EUROPÄISCHE KOMMISSION

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/1231

Brüssel, 9.6.2010
KOM(2010) 296 endgültig

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN

Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung der Strategie Europa 2020

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN

Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung der Strategie Europa 2020

1. EINLEITUNG

Für den Erfolg Europas ist die Qualität seines Humankapitals von entscheidender Bedeutung. Die Strategie Europa 2020[1] misst der allgemeinen und beruflichen Bildung einen hohen Stellenwert bei, um ein „intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum" zu fördern. Die vorliegende Mitteilung geht auf die Forderung in der Strategie Europa 2020 zurück, die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu stärken, und legt deren Potenzial in Bezug auf die Leitinitiativen „Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten" und „Jugend in Bewegung" einschließlich des Rahmens für die Beschäftigung junger Menschen dar.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss eine doppelte Rolle spielen: als Instrument zur Deckung des unmittelbaren und künftigen Kompetenzbedarfs Europas, und parallel dazu als Mittel zur Überwindung der Krise und zur Verringerung ihrer sozialen Auswirkungen. Diese doppelte Herausforderung erfordert sofortige Reformen. Die Entwicklung besserer Kompetenzen[2] ist in Europa angesichts des globalen Wettlaufs um Talente und der raschen Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme in Schwellenländern wie China, Brasilien und Indien sogar noch dringender.

Prognosen des künftigen Kompetenzbedarfs zeigen, dass die Nachfrage nach mittleren und hohen Qualifikationen bis 2020 steigt[3]. Die kontinuierliche IKT-gestützte Entwicklung von Produkten und Verfahren wird in Verbindung mit einer alternden Bevölkerung und der Notwendigkeit einer CO_2-armen Wirtschaft zu Veränderungen bei Arbeitsplätzen und sozialen Strukturen führen: Die allgemeine und berufliche Bildung und damit die berufliche Aus- und Weiterbildung müssen dieser Entwicklung Rechnung tragen. Die **berufliche Erstausbildung** muss den jungen Lernenden Kompetenzen vermitteln, die für die im Wandel befindlichen Arbeitsmärkte direkt von Bedeutung sind, wie IKT-Kompetenzen[4], sowie hochentwickelte Schlüsselkompetenzen[5] wie Computer- und Medienkompetenz zur Erlangung von digitaler Kompetenz[6],. Für die Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit

---

1 KOM(2010) 2020.

2 Laut der Definition im Europäischen Qualifikationsrahmen sind unter „Kompetenzen" Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen zu verstehen.

3 Laut der Prognose von Cedefop (Februar 2010) des künftigen Kompetenzbedarfs bis 2020 wird es in der EU 15,6 Millionen neue Arbeitsplätze für Hochschulabsolventen und 3,7 Millionen neue Arbeitsplätze für Abiturienten geben. Dagegen wird die Zahl der Arbeitsplätze für gering- oder nichtqualifizierte Arbeitnehmer um 12 Millionen zurückgehen.

4 KOM(2007) 496 IKT-Kompetenzen für das 21. Jahrhundert. Prognosen zufolge werden in fünf Jahren für 90 % der Arbeitsplätze IKT-Kompetenzen erforderlich sein (IDC, 2009).

5 ABl. L 394 vom 30.12.2006, S. 10. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen.

6 KOM(2010) 245 „Eine digitale Agenda für Europa".

in Europa spielt sie eine besondere Rolle. Darüber hinaus müssen Erwachsene in der Lage sein, ihre Fertigkeiten und Kompetenzen durch **kontinuierliche berufliche Weiterbildung** auf dem Laufenden zu halten, da der traditionelle Lebenslauf „Ausbildung – Berufstätigkeit – Rente" aufgrund von Berufs- und Karrierewechseln während des Arbeitslebens durchbrochen wird. Der Expertenbericht über „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen"[7] enthält Empfehlungen für beide Teile der beruflichen Bildungssysteme.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss außerdem auf breitere gesellschaftliche Herausforderungen reagieren und insbesondere die soziale Integration fördern. Dafür ist es von entscheidender Bedeutung, allen Menschen im erwerbsfähigen Alter durch den gleichberechtigten Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten die Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Die Ökologisierung der Wirtschaft schafft neue Arbeitsplätze, die wiederum neue Kompetenzen erfordern. Die beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme sollten so umgestaltet werden, dass sie den Arbeitskräften ermöglichen, ihre Kompetenzen an die Arbeitsmarktanforderungen einer umweltverträglichen, auf kompetenzbasierten Aus- und Weiterbildungskonzepte beruhenden Wirtschaft anzupassen.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa umfasst verschiedene nationale Systeme, die in ihrem jeweiligen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld verankert sind. Die berufliche Erstausbildung ist in der Regel Bestandteil der Sekundarstufe II[8], sie umfasst jedoch auch den Tertiärbereich (d. h. Fachhochschulen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften oder Berufsakademien)[9]. Die berufliche Weiterbildung umfasst eine Palette berufsorientierter Weiterbildungsangebote einer Vielzahl von Anbietern. Die berufliche Erstausbildung findet innerhalb eines relativ geregelten Rahmens statt, während die berufliche Weiterbildung häufig keinen Regelungen unterliegt. Beide Systeme müssen jedoch bestimmte Herausforderungen bewältigen und modernisiert werden.

In Artikel 166 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union heißt es: „Die Union führt eine Politik der beruflichen Bildung, welche die Maßnahmen der Mitgliedstaaten […] unterstützt und ergänzt". Der im Jahr 2002 eingeleitete Kopenhagen-Prozess[10] unterstützt die Mitgliedstaaten bei der Modernisierung der beruflichen Bildungssysteme. Er hat die Entwicklung eines auf Lernergebnisse ausgerichteten Ansatzes und die Perspektive des lebenslangen Lernens gestärkt und die Entwicklung gemeinsamer Referenzinstrumente gefördert (Europass, Europäischer Qualifikationsrahmen EQR, Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung ECVET und Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung EQAVET).

Die für die berufliche Aus- und Weiterbildung zuständigen EU-Minister, die europäischen Sozialpartner und die Europäische Kommission werden die Prioritäten des Kopenhagen-Prozesses im Dezember 2010 überprüfen. Ziel dieser Mitteilung ist es daher, eine Vision für

---

7 KOM(2008) 868 endgültig und Bericht der Expertengruppe zu neuen Kompetenzen für neue Beschäftigungen (2010).

8 Die durchschnittliche Zahl der Schüler in der beruflichen Erstausbildung in der Sekundarstufe II (ISCED-Ebene 3) in der EU betrug 51,5 %, wobei mit 13 % in Zypern und 77 % in Österreich große Unterschiede bestanden.

9 Laut der Studie der Kommission zu Berufsbildungswegen nehmen unionsweit ungefähr 13 % der Lernenden an einer beruflichen Aus- und Weiterbildung im Tertiärbereich teil und rund 10 % der Erwerbsbevölkerung verfügen über einen nichttertiären Bildungsabschluss nach dem Sekundarbereich.

10 http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_en.htm.

die Zukunft der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu entwerfen. Diese Vision baut auf der Strategie Europa 2020 und dem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung bis 2020[11] auf und leistet einen Beitrag dazu. Sie berücksichtigt ferner die erneuerte Sozialagenda der EU[12] und die EU-Strategie für die Jugend[13].

2. EIN NEUER IMPULS FÜR DIE BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

Die berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa sollte bis zum Jahr 2020 sowohl zur Qualität als auch zur Gerechtigkeit der europäischen Systeme des lebenslangen Lernens beitragen, und damit auch zu den Zielen der Strategie Europa 2020 für intelligentes und integratives Wachstum, und zwar durch

- *eine berufliche Erstausbildung, die über ein attraktives Lernangebot mit hoher Relevanz für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und Verbindungen zur Hochschulbildung verfügt;*
- *eine leicht zugängliche berufliche Weiterbildung für Menschen in unterschiedlichen Lebensstadien, die die Entwicklung von Kompetenzen und die berufliche Neuorientierung erleichtert;*
- *flexible, auf der Anerkennung von Lernergebnissen (einschließlich Befähigungsnachweisen) basierende Systeme, die individuelle Bildungswege unterstützen;*
- *eine angemessene Unterstützung für benachteiligte Menschen sowie*
- *grenzüberschreitende Mobilität als festen Bestandteil der beruflichen Aus- und Weiterbildungsverfahren.*

In diesem Kapitel wird auf Schlüsselelemente eingegangen, die bei der Wiederbelebung des Kopenhagen-Prozesses aufgegriffen werden müssen. Es stützt sich auf die vier Prioritäten des Strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung bis 2020 – lebenslanges Lernen und Mobilität, Qualität und Effizienz, Gerechtigkeit und aktiver Bürgersinn sowie Innovation, Kreativität und unternehmerisches Denken. Dazu gehört auch die internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

2.1. Die Schlüsselrolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung für lebenslanges Lernen und Mobilität

Da sich der Aufbau der europäischen Bevölkerung verändert und Karrierewechsel während des Arbeitslebens immer häufiger werden, steigt der Bedarf an einer fortlaufenden Verbesserung von Kompetenzen und damit die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung. Aus diesem Grund sollte der Zugang zu Weiterbildungsangeboten auf verschiedenen Ebenen ausgeweitet werden. Dies impliziert grundlegende Änderungen der Art und Weise, wie, wann und von wem berufliche Weiterbildungsangebote organisiert, durchgeführt und finanziert werden.

---

11 ABl. C 119 vom 28.5.2009, S. 2.
12 KOM(2008) 412 endgültig.
13 KOM(2009) 200 endgültig.

Flexibler Zugang zu Ausbildung und Qualifikationen

Offenbar besteht Bedarf an mehr Flexibilität in der Frage, wie Lernergebnisse erworben und bewertet werden und wie sie zu Qualifikationen führen.

Für das berufliche Weiterbildungsangebot spielen die Arbeitgeber eine immer größere Rolle. Angesichts des immer rasanteren Wandels müssen sie ihren Arbeitnehmern intensive Weiterbildungszeiten ermöglichen. Herkömmliche Anbieter in der beruflichen Erstausbildung, wie berufsbildende Schulen, müssten flexible „à la carte"-Weiterbildungskonzepte für heterogene Gruppen von Lernenden anbieten. Hochschuleinrichtungen müssen sich wahrscheinlich für berufliche Weiterbildungsangebote öffnen und kundenorientierte Weiterbildungen anbieten, die auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, insbesondere kleinste und Kleinunternehmen, abgestimmt sind. Ein flexibler Zugang zur Weiterbildung muss mit einer flexiblen Arbeitsorganisation und ebensolchen Arbeitsmarktregelungen einhergehen. Eine besondere Herausforderung stellt dabei die Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und Familie dar, damit Frauen sich verstärkt beteiligen können.

Die Validierung des nicht formalen und des informellen Lernens[14] öffnet Wege zur Weiterqualifizierung und zur Reintegration von Menschen in den Arbeitsmarkt. Die Wahl eines auf Lernergebnissen basierenden Ansatzes für berufliche Qualifikationen, wie im EQR und ECVET gefordert, ist hierfür von entscheidender Bedeutung: Dieser Ansatz muss in alle Bestandteile des allgemeinen und beruflichen Bildungssystems eingebettet werden.

Der allgemeine Trend zur „Weiterqualifizierung" wirkt sich auf die Beziehung zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und Hochschulbildung aus. Als Beitrag zu einem wichtigen Ziel der Strategie Europa 2020 – der Anhebung des Anteils der Hochschulabsolventen auf 40 % – müssen wahrhaft offene Verbindungen zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und Hochschulbildung sichergestellt und die berufliche Aus- und Weiterbildung im Tertiärbereich intensiv gefördert werden. Umfassende nationale Qualifikationsrahmen mit Bezug zum EQR werden die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und Hochschulbildung verbessern: Die höchste Ebene der Qualifikationsrahmen sollte beide Bereiche umfassen, wobei ECTS- und ECVET-Systeme eine hohe Konvergenz aufweisen sollten.

Angebote für lebenslanges Lernen in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung müssen mit Orientierungs- und Beratungsdiensten verknüpft sein, um den Übergang von der Ausbildung zum Arbeitsplatz und von einem Arbeitsplatz zum anderen zu erleichtern. Die Berufsberatung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen muss eng mit der Berufsberatung in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung zusammenarbeiten. Sowohl junge Menschen als auch Erwachsene müssen in die Lage versetzt werden, Übergänge zu bewältigen, indem sie Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn entwickeln[15]. Das Konzept der Berufsberatung sollte weniger auf die Bewertung von Qualifikationen als auf das praktische Ausprobieren ausgerichtet sein, so dass junge Menschen Gelegenheit hätten, sich mit verschiedenen Berufsfeldern und Karrieremöglichkeiten vertraut zu machen. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Gleichstellung von Frauen und Männern gewidmet werden, um junge Menschen zu ermutigen, die klassischen Geschlechterprofile zu durchbrechen.

---

14 Die Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens (Cedefop 2009) sind ein direktes Ergebnis des Kopenhagen-Prozesses.

15 ABl. C 319 vom 13.12.2008, S.4-7.

Strategischer Ansatz für die Mobilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Offenbar besteht ein dringender Bedarf, die transnationale Mobilität zu Lernzwecken im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu stärken, insbesondere in der beruflichen Erstausbildung von Auszubildenden. Die Mobilität kann zur Überwindung sprachlicher Barrieren und zur Entwicklung von Selbstvertrauen, Anpassungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Beschäftigungsfähigkeit und interkultureller Kompetenz beitragen. In der Strategie Europa 2020 und der Initiative „Jugend in Bewegung" wird unterstrichen, wie wichtig die Mobilität zu Lernzwecken ist, und vorgeschlagen, deren Vorteile allen jungen Menschen besser zugänglich zu machen. In diesem Sinne sollten neue innovative Konzepte dazu erkundet werden, wie die Mobilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere die Mobilität von Auszubildenden, gestärkt werden kann.

Studien- oder Ausbildungszeiten in anderen Ländern müssen ein regulärer Bestandteil der Berufsausbildung werden, sowohl für die Auszubildenden als auch für Fachkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Daher kommt Fremdsprachen in den beruflichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen besondere Bedeutung zu. Durch das Leistungspunktesystem ECVET muss die Anerkennung von arbeitspraktischen Erfahrungen im Ausland sichergestellt werden. Bei Ausbildungspraktika in Unternehmen besteht die besondere Herausforderung darin, die Unternehmen, in der Regel KMU, für dieses Konzept zu gewinnen. Auf der Grundlage der Ergebnisse des Pilotprojekts „Mobilität von Auszubildenden" sollten geeignete Strukturen zur Unterstützung der Mobilität eingerichtet werden, die von den Netzen der einschlägigen Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung betrieben werden. Durch den Einsatz der IKT (e-Learning) sollte die „virtuelle Mobilität" als Ergänzung zur physischen Mobilität gefördert werden. Aufgrund der besonderen Herausforderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sollte die vorgeschlagene Benchmark für Mobilität, die im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode für die allgemeine und berufliche Bildung entwickelt wird, insbesondere für die berufliche Aus- und Weiterbildung ein ehrgeiziges Ziel stecken.

Die Modernisierung der Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf lebenslanges Lernen und Mobilität erfordert die intensive Mitwirkung und das Engagement aller Akteure. Den Behörden auf allen Ebenen haben dabei unterschiedliche, aber wichtige Aufgaben. Die Sozialpartner sollten dabei unterstützt werden, ihren Beitrag zur Organisation, Bereitstellung und Finanzierung der Ausbildung zu leisten, aber auch bei der Förderung und Erleichterung der Mobilität einen aktive Rolle spielen. Die Einzelnen müssen durch effiziente und nachhaltige Finanzierungsinstrumente und –systeme (z. B. Ausbildungsgutscheine, individuelle Lernkonten, Ausbildungsfonds usw.) dazu motiviert werden, sich an der Mobilität zu beteiligen und sich lebenslang weiterzubilden.

Die Schlüsselmaßnahmen für lebenslanges Lernen und Mobilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sollten sich konzentrieren auf

- *flexible „à la carte"-Konzepte, um in Verbindung mit geeigneten finanziellen Anreizen den Zugang zum beruflichen Weiterbildungsangebot von Arbeitgebern, traditionellen Aus- und Weiterbildungsanbietern und Hochschulen zu verbessern;*

- *die tatsächliche Öffnung von Verbindungen von der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Hochschulbildung und die Entwicklung von tertiären beruflichen Weiterbildungsprogrammen;*

- *umfangreiche Validierung des nicht formalen und des informellen Lernens;*

- *integrierte Orientierungs- und Beratungsdienste, um Übergänge sowie Lern- und Karriereentscheidungen zu erleichtern;*

- *die systematische Anwendung von EQR, ECVET und Europass, die auf die Transparenz der Qualifikationen und die Übertragbarkeit von Lernergebnissen ausgerichtet sind;*

- *transnationale Mobilitätsstrategien auf Ebene der Anbieter der beruflichen Aus- und Weiterbildung, erleichtert durch geeignete Strukturen zur Unterstützung der Mobilität.*

2.2. Steigerung der Attraktivität und Leistungsfähigkeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch Qualität und Effizienz

Die Attraktivität und Leistungsfähigkeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung hängt von zahlreichen Faktoren ab. Für den Einzelnen ist die Attraktivität mit den kurz- und langfristigen Ergebnissen in puncto einfacher Übergang von Schule zu Beruf, Nachfrage nach speziellen Berufen[16], Lohnniveau und Karriereaussichten verknüpft. Insgesamt hängt die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung von ihrer Qualität und Effizienz, dem hohen Niveau der Lehrkräfte und Ausbilder, der Relevanz für den Arbeitsmarkt und den Möglichkeiten der Weiterbildung ohne Sackgassen, auch im Tertiärbereich, ab.

Einführung der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Obwohl die Bedeutung der Qualitätssicherung allgemein anerkannt ist, konnte bisher offenbar noch keine Qualitätssicherungspolitik und „Qualitätskultur" in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eingeführt werden. Der vor kurzem gebilligte Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) umreißt ein **Qualität**sprogramm für die berufliche Aus- und Weiterbildung, erhöht die Transparenz und trägt zum Aufbau gegenseitigen Vertrauens zwischen den nationalen beruflichen Aus- und Weiterbildungssystemen bei. Auf europäischer Ebene erfolgt die Zusammenarbeit zwischen nationalen Referenzstellen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (QANRP) im Rahmen des europäischen Netzwerks für Qualitätssicherung in der Berufsbildung. Auf nationaler Ebene sind Vereinbarungen über einen Rahmen für die Qualitätssicherung sowie Unterstützungsmaßnahmen für Ausbildungsanbieter erforderlich, um die Umsetzung und das Engagement auf allen Ebenen sicherzustellen.

Veränderte Rollen von Lehrkräften und Ausbildern

Lehrkräfte und Ausbilder spielen bei der Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine entscheidenden Rolle, insbesondere die Art und Weise, wie sie rekrutiert werden, wie ihre berufliche Entwicklung aussieht und welchen gesellschaftlichen Status sie haben. Die in dieser Mitteilung dargestellte, von Veränderungen geprägte Zukunft stellt sowohl Lehrkräfte als auch Ausbilder in der beruflichen Aus- und Weiterbildung[17] vor neue Herausforderungen im Hinblick auf neue pädagogische Konzepte, Lehrplanentwicklungen, Qualitätssicherung, Management und Verwaltungsaufgaben.

Die Rollen von Lehrkräften und Ausbildern nähern sich an: Ein Ausbilder an einem Arbeitsplatz wird künftig mehr pädagogische Kompetenzen benötigen und muss eine

---

16 Nach der Manpower-Analyse „Hot jobs 2009" bestehen derzeit vor allem in traditionellen Handwerksberufen (Zimmerer, Schweißer, Klempner) Engpässe.

17 Cedefop, Finnish National Board of Education (2009): Competence Framework for VET professions.

Unterstützungs- und Mentorrolle übernehmen; von einer Lehrkraft dagegen wird, wie von einem Ausbilder, ein genaues Verständnis der Arbeitsabläufe benötigen. Diese Annäherung sollte sich in der Einstellungspolitik und der Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen niederschlagen, die validiert werden und sich auf die Laufbahnentwicklung auswirken sollten.

Berufliche Fachkompetenz in Kombination mit gut entwickelten Schlüsselkompetenzen

Die Konzentration auf Schlüsselkompetenzen wird auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu einer vordringlichen Priorität[18]. Schlüsselkompetenzen sind die Grundlage für das lebenslange Lernen und den beruflichen Erfolg des Einzelnen. Die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen muss über die Pflichtschulzeit hinaus in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung fortgesetzt werden. Gleichzeitig erfordert der rasche technologische Wandel eine ständige Verbesserung der „harten" beruflichen Qualifikationen[19]. Es geht darum, die bestmögliche Kombination von beruflicher Fachkompetenz und Schlüsselkompetenzen auf jeweils hohem Niveau zu erreichen.

Um das berufliche Aus- und Weiterbildungsangebot besser auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abzustimmen, sollte der Einsatz verschiedener Formen berufspraktischen Lernens gestärkt werden. Forschungsarbeiten zeigen, dass berufspraktisches Lernen tendenziell die Beschäftigungsmöglichkeiten beim Einstieg ins Erwerbsleben verbessert. Berufspraktisches Lernen erleichtert außerdem die Entwicklung des auf Lernergebnissen basierenden Ansatzes in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, wobei sich der Schwerpunkt auf kompetenzbasiertes Lernen, kompetenzbasierte Qualifikationen und kompetenzbasierte Bewertung (Nachweis von Kompetenzen) verlagert. Daher sollten die Arbeitgeber ermuntert werden, das Angebot an Ausbildungsstellen und Praktikumsplätzen zu vergrößern.

Effizienz und Arbeitsmarktrelevanz durch Partnerschaften

In der Strategie Europa 2020 wird herausgestellt, dass Partnerschaften zwischen den Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung und insbesondere die Einbeziehung der Sozialpartner in Konzeption, Organisation, Angebot und Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine Voraussetzung für **Effizienz** und Arbeitsmarktrelevanz sind. In vielen Ländern haben diese Partnerschaften die Form von Kompetenzgremien[20], die unter anderem in die Überwachung der Arbeitsmärkte und in die Entwicklung von Kompetenzprofilen, Lehrplänen und Zertifizierungen eingebunden sind. Das Pilotvorhaben „Sektorausschüsse für Beschäftigung und Kompetenzen auf EU-Ebene", das 2011 anlaufen soll, sollte Informationen und bewährte Verfahren zu Trends in diesem Bereich verbreiten[21].

Die Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Aus- und Weiterbildung kann durch die Entwicklung von Planungsinstrumenten zur Abstimmung von Kompetenzen auf Arbeitsplätze

---

18 Schlussfolgerungen des Rates vom 11. Mai 2010 zu den Fähigkeiten für das lebenslange Lernen und der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigung" , ABl. C 135 vom 26.5.2010, S. 8–11.

19 Die EU leidet an einem Mangel an IKT-Kompetenzen; In Europa könnten bis 2015 die Qualifikationen für die Besetzung von mehr als 700 000 IT-Arbeitsplätzen fehlen (KOM(2010) 245 „Eine digitale Agenda für Europa", Kapitel 2.6).

20 Kommissionsstudie über branchenspezifische Gremien für Beschäftigung und Kompetenzen auf EU-Ebene.

21 Um die Bedürfnisse von KMU zu erfassen, führt die Kommission derzeit ein Studie über den künftigen Kompetenzbedarf in Kleinstunternehmen und Handwerksbetrieben bis 2020 durch.

gestärkt werden[22]. Auf dieser Grundlage sollten die Berufsbildungsanbieter zusammen mit den Vertretern der lokalen Arbeitsmärkte in der Lage sein, die Lehrpläne so anzupassen, dass fehlenden oder im Übermaß vorhandenen Kompetenzen, Kompetenzlücken oder veralteten Kompetenzen Rechnung getragen wird. Die Methoden müssen verbessert werden, damit die Antizipierungsinstrumente kohärent und vergleichbar sind; ferner muss ein gemeinsames System zur Klassifizierung von Kompetenzen, Fertigkeiten und Berufsbildern entwickelt werden, das auf Lernergebnissen basiert.

Die wichtigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität und Effizienz der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung sollten darauf abzielen,

- *gemäß der Empfehlung von EQAVET Qualitätssicherungssysteme auf nationaler Ebene einzuführen;*
- *einen Kompetenzrahmen für Lehrkräfte und Ausbilder in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung zu entwickeln;*
- *den Arbeitskräften hochwertige arbeitsmarktrelevante berufliche Kompetenzen zu vermitteln, indem verstärkt auf die verschiedenen Formen des berufspraktischen Lernens zurückgegriffen wird;*
- *die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen zu stärken, um die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität von Lernenden und Arbeitnehmern sicherzustellen;*
- *das Berufsbildungsangebot auf der Grundlage von Vorausplanungsinstrumenten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen stärker auf die im Wandel befindlichen Erfordernisse des Arbeitsmarkts abzustimmen.*

2.3. Gerechtigkeit und aktiver Bürgersinn

Die allgemeine und berufliche Bildung spielt für die Förderung von Gerechtigkeit, sozialer Integration und aktivem Bürgersinn eine überaus wichtige Rolle. Die soziale Ausgrenzung von Geringqualifizierten, Lernenden mit Migrationshintergrund, Arbeitslosen und Lernenden mit besonderen Bedürfnissen ist oft das Ergebnis mehrerer Faktoren wie geringe formale Qualifikationen und das Fehlen grundlegender und transversaler Kompetenzen. Die allgemeine und die berufliche Bildung können mächtige Instrumente zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung darstellen; die beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme spielen dabei eine besonders wichtige Rolle[23].

Integrative berufliche Aus- und Weiterbildung für integratives Wachstum

Die Verringerung des Anteils der Schulabbrecher auf 10 % in den allgemeinen und beruflichen Bildungssystemen ist eines der Leitziele der Strategie Europa 2020. Das Beispiel einiger Länder mit hochwertigen Ausbildungsangeboten einschließlich Auszubildendensystemen zeigt, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung über das Potenzial verfügt, Schulabbrechern eine Möglichkeit zu bieten, wieder ins Lernen einzusteigen. Das berufspraktische Lernen außerhalb des Klassenzimmers, mit enger

---

22 Bericht der Expertengruppe Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen (2010).

23 Schlussfolgerungen des Rates vom 11. Mai 2010 zur sozialen Dimension der allgemeinen und beruflichen Bildung, ABl. C 135 vom 26.5.2010, S. 2-7.

Verbindung zum lokalen Arbeitsmarkt und unter Einbeziehung nicht formalen und informellen Lernens, kann eine attraktive Alternative für weniger theoretisch veranlagte Lernende darstellen.

Eine auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden abgestimmte berufliche Aus- und Weiterbildung ist für eine bessere Integration wichtig. Das Ausbildungsangebot sollte flexibler und in Modulform gestaltet werden sowie individuelle Lernpfade ermöglichen. Derartige Ansätze sind wirksamer, wenn die Ausbildung in die allgemeine berufliche Aus- und Weiterbildung integriert und nicht als spezieller Ausbildungsgang für bestimmte Zielgruppen konzipiert ist. Die Integration einiger Bevölkerungsgruppen wie Menschen mit Behinderungen oder mit Migrationshintergrund erfordert jedoch unter Umständen zusätzliche Unterstützung, z. B. die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens und spezielle Sprachkurse für Migranten.

Je stärker die berufliche Aus- und Weiterbildung in die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung integriert ist, um so größer ist die Rolle, die sie für die soziale Gerechtigkeit spielen kann. Die Verbesserung der Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die Öffnung von Übergängen von der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Hochschulbildung und die Stärkung von beruflichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen im Tertiärbereich kann Berufsbildungsabsolventen bessere Aussichten eröffnen und Möglichkeiten für den sozialen Aufstieg schaffen.

All dies muss durch einfach zugängliche und gezielte Beratungsdienste ergänzt werden, die vom Scheitern bedrohten Lernenden zusätzliche Unterstützung an entscheidenden Übergangspunkten bieten. Darüber hinaus müssen die Beschäftigungsraten von Berufsbildungsabsolventen fortlaufend überwacht werden, insbesondere bei Risikogruppen, auch durch Daten über das sozioökonomische Profil der Lernenden und die Abbrecherraten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung[24].

Je stärker die Berufsbildung über den reinen Arbeitsmarktaspekt hinausgeht, um so mehr wird sie Gerechtigkeit fördern. Die berufliche Aus- und Weiterbildung kann sowohl die berufliche und soziale Identität der Menschen als auch ihr Zugehörigkeitsgefühl zu Wissensgemeinschaften unterstützen. Dies trägt zu Sozialkapital, Vertrauen und Integration in die Gesellschaft bei. Schlüsselkompetenzen für aktiven Bürgersinn können durch Lehrpläne, partizipative Arbeitsmethoden, die Beteiligung der Lernenden an der Entscheidungsfindung und durch Partnerschaften zwischen Berufsbildungsanbietern, lokalen Gemeinschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft entwickelt werden.

Die berufliche Erstausbildung kann beträchtlich dazu beitragen, die Abbrecherquote zu senken, die Bildungsgerechtigkeit zu verbessern und den sozialen Aufstieg von Risikogruppen zu fördern, und zwar durch

- *ein qualitativ hochwertiges Ausbildungsangebot, das auf berufspraktisches, auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmtes Lernen ausgerichtet ist;*
- *Risikogruppen offenstehende Übergangsmöglichkeiten von der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Hochschulbildung;*

[24] Wie in den Indikatoren 5 und 6 der EQAVET-Empfehlung beschrieben.

- *geeignete „Beobachtungsinstrumente", um die Beschäftigungsraten von Berufsbildungsabsolventen, insbesondere von Risikogruppen, zu verfolgen.*

Die berufliche Weiterbildung eignet sich gut dafür, die Arbeitsmarktbeteiligung von Risikogruppen zu verbessern, und zwar durch

- *flexible und modulare individuelle Lernpfade;*
- *auf den Erwerb von Schlüsselkompetenzen ausgerichtetes berufspraktisches Lernen;*
- *Beratungs- und Validierungsdienste für früher erworbene Kenntnisse, insbesondere für Migranten, um deren gesellschaftliche Integration zu erleichtern.*

Im Hinblick auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen für aktiven Bürgersinn

- *sollten Partnerschaften zwischen Berufsbildungsanbietern, lokalen Gemeinschaften, Organisationen der Zivilgesellschaft, Eltern und Lernenden gestärkt werden.*

2.4. Innovation, Kreativität und unternehmerisches Denken

Gemäß der Strategie Europa 2020 sollten die allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme ihre Lehrpläne auf Kreativität, Innovation und unternehmerisches Denken ausrichten. Um dieser Rolle gerecht zu werden, muss die berufliche Aus- und Weiterbildung den Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft Rechnung tragen.

Gefragt ist eine Vision zur Stärkung der **Kreativität und Innovation**, die innerhalb modernisierter, hervorragender und hochwertiger Berufsbildungssysteme auf den Einzelnen ausgerichtet ist. Die Berufsbildungsanbieter sollten gemeinsam mit Behörden und Unternehmen die Kreativität und ein innovationsförderndes Umfeld stärken, das Risikobereitschaft und Experimentierfreude anregt.

Die Berufsbildungsanbieter sollten erfahrungsbasiertes Lernen ermöglichen und die Lernenden abwechslungsreichen Aufgaben und untypischen Situationen aussetzen. Das aktive Lernen muss sowohl in der betrieblichen als auch in der schulischen Berufsbildung gefördert werden. Der Einzelne muss Gelegenheit erhalten, sein eigenes Lernen zu überwachen und voranzubringen, auch durch die Nutzung innovativer, kreativer und maßgeschneiderter IKT-Werkzeuge, einschließlich e-Learning, die den Zugang zur und die Flexibilität der Ausbildung verbessern.

Gleichzeitig sollte die Vermittlung von **unternehmerischem Denken** – d. h. Initiativgeist, Fähigkeit zur Umsetzung von Ideen in die Praxis, Kreativität und Selbstvertrauen – gefördert und allen Berufsbildungsteilnehmern, in allen Fächern und Fachbereichen, zugänglich gemacht werden[25]. Die Lernenden sollten auf Selbständigkeit als Karriereoption aufmerksam gemacht und auf die Gründung eines eigenen Unternehmens vorbereitet werden. Unternehmerisches Denken muss ein fester Bestandteil des Kompetenzrahmens für Lehrkräfte und Ausbilder werden. Auf europäischer Ebene sollten verschiedene Initiativen wie der Aufbau von Netzen, das Pilotprojekt „Erasmus für Jungunternehmer", der Austausch von

[25] Bericht der Expertengruppe zum unternehmerischen Denken in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2009).

Lehrkräften und Unternehmern zur Förderung des unternehmerischen Denkens sowie bewährte Verfahren in der Unternehmerausbildung gefördert und weiterentwickelt werden.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung kann Kreativität, Innovation und unternehmerisches Denken der Lernenden fördern durch

- *erfahrungsbasiertes und aktives Lernen, um den Erwerb von IKT-Kompetenzen, eine Kultur der Risikobereitschaft, der Initiative, der Neugier, der intrinsischen Motivation und des kritischen Denkens des Einzelnen zu fördern;*
- *die Aufnahme unternehmerischen Denkens in den Kompetenzrahmen für Lehrkräfte und Ausbilder in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.*

2.5. Internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die EU-Politik im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sollte Gegenstand eines weitergehenden politischen Dialogs und des Lernens voneinander innerhalb der internationalen Gemeinschaft, einschließlich Drittländern und einschlägigen internationalen Organisationen, sein.

Mit den Nachbarländern sollte eine strukturierte Zusammenarbeit aufgebaut werden, die mithilfe der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) – die ihren Nutzen bei der Unterstützung der Entwicklung von Aus- und Weiterbildungslehrplänen und qualitativ hochwertigen Lerhmethoden in diesen Ländern unter Beweis gestellt hat – auch auf die Beitrittsländer ausgedehnt werden sollte. Die gemeinsamen europäischen Referenzinstrumente und die politischen Konzepte liefern einen wichtigen Rahmen für die Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme in Partnerländern sowie in den Kandidatenländern. Diese Zusammenarbeit kann zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, zur regionalen Entwicklung, zu einer besseren legalen Mobilität und zur Bekämpfung der illegalen Einwanderung beitragen.

Die Zusammenarbeit mit der OECD, der UNESCO (insbesondere mit UNEVOC) und der IAO in der Forschung und in evidenzbasierter Politik im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Zusammenarbeit im Programm für die internationale Kompetenzmessung bei Erwachsenen PIAAC) könnte weiter ausgebaut werden.

3. EINE NEUE AGENDA FÜR DIE EUROPÄISCHE ZUSAMMENARBEIT IN DER BERUFLICHEN AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Wiederaufnahme der europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung Ende 2010 sollte das Ergebnis einer engen Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, der Kommission und den Sozialpartnern sein. In diesem Zusammenhang sollten die Prioritäten für die kommenden zehn Jahre mit kürzerfristigen, regelmäßig von den Akteuren zu überprüfenden Ziele festgelegt werden. Diese Mitteilung stellt den Beitrag der Kommission zur Agenda für die Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme in der EU dar und enthält politische Konzepte zur Unterstützung der Strategie Europa 2020.

Die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung war bisher erfolgreich, insbesondere bei der Einrichtung einer Reihe gemeinsamer EU-Instrumente zur Verbesserung der Transparenz und Übertragbarkeit von Qualifikationen. Das in der Strategie

Europa 2020 festgelegte Programm erfordert jedoch einen sehr viel umfangreicheren Ansatz zur Reform der beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme. Die Kommission fordert daher die für die berufliche Aus- und Weiterbildung zuständigen EU-Minister und die Sozialpartner auf,

- eine ehrgeizige Agenda zur Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu unterstützen,

- konkrete Ziele für das nächste Jahrzehnt zu definieren und

- sich innerhalb der nationalen Reformprogramme der Strategie Europa 2020 intensiv für deren Umsetzung einzusetzen.

Im nächsten Jahrzehnt werden die Pläne umgesetzt, angefangen mit der raschen Einführung der gemeinsamen EU-Referenzinstrumente wie EQR, ECVET, Europass und EQAVET. Die Mitgliedstaaten spielen dabei – in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und unter Beteiligung der regionalen und lokalen Behörden, der Berufsbildungsanbieter, Lehrkräfte und Ausbilder sowie den Lernenden auf allen Ebenen – die führende Rolle. Auf europäischer Ebene wird auf die vorhandenen Gremien wie die Generaldirektoren für Berufsbildung und den Beratenden Ausschuss für die Berufsbildung (BAB) sowie die einschlägigen EU-Programme zurückgegriffen, um die Konzeption und Durchführung der vereinbarten Maßnahmen zu unterstützen. Darüber hinaus sollten die Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß der Strategie Europa 2020 eigene Initiativen entwickeln, um die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu steigern.

Die Gemeinschaftsinstrumente haben große Bedeutung für die Unterstützung der Modernisierungsagenda und der Mobilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Während seiner 15-jährigen Existenz wurden aus dem Programm Leonardo da Vinci mehr als 600 000 Ausbildungspraktika für junge Menschen, 110 000 Austauschmaßnahmen für Lehrkräfte und Ausbilder in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und 2000 innovative Projekte gefördert. Es leistet außerdem wertvolle Unterstützung bei der Einführung der Transparenzinstrumente. Das Programm LEONARDO DA VINCI sollte auch weiterhin innerhalb des Programms für lebenslanges Lernen die Zugänglichkeit, Mobilität und Innovation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützen. Die Strukturfonds sollten optimal genutzt werden, um die Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme und insbesondere die Einbeziehung des Einzelnen in die kontinuierliche berufliche Weiterbildung zu fördern.

Die Gestaltung des neu belebten Kopenhagen-Prozesses soll mit dem Rahmen der offenen Koordinierungsmethode in der allgemeinen und beruflichen Bildung übereinstimmen und unter Berücksichtigung des Profils der Europäischen Union als globalem Akteur mit der Strategie Europa 2020 verknüpft sein. Evidenzbasierte politische Maßnahmen werden weiterhin durch die Forschungsarbeiten, das Fachwissen und die Analysen von Cedefop und ETF sowie durch statistische Daten von Eurostat untermauert.