf die sich die für Berufsbildung zuständigen Minister im Juni 2015 einigten. Die Agentur überarbeitete ihren **Ansatz für die Beobachtung und Überwachung**, um den neuen Anforderungen nachzukommen und die Erkenntnisse aus dem vorangegangenen Zeitraum zu reflektieren, und stellte ihre Pläne dem Beratenden Ausschuss und den Generaldirektoren für Berufsbildung vor.

Die Fortschritte bei der Förderung von Kreativitäts- und Innovationspartnerschaften kamen langsamer voran als bei anderen Zielen, rücken aber auf der politischen Agenda der EU kontinuierlich nach vorn. Das Cedefop beauftragte das ReferNet mit der Ausarbeitung von Artikeln, in denen Beispiele für Maßnahmen zur Förderung der Innovationsfähigkeit in der Berufsbildung oder zur Erneuerung der Berufsbildung selbst vorgestellt werden.

Diese Artikel bildeten die Grundlage für den Kurzbericht *Innovation und Berufsbildung: Partner im Wandel* ⁽²⁵⁾, der auf der Sitzung der DGVt in Luxemburg verteilt wurde.

Es wurden erste Schritte unternommen, um die Wissensbasis des Cedefop im Bereich **Schlüsselkompetenzen** auszubauen. Die Stärkung der Schlüsselkompetenzen ist eines der Ziele, die für den Zeitraum 2015-2020 bekräftigt wurden. Artikel des ReferNet, in denen erklärt wird, wie diese Kompetenzen in die Berufsbildung im Sekundarbereich II integriert werden, sollen die vorhandene Informationsbasis ergänzen und zur Ermittlung von Bereichen beitragen, die eingehender analysiert werden sollten.

Als Wissensgrundlage für die Gespräche der Generaldirektoren für Berufsbildung erstellte das Cedefop Hintergrunddokumente für die meisten Workshop-Themen ihrer Frühjahrs- und Herbstsitzungen. Dazu gehörten: Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit, arbeitsplatzbasiertes Lernen und Lehrlingsausbildung aus der Perspektive der Akteure, berufliche Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens, arbeitsplatzbasiertes Lernen/Lehrlingsausbildung und zweiter Bildungsweg für Erwachsene, Qualitätssicherung in der Berufsbildung mit Schwerpunkt auf Pädagogik und Feedback zu den Ergebnissen, und Strategien der beruflichen Bildung für Migranten

(gemeinsam mit der ETF erstelltes Papier). Die Hintergrunddokumente ⁽²⁶⁾ stützten sich auf die Politikanalysen und einschlägigen Arbeitsbereiche des Cedefop.

Auf Ersuchen der GD Beschäftigung unterstützte das Cedefop sie bei ihrer Arbeit zur Ausarbeitung von Informationen über Berufsbildung und Erwachsenenbildung für die Länderübersichten im Rahmen des Europäischen Anzeigers für die allgemeine und berufliche Bildung und nutzte dabei auch über das ReferNet bereitgestellte Daten. Dieser Input des Cedefop wurde auch als Hintergrundinformation für die Arbeit der Kommission im Rahmen des Europäischen Semesters genutzt.

Wie in den Vorjahren veröffentlichte das Cedefop in Zusammenarbeit mit seinen nationalen ReferNet-Partnern „**Kurzbeschreibungen**“ ⁽²⁷⁾ und Ausgaben des „**Blickpunkt Berufsbildung**“ (**Spotlights**) ⁽²⁸⁾, um die Berufsbildungssysteme der Ratsvorsitz-Länder und deren Herausforderungen besser bekannt zu machen. Diese Veröffentlichungen wurden auf den Veranstaltungen des lettischen und des luxemburgischen Ratsvorsitzes verbreitet.

Eine Sonderausgabe des Blickpunkt Berufsbildung ⁽²⁹⁾ wurde für das Jubiläum des Cedefop erstellt; sie enthält einen kurzen Überblick über die Berufsbildungssysteme der 28 EU-Mitgliedstaaten sowie von Island und Norwegen.

⁽²²⁾ Cedefop (2015). *Stronger VET for better lives* (Bessere Berufsbildung für ein besseres Leben): Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-2014 (Monitoringbericht des Cedefop zu berufsbildungspolitischen Strategien 2010-2014). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. <http://dx.doi.org/10.2801/8213> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽²³⁾ Cedefop (2015). *Bessere Berufsbildung für ein besseres Leben*. Kurzbericht, März 2015. <http://dx.doi.org/10.2801/040569> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽²⁴⁾ Lettischer Vorsitz des Rates der Europäischen Union; Ministerium für Bildung und Wissenschaften der Republik Lettland; Europäische Kommission. *Riga conclusions* (Schlussfolgerungen von Riga) 2015. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf [abgerufen am 28.3.2016].

⁽²⁵⁾ Cedefop (2015). *Innovation und Berufsbildung: Partner im Wandel*. Kurzbericht, November 2015, Nr. 2. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9103> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽²⁶⁾ Folgende Hintergrunddokumente erstellte das Cedefop für die Tagungen der Generaldirektoren für Berufsbildung im Rahmen der lettischen und luxemburgischen Ratsvorsitze:

- (a) *Work-based learning and apprenticeships: challenges and proposed solutions from various stakeholders' perspectives* (Arbeitsplatzbasiertes Lernen und Lehrlingsausbildung: Herausforderungen und Lösungsvorschläge aus der Perspektive verschiedener Akteure);
- (b) *CVET in the lifelong learning perspective: implementing flexible and permeable pathways for improved CVET access and quality* (Berufliche Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens: Einführung flexibler und durchlässiger Wege zur Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung und ihrer Qualität);
- (c) *Skills for employability through enhanced strategic partnerships in IVET provision* (Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit durch verbesserte strategische Partnerschaften beim Erstausbildungsangebot);
- (d) *Adult learning with a focus on work-based learning, apprenticeships and second chance education* (Erwachsenenbildung mit Schwerpunkt auf arbeitsplatzbasiertem Lernen, dualer Ausbildung und zweitem Bildungsweg);
- (e) *Quality assurance in VET: feedback loops and learner-centred approach in vocational pedagogies* (Qualitätssicherung in der Berufsbildung: Feedback-Schleifen und lernerzentrierte Ansätze in der Berufsbildungspädagogik);
- (f) *VET policies for migrants* (Berufsbildungspolitische Strategien für Migranten).

⁽²⁷⁾ Cedefop (2015). *Vocational education and training in Latvia: short description* (Berufsbildung in Lettland: Kurzbeschreibung). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. <http://dx.doi.org/10.2801/814425> [abgerufen am 28.3.2016].

Cedefop (2015). *Vocational education and training in Luxembourg: short description* (Berufsbildung in Luxemburg: Kurzbeschreibung). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. <http://dx.doi.org/10.2801/741212> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽²⁸⁾ Cedefop (2015). *Spotlight on VET Latvia* (Blickpunkt Berufsbildung Lettland) Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. <http://dx.doi.org/10.2801/873332> [abgerufen am 28.3.2016].

Cedefop (2015). *Spotlight on VET Luxembourg* (Blickpunkt Berufsbildung Luxemburg) Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. <http://dx.doi.org/10.2801/79529> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽²⁹⁾ Cedefop (2015). *Spotlight on VET: anniversary edition* (Blickpunkt Berufsbildung: Jubiläumsausgabe). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. <http://dx.doi.org/10.2801/298383> [abgerufen am 28.3.2016].



Nach ausführlichem Feedback aus dem ReferNet wurden die meisten der **Länderberichte zur Berufsbildung in Europa**, in denen die Berufsbildungssysteme der 28 EU-Länder sowie Islands und Norwegens erläutert werden, bis zum Jahresende online veröffentlicht. Diese Berichte werden regelmäßig aktualisiert.

Input der ReferNet-Partner floss auch in andere Arbeitsbereiche des Cedefop ein, beispielsweise zum Thema Lehrlingsausbildung (siehe im Frühjahr 2015 veröffentlichte Artikel ⁽³⁰⁾). Im Frühjahr wurden regionale Sitzungen abgehalten und eine Arbeitsgruppensitzung befasste sich mit der Verbesserung der Qualität der Outputs. Neben Peer-Reviews, die in den Jahren zuvor erprobt worden waren, umfassten sie auch Terminologearbeit und einen Informations- und Erfahrungsaustausch zu aktuellen Arbeitsthemen für die ReferNet-Partner. Diese Arbeit wurde vom Cedefop geleitet.

Im Juni veröffentlichte das Cedefop einen Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen zur **Erneuerung seiner Partnerschaftsvereinbarungen** mit den nationalen Berufsbildungseinrichtungen für den Zeitraum 2016-2019. Am Ende des ersten Verfahrens wurden insgesamt 25 Partnerschaften geschlossen. Am Jahresende wurde ein zweiter Aufruf gestartet, um alle potenziellen Partner zu mobilisieren. Im Rahmen der Plenarsitzung des ReferNet (18. bis 20. Januar 2016) fand das Auftakttreffen für den neuen Vierjahreszeitraum statt. Die gemeinsamen Überlegungen zur europäischen Berufsbildungsterminologie und Peer-Learning-Aktivitäten sollen die Partnerschaft zwischen den nationalen Mitgliedern untereinander und mit dem Cedefop stärken.

2015 wurde zudem mit umfangreichen Arbeiten im Zusammenhang mit dem **Mobilitätsanzeiger für die berufliche Erstausbildung** begonnen. Das Cedefop wurde von der Kommission mit diesem neuen Projekt betraut, das als Reaktion auf die Empfehlung des Rates von 2011 *Jugend in Bewegung – die Mobilität junger Menschen zu Lernzwecken fördern* ⁽³¹⁾ entwickelt wird, in der die Mobilität zu Lernzwecken zur Priorität für die Mitgliedstaaten erklärt wurde. In der Empfehlung wird die Einrichtung eines methodischen Rahmens (als „Mobilitätsanzeiger“ bezeichnet) für die Überwachung der Fortschritte bei der Förderung der Mobilität zu Lernzwecken gefordert. Der Mobilitätsanzeiger ergänzt die Arbeit von Eurydice (Mobilitätsanzeiger für die Hochschulbildung), Eurostat (Entwicklung von Statistiken zur Mobilität zu Lernzwecken) und der Kommission (Erasmus+).

Mit dem Mobilitätsanzeiger sollen die Bedingungen für Ausbildungsaufenthalte im Ausland im Rahmen der beruflichen Erstausbildung analysiert werden. Der Anzeiger soll den Ländern helfen, Lücken bei den Mechanismen und Strukturen, die eine internationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung fördern sollen, aufzudecken und

⁽³⁰⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/thematic-focus-apprenticeships-and-work-based-learning-structured-programmes> [abgerufen am 28.3.2016].

⁽³¹⁾ Rat der Europäischen Union (2011). Empfehlung des Rates vom 28. Juni 2011 „Jugend in Bewegung – die Mobilität junger Menschen zu Lernzwecken fördern“ (2011/C 199/01). Amtsblatt der Europäischen Union, C 199, vom 7.7.2011, S. 1-5. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32011H0707\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32011H0707(01)) [abgerufen am 28.3.2016].

dazu beitragen, Lösungen zur Beseitigung dieser Lücken zu entwickeln. 2015 startete das Cedefop eine Machbarkeitsstudie, um eine Methodik zur Analyse der Mechanismen und Strukturen zu entwerfen, die die Mobilität im Bereich der beruflichen Erstausbildung in den Mitgliedstaaten fördern. Diese Arbeit wurde unterstützt durch eine externe, von der Europäischen Kommission eingerichtete Expertengruppe, die vier der zehn in der Empfehlung angesprochenen Kernbereiche bearbeitete ⁽³²⁾. Das Fazit lautet, dass die Erhebung der erforderlichen Daten und die Entwicklung eines Mobilitätsanzeigers für die berufliche Erstausbildung machbar ist. Die zweite Entwicklungsphase des Mobilitätsanzeigers läuft 2016 an.

Im April wurde die 2014 vorgenommene Aktualisierung der **statistischen Länderübersichten** ⁽³³⁾ veröffentlicht, die dazu beitragen sollen, dass politische Entscheidungsträger Berufsbildungsentwicklungen in den einzelnen EU-Mitgliedsländern besser verstehen und einschätzen können. Hierzu wurden aktuelle Erkenntnisse aus dem Europäischen Statistischen System (ESS) verwendet. Die Veröffentlichung stellt die Fortschritte in Bezug auf 33 Indikatoren dar, die aufgrund ihrer politischen Relevanz und Bedeutung zur Verwirklichung der europäischen Zielvorgaben für 2020 ausgewählt wurden. Die Indikatoren geben Aufschluss über Zugang, Attraktivität und Flexibilität der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, Qualifikationsentwicklungen und Arbeitsmarktrelevanz der Berufsbildung und über Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Für die Indikatoren wurde 2010 als Ausgangsjahr zugrunde gelegt. Präsentiert werden statistische Übersichten für alle EU-Mitgliedstaaten sowie die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Island, Norwegen, die Schweiz und die Türkei.

Ferner wurden drei Ausgaben der Reihe **Statistik im Blickpunkt** ⁽³⁴⁾ mit Einblicken in die Ergebnisse der europäischen Erhebung des Cedefop zu Qualifikationen und Kompetenzen veröffentlicht.

In der Veröffentlichung *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture* (Berufsbezogene Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung in Europa: ein statistischer Überblick) ⁽³⁵⁾ werden ausgewählte Daten aus den letzten Wellen der Erhebung zur Erwachsenenbildung und der Erhebung zur beruflichen Weiterbildung präsentiert und analysiert. Diese stellen eine wichtige Ressource zur Ergänzung und zum besseren

Verständnis des Indikators der Arbeitskräfteerhebung über die Teilnahme am lebenslangen Lernen dar. Der Bericht vermittelt Erkenntnisse zu arbeitsplatzbezogenen und arbeitgeberfinanzierten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Untersucht werden Arten, Formen, Ziele und Inhalte der Erwachsenenbildung, ihre Unterstützung durch den Arbeitgeber und ihre Finanzierung sowie Hemmnisse und Barrieren. Erkenntnisse aus dieser Studie sind auch in den Kurzbericht *Erwachsenenbildung fördern* eingeflossen, der im August veröffentlicht wurde ⁽³⁶⁾.

Das Forschungspapier *Unequal access to job-related learning: evidence from the adult education survey* (Ungleicher Zugang zum arbeitsplatzbezogenen Lernen: Erkenntnisse aus der Erhebung zur Erwachsenenbildung) ⁽³⁷⁾ basiert auf einer statistischen Modellierung von Mikrodaten aus der Erhebung zur Erwachsenenbildung. Der Bericht bietet detaillierte und belastbare Erkenntnisse zu Ungleichheiten beim Zugang zur Erwachsenenbildung auf individueller und auf Länderebene und basiert auf politisch relevanten Schlüsselfaktoren, u. a. Beschäftigungsstatus, Bildungsstand, Geschlecht, Alter, Berufsgruppe und Größe sowie Branche des Arbeitgebers.

Zur Reflexion über die Herausforderungen und Chancen, vor denen die berufsorientierte Bildung in Europa heute steht, startete das Cedefop eine Studie mit dreijähriger Laufzeit zur **sich verändernden Rolle der Berufsbildung in Europa**. Die Studie beschäftigt sich mit:

- (a) der sich verändernden Definition der Berufsbildung;
- (b) den externen Bestimmungsfaktoren, die Berufsbildungsentwicklungen beeinflussen;
- (c) dem Druck, unter dem die berufliche Bildung im Sekundarbereich II steht;
- (d) der Berufsbildung unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens;
- (e) der Rolle der Berufsbildung auf Hochschulebene;
- (f) Szenarien für alternative Entwicklungswege für die europäische Berufsbildung im 21. Jahrhundert.

In einem Workshop des Cedefop im Juni ⁽³⁸⁾ bestätigten Experten und Wissenschaftler aus mehreren Ländern innerhalb und außerhalb Europas die Relevanz dieser Arbeit. Die Diskussionen zeigten, dass sich die Berufsbildung zunehmend im Hochschulbereich etabliert und durch neue Anforderungen beeinflusst wird, die tendenziell immer mehr Gewicht auf eine Kombination von übergreifenden und berufsspezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen legen.

⁽³²⁾ (a) Information und Beratung; (b) institutionelle und verwaltungstechnische Hindernisse; (c) Anerkennung der Lernergebnisse; (d) Partnerschaften und Finanzierung.

⁽³³⁾ Cedefop (2015). *On the way to 2020: data for vocational education and training policies* (Auf dem Weg ins Jahr 2020: Daten zu Berufsbildungsstrategien). *Country statistical overviews* (Statistische Länderübersichten): Aktualisierung 2014, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop research paper (Forschungspapier des Cedefop), Nr. 45. <http://dx.doi.org/10.2801/701868> [abgerufen am 29.3.2016].

⁽³⁴⁾ (a) <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights-no1> [abgerufen am 29.3.2016];

(b) <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights> [abgerufen am 29.3.2016];

(c) <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights3> [abgerufen am 29.3.2016].

⁽³⁵⁾ Cedefop (2015). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe* (Berufsbezogene Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung in Europa). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop research paper (Forschungspapier des Cedefop), Nr. 48. <http://dx.doi.org/10.2801/392276> [abgerufen am 29.3.2016].

⁽³⁶⁾ Cedefop (2015). *Erwachsenenbildung fördern: Trotz einiger Verbesserungen muss die Erwachsenenbildung noch attraktiver, leichter zugänglich und flexibler werden und allen Bürgerinnen und Bürgern offenstehen*. Kurzbericht, Juli 2015. <http://dx.doi.org/10.2801/643324> [abgerufen am 29.3.2016].

⁽³⁷⁾ Cedefop (2015). *Unequal access to job-related learning: evidence from the adult education survey* (Ungleicher Zugang zum arbeitsplatzbezogenen Lernen: Erkenntnisse aus der Erhebung zur Erwachsenenbildung). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop research paper (Forschungspapier des Cedefop), Nr. 52. <http://dx.doi.org/10.2801/219228> [abgerufen am 29.3.2016].

⁽³⁸⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/changing-role-vet> [abgerufen am 29.3.2016].

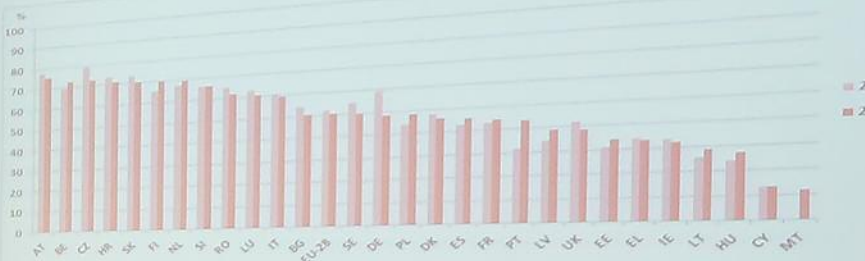




CEDEFOP

Initial vocational education and training in Europe

ISCED3: Upper secondary students enrolled in vocational programmes (% of all upper secondary students), 2006 and 2012



Data for MT cannot be compared over time, data for HU underestimate the importance of IVET

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, zuletzt Brügge-Kommuniqué 2010 und die Schlussfolgerungen von Riga 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 analytische und konzeptionelle Arbeit des Cedefop bietet eine solide Faktengrundlage für sämtliche an der Gestaltung der Berufsbildungspolitik Mitwirkenden. 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.

Der im Juli veröffentlichte fünfte **jährliche Überblick des Cedefop mit Analyse der Entwicklungen im Bereich NQR in Europa** ⁽³⁹⁾ und der im Dezember abgeschlossene Kurzbericht *Qualifikationsrahmen in Europa – Auf dem Weg zur Einsatzreife* bestätigen, dass die Qualifikationsrahmen ein Schlüsselinstrument sind, um Qualifikationen transparenter und national und international besser vergleichbar zu machen. Die Analyse zeigt, dass die Qualifikationsrahmen zunehmend als Anlass für Reformen dienen und genutzt werden, um Veränderungen in der Berufsbildung zu unterstützen. Die Einführung der NQR hat – wenn auch unterschiedlich intensiv in verschiedenen Ländern und Sektoren – insgesamt einen verstärkten Übergang zum Lernergebnisansatz bewirkt. Sie haben außerdem dazu beigetragen, dass Akteure aus verschiedenen Bildungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktbereichen zusammengekommen sind, um vorhandene Qualifikationen zu überarbeiten und neue zu entwickeln, beispielsweise auf der EQR-Stufe 5.

Ergänzend zum genannten Bericht bietet die **Jubiläumsveröffentlichung des Cedefop zu den Entwicklungen bei den NQR** ⁽⁴⁰⁾ einen Überblick über die euro-

päischen NQR und ihre Qualifikationen und würdigt die langjährige Arbeit der Agentur in diesem Bereich.

Das Cedefop unterstützte ferner die fortlaufende Arbeit an der Zuordnung der nationalen Qualifikationsstufen zum EQR, indem es Kommentare zu den **nationalen Zuordnungsberichten** (Entwürfe und Endfassungen) für Zypern, Estland (Aktualisierung), die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Griechenland, Ungarn, Malta (Aktualisierung), Rumänien und die Schweiz verfasste. Die Analyse des Cedefop zeigt, dass die Länder erhebliche Anstrengungen darauf verwenden, verlässliche Berichte zu verfassen und die zehn für die Zuordnung aufgestellten Kriterien einzuhalten. Allerdings stehen sie vor einigen Herausforderungen: hinreichende Dokumentation der Aufnahme und Einstufung von Qualifikationen in den NQR; klare Abgrenzung des Geltungsbereichs des jeweiligen NQR und Erläuterung des Zuordnungsberichts (welche Qualifikationen sind eingeschlossen, welche nicht); bessere Verknüpfung von Deskriptoren, Lernergebnissen, Einstufung der Qualifikationen und Qualitätssicherung.

Die zweite Ausgabe des gemeinsam mit dem UNESCO-Hauptquartier, dem Institut für lebenslanges Lernen der Unesco (UIL) und der ETF erstellte **internationale Verzeichnis nationaler und regionaler Qualifikationsrahmen** ⁽⁴¹⁾ wurde im Mai veröffentlicht. Daraus geht hervor, dass 2014 mehr als 150 Länder und Gebiete Qualifikationsrahmen entwickelten. Regionale Qualifikationsrahmen (wie der EQR) werden auch weltweit zunehmend eingesetzt. Die Ergebnisse wurden auf der fünften ASEM-Bildungsministerkonferenz (Asia-Europe Meeting of Ministers for Education) in Riga (Lettland) im April vorgestellt.

Der EQR wird von den Ländern, die nationale oder regionale Qualifikationsrahmen entwickeln, und für die internationale Zusammenarbeit zunehmend als wichtiger internationaler Bezugspunkt betrachtet. Um diese Entwicklung zu unterstützen, hat das Cedefop mit Australien, Hong Kong und Neuseeland bei der Erstellung ihrer **Berichte über die technische Vergleichbarkeit** zwischen ihren Qualifikationsrahmen und dem EQR und der Ausarbeitung von Arbeitspapieren zu Risiken und Nutzen der Zuordnung dieser Qualifikationsrahmen zum EQR aktiv zusammengearbeitet. Diese technischen Berichte wurden von der EQR-Beratungsgruppe im Dezember 2015 angenommen und bieten wichtige Erkenntnisse für die künftige Zusammenarbeit.

Zu der Konferenz des Cedefop **Globalisation of VET: opportunities and challenges** (Globalisierung der

⁽³⁹⁾ Cedefop (2015). *Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries: annual report 2014*. (Überblick mit Analyse der Entwicklungen im Bereich NQR in Europa: jährlicher Bericht 2014). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop working paper (Arbeitspapier des Cedefop) Nr. 27. <http://dx.doi.org/10.2801/707113> [abgerufen 29.3.2016].

⁽⁴⁰⁾ Cedefop (2015). *National qualifications framework developments in Europe – Anniversary edition* (Entwicklungen bei den nationalen Qualifikationsrahmen in Europa – Jubiläumsveröffentlichung). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Information. <http://dx.doi.org/10.2801/981905> [abgerufen am 29.3.2016].

⁽⁴¹⁾ UIL, ETF; Cedefop (2015). *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume 1: thematic chapters* (Internationales Verzeichnis regionaler und nationaler Qualifikationsrahmen – Band 1: themenbezogene Kapitel). Hamburg: Unesco. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2213> [abgerufen 29.3.2016].

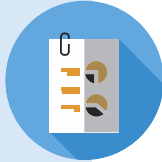
UIL, ETF, Cedefop (2015). *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume II: national and regional cases* (Internationales Verzeichnis regionaler und nationaler Qualifikationsrahmen – Band 2: nationale und regionale Systeme). Hamburg: Unesco. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2213-0> [abgerufen 29.3.2016].

ERGEBNISSE

64

BEZUGNAHMEN

IN POLITISCHEN
DOKUMENTEN DER EU



Beispiele:

- Die Arbeit des Cedefop im Bereich Validierung wurde zitiert in der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema Validierung der durch nichtformales und informelles Lernen erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen;
- im Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen zu den Ergebnissen des offenen Koordinierungsverfahrens im Bereich der Jugendpolitik mit besonderem Schwerpunkt auf dem zweiten Zyklus (2013-2015).

64

AKTIVE BEITRÄGE

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



Beispiele:

- Die stärkste Nachfrage (37 %) bestand nach Beiträgen des Cedefop zu Sitzungen hochrangiger Akteure zum Thema gemeinsame europäische Instrumente und Lernergebnisse;
- ferner Beiträge zu Sitzungen der EQR-Beratungsgruppe und ihrer Untergruppe zu internationalen sektorspezifischen Qualifikationen;
- der ECVET-Nutzergruppen, -Lenkungsgruppen und des ECVET-Forum;
- EQAVET-Lenkungsausschuss, -Themengruppen und -Forum;
- ESCO-Verwaltungsrat, Ausschuss zur Pflege von ESCO und sektorübergreifende ESCO-Referenzgruppe.

24

SCHRIFTLICHE BEITRÄGE

ZU POLITIKDOKUMENTEN DER EU (21)
UND ANDERER INTERNATIONALER
ORGANISATIONEN (3)

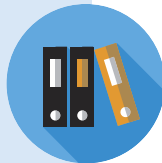


Beispiele:

- Berichte über die technische Abstimmung des EQR mit den Qualifikationsrahmen von Australien, Hong Kong und Neuseeland;
- schriftlicher Beitrag zur nationalen Berufsbildungsstrategie von Slowenien;
- Artikel in den Zeitschriften *EQAVET Magazine* und *ECVET Magazine*.

58000

DOWNLOADS VON CEDEFOP- VERÖFFENTLICHUNGEN



Die drei am häufigsten heruntergeladenen Veröffentlichungen:

- *Analysis and overview of NQF developments in European countries: annual report* (Analyse und Überblick über die Entwicklungen im Bereich NQR in den europäischen Ländern: jährlicher Bericht) 2012;
- Kurzbericht: *Qualifikationsrahmen gewinnen an Einfluss, doch Hindernisse bleiben bestehen*;
- Kurzbericht: *Herausforderung Validierung: wann werden in Europa alle Lernergebnisse anerkannt?*

24 Millionen

BESUCHE AUF DER EUROPASS-WEBSITE



- VERFÜGBAR IN 27 SPRACHEN

- 2015: 24 Millionen BESUCHE
(ZUNAHME UM 10 % IM VERGLEICH ZU 2014)

- 126 Millionen BESUCHE SEIT DEM START
DER WEBSITE 2005

- 2015: 18 Millionen ONLINE ERSTELLTE LEBENSÄUFE
(ZUNAHME UM 44 % IM VERGLEICH ZU 2014)

- 65 Millionen ONLINE ERSTELLT LEBENSÄUFE
SEIT DEM START DER WEBSITE



Konferenz zur Globalisierung der beruflichen Bildung: Chancen und Herausforderungen

Berufsbildung: Herausforderungen und Chancen) ⁽⁴²⁾ am 26./27. November 2015 kamen mehr als 100 Experten und Akteure aus über 30 Ländern und mehr als 20 europäischen Dachverbänden, Verbänden und internationalen Unternehmen. Die Teilnehmer gingen der Frage nach, wie die nationalen Berufsbildungssysteme Arbeitsmarktinformationen nutzen können, um auf den Druck zur Aktualisierung und Erneuerung der Berufsbildungsstandards, Qualifikationen, Programme und Lehrpläne zu reagieren, der durch rasche globale Veränderungen entsteht. Auf einem globalisierten Arbeitsmarkt, auf dem neue Akteure (internationale Branchengremien, multinationale Unternehmen) Ausbildung anbieten und Qualifikationen verleihen, müssen die nationalen Behörden mit den Akteuren aus den Branchen und den Sozialpartnern zusammenarbeiten, um die richtigen Bedingungen für die Qualitätssicherung festzulegen. Im Vorfeld der Konferenz veröffentlichte das Cedefop den Kurzbericht *Globaler Arbeitsmarkt, globale Berufsbildung* ⁽⁴³⁾.

Zur Ergänzung des Europäischen Verzeichnisses zur Validierung überarbeitete das Cedefop 2015 in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und den Mitgliedstaaten die *Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens* ⁽⁴⁴⁾.

Das Verzeichnis bietet einen Überblick über die Validierungsregelungen in europäischen Ländern, um die Voraussetzungen für ihre Umsetzung zu klären, und hebt die wichtigsten Entscheidungen hervor, die die Akteure in den verschiedenen Stadien der Validierung treffen müssen. Die Leitlinien für die Validierung sind für Personen und Einrichtungen bestimmt, die für die Initiierung, Entwicklung, Einführung und Umsetzung von Validierungsregelungen zuständig sind. Zwar muss jede einzelne Validierungslösung ihren speziellen Zweck erfüllen und die Validierungsregelungen müssen für den jeweiligen spezifischen Kontext ausgestaltet werden, doch bieten die Leitlinien Unterstützung für die Akteure, indem sie die verschiedenen Optionen und möglichen Schritte bei der Einführung und Anwendung von Validierungsregelungen in Europa klären. Die Leitlinien wurden dem Bildungsausschuss des Rates vorgestellt und positiv aufgenommen.

Um bei der Umsetzung der ECVET-Empfehlung zu helfen, unterstützte das Cedefop die **ECVET-Nutzergruppe** und die Arbeitsgruppe zur Bewertung von Lernergebniseinheiten weiterhin durch Analysen. Das Zentrum leistete außerdem Beiträge zur Peer-Learning-Aktivität in Dublin zur Bewertung und Validierung von Lernergebniseinheiten und stellte Befunde seiner Studie zur Qualitätssicherung der Zertifizierung in der beruflichen Erstausbildung vor. Die Diskussionen ergaben Folgendes:

- (a) das auf Einheiten basierende Konzept wird über die formale berufliche Erstausbildung hinaus zunehmend in nicht formalen und informellen Kontexten und in der beruflichen Weiterbildung angewandt;
- (b) die Lernenden haben mehr Möglichkeiten, ihre (zu Einheiten zusammengefassten) Lernergebnisse zu nutzen, wenn diese bewertet und validiert sind; be-

⁽⁴²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefop-conference-impact-globalisation-vet-challenges-and-opportunities> [abgerufen am 29.3.2016].

⁽⁴³⁾ Cedefop (2015). *Globaler Arbeitsmarkt, globale Berufsbildung*. Kurzbericht, Dezember 2015. <http://dx.doi.org/10.2801/220703> [abgerufen am 29.3.2016].

⁽⁴⁴⁾ Cedefop (2015). *Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Reference, Nr. 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370> [abgerufen 29.3.2016].

wertete Einheiten werden allerdings nur in begrenztem Umfang genutzt;

- (c) validierte Lernergebniseinheiten können als Credits bzw. Leistungspunkte auf verschiedene (Teil-) Qualifikationen angerechnet werden;
- (d) obwohl die meisten Länder kaum Einschränkungen für die Nutzung von Einheiten angeben, müssen die Anbieter bei der Organisation und der Qualitätssicherung der Bewertung und Validierung unterstützt werden, damit Vertrauen unter den Akteuren entsteht und finanzielle Regelungen geschaffen werden können.

Auf der Grundlage von Informationen der Sozialpartner, nationaler und regionaler Behörden und von Experten zu Leistungspunktesystemen in der Berufsbildung sammelte das Cedefop 2015 Daten im Hinblick auf eine Erhebung zur Beobachtung der einschlägigen nationalen Entwicklungen. Aus den vorläufigen Befunden lässt sich schließen, dass sich in den Leistungspunktesystemen der meisten Ländern eine zunehmende Kompatibilität mit den ECVET-Grundsätzen abzeichnet. Rund ein Drittel der Länder haben bereits die Kompatibilität ihres Systems erreicht, andere sind dabei, neue Systeme zu entwickeln oder technische Komponenten des ECVET-Systems zu erproben; nur wenige haben die Umsetzung ausgesetzt. Dieser Entwicklungstrend ist in den Bereichen berufliche Erstausbildung und berufliche Weiterbildung ähnlich. Die Untersuchung befasste sich auch mit den Aktivitäten zur Bekanntmachung von ECVET bei den verschiedenen Akteuren: ECVET wird – zumeist durch Informations- und Verbreitungstätigkeiten – im Kontext der grenzüberschreitenden Mobilität stärker gefördert als im Bereich des lebenslangen Lernens (Anerkennung und Mobilität innerhalb der Länder). Die Ergebnisse werden 2016 veröffentlicht.

Das Cedefop nahm am jährlichen ECVET-Forum teil (5. November 2015), das sich mit dem Thema flexible Qualifikationen für einen sich wandelnden Arbeitsmarkt befasste. Die Teilnehmer, die die ECVET-Gemeinschaft, nationale Behörden und die Arbeitswelt repräsentierten, diskutierten über die Frage, wie die ECVET-Grundsätze in unterschiedlichen Zusammenhängen zur Stärkung der Kompetenzentwicklung und -Nutzung angewendet werden können. Neben der Nachfrage nach flexibleren Ausbildungskonzepten lag ein Schwerpunkt auf einem aktiven Dialog mit dem Arbeitsmarkt und seiner Beteiligung an der Gestaltung und den Inhalten von Qualifikationen. Ein weiteres Thema war das Ziel, ECVET besser zu kommunizieren.

Als Beitrag zur ECVET-Debatte veröffentlichte das Cedefop im November die Ergebnisse seiner Studie *The role of modularisation and unitisation in vocational education and training* ⁽⁴⁵⁾ (Die Rolle der Gliederung in Module und Einheiten in der beruflichen Bildung). In der Studie wird herausgestellt, dass sich die Praktiken der



⁽⁴⁵⁾ Cedefop (2015). *The role of modularisation and unitisation in vocational education and training* (Die Rolle der Gliederung in Module und Einheiten in der beruflichen Bildung). Cedefop working paper (Arbeitspapier des Cedefop), Nr. 26.
<http://dx.doi.org/10.2801/38475> [angerufen am 30.3.2016].

Gliederung in Module und Einheiten in den verschiedenen Ländern in Bezug auf die Nutzung der Module und Einheiten stark unterscheiden. Auszumachen ist eine zunehmende Gliederung in Module und Einheiten, ausgelöst vor allem durch die Forderung nach mehr Flexibilität und besserer Reaktivität in Bezug auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts. Stärker berücksichtigt werden sollten jedoch die Bedürfnisse der Lernenden und ihre Einbeziehung. Durch eine leistungspunktebasierte und anbieterzentrierte Finanzierung könnte die Gliederung von Qualifikationen in Module und Einheiten gebremst werden.



2015 verzeichnete die **Europass**-Website 24 Millionen Besuche, und es wurden 18 Millionen Lebensläufe online erstellt. Im Januar wurde Europass zehn Jahre alt. Seit dem Start der Website 2005 wurden über 126 Millionen Besuch verzeichnet, und 65 Millionen Lebensläufe in 27 Sprachen wurden online erstellt. Ein Lebenslauf-Formular für **sehbehinderte Nutzer** wurde in englischer, französischer und griechischer Sprache bereitgestellt und ein Selbstbewertungsinstrument für die digitale Kompetenz in den Online-Editor für den Lebenslauf integriert. In Konsultation mit der Kommission wurde im Januar eine Kampagne zur Verbesserung der Kompatibilität von Europass gestartet: rund 200 Arbeitsvermittlungsdienste wurden kontaktiert und etwa 15 Organisationen erwägen, Interoperabilität mit dem Europass-Portal herzustellen, oder haben bereits damit begonnen. Eine zweite Kampagne wurde ausgearbeitet (Dezember), um EU-Einrichtungen und -Gremien für die Nutzung von Europass und die Interaktion mit diesem Instrument zu gewinnen. Im Dezember wurde die Interoperabilität mit EURES hergestellt, die Nutzer des Online-Editors für den Europass-Lebenslauf können ihren Lebenslauf jetzt direkt an EURES übermitteln.

Im Februar veröffentlichte das Cedefop ein Handbuch für Berufsbildungsanbieter (*Handbook for VET providers*)⁽⁴⁶⁾. Mit praktischen Beispielen von 20 Anbietern der be-

ruflichen Erstausbildung, beruflichen Weiterbildung oder branchenbezogenen beruflichen Bildung, die erfolgreiche und ausgereifte diesbezügliche Regelungen anwenden, nimmt das Handbuch die Berufsbildungsanbieter anhand des PDCA-Zyklus (Planen – Umsetzen – Überprüfen – Handeln/ erneute Überprüfung) mit auf eine Qualitäts-Reise. Das Handbuch soll ihnen helfen, ein internes Qualitätsmanagement einzurichten und eine Qualitätskultur zu entwickeln.

Vor dem Hintergrund seiner stärkeren Ausrichtung auf die direktere Unterstützung der Berufsbildungsanbieter und Lehrkräfte lud das Cedefop Sozialpartner, Experten im Bereich Qualitätssicherung und EQAVET-Mitglieder zu einem Workshop mit dem Thema **Learning providers and the quality of learning delivery** (Berufsbildungsanbieter und Qualität des Lernangebots)⁽⁴⁷⁾. Auf dem Workshop wurde über die Bedürfnisse und Prioritäten der Berufsbildungsanbieter im Hinblick auf Flexibilität und die Rolle der Qualität diskutiert. Qualitätssicherung ist ein Instrument, mit dem auf der Ebene des Systems und der Berufsbildungseinrichtungen sowie in den (realen und/oder virtuellen) Klassenzimmern erforderliche Veränderungen gesteuert werden können.

Qualitätssicherung der Zertifizierung der beruflichen Erstausbildung⁽⁴⁸⁾: diese Publikation präsentiert verschiedene Regelungen, die europäische Länder eingeführt haben, um für Vertrauen in die Qualifikationen zu sorgen. Die Studie verweist auf:

- die Notwendigkeit, ein gemeinsames Verständnis von lernergebnisbasierten Standards in der Zertifizierung zu entwickeln;
- die Bedeutung der Einbeziehung der Arbeitsmarktakteure, um das Vertrauen zu stärken;
- Möglichkeiten, den EQAVET-Rahmen zu ergänzen, um die Qualitätssicherung der Zertifizierung in der beruflichen Erstausbildung zu verbessern.

Die Ergebnisse der Studie wurden auf dem Workshop des Cedefop *Quality assurance of certification in IVET*⁽⁴⁹⁾ (Qualitätssicherung der Zertifizierung in der beruflichen Erstausbildung) erörtert, zu dem politische Entscheidungsträger und Praktiker aus 22 europäischen Ländern zusammen kamen. In den Diskussionen wurde die Notwendigkeit betont, ganzheitliche Qualitätssicherungskonzepte zur Prüfung der Ergebnisse von Zertifizierungsprozessen zu entwickeln, die auf einer besseren Kombination input-, prozess- und ergebnisorientierter Ansätze beruhen.

Um zu zeigen, welche technischen und konzeptionellen Voraussetzungen für eine Vereinfachung und bessere Ausrichtung der europäischen Instrumente und

⁽⁴⁷⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/learning-providers-and-quality-learning-delivery-seminar-10-11-december> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁴⁸⁾ Cedefop (2015). *Ensuring the quality of certification in vocational education and training* (Sicherstellung der Qualität der Zertifizierung in der Berufsbildung). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop research paper (Forschungspapier des Cedefop), Nr. 51. <http://dx.doi.org/10.2801/25991> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁴⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefop-workshop-quality-assurance-certification-ivet> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁴⁶⁾ Cedefop (2015). *Handbook for VET providers: supporting internal quality management and quality culture* (Handbuch für Berufsbildungsanbieter: internes Qualitätsmanagement und Qualitätskultur). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop reference series (Cedefop – Reihe Reference), Nr. 99. <http://dx.doi.org/10.2801/81873> [abgerufen am 30.3.2016].

Grundsätze erforderlich wären, unterstützte das Cedefop die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei ihren Anstrengungen zum Abbau von Barrieren für das individuelle Vorankommen auf dem Bildungs- und Berufsweg, damit die Bürger ihre Lern- und Arbeitserfahrungen auf optimale Weise nutzen können. Ein wichtiger Teil dieser Arbeit betraf die Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Formats zur Darstellung lernergebnisbasierter Qualifikationen (beispielsweise in Datenbanken). Auf der Grundlage der Schlussfolgerungen der Cedefop-Studie von 2014 zur Beschreibung von Lernergebnissen wurde eine einfache Struktur vorgeschlagen, die länderübergreifend angewendet werden kann. Nach dem Vorbild des Formats der Europass-Zeugniserläuterung kann diese Arbeit zur besseren Verknüpfung von EQR, ESCO und Europass und damit zu einer Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen beitragen.

2015 intensivierte das Cedefop seine Forschungs- und Analysearbeit zum **Lernergebnisansatz** und stellte Kooperationsplattformen und praxisorientierte Instrumente für Akteure bereit, die in diesem Bereich tätig sind. In verschiedenen Studien wurden unterschiedliche Aspekte des Lernergebnisparadigmas untersucht und das Cedefop begann mit Arbeiten zur Entwicklung eines entsprechenden Handbuchs. Das Handbuch stützt sich auf Fakten und Materialien, die in den letzten Jahren zusammengetragen wurden, sowie auf die Arbeit der EQR-Beratungsgruppe und soll konzeptionelle Fragen und Methoden zur Festlegung und Beschreibung von Lernergebnissen für politische Entscheidungsträger und Praktiker einfach zugänglich machen. Das Handbuch wird 2016 veröffentlicht.

Das erste **Forum zum Politiklernen des Cedefop zur Festlegung und Beschreibung von Lernergebnissen für berufliche Qualifikationen** ⁽⁵⁰⁾ fand am 24./25. September 2015 in Thessaloniki statt. Hierzu kamen Teilnehmer aus 25 europäischen Ländern zusammen, die mit der Festlegung und Beschreibung von Lernergebnissen für berufliche Qualifikationen unmittelbar befasst sind. Das Forum untersuchte, wie Lernergebnisansätze in der beruflichen Erstausbildung in ganz Europa angewendet werden. Die Teilnehmer nahmen an Gesprächen teil, tauschten Erfahrungen aus und erörterten mehrere nationale Ansätze als Grundlage für die Ermittlung von Herausforderungen und Möglichkeiten im Bereich der Festlegung und Beschreibung von Lernergebnissen. Spezifische Fragestellungen lauteten unter anderem: Wie kann ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Spezifik und Flexibilität gefunden werden? Wie können die Interessen und Bedürfnisse der verschiedenen Akteure berücksichtigt werden? Wie können Lernergebnisse festgelegt werden, die unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens zweckmäßig sind?

Eine Reihe ergänzender Studien, die Erkenntnisse dazu lieferten, wie sich der Übergang zum Lernergebnisansatz in den europäischen Berufsbildungssystemen und -praktiken vollzieht, unterstützten und ergänzten die oben beschriebene Arbeit. Erstens zeigen die Ergebnisse der **vergleichenden Studie zur Anwendung von Lernergebnissen** in 33 europäischen Ländern, dass das Lernergebnisprinzip von den politischen Entscheidungsträgern dieser Länder weitgehend akzeptiert ist. Es wird jedoch je nach Land, Bildungsbereich und Bildungseinrichtung unterschiedlich genutzt.

Zweitens zieht die Studie *Vocational pedagogies and benefits for learners: practices and challenges in Europe* (Berufspädagogik und ihr Nutzen für die Lernenden: Praktiken und Herausforderungen in Europa) ⁽⁵¹⁾ das Fazit, dass eine Korrelation zwischen lernerzentrierten Lehr- und Lernmethoden und Bildungsleistungen und Vorankommen, Motivation und der Wahrscheinlichkeit eines Bildungsabbruchs besteht. Es könnte daher sinnvoll sein, die Berufspädagogik besser in die Erstausbildungs- und Qualitätssicherungsstrategien zu integrieren. Lernumgebungen und berufliche Weiterentwicklung für Lehrkräfte und Ausbilder kommen den Lernenden zugute. Die Zusammenarbeit mit Kollegen und Akteuren könnte ihnen helfen, wirksam zur Gestaltung und Umsetzung von Lehrplänen und lernerzentrierten Methoden beizutragen. Die Studie erbrachte neue empirische Befunde zum Nutzen lernerzentrierter berufspädagogischer Ansätze für die Lernenden sowie zum Ausmaß, in dem solche Ansätze in Europa genutzt werden. Untersucht werden die vorhandenen Herausforderungen und Barrieren für die erfolgreiche Nutzung solcher Ansätze in der beruflichen Erstausbildung in 15 Mitgliedstaaten, und es werden Empfehlungen gegeben, wie die ermittelten Barrieren überwunden werden können.

⁽⁵⁰⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/policy-learning-forum-definition-and-writing-learning-outcomes-vet> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁵¹⁾ Cedefop (2015). *Vocational pedagogies and benefits for learners: practices and challenges in Europe* (Berufspädagogik und ihr Nutzen für die Lernenden: Praktiken und Herausforderungen in Europa). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop research paper (Forschungspapier des Cedefop), Nr. 47. <http://dx.doi.org/10.2801/294434> [abgerufen am 30.3.2016].





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

ERGEBNISSE

2.2.1. TÄTIGKEIT: ERWACHSENE UND JUNGE MENSCHEN STÄRKEN

Die beiden als Pilotprojekt erstellten **Bestandsaufnahmen zur Lehrlingsausbildung** in Litauen ⁽⁵²⁾ und in Malta ⁽⁵³⁾ wurden erfolgreich abgeschlossen, die Ergebnisse wurden veröffentlicht. Die Befunde wurden mit einer großen Gruppe von Akteuren in beiden Ländern erörtert und validiert.

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme der Lehrlingsausbildung in **Malta** wurden auf einer vom Ministerium

84

BEZUGNAHMEN
IN POLITISCHEN
DOKUMENTEN DER EU



Beispiele:

- Die Arbeit des Cedefop im Bereich vorzeitiger Bildungsausstieg und Berufsbildung wurde in der Studie des Europäischen Parlaments zur Berufsbildung von Frauen zitiert;
- Die Arbeit des Cedefop im Bereich Lehrlingsausbildung wurde zitiert in den Arbeitsdokumenten der Kommissionsdienststellen zur Bewertung der Fortschritte der EU-Mitgliedsländer im Hinblick auf die länderspezifischen Empfehlungen.

49

AKTIVE BEITRÄGE

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



Beispiele:

- ET-2020-Arbeitsgruppen zu Berufsbildung (mit Schwerpunkt auf der Lehrlingsausbildung), Erwachsenenbildung und thematische Arbeitsgruppe zu Ausbildern in der Berufsbildung;
- Direkter Beitrag zur Europäischen Ausbildungsallianz; Schwerpunkt auf der Entwicklung und Umsetzung in den Reformländern (Griechenland, Italien, Litauen, Malta und Slowenien).

18

SCHRIFTLICHE
BEITRÄGE

ZU POLITIKDOKUMENTEN DER EU (17)
UND ANDERER INTERNATIONALER
ORGANISATIONEN (1)

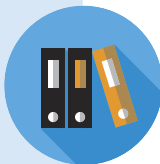


Beispiele:

- Dokumente zum Thema Erwachsenenbildung, arbeitsplatzbasiertes Lernen und Lehrlingsausbildung für die Sitzungen der Generaldirektoren für Berufsbildung;
- Beitrag zu strategischen Botschaften zur Bewältigung des vorzeitigen Bildungsausstiegs für die EU-Arbeitsgruppe zum Thema Schulpolitik.

45 000

DOWNLOADS VON CEDEFOP-
VERÖFFENTLICHUNGEN



Die drei am häufigsten heruntergeladenen Veröffentlichungen:

- Apprenticeship review: Malta* (Bestandsaufnahme der Lehrlingsausbildung in Malta);
- Kurzbericht: *Erwachsenenbildung fördern*;
- Kurzbericht: *Europa will die Lehrlingsausbildung stärker fördern*.

⁽⁵²⁾ Cedefop (2015). *Apprenticeship review: Lithuania. Signposting the apprenticeship path in Lithuania* (Bestandsaufnahme der Lehrlingsausbildung - Litauen. Wegweiser durch die Lehrlingsausbildung in Litauen). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Thematische Länderübersichten. <http://dx.doi.org/10.2801/710428> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁵³⁾ Cedefop (2015). *Apprenticeship review: Malta. In pursuit of quality and relevance: revitalising apprenticeship* (Bestandsaufnahme der Lehrlingsausbildung - Malta. Suche nach Qualität und Relevanz: Neubelebung der Lehrlingsausbildung). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Thematische Länderübersichten. <http://dx.doi.org/10.2801/039164> [abgerufen am 30.3.2016].

für Bildung und Beschäftigung organisierten Veranstaltung am 2. Oktober vorgestellt. Der maltesische Minister für Bildung und Beschäftigung, Evarist Bartolo, bekräftigte die Entschlossenheit zur Reform des Lehrlingsausbildungssystems in Malta, bei der auch die Vorschläge der Bestandsaufnahme berücksichtigt werden sollen. Dem Bericht zufolge wäre einer der ersten Schritte die Einrichtung von Regelungsstrukturen, um die Zusammenarbeit und gleichberechtigte Partnerschaften zwischen den Systemen der Berufsbildung und des Arbeitsmarkts sicherzustellen. Ferner wird vorgeschlagen, dass die Regelungsstrukturen eine schnelle Reaktion auf Veränderungen in der Arbeitswelt ermöglichen sollten. Außerdem sollte die Stellung der Lehrlingsausbildung im Berufsbildungssystem geklärt werden: Derzeit kann in Malta derselbe Berufsabschluss sowohl über eine schulische Ausbildung, als auch über eine Lehrlingsausbildung erreicht werden; die Ausbildungsdauer ist jedoch unterschiedlich.

Während in **Litauen** das Interesse an der Berufsbildung zunimmt, stehen dem Start der Lehrlingsausbildung noch einige Hindernisse entgegen. Das Land ist auf der Suche nach einem Lehrlingsausbildungsmodell, das zu seinen Traditionen und Gegebenheiten passt. Die Bestandsaufnahme konzentrierte sich auf vier prioritäre Bereiche, die für die Analyse von der nationalen Steuerungsgruppe vorgegeben wurden: Regelungsstrukturen, Beteiligung von und Unterstützung für Unternehmen, Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Lernorten und Qualitätssicherung. Die Bericht zeigte, dass der Regelungsrahmen für die Lehrlingsausbildung im Rahmen des Berufsbildungssystems gute Voraussetzungen schafft, während im Bereich der Durchführung Herausforderungen durch Umsetzung systematischer Konzepte und eine Verbesserung der Kommunikation überwunden werden müssen (beispielsweise durch Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle zur Unterstützung der Unternehmen und der Auszubildenden). In der Bestandsaufnahme werden vier Handlungsbereiche vorgeschlagen: Klärung der Vision, Nutzung der geschaffenen Voraussetzungen, Information und Kommunikation, und weitere Feinabstimmung nach erfolgreichen Schritten.

Aufgrund der positiven Erfahrungen in Litauen und Malta wurde das Cedefop gebeten, mit drei weiteren Ländern (Griechenland, Italien und Slowenien) zusammenzuarbeiten, um sie auf ihrem Weg zur Reformierung ihrer Lehrlingsausbildungssysteme zu unterstützen. Am 25./26. Mai trafen sich die Lenkungsgruppen der Länderbestandsaufnahmen in Thessaloniki zu einem Fachworkshop *Thematic country reviews on apprenticeships – steering, expanding, learning* (länderspezifische the-

menbezogene Bestandsaufnahmen zur Lage der Lehrlingsausbildung – Steuerung, Ausweitung, Lernen)⁽⁵⁴⁾, um über die Lehrlingsausbildungssysteme in ihren Ländern zu diskutieren. Alle Teilnehmenden waren sich einig, dass strukturelle Reformen vonnöten sind, damit sich die Lehrlingsausbildung zu einem wertvollen formalen Lernweg entwickeln und zur Erleichterung des Übergangs junger Menschen in den Arbeitsmarkt in den jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen eingebunden werden kann. Die Wichtigkeit der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen nationalen Akteuren und die Bedeutung der vermittelnden Rolle des Cedefop sowie seiner Rolle als Wissensbroker auf europäischer Ebene und der Ebene der Mitgliedstaaten wurde allgemein anerkannt.

Die Bestandsaufnahme für **Slowenien** wurde bei einer Veranstaltung gestartet, die am 16. Juni vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport in Ljubljana ausgerichtet wurde. Wichtige Berufsbildungsakteure diskutierten über die Herausforderungen einer Wiedereinführung der Lehrlingsausbildung in ihrem Land und formulierten ihre Erwartungen an diese Studie. Am 19. Oktober wurde in Ljubljana die vom Cedefop durchgeführte erste Analyse von der Lenkungs-

gruppe validiert. Nationalen Akteuren zufolge dürfte die Bestandsaufnahme Slowenien helfen, Erkenntnisse aus der Vergangenheit neu zu bewerten und Know-how aus anderen Ländern, die funktionierende Lehrlingsausbildungssysteme haben, einzubeziehen.

Die Bestandsaufnahme der Lehrlingsausbildung in **Italien** wurde bei einer Veranstaltung gestartet, die das Beschäftigungsministerium am 6. Juli in Rom ausrichtete. Nationalen Akteuren zufolge dürfte diese Untersuchung vor allem der Förderung qualitativ hochwertiger Lehrlingsausbildungen für 15- bis 25-Jährige dienen, indem sie einen Beitrag zum Verständnis der Stärken und der Herausforderungen des italienischen Systems leistet. Damit könnten das schulische Lernen und das Lernen am Arbeitsplatz auf natürliche Weise in einem „dualen System“ zusammengeführt werden. Auf einer Validierungssitzung diskutierte die Lenkungsgruppe am 14. Dezember in Rom über die Veränderungen, die sich durch die neue Rechtsvorschrift⁽⁵⁵⁾ in Bezug auf die Lehrlings-



⁽⁵⁴⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/thematic-country-reviews-tcr-apprenticeship-steering-expanding-learning> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁵⁵⁾ Decreto Legislativo 81/2015, Artikel 43.

ausbildung vom Typ 1 ⁽⁵⁶⁾ ergeben haben, sowie über die nächsten Schritte und die Bereiche, die in der Bestandsaufnahme untersucht werden sollten.

Am 13. Juli diskutierte das Cedefop mit den griechischen Behörden und Sozialpartnern im Bildungsministerium in Athen über die gemeinsame Arbeit an der Bestandsaufnahme der Lehrlingsausbildung in Griechenland. Bei der Auftaktveranstaltung am 14. Dezember diskutierten zahlreiche nationale Akteure über die wichtigsten politischen Herausforderungen im Bereich der Lehrlingsausbildung in Griechenland.

Im Rahmen seiner Unterstützung für die Europäische Ausbildungsallianz organisierte das Cedefop die zweite europäische Konferenz zum Thema Lehrlingsausbildung unter dem Titel **Engaging SMEs in apprenticeships** ⁽⁵⁷⁾ (KMU für die Lehrlingsausbildung gewinnen) am 9./10. November in Thessaloniki. Die Konferenz richtete sich an eine große Bandbreite von Akteuren, zu deren Aufgaben es gehört, KMU bei der Bereitstellung von mehr Ausbildungsplätzen zu unterstützen. Während der Veranstaltung konnten die Teilnehmer sich vernetzen, Ideen erkunden, wie sie KMU beim Angebot von Lehrlingsausbildung unterstützen können, und Partner für länderübergreifende Kooperationsprojekte finden.

Im Vorfeld der Konferenz erstellte das Cedefop einen Kurzbericht, in den der Input des Zentrums zur Arbeit der ET-2020-Arbeitsgruppe zur Berufsbildung einfließt: *Wie kann die Lehrlingsausbildung für kleine und mittlere Unternehmen funktionieren? Wie kann ihre Ausbildungsbereitschaft gestärkt werden?* ⁽⁵⁸⁾.

Am Rande der Konferenz organisierte das Cedefop unter Beteiligung der Europäischen Kommission und anderer europäischer Akteure eine Diskussion am runden Tisch zur Rolle von Lehrlingsausbildung und Praktika bei der Unterstützung einer schnelleren Integration von Asylbewerbern und/oder Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse bildeten die Grundlage für eine stärkere Beschäftigung mit der Arbeitsmarktintegration von Migranten, die das Cedefop ab 2016 in Angriff nehmen wird. Für diese Arbeit soll auf die Erkenntnisse aus zahlreichen Projekten des Cedefop zurückgegriffen werden; auch die Schlussfolgerungen der Studie des Cedefop von



2014 zum Thema Beratung zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migranten werden einfließen.

Für die Tagung der **Generaldirektoren für Berufsbildung (DGV)** unter dem lettischen Ratsvorsitz (20./21. April 2015 in Riga) erstellte und verbreitete das Cedefop ein **Faltblatt zu den Politikentwicklungen im Bereich der Lehrlingsausbildung in Lettland, Litauen und Malta** ⁽⁵⁹⁾. Für die DGV-Tagung unter dem luxemburgischen Ratsvorsitz wurde ein ähnliches Faltblatt erstellt, das sich mit der Lehrlingsausbildung in den drei weiteren untersuchten Ländern (Griechenland, Italien und Slowenien) und in Luxemburg beschäftigt.

Für diese Tagung verfasste das Cedefop auch ein Hintergrundpapier zur Erwachsenenbildung mit Schwerpunkt auf arbeitsplatzbasiertem Lernen, Lehrlingsausbildung und zweitem Bildungsweg.

Das Cedefop leistete kontinuierlich fachkundige Beratung für die **ET-2020-Arbeitsgruppe zur Berufsbildung** der Europäischen Kommission, deren Schwerpunkt die Lehrlingsausbildung ist.

Das Zentrum verfasste Hintergrundpapiere, moderierte die themenbezogenen Workshops und gab Feedback zu verschiedenen Dokumenten der Gruppe, einschließlich der Orientierungsrahmen zu den drei Themen des Jahres 2015:

- Attraktivität** der Lehrlingsausbildung und verbesserte **Berufs- und Laufbahnberatung**;
- nationale **Verwaltungsstruktur**, Regelungsrahmen und Einbeziehung der Sozialpartner in Bezug auf Lehrlingsausbildung und arbeitsplatzbasiertes Lernen;
- Qualitätssicherung**. Das Cedefop arbeitete auch an der Erstellung der Veröffentlichung **High-performance apprenticeships and work-based learning: 20 guiding principles** (20 Leitprinzipien für hohe Qualität bei der Konzeption von Lehrlingsausbildungen und arbeitsplatzbasiertem Lernen) ⁽⁶⁰⁾ mit, in der die Ergebnisse der Tätigkeit der Arbeitsgruppe während ihres zweijährigen Mandats zusammengefasst wurden.

Das Cedefop beteiligte sich auch an der Ausarbeitung der Broschüre der Kommission *The European alliance for apprenticeships: good for youth, good for*

⁽⁵⁶⁾ Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Lehrlingsausbildung zum Erwerb des berufsqualifizierenden Abschlusses, des Abschlusses des Sekundarbereichs II und des Abschlusszeugnisses der höheren technischen Bildung).

⁽⁵⁷⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/european-conference-engaging-smes-apprenticeship> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁵⁸⁾ Cedefop (2015). *Wie kann die Lehrlingsausbildung für kleine und mittlere Unternehmen funktionieren?* Kurzbericht, November 2015. <http://dx.doi.org/10.2801/5205> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁵⁹⁾ Cedefop (2015). *Work-based learning: apprenticeships* (Arbeitsplatzbasiertes Lernen: Lehrlingsausbildung). Informationsblatt, Juni 2015. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9106> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁶⁰⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/apprenticeships-work-based-learning> [abgerufen am 30.3.2016].

business (Die Europäische Ausbildungsallianz: ein Gewinn für alle). Vorgestellt wurde diese Broschüre auf der hochrangigen Veranstaltung am 22. Juni in Riga, die anlässlich des zweijährigen Bestehens der Europäischen Ausbildungsallianz organisiert wurde und der Allianz neue Impulse geben sollte.

Im Rahmen ihrer direkteren Unterstützung der Akteure organisierte das Cedefop einen **Kurs zur Finanzierung der Qualifikationsentwicklung** in Zusammenarbeit mit der ILO, der ETF und der französischen Entwicklungsagentur AFD. Zu diesem Kurs, der vom 9. bis 13. März in den Räumlichkeiten der ILO stattfand, kamen etwa 50 Experten aus aller Welt nach Turin. Er bot Gelegenheit zum Wissensaustausch und gegenseitigen Lernen über Systeme und Mechanismen zur Finanzierung der Ausbildung und die notwendigen Voraussetzungen für eine angemessene Finanzierung der Qualifikationsentwicklung. Das Cedefop leitete die Einheiten zu Ausbildungsfonds und -krediten und präsentierte ihren strategischen Leitfaden *Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe* (Zugang zur und Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung in Europa) ⁽⁶¹⁾.

2015 schloss das Cedefop seine Studie *Governance and financing of apprenticeships* (Regelung und Finanzierung der Lehrlingsausbildung) ab, in der die Voraussetzungen für die Entwicklung einer hochwertigen und nachhaltigen Lehrlingsausbildung in Spanien, Italien, Lettland, Portugal und Schweden untersucht wurden. In der Studie wurden Regelungsstrukturen und Finanzierungsregelungen ermittelt, die für eine effiziente und nachhaltige Lehrlingsausbildung „günstig“ sind (ein normatives Modell, d. h. das, was idealerweise getan werden sollte). Vertreter von Regierungen, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Ausbildungsanbietern sowie unabhängige Experten befassten sich gemeinsam mit der Bewertung aktueller Regelungsstrukturen für die Berufsbildung/Lehrlingsausbildung in ihren Ländern und der Entwicklung strategischer Optionen zur Förderung der Lehrlingsausbildung. In jedem Land wurden zwei Workshoprunden mit über 150 Teilnehmenden organisiert. Eine wesentliche Erkenntnis ist, dass eine Lücke zwischen den bestehenden Strukturen und dem „normativen/idealen“ Modell besteht, insbesondere in Bezug auf den Umfang der Koordinierung und der Kostenteilung zwischen verschiedenen Akteuren. Die Analyse zeigt, dass eine Einführung der Lehrlingsausbildung nach dem „normativen/idealen“ Modell mittelfristig eher unwahrscheinlich sein dürfte. Die Ergebnisse des Projekts sollen Anfang 2016 veröffentlicht und weit verbreitet werden.

Das Cedefop vollendete das zweite Jahr seiner Forschungsarbeiten zur **Rolle der Berufsbildung bei der Verringerung des vorzeitigen Bildungsausstiegs**. Zwar bricht in einigen Ländern ein erheblicher Teil der

Jugendlichen ihre Berufsausbildung ab, doch die Analyse der Laufbahnen von Jugendlichen zeigt, dass die Berufsbildung zur Verringerung des frühzeitigen Ausstiegs aus der Bildung beitragen kann. Die Berufsbildung kann entweder als Sicherheitsnetz fungieren, indem sie viele Lernende auffängt, die ansonsten die Bildung aufgeben würden, oder ihr Potenzial entfalten, vorzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger in die Ausbildung zurückzuholen. Die Befunde des Cedefop zeigen, dass die meisten Jugendlichen, die die Schule abbrechen und später ihren Bildungsweg wieder aufnehmen und einen Abschluss erwerben, dies über die berufliche Bildung erreichen. Die Analyse bringt neue Erkenntnisse zu den Faktoren, die den vorzeitigen Ausstieg aus der Bildung und vor allem der Berufsbildung beeinflussen könnten: Makro- (kontextuelle) Faktoren und systemische und schulspezifische Merkmale der nationalen Berufsbildungssysteme, wie z. B. das Vorhandensein von arbeitsplatzbasiertem Lernen. Die Ergebnisse wurden auf einem Validierungsworkshop in Brüssel im Oktober mit wichtigen Akteuren aus über 15 Ländern sowie Vertretern der OECD und der Europäischen Kommission erörtert. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie flossen in den Kurzbericht *Berufsbildung verhindert und verringert den frühzeitigen Ausstieg aus dem Bildungswesen* ⁽⁶²⁾ und in ein Video ein, das die Erfahrungen verschiedener Jugendlicher zeigt, denen die Berufsbildung geholfen hat, den Wiedereinstieg zu schaffen und einen Ausbildungsplatz zu finden ⁽⁶³⁾.

In der **Bestandsaufnahme der Erwachsenenbildung** des Cedefop ⁽⁶⁴⁾ werden vier Hauptbereiche aufgezeigt, in denen politische Strategien zur Stärkung der Rolle der beruflichen Weiterbildung in der Erwachsenenbildung/dem arbeitsplatzbasierten Lernen ansetzen können. Erstens kann die Beratung verbessert werden, indem die Erträge der beruflichen Weiterbildung besser dokumentiert und die Kompetenzen der Berater ausgebaut werden. Zweitens könnte die betriebsinterne Validierung der Weiterbildung besser unterstützt werden, indem standardisierte Methoden zur Kompetenzbewertung gefördert und angemessen angepasste Rückzahlungsklauseln angewandt werden. Drittens können Verbesserungen in der beruflichen Weiterbildung durch die Entwicklung von Qualitätsrahmen und Indikatoren zur Akkreditierung von Ausbildern sowie durch Beratung und die Validierung erreicht werden. Und schließlich werden in der Analyse Anforderungen aufgezeigt, die zur besseren Überwachung der Weiterbildungsstrategien erfüllt werden müssen: statistische Indikatoren zur Teilnahme von Arbeitslosen und nicht Erwerbstätigen an der formalen und nicht formellen beruf-

⁽⁶¹⁾ Cedefop (2014). *Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe* (Zugang zur und Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung in Europa). Cedefop working paper (Arbeitspapier des Cedefop), Nr. 26. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6125> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁶²⁾ Cedefop (2015). *Berufsbildung verhindert und verringert den frühzeitigen Ausstieg aus dem Bildungswesen*. Kurzbericht, September 2015. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9101> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁶³⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/role-vet-combatting-early-leaving> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁶⁴⁾ Cedefop (2015). *Continuing VET in Europe: the way ahead* (Berufliche Weiterbildung in Europa: der künftige Weg). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop reference series (Cedefop – Reihe Reference), Nr. 101. <http://dx.doi.org/10.2801/034661> [abgerufen am 30.3.2016].



lichen Weiterbildung sowie zur Teilnahme an arbeitsplatzbasierter beruflicher Weiterbildung.

In der Studie *Work-based learning approaches in CVET in Europe: policies and practices* (Konzepte des arbeitsplatzbasierten Lernens in der beruflichen Weiterbildung in Europa: Strategien und Praxis) ⁽⁶⁵⁾ wird aufgezeigt, dass in verschiedenen zentralen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Erstens müssen die statistischen Daten zum arbeitsplatzbasierten Lernen in der beruflichen Weiterbildung verbessert werden, um eine evidenzbasierte Politikgestaltung zu unterstützen. Zweitens sollten die politischen Entscheidungsträger einen strategischen Rahmen einführen, der für eine arbeitsplatzbasierte berufliche Weiterbildung förderlich ist. Drittens sollte das arbeitsplatzbasierte Lernen als fester Bestandteil von politischen Strategien, Rechtsvorschriften und Finanzinstrumenten für die berufliche Weiterbildung etabliert werden; es muss kritisch geprüft werden, ob die bestehenden Strukturen eine arbeitsplatzbasierte Weiterbildung behindern oder fördern. Viertens müssen, da die berufliche Weiterbildung von einem breiten Spektrum von Einrichtungen angeboten wird und intrinsisch mit den Merkmalen des Arbeitsmarkts und der jeweiligen Branche verknüpft ist, Zusammenarbeit, aktives Engagement und gemeinsame Verantwortung gefördert werden. Auch das Bewusstsein für den Nutzen der arbeitsplatzbasierten beruflichen Weiterbildung und entsprechendes Methodenwissen müssen verbessert werden. Mit methodischen Leitlinien, Instrumentarien und anderen Materialien sowie Beispielen bewährter Verfahren könnte erreicht werden, dass mehr arbeitsplatzbasierte berufliche Weiterbildung stattfindet und sich ihre Qualität verbessert. Und schließlich ist die angemessene Aus- und Weiterbildung der Ausbilder zu den spezifischen Aspekten des arbeitsplatzbasierten Lernens von entscheidender Bedeutung.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt des Cedefop war 2015 die Erfassung und Analyse von Fragen zur Messung der **wirtschaftlichen und sozialen Kosten der Geringqualifizierung** für Einzelne und Gesellschaften. Zu den vorläufigen Ergebnissen gehört eine Analyse der Merkmale und Determinanten des Phänomens und seiner

Folgen sowie ein Basisszenario für das Angebot an und die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften in der Zukunft. Die Analysen des Cedefop zeigen, dass die Gruppe der Geringqualifizierten heterogen ist und verschiedene Untergruppen mit unterschiedlichen Merkmalen und Bedürfnissen umfasst. Erfolgreiche politische Interventionen setzen voraus, dass diese Untergruppen ermittelt und gezieltere Maßnahmen konzipiert werden, um ihre Bestimmungsfaktoren und Merkmale anzugehen. Die Ergebnisse machen zudem deutlich, dass geringe Qualifikationen sich oft negativ auf Einkommen, Gesundheit und makroökonomisches Wachstum auswirken und hohe Kosten für die Sozialsysteme verursachen. All diese Dimensionen haben ihren Preis für den Einzelnen, aber auch für die Gesellschaft insgesamt. In den Schätzungen des Cedefop zu den wirtschaftlichen und sozialen Kosten der Geringqualifizierung werden zwar einige relevante Dimensionen noch nicht berücksichtigt (bei Höherqualifizierten bestehen tendenziell geringere Kriminalitäts- und Obdachlosigkeitsraten sowie ein stärkeres bürgerschaftliches Engagement; außerdem entstehen durch die Geringsqualifizierung weitere immaterielle und generationsübergreifende Folgen), aber sie bilden dennoch ein beunruhigendes Szenario ab, das sofortige politische Maßnahmen erforderlich macht. Erste Ergebnisse wurden bei der themenbezogenen Veranstaltung der GD Beschäftigung im Rahmen des Programms „Voneinander lernen“ ⁽⁶⁶⁾ *Upskilling unemployed adults* (Qualifizierung erwachsener Arbeitsloser) am 25. Juni in Brüssel präsentiert und in einem Fachworkshop am 2. Oktober ebenfalls in Brüssel eingehender validiert.

Mit den Belegen und der Fachkompetenz, die in den genannten Aktivitäten erworben wurden, leistete das Cedefop kontinuierliche Beratung für die **ET-2020-Arbeitsgruppe** zur Erwachsenenbildung der Europäischen Kommission und arbeitete auch in der **agenturenübergreifenden Arbeitsgruppe zum arbeitsplatzbasierten Lernen** unter Leitung der UNESCO mit.

Die Schlussfolgerungen von Riga setzen die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung von **Berufsbildungslehrkräften und Ausbildern** weit oben auf die politische Agenda der EU. Um diese Priorität zu unterstützen, begann das Cedefop mit einer Aktualisierung der Wissensbasis zu Qualifikationen und beruflicher Weiterbildung von Berufsbildungslehrkräften in den Mitgliedstaaten und sammelte ReferNet-Artikel zu den Konzepten der Mitgliedstaaten für die Voraussetzungen und die Unterstützung von Berufsbildungslehrkräften im schulischen Umfeld und Lehrlingsausbildern in Unternehmen. Die Artikel werden 2016 öffentlich zugänglich gemacht.

Die Studien im Rahmen des Projekts **Berufslaufbahnen und Übergänge** machen die strategische Bedeutung der **Beratung** bei der Unterstützung von Arbeitnehmern bei beruflichen Veränderungen und Arbeitsmarktübergängen deutlich. Die Ergebnisse zeigen, dass Beratung den Erfolg von Lernaktivitäten auf allen Stufen verbessert und zu den wirksamsten Arbeitsmarktmaß-

⁽⁶⁵⁾ Cedefop (2015). *Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe* (Arbeitsplatzbasiertes Lernen in der beruflichen Weiterbildung: politische Strategien und Praxis in Europa). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop research paper (Forschungspapier des Cedefop), Nr. 49. <http://dx.doi.org/10.2801/51005> [abgerufen am 30.3.2016].

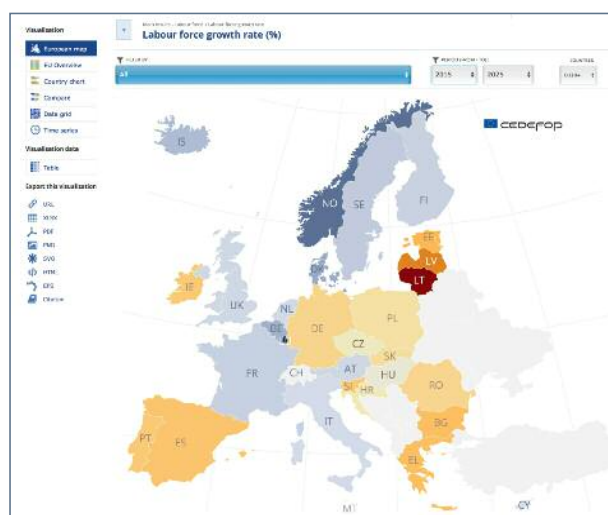
⁽⁶⁶⁾ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047> [abgerufen am 30.3.2016].

nahmen zur Sicherstellung langfristiger Laufbahnergebnisse gehört. Ein gut koordiniertes System der lebensbegleitenden Beratung schafft Kontinuität zwischen der Unterstützung in den Bereichen Bildung, Berufsausbildung und Beschäftigungsfähigkeit und – was besonders wichtig ist – Klarheit über die verfügbaren Optionen für die Bürger. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in den Kurzbericht *Laufbahnberatung in unsicheren Zeiten* ⁽⁶⁷⁾ eingeflossen.

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

2.3.1. TÄTIGKEIT: ANALYSE DES QUALIFIKATIONSBEDARFS

Die neuen Prognosen des Cedefop zu **Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage bis 2025** ⁽⁶⁸⁾ deuten auf sehr unterschiedliche Entwicklungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten hin. Den Prognosedaten zufolge wird die Beschäftigung in Italien, den



⁽⁶⁷⁾ Cedefop (2014). *Laufbahnberatung in unsicheren Zeiten: wirtschaftlichen, sozialen und individuellen Nutzen verbinden. Wirtschaftskrise, soziale Ausgrenzung und ungewisse Berufsaussichten: lebensbegleitende Beratung kann uns helfen, diese dreifache Herausforderung zu meistern*. Kurzbericht, Dezember 2014. <http://dx.doi.org/10.2801/68123> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁶⁸⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations> [abgerufen am 30.3.2016].

Niederlanden und der Slowakei bis 2020 wahrscheinlich wieder das Vorkrisenniveau erreicht haben. In anderen Ländern, z. B. der Tschechischen Republik, Griechenland, Spanien und Portugal ist damit den ermittelten Trends zufolge auch bis 2025 noch nicht zu rechnen. Im Gegensatz dazu gibt es in anderen Mitgliedstaaten, z. B. Deutschland, Frankreich, Österreich, Schweden und dem Vereinigten Königreich bereits jetzt mehr Arbeitsplätze als vor Beginn der Krise im Jahr 2008.

Außerdem prognostiziert das Cedefop, dass in der EU insgesamt bis 2025 die Unternehmensdienstleistungen und andere Dienstleistungen in den meisten Ländern als Motor des Beschäftigungswachstums wirken werden. Dies ist jedoch nicht allen Ländern der Fall. In Spanien, Zypern, Polen und Rumänien wird beispielsweise das größte Beschäftigungswachstums im Bereich Vertrieb und Beförderung vorausgesagt. Und obwohl die Beschäftigung in der verarbeitenden Industrie in der EU insgesamt zurückgeht, werden leichte Zunahmen in diesem Sektor in Irland, Zypern, Lettland, Polen, Finnland und der Slowakei prognostiziert. Bis 2025 wird sich auch die Art der Arbeitsmöglichkeiten je nach Land deutlich unterscheiden. Nach den Prognosen des Cedefop wird etwa ein Drittel aller angebotenen Stellen in Dänemark und Polen auf qualifizierte Fachkräfte in akademischen Berufen in Naturwissenschaften, Technik, Gesundheitswesen, Unternehmen und Bildung entfallen. In Malta und Österreich werden etwa ein Fünftel aller Arbeitsmöglichkeiten im Dienstleistungs- und Verkaufsbereich prognostiziert, während in Rumänien eine von zwei freien Stellen auf Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei entfallen wird.

Die neuen Prognosedaten sind auf der Website des Cedefop über eine neue Visualisierungsschnittstelle abrufbar. Die wichtigsten Ergebnisse wurden in dem Kurzbericht *Europas uneinheitliche Rückkehr zum Beschäftigungswachstum* ⁽⁶⁹⁾ zusammengefasst, und das Cedefop erstellte erstmals spezifische **Prognosen zu 28 Ländern**, jeweils ergänzt durch den Kommentar eines Experten, **die online veröffentlicht wurden** ⁽⁷⁰⁾.

Der Fachworkshop *Preparation of the 2016 mid-term forecast of skill supply and demand* (Ausarbeitung der Zwischenprognose zu Qualifikationsangebot und -nachfrage 2016) ⁽⁷¹⁾ fand am 5./6. November statt. Nationale Experten wirkten an der Prognoseerstellung mit, brachten ihr Wissen und ihre Fachkenntnisse ein und ermittelten länderspezifische Ergebnisse. Diskutiert wurden in dem Workshop vorläufige Ergebnisse der neuen Prognosen, methodische Entwicklungen bei Prognosemodell und Indikatoren sowie alternative Szenarien für das Qualifikationsangebot zur Bewertung der Auswirkungen von

⁽⁶⁹⁾ Cedefop (2015). *Europas uneinheitliche Rückkehr zum Beschäftigungswachstum. Qualifikationsangebot und -nachfrage: Die Prognosen bis 2025 deuten auf große Unterschiede unter den Mitgliedstaaten hin*. Kurzbericht, Juni 2015. <http://dx.doi.org/10.2801/136755> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁷⁰⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/skills-forecasts> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁷¹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/preparation-2016-mid-term-forecast-skill-supply-and-demand> [abgerufen am 30.3.2016].

ERGEBNISSE

118

BEZUGNAHMEN

IN POLITISCHEN
DOKUMENTEN DER EU



Beispiele:

- der gemeinsame Beschäftigungsbericht 2015 des Rates der EU;
- das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen über die Entwicklungen in Beschäftigung und Gesellschaft in Europa 2014;
- die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. September 2015 zu dem Thema „Schaffung eines von Wettbewerb gekennzeichneten Arbeitsmarkts der EU für das 21. Jahrhundert“.

24

BEITRÄGE

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



Beispiele:

- Sitzungen der Lenkungsgruppe des EU-Kompetenzpanoramas;
- die Konferenz des EWSA über die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt als Win-Win-Situation für Migranten und Gesellschaft;
- Workshop des Europäischen Parlaments über Qualifikationsungleichgewichte und Diskussionsrunde zur Überbrückung der Kluft zwischen Bildung und Arbeitswelt;
- der Gipfel zur globalen Agenda 2016.

48

SCHRIFTLICHE BEITRÄGE

ZU POLITISCHEN DOKUMENTEN
DER EU (41) UND INTERNATIONALER
ORGANISATIONEN (7)

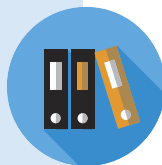


Beispiele:

- das Dokument des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments über die Auswirkungen der Krise auf den Fachkräftemangel;
- Beiträge zu zwei Kapiteln des Berichts der Europäischen Kommission *Employment and Social Developments in Europe 2015* (Entwicklungen in Beschäftigung und Gesellschaft in Europa 2015) (Kapitel 1 „Preventing and fighting long-term unemployment“ (Verhinderung und Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit) und Kapitel 5 „Supporting skills development and matching in the EU“ (Förderung der Kompetenzentwicklung und Abstimmung der Kompetenzen auf die Arbeitsmarkterfordernisse in der EU)).

46 000

DOWNLOADS VON CEDEFOP- VERÖFFENTLICHUNGEN



Die drei am häufigsten heruntergeladenen Veröffentlichungen:

- Kurzbericht: *Laufbahnberatung in unsicheren Zeiten*;
- Kurzbericht: *Qualifikationsungleichgewichte: da steckt mehr dahinter*;
- *Future skills supply and demand in Europe* (Prognose von Qualifikationsangebot und -nachfrage in Europa).

Aktivierungs- und migrationspolitischen Strategien.

In der Veröffentlichung *Green skills and innovation for inclusive growth* (Grüne Kompetenzen und Innovation für inklusives Wachstum) ⁽⁷²⁾ werden die Ergebnisse des **zweiten Forums für „grüne Kompetenzen“** vorgestellt, das vom Cedefop und dem OECD-Programm „Local Economic and Employment Development“ (LEED – lokale Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung) 2014 organisiert wurde. Im Mittelpunkt des Berichts steht die Ermittlung von Hindernissen und Herausforderungen für die Entwicklung von politischen Strategien im Bereich Qualifikationen und Berufsbildung, mit denen der Übergang

zu einem ökologischeren und arbeitsplatzintensiven Wachstum unterstützt werden kann. Betrachtet werden auch Strategien, Initiativen und Konzepte zur Bewältigung der entscheidenden Qualifikationsfragen für das grüne Wachstum. Außerdem werden Methoden und Instrumente zur Überwachung und Evaluierung von Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten verglichen. In dem Bericht wird aufgezeigt, wie Forschung zu einer besseren Ausrichtung der Politikgestaltung und der Qualifizierungsstrategien beitragen kann. Außerdem werden Wissenslücken benannt und Orientierungen für die künftige Forschung und Zusammenarbeit für den Übergang zu einer Wirtschaft mit geringem Kohlendioxidausstoß gegeben.

Um warnend auf kritische Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel in verschiedenen Ländern aufmerksam zu machen, prüft das Cedefop **Möglichkeiten zur Erstellung kurzfristiger Projektionen.**

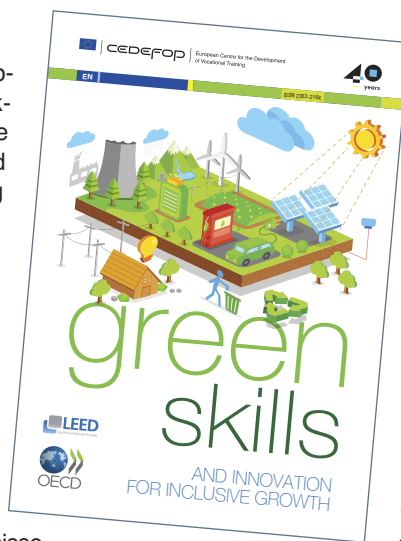
⁽⁷²⁾ Cedefop, OECD (2015). *Green skills and innovation for inclusive growth*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Cedefop reference series, Nr. 100. <http://dx.doi.org/10.2801/49143> [abgerufen am 30.3.2016].

In diesem Zusammenhang wurde im Februar ein zweiter internationaler Workshop ⁽⁷³⁾ veranstaltet, um erste Resultate und erwartete künftige Ergebnisse und ihre Relevanz für die Politikgestaltung zu erörtern. In diesem Rahmen befasste sich eine Sitzung, die für eine bestimmte Zielgruppe aus Experten aus der Europäischen Kommission, den europäischen Nationalbanken, Universitäten und Forschungszentren ausgerichtet wurde, mit der Validität des gewählten Modellierungsansatzes und der produzierten Datenreihen. Validität und Relevanz der Projektionsmethoden und -daten wurden bestätigt, doch es sind weitere Arbeiten notwendig, um kohärente Ergebnisse in einem Format zu gewinnen, das von politischen Entscheidungsträgern direkt verwendet werden kann.

Die Expertensitzung im April zum Thema **Information technology (IT) and green sectors to assess occupational skills profiles** (Informationstechnologie und grüne Sektoren – Bewertung beruflicher Kompetenzprofile) ⁽⁷⁴⁾ bot Gelegenheit zur Erörterung der neuen beruflichen Kompetenzprofile, die im Rahmen der Prognosen des Cedefop entwickelt wurden, und ihrer weiteren Evaluierung und Validierung. Hauptziel war die Abschätzung ihres Mehrwerts zur Unterstützung der bestehenden Qualifikations- und Arbeitsmarktinformationen auf europäischer Ebene und die Ermittlung von Bereichen mit Verbesserungsbedarf. Dazu wurden die Resultate aus der Informationstechnologie und den grünen Sektoren genauer untersucht. Da das Cedefop für das Kompetenzpanorama zuständig und an der ESCO-Terminologie beteiligt ist, sollen die Ergebnisse vor allem zur Unterstützung dieser Aktivitäten dienen.

Um die dienststellenübergreifende Arbeitsgruppe der Kommission für Kompetenzen zu unterstützen, nahm das Cedefop an einer Sitzung teil, auf der verschiedene Direktionen der Europäischen Kommission ihre sektorbezogenen Kompetenzanalysen vorstellten. Nach dieser Sitzung nutzte das Cedefop seine eigene Methodenkompetenz in sektoralen Studien, um einen Leitlinienrahmen für Dienststellen der Europäischen Kommission zu erstellen, in dem gezeigt wird, wie sektorale Kompetenzanalysen mit Blick auf eine Zusammenführung der verschiedenen Studien der Europäischen Kommission im Kompetenzpanorama angegangen werden sollten. Dieser Rahmen könnte die Grundlage für ein Instrumentarium für die Analyse und Antizipierung von Trends in den Wirtschaftssektoren bilden.

Beim Validierungs- und Expertenworkshop zu einer **Machbarkeitsstudie zu Echtzeit-Arbeitsmarktinformationen** (30. November/1. Dezember 2015) ging es



um die Validierung eines funktionsfähigen Prototyps eines Systems, mit dem Arbeitsmarktinformationen zu Kompetenzanforderungen aus Online-Stellenausschreibungen erfasst werden. Die Validierung durch führende einschlägige Experten und wichtige Akteure trug zur Gestaltung künftiger Forschungsaufgaben des Cedefop und zur Weiterentwicklung des Instruments zur Auswertung von Stellenausschreibungen bei.

Kompetenzen sind ein wichtiger Motor für den Arbeitsmarkterfolg von Einzelpersonen, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die soziale Integrationskraft von Gesellschaften. Ein hohes Kompetenzniveau ist nicht nur eine

Voraussetzung für Beschäftigung, höhere Löhne und Gehälter, Produktivität und Innovation und anhaltendes Wirtschaftswachstum, es befähigt den Einzelnen auch zu Aktivität und Produktivität. Kompetenzen müssen allerdings mit dem schnellen technologischen Fortschritt, organisatorischen Veränderungen am Arbeitsplatz und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt Schritt halten. Gleichzeitig wächst die Sorge wegen der Kluft zwischen den Kompetenzen, die Bildung und Ausbildung vermitteln, und den Anforderungen des aktuellen und künftigen Arbeitsmarkts sowie dem Ausmaß, in dem diese Qualifikationsungleichgewichte hohe Jugendarbeitslosigkeit verursachen. Immer mehr deutet zudem darauf hin, dass die Kompetenzen der Beschäftigten in Europa an Arbeitsplätzen nicht angemessen genutzt werden, die das Potenzial der Menschen nicht ausschöpfen. Um diese für die Wettbewerbsfähigkeiten der Einzelnen und für Europa wichtigen Fragen zu untersuchen, führte das Cedefop 2014 seine erste Erhebung zu den europäischen Kompetenzen und Arbeitsplätzen (European skills and jobs – ESJ) durch und unternahm zusätzliche Sekundäranalysen verfügbarer Daten sowie Bestandsaufnahmen der politischen Strategien in EU-Mitgliedstaaten. Die Ergebnisse dieser Analyse wurden 2015 veröffentlicht, diskutiert und verbreitet.

Die erste **ESJ-Erhebung des Cedefop** zeigt, dass sich Qualifikationsungleichgewichte auf einen großen Teil der Arbeitskräfte auswirken und nicht nur die Stellensuchenden betreffen. 49 000 erwachsene Beschäftigte (Alter: 24 bis 65 Jahre) aus allen 28 Mitgliedstaaten wurden gefragt, wie gut ihre Kompetenzen und Qualifikationen den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes entsprechen. In dieser Erhebung wurden erstmals Qualifikationsungleichgewichte über einen längeren Zeitraum betrachtet und Veränderungen der Kompetenzen der Menschen und ihrer beruflichen Aufgaben berücksichtigt. In der Erhebung wurde auch zwischen dem Qualifikationsniveau und den für die Stelle geforderten Kompetenzen unterschieden, da Arbeitsplätze für die ein bestimmtes Qualifikationsniveau verlangt wird, nicht unbedingt alle gleich kompetenzintensiv sind. Ebenso besitzen Personen mit den richtigen Qualifikationen für eine Stelle nicht immer auch die notwendigen Kompetenzen. Die Ergeb-

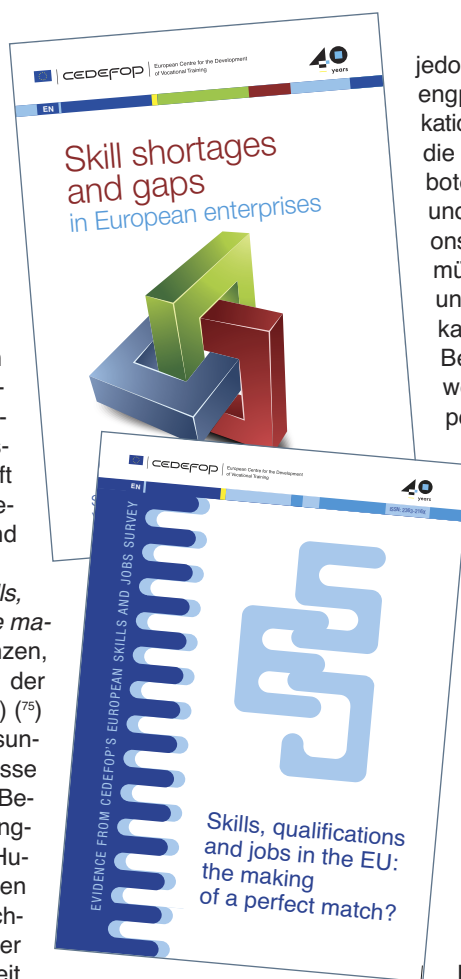
⁽⁷³⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/short-term-based-anticipatory-system-european-labour-market-trends-skills> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁷⁴⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/short-term-based-anticipatory-system-european-labour-market-trends-skills> [abgerufen am 30.3.2016].

nisse der Erhebung haben wichtige Auswirkungen auf verschiedene politische Strategien der EU. Es werden belastbare quantitative Daten bereitgestellt, mit denen die EU-Agenda zur Förderung des arbeitsplatzbasierten Lernens und der beruflichen Weiterbildung vorangebracht werden kann. Außerdem helfen die Ergebnisse bei der Verbesserung aktiver arbeitsmarktpolitischer Strategien durch die Integration europäischer Instrumente, beispielsweise die Validierung. Die Befunde haben auch Auswirkungen auf die Sozialpartnerschaft und den Dialog darüber, wie Kompetenzen am Arbeitsplatz entwickelt und genutzt werden.

Die Referenzveröffentlichung *Skills, qualifications and jobs in the EU: The making of a perfect match?* (Kompetenzen, Qualifikationen und Arbeitsplätze in der EU: gelingt die perfekte Abstimmung?)⁽⁷⁵⁾ beantwortet Fragen zu Qualifikationsungleichgewichten anhand der Ergebnisse der ESJ-Erhebung des Cedefop. Die Befunde machen deutlich, dass das langfristige Potenzial der europäischen Humanressourcen durch den anhaltenden wirtschaftlichen Abschwung beeinträchtigt werden könnte. Ein relativ großer Teil der Menschen, die in jüngerer Zeit einen Arbeitsplatz gefunden haben, sind für ihre Aufgaben überqualifiziert. Außerdem besteht auch für Arbeitslose vermehrt die Gefahr, auf Stellen mit geringerer Kompetenzintensität vermittelt zu werden. Über ein Fünftel der Beschäftigten in der EU haben seit ihrem Eintritt ins Arbeitsleben ihre Kompetenzen nicht weiterentwickelt, da mehr als ein Drittel der Arbeitsplätze in der EU eine geringe Aufgabenkomplexität aufweist und keine Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. Die Akteure in der EU müssen enger zusammenarbeiten und die Politik muss aktiv werden, um nicht nur mehr Fachkräfte, sondern vor allem bessere Arbeitsplätze für Menschen mit besser abgestimmten Kompetenzen zu schaffen.

Es bestehen große Befürchtungen, dass viele Stellen in Europa trotz hoher Arbeitslosenzahlen unbesetzt bleiben, was auf Fachkräftemangel schließen lässt. Das im Oktober veröffentlichte Dokument *Skill shortages and gaps in European enterprises: striking a balance between VET and the labour market* (Fachkräftemangel und Kompetenzlücken in europäischen Unternehmen: Abstimmung zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt)⁽⁷⁶⁾ zeigt



jedoch, dass bei den meisten Personalengpässen andere Faktoren als Qualifikationslücken im Spiel sind, beispielsweise die mangelnde Qualität der Stellenangebote. Zur Bewältigung der derzeitigen und der sich entwickelnden Qualifikationslücken in europäischen Unternehmen müssen die Anreize für die Menschen und für die Organisationen, ihre Qualifikationen weiterzuentwickeln und auf den Bedarf abzustimmen, gut koordiniert werden. Die Menschen brauchen eine positive Einstellung zum Lernen, geeignete Kernkompetenzen und eine gute Motivation, damit sie flexibel auf wirtschaftliche und organisatorische Erschütterungen reagieren und sich anpassen können. Aber auch den Arbeitgebern kommt eine entscheidende Rolle bei der Verhinderung der Kosten von Kompetenzlücken zu. Das können sie beispielsweise durch die Förderung eines Arbeitsklimas, das das Lernen begünstigt, eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienverpflichtungen, die Kooperation mit Berufsbildungseinrichtungen und die Beteiligung an der Konzeption von Lehrplänen erreichen.

Das im November veröffentlichte Forschungspapier *Tackling unemployment by addressing skill mismatch* (Arbeitslosigkeit verringern durch Abbau von Qualifikationsungleichgewichten)⁽⁷⁷⁾ beschäftigt sich mit aktuellen Strategien und Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit durch Abbau von Qualifikationsungleichgewichten in den 28 EU-Mitgliedstaaten. Untersucht werden politische Instrumente zur Verringerung der Arbeitslosigkeit sowie Maßnahmen, um sie zu verhindern. Zwar existieren auch anderswo zahlreiche Forschungsarbeiten und Analysen zu Qualifikationsungleichgewichten, doch das Forschungspapier des Cedefop ist die erste umfassende Studie mit einer Bestandsaufnahme der gegenwärtigen politischen Strategien und Maßnahmen in der EU. Fundierte Fallstudien helfen, vielversprechende Faktoren politischer Strategien zu ermitteln. Die Erkenntnisse fördern das Politiklernen und helfen den Mitgliedstaaten,

⁽⁷⁵⁾ Cedefop (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey*. (Kompetenzen, Qualifikationen und Beschäftigten in der EU: gelingt die perfekte Abstimmung? Ergebnisse der Erhebung des Cedefop zu den europäischen Kompetenzen und Arbeitsplätzen). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Reference, Nr. 103. <http://dx.doi.org/10.2801/606129> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁷⁶⁾ Cedefop (2015). *Skill shortages and gaps in European enterprises: striking a balance between vocational education and training and the labour market* (Fachkräftemangel und Kompetenzlücken in europäischen Unternehmen: Abstimmung zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Reihe Cedefop Reference; Nr. 102. <http://dx.doi.org/10.2801/042499> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁷⁷⁾ Cedefop (2015). *Tackling unemployment while addressing skill mismatch: lessons from policy and practice in European Union countries* (Arbeitslosigkeit verringern durch Abbau von Qualifikationsungleichgewichten: Erkenntnisse aus Politik und Praxis der Mitgliedstaaten der Europäischen Union). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Forschungspapier des Cedefop, Nr. 46. <http://dx.doi.org/10.2801/648140> [abgerufen am 30.3.2016].

politische Strategien zu konzipieren, die stärker auf die Qualifikationsabstimmung ausgerichtet sind, und ebnen so den Weg für politische Agenden, die sich auf die Abstimmung von Qualifikationsangebot und –nachfrage konzentrieren.

Im Herbst wurden wichtige Ergebnisse der EU-Erhebung des Cedefop zu Kompetenzen und Qualifikationen (EU Skills Survey) verbreitet, u. a. mit einem Faltblatt, Pressemitteilungen ⁽⁷⁸⁾ und einem Video, die ein Bewusstsein dafür schaffen sollen, dass Qualifikationsungleichgewichte stark verbreitet sind, und zeigen, in welcher Weise sie sich auf die Einzelnen und Arbeitgeber unmittelbar auswirken ⁽⁷⁹⁾. Die Erkenntnisse und Ergebnisse des Cedefop zu Qualifikationsungleichgewichten wurden auch bei drei Veranstaltungen im Herbst 2015 erörtert:

- (a) der Expertenworkshop zur Auswertung der Ergebnisse der **ESJ-Erhebung** fand am 29./30. Oktober 2015 in Thessaloniki in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) statt ⁽⁸⁰⁾ und brachte Wissenschaftler zusammen, die sich mit Kompetenzen und Qualifikationsungleichgewichten beschäftigen. Themen waren unter anderem Fachkräftemängel und die Auswirkungen von Qualifikationsungleichgewichten für Unternehmen; Arbeitssuche, Arbeitsplatzqualität und Qualifikationsungleichgewichte; Arbeitsmarktmobilität und Qualifikationsungleichgewichte; und die Auswirkungen der konjunkturellen Entwicklung und Rezession auf Qualifikationsungleichgewichte;
- (b) um eine Informationsgrundlage für politische Strategien zu schaffen, die die Qualifikationsnachfrage durch Innovation und bessere Beschäftigungen anregen und die Kompetenzen und Qualifikationen junger und erwachsener Arbeitnehmer wirksam abstimmen können, wie in den überarbeiteten Prioritäten für die Berufsbildung im Juni 2015 in Riga vereinbart ⁽⁸¹⁾, präsentierte das Cedefop seine neue ESJ-Erhebung und erörterte die Ergebnisse seiner gesamten Forschungsagenda zu Qualifikationsungleichgewichten auf der Konferenz **Maximising skills for jobs and jobs for skills** (Bestmögliche Fachkräfte für unsere

Arbeitsplätze, bestmögliche Arbeitsplätze für unsere Fachkräfte) ⁽⁸²⁾ am 7./8. Dezember. Die Konferenz sollte die Diskussion anregen und zentrale politische Prioritäten, Herausforderungen sowie praxistaugliche Lösungen zum Problem der Qualifikationsungleichgewichte ermitteln, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf die Rolle von öffentlich-privaten Partnerschaften und öffentlicher Förderpolitik gelegt wurde. Experten für den Bereich Qualifikationen und Qualifikationsungleichgewichte nahmen zusammen mit Vertretern der Regierungen, der Sozialpartner sowie Vertretern aus Berufsbildung und Arbeitsmarkt an einer Reihe von Diskussionen zu zwei Hauptthemenbereichen teil:

- (i) künftige Herausforderungen für die Berufsbildung: Auswirkungen des technologischen Wandels und der Veränderungen an den Arbeitsplätzen auf den Kompetenzbedarf;
 - (ii) Förderung von Partnerschaften in der Arbeitswelt zur Bewältigung der Herausforderung der Qualifikationsungleichgewichte;
- (c) bei der gemeinsamen Jubiläumsveranstaltung für das Cedefop und Eurofound, die am 19. November 2015 vom EWSA ausgerichtet wurde, stellte das Cedefop wichtige Punkte aus seinen Erkenntnissen zu den Beziehungen zwischen **Qualifikationsungleichgewichten und Arbeitsorganisation** vor. In der Präsentation wurde darauf hingewiesen, dass zwar vier von zehn Arbeitgebern in der EU Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifiziertem Personal angeben, die ESJ-Erhebung des Cedefop aber zeigt, dass die Kompetenzen eines erheblichen Teils der europäischen Arbeitskräfte zu wenig oder gar nicht genutzt werden. 27 % der Beschäftigten befinden sich beispielsweise in Beschäftigungsverhältnissen ohne Entwicklungsmöglichkeiten. Sie halten ihre Qualifikationen für höher als für ihre Arbeit erforderlich und sehen kaum Möglichkeiten, ihre Kompetenzen im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses weiterzuentwickeln. In der Präsentation wurde betont, dass die Kompetenzentwicklung bei Erwachsenen in der EU größtenteils informell am Arbeitsplatz stattfindet, z. B. in Form von Peer-Learning und „Learning by doing“. Mehr Kompetenzentwicklung findet bei Beschäftigten statt, deren Stellen komplexere Aufgaben beinhalten. In der EU werden Arbeitsplätze mit einem komplexen Aufgabenfeld besser bezahlt und bieten eine höhere Arbeitsqualität. Deshalb sollten – auch wenn die Bereitstellung nicht formaler Erwachsenenbildungskurse wichtig für die Verwirklichung der Ziele der EU für das lebenslange Lernen ist – eine innovative Arbeitsorganisation und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze entscheidende Bestandteile aller politischen Initiativen zum Abbau der Qualifikationsungleichgewichte sein.

Um die wichtigsten Ergebnisse der Forschungsarbeiten des Cedefop zu Qualifikationsungleichgewichten allgemein zugänglich zu machen und ihre Reichweite zu maximieren, wurden auch Online-Artikel erstellt. Drei Artikel wurden 2015 veröffentlicht, weitere sind für 2016 geplant. Der Artikel *Skill shortages in the EU* (Fachkräf-

⁽⁷⁸⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/esj-survey-insights-skill-shortages-european-union>,
<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/esjsurvey-insights-mitigating-overqualification-eu>

<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/press-and-media/press-releases/maximising-skills-jobs-and-jobs-skills-era-robots> und <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/press-and-media/press-releases/maximising-skills-jobs-and-jobs-skills>

⁽⁷⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/cedefop-european-skills-and-jobs-esj-survey-people-tell-their>

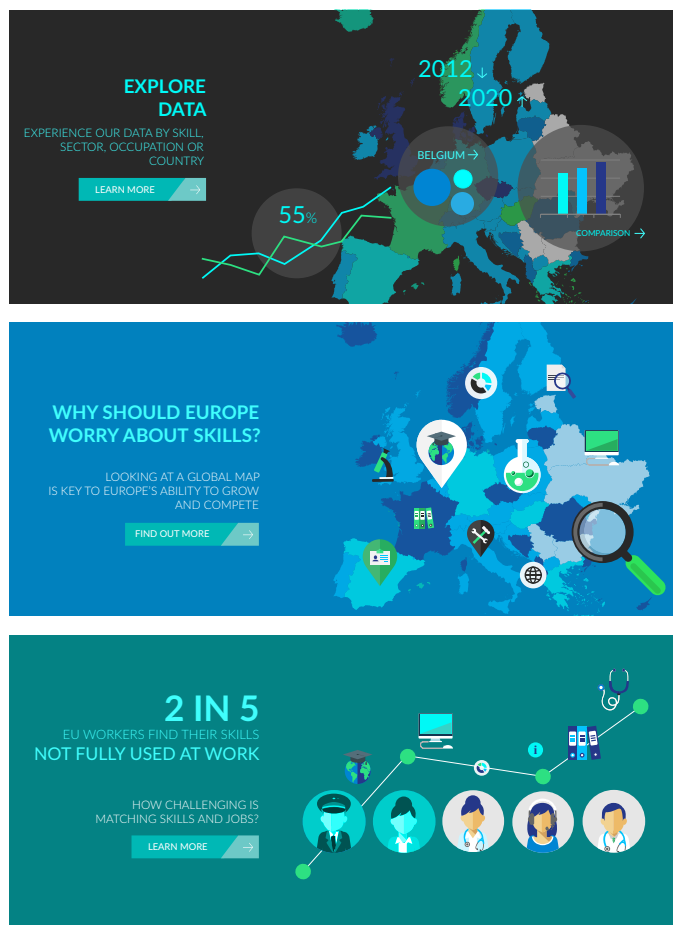
⁽⁸⁰⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefop-iza-workshop-skills-and-skill-mismatch-0> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁸¹⁾ Schlussfolgerungen von Riga.

⁽⁸²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/MaxSkillsJobs2015> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁸¹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights-no1> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁸²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights> [abgerufen am 30.3.2016].



Webseite „Skills Panorama“

temangel in der EU) ⁽⁸³⁾ zeigt, dass ein echter Fachkräftemangel meist nur in spezifischen Sektoren und Berufen relevant ist und dynamische Unternehmen betrifft, während viele Firmen aufgrund der geringen Qualität ihrer Stellenangebote Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung haben. In diesem Artikel weist das Cedefop darauf hin, dass für die Verringerung des Fachkräftemangels privatwirtschaftliche und öffentliche Akteure gemeinsam verantwortlich sind, da in Ländern mit eher flexiblen Berufsbildungssystemen weniger Unternehmen im letzten Jahrzehnt Personalengpässe erlebt haben.

In dem Artikel *Safeguarding education investments: mitigating overqualification in the EU* (Nachhaltigkeit von Bildungsinvestitionen sichern – Überqualifizierung in der EU abbauen) ⁽⁸⁴⁾ wird hervorgehoben, dass 29 % der Erwachsenen in der EU von Qualifikationsungleichgewichten, meist in Form von Überqualifizierung, betroffen sind. Dadurch werden öffentliche Mittel verschwendet und der Wert der Weiterbildung herabgesetzt.

In dem Artikel *Skills utilisation = skills formation*

(Kompetenzen nutzen = Kompetenzen schaffen) ⁽⁸⁵⁾ wird argumentiert, dass durch die verstärkte Nutzung und Entwicklung von Kompetenzen am Arbeitsplatz Mehrwert geschaffen und die Wettbewerbsfähigkeit gefördert wird. Deshalb sollte dieses Ziel im Mittelpunkt der politischen Strategien der EU zur Förderung des Wirtschaftswachstums durch Investitionen in Qualifikationen und Kompetenzen stehen.

Erste Ergebnisse der Studie zur **Rolle von Arbeitsmarktinformatoren in der Berufs- und Laufbahnberatung** verweisen auf innovative, hochwertige Praktiken, die zur Unterstützung junger Menschen eingesetzt werden können. In der Studie werden Probleme aufgezeigt, die angegangen werden müssen, u. a. die geringe Einbindung von Informationstätigkeiten in Berufsbildungsscurricula und das uneinheitliche Engagement der Arbeitgeber in verschiedenen Ländern bei der Erstellung und Nutzung von Arbeitsmarktinformatoren. Auf dieser Grundlage wurde eine neue Studie zur **Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und Arbeitsmarktinformatoren in Laufbahnberatungsdiensten** gestartet, um die Übertragbarkeit der Praktiken und die Kompetenzentwicklung der Fach- und Führungskräfte bei der Nutzung von IKT und Arbeitsmarktinformatoren bei der lebensbegleitenden Beratung zu fördern.

Das Cedefop arbeitet weiterhin aktiv mit dem **Europäischen Netzwerk für Strategien der lebensbegleitenden Beratung** (ELGPN) zusammen. Es lieferte Feedback zur Endfassung des von dem Netzwerk entwickelten Rahmens für die Qualitätssicherung und die Schaffung einer Faktengrundlage. Das Cedefop beteiligte sich aktiv am 7. Symposium des Internationalen Zentrums für Politikentwicklung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung (International Centre for Career Development and Public Policy – ICCDPP) im Juni 2015 und verbreitete seine Forschungsarbeiten zu den Prioritäten für die Entwicklung von Beratungssystemen in der EU.

Ein Arbeitsschwerpunkt des Cedefop ist seit Anfang 2014 die Entwicklung einer neuen dynamischen und interaktiven Website für das **Kompetenzpanorama** ⁽⁸⁶⁾. Die Seite ist das Referenzportal für Informationen zu Kompetenzen und Qualifikationen, Beschäftigungsaussichten und dem Arbeitsmarkt in Europa und unterstützt eine informierte Entscheidungsfindung der politischen Entscheidungsträger und Experten. Das neue Portal wurde mit einer Online-Streaming-Veranstaltung am 1. Dezember 2015 eingeführt, die über 600 Teilnehmende aus aller Welt verfolgten. Das Internetportal für das Kompetenzpanorama bietet neue qualitative und quantitative Daten und Informationen, vor allem – aber nicht nur – aus der Arbeit des Cedefop zur Kompetenzanalyse, und nutzt moderne Visualisierungs- und Filtertechniken.

Um Daten und Informationen zum Qualifikationsbedarf – auch über die verfügbaren EU-Daten hinaus – für Nicht-Fachleute leichter zugänglich zu machen, bietet

⁽⁸³⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights-no1> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁸⁴⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁸⁵⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/esjsurvey-insights-skills-utilisation-skills-formation> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁸⁶⁾ <http://skills Panorama.cedefop.europa.eu/en> [abgerufen am 30.3.2016].

Das Cedefop, die ETF und die ILO haben gemeinsam Methoden zur Antizipation und Abstimmung des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs bekannt gemacht, u. a. durch die Ausarbeitung von sechs Leitfäden zu Methoden und Ansätzen zur Antizipierung des Qualifikationsbedarfs. Die Leitfäden, von denen einer 2015 veröffentlicht wurde⁽⁸⁹⁾, sind auf die Praxis ausgerichtet und wenden sich an nationale/regionale Behörden, Branchenorganisationen und öffentliche Arbeitsverwaltungen. Fünf der sechs Leitfäden des Kompendiums ***Guides to anticipating and matching skills and jobs*** (Leitfäden für die Antizipierung und Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsplätzen) sollen 2016 erscheinen.

Die Leiterin der Abteilung für Kompetenzen und Arbeitsmarkt des Cedefop ist Mitglied im **Rat der globalen Agenda (Global Agenda Council – GAC) des Weltwirtschaftsforums (WEF) für die Zukunft der Arbeitsplätze** ⁽⁹¹⁾. Im GAC kommen führende Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Regierungen, Wirtschaft und anderen Bereichen zusammen, um die neuesten Erkenntnisse zu den jeweiligen Kernthemen zusammenzutragen und in die weltweiten Kooperations- und Entscheidungsprozesse einzubringen. Die Arbeit des Cedefop auf dem Gebiet der Analyse des Qualifikationsbedarfs, einschließlich seiner Fachkompetenz in der Entwicklung von Arbeitgebererhebungen und der Analyse von Arbeitgeberdaten, ist besonders relevant für die Agenda des GAC zur Zukunft der Arbeitsplätze; diese steht in direkter Verbindung zur *Global Challenge Initiative on Employment, Skills and Human Capital* (Initiative des WEF zur Bewältigung der globalen Herausforderungen im Bereich Beschäftigung, Kompetenzen und Humankapital) und bietet dem Cedefop somit eine ausgezeichnete Gelegenheit, seine Arbeit zu präsentieren und sich mit der internationalen Expertengemeinschaft auszutauschen.



⁽⁸⁹⁾ ETF, Cedefop und ILO (2015). *The role of employment service providers: guide to anticipating and matching skills and jobs, Volume 4* (Die Rolle der Arbeitsverwaltungen: Leitfaden zur Antizipierung und Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsplätzen, Band 4). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol._4_Employment_service_providers [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁹¹⁾ <http://www.weforum.org/community/global-agenda-councils> [abgerufen am 30.3.2016].



KOMMUNICATION, INFORMATION UND VERBREITUNG

3.1. TÄTIGKEIT: EXTERNE KOMMUNIKATION

Die Aktivitäten zum 40-jährigen Bestehen des Cedefop standen im Mittelpunkt der Arbeit des gesamten Jahres 2015.

Am 10. Februar fand in den Räumen des Cedefop anlässlich des **40. Jahrestags der Verabschiedung der Gründungsverordnung** ein Empfang für lokale Interessensvertreter und Mitarbeiter statt. In einer Videobotschaft ⁽⁹³⁾ betonte Marianne Thyssen, Kommissionsmitglied für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität,

ERGEBNISSE

89 000
DOWNLOADS VON CEDEFOP
CEDEFOP-KURZBERICHTEN
(ANSTIEG VON 24 % 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.

544 ARTIKEL
MIT BEZUGNAHME AUF
DAS CEDEFOP IN
EUROPÄISCHEN MEDIEN



Beispiele: Financial Times, Gazeta Finansowa, El Pais, the Times of Malta, La Repubblica.
In den meisten Artikeln wurden die Arbeiten des Cedefop in den Bereichen Qualifikationsprognosen und Europass sowie die statistischen Länderübersichten erwähnt.

7 280
FOLLOWER AUF
FACEBOOK
(26% MEHR ALS 2014)



3 840
FOLLOWER AUF
TWITTER
(37% MEHR ALS 2014)

72 VERANSTALTUNGEN
ORGANISATION DURCH DAS CEDEFOP



95% der Teilnehmer beurteilten die Veranstaltungen des Cedefop als GUT oder SEHR GUT.
44% der Teilnehmer sind politische Entscheidungsträger auf EU-/nationaler Ebene
16% WISSENSCHAFTLER
10% SOZIALPARTNER
10% PRAXISFACHLEUTE
5% UNTERNEHMEN

das Cedefop sei heute so wichtig wie vor 40 Jahren. Keine Organisation verstehe besser, wie grundlegend die europäischen Berufsbildungssysteme umgebaut werden müssen, damit sie den Anforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht werden können.

Freunde und Interessengruppen, Vertreter der Kommission, Mitglieder des Verwaltungsrats und derzeitige und frühere Mitarbeitende waren zu einem **Festakt** am 11. Juni in der Konzerthalle von Thessaloniki eingeladen. Dort sprachen unter anderem der stellvertretende griechische Minister für Verwaltungsreform, George Katrougalos, der Bürgermeister von Thessaloniki, Yiannis Boutaris, der Generaldirektor der GD Beschäftigung, Soziales und Integration, Michel Servoz, und Julie Fionda aus dem Kabinett von Kommissionsmitglied Thyssen. Der Präsident des Europäischen Parlaments, Martin Schulz, wandte sich in einer Videobotschaft an die Anwesenden ⁽⁹⁵⁾.

Einer der Höhepunkte des Abends war die Eröffnung der **Ausstellung zum 40-jährigen Bestehen des Cedefop** durch Generaldirektor Michel Servoz. Thema der Ausstellung waren die politischen und sozialen Umstände, die zur Einrichtung des Cedefop im Jahr 1975 führten, und die Ereignisse, die seine Arbeit in den letzten vier Jahrzehnten geprägt haben – erst in Berlin, dann in Thessaloniki. Mit Bildern, Texten und Artefakten illustriert die Ausstellung die ereignisreiche Geschichte des Cedefop und zahlreiche Themen seiner Arbeit, u. a. Berufsbildungsforschung, Politikanalyse und Förderung der Mobilität.

Um sein doppeltes Jubiläum – 40-jähriges Bestehen, 20 Jahre in Griechenland – zu feiern, veranstaltete das Cedefop am 12. Juni eine **hochrangige Konferenz unter seinem Jubiläumsmotto „Neue Wege – bewährter Grund“**. Die Teilnehmenden beschäftigten sich mit der Frage, wie die Berufsbildung sich zu ihrer heutigen Rolle entwickelt hat und sprachen über ihre künftige Ausrichtung bis 2020. Die Rolle des Cedefop an der Schnittstelle zwischen Bildung und Arbeitsmarkt war ebenfalls Thema der Diskussionen: Wie kann die Agentur zur Modernisierung der Berufsbildungssysteme und Gestaltung europäischer politischer Strategien beitragen und wie wird sie mit ihren wichtigsten Interessengruppen interagieren: der Europäischen Kommission, den EU-Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern?

Im Oktober 1993 beschloss der Europäische Rat den Umzug des Cedefop von Berlin nach Thessaloniki. Nicht ganz zwei Jahre später, am 1. September 1995, wurde das Zentrum in Thessaloniki eröffnet. Das Cedefop



10. Februar 2015: Jahrestag der Verabschiedung der Gründungsverordnung ⁽⁹²⁾



11. Juni 2015. Festakt zum 40-jährigen Bestehen und Eröffnung der Ausstellung ⁽⁹⁴⁾



12. Juni 2015. Konferenz zum 40-jährigen Bestehen des Cedefop ⁽⁹⁶⁾

⁽⁹²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/10-february-2015-cedefops-40th-anniversary> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁹³⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/commissioner-thyssens-message-cedefops-40th-anniversary> [abgerufen am 30.3.2016]

⁽⁹⁴⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cedefop-celebrates-contribution-european-vet> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁹⁵⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/president-schulz-message-cedefops-40th-anniversary> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁹⁶⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefops-40th-anniversary-conference> [abgerufen am 30.3.2016].



1. September 2015. Cedefop – 20 years in Thessaloniki (Das Cedefop – 20 Jahre in Thessaloniki) ⁽⁹⁷⁾



19. November 2015: gemeinsame Jubiläumsveranstaltung von Cedefop und Eurofound beim EWSA in Brüssel ⁽⁹⁸⁾

erinnerte in seinen Nachrichten- und PR-Aktivitäten an diesen wichtigen Meilenstein. Im Rathaus und auf dem Flughafen von Thessaloniki wurden ein Jubiläumsbanner und Plakate aufgehängt.

Work organisation and workplace learning: creating a win-win environment (Arbeitsorganisation und arbeitsplatzbasiertes Lernen: ein Umfeld schaffen, von dem alle profitieren) war der Titel einer Konferenz zum 40-jährigen Bestehen des Cedefop und von Eurofound – den zwei am längsten bestehenden EU-Agenturen –, auf der auch die Unterstützung des EWSA bei der Einrichtung der Agenturen sowie seine wichtige Rolle bei der drittelparitätischen Interessenvertretung in der EU-Politikgestaltung gewürdigt wurden. Die beiden Agenturen richteten diese gemeinsame Veranstaltungen aus, um aktuelle Befunde und Initiativen zu den Themen Arbeitsorganisation und arbeitsplatzbasiertes Lernen vorzustellen, u. a. auch die Ergebnisse aus der dritten Erhebung über europäische Unternehmen von Eurofound und der Europäischen Erhebung über Qualifikationen des Cedefop. Zu der Veranstaltung – auf der auch Jubiläumsausstellungen beider Agenturen gezeigt wurden – kamen etwa 200 Vertreter nationaler Behörden, europäischer Einrichtungen, Unternehmen, Gewerkschaften, der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft zusammen, um Praktiken im Bereich Arbeitsorganisation und Kompetenzentwicklung zu erörtern, die sowohl Arbeitgebern als auch Beschäftigten zugutekommen.

Die Ausstellung zum 40-jährigen Bestehen des Cedefop wurde später auch beim EWSA in Brüssel gezeigt. Video-Interviews ⁽⁹⁹⁾ mit den Hauptrednern der Veranstaltung wurden online zugänglich gemacht, u. a. mit Ni-

colas Schmit, Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarisches, Luxemburg, Gonçalo Lobo Xavier, Vizepräsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, Detlef Eckert, Direktor für Qualifikationen, GD Beschäftigung, Soziales und Integration, und Leila Kurki, Finnischer Angestelltenverband (Sttk).

Das Cedefop entwickelte für 2015 ein spezielles Jubiläums-Erscheinungsbild ⁽¹⁰⁰⁾ ⁽¹⁰¹⁾ für seine Website, Konferenzmaterialien, Dokumente, Veröffentlichungen und audiovisuelle Produkte. Die Jubiläumsveranstaltungen wurden in 20 qualitativ hochwertigen Videos präsentiert ⁽¹⁰²⁾. Im Verlauf des Jahres erschienen mehrere Veröffentlichungen über die Arbeit und Erfolge des Cedefop in den 40 Jahren seines Bestehens: *Cedefop in Kürze* ⁽¹⁰³⁾; *Lernen für das Berufsleben* ⁽¹⁰⁴⁾, eine illustrierte Broschüre,

⁽⁹⁷⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cedefop-thessaloniki-20-years> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁹⁸⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/work-organisation-and-workplace-learning-win-win-environment> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽⁹⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/interview-nicolas-schmit-minister-labour-employment-and-social-and> [abgerufen am 30.3.2016].

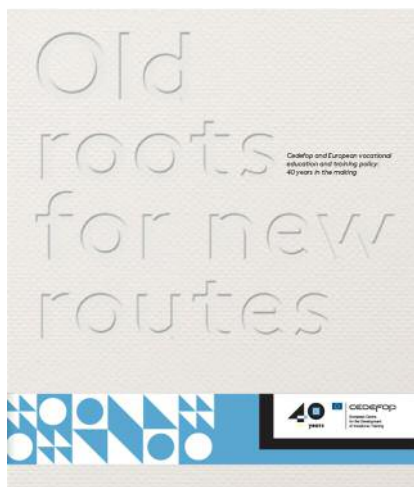
⁽¹⁰⁰⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/tags/40-years-cedefop?page=1> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹⁰¹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cedefop-turns-40> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹⁰²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹⁰³⁾ Cedefop (2015). *Cedefop in Kürze*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Information. <http://dx.doi.org/10.2801/942533> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹⁰⁴⁾ Cedefop (2015). *Lernen für das Berufsleben*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Information. <http://dx.doi.org/10.2801/38050> [abgerufen am 30.3.2016].



in der die Struktur, die aktuellen Tätigkeiten, die Netzwerke und die 40-jährige Geschichte des Zentrums vorgestellt werden; *Spotlight on VET – Anniversary edition* (Blickpunkt Berufsbildung – Jubiläumsausgabe) ⁽¹⁰⁵⁾, in der die Arbeit des Cedefop im Bereich Berichterstattung und Analyse zur Berufsbildung herausgestellt wird, eine Kern-tätigkeit in seiner 40-jährigen Geschichte; *National qualifications framework developments in Europe – Anniversary edition* (Entwicklungen der nationalen Quali-fikationsrahmen in Europa – Jubiläumsausgabe) ⁽¹⁰⁶⁾, ein Überblick über die europäischen NQR, in dem die lang-jährige Arbeit des Cedefop auf diesem Gebiet gewürdigt wird; und *Old roots for new routes* (Neue Wege – Bewährter Grund) ⁽¹⁰⁷⁾, eine kurze Geschichte des Cedefop und der europäischen Beru-fsbildungspolitik auf der Grundlage der Jubiläumsausstellung zum 40-jäh-rigen Bestehen der Agentur.

Auch eine Sonderausgabe des Magazins *Skillset and match* ⁽¹⁰⁸⁾ war dem Jubiläum gewidmet. Sie enthielt Botschaften führender europäischer Akteure, u. a. des

Präsidenten des Europäischen Parlaments, Martin Schulz, und anderer hochrangiger Interessenvertreter sowie ehe-maliger und derzeitiger Mitarbeiter, Artikel über die Ge-schichte und Arbeit des Cedefop, eine Zeitleiste zur Berufsbildung, Infografi-ken, Bildergalerien und Presseaus-schnitte. Es wurde eine Reihe von Vi-deoclips und Video-Interviews produ-ziert. Zu der Kampagne gehörten auch Meldungen auf der Website, Presse-mitteilungen, Live-Beiträge in sozialen Netzwerken und Interviews und Artikel in den europäischen Medien. Über Fa-cebook wurde ein Video-Wettbewerb ausgeschrieben. Die Teilnehmer sollten ihre Erfahrungen in der Berufsbildung beschreiben. Die Gewinner des ersten und zweiten Platzes wurden zu den Fei-erlichkeiten im Juni eingeladen.

Im Jahr 2015 veröffentlichte das Ce-defop neun Kurzberichte, 29 Pres-semitteilungen, drei Ausgaben von *Skillset and Match* und 10 Ausgaben seines elek-tronischen Newsletters. Es produzierte 36 Video-Interviews und themenbezogene Videoclips sowie drei themenbe-zogene Videoanimationen. 544 Presseaus-schnitte mit Bezug auf das Cedefop und zwei Radio- und Fernseh-in-terviews wurden in internationalen Medien veröffentlicht.

2015 wurde eine enge Zusammenarbeit mit der GD Beschäftigung, Soziales und Integration in Pressearbeit, sozialen Netzwerken, Veröffentlichungen und Veranstal-tungen gestartet, die in den kommenden Jahren syste-matisch fortgesetzt werden soll. Gemeinsame Kommu-nikationsanstrengungen ermöglichten dem Cedefop eine Vergrößerung der Reichweite seiner Kommunikation in den sozialen Netzwerken. Ende 2015 folgten 7 280 Per-sonen dem Cedefop auf Facebook und 3 840 auf Twitter (2014: 5 786 auf Facebook und 2 799 auf Twitter, ein Zu-wachs von 26 % bzw. 37 %).

Die Zahl der Abonnenten des elektronischen Newslet-ters des Cedefop ist weiter gestiegen: 5 895 im Jahr 2015 gegenüber 5 700 im Jahr zuvor. Die in acht Sprachen veröffentlichten Kurzberichte wurden 2015



⁽¹⁰⁵⁾ Cedefop (2015). *Spotlight on VET – Anniversary edition. Vocational education and training systems in Europe* (Blickpunkt Berufsbildung – Jubiläumsausgabe. Berufsbildungssysteme in Europa). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Information. <http://dx.doi.org/10.2801/298383> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹⁰⁶⁾ Cedefop (2015). *National qualifications framework developments in Europe – Anniversary edition* (Entwicklungen der nationalen Quali-fikationsrahmen in Europa – Jubiläumsausgabe). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Information. <http://dx.doi.org/10.2801/981905> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹⁰⁷⁾ Cedefop (2015). *Old roots for new routes* (Neue Wege – bewährter Grund). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Cedefop – Reihe Information. <http://dx.doi.org/10.2801/18061> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹⁰⁸⁾ Cedefop (2015). *Skillset and match: Cedefop's magazine promoting learning for work* (*Skillset and match*, das Magazin des Cedefop zur Förderung des Lernens für das Berufsleben). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen. Mai 2015, Nr. 4. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9097> [abgerufen am 30.3.2016].

89 000 Mal heruntergeladen, ein Zuwachs von 10 % gegenüber dem Vorjahr. 2015 organisierte das Cedefop 72 Konferenzen und Veranstaltungen mit 1 795 Teilnehmern.

Im November startete das Cedefop eine neue Initiative zur Förderung seiner Beziehungen zu internationalen Medien. Ausgewählte Journalisten, die über Berufsbildungsfragen berichten, wurden zu einem Medienseminar in Thessaloniki eingeladen. In der Folge erschienen eine Reihe von Beiträgen zu von Cedefop-Mitarbeitenden vorgestellten Themen in Print- und Onlinemedien sowie in Funk und Fernsehen, u. a. Interviews in den griechischen Radio- und Fernsehsendern SKAI-Radio und SKAI-TV und der spanischen Tageszeitung El Pais. 2016 wird die Initiative in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission fortgesetzt. Um seine Reichweite in den EU-Mitgliedstaaten weiter zu vergrößern, wird das Cedefop seine Arbeit auf einer gemeinsamen internationalen Medienveranstaltung in Brüssel vorstellen.

3.2. TÄTIGKEIT: DOKUMENTATION UND INFORMATION

Die Bibliothek führte die Forschungs-Informationsstelle ein, um vor allem für die operativen Abteilungen des Cedefop ausgewählte wissenschaftliche Informationen bereitzustellen und Zugang zu einschlägigen elektronischen Ressourcen zu bieten. Die Stelle erfüllt den Informationsbedarf für das Kerngeschäft des Zentrums. Sie bietet ein Suchwerkzeug, mit dem die Mitarbeitenden alle abonnierten elektronischen Informationsquellen und sonstigen frei zugänglichen Datenbanken gleichzeitig durchsuchen können. Die meisten angeschafften Informationen sind in elektronischer Form zugänglich. Die bibliografische Datenbank des Cedefop VET-Bib, das zentrale Informationsinstrument der Agentur, wurde erfolgreich in eine Cloud-Lösung migriert.

Eine besondere Leistung im Bereich Schriftgutverwaltung und Archivierung war die Auswahl und Bereitstellung von Inhalten für alle Veranstaltungen zum 40-jährigen Bestehen. Das Hauptziel des Fachdiensts für Archivierung, die Bewahrung des Gedächtnisses der Agentur und die Beschreibung und Klassifizierung aller einschlägigen Dokumente, wurde voll und ganz erreicht.

3.3. TÄTIGKEIT: CONTENT-MANAGEMENT

Der Cedefop-Fachdienst für Veröffentlichungen leistete einen wesentlichen Beitrag zur Konzeption des Corporate Design und der Erstellung verschiedenster Kommunikations- und PR-Materialien im Zusammenhang mit den Feierlichkeiten zum 40-jährigen Bestehen des Cedefop. Alle Jubiläumsprodukte wurden in hoher Qualität und planmäßig erstellt.

Die redaktionelle Aufbereitung und Übersetzung sorgten dafür, dass die Botschaft des Cedefop klar ver-

mittelt wurde und eine breite, mehrsprachige Öffentlichkeit erreichte. 3 396 Seiten wurden in englischer Sprache redaktionell bearbeitet; 458 Seiten wurden übersetzt, hauptsächlich vom Englischen ins Spanische, Deutsche, Griechische, Französische, Italienische, Polnische und Portugiesische sowie im ersten Halbjahr zusätzlich ins Lettische (die Landessprache des Ratsvorsitzes).

Online-Veröffentlichungen wurden weiterhin standardmäßig auch im eBook-Format angeboten. Ein Schwerpunkt war die Entwicklung innovativer Formen der Datenvisualisierung für gedruckte und Online-Veröffentlichungen. In diesem Zusammenhang führt das Cedefop auch ein neues audiovisuelles Produkt ein, das von den Interessengruppen und Online-Nutzern sehr positiv aufgenommen wurde. Drei themenbezogene Videoanimationen zur Berufsbildung in Luxemburg ⁽¹⁰⁹⁾, Lettland ⁽¹¹⁰⁾ und in Italien ⁽¹¹¹⁾ wurden konzipiert und online veröffentlicht. Dieses neue Kommunikationsprodukt hat die Pilotphase erfolgreich durchlaufen und wird regulär weitergeführt.

Das Internetportal des Cedefop läuft jetzt auf einer neuen und effizienteren cloudbasierten Plattform. Audiovisuelle und mehrsprachige Inhalte wurden erfolgreich eingebunden und „länderspezifische“ Seiten laufend ergänzt. Es wurde ein breites Spektrum von Online-Veröffentlichungsformaten entwickelt und auf dem Internetportal des Cedefop bereitgestellt: Reihe länder-/jahresspezifischer Veröffentlichungen im PDF-Format ⁽¹¹²⁾; HTML-Seiten mit Exportmöglichkeit ins PDF-Format ⁽¹¹³⁾; Projekte zur Online-Datenvisualisierung ⁽¹¹⁴⁾ und Online-Textdatenbanken ⁽¹¹⁵⁾.

⁽¹⁰⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-luxembourg> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹¹⁰⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-latvia> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹¹¹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/videos/vocational-education-and-training-italy> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹¹²⁾ Ein Beispiel ist das Europäische Verzeichnis der Entwicklungen bei den NQR. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹¹³⁾ Ein Beispiel sind die länderspezifischen Qualifikationsprognosen. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/skills-forecasts> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹¹⁴⁾ Ein Beispiel sind die Beschäftigungstrends. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations> [abgerufen am 30.3.2016].

⁽¹¹⁵⁾ Ein Beispiel ist die Finanzierung der Erwachsenenbildung. <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning> [abgerufen am 30.3.2016].



KOOPERATIONEN UND BEZIEHUNGEN ZU DEN EU-AGENTUREN



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

Grundlage der gemeinsamen Aktivitäten von Cedefop und ETF im Jahr 2015 war der Kooperationsrahmen für den Zeitraum 2014 bis 2017. Die Zusammenarbeit der beiden Agenturen hat eine lange Tradition. Seit dem Beginn der Kooperation im Jahr 1997 haben sich die beiden Agenturen darum bemüht – neben der Verfolgung ihrer unterschiedlichen Missionen und Aufgabebereiche –, Synergien in Bereichen herzustellen, die für ihre gemeinsamen Partnerländer relevant sind. Dies führte zu mehr Effizienz, Größenvorteilen und besseren Dienstleistungen. Der aktuelle Kooperationsrahmen zielt auf eine stärker strukturierte Zusammenarbeit bei thematischen Bereichen, Projekten und Aktivitäten ab, die für die Europäische Kommission, die Interessengruppen und institutionellen Aufgaben beider Agenturen von Interesse sind.

2015 stellte die Direktorin der ETF, Madlen Serban, als eine der Hauptreferentinnen auf der Konferenz zum 40jährigen Jubiläum des Cedefop ihre Visionen für die Berufsbildung vor (siehe Kasten 5). Experten des Cedefop und der ETF beteiligten sich an Veranstaltungen und Projekten beider Einrichtungen, die von gemeinsamem Interesse waren. Der Direktor des Cedefop, James Calleja, hielt auf der Konferenz des ETF einen Vortrag mit dem Titel „Torino process: *Moving skills forward*“ (Der Turin-Prozess: Fähigkeiten vorwärts bringen). Inspiriert von der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten in der beruflichen Bildung (Kopenhagen-Prozess) zielt der Turin-Prozess darauf ab, eine Faktenbasis als Informationsgrundlage für Strategien der beruflichen Bildung und die Humankapitalentwicklung aufzubauen und die Fortschritte bei deren Umsetzung zu begleiten und zu erörtern. Der Anfang 2015 veröffentlichte Bericht des Cedefop *Stronger VET for better lives* (Bessere Berufsbildung für ein besseres Leben) belegt die Zusammenarbeit der beiden Agenturen im Bereich der Berichterstattung über die Berufsbildungspolitik. Da die Kandidatenländer am Kopenhagen-Prozess teilnehmen, informiert das Zentrum auch über deren Fortschritte in den gemeinsam vereinbarten prioritären Bereichen. Im Anschluss an den Beschluss über die neuen Ziele von Riga im Juni 2015 konzipierte das Cedefop in Zusammenarbeit mit der ETF einen überarbeiteten Ansatz für deren Beobachtung und Überwachung, der dem Beratenden Ausschuss und den Generaldirektoren für Berufsbildung vorgelegt wurde. Das Cedefop beteiligte sich außerdem an einer Veranstaltung der ETF mit dem Ziel, die Prioritäten der Kandidatenländer im Nachgang der Schlussfolgerungen von Riga zu ermitteln. Als Wissensgrundlage für die Gespräche

der Generaldirektoren für Berufsbildung auf ihrer Tagung in Luxemburg erstellten das Cedefop und die ETF ein gemeinsames Papier zum Thema Strategien der beruflichen Bildung für Migranten.

Um den Wissensaustausch und eine komplementäre Ausrichtung ihrer Tätigkeiten sicherzustellen, wurden 2015 zwei gemeinsame themenspezifische Arbeitstreffen abgehalten. Im Mittelpunkt des Arbeitstreffens in Turin im Februar standen:

- (a) die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens;
- (b) die nächste Phase der Entwicklung der europäischen Transparenzinstrumente;
- (c) Politiklernen zur Unterstützung der Länder bei der Aufgabe, Lehrlingsausbildungssysteme (oder -regelungen) einzurichten oder zu modernisieren.

Beim zweiten Arbeitstreffen in Thessaloniki ging es um:

- (a) den Turin-Prozess;
- (b) die Qualitätssicherung in der Berufsbildung in den Partnerländern der ETF; und
- (c) den leistungsbezogenen Managementrahmen der ETF.

In Zusammenarbeit mit dem UIL (UNESCO-Institut für Lebenslanges Lernen) verstärkten das Cedefop und die ETF ihre Anstrengungen zur Förderung des internationalen Dialogs zu den Qualifikationsrahmen. Beim ersten 2013 veröffentlichten Verzeichnis der weltweiten Entwicklungen bei den NQR wurden die Länderkapitel aktualisiert und Abschnitte zu weiteren Themen erstellt, in denen neue Entwicklungstrends im Zusammenhang mit den Reformen und Entwicklungen bei den Qualifikationsrahmen erörtert werden. Die Befunde aus diesem internationalen Verzeichnis regionaler und nationaler Qualifikationsrahmen von 2015 wurden in Riga auf einer Sitzung leitender Beamter zur Vorbereitung der fünften ASEM-Bildungsministerkonferenz (Asia-Europe Meeting of Ministers for Education) vorgestellt.

Das Cedefop, die ETF und die ILO unternehmen seit 2013 gemeinsame Bemühungen zur Förderung des Lernens in den Bereichen Antizipierung des Qualifikationsbedarfs und Abstimmung der Qualifikationen. In diesem Rahmen wurden sechs Leitfäden zu Methoden und Konzepten zur Antizipierung des Qualifikationsbedarfs erstellt.

In Zusammenarbeit mit der ILO, der ETF und der französischen Entwicklungsagentur (Agence française de développement – AFD) organisierte das Cedefop einen Workshop/Ausbildungskurs zum Thema Finanzierung der Qualifikationsentwicklung, der vom 9. bis 13. März in den Räumen der ILO in Turin stattfand ⁽¹¹⁶⁾.

Das Cedefop, die ILO und die ETF schlossen sich einer Initiative der OECD an und trugen mithilfe von Fragebögen Informationen über Aktivitäten zur Antizipierung und Analyse des Qualifikationsbedarfs in EU-Mitgliedstaaten und anderen Ländern und die Nutzung der Er-

gebnisse zur Gestaltung der Bildungs-, Beschäftigungs- und Migrationspolitik zusammen. Auf der Grundlage der erhobenen Daten erstellt das Cedefop zur Zeit eine europaweite Analyse, die 2016 veröffentlicht wird.



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

Am 19. November 2015 hatten das Cedefop und Eurofound Anlass, auf ihre Anfänge zurückzuschauen. In den Räumen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses feierten die beiden Agenturen ihre „ersten 40 Jahre“. *Work organisation and workplace learning: creating a win-win environment (Arbeitsorganisation und arbeitsplatzbasiertes Lernen: ein Umfeld schaffen, von dem alle profitieren)*: die gemeinsame Veranstaltung unter diesem Motto war der Höhepunkt des gemeinsamen Aktionsplans 2015 und zeigte, wie die Forschungstätigkeiten der beiden Agenturen sich ergänzen. Indem sie

CEDEFOP UND EUROFOUND DIE ERSTEN BEIDEN EU-AGENTUREN	
Gegründet	1975
Sitz	Cedefop: Berlin (bis 1995), Thessaloniki (1995 bis heute) Eurofound: Dublin
Leistungsstruktur	Dreigliedrig – Regierungen, Sozialpartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und die Europäische Kommission
Auftrag	Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) unterstützt die Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik und trägt zu ihrer Umsetzung bei. Die Agentur unterstützt die Europäische Kommission, die EU-Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Entwicklung der richtigen europäischen Berufsbildungspolitik.
	Die Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) stellt Wissen als Grundlage für sozial- und arbeitspolitische Strategien bereit. Die Agentur trägt zur Konzipierung und Schaffung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa bei.

⁽¹¹⁶⁾ Weitere Informationen: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/training-workshop-financing-skills-development> [abgerufen am 30.3.2016].

berufliche Aufgaben aus der Perspektive der Arbeitsbedingungen und aus der Perspektive der Berufsbildung analysieren, können die beiden Agenturen eine solide Wissensbasis als Grundlage für die politischen Debatten in der Europäischen Union bereitstellen.

Wie in ihrem Aktionsplan vereinbart, besprachen die beiden Agenturen die Möglichkeit und den möglichen Mehrwert einer Bündelung ihrer Kräfte für die nächste Runde der Erhebung über europäische Unternehmen; bisher wurde diese Erhebung von Eurofound durchgeführt. Eine gemeinsame Erhebung könnte von den jeweiligen Stärken der Agenturen profitieren und kostengünstiger sein. Weitere Erkenntnisse über die Ansichten der Arbeitgeber in den Bereichen Ausbildung, Lernen, Kompetenzbedarf und Qualifikationsungleichgewichte könnten die Erhebung bereichern und dem Cedefop helfen, eine Wissensgrundlage für die Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungspolitik zu schaffen. Diese Initiative wird 2016 weitergeführt, wenn die Verwaltungsräte beider Agenturen zustimmen.

Gemeinsame Gespräche über den Entwurf ihrer jeweiligen Arbeitsprogramme halfen, Bereiche zu ermitteln, in denen die Zusammenarbeit weiter intensiviert werden könnte, um die EU-Agenda und ihre eigenen Aktivitäten weiter voranzubringen. Sie beschlossen, zusätzlich zu ihrem bisherigen Informationsaustausch jedes Jahr Seminare zum Wissensaustausch zu veranstalten. Die entsprechende Pilot-Veranstaltung 2016 wird sich mit NEETs (junge Menschen, die sich nicht in Bildung, Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung befinden) und den ökonomischen und sozialen Kosten gering qualifizierter Erwachsener in Europa beschäftigen. Mit ihrem jeweiligen Fachwissen in Bezug auf den frühen Ausstieg aus Bildung und Berufsbildung und die NEETs beteiligten sich beide Agenturen ferner an einem von der ETF organisierten Workshop zu der Frage, wie man junge Menschen in Bildung, Berufsbildung bzw. Beschäftigung halten kann. Experten von Cedefop und Eurofound beteiligten sich an Veranstaltungen beider Agenturen von gemeinsamem Interesse, wie z. B. der Expertensitzung von Eurofound zum Thema Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen für Menschen mit Mehrfachbenachteiligungen im März oder dem Workshop von Cedefop und IZA (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn) zu Kompetenzen, Qualifikationen und Qualifikationsungleichgewichten im Oktober.

Der vor kurzem eingestellte Verbindungsbeamte des Cedefop in Brüssel und das dortige Eurofound-Team intensivierten den Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den beiden Agenturen in den Bereichen Vernetzung mit Institutionen und Interessengruppen und Leistungsmessung bei den Agenturen. Zusammen mit anderen Agenturen trug das Cedefop zum Peer-Review des Leistungsmessungssystems von Eurofound bei. Die beiden Agenturen tauschten ferner die Ergebnisse ihrer Berichte aus und verwiesen in ihren Veröffentlichungen auf die Arbeit der jeweils anderen Agentur.

2015 war auch das erste Jahr, in dem beide Agenturen derselben Generaldirektion in der Europäischen Kommission unterstanden. Dafür hätte eigentlich ihre Kooperationsvereinbarung überarbeitet werden müssen. Mit

der Überarbeitung ihrer Gründungsverordnungen und der Festlegung ihrer Prioritäten bis 2020 war allerdings bereits begonnen worden. Daher wurde vereinbart, die Kooperationsvereinbarung erst dann zu überarbeiten, wenn diese Prozesse abgeschlossen sind.

Eurofound hatte 2015 den Vorsitz des Netzwerks der EU-Agenturen für wissenschaftliche Beratung (EU-ANSA) inne und lud das Cedefop in dieser Funktion ein, sich dem Netzwerk anzuschließen. Das 2013 eingerichtete Netzwerk bietet wissenschaftliche und fachliche Beratung für EU-Mitgliedstaaten und andere relevante politische Entscheidungsträger in der EU. Die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch zwischen seinen Mitgliedern kommt auch der eigenen Arbeit der Agenturen zugute. Im November beschloss das Cedefop, EU-ANSA beizutreten.

4.3. ZUSAMMENARBEIT DEM LEISTUNGSENTWICKLUNGSNETZWERK DER EU-AGENTUREN

Die Arbeit des Leistungsentwicklungsnetzwerks der EU-Agenturen (PDN) erzeugt einen unmittelbaren Nutzen für den gemeinsamen Ansatz der dezentralen EU-Agenturen, der auf eine ausgewogenere Steuerung, mehr Effizienz und größere Kohärenz der Arbeit der Agenturen abzielt. Das Netzwerk entwickelt Vorlagen, Leitlinien und Instrumente zur Umsetzung des Fahrplans der Europäischen Kommission.

2015 beteiligte sich das Cedefop aktiv an den Tätigkeiten des Netzwerks, beispielsweise durch Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Tätigkeitsbezogene Haushaltsplanung, Prozesskostenrechnung und tätigkeitsbezogenes Management“, die in Zusammenarbeit mit weiteren EU-Agenturen bewährte Verfahren zusammentrug und ein Instrumentarium für ein tätigkeitsbezogenes Management in den EU-Agenturen entwickelte.

Der Gedanken- und Erfahrungsaustausch mit anderen EU-Agenturen zu Themen von gemeinsamem Interesse hat sich für das Cedefop als fruchtbar erwiesen, vor allem im Hinblick auf die Entwicklung des Programmplanungsdokuments für 2017-2020 und die Arbeit zur Entwicklung wichtiger Leistungsindikatoren für den Direktor.

LEITUNG, RESSOURCEN UND INTERNE KONTROLLEN

Die Verwaltung und internen Dienste des Cedefop unterstützen seine operativen Tätigkeiten nach wie vor effektiv und effizient und trugen maßgeblich zur Umsetzung der internen Neuorganisation des Zentrums bei, die am 16. März 2015 in Kraft trat.

Alle grundlegenden Dienstleistungen wurden gemäß den Zielvorgaben bereitgestellt:

- (a) 98% der Planstellen besetzt, einschließlich laufender Auswahlverfahren ⁽¹¹⁷⁾. Sieben neue Bedienstete traten 2015 beim Cedefop den Dienst an, darunter drei neue Abteilungsleiter;
- (b) Haushaltsausführungsquote: 98,55% ⁽¹¹⁸⁾;
- (c) Verfügbarkeit der grundlegenden IT-Systeme und -Dienste: über 99,52%;
- (d) Ausführungsquote der Beschaffungsplanung: 98,25%;
- (e) der durchschnittliche Zeitaufwand für die Bezahlung von Rechnungen betrug 16,28 Tage und lag damit weit unterhalb der Zielvorgabe von 28 Tagen.

Das Zentrum führte seine Tätigkeiten im Einklang mit den geltenden Regeln und Vorschriften durch, arbeitete transparent und erfüllte hohe professionelle und berufsethische Standards.

Das Feedback aus allen Prüfungen bestätigte, dass das interne Kontrollsystem des Cedefop und seine Verwaltung gut funktionieren. 2015 wurde im Rahmen des jährlichen Zielsetzungsprozesses eine risikobasierte Überprüfung der Sensibilität der Planstellen als obligatorisches Element eingeführt. Durch diese Überprüfung wird das Problembewusstsein der Bediensteten geschärft und die Stichhaltigkeit der internen Kontrollen zusätzlich abgesichert.

Das Engagement des Cedefop zur ständigen Optimierung seiner Leitung und Verwaltung zeigt sich in:

- (a) einer weiteren Verbesserung der Verwaltungsabläufe (Neugestaltung der Arbeitsabläufe für die Übersetzung, Verbesserung der Bewerbungsverfahren für Praktika, Optimierung der Personalverwaltungsdaten, Verpflichtung zu papierlosen Verfahren, elektronische Vergabe in Zusammenarbeit mit der GD DIGIT, au-

tomatische Erstellung von Berichten zu Ausgaben im Rahmen von Rahmenverträgen);

- (b) der Aktualisierung und individuellen Anpassung zentraler IT-Systeme und -Dienste, einschließlich verbesserter IT-Notfallplanung und einem verbesserten Zugang zu Cloud-Diensten. Zur Weiterverfolgung eines von der ENISA organisierten Workshops über IT-Sicherheit wird das Cedefop 2016 an den europäischen Cybersicherheitsübungen der ENISA teilnehmen ⁽¹¹⁹⁾.

Das Zentrum erzielt außerdem durch aktive Teilnahme an der agenturübergreifenden Zusammenarbeit und durch Peer Learning weitere Effizienzgewinne und entwickelt sich kontinuierlich weiter. Dazu gehört die Teilnahme an Netzwerken in den Bereichen Leitung und Verwaltung, Auftragsvergabe, Buchhaltung, IT, Lernen und Entwicklung, Ökologisierung der Wirtschaft und Umweltmanagement, Gesundheit und Sicherheit sowie die Teilnahme an agenturübergreifenden Ad-Hoc-Arbeitsgruppen. Diese Foren bieten Austausch zu strategischen Herausforderungen, neuesten Entwicklungen und neuen bzw. empfehlenswerten Praktiken. Diese Art der Zusammenarbeit hat sich für die Agenturen als sehr wichtig herausgestellt und sowohl materiellen als auch immateriellen Nutzen erbracht (beispielsweise die agenturübergreifende Ausschreibung von 2015 für ein Cloud-Services-Brokerage-Modell).

Die Verwaltung des Cedefop unterstützte die Durchführung des Auftrags und die Verwirklichung der Ziele des Cedefop durch folgende Aktivitäten:

- (a) **Auswahl von hochqualifizierten Mitarbeitern und kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung**

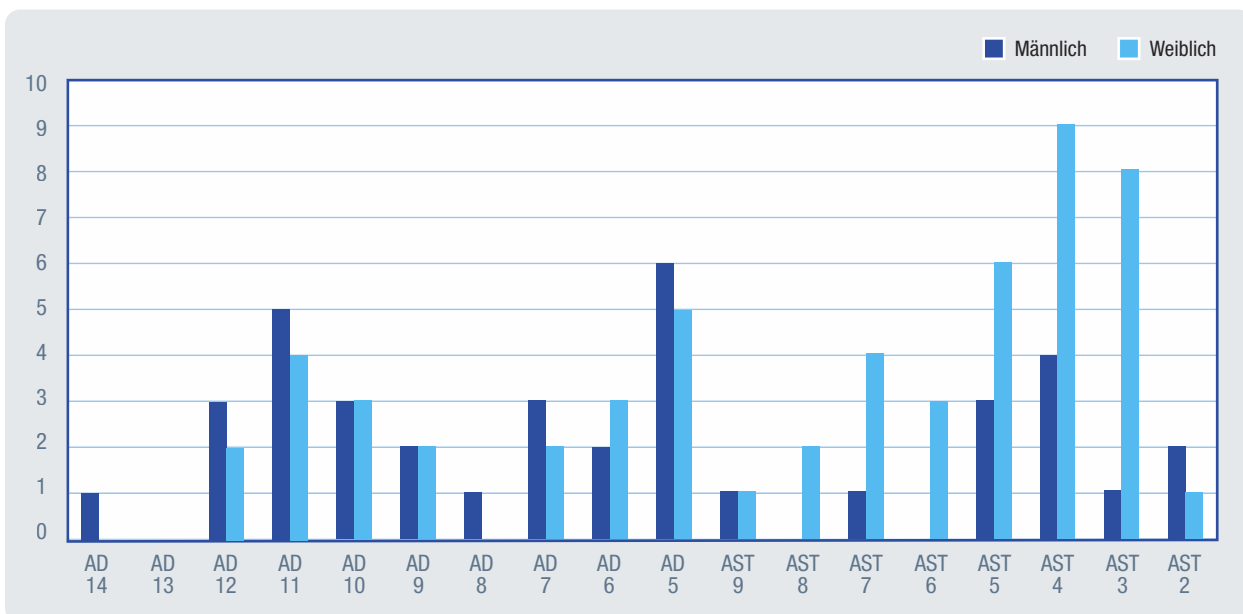
Die Auswahl und Weiterentwicklung eines hochqualifizierten und vielseitigen Mitarbeiterstabs ist entscheidend für die Erfüllung des Auftrags und die Verwirklichung der Ziele des Cedefop. Dies zeigt sich in den Bemühungen des Zentrums um Chancengleichheit bei der Einstellung und der Beschäftigung seiner Mitarbeiter. Am 31.12.2015 waren von allen Beschäftigten des Cedefop 61 % Frauen und 39 % Männer. Frauen sind auf allen Stufen gut vertreten.

Das Cedefop strebt auch eine geografische Ausgewogenheit an.

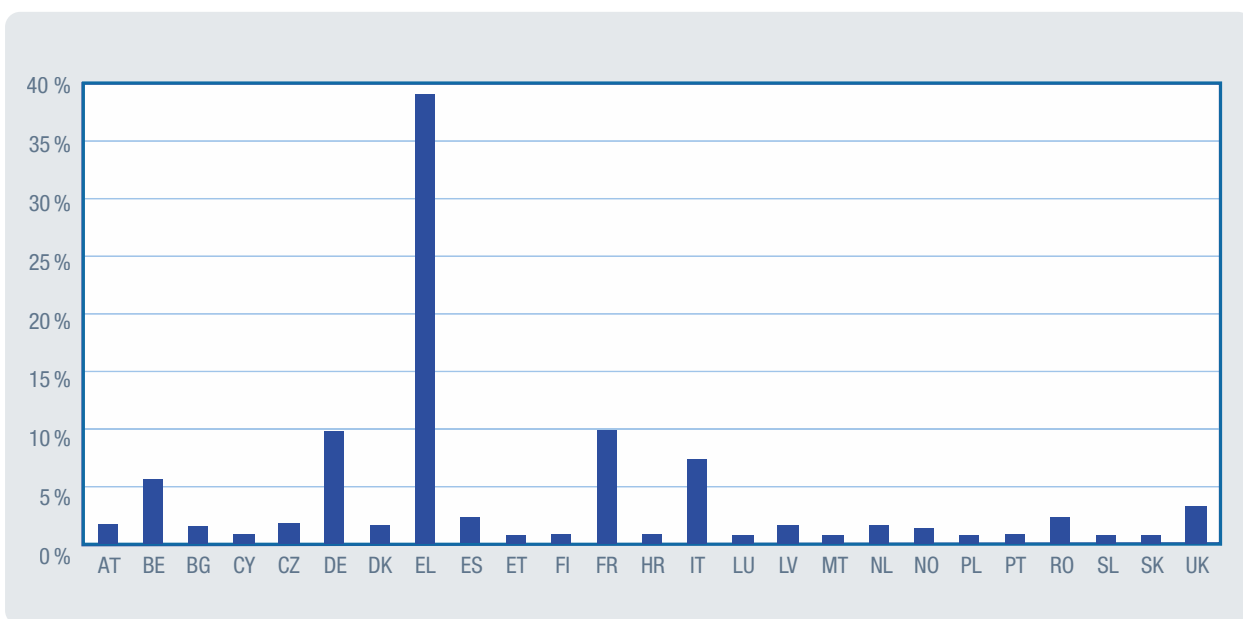
⁽¹¹⁷⁾ Bezogen auf den Stellenplan von 2015 mit 96 Stellen waren zwei Stellen unbesetzt; bezogen auf den Stellenplan von 2016, der nur 94 Stellen aufweist, gab es keine unbesetzten Stellen.

⁽¹¹⁸⁾ Diese Haushaltsausführungsquote entspricht der Ausführung des EG-Zuschusses, verschiedener Eigenmittel und der Haushaltsbeiträge der assoziierten Staaten Norwegen und Island und der zweiten Teilzahlung des Beitrags der GD Beschäftigung der Europäischen Kommission gemäß der Übertragungsvereinbarung VS/2013/0554.

⁽¹¹⁹⁾ <https://www.enisa.europa.eu/activities/Resilience-and-CIIP/cyber-crisis-cooperation/cce/cyber-europe> [abgerufen am 30.3.2016].



Beamte und Zeitbedienstete nach Geschlecht, Cedefop 2015



Beamte und Zeitbedienstete nach geografischer Verteilung, Cedefop 2015

Die Lern- und Qualifizierungsstrategie für 2015-2016 wurde im Februar 2015 angenommen. Wichtige Säulen sind die Weiterbildung für Experten, Organisationsentwicklung, bereichsübergreifende Fähigkeiten, Regel-Einhaltung und Transparenz. Spezifische Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen konzentrierten sich auf Moderations- und Kommunikationsfähigkeiten und bereichsübergreifende Fähigkeiten wie Zeitmanagement und Mind Mapping. Nach Durchlaufen eines Projektmanagementseminars (PM2) erhielten sechs Bedienstete eine offizielle Zertifizierung der Kommission.

Durch die Überarbeitung der Trainee-Ausbildung wurden die Anforderungen in den verschiedenen Abteilungen harmonisiert und die Entwicklung eines Alumni-Netzwerks angestoßen, das im Januar 2016 offiziell starten wird.

(b) Wohlbefinden der Bediensteten: Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Arbeit an einer umfassenden Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ist beträchtlich vorangekommen, der Entwurf einer entsprechenden Strategie

wurde ausgearbeitet. Das wird zur Sensibilisierung für die Risiken und einer entsprechenden Verantwortung der Führungskräfte und Bediensteten beitragen.

Nach einer Schärfung des Bewusstseins für die Ursachen und Wirkungen von arbeitsbezogenem Stress wurden dem gesamten Personal Stressbewältigungskurse angeboten, um praktische Hilfen zur Vorbeugung und zum Umgang mit Stress zu geben. Die Personalabteilung unterstützte die Bediensteten aktiv beim Umgang mit praktischen Fragestellungen in Bezug auf die Krise in Griechenland (z. B. Gehaltsaspekte und Bankkonten).

Da es in Thessaloniki keine europäische Schule gibt, nahm der Direktor im März den Beschluss zur Finanzierung des internationalen Abiturs (IB) an, mit dem Kinder von Bediensteten des Cedefop einen international anerkannten Weg zur Hochschulbildung einschlagen können. Außerdem wird darüber nachgedacht, den Schul-Zuschuss für die Cedefop-Bediensteten zu erhöhen, um die Auswirkungen mehrerer aufeinander folgender Verringerungen des Gewichtungsfaktors teilweise auszugleichen.

(c) **Ökologische Initiativen**

Durch ökologische Initiativen sollen das Wohlbefinden der Bediensteten gefördert, beträchtliche Einsparungen erreicht und der ökologische Fußabdruck des Cedefop verringert werden.

Die im Dezember 2013 eingerichtete Projektgruppe zu ökologischen Maßnahmen hat eine Umweltstrategie und einen Aktionsplan mit Umweltschutzziele ausgearbeitet, auf die eine Machbarkeitsstudie zu nachhaltigen Energiequellen folgte. In der Studie werden künftige Optionen für eine Verringerung des Kohlenstoffausstoßes und eine verbesserte und sichere Versorgung mit alternativer Energie für das Cedefop untersucht. Der erste Bericht zum Energiemanagement-System des Cedefop wurde im Dezember 2015 abgeschlossen und zeigt, dass bei allen wichtigen ökologischen Leistungsindikatoren und Schätzzahlen zu Energieeinsparungen des Cedefop im Jahr 2015 im Vergleich zu den letzten fünf Jahren Fortschritte eingetreten sind.

Die Installation von Bewegungsmeldern im Gebäude und die optimierte Nutzung der Konferenzräume und Klimaanlage hat zu einem kontinuierlichen Rückgang des Stromverbrauchs geführt (wird im Vergleich zu 2014 auf -26 % geschätzt).

Zwischen 2011 und 2014 hat sich der Papierverbrauch um 79 % verringert. Durch den weiteren Rückgang um 26 % im Jahr 2015 (im Vergleich zu 2014) wurde eine Überschreitung der entsprechenden Zielvorgabe um annähernd 75 % erreicht. Die Gründe dafür liegen unter anderem in der zunehmenden Vertrautheit der Bediensteten mit elektronischen Instrumenten und deren verstärkter Nutzung sowie in einschlägigen Sensibilisierungskampagnen in der ersten Jahreshälfte von 2015. Der allgemeine Übergang zu elektronischen Arbeitsabläufen sorgt ebenfalls für den Rückgang des Papierverbrauchs.

Der Heizölverbrauch ist seit 2011 kontinuierlich zurückgegangen; eine Ausnahme war das Jahr 2014, als während der Reparaturarbeiten Teile des Gebäudes stärker beheizt werden mussten. Ende 2015 war der

Heizölverbrauch insgesamt im Vergleich zu 2014 um 35 %, im Vergleich zu 2011 um fast 44 % zurückgegangen.

Außerdem erreichte das Cedefop bei den CO₂-Emissionen einen Rückgang um 2,5 % im Vergleich zu 2014. Aufgrund des verstärkten Einsatzes von Instrumenten für die Online-Zusammenarbeit und Videokonferenzen hat sich die Zahl der Dienstreisen verringert, was sich positiv auf den ökologischen Fußabdruck der Bediensteten auswirkt.

2015 waren endlich alle internen und externen Arbeiten am Gebäude abgeschlossen. Das Abrutschen des Gebäudes wird weiterhin überwacht.

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 das Ergebnis der Prüfungen.

Der Europäische Rechnungshof bestätigt in seiner Stellungnahme zum Jahresabschluss 2014 ⁽¹²⁰⁾ ohne Vorbehalte und Einschränkungen, dass die Rechnungsführung des Cedefop verlässlich und die zugrundeliegenden Vorgänge insgesamt rechtmäßig und ordnungsgemäß sind. Der Rechnungshofbericht bestätigt, dass das interne Kontrollsystem des Cedefop gut funktioniert. Die Prüfer nahmen ihren ersten Besuch zum Jahresabschluss 2015 im Dezember vor. Dieser Besuch führte zu keinen Beanstandungen, der Berichtsentwurf steht noch aus.

Der Interne Auditdienst (IAD) der Europäischen Kommission führte eine Prüfung der „Auftragsvergabe, einschließlich Betrugsprävention und Rechtsberatung beim Cedefop“ durch. Die Prüfung bestätigte, dass das interne Kontrollsystem des Cedefop hinreichende Zuverlässigkeit in Bezug auf die für die Auftragsvergabe festgelegten Geschäftsziele, einschließlich Rechtsberatung und Maßnahmen zur Betrugsprävention, bietet. Bei der Umsetzung des vereinbarten Aktionsplans wurden erhebliche Fortschritte erzielt.

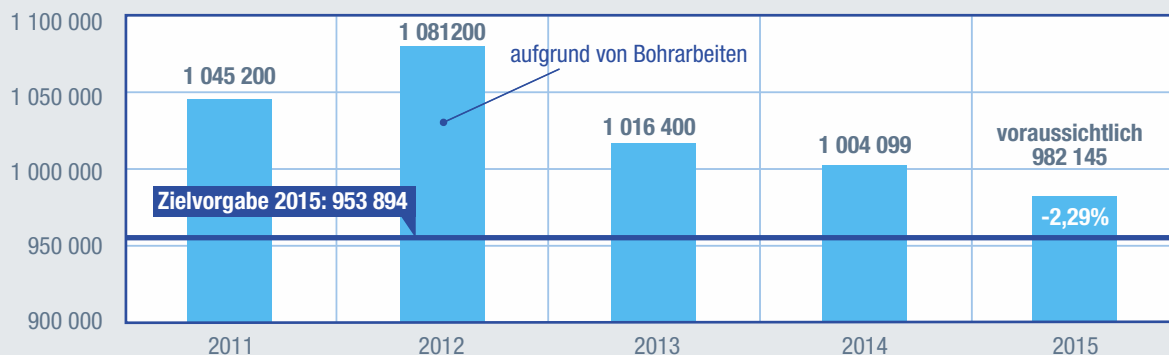
Das Cedefop führt Ex-post-Bewertungen ⁽¹²¹⁾ für abgeschlossene Projekte/Tätigkeiten durch, deren Gesamtausgaben 500 000 EUR überschritten. 2015 betraf dies das Studienbesuchsprogramm. Ergebnisse der für die Ex-post-Bewertung im Juni 2015 vom Direktor eingerichteten Arbeitsgruppe werden 2016 erwartet. Ex-ante-Bewertungen ⁽¹²²⁾ wurden für Beschaffungsverfahren vorgenommen, deren Umfang 200 000 EUR übersteigt. Ein Bericht über Fortschritte und Erkenntnisse aus dem ersten Jahr der Anwendung wurde im September 2015 ausgearbeitet.

⁽¹²⁰⁾ Der endgültige Bericht enthält keine spezifischen Anmerkungen und bestätigt, dass das Cedefop allen Anmerkungen der früheren Jahre nachgekommen ist.

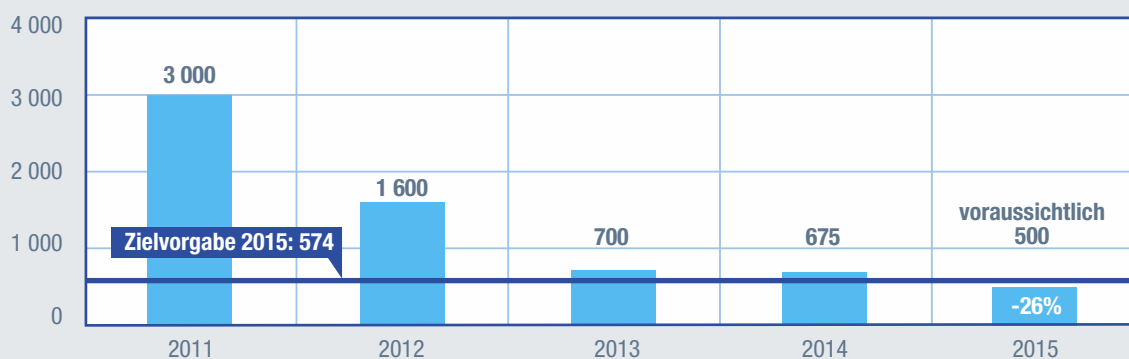
⁽¹²¹⁾ Gemäß Artikel 29 Absatz 5 der Finanzregelung und Artikel 9 Absatz 3 der Durchführungsbestimmungen.

⁽¹²²⁾ Gemäß Artikel 45 der Finanzregelung des Cedefop.

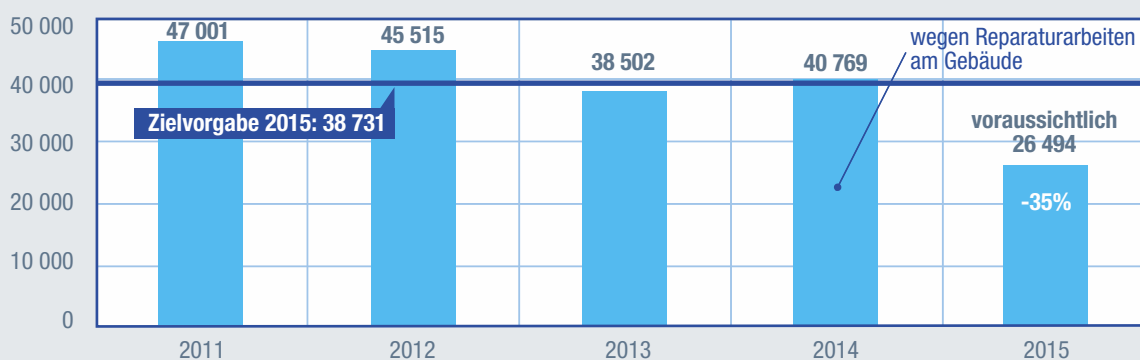
Stromverbrauch (kwh) 2011-2015



Papierverbrauch (Pakete) 2011-2015



Heizölverbrauch (Liter) 2011-2015



CO₂ Emissionen (Tonnen) 2014-2015



Das Europäische Parlament verabschiedete seine Texte zum Entlastungsverfahren für 2014 während seiner Plenarsitzung am 29. April 2015. In dem Bericht über das Cedefop wurde das Zentrum in vielerlei Hinsicht positiv beurteilt, u. a. in Bezug auf Haushalts- und Finanzverwaltung, Auftragsvergabe und Einstellungsverfahren, interne Kontrollen und Audits. Betont wurde zudem, dass die Arbeit des Cedefop von hoher Relevanz für die Berufsbildungs- und Kompetenzagenda der Europäischen Union ist.

Als Zeichen dafür, dass für das Cedefop der Themenbereich Ethik, Integrität und interne Kontrolle einen hohen Stellenwert hat, wurde im Rahmen seiner regelmäßigen Sensibilisierungsmaßnahmen für das Personal am 8. Juni 2015 eine verpflichtende Informationssitzung für alle Bediensteten abgehalten. Thema der Sitzung war die Betrugsbekämpfungsstrategie des Zentrums, das Vorbeugungsprinzip und der Umgang mit Interessenkonflikten, Leitlinien in Bezug auf die Meldung von Unregelmäßigkeiten („Whistleblowing“), Warnsignale („Red Flags“) ⁽¹²³⁾ bei Auftragsvergabeverfahren sowie Kriterien und Verfahren für die Genehmigung von Nebentätigkeiten von Bediensteten. Im Anschluss an diese Informationssitzung wurde eine Befragung unter den Bediensteten durchgeführt, um weitere Themen für künftige, unmittelbar auf die täglichen Bedürfnisse der Mitarbeiter ausgerichtete Schulungen zu ermitteln.

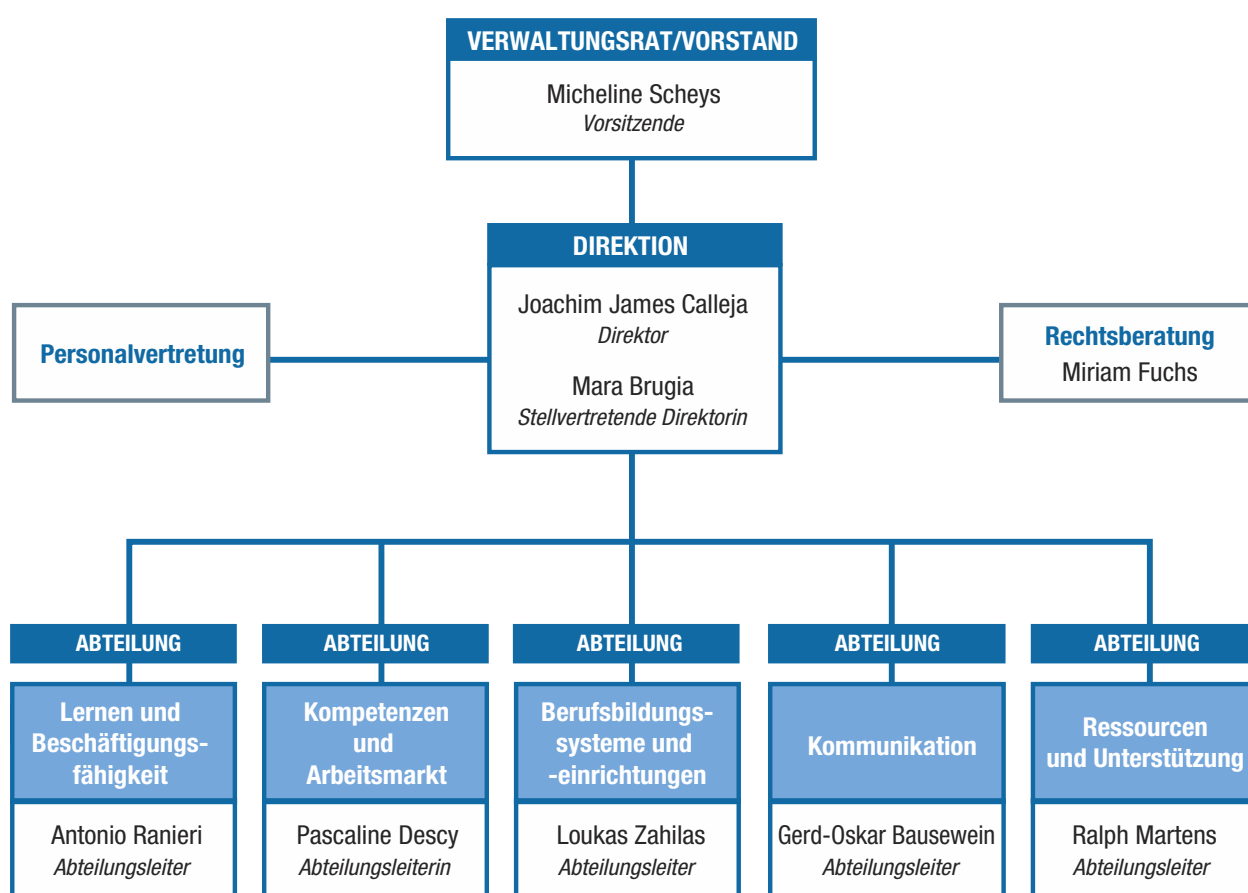
Eine interne Arbeitsgruppe überprüfte das Leistungserfassungssystem des Cedefop im Hinblick auf die Kosteneffizienz der vorhandenen Indikatoren, die Beziehungen zwischen den Indikatoren und ihrer vorgesehenen Nutzung, ihre Gültigkeit und Verlässlichkeit sowie ihre Auslegung und Nutzung durch die verschiedenen Zielgruppen. Die Arbeitsgruppe entwarf Empfehlungen zur Überarbeitung des Leistungserfassungsrahmens: die Zahl der Indikatoren sollte verringert und die Indikatoren selbst sollten besser ausgerichtet werden, der Datenerfassungsprozess sollte überprüft werden und die Kommunikation mit den Mitarbeitern, der Leitung und den externen Interessengruppen sowie ihre Information sollten verbessert werden. Die Empfehlungen wurden von der Direktion im ersten Quartal 2015 angenommen und einige darin vorgeschlagenen Änderungen wurden im weiteren Verlauf von 2015 umgesetzt.

⁽¹²³⁾ „Red Flags“ sind typische Szenarien, die Anhaltspunkte für potenzielle Unregelmäßigkeiten oder betrügerisches Verhalten bieten, um die Wachsamkeit der Bediensteten für derartige illegale Verhaltensweisen zu erhöhen.



ANHÄNGE

I. ORGANISATIONSPLAN STAND 31. DEZEMBER 2015



II. AUSGEWÄHLTE LEISTUNGSINDIKATOREN

1. JANUAR BIS 31. DEZEMBER 2015

ERGEBNISINDIKATOREN		2013	2014	2015
Faktenbasis für die Politikgestaltung und Umsetzung	Zitierung von Arbeiten des Cedefop in politischen Dokumenten			
	der EU-Institutionen	173	97	107
	internationaler Organisationen	43	31	56
	Politische Dokumente, an deren Erstellung das Cedefop mitgewirkt hat			
	politische Dokumente der EU-Institutionen	55	127	114
	politische Dokumente internationaler Organisationen	4	7	13
Erarbeitung neuen Wissens und neuer Erkenntnisse ⁽¹²⁴⁾	Beteiligung an Veranstaltungen im Rahmen des Ratsvorsitzes und Sitzungen hochrangiger Interessenvertreter oder Veranstaltungen zur Förderung der Umsetzung politischer Maßnahmen	166	164	172
	Download von Veröffentlichungen/Arbeitspapieren/anderen Unterlagen			
	Downloads insgesamt	857 000	802 000	857 000
	Downloads von Veröffentlichungen	637 000	606 000	609 000
	Zitierung von Veröffentlichungen/Untersuchungen des Cedefop in der Literatur	491	413	491
	Beteiligung an Konferenzen und Veranstaltungen	88	78	70
Umfassendere Sensibilisierung der Interessengruppen	Qualität der vom Cedefop organisierten Veranstaltungen (Teilnehmer beurteilten die Veranstaltung als sehr gut oder gut)	94%	92%	95%
	Zugriffe auf die Website			
	Besuche	413 000	331 000	393 000
	Seitenaufrufe	1 119 000	929 000	1 266 000
	Medienberichterstattung, Übernahmen aus Artikeln und Pressemitteilungen	500	756	544
	Für Bürgerinnen und Bürger greifbare Ergebnisse des Europass-Angebots			
	Besuche der Europass-Website	20,90 m	21,75 m	23,90 m
	Download von Europass-Dokumenten	13,49 m	15,98 m	16,24 m
PROZESSINDIKATOREN	Online erstellte Europass-Lebensläufe	9,89 m	12,47 m	17,97 m
	Interne Unterstützungsdienste – Ressourcen			
	Anteil der besetzten Planstellen	98%	97%	98%
	Ausführung des Haushaltsplans (in Prozent)	99,77%	99,10%	98,55%
	Pünktlich geleistete Zahlungen (Tage bis zur Zahlung)	11	12,5	16,28

⁽¹²⁴⁾ Um eine bessere Vergleichbarkeit zu erreichen, wurden Zahlen vergangener Jahre ggf. nach einer neuen verbesserten Methodik überarbeitet.

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 Projekte des Cedefop und liefert 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. Das ReferNet liefert ferner die Informationsgrundlage für die Arbeit der Kommission im Rahmen des „Europäischen Semesters“.

Die Jahresarbeitspläne des ReferNet umfassen:

- (a) Berichterstattung über nationale berufsbildungspolitische Maßnahmen und Aktionen, deren Durchführung von den Ländern beschlossen wurde. Dieser Input liefert Informationen für die Erstellung detaillierter Länderübersichten und Übersichten über die einschlägigen Entwicklungen im Ländervergleich und hilft dem Cedefop beim Aufbau einer Faktengrundlage für die Überwachung der Fortschritte der Länder bei der Umsetzung der im Kopenhagen-Prozess vereinbarten gemeinsamen Prioritäten für die berufliche Bildung;
- (b) *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 einer Peer-Review unterzogen, und anschließend auf der Website des Cedefop online und für die Länder, die den EU-Ratsvorsitz innehaben, in gedruckter Form veröffentlicht;
- (c) 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 EU-Ratsvorsitz inne haben, in mehreren Sprachen in gedruckter Form bereitgestellt;
- (d) thematische Information über Themen, die auf der Berufsbildungs-Agenda der EU-Ratsvorsitze weit oben stehen (Abbruch/vorzeitiger Abgang aus der Berufsbildung, Lehrlingsausbildung, Innovation, Lehrkräfte und Ausbilder in der Berufsbildung, Schlüsselkompetenzen). Durch diese Informationen wird der allgemeine Kontext der Länderberichte und der *Blickpunkt Berufsbildung*-Veröffentlichungen für die Politikanalyse ergänzt;
- (e) 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 jährlich gemeinsam finanziert. Bis Ende 2015 wurden zwei Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen gestartet, um neue Partner für den Zeitraum 2016 bis 2019 auszuwählen.

 ÖSTERREICH

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
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

 ZYPERN

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

 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

(2015 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.kpmpc.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 Ogħla
www.refernet.org.mt

NIEDERLANDE

ECBO – Expertisecentrum Beroepsonderwijs
www.refernet.nl

NORWEGEN

Utdanningsdirektoratet
[www.udir.no/Spesielt-for/Fag-og-yrkesopplaring/
NRP/ReferNet1](http://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

CNDIPT – Centrul național de dezvoltare a
învățământului profesional și tehnic
www.refernet.ro

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

DE



JAHRESBERICHT

4145 DE – TI-AB-16-001-DE-N – doi:10.2801/014374



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 978-92-896-2174-8



9 789289 621748