

Synthesebericht des Cedefop  
zur Maastricht-Studie

# **Berufsbildung – der Schlüssel zur Zukunft**

**Lissabon-Kopenhagen-Maastricht:  
Aufgebot für 2010**






**Berufsbildung**  
**– der Schlüssel zur Zukunft**  
Lissabon-Kopenhagen-Maastricht:  
Aufgebot für 2010

Manfred Tessaring  
Jennifer Wannan

Synthesebericht des Cedefop zur Maastricht-Studie  
Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004



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

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg:

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

ISBN 92-896-0328-3

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2004  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

*Designed by Colibri Ltd. – Greece  
Printed in Greece*

Das **Europäische Zentrum für die Förderung  
der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum  
der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung.

Es stellt Informationen und Analysen  
zu Berufsbildungssystemen sowie Politik,  
Forschung und Praxis bereit.

Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG)  
Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123  
GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift: PO Box 22427  
GR-551 02 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20

E-Mail: [info@cedefop.eu.int](mailto:info@cedefop.eu.int)

Homepage: [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int)

Interaktive Website: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

Projektleiter:

Manfred Tessaring, Jennifer Wannan, *Cedefop*

Veröffentlicht unter der Verantwortung von:

Johan van Rens, Direktor

Stavros Stavrou, stellvertretender Direktor



# Inhaltsverzeichnis

	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	3
	Einleitung	11
Abschnitt A	<b>Der Kontext und die wichtigsten Herausforderungen</b>	15
	A1 Ansehen und Attraktivität der Berufsbildung und Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen	17
	A2 Arbeitsmarkt und demografische Veränderungen	21
	A3 Gering Qualifizierte	24
Abschnitt B	<b>Erfolge und Prioritäten auf nationaler Ebene</b>	26
	B1 Umsetzung der beschlossenen Reformen und Verfahrensweisen	28
	B2 Bildungsausgaben und Anreize	31
	B3 Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit – der Beitrag von allgemeiner und beruflicher Bildung	35
	B4 Soziale Kohäsion und Risikogruppen	38
	B5 Bildungswege und Beratung im Rahmen des lebenslangen Lernens	44
	B6 Einbeziehung der Interessengruppen und Partnerschaften	50
	B7 Innovative pädagogische Konzepte und das Lernen fördernde Umgebungen	53
	B8 Die Rolle der Lehrer und Ausbilder bei der Qualitätssicherung der Berufsbildung	56
Abschnitt C	<b>Der Beitrag des Kopenhagen-Prozesses zu den Lissabonner Zielen</b>	59
	Anhänge	62
	Literaturhinweise	73

## Tabellen und Abbildungen

<b>Tabellen</b>	1	Indikatoren für die Wettbewerbsfähigkeit ausgewählter OECD-Länder	18	
	2	Anteil der Jugendlichen in einer Berufsausbildung der Sekundarstufe II (%)	20	
	3	Bevölkerungsszenario für die EU-15 bis 2050	23	
	4	Bildungsstand der Erwachsenen in ausgewählten OECD-Ländern, 2002-2003	25	
	5	Die Beziehung zwischen nationalen und EU-Politiken im Bereich der Berufsbildung	26	
	6	Öffentliche und private Ausgaben für allgemeine und berufliche Bildungseinrichtungen (ohne Tertiärsektor) in den Ländern der OECD als Prozentsatz des BIP 2001 und deren Entwicklung 1995-2001	33	
	7	Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Bildungsabschluss, EU-25, 2003 (%)	42	
	A1	Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchstem erworbenen Bildungsabschluss; 2003 (%)	71	
	<b>Abbildungen</b>	1	Allgemeine und berufliche Bildung 2010 – europäische Strategien	12
		2	Abschluss der Sekundarstufe II in ausgewählten europäischen Ländern, in Japan und in den USA; 1998, 2002	17
3		Arbeitslosenquoten der Gesamtbevölkerung nach Bildungsniveau, 2003, EU-25	22	
4		Öffentliche Ausgaben für sämtliche Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung in % des BIP, 1995, 1998, 2001	32	
5		20- bis 24-Jährige, die mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II (ISCED 3-6) verfügen, 1995, 1999, 2003 (%)	38	
6		Schulabbrecher in Europa, 1996, 2000, 2003 (%)	40	
7		Beteiligung 25- bis 65-jähriger EU-Bürger am lebenslangen Lernen; 1996, 2000, 2003 (%)	47	
8		Beteiligung an beruflicher Weiterbildung; 1993, 1999; EU-25 (% der Arbeitnehmer, alle Unternehmen)	48	
A1		Schüler der Sekundarstufe II, die eine Berufsausbildung absolvieren, 1998, 2002 (%)	70	



# Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

## A. Gibt es Fortschritte bei der Erreichung der Lissabonner Ziele?

1. In den vergangenen vier Jahren verlief die wirtschaftliche Entwicklung Europas insgesamt enttäuschend, und der Abstand zu Nordamerika und einigen asiatischen Ländern hat sich vergrößert. Die Ursachen dafür liegen vor allem in der Strukturschwäche der europäischen Wirtschaft. Nur wenige europäische Länder erzielten hinsichtlich Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftskraft gute Ergebnisse.  
Es lassen sich drei Gruppen von Wettbewerbsländern feststellen: die „Kernländer“, wozu Deutschland und Frankreich gehören, mit einer hohen Arbeitsproduktivität, hohen Sozialaufwendungen und einer gut entwickelten Sozialpartnerschaft; die „nordische Gruppe“, die Finnland, Norwegen, Schweden und zum Teil Dänemark einschließt, mit einer hohen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, Arbeitsmarkt- und Bildungsbeteiligung und einem ausgeprägten sozialpartnerschaftlichen Ansatz; und das Vereinigte Königreich (zusammen mit den USA) mit hohen Beschäftigungsquoten, einer zufriedenstellenden Wirtschaftskraft, niedrigeren Sozialaufwendungen und einer gering entwickelten Sozialpartnerschaft.
2. Der Europäische Rat von Lissabon hat im Jahr 2000 das ehrgeizige Ziel gesetzt, Europa bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Alle Mitgliedstaaten sind aufgefordert, der Verwirklichung der Lissabonner Ziele und der damit verbundenen Vorgaben in ihrem jeweiligen nationalen Kontext gebührende Aufmerksamkeit zu schenken. Zwar haben die Länder beträchtliche Anstrengungen unternommen, jedoch ist der Fortschritt jetzt, wo die Hälfte des Weges zurückgelegt wurde, unterschiedlich verteilt. Dies ist Ausdruck der unterschiedlichen Ausgangspositionen der Länder, ihrer konkreten Gegebenheiten und spezifischen Herausforderungen. Die Wettbewerberländer machen große Fortschritte bei der Modernisierung ihrer Volkswirtschaft und ihres Bildungssystems.
3. Der Europäische Rat von Barcelona hat 2002 als weiteres Ziel festgelegt, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung bis 2010 zu

einer weltweiten Qualitätsreferenz werden sollen. Dies ist vor allem durch eine bessere Ermittlung des Lernbedarfs als Grundlage für eine Strategie des lebenslangen Lernens zu erreichen. Die Mitgliedstaaten kamen überein, bis 2006 kohärente Strategien des lebenslangen Lernens zu entwickeln, wobei die Berufsbildung ein Schlüsselement darstellen sollte. Obwohl viele Länder Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens eingeleitet haben, sind im Allgemeinen keine kohärenten Strukturen zu erkennen. In den meisten europäischen Ländern fehlen noch immer die grundlegenden Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die eine Aufwertung des Status und der Rolle der Lehrer und Ausbilder, Qualitätssicherungssysteme, Information, Beratung und Unterstützung und eine stärkere Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen einschließen.

4. Die Berufsbildung trägt in hohem Maße zur Verwirklichung der Ziele von Lissabon und Barcelona bei. Der Kopenhagen-Prozess (2002) lieferte den allgemeinen Rahmen für die Entwicklung der Berufsbildung in Europa. Er hat verstärkt auf Schlüsselthemen aufmerksam gemacht und die Zusammenarbeit, den Vergleich und die Kompatibilität der Berufsbildungspolitik in Europa beschleunigt. Insbesondere auf nationaler Ebene müssen weitere Maßnahmen unternommen werden, um die Umsetzung, Zusammenarbeit und Koordinierung mit allen Interessenvertretern zu intensivieren und die offene Koordinierungsmethode weiterzuentwickeln.

## B. Wichtigste Herausforderungen

1. Europa hat sich vorgenommen, eine Wissensgesellschaft zu werden und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit sozialer Integration zu verbinden. Gegenwärtig gehören jedoch 80 Millionen EU-Bürger zur Gruppe der gering Qualifizierten. Schätzungen zufolge wird bis 2010 für etwa die Hälfte der neu geschaffenen Netto-Arbeitsplätze ein tertiärer Bildungsabschluss benötigt, knapp 40 % setzen einen Sekundarschulabschluss der Stufe II voraus und für lediglich 15 % reicht die Grundbildung aus. Dies bedeutet einen dramatischen Rückgang der Beschäftigungsaussichten für gering Qualifizierte. Daher ist Bildung, Wissen und Fähigkeiten ein größerer Stellenwert einzuräumen. Eine höhere Bildungsbeteiligung und der Erwerb von mindestens Grundfertigkeiten sowie gute Lese- und Schreibfähigkeiten sollten auf der europäischen Tagesordnung weit oben stehen.
2. Infolge der demografischen Veränderungen nimmt die Arbeitnehmerschaft bei gleichzeitiger Alterung zahlenmäßig ab. Es sind dringend Maßnahmen

- erforderlich, um die gegenwärtig nicht erwerbstätigen Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Europa kann es sich nicht leisten, mit seinem wertvollsten Gut, seinen Humanressourcen, verschwenderisch umzugehen. In der EU der 25 sind 33 Millionen Menschen arbeitslos oder gehören zur Arbeitskräftereserve. Wir müssen nicht nur mehr Menschen, insbesondere Frauen, zu einem Arbeitsplatz verhelfen, sondern auch dazu beitragen, dass sie während ihres gesamten Arbeitslebens in Beschäftigung bleiben. Dabei spielen Maßnahmen zur Überwindung der strukturellen Arbeitslosigkeit und zur Verbesserung des Qualifikationsniveaus eine wichtige Rolle. Entscheidend ist, dass alle Menschen freien Zugang zu Lernmöglichkeiten haben.
3. Beschäftigungswachstum und Produktivitätssteigerung hängen immer mehr von der Innovationsfähigkeit ab. Um das Potenzial der New Economy für höher qualifizierte Tätigkeiten, sicherere und bessere Arbeitsplätze voll ausschöpfen zu können, müssen die europäischen Arbeitnehmer entsprechend den modernen Anforderungen des Arbeitsmarktes und der neuen, sich rasch verändernden Technologien qualifiziert und ausgebildet werden. Zwischen 1995 und 2000 entstanden in der EU 1,5 Millionen Arbeitsplätze im High-Tech-Sektor und 5,5 Millionen in Bereichen, die einen hohen Bildungsabschluss voraussetzen. Über 60 % der neu geschaffenen Arbeitsplätze entfielen auf hoch qualifizierte Berufe. Qualifikationen und Kompetenzen stehen in engem Zusammenhang mit Kreativität, Innovationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit. Herausragende Leistungen in Wissenschaft und Forschung sind zwar ein entscheidender Faktor, jedoch erfordert die praktische Umsetzung und Anwendung des Wissens in Unternehmen und Organisationen qualifizierte Arbeitnehmer mit berufspraktischen Fähigkeiten, die sie in der Erstausbildung erworben haben und durch Weiterbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens aktualisieren. Bei der Verbesserung der Qualität der Arbeit, der Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und der Motivation der Arbeitnehmer sowie bei der Steigerung der Produktivität kommt der Berufsbildung eine wichtige Rolle zu.
  4. Aufgrund der geringen grenzüberschreitenden Mobilität kann kein wahrhaft europäischer Arbeitsmarkt entstehen. Damit Arbeitsmärkte im europäischen Maßstab effektiver funktionieren und zur Überwindung von Qualifikationsengpässen beitragen können, müssen die richtigen Qualifikationen am richtigen Ort zum richtigen Zeitpunkt vorhanden sein. In vielen Bereichen übersteigt die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmern bereits das Angebot, und Qualifikationsungleichgewichte wirken sich negativ auf die Wachstumsfähigkeit der EU aus. Um neue Talente anzuziehen und Arbeitsmarktdefizite sowie den Bevölkerungsrückgang und die Abwanderung von Fachkräften auszugleichen, sollte eine selektive Einwande-

runbspolitik betrieben werden. Allgemeine und berufliche Bildung kann zum Abbau von Mobilitätshemmnissen beitragen, indem die im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen anerkannt und insbesondere junge Menschen mit Möglichkeiten der Ausbildung und Arbeit in anderen Ländern besser vertraut gemacht werden.

5. Qualifikationen und Ausbildung dürfen nicht einer kleinen Elite vorbehalten sein, sondern müssen allen offen stehen. Soziale Kohäsion und Integration sind nicht nur soziale, sondern auch ökonomische Ziele. Eine große Zahl sozial ausgegrenzter Menschen belastet die Volkswirtschaft und schränkt das Wachstum sowie Investitionen in innovative und zukunftsorientierte Bereiche und Sektoren ein. Durch Anhebung des Qualifikationsniveaus und Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten gering Qualifizierter können größere wirtschaftliche Erträge erzielt werden. Für benachteiligte und gefährdete Gruppen müssen maßgeschneiderte Maßnahmen entwickelt werden, um die Ausbildungs- und Beschäftigungsquoten dieser Gruppen zu erhöhen und langfristig hohe soziale Kosten zu vermeiden.

### c. Prioritäten für die Berufsbildung

Für die berufliche Bildung in Europa ergeben sich aus den im Vorangegangenen dargelegten politischen Zielen und Herausforderungen fünf Prioritäten.

1. *Verringerung der großen Zahl von gering Qualifizierten.* Obwohl die europäischen Länder bei der Anhebung des Qualifikationsniveaus ihrer Bevölkerungen einige Fortschritte erzielt haben und die Vorgabe des Rates, die Zahl der Personen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II auf mindestens 85 % zu erhöhen, vermutlich erreicht wird, ist die Zahl der gering Qualifizierten nach wie vor zu hoch, wodurch die soziale Kohäsion, die Wettbewerbsfähigkeit und das künftige Wachstum gefährdet werden. Kanada, die Vereinigten Staaten, Japan und andere Länder weisen ein höheres Qualifikationsniveau auf, insbesondere im Tertiärbereich. Hindernisse zum Zugang und zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung müssen abgebaut werden. Das Angebot an beruflichen Ausbildungsprogrammen sowie der Übergang zur Hochschulbildung und zum Arbeitsmarkt sind flexibler und attraktiver zu gestalten. Die Merkmale gering qualifizierter und anderer benachteiligter Gruppen müssen gründlich analysiert werden, um gezielte, lernerzentrierte Maßnahmen zu entwickeln, die die Teilnahme dieser Gruppen an der beruflichen Bildung fördern und die Zahl derer

erhöhen, die eine Berufsausbildung abschließen. Maßnahmen zur Bekämpfung des vorzeitigen Schulabgangs spielen eine wichtige Rolle bei der Reduzierung der Zahl der gering Qualifizierten. Werden die Anstrengungen verstärkt, kann die Vorgabe des Rates, die Zahl der Schulabbrecher auf 10 % zu senken, erreicht werden. Das verstärkte Angebot an beruflichen Bildungsgängen und praxisorientierten Lernmöglichkeiten trägt dazu bei, einen vorzeitigen Schulabgang zu verhindern. Lebensbegleitende Orientierung und Beratung hilft jüngeren und älteren Menschen, die für sie am besten geeigneten Bildungswege zu finden, und erhöht somit die Teilnahme- und Abschlussquoten. Die Länder sollten die Schaffung kohärenter und proaktiver Berufsberatungssysteme anstreben, zu denen jedermann Zugang hat und die der Entwicklung von Managementfähigkeiten zur Gestaltung der beruflichen Laufbahn und Ausbildung dienen.

2. *Förderung der beruflichen Weiterbildung.* Die berufliche Weiterbildung ist der Schwachpunkt des lebenslangen Lernens. Nach wie vor bieten nur wenige Unternehmen in der EU berufliche Weiterbildung an, und die Beteiligung der Erwachsenen am lebenslangen Lernen liegt noch immer unter 10 %. Alle Beteiligten, einschließlich der Sozialpartner, müssen Maßnahmen ergreifen, um das lebenslange Lernen praktisch umzusetzen. Insbesondere sind Maßnahmen erforderlich, die die Aus- und Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen anregen, die Bereitstellung von Weiterbildungskursen für Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen unterstützen und die Teilnahme „nicht-traditioneller Lernender“, auch von Frauen, die in das Berufsleben zurückkehren, und älterer Arbeitnehmer fördern. Neben finanziellen und zeitlichen Anreizen bedarf es einer systematischeren Anerkennung des nicht formalen und informellen Lernens. Vereinbarungen zum lebenslangen Lernen in Tarifverträgen zwischen den Sozialpartnern auf allen Ebenen und lernfördernde Umgebungen in Berufsschulen und Unternehmen, flexiblere Lernmöglichkeiten wie Lernen am Arbeitsplatz, eLearning, offenes Lernen und Fernunterricht sind wichtige praktische Mittel und Wege, um Fortschritte zu erreichen. Werden die Anstrengungen verstärkt und beschleunigt, ist es durchaus realistisch, dass die Vorgabe des Rates zur Erhöhung der Beteiligung am lebenslangen Lernen erreicht wird.
3. *Erhöhung der Mobilität, damit sich ein europäischer Arbeitsmarkt herausbildet.* Ein großes Hindernis für die Mobilität innerhalb der EU ist die unzureichende gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen und Fähigkeiten. Der Europäische Qualifikationsrahmen und das neue Europass-System sowie ein verstärktes Angebot an Praktika im Ausland, wie es die neue Generation von Programmen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung vorsieht, stellen wichtige Instrumente dar, um dieses Ziel zu errei-

chen. Diese Maßnahmen müssen verstärkt und in größerem Rahmen umgesetzt werden, wobei den Ländern und den Sozialpartnern besondere Verantwortung zukommt. Die meisten Länder haben diesen Fragen bisher noch nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt. Zur Messung von Fortschritten und zur Verbesserung der Effektivität dieser Maßnahmen sind eine regelmäßige Überwachung, Evaluierung und Rückmeldung erforderlich. Um eine bessere Übereinstimmung zwischen dem Angebot an allgemeinen und beruflichen Bildungsprogrammen und dem Arbeitsmarktbedarf zu erzielen, muss zwischen den Berufsbildungseinrichtungen und der Arbeitswelt eine enge Verbindung bestehen, die durch europäische Ansätze zur Früherkennung neuer und sich wandelnder Qualifikationserfordernisse ergänzt werden sollte. Auch ein verstärktes Angebot an Schulungen für Existenzgründer kann die hohe Misserfolgsquote bei Unternehmensgründungen verringern und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen.

4. *Investitionen in die Qualität der Berufsbildung.* In der EU werden im Durchschnitt weniger private und öffentliche Mittel für die Primar- und Sekundarbildung ausgegeben als in Wettbewerberländern wie Australien und die Vereinigten Staaten. Um diese Kluft zu schließen und das Qualifikationsniveau der europäischen Bevölkerung anzuheben, müssen die Investitionen erhöht werden. Obwohl Qualifikationen und Fähigkeiten von immenser Bedeutung sind, gelten Bildungsausgaben häufig als unmittelbare Kosten und nicht als langfristige Investitionen. Alle Akteure müssen ihrer Verantwortung bei der Anhebung des Qualifikationsniveaus und der Ausgaben für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung gerecht werden. Der europäische Haushalt und die Haushalte der Einzelstaaten müssen die Prioritäten der Lissabonner Strategie zur Steigerung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung sowie Forschung und Entwicklung, widerspiegeln. Die Daten und Indikatoren der beruflichen Bildung sind zu verbessern. Qualitätssicherung ist eine Voraussetzung für höhere Investitionserträge und effizientere und effektivere Berufsbildungssysteme. Bisher haben nur wenige Länder Qualitätssicherungssysteme eingeführt. Was die Annahme eines Qualitätssicherungsansatzes betrifft, so hinken die Ausbildungsabteilungen den Produktions- und Marketingabteilungen hinterher. Es sind Schritte zu unternehmen, damit im Bereich der Berufsbildung tätige staatliche und private Organisationen Qualitätssicherungsansätze umfassend anwenden.
5. *Hohe Qualität und adäquat ausgebildete Berufsbildungskräfte.* Berufsschullehrer und Ausbilder spielen bei der Verwirklichung der Ziele von Lissabon und Kopenhagen eine zentrale Rolle. Die Qualität der Berufsbildung hängt vor allem von der Qualität der Lehrer und Ausbilder ab. Die

Berufsbildung muss mit den rasanten Veränderungen der Arbeitsprozesse und -inhalte Schritt halten. Die Aufgabe der Berufsbildungskräfte besteht nicht länger in einer bloßen Unterweisung, sondern umfasst die Entwicklung und Begleitung von Lernaktivitäten und Innovationen. Berufsschullehrer und Ausbilder sind überaltert. In vielen Ländern werden sie schlecht bezahlt und genießen wenig Ansehen, und es herrscht ein Mangel an Lehrern und Ausbildern. Die Länder müssen dringend Maßnahmen ergreifen, um das Ansehen und die Attraktivität der Berufe im Bereich der Berufsbildung zu verbessern. Zwischen der weiteren Professionalisierung der Berufsbildungslehrer/Ausbilder und einer größeren Flexibilität in der Einstellungspolitik ist ein ausgewogenes Verhältnis anzustreben. Besonderes Gewicht sollte auf ihre Weiterbildung gelegt werden. Dazu gehören auch die Lernmöglichkeiten, die die IKT bieten, und ihr Innovationspotenzial sowie die berufsspezifische Ausbildung.

#### D. Den Wandel vollziehen

In der ersten Phase der Prozesse von Lissabon und Kopenhagen ist auf EU-Ebene viel erreicht worden. Es wurden zahlreiche Vereinbarungen getroffen, Begriffe geklärt, gemeinsame Ziele/Prinzipien und Rahmen aufgestellt und praktische Instrumente entwickelt, um zur Verwirklichung der politischen Ziele der EU im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung beizutragen. Damit tatsächlich etwas bewirkt werden kann, muss in dem noch vor uns liegenden Zeitraum bis 2010 der Schwerpunkt auf konkreten nationalen und regionalen Maßnahmen liegen. Aufgrund ihrer engen Verbindungen zur Beschäftigung und Wirtschaft ist die Berufsbildungspolitik als fester Bestandteil eines umfassenden politischen Rahmens zu verstehen, wozu die entsprechenden Ministerien und Akteure aus den Bereichen Bildung, Soziales, Beschäftigung, Finanzen, Rechtswesen und anderen relevanten Gebieten gehören. Um die eingangs beschriebenen Prioritäten effektiv umzusetzen, müssen darüber hinaus alle Akteure – im privaten und öffentlichen Sektor sowie in den Kommunen – aktiv werden und partnerschaftlich zusammenarbeiten.

Die EU wird weiterhin Unterstützung bieten, sowohl in Form einer gemeinsamen Finanzierung als auch durch Erfahrungsaustausch, gegenseitiges Lernen und Peer-Reviews. Die Mitgliedstaaten müssen ihrerseits gewährleisten, dass die finanziellen Möglichkeiten für die Entwicklung der Berufsbildung, die die Strukturfonds und die neuen Programme im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung bieten, voll ausgeschöpft werden.

Auf dem Weg zu einem wissensbasierten Wirtschaftsraum benötigt Europa eine Innovationsstrategie, um Investitionen in das Humankapital anzuregen und seine Qualität zu verbessern. Eine effektivere Nutzung der Ressourcen, die zukunftsorientierte Gestaltung der Berufsbildung und neue Ansätze des Lernens in der Schule und am Arbeitsplatz sind wesentliche Elemente einer solchen Strategie. Der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, einschließlich der digitalen Kompetenz, den Lernpartnerschaften (insbesondere auf örtlicher und regionaler Ebene) und der Schaffung von lernfördernden Umgebungen in allen Bereichen ist besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Um die Entwicklung einer solchen Innovationsstrategie voranzutreiben, sollten die Regierungen mit Unterstützung öffentlich-privater Partnerschaften und der Innovationsvereinbarungen mit den Sozialpartnern und anderen Akteuren die wichtigsten damit verbundenen Fragen ermitteln. Gemeinsam mit allen Beteiligten sollten Richtwerte aufgestellt und eine regelmäßige Bewertung der erzielten Fortschritte vorgenommen werden.



# Einleitung

Der Europäische Rat von Lissabon hat 2000 das strategische Ziel aufgestellt, Europa bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Dem lebenslangen Lernen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Der Lissabonner Prozess wurde 2002 in Barcelona und Kopenhagen durch die Strategie „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ ergänzt (Abbildung 1).

In Kopenhagen haben 31 Minister der EU-Mitgliedstaaten, der EWR-/EFTA-Mitgliedstaaten und der Beitrittsländer, die europäischen Sozialpartner und die Europäische Kommission die Kopenhagener Erklärung verabschiedet. In dieser Erklärung wird eine verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung gefordert, wobei die Europäische Dimension; Transparenz, Information und Orientierung; Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen; Qualitätssicherung sowie Lehrer und Ausbilder Vorrang haben sollten. Das Maastricht-Kommuniqué (Dezember 2004) ruft dazu auf, die bei der Umsetzung der Lissabonner und Kopenhagener Ziele im Bereich der Berufsbildung auf nationaler und EU-Ebene erreichten Fortschritte zu bewerten, und stellt neue Prioritäten auf.

Der vorliegende Synthesebericht stützt sich vor allem auf die Maastricht-Studie (1). Er soll den politischen Entscheidungsträgern helfen, das Maastricht-Kommuniqué richtig einzuordnen und Diskussionen anzuregen.

Der Bericht besteht aus drei Abschnitten:

Abschnitt A bietet einen kurzen Überblick über die wichtigsten Herausforderungen, vor denen die Berufsbildung heute in Europa steht, und behandelt Themen wie Verbesserung des Ansehens und der Attraktivität der Berufsbildung (A1); Berücksichtigung der Arbeitsmarktanforderungen und Auswirkungen der demografischen Veränderungen (A2); sowie Berücksichtigung der Bedürfnisse gering qualifizierter und benachteiligter Gruppen nach sozialer Kohäsion und Integration in den Arbeitsmarkt (A3).

---

(1) Diese Studie wurde von der Europäischen Kommission Anfang 2004 in Auftrag gegeben (Leney et al., 2004), um die in der beruflichen Bildung erreichten Fortschritte einzuschätzen. Erfasst wurden die EU-Mitgliedstaaten, die EFTA- und Bewerberländer, einschließlich der Türkei. Die Studie beinhaltet auch die Ergebnisse einer Befragung der Generaldirektoren für Berufsbildung (GDB) und Länderberichte.

Abbildung 1: **Allgemeine und berufliche Bildung 2010 – europäische Strategien**

2000	2001	2002
<p style="text-align: center;"><b>EUROPÄISCHER RAT LISSABON</b></p> <p><b>Strategisches Ziel bis 2010, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>EUROPÄISCHER RAT STOCKHOLM</b></p> <p>Drei strategische Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und 13 Teilziele:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Erhöhung der Qualität und Wirksamkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in der EU</b></li> <li><b>2. Leichter Zugang zu den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung für alle</b></li> <li><b>3. Öffnung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung gegenüber der Welt</b></li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>EUROPÄISCHER RAT BARCELONA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsprogramm zur Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa</li> <li>• Strategischer Rahmen für ein europäisches System des lebenslangen Lernens</li> <li>• Forderung nach einem Ansatz zur „Ermittlung des Lernbedarfs“ als Grundlage für eine Strategie des lebenslangen Lernens.</li> </ul> <p><b>Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sollen zu einer weltweiten Qualitätsreferenz werden.</b></p>
<p><b>Prozess des lebenslangen Lernens</b> Dem <i>Memorandum der Kommission über lebenslanges Lernen</i> vom Oktober 2000 folgte ein europaweiter Konsultationsprozess, der im November 2001 in die Mitteilung <i>Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen</i> mündete. Aktionsschwerpunkte: Lernbewertung, Information, Beratung und Orientierung, Zeit und Geld investieren; Lernende und Lernangebote zusammenzuführen, Grundqualifikationen, pädagogische Innovationen.</p>		<p>November 2002: In der <b>Kopenhagener Erklärung</b> wird eine verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung gefordert. Prioritäten:</p>

Abschnitt B fasst die bisher in den Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte und die nationalen Prioritäten zusammen. Dabei werden folgende Themen behandelt: Umsetzung der Reformen und Verfahrenweisen (B1); Bildungsausgaben und Anreize (B2); die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und der Beitrag von allgemeiner und beruflicher Bildung (B3); soziale Kohäsion und Risikogruppen (B4); Wege des offenen Lernens und Beratung (B5); Einbeziehung der Interessengruppen und Partnerschaften (B6); innovative pädagogische Konzepte und das Lernen fördernde Umgebungen (B7); und die Rolle

2003	2004	Dez. 2004
<p style="text-align: center;"><b>EUROPÄISCHER RAT BRÜSSEL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung des 10-Jahres-Programms für die Ziele der Bildungssysteme, um für wirk-same Investitionen in die Human-ressourcen zu sorgen</li> <li>• Förderung der Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen und ihre Qualitätssicherung in der gesamten EU</li> <li>• Betonung der Grundfertigkeiten, der Sprachkenntnisse, des Ausbaus digitaler Kompetenz und des lebenslangen Lernens in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>BILDUNGSMINISTERRAT BRÜSSEL</b></p> <p>Entschließung über <b>Beratung</b> Schlussfolgerungen zur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualitätssicherung in der beruf-lichen Bildung</b></li> <li>• Erkennung und Validierung <b>nicht formalen und informellen Lernens</b></li> <li>• <b>Europass</b>-Entscheidung.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>MAASTRICHT</b></p> <p>Im <b>Maastricht-Kommuniqué</b> wird eine Bestandsaufnahme der im Zusammenhang mit der Lissabonner und Kopenhagener Strategie erzielten Fortschritte vorgenommen. Es werden <b>neue Prioritäten und Strategien</b> im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses für eine verstärkte euro-päische Zusammenarbeit in der Berufsbildung festgelegt.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Europäische Dimension in der beruflichen Bildung</b></li> <li>• <b>Transparenz, Information und Orientierung</b></li> <li>• <b>Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen</b></li> <li>• <b>Qualitätssicherung, Lehrer und Ausbilder.</b></li> </ul>	<p>Mai 2003: Der Rat der Bildungsminister vereinbarte europäische Bench-marks für die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme bis zum Jahr 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verringerung der Anzahl der <b>Schulabbrecher</b></li> <li>• Erhöhung der Gesamtzahl der Absolventen <b>mathematischer, natur-wissenschaftlicher und technischer Studiengänge</b></li> <li>• Verbesserung der <b>Grundfertigkeiten</b></li> <li>• Abschluss der <b>Sekundarstufe II</b></li> <li>• Verringerung der Anzahl leistungsschwacher Jugendlicher im Bereich der <b>Lese- und Schreibfähigkeiten</b></li> <li>• Erhöhung der Teilnahme am <b>lebenslangen Lernen</b></li> <li>• Investitionen in <b>Humanressourcen.</b></li> </ul>	

der Lehrer und Ausbilder bei der Qualitätssicherung der Berufsbildung (B8).

In Abschnitt C wird der auf europäischer Ebene geleistete Beitrag des Kopenhagener Prozesses zur Verwirklichung der Lissabonner Ziele zusammengefasst.

In Teil A und B werden Daten und Beispiele aus Europas größten Konkurrenzländern vorgestellt. Teil B enthält ferner einige Beispiele für Maßnahmen einzelner Mitgliedstaaten. Eine thematische Zusammenfassung der wichtigsten Maßnahmen, die die europäischen Länder zur Förderung der Berufs-

bildung im Rahmen der Prozesse von Lissabon und Kopenhagen eingeleitet haben, weitere Hinweise sowie detailliertere Tabellen und Abbildungen sind dem Anhang zu entnehmen.

### Definition der beruflichen Bildung

Berufsbildung bezeichnet alle mehr oder weniger organisierten oder strukturierten Aktivitäten, die darauf zielen, dem Einzelnen solche Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln, die für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder einer Reihe beruflicher Tätigkeiten notwendig und hinreichend sind – unabhängig davon, ob sie zu einem formalen Befähigungsnachweis führen. Berufsbildung ist unabhängig vom Lernort, vom Alter oder anderen Merkmalen der Teilnehmer und vom bisherigen Qualifikationsniveau. Die Inhalte der beruflichen Bildung können berufsspezifisch sein oder sich auf ein breites Spektrum von Tätigkeiten oder Berufen richten. Sie können auch Elemente der allgemeinen Bildung umfassen. Die herausragende Bedeutung beruflicher Bildung für den Einzelnen, die Unternehmen und die Gesellschaft ist weithin anerkannt. Berufliche Bildung wird als ein Schlüsselement des lebenslangen Lernens verstanden.

Berufsbildung findet in den einzelnen Ländern, aber auch innerhalb eines Landes, auf unterschiedliche Art und Weise statt. Sie kann als Berufsvorbereitung organisiert sein, um Jugendliche auf den Übergang zu einem Berufsbildungsprogramm der Sekundarstufe II vorzubereiten. Die berufliche Erstausbildung führt in der Regel zu einem Abschluss der Sekundarstufe II. Dabei kann es sich um eine schulische oder betriebliche Ausbildung oder eine Kombination von beiden Ausbildungsformen (wie im dualen System) handeln. Der Abschluss einer beruflichen Erstausbildung befähigt zur Ausübung eines Facharbeiterberufs und ermöglicht den Zugang zu einem Programm der Postsekundarstufe und mitunter auch zur Hochschulbildung. Die Berufsbildung im Postsekundarbereich ermöglicht den Zugang zu höher qualifizierten Tätigkeiten (z. B. Meister oder Techniker) und kann auch den Weg zur Hochschulbildung ebnen. Die berufliche Weiterbildung ist sehr vielfältig und reicht von Kurzlehrgängen bis zu fortgeschrittenen und längeren Ausbildungsprogrammen. Berufliche Weiterbildung kann von Unternehmen oder Unternehmensnetzen, Organisationen der Sozialpartner sowie von lokalen, regionalen und staatlichen Gremien organisiert werden. Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung können Beschäftigte, Arbeitslose oder Berufsrückkehrer sein.

Mit diesem Bericht soll ein selektiver Überblick über die Entwicklung in einigen wichtigen Bereichen der Berufsbildung gegeben werden <sup>(2)</sup>.

---

(2) Nähere Informationen zu den einzelnen Ländern bietet das Cedefop, das umfassende Monografien für alle europäischen Länder veröffentlicht hat.

## ABSCHNITT A

# Der Kontext und die wichtigsten Herausforderungen

### **Wettbewerbsfähigkeit – holt Europa auf?**

Schätzungen zufolge werden künftig bis zu 30 % der Arbeitnehmer unmittelbar im Bereich der Wissenserzeugung oder Wissensverbreitung tätig sein (Kok, 2004, S. 19). Es ist offensichtlich, dass sich in den Industrieländern der Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft vollzieht. Um in der globalen Wissensgesellschaft bestehen zu können, muss Europa verstärkt in seine wertvollste Ressource, das heißt in seine Menschen, investieren. Die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit Europas hängen unmittelbar von gut ausgebildeten, qualifizierten und anpassungsfähigen Arbeitnehmern ab (ebenda, Seite 33).

In ihrem Papier zur kanadischen Innovationsstrategie (Knowledge matters, 2002) hebt die kanadische Regierung hervor, dass bis 2004 für ca. 70 % aller neu geschaffenen Arbeitsplätze ein postsekundärer Bildungsabschluss erforderlich sein wird und für weitere 25 % ein Hochschulabschluss. Lediglich 6 % der neu geschaffenen Arbeitsplätze werden von Personen ohne Sekundarbildung besetzt werden.

Wettbewerbsfähigkeit, wozu wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Beschäftigung, sozialer Zusammenhalt und dauerhaftes Wirtschaftswachstum gehören, ist ein wichtiges Lissabonner Ziel. Unter Wettbewerbsfähigkeit sind die Fakten und Maßnahmen zu verstehen, die es einem Land ermöglichen, ein Klima zu schaffen und zu erhalten, das den Wertschöpfungsprozess der Unternehmen fördert und den Menschen mehr Wohlstand bringt (IMD, 2004, S. 740). Um die Länder nach ihrer Wettbewerbsfähigkeit einschätzen zu können, werden einige Indikatoren benötigt, wie beispielsweise die Höhe der Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung. Ranglisten bieten zwar Angriffspunkte für Kritik, können jedoch – wenn sie auf zuverlässigen Daten und Methoden beruhen – durchaus die Stellung eines Landes im Vergleich zu anderen anzeigen.

Wie wettbewerbsfähig ist Europa heute? In Tabelle 1 sind einige Indikatoren anhand ausführlicher Daten der OECD, der Weltbank, der IAO, der UNO und anderer Organisationen dargestellt.

! Einige europäische Länder, insbesondere Dänemark, Irland, Luxemburg und Finnland, rangieren unter den ersten zehn Ländern, was die Wirtschaftskraft und die staatliche und wirtschaftliche Effizienz betrifft. Die meisten EU-Länder sind jedoch in Bezug auf den wirtschaftlichen und technischen Fortschritt weniger wettbewerbsfähig als Australien, Kanada und die Vereinigten Staaten.

In der Maastricht-Studie (2004) werden drei Gruppen von Wettbewerbswirtschaften definiert:

1. die „Kernländer“ (Deutschland und Frankreich), die sich durch hohe Produktivität (BIP pro Arbeitsstunde), hohe Sozialaufwendungen und einen integrativen Ansatz der Sozialpartnerschaft auszeichnen;
2. die „nordische Gruppe“ (Finnland, Norwegen, Schweden und zum Teil Dänemark) mit der europaweit höchsten wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit in puncto Wachstum und Produktivität, hohen Beschäftigungs- und Ausbildungsquoten, hohen Sozialaufwendungen und einem ausgesprochen sozialpartnerschaftlichen Ansatz;
3. die angelsächsischen Länder (das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten) mit hoher Beschäftigungsquote und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit (jedoch geringer Produktivität im Vereinigten Königreich), niedrigeren Sozialaufwendungen und einer gering entwickelten Sozialpartnerschaft.

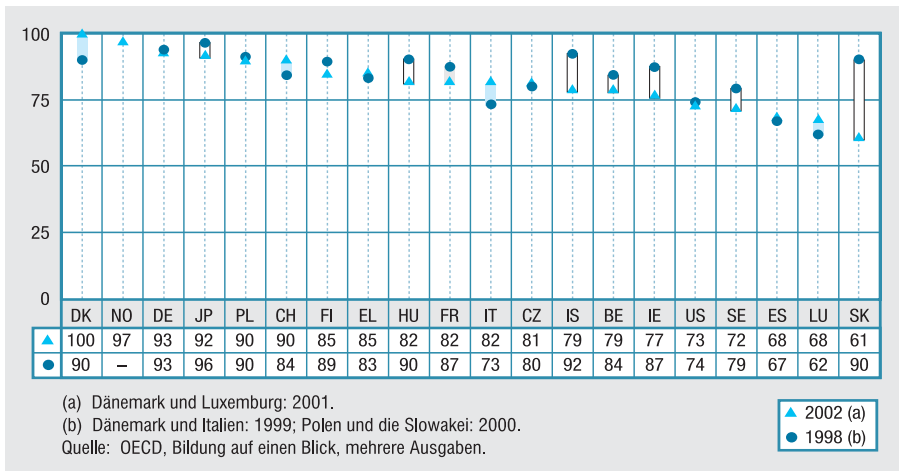
### ***Unzureichende Daten und Indikatoren der Berufsbildung erschweren die Bewertung der erzielten Fortschritte***

Der Beitrag, den die allgemeine und berufliche Bildung zur Wettbewerbsfähigkeit leistet, lässt sich nur schwer einschätzen, noch schwieriger ist es jedoch, die konkreten Auswirkungen der Berufsbildung zu ermitteln. Die Daten der nationalen Systeme unterscheiden sich in ihren Merkmalen und sind nur schwer zu vergleichen, insbesondere im Zeitverlauf. Ähnliche Einschränkungen gelten für alle Länder. In den Vereinigten Staaten zum Beispiel weisen die Daten zur Berufsbildung eine geringe Zuverlässigkeit und Validität auf (NAVE, 2004). Die Informationen müssen dringend verbessert werden, um europaweit aussagekräftige Vergleichswerte zur Entwicklung der Berufsbildung zu ermitteln, mit deren Hilfe politische Entscheidungsträger Maßnahmen überwachen und evaluieren können.

## A1. Ansehen und Attraktivität der Berufsbildung und Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen

Die Attraktivität und das Ansehen eines allgemeinen oder beruflichen Bildungswegs hängen von subjektiven Faktoren ab. Entscheidend sind der Zugang zu weiterführenden Bildungsgängen, Berufsaussichten, Einkommen und sozialer Status. Ein möglicher Indikator für das Ansehen und die Attraktivität von allgemeiner und beruflicher Bildung sind die Immatrikulationszahlen. Allerdings liegen insbesondere für berufliche Ausbildungsprogramme der Sekundarstufe II keine nach dem Alter aufgeschlüsselten Immatrikulationszahlen vor <sup>(3)</sup>. Aus Abbildung 2 ist ersichtlich, wie sich der Anteil derjenigen, die einen Abschluss der Sekundarstufe erworben haben, in den letzten Jahren entwickelt hat.

Abbildung 2: **Abschluss der Sekundarstufe II in ausgewählten europäischen Ländern, in Japan und in den USA; 1998, 2002**



Obwohl die Berufsbildung zur Leistungsfähigkeit des Einzelnen, der Unternehmen sowie der Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt beiträgt, ist sie in einigen Ländern nicht so attraktiv wie die allgemeine Bildung, wie die Teilnahmequoten an beruflichen Ausbildungsgängen der Sekundarstufe II zeigen. In den meisten europäischen Ländern (mit Ausnahme von Zypern und Ungarn) ist die Teilnahme der jungen Männer an beruflichen Ausbildungsprogrammen recht hoch, Frauen sind hingegen in geringerer Zahl vertreten (Tabelle 2). Der

(3) Eine Ursache liegt unter anderem darin, dass sich die Beteiligung an diesen Ausbildungsgängen in den einzelnen Ländern über sehr unterschiedliche Altersstufen erstreckt.

Tabelle 1: **Indikatoren für die Wettbewerbsfähigkeit ausgewählter OECD-Länder**

Länder	Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit (2004)		Wirtschaftliche Effizienz					Wettbewerbsfähigkeit			
	7Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit (2004)	Staatliche Effizienz (2004)	Insgesamt	Arbeitsproduktivität (a) (2003)		Wachstum des Arbeitskräftepotenzials (b) (2003)		Insgesamt	Bevölkerung über 65 (c) (2002)	Computer pro Kopf der Bevölkerung (d) (2003)	
				US \$	RANG	Veränderung in %	RANG			RANG	%
BE	20	44	20	40.58	8	0.66	38	18	16.9	535	14
CZ	28	48	50	18.03	36	-0.08	49	34	13.9	236	33
DK	32	5	9	37.06	13	-0.35	54	5	14.8	680	5
DE	4	34	34	34.89	15	-0.33	52	10	17.1	511	17
EE	29	15	31	16.06	42	1.20	26	35	15.5	240	32
EL	45	49	39	29.58	25	-0.07	48	39	19.2	143	40
ES	22	22	38	30.55	23	2.63	9	31	17.1	233	34
FR	13	41	43	42.38	6	0.78	34	16	16.2	440	24
IE	6	13	11	45.10	3	3.51	4	25	11.1	515	16
IT	39	56	54	39.31	10	0.65	39	37	18.3	339	28
LU	3	9	12	53.37	2	2.88	7	21	14.4	639	10
HU	47	43	47	18.03	37	1.06	30	32	15.4	164	38
NL	7	25	15	38.10	12	1.00	32	14	13.6	638	11
AT	21	14	14	36.41	14	1.40	24	17	15.5	501	20
PL	57	58	56	16.33	41	-1.38	58	47	12.5	122	42
PT	42	32	48	20.34	35	0.48	42	36	16.6	224	36
SI	33	47	51	22.83	31	-1.33	57	38	14.4	309	30
SK	46	26	46	17.52	39	0.34	44	42	11.4	195	37
FI	31	4	10	34.22	17	-0.38	55	7	15.4	680	4
SE	25	19	16	30.65	22	0.66	37	4	17.2	706	2
UK	14	29	21	30.93	21	0.19	46	24	15.9	547	13
CH	27	11	25	27.68	27	0.70	35	3	15.4	656	7
IS	15	7	5	31.78	20	0.25	45	8	11.7	684	3
NO	26	17	27	43.56	5	-0.21	51	11	14.9	675	6
AU	19	2	4	34.16	18	1.49	22	13	12.6	650	9
CA	8	6	8	31.99	19	2.16	15	6	12.5	652	8
CN	2	21	35	4.39	57	1.25	25	41	7.3	33	55
KR	49	36	29	16.56	40	0.17	47	27	7.9	391	27
JP	17	37	37	29.88	24	-0.34	53	2	18.5	509	19
US	1	10	1	40.72	7	1.14	27	1	12.5	745	1



Infrastruktur							Länder
Internet-Nutzer (e) (2003)		High-Tech-Exporte (f) (2002)		Gesamtausgaben für F&E (g) (2002)		Human Development Index (h) (2001)	
Je 1000 Einwohner	RANG	%	RANG	Prozentsatz des BIP	RANG	RANG	
435	23	10.5	40	2.2	16	6	BE
294	37	14.3	35	1.3	26	35	CZ
645	3	21.7	18	2.4	12	11	DK
442	20	16.6	29	2.5	11	21	DE
399	30	12.0	38	0.8	42	40	EE
241	40	9.9	42	0.6	47	30	EL
307	35	6.9	47	1.0	38	23	ES
361	32	21.2	20	2.2	15	18	FR
410	27	40.6	6	1.2	33	11	IE
408	28	9.0	43	1.1	34	26	IT
440	22	18.9	26	1.7	23	11	LU
247	39	24.8	13	1.0	37	38	HU
565	13	27.7	12	1.9	19	5	NL
508	18	15.3	34	1.9	18	17	AT
218	42	2.8	59	0.6	46	37	PL
555	15	7.0	46	0.9	39	29	PT
410	26	5.2	49	1.2	31	33	SI
230	41	3.2	58	0.6	49	39	SK
589	9	24.2	15	3.4	3	11	FI
648	2	16.4	32	4.3	2	3	SE
508	17	31.4	10	1.9	20	11	UK
582	10	21.0	22	2.6	9	9	CH
659	1	5.5	48	3.1	5	2	IS
629	4	22.3	17	1.6	24	1	NO
601	6	16.5	31	1.6	25	4	AU
594	8	14.3	36	1.8	22	6	CA
61	55	23.3	16	1.2	30	54	CN
605	5	31.5	8	2.5	10	34	KR
566	12	24.5	14	3.1	6	9	JP
597	7	31.8	7	2.7	8	6	US

Grau hinterlegt: die besten „top 10“

- (a) Schätzungen: BIP (Kaufkraftparität) pro Beschäftigten und Arbeitsstunde, US\$
- (b) Prozentuale Veränderung
- (c) Prozentualer Anteil an der Gesamtbevölkerung
- (d) Zahl der Computer je 1000 Einwohner / Quelle: Computer Industry Almanac
- (e) Zahl der Internet-Nutzer je 1000 Einwohner / Quelle: Computer Industry Almanac
- (f) Prozentualer Anteil der Industrieprodukte am Warenexport
- (g) Prozentsatz des BIP
- (h) Kombination aus Wirtschafts-, Sozial- und Bildungsindikatoren/ Quelle: Human Development Report

Quelle: IMD World Competitiveness Yearbook 2004

Anteil der Jugendlichen, die an einer beruflichen Erstausbildung teilnehmen, nimmt in den meisten „alten“ Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Deutschland, Italien und Luxemburg) im Vergleich zu allgemeinbildenden Programmen zu, während er in den meisten neuen Mitgliedstaaten abnimmt (siehe Abbildung A1 im Anhang). In den Vereinigten Staaten sind nur ein Viertel der Studenten „occupational concentrators“<sup>(4)</sup>.

**!** Angesichts der häufig prekären Arbeitsmarktsituation von Frauen sollte ihre Beteiligung an beruflichen Ausbildungsprogrammen erhöht werden. Dazu können gezielte Kurse beitragen sowie Informationskampagnen zur Verbesserung des Ansehens der Berufsbildung, auch in traditionellen Männerberufen, die klare Beschäftigungsperspektiven bieten. Ländern, in denen die Beteiligung an der beruflichen Erstausbildung zurückgeht, sollten diesem Trend entgegenwirken. Dies betrifft insbesondere die neuen Mitgliedstaaten, aber auch Deutschland, Italien und Luxemburg. Der Maastricht-Studie zufolge besteht in vielen Ländern ein enger Zusammenhang zwischen den Abschlussquoten beruflicher Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II und niedrigeren Schulabbrecherquoten. Somit kann ein verstärktes Angebot an beruflichen Ausbildungsgängen den vorzeitigen Schulabgang verhindern oder zumindest verringern (siehe auch Teil B4).

Tabelle 2: **Anteil der Jugendlichen in einer Berufsausbildung der Sekundarstufe II (%)** <sup>(a)</sup>

	Länder	
	Männer	Frauen
<i>Anteil im Jahr 2002</i>		
70 % und mehr	CZ, SK, AT, SI, RO, NL, BE, CH	CZ, UK, SK
60 % - 69 %	PL, DE, UK, LU, BG, NO, FR, FI	BE, AT, NL, SI, LU
50 % - 59 %	DK, SE	CH, DE, RO, FI, NO, PL, FR
25 % - 49 %	EE, EL, ES, IS, IT, JP, LT, LV, MT, PT	BG, DK, EL, ES, IS, LV, SE
weniger als 25 %	CY, HU	PT, IT, JP, LT, EE, MT, HU, CY
<i>Entwicklung 1998-2002</i>		
Zunahme	CZ, AT, NL, UK, NO, FI, DK, SE, IS, EL, ES, PT, HU	UK, AT, NL, FI, NO, SE, DK, BG, ES, EL, LV, IS, PT, HU
Abnahme	SK, SI, RO, PL, DE, LU, BG, LV, EE, LT, IT	CZ, SK, SI, LU, DE, RO, PL, IT, LT, EE

(a) Prozentsatz aller Jugendlichen in der Sekundarstufe II

Quelle: Eurostat

(4) Dabei handelt es sich um Studenten, die sehr intensiv an beruflichen Bildungsprogrammen teilnehmen (das heißt mindestens 3.0 berufliche Anrechnungspunkte in einem Programmbereich erzielen). Quelle: NAVE, 2004.

## A2. Arbeitsmarkt und demografische Veränderungen

In einigen europäischen Ländern ist das Beschäftigungswachstum gering, und es werden nicht genügend Arbeitsplätze geschaffen. Die durch Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt verursachte strukturelle Arbeitslosigkeit mit einem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen hält an, während gleichzeitig freie Stellen nicht besetzt werden können. Der langfristige Bedarf des Arbeitsmarktes lässt eine steigende Nachfrage nach qualifizierten bzw. hoch qualifizierten Arbeitskräften erkennen, was auf eine Verlagerung zu wissensintensiven Dienstleistungen, auf High-Tech-Manufacturing, Globalisierung und technologische Entwicklungen zurückzuführen ist.

### **Strukturelle Arbeitslosigkeit – eine Herausforderung für den europäischen Arbeitsmarkt**

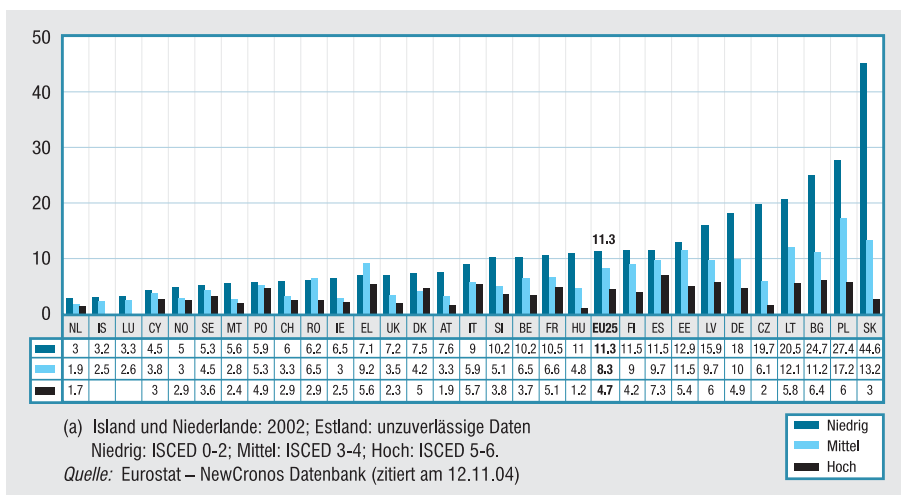
Im Jahr 2003 betrug die Arbeitslosenquote in den 25 EU-Mitgliedstaaten 9,0 %, das heißt ca. 19 Millionen Menschen waren ohne Arbeit. Langzeitarbeitslosigkeit ist auch weiterhin für die meisten europäischen Länder eine große Herausforderung. Nach einem Rückgang zwischen 1994 und 2001 ist die Langzeitarbeitslosigkeit auf 4 % der gesamten Erwerbsbevölkerung gestiegen. Die Hälfte der Langzeitarbeitslosen ist seit mindestens zwei Jahren ohne Arbeit.

**!** Neben den gemeldeten Arbeitslosen gibt es nicht-registrierte Arbeitsuchende und „entmutigte Arbeitnehmer“, die zwar nicht aktiv eine Arbeit suchen, aber ein geeignetes Angebot annehmen würden. Von der versteckten Arbeitslosigkeit sind ca. 14 Millionen Menschen in der EU betroffen. Zusammen mit den 19 Millionen gemeldeten Arbeitslosen sind etwa 33 Millionen Europäer ohne Beschäftigung (Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2003).

Ein Indikator für Qualifikationsungleichgewichte ist die Arbeitslosenquote von Personen mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau (Abbildung 3). In allen EU-Mitgliedstaaten (und in den meisten anderen OECD-Ländern) sind höher qualifizierte Personen weitaus weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als gering Qualifizierte (Abbildung 3)<sup>(5)</sup>. Während sich die Arbeitslosenquote der gering Qualifizierten auf 11,3 % belief, betrug sie bei den Arbeitnehmern mit mittlerem Qualifikationsniveau 8,3 % und bei hoch qualifizierten Arbeitnehmern 4,7 %. Diese Quoten sind deutliche Anzeichen für einen Arbeitsmarkt mit steigender Nachfrage nach höheren Qualifikationen und Fähigkeiten.

(5) Mit einigen Ausnahmen (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: **Arbeitslosenquoten der Gesamtbevölkerung nach Bildungsniveau, 2003 <sup>(a)</sup>, EU-25 (in %)**



Die Reduzierung der strukturellen Arbeitslosigkeit und der Qualifikationsungleichgewichte ist erforderlich, um die geografische, berufliche und soziale Mobilität zu fördern. Dies kann erreicht werden, indem aktive Arbeitsmarktmaßnahmen um eine Ausbildungskomponente ergänzt, die Systeme und die Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung stärker auf die Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik abgestimmt und die langfristigen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der einzelnen Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Dies scheinen die wichtigsten Maßnahmen zu sein, um die Effizienz örtlicher, regionaler und nationaler Arbeitsmärkte zu erhöhen.

⚠️ Damit sich das Ausmaß der strukturellen und versteckten Arbeitslosigkeit verringert und die Beschäftigungsquoten steigen, müssen aktive Arbeitsmarktmaßnahmen zielgerichtete Berufsbildungsprogramme, insbesondere Umschulungskurse, beinhalten. Angesichts der Alterung der europäischen Arbeitnehmerschaft in den kommenden Jahrzehnten ist der Integration des „inaktiven“ Teils des Arbeitskräftepotenzials in den Arbeitsmarkt besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

### Demografische Veränderungen – eine tickende Zeitbombe

Das Durchschnittsalter der europäischen Bevölkerung wird sich bis 2050 von 39 (2000) auf ca. 45 Jahre erhöhen. Tabelle 3 veranschaulicht die demografische Herausforderung für die EU-15 in den kommenden Jahrzehnten <sup>(6)</sup>. Bis


(6) Für die neuen Mitgliedstaaten liegen noch keine Eurostat-Bevölkerungsszenarios vor.

2030 wird die Zahl der 20- bis 54-Jährigen um 27,2 Millionen zurückgehen. Gleichzeitig wird sich die Zahl älterer Personen im erwerbsfähigen Alter (55-64 Jahre) um 13,5 Millionen erhöhen. Infolgedessen wird die „Alterslastquote“ signifikant zunehmen.

Tabelle 3: **Bevölkerungsszenario für die EU-15 bis 2050**

Altersgruppe	2000	2020	2030	2050
<i>Anteil an der Gesamtbevölkerung (in %)</i>				
0 - 19	23	20	19	19
20 - 64	61	59	56	53
65 und older	16	21	25	28
<i>Veränderungen seit 2000 (Millionen Personen)</i>				
20 - 54		- 0.6	- 27.2	- 42.6
55 - 64		+ 17.9	+ 13.5	+ 8.0

Quelle: Eurostat-Bezugsszenario, revidierte Fassung 1999.

 Der zahlenmäßige Rückgang und die Alterung der europäischen Erwerbsbevölkerung machen es dringend erforderlich, die Qualifikationen der jungen Menschen anzuheben und die Beschäftigungsquoten, insbesondere die der Frauen, zu erhöhen. Europa kann es sich nicht leisten, seine Humanressourcen zu „vergeuden“. Es sind weiterhin Anstrengungen zu unternehmen, um ältere Arbeitnehmer länger zu beschäftigen und die Fähigkeiten sichtbar zu machen, die sie durch nicht formales und informelles Lernen erworben haben.

### **Grenzüberschreitende Mobilität – es ist noch viel zu tun**

Die geografische Mobilität in der EU der 15 ist seit jeher gering. Nur etwa 2 % der Bevölkerung der EU arbeitet in einem anderen EU-Land als ihrem Geburtsland. Mit der EU-Erweiterung wurde eine massive Einwanderungswelle befürchtet. Es ist jedoch davon auszugehen, dass das Ausmaß der Binnenwanderung aus den neuen Mitgliedstaaten und Bewerberländern insgesamt weitaus geringer ausfallen wird, als in der öffentlichen Debatte befürchtet. Die Einwanderung kann die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Aufnahmeländer verbessern, wirkt sich jedoch negativ auf den Bestand des Humankapitals in den Entsendeländern aus (Brain Drain).

Die EU-Mobilitätsmaßnahmen sollten weiterhin darauf abzielen, die Möglichkeiten kurzfristiger Bildungsaufenthalte und die Studienmobilität junger

Menschen durch europäische Stipendien und finanzielle Anreizsysteme zu erweitern. Dabei kommt den Sozialpartnern eine Schlüsselrolle zu. Eine wichtige Aufgabe besteht darin, Mobilität auf der Grundlage von Vereinbarungen bei voller Anerkennung der Qualifikationen zu erreichen.

❗ Mit Herausbildung eines offeneren und internationalen Arbeitsmarktes in Europa kann die Berufsbildung Hemmnisse für die geografische Mobilität von Arbeitnehmern und Lernenden abbauen. Angesichts des Bevölkerungsrückgangs sollten die Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Erstausbildungs- und Weiterbildungsprogrammen durch eine Einwanderungspolitik ergänzt werden, die sich an Menschen außerhalb Europas richtet, um in erster Linie Fachkräfte anzuwerben. Dies erfordert die Anerkennung der im Ausland verliehenen Zeugnisse sowie der durch formales und nicht formales Lernen erworbenen Fähigkeiten, Unterstützung in Rechtssachen und Eingliederungshilfen. Für „klassische“ Einwanderungsländer wie Australien, Kanada und die Vereinigten Staaten stellt dies eine politische Priorität dar.

### A3. Gering Qualifizierte

Die Vision eines Europas mit hoch gebildeten, flexiblen und anpassungsfähigen Arbeitnehmern und einem hohen sozialen Integrationsgrad ist noch weit von der Wirklichkeit entfernt. Zahlreiche Gruppen sind ausgegrenzt; sie haben mindestens zwei Merkmale gemein: Mangel an Grundfertigkeiten und elementaren Fähigkeiten sowie Schwierigkeiten beim Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung.

In der EU der 25 gehörten im Jahr 2003 nahezu 80 Millionen Menschen zwischen 25 und 64 Jahren – das sind ca. 32 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – zur Gruppe der gering qualifizierten und ungelerten Arbeitnehmer (d. h. ohne Abschluss der Sekundarstufe II). Dies entspricht in etwa der Gesamtbevölkerung Deutschlands, des größten EU-Landes, und macht das Ausmaß der Herausforderungen deutlich, vor denen die EU bei der Anhebung des Qualifikationsstandes ihrer Bevölkerung steht.

Der Anteil der gering qualifizierten und ungelerten Arbeitnehmer ist in der EU erheblich höher als in den Wettbewerberländer wie Kanada, Japan, Südkorea und in den Vereinigten Staaten (Tabelle 4). Diese Länder und Australien weisen ein höheres Qualifikationsniveau bei den Erwachsenen auf, insbesondere im Tertiärbereich. Im Durchschnitt ist jedoch das Bildungsniveau im Bereich der Sekundarstufe und der Postsekundarstufe, insbesondere was die Berufsausbildung betrifft, in Europa höher.

Tabelle 4: **Bildungsstand der Erwachsenen** <sup>(a)</sup> **in ausgewählten OECD-Ländern, 2002-2003** <sup>(b)</sup>

	Niedrig	Sekundarstufe II/ Postsekundarstufe	Tertiärbildung
EU-25	32	47	21
Australien	39	30	31
Kanada	18	40	43
Japan	16	47	36
Südkorea	30	45	26
USA	13	49	38

(a) 25- bis 64-Jährige; niedrig: ISCED 0-2; Sekundarstufe II/ Postsekundarbildung: ISCED 3-4; Tertiärbildung: ISCED 5-6

(b) EU: 2003 (zum Teil Schätzungen); andere Länder: 2002

Quellen: EU: Eurostat-NewCronos-Datenbank; OECD: Bildung auf einen Blick, 2004.

**!** Der hohe Anteil der gering Qualifizierten in der EU zeigt, dass wir weit davon entfernt sind, weltweit im Angebot an gut ausgebildetem Humankapital führend zu sein. Unsere „Wettbewerber“ heben das Qualifikationsniveau ihrer Bevölkerung an, die ohnehin schon zu den am höchsten qualifizierten der Welt gehört. Europa darf nicht nur nach akademischen Höchstleistungen streben, sondern muss auch die in der Berufsausbildung und durch nicht formales Lernen erworbenen arbeitsbezogenen Qualifikationen verbessern.

Da die Anhebung der (formalen) Qualifikationen der Bevölkerung vor allem durch eine Verbesserung der Fähigkeiten der jungen Alterskohorten erfolgt, braucht dieser Prozess seine Zeit.

Bei den gering Qualifizierten handelt es sich häufig um Schulabbrecher oder Personen, die im Anschluss an ihre Pflichtschuljahre ihren weiteren schulischen oder beruflichen Bildungsweg abgebrochen haben. Die Verringerung der Zahl der Schulabbrecher ist nach wie vor eine wichtige Maßnahme, um das Qualifikationsniveau der Bevölkerung anzuheben. Im Jahr 2003 hat der Rat Richtwerte für beide Gruppen festgelegt: Erhöhung der Zahl der jungen Menschen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II und Verringerung des Anteils der Schulabbrecher. Die Fortschritte auf dem Wege zur Umsetzung dieser Vorgaben werden in Teil B4 zusammengefasst.

## ABSCHNITT B

# Erfolge und Prioritäten auf nationaler Ebene

Die Einzelstaaten übernehmen die Verfahren und Instrumente, die in Lissabon und Kopenhagen für das lebenslange Lernen definiert wurden; die Zusammenarbeit der europäischen Länder auf dem Gebiet der beruflichen Bildung wurde verstärkt (Tabelle 5).

Im Großen und Ganzen wurden auf nationaler und auf europäischer Ebene übereinstimmende oder einander ergänzende Prioritäten gesetzt. Dennoch erfolgt die Umsetzung der Kopenhagener Empfehlungen nach wie vor anhand uneinheitlicher Prioritäten. Die Länder Europas werden auch weiterhin solche Reformen vornehmen, die ihren spezifischen Traditionen, Problemen und Zielen am besten entsprechen.

Tabelle 5: **Die Beziehung zwischen nationalen und EU-Politiken im Bereich der Berufsbildung**

	<b>Kohärenz zwischen nationalen und EU-Politiken im Bereich Berufsbildung</b>	<b>Kopenhagen- und Lissabon-Prozess ohne direkten Einfluss auf die nationale Politik, dennoch eine gewisse Kompatibilität</b>
<b>EU-15</b>	Belgien-WA; Dänemark; Finnland; Frankreich; Deutschland; Irland; Italien Luxemburg; Niederlande; Portugal; Spanien; Schweden; UK	Österreich, Belgien-FI; Griechenland
<b>EU-10</b>	Tschech. Republik; Estland; Ungarn; Lettland; Litauen; Slowenien	Zypern; Malta; Polen; Slowakei
<b>Kandidatenländer</b>	Bulgarien; Rumänien	Türkei
<b>EWR</b>	Island	Norwegen; Liechtenstein

Quelle: Maastricht-Studie, 2004 (GDB-Befragung).



### Reformen des allgemeinen und beruflichen Bildungssystems in Australien, Kanada und den USA

**Australien** hat in den vergangenen zehn Jahren folgende umfassende Berufsbildungsreformen durchgeführt:

- Einführung der kompetenzbasierten Ausbildung;
- Einführung des Australischen Qualifikationsrahmens;
- Umgestaltung des Ausbildungsmarkts entsprechend den Bedürfnissen der Auszubildenden und der Wirtschaft;
- Verbesserung der Bildungswege;
- Reform der Lehrlingsausbildung (neue Ausbildungsordnung);
- Einführung eines nationalen Regelwerks zur Qualitätssicherung und zur staatlichen Anerkennung von Ausbildungsträgern.

**Kanada** hat in seiner Innovationsstrategie folgende Prioritäten gesetzt:

- Legen des Grundstocks für das lebenslange Lernen bei Kindern und Jugendlichen, in diesem Zusammenhang Förderung der Lehrlingsausbildung;
- Verbesserte Zugänglichkeit und Qualität des postsekundären Bildungssektors;
- Hebung des Bildungsstands der Arbeitnehmer auf Weltspitzenniveau;
- Hilfsangebote für Immigranten zur vollen Ausschöpfung ihrer Bildungsmöglichkeiten.

Die wichtigsten Ziele der ordnungspolitischen Reform, die im Jahr 2005 einsetzen wird, sind nachhaltige Finanzierungsmodelle, Partnerschaften, innovationsbezogene Qualifikationen sowie Arbeitnehmer, die sich durch Integrationsfähigkeit und ein hohes Bildungsniveau auszeichnen (Government of Canada, 2002).

Die **USA** haben sich das Ziel gesetzt, eine Ausbildungsdauer von mindestens 14 Jahren zur nationalen Norm zu erheben. Der Perkins III Act von 1998 gibt folgende Ziele vor:

- Integration von akademischer und beruflicher Bildung;
- Verknüpfung sekundärer und postsekundärer Bildungswege;
- Zusammenarbeit mit Arbeitgebern;
- verstärkte Nutzung technologischer Möglichkeiten.

Der Perkins III Act sieht strenge akademische Standards und genaue Rechenschaftslegung vor. Der Berufsbildungsbericht des Bildungsministeriums der USA, „National Assessment of Vocational Education“ (NAVE), bemängelt die fehlende Klärung von Prioritäten auf Bundesebene, die gezielte bildungspolitische Maßnahmen erschwert. Der Bericht empfiehlt die Setzung klarer Prioritäten: Sie sollten entweder auf dem Erwerb akademischer oder beruflicher Qualifikationen liegen oder auf der Entwicklung der Kompetenzen der Arbeitnehmer für einen Arbeitsplatz (insbesondere im Bereich der postsekundären Berufsbildung).

## B1. Umsetzung der beschlossenen Reformen und Verfahrensweisen

### **Verbesserung der Transparenz und Förderung der Mobilität**

Eine erhöhte Transparenz der nationalen Qualifikationsrahmen bzw. –systeme für die beruflichen Qualifikationsstufen ist erstrebenswert. Verschiedene Länder (Tschechische Republik, Estland, Irland, Italien, Ungarn, Malta, Niederlande, Polen, Rumänien, Slowenien, Vereinigtes Königreich) entwickeln derzeit entsprechende Rahmen oder führen sie bereits ein. Dies geschieht unter Berücksichtigung des Europäischen Qualifikationsrahmens, der in Teil C beschrieben wird.

Ein Schlüssel zur Steigerung von Transparenz und Mobilität in Europa ist der Europass, eine einheitliche Bescheinigung sämtlicher Ausbildungsabschnitte und Befähigungen von EU-Bürgern. Der neue Europass wird im Jahr 2005 in Kraft treten (siehe Teil C) <sup>(7)</sup>. Die meisten Länder haben ihre Ausbildungsordnung bereits an das Europass-Rahmenkonzept angepasst <sup>(8)</sup>, andere befinden sich noch im Planungsstadium (Bulgarien, Tschechische Republik, Estland, Ungarn, Lettland, Rumänien, Slowakei).

ⓘ Dabei ergibt sich ein uneinheitliches Bild. Die Akzeptanz des Europasses steigt langsam, aber stetig. Sie reicht von einigen Hundert Ausbildungsbescheinigungen in Irland bis hin zu etwas mehr als 5 000 in Frankreich. Notwendig sind Überwachungs- und Feedbackverfahren, aus deren Befunden die künftige Ausrichtung des Kopenhagen-Prozesses sowie Maßnahmen zur Erhöhung von Mobilität und Transparenz abgeleitet werden können.

Die Mobilität im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung geht als wichtiger Aspekt in die Gestaltung gegenwärtiger und zukünftiger EU-Programme ein. Die neuen, ab 2006 wirksamen EU-Programme verleihen ihm zusätzliches Gewicht. Ungeachtet steigender Vermittlungszahlen ist eine noch energischere Förderung angezeigt. Ein Beispiel hierfür sind gezielte Mobilitätsprogramme, die das Europass-Rahmenkonzept durch die grenzüberschreitende Vermittlung von Ausbildungsplätzen mit Leben füllen.

Folgende Aufgaben erfordern weitere Datenerhebungen: Verbesserung der

(7) Der bestehende Europass Berufsbildung wird durch ein Rahmenkonzept namens Europass ersetzt werden, das auf das Europäische Lebenslaufmuster abgestimmt ist. Das neue Rahmenkonzept wird folgende Komponenten beinhalten: den Mobilipass (für im Ausland absolvierte Ausbildungsabschnitte), die Diplomergänzung (für die Hochschulbildung), das Europäische Sprachenportfolio und die Zeugniserläuterung (für die Berufsbildung). Dies werden die Bestandteile des neuen Europass sein, der die Qualifikationen und Kompetenzen von EU-Bürgern bescheinigt.

(8) Das Europäische Lebenslaufmuster wurde bislang rund zwei Millionen mal von der Website des Cedefop abgerufen ([www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp](http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp)).

beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten durch Mobilität bei der kurzfristigen Arbeitsplatzvermittlung, Förderung der Mobilität von Auszubildenden, Studenten und Absolventen durch eine entsprechende Gestaltung der Berufsbildungssysteme sowie Untersuchung der Auswirkungen auf ihre Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit. Im Vergleich zu den Universitäten sind die Internationalisierungsstrategien im Bereich der Berufsbildung nur schwach ausgeprägt.

! Die EU-Initiativen im Zusammenhang mit dem Kopenhagen-Prozess zur Anrechnung und zum Transfer von Kreditpunkten sowie die Schaffung einheitlicher Referenzniveaus dürften die Mobilität fördern (siehe Teil C). Die Einführung von Qualifikationsrahmen und übertragbaren Kreditpunkten befindet sich in den meisten Ländern allerdings erst im Planungsstadium. Die grenzüberschreitende Mobilität und Internationalisierung der Berufsbildung muss zu einem integralen Bestandteil der Berufsbildungssysteme werden. Ein wahrhaft europäischer Arbeitsmarkt kann nur entstehen, wenn die Mobilitätsbarrieren fallen und Transparenz sowie Anerkennung der Qualifikationen gewährleistet sind. Der neue Europass bietet Anlass, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner zu sofortigem Handeln aufzurufen.

Um das Interesse einer größeren Zahl Auszubildender zu wecken, sollten auf institutioneller Ebene folgende Mobilitätsangebote zur Verfügung stehen:

- Studienaufenthalte und Praktika für Studenten, Lehrkräfte, Sozialpartner und Absolventen von Berufsbildungsprogrammen;
- Gastlehrer aus anderen Berufsbildungssystemen;
- Unterricht in einer Fremdsprache und Curricula, die eine internationale Dimension aufweisen;
- finanzielle Anreize für Schulleitungen und benachteiligte Gruppen;
- Mobilität im virtuellen Raum, so dass Auszubildende im Berufsbildungsbereich grenzüberschreitend an gemeinsamen Projekten arbeiten können.

### **Qualitätssicherung – der Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit**

Der Europäische Rat verabschiedete im Mai 2004 einen gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmen (Common Quality Assurance Framework, CQAF) für die Berufsbildung (siehe Teil C), in den die bestehenden Systeme zur Qualitätssicherung eingeordnet werden können. Die Qualitätssicherung im Bereich der Berufsbildung stellt in allen europäischen Ländern ein politisches Ziel dar. Doch nur wenige haben bereits Qualitätssicherungssysteme eingeführt (Österreich, Belgien/Flandern, Irland und Rumänien). Vielfach ist noch nicht geklärt, welche Instrumente zur Qualitätssicherung eingesetzt werden, und auch über die Begriffe Qualität und Qualitätssicherung herrschen unterschiedliche Auffassungen. Die gängigsten Methoden sind Inspektion, systembezogene Evaluation und Selbst-

evaluation, Prüfungen, die Heranziehung von Qualitätsstandards wie beispielsweise ISO 9001, sowie Ausstellungs- und Zulassungsverfahren.

Allen Akteuren des Berufsbildungswesens – öffentlichen und privaten Organisationen sowie Unternehmen – muss im Interesse maximaler Investitionserträge an einer Qualitätssicherung gelegen sein, die eindeutige Ausbildungspläne, genau definierte Ziele und messbare Erfolgskriterien beinhaltet. Entsprechende Maßnahmen sind allerdings noch nicht flächendeckend eingeführt worden, und im Bereich der Ausbildung ist die Qualitätssicherung noch nicht so weit gediehen wie in den Bereichen Herstellung und Vertrieb.

! Im Interesse einer kohärenten und systematischen Qualitätssicherung in der Berufsbildung sollten die Länder den gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmen (CQAF) einführen und darüber hinaus sowohl extern entwickelte Qualitätssicherungsverfahren nutzen als auch Evaluierung und Follow-up intensivieren.

### **Ermittlung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens**

Die Bewertung von Kompetenzen spielt in den meisten europäischen Ländern eine immer größere Rolle. Ausgehend von der Erkenntnis, dass Wissen und Qualifikationen auch außerhalb der formalen allgemeinen und beruflichen Bildungswege erworben werden, bereiten nahezu alle europäischen Länder die Zertifizierung nicht formaler und informeller Lernerfolge vor. Die Schlussfolgerungen des Rates vom Mai 2004 stellen gemeinsame Grundsätze auf, die diesem Ziel dienen (siehe Teil C).

Ungeachtet ihres bisweilen innovativen Charakters erfüllen sämtliche verwendeten Bewertungsverfahren denselben Zweck wie alle anderen Überprüfungssysteme auch: Sie dienen als Qualitätskontrolle für die Lernprozesse von Einzelnen, von lernenden Institutionen und von Bildungssystemen.

#### **Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens: Entwicklungsstand in ausgewählten Ländern**

*Versuchsstadium und Ungewissheit:* Deutschland, Italien, Österreich und Schweden. Diese Länder befinden sich (in unterschiedlichem Maße) noch im Versuchsstadium, akzeptieren aber die Notwendigkeit von Initiativen auf diesem Gebiet.

*Herausbildung nationaler Systeme:* Frankreich, Niederlande, Norwegen, Portugal, Rumänien und Spanien. Diese Länder nähern sich der Einführung eines „nationalen Systems“, das auf einer festen rechtlichen und institutionellen Grundlage basiert.

*Es bestehen bereits feste Systeme:* Finnland, Vereinigtes Königreich. In diesen Ländern wurden bereits feste Systeme eingeführt. Die Zugehörigkeit zu dieser Kategorie schließt allerdings eine Weiterentwicklung nicht aus.

*Quelle:* Bjørnåvold, 2004a.

Kanada erachtet die Anerkennung früherer Lernerfolge als wesentliches Reformelement. Es befand sich im Jahr 2002 allerdings noch in der Planungsphase. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen (Immigranten) liegen.

In Australien ist die Zertifizierung des nicht formalen Lernens bereits teilweise umgesetzt.

Mit Ausnahme der Einwohner von Norwegen und Portugal haben relativ wenige Menschen auf diesem Wege eine Qualifikation erworben.

! Zwar gibt es in Europa unterschiedliche Ansätze zur Anerkennung des nicht formalen Lernens, doch zielen sie alle darauf ab, nicht formale und informelle Lernprozesse in das traditionelle Berufsbildungssystem einzubeziehen. Die Probleme und Prioritäten, die sich bei der Öffnung der Berufsbildungssysteme für das nicht formale Lernen ergeben, hängen mit deren nationalen Eigenheiten zusammen. Die dualen Systeme (Deutschland und Österreich) verhalten sich diesem Trend gegenüber eher reserviert, da er die Ausrichtung ihrer Systeme auf die berufsspezifische Ausbildung gefährden könnte (Bjørnåvold, 2004b).

## B2. Bildungsausgaben und Anreize

Die Frage, wer aus welchen Gründen für die Ausbildungskosten aufkommen sollte, ist seit jeher Gegenstand von Auseinandersetzungen. Eine nahe liegende Lösung besteht darin, dass die direkten Nutznießer der Ausbildung auch deren Kosten tragen: Cui bono? Doch diese Lösung erweist sich bei genauerem Hinsehen als kompliziert, da sich der Nutzen von allgemeiner und beruflicher Bildung nur schwer beziffern lässt (siehe auch Teil B3). Durch die allgemeine und berufliche Bildung entstehen erhebliche externe Effekte, die sich positiv auf Dritte und umfassende wirtschaftliche und soziale Zielsetzungen auswirken.

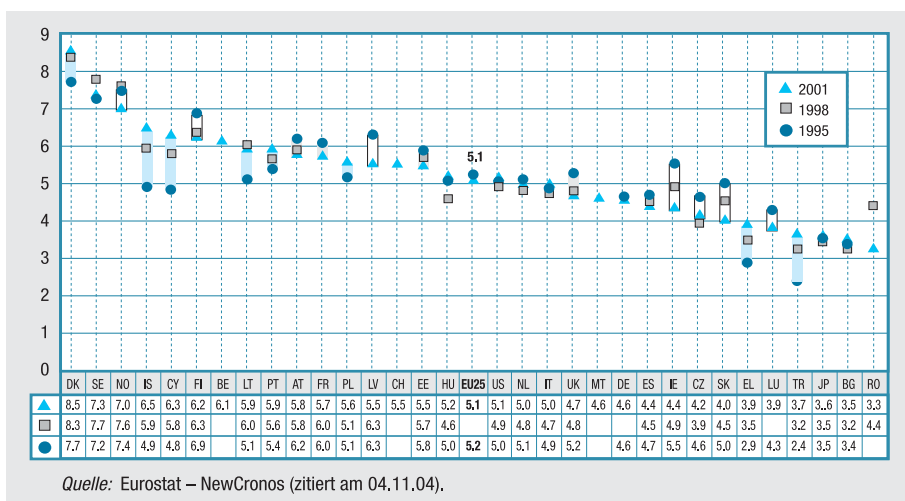
Von 1995 bis 2001 (die jüngsten verfügbaren Daten) haben sich die öffentlichen Ausgaben für die allgemeine und berufliche Bildung, gemessen als Prozentsatz des Bruttoinlandsprodukts, in den meisten Ländern bei etwa 5 % eingependelt (Abbildung 4). Damit liegt die EU der 25 gleichauf mit den USA (5,1 %) und deutlich über Japan (3,6 %).

Die öffentlichen Ausgaben für die Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Primar- und Sekundarbildung, gemessen in Prozent des BIP, blieben in den meisten Ländern gleich oder stiegen geringfügig an <sup>(9)</sup>. Ausnahmen sind Spanien und die Slowakei, die einen Rückgang verzeichnen.

(9) Die einzigen verfügbaren Daten hierzu stammen aus den Jahren 1999-2001.

Tabelle 6 zeigt die öffentlichen und privaten Ausgaben für allgemeine und berufliche Bildungseinrichtungen – ohne den tertiären Sektor – als Prozentsatz des BIP. Die staatlichen Gesamtausgaben der meisten europäischen Länder entsprechen denjenigen Australiens, Südkoreas und der USA, während sie diejenigen Japans übersteigen.

Abbildung 4: **Öffentliche Ausgaben für sämtliche Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung in % des BIP, 1995, 1998, 2001**



Die Summe der privaten Aufwendungen, einschließlich der Ausgaben von Privathaushalten (USA: 0,5 %, Südkorea: 1,0 %, Australien: 0,7 %) ist in Europa weitaus niedriger, mit Ausnahme Deutschlands und des Vereinigten Königreichs. Betrachtet man die Ausbildungsausgaben der Unternehmen, so liegen nur die Tschechische Republik, Deutschland, Ungarn, Österreich und die Slowakei oberhalb des Durchschnitts.

Über die Ausgaben für die berufliche Erstausbildung auf europäischer und internationaler Ebene gibt es kaum Informationen, ein Missstand, dem dringend abgeholfen werden muss. In Dänemark, Deutschland, Frankreich und Österreich tragen die Arbeitgeber die Kosten für die Lehrlingsausbildung entweder direkt oder durch gemeinsame Fonds. In den Niederlanden, Finnland und Schweden entstammen die Gelder für die Lehrlingsausbildung größtenteils staatlichen Quellen. Ungeachtet diverser Innovationen, wie beispielsweise leistungsbezogene Mittelzuweisung oder Ausbildungsgutscheine, ist die Finanzierung der beruflichen Erstausbildung nach wie vor stark inputorientiert.

Tabelle 6: **Öffentliche und private Ausgaben für allgemeine und berufliche Bildungseinrichtungen (ohne Tertiärsektor) in den Ländern der OECD als Prozentsatz des BIP 2001 und deren Entwicklung 1995-2001**

Länder	Öffentliche Gesamtausgaben		Private Gesamtausgaben			Summe der öffentlichen und privaten Ausgaben in % des BIP	
	% des BIP	1995=100	% des BIP	1995=100	Anteil sonstiger privater Einrichtungen (zumeist Unternehmen) als % der privaten Gesamtausgaben (i)	Anteil der Ausgaben für die Sekundarstufe II und die Postsekundarstufe	
AT	3.8	103	0.1	99	54	3.9	1.4
BE	4.0	m	0.2	m	m	4.2	2.8
CZ	2.8	92	0.2	79	32	3.1	1.2
DK	4.2	126	0.1	114	m	4.3	1.3
FI	3.7	118	n	m	m	3.7	1.3
FR	4.0	112	0.2	104	21	4.2	1.5
DE	2.9	108	0.7	104	91	3.6	1.4
EL	2.4	134	0.2	m	m	2.7	1.5
HU	2.8	109	0.2	88	45	3.1	1.2
IE	2.9	134	0.1	180	m	3.1	0.8
IT	3.6	110	0.1	m	15	3.7	1.4
LU	3.6	m	n	m	m	3.6	m
NL	3.1	130	0.1	102	16	3.3	0.8
PL	4.0	140	m	m	m	4.0	1.2
PT	4.2	137	n	178	a	4.2	1.2
SK	2.6	107	n	187	80	2.7	1.1
ES	3.0	107	0.2	m	m	3.2	m
SE	4.3	124	n	89	a	4.3	1.3
UK	3.4	120	0.5	136	n	3.9	2.6
IS	5.0	m	0.2	m	m	5.2	1.5
NO	4.6	107	n	m	m	4.6	1.2
CH	3.9	107	0.6	m	100	4.5	1.8
TR	2.5	166	m	m	m	2.5	0.7
AU	3.6	139	0.7	152	22	4.3	1.0
CA	3.1	99	0.3	128	54	3.4	m
JP	2.7	105	0.2	107	11	2.9	0.9
KR	3.5	m	1.0	m	13	4.6	1.4
US	3.8	126	0.5	134	n	4.1	1.0
<b>Mittel (ii)</b>	<b>3.5</b>	<b>119</b>	<b>0.3</b>	<b>124</b>	<b>30</b>	<b>3.8</b>	<b>1.3</b>

Farbig hinterlegt: entspricht etwa dem nationalen Mittelwert oder übersteigt diesen

(i) Abweichungen von 100: Ausgaben von Privathaushalten; (ii) Durchschnitt der Länder, für die Daten verfügbar sind  
a=Daten nicht anwendbar; m=Daten nicht verfügbar; n=Wert ist zu vernachlässigen oder gleich Null

Quelle: OECD, Bildung auf einen Blick, 2004 (Tabellen B2.1c, B2.2, B3.2a).

Diese Publikation enthält auch weitere Erläuterungen zu den Angaben.

Die jüngsten Vergleichsdaten auf europäischer Ebene zu den Weiterbildungsausgaben der Unternehmen stammen aus dem Jahr 1999 (CVTS2). Sie zeigen, dass sich diese Ausgaben für die EU der 15 auf etwa 1 % des BIP belaufen. Dabei gibt es ausgeprägte Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, die Aufwendungen liegen zwischen 0,3 % in Rumänien und 3,6 % im Vereinigten Königreich. Im Zeitraum von 1993 (CVTS1, 1993) bis 1999 stiegen die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung als Prozentsatz der Arbeitskosten. Lediglich Griechenland bildete eine Ausnahme. Am deutlichsten war der Anstieg in Dänemark, Irland, Italien, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich.

Die Staaten bemühen sich um die Schaffung von Anreizen für die Weiterbildung. Drei Anreizformen zielen auf den Einzelnen ab: finanzielle Anreize zur Teilnahme an Lernprogrammen, Umschulungsprogramme, die auf die individuellen Bedürfnisse erwachsener Arbeitnehmer zugeschnitten sind, sowie Beratungsdienste für erwachsene Lernende. Die Anreize, mit denen Unternehmen zu Investitionen in Lernprogramme motiviert werden sollen, sind im Allgemeinen finanzieller Art, beispielsweise Steuervergünstigungen oder direkte Zuschüsse für Bildungsmaßnahmen oder Ausbildungsverpflichtungen. Nur wenige Länder haben Unterstützungs- und Beratungsdienste für Unternehmen eingeführt. Im folgenden Kasten werden einige Maßnahmen genannt, die sich an Einzelne oder Unternehmen richten.

#### Beispiele für Weiterbildungsmaßnahmen, die sich an den Einzelnen richten

- Österreich:** Steuervergünstigungen für Arbeitnehmer; eine Pauschale für die Finanzierung von Bildungsurlaub / Gutscheine der örtlichen Arbeiterkammern.
- Estland:** Einführung eines Beratungssystems für Erwachsene, Verpflichtung der Universitäten zur Entwicklung eines Systems, in dem bisherige Arbeits- und Studienerfahrungen verzeichnet werden.
- Frankreich:** Jeder Arbeitnehmer hat ein individuelles Recht auf Ausbildung, von dem er binnen sechs Jahren Gebrauch machen kann.

#### Beispiele für Weiterbildungsmaßnahmen, die sich an Unternehmen richten

- Bulgarien:** ein System finanzieller Anreize für Arbeitgeber, um die berufliche Qualifikation der Arbeitnehmer zu erhalten oder zu verbessern.
- Ungarn:** Zuschüsse für die Ausbildung von Arbeitnehmern für höher qualifizierte Tätigkeiten;
- Rumänien:** Um das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen, bekommen Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 50 % ihrer Kosten für solche Maßnahmen vom Arbeitsamt erstattet.
- Spanien:** Ein neues Finanzierungsmodell vereinfacht und beschleunigt Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung für die KMU. Hinzu kommen Finanzierungssysteme, an denen sowohl die Privatwirtschaft als auch die öffentliche Hand beteiligt sind.

*Quelle:* Maastricht-Studie, 2004 (Länderberichte).



Den meisten Ländern bereitet die Ineffizienz ihrer Berufsbildungssystems Sorgen, und mehrere planen effizienzsteigernde Maßnahmen oder haben diese bereits eingeführt. Folgende Ansätze kamen dabei zum Tragen:

- Reform des Managements;
- Einbeziehung der Sozialpartner in die künftige Gestaltung der Berufsbildung (z. B. zur Verbesserung der Ausbildungsqualität oder zur besseren Abstimmung der Ausbildung auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes);
- Anreize für private Investitionen von Unternehmen und Einzelpersonen, z. B. Steuervergünstigungen. Auf diese Weise sollen zusätzliche Mittel für die allgemeine und berufliche Bildung aufgebracht und ihre Nutznießer zu einer sorgfältigeren Abwägung ihrer Bedürfnisse angeregt werden;
- auf Tarifverträge oder gesetzliche Regelungen gestützte Finanzierungsverfahren, zu denen freiwillige Beiträge oder Pflichtbeiträge geleistet werden;
- Gemeinsame Nutzung von Einrichtungen oder Räumlichkeiten, Kooperation oder Zusammenlegung von Schulen, Schaffung von „Ausbildungsclustern“.

**!** Obwohl die Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens eine große Rolle spielen, werden Ausgaben für die Aus- oder Weiterbildung häufig nicht als Investitionen, sondern als Kosten eingestuft. Das berufliche Bildungswesen kann nur dann seinen vorgesehenen Beitrag zur Erreichung der Lissabonner Ziele leisten, wenn ihm zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden. Die öffentliche Hand, die Unternehmen, die Sozialpartner und die Einzelnen müssen sich der Verantwortung stellen, Niveau und Effizienz der Humankapitalinvestitionen zu steigern. Der europäische Haushalt und die Haushalte der Einzelstaaten müssen die Prioritäten der Lissabonner Strategie zur Steigerung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit widerspiegeln. Hierzu zählen auch die allgemeine und die berufliche Bildung (Kok 2004, S. 33).

### B3. Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit – der Beitrag von allgemeiner und beruflicher Bildung

Das Humankapital, das durch allgemeine und berufliche Bildung, Erfahrung und nicht formales Lernen entsteht, hat signifikante positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung. Neben materiellen Nutzeffekten, beispielsweise die Förderung von nachhaltigem Wirtschaftswachstum sowie Produktivitäts- und Einkommenszuwächse, ergeben sich nicht-materielle Vorteile wie größerer sozialer Zusammenhalt, verringerte Kriminalitätsraten, eine verbes-

serte Gesundheitslage und eine sorgfältigere Erziehung der Kinder. Diese günstigen Wirkungen sind jedoch vielen Menschen nur unzureichend bewusst.

### **Humankapital – eine Triebkraft für wirtschaftliches Wachstum**

Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung sowie der Qualifikationserwerb werden in zahlreichen Forschungsstudien <sup>(10)</sup> als Schlüsseldeterminanten wirtschaftlichen Wohlstands eingestuft. Wilson (2004) fasst die Forschungsergebnisse über die Auswirkungen von Fähigkeiten und Qualifikationen auf das wirtschaftliche Wachstum zusammen <sup>(11)</sup>. „Insgesamt geht aus diesen Wachstumsmodellen eindeutig hervor, dass höhere Investitionen in das Bildungswesen die Zuwachsraten des Nationaleinkommens beeinflussen. Insgesamt weisen die Befunde darauf hin, dass ein einprozentiger Anstieg der Schulbesuchsquoten das BIP pro Kopf der Bevölkerung um ein bis drei Prozent wachsen lässt. Ein zusätzliches Sekundarschuljahr erhöht den Humankapitalbestand und führt jedes Jahr zu einem mehr als einprozentigen Anstieg des Wirtschaftswachstums.“

Eine jüngere Studie (Coulombe et al., 2004), die auf Angaben des IALS beruht, kommt zu dem Ergebnis, dass eine um 1 Prozent erhöhte Rate der Lese- und Schreibfähigkeit die Arbeitsproduktivität um 2,5 % und das BIP pro Kopf der Bevölkerung um 1,5 % steigert.

! Diese Befunde lassen darauf schließen, dass das Wirtschaftswachstum nur dann deutlich gesteigert werden kann, wenn sich die Investitionen nicht auf Gruppen der Elite beschränken. Die Erhöhung der allgemeinen Lese- und Schreibfähigkeiten sowie anderer Grundfertigkeiten wirft große wirtschaftliche Erträge ab. Investitionen in Programme für Menschen mit eingeschränkten Lese- und Schreibfähigkeiten sind nicht nur aus Gründen der Chancengleichheit, sondern auch unter ökonomischen Gesichtspunkten sinnvoll. Die berufliche Bildung trägt in erheblichem Maße zur Vermittlung von Grundfertigkeiten bei.

### **Leistungsfähigkeit der Unternehmen und Investitionen in Aus- und Weiterbildung**

Investitionen in die berufliche Bildung – sowohl Erstausbildung als auch Weiterbildung – sind für Unternehmen außerordentlich lohnend (Hansson und Wagner, 2004), und zwar im Hinblick auf Produktivität, Ertragslage, Marktanteil, Börsenkurswert und Wettbewerbsfähigkeit. Dies beweisen die Erfahrungen mehrerer

(10) Die hier genannten Beispiele entstammen dem dritten Forschungsbericht des Cedefop (Descy und Tessaring, 2005), in dem die Forschungsergebnisse über die Auswirkungen und Nutzeffekte der allgemeinen und beruflichen Bildung im Einzelnen dargestellt werden.


(11) Die von Wilson genannten Prozentzahlen beziehen sich auf Prozentpunkte der Wachstumsraten.

Länder, unter ihnen Frankreich, Irland, die Niederlande, Schweden, das Vereinigte Königreich und die USA. Immer mehr Unternehmen finanzieren sowohl allgemeine als auch spezifische Ausbildungsmaßnahmen.

Das Angebot an diesen Maßnahmen ist jedoch in hohem Maße von der Unternehmensgröße abhängig. Obwohl die KMU außerhalb des Agarsektors rund zwei Drittel aller Arbeitnehmer der EU beschäftigen, liegen ihre Investitionen in die Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen weit unterhalb derjenigen größerer Unternehmen. Ausbildungsnetzwerke und Partnerschaften auf lokaler und regionaler Ebene, Fernunterricht und Steuervergünstigungen können dazu beitragen, diese Investitionen auf Seiten der KMU zu steigern. Kurse in Unternehmensführung können überdies die hohe Misserfolgsquote bei Unternehmensgründungen verringern und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen (siehe Teil B7).

### ***Der Nutzen der allgemeinen und beruflichen Bildung für den Einzelnen***

Die Forschungsergebnisse über den Nutzen allgemeiner und beruflicher Bildung für den Einzelnen lassen darauf schließen, dass Humankapitalinvestitionen in den meisten Ländern höhere Erträge abwerfen als Investitionen in Sachkapital. Humankapitalinvestitionen sind für den Durchschnittsbürger ein attraktiver Weg zu mehr Wohlstand (OECD, 2003, S. 160). Die individuellen Erträge einer allgemeinen und beruflichen Ausbildung der Sekundarstufe II oder im Tertiärbereich liegen in den meisten Ländern zwischen 10 und 15 %. Abgesehen von diesen finanziellen Renditen erhöht die Qualifikation die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und verringert das Risiko der Arbeitslosigkeit. Allgemeine und berufliche Bildung sowie Qualifikationen bedeuten außerdem mehr Lebensqualität, höherwertige Arbeitsplätze und einen verbesserten sozialen Status.

 Der Nutzen der allgemeinen und beruflichen Bildung stellt für den Einzelnen einen starken Anreiz zur Weiterqualifizierung, und für Unternehmen und die öffentliche Hand einen ebenso starken Anreiz zu vermehrten Investitionen in diesen Bereich dar. Lehrer, Ausbilder, Beratungsstellen und Sozialpartner sollten Privatpersonen und Unternehmen diese Vorteile stärker zu Bewusstsein bringen.

## B4. Soziale Kohäsion und Risikogruppen

### Gering qualifizierte Jugendliche

Nahezu ein Drittel der Bevölkerung in der EU der 25 verfügt über keinen schulischen oder beruflichen Bildungsabschluss der Sekundarstufe II. In den meisten Mitgliedstaaten ist der Anteil der gering Qualifizierten weitaus höher als in den USA (13 %). Nur in der Tschechischen Republik, Estland, Litauen und der Slowakei ist der Anteil der gering Qualifizierten ebenso niedrig wie in den USA; in Dänemark, Deutschland, Schweden und im Vereinigten Königreich liegt er unter 20 %. Die Länder am unteren Ende der Skala, die Werte oberhalb von 50 % aufweisen, sind Spanien, Italien, Malta und Portugal (siehe Tabelle A1 im Anhang).

Im Jahr 2003 legte der Rat fest, dass bis zum Jahr 2010 der Anteil der 22-Jährigen, die mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen, im EU-weiten Durchschnitt nicht unter 85 % liegen sollte. Aus statistischen Gründen wird der Fortschritt auf dem Weg zu diesem Ziel hier für die Altersgruppe „20 bis 24 Jahre“ aufgezeigt.

Abbildung 5: **20- bis 24-Jährige, die mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II (ISCED 3-6) verfügen, 1995, 1999, 2003 (%)**

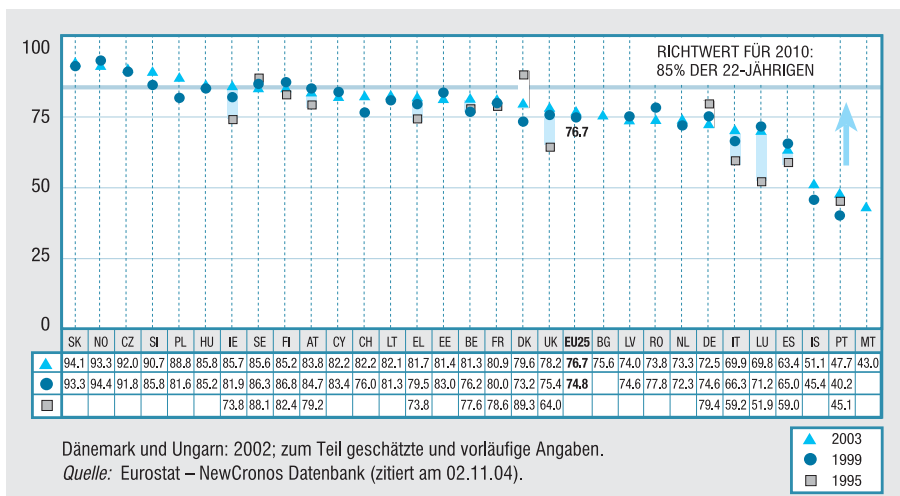



Abbildung 5 zeigt, dass im Jahr 2003 rund 77 % der 20- bis 24-Jährigen in der EU über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügten. Es lassen sich zwei Gruppen von Ländern unterscheiden: diejenigen, welche den Richtwert

von 85 % erreicht haben <sup>(12)</sup> – die Tschechische Republik, Finnland, Ungarn, Irland, Norwegen, Polen, Slowenien, die Slowakei und Schweden – und diejenigen, die (mit weniger als 70 %) weit darunter liegen, nämlich Spanien, Italien, Luxemburg, Malta, Portugal (und außerhalb der EU Island).

In den Jahren 1999-2003 ging die Quote der Bildungsabschlüsse in einer Reihe von Ländern zurück <sup>(13)</sup>, zum Beispiel in Deutschland (von 74,6 auf 72,5 %) und in Rumänien (von 77,8 auf 73,8 %). Aufgrund der mangelhaften Qualität ihrer allgemeinen und beruflichen Bildung stehen einige neue Mitgliedstaaten bei der Modernisierung ihrer Berufsbildungssysteme vor besonders großen Aufgaben. Dennoch könnte der Richtwert bis 2010 erreicht werden, wenn sämtliche Länder ihre Bemühungen unvermindert fortsetzen.

 Die Länder, deren Bildungsniveau sinkt oder unter dem Durchschnitt liegt, müssen ihre bisherigen Bemühungen um eine hochwertige berufliche Bildung und Ausbildung für die jüngeren Generationen überprüfen und verstärken, um diese mindestens zu einem Abschluss der Sekundarstufe II zu führen.

Wie die Länderbeispiele zeigen (siehe Anhang 1), müssen bei der Entwicklung von Initiativen für die gering Qualifizierten eine Reihe Kriterien berücksichtigt werden und in die Politikgestaltung einfließen:

- Betonung von Kernkompetenzen, wie Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeit, anstatt Beschränkung auf tätigkeitsspezifische Fähigkeiten;
- Partnerschaftsmodelle und umfassende Informationsverbreitung, um deutlich zu machen, dass es sich um ein weit verbreitetes Problem handelt, das die Gesellschaft als Ganze in einem vertrauensvollen Klima lösen muss;
- eine detailliertere Analyse der Schulabbrecher und der gering Qualifizierten, um gezielte Maßnahmen für diese Gruppen zu entwickeln.
- der Einsatz unterschiedlicher Anreize;
- eine stark ausgeprägte Beratungskomponente.

### **Schulabbrecher – kein rein europäisches Phänomen**

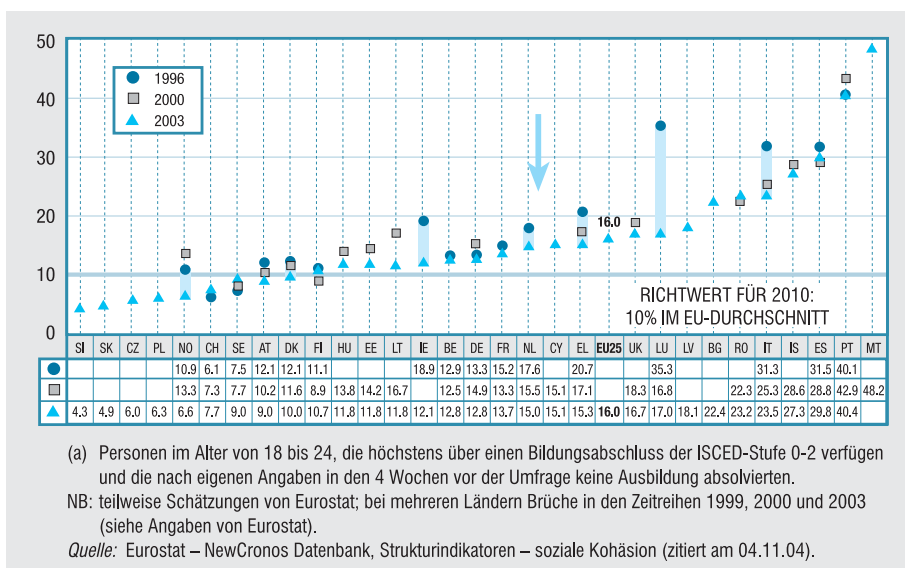
Bei den gering Qualifizierten handelt es sich hauptsächlich um Schulabbrecher oder Personen, die im Anschluss an die Pflichtschuljahre ihren weiteren schulischen oder beruflichen Bildungsweg abgebrochen haben. Die Senkung der Zahl der Schulabbrecher ist ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung des allge-

(12) Der ursprüngliche Richtwert bezog sich auf die Gruppe der 22-Jährigen, siehe die obigen Ausführungen.

(13) Ein Vergleich über bestimmte Zeitspannen hinweg wird dadurch erschwert, dass mehrere Länder ihre Definitionen und Datenerhebungsverfahren seit 1999 geändert haben, so dass die Zeitreihen unterbrochen wurden.

meinen Qualifikationsniveaus der Bevölkerung, zur Steigerung der Beschäftigungsquote und zur Förderung der sozialen Integration. Es besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Zahl der Schulabbrecher und den Angeboten der Berufsbildung. In den meisten europäischen Ländern, in denen ein hoher Anteil der Jugendlichen eine berufliche Ausbildung absolviert, ist die Zahl der Schulabbrecher gering. In einigen Ländern steigt allerdings der Anteil der Jugendlichen, die ihre Ausbildung im Bereich der Sekundarstufe II nicht abschließen.

Abbildung 6: **Schulabbrecher <sup>(a)</sup> in Europa, 1996, 2000, 2003 (%)**



Im Jahr 2003 legte der Rat als Richtwert fest, dass die EU-weite Durchschnittsrate der Schulabbrecher bis 2010 auf 10 % gesenkt werden soll. Im Jahr 2003 lag diese Rate in der EU der 25 bei 16 % (Abbildung 6). Der Richtwert kann durchaus erreicht werden und ist in mehreren Ländern bereits Realität (in der Tschechischen Republik, Dänemark, Österreich, Polen, Slowenien, der Slowakei und Schweden). In Spanien, Italien, Malta, Portugal (und außerhalb der EU in Bulgarien, Island und Rumänien) ist der Anteil der Schulabbrecher allerdings doppelt so hoch wie der Richtwert. Die meisten Länder haben den Anteil der Schulabbrecher erheblich gesenkt, insbesondere Estland, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Luxemburg und Norwegen. In Belgien, Spanien, Frankreich, Luxemburg, Finnland, Schweden und (außerhalb der EU) Rumänien ist die Zahl der Schulabbrecher hingegen gestiegen.

Nicht nur in Europa ist der Anteil der Schulabbrecher verhältnismäßig hoch. In Kanada scheidet jeder achte Jugendliche vorzeitig aus der High School aus (Canadian Government, 2002a). In den USA betrug die offizielle Abbrecherquote im Jahr 2001 rund 11 %; der Anteil der Schüler, die keinen High-School-Abschluss erlangen, liegt Schätzungen zufolge allerdings weit über diesem Wert, bei mehr als 20 % (NAVE, 2004).

! Die meisten europäischen Länder bemühen sich mit gezielten Initiativen darum, die Anzahl der Schulabbrecher zu verringern (Europäische Kommission, 2004c). Die dabei angewandten Maßnahmen reichen von einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen Schulen, Unternehmern und Regionen (Deutschland und die Niederlande) bis hin zu gezielten pädagogischen Maßnahmen und einer intensiveren persönlichen Betreuung der Schüler, wie in Frankreich, Luxemburg und Österreich. Diejenigen Länder, die eine hohe Schulabbrecherquote aufweisen, müssen ihre Anstrengungen allerdings deutlich verstärken. Darüber hinaus müssen diejenigen Länder, in denen diese Rate während der vergangenen Jahre gestiegen ist, geeignete Maßnahmen zur Umkehr dieser Entwicklung ergreifen. Wie in Teil A1 aufgezeigt wurde, kann eine stärkere Gewichtung beruflicher Ausbildungsgänge die Zahl der Schulabbrecher verringern.

### **Andere benachteiligte Gruppen – Bedarf an gezielten Maßnahmen**

Die allgemeine und berufliche Bildung kann dazu beitragen, soziale Ausgrenzung zu verhindern oder zu beheben. Neben Schulabbrechern und Personen mit gering ausgeprägten Grundfertigkeiten gibt es weitere von Ausgrenzung bedrohte Gruppen: Frauen (auf Gebieten mit geringer Frauenbeschäftigungsquote und wenig Möglichkeiten zum Wiedereinstieg in das Berufsleben), Langzeitarbeitslose, Migranten, ethnische Minderheiten und Opfer des Strukturwandels, ältere Arbeitnehmer und junge Menschen, denen der Einstieg in die Arbeitswelt schwer fällt. Diesen Gruppen sollte durch gezielte und umfassende Maßnahmen insbesondere auf lokaler und regionaler Ebene geholfen werden. In der EU der 25 stehen 8,6 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter nicht in regulären Beschäftigungsverhältnissen, obwohl sie arbeiten möchten. Zählt man die 9,8 Millionen arbeitslosen Frauen hinzu, so ergibt sich ein erhebliches Reservoir ungenutzter weiblicher Arbeitskräfte<sup>(14)</sup>. Die Erwerbstätigkeit und die Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen weisen enorme Unterschiede auf (Tabelle 7). Frauen mit Hochschulabschlüssen haben allerdings, ebenso wie die entsprechende Gruppe der Männer, weitaus bessere Chancen als diejenigen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II oder darunter.

(14) Bericht der Hochrangigen Gruppe über die Zukunft der Sozialpolitik in einer erweiterten Europäischen Union, 2004.

Die Arbeitslosenquote von Nicht-EU-Bürgern war im Jahr 2002 doppelt so hoch wie diejenige von EU-Bürgern. Der Kok-Bericht (2003) führt dies in erster Linie auf unzulängliche oder geringe Qualifikationsniveaus sowie auf Kultur- und Sprachbarrieren zurück.

Tabelle 7: **Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Bildungsabschluss, EU-25, 2003 (%)**

	Bildungsabschluss der 15- bis 64-Jährigen			
	Niedrig (ISCED 0-2)	Mittel (ISCED 3-4)	Hoch (ISCED 5-6)	Gesamt
<i>Beschäftigungsquoten</i>				
Frauen	24.3	55.8	74.5	43.4
Männer	45.1	68.0	78.4	59.9
<i>Arbeitslosenquoten</i>				
Frauen	14.1	10.4	5.6	9.9
Männer	11.0	8.9	4.4	8.4

Quelle: Eurostat - NewCronos-Datenbank (zitiert am 12.11.04).

Einige Maßnahmen wurden bereits umgesetzt, zum Beispiel die Anerkennung von im Ausland formal und nicht formal erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen (ein wesentlicher Bestandteil der kanadischen Berufsbildungspolitik), gezielte Integrationsmaßnahmen mit Beratungsdiensten, Sprachkursen sowie allgemeinen und beruflichen Bildungsangeboten, vorzugsweise am Arbeitsplatz. Angesichts des Ausmaßes der demografischen Veränderungen müssen diese Maßnahmen allerdings präziser auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, der Einzelnen und der Gesellschaft abgestimmt werden.

Opfer des industriellen Strukturwandels werden oft durch Maßnahmen unterstützt, die aus dem Europäischen Sozialfonds oder dem Regionalen Entwicklungsfonds finanziert werden. Polen hat im Kohlebergbau Initiativen ergriffen, um die berufliche Mobilität, die Schaffung neuer Arbeitsplätze, Umschulungen, Beratungsdienste und die Schaffung von Arbeitsplätzen durch KMU-Gründungen zu verbessern. Ähnliche Maßnahmen stehen auch den Langzeitarbeitslosen zur Verfügung, deren Qualifikationen veraltet sind oder auf dem Arbeitsmarkt nicht länger nachgefragt werden. Im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie wurde eine Vielzahl von Maßnahmen verabschiedet, um Langzeitarbeitslosigkeit abzuwenden oder abzubauen.


Zahlreiche Initiativen bieten Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer, doch es mangelt an konstruktiven Strategien zur Förderung des



lebenslangen Lernens auf nationaler Ebene. Neben der Verringerung von Frühverrentungsmöglichkeiten und der Anhebung des Renteneinstiegsalters sind Maßnahmen angezeigt, mit denen der Arbeitsmarkt gezielt in die Lage versetzt wird, ältere Arbeitnehmer in Beschäftigungsverhältnissen zu halten. Finnland verwirklicht seit 1998 eine umfassende Strategie zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und zur entsprechenden Anpassung des Arbeitsumfelds.

**In der Maastricht-Studie (2004) werden vier Gruppen von Initiativen beschrieben:**

1. *Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen:* Aktive Arbeitsmarktpolitik mit einer Ausbildungskomponente, Politiken für die Bereiche Humanressourcen, Einkommen und Renten: Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Deutschland, Liechtenstein, Griechenland und Vereinigtes Königreich (in Vorbereitung);
2. *Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer:* Anerkennung ihrer nicht formalen und informellen Lernerfolge, Qualifizierungsprogramme, Einrichtungen des zweiten Bildungswegs, innerbetriebliche Weiterbildung, Einbeziehung der Sozialpartner: Belgien, Estland, Griechenland, Frankreich, Irland, die Niederlande, Österreich, Finnland;
3. *Breit gefasste Angebote zum lebenslangen Lernen, um aktiv zu bleiben:* Internetzugang, Computerkurse, Erwachsenenbildung, aktives Altern, Fernunterricht und eLearning: Österreich, Tschechische Republik, Estland, Italien, Lettland, Liechtenstein und Schweden;
4. *Angebote im Bereich Ausbildung oder lebenslanges Lernen für Nicht-Berufstätige:* Qualifikationsmaßnahmen, beruflicher Wiedereinstieg für Frauen, Programme für Personen über 50: Irland, Österreich, Vereinigtes Königreich.


 Gezielte Maßnahmen sind angezeigt, um die Motivation und Befähigung benachteiligter Gruppen zur Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung zu heben, ihre Qualifikationen und Kompetenzen anzuerkennen und sie dauerhaft in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren. Die allgemeine und berufliche Bildung tragen erheblich zur sozialen Kohäsion bei. Doch ihr Einfluss auf die wichtigsten Kennzeichen der sozialen Kohäsion – Teilhabe am politischen, sozialen und kulturellen Leben usw. – macht sich eher indirekt durch eine Senkung der Armut und Hebung des Bewusstseins über gesamtgesellschaftliche Ziele bemerkbar. Daher müssen diejenigen Werte, die für die soziale Kohäsion und das Staatsbürgerbewusstsein von großer Bedeutung sind, unbedingt Eingang in die Curricula der allgemeinen und beruflichen Bildung finden.

## B5. Bildungswege und Beratung im Rahmen des lebenslangen Lernens

Die Berufsbildung muss einer Vielzahl an ihr beteiligter Gruppen gerecht werden. Sie muss in zunehmendem Maße neuen Zielgruppen dienen, beispielsweise älteren Arbeitnehmern, Frauen, die ins Berufsleben zurückkehren, Langzeitarbeitslosen und Immigranten. Diese Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich ihres Bildungshintergrunds, ihrer Erfahrung, ihrer Ziele und Präferenzen erheblich von der traditionellen Klientel des Berufsbildungswesens. Nur durch Flexibilität in der Wahl der Bildungswege und -angebote kann man die Bedürfnisse dieser unterschiedlichen „Kunden“ befriedigen. Flexiblere Bildungswege erhöhen die Anziehungskraft, Effektivität und Effizienz der Berufsbildung und tragen zur Verwirklichung des lebenslangen Lernens bei.

### **Offenes Lernen und individuelle Bildungswege**

Die weitreichendste Form der Flexibilisierung sind maßgeschneiderte Bildungswege, bei denen die Auszubildenden Tempo und Inhalt ihres Curriculums selbst bestimmen. Dies ist bei modularisierten Programmen häufig der Fall. Eine Reihe europäischer Länder strebt dieses Ziel an <sup>(15)</sup> und verwendet dabei unter anderem „offene Lernkonzepte“ in einem schulischen Lernumfeld. Im Zuge der Reform des dänischen Berufsbildungssystems wurden zum Beispiel an einigen Berufsfachschulen offene Lernkulturen eingeführt. Die Auszubildenden erhielten Hilfestellung bei der Erstellung individueller Bildungswege. Dabei wurden spezielle Managementsysteme eingesetzt, und die Rolle der Lehrer veränderte sich. Leider mangelt es an Informationen über die Gestaltung und die Resultate offener Lernumfelder, die sich andere europäische Länder und Regionen zunutze machen könnten.

 Obwohl offene Lernkonzepte den Auszubildenden ein selbstbestimmtes Lernen ermöglichen, sind nicht alle Zweifel ausgeräumt. Offene Lernkonzepte sind in der Regel zu anspruchsvoll für leistungs- oder motivationsschwache Auszubildende, die sich dann aus der Lernsituation zurückziehen. Auch die herkömmliche Rolle der Lehrer könnte zur Disposition stehen, und einige Lehrer wehren sich gegen eine Neubestimmung ihrer beruflichen Identität.

In Kombination mit einem offenen Lernumfeld und einer angemessenen Neudefinition der Lehrerrollen eröffnen das selbstbestimmte oder projektorientierte Lernen den Auszubildenden neue Chancen. Das irische „Leaving


(15) Zu den meisten folgenden Länderbeispielen siehe die Maastricht-Studie.

Certificate Vocational Programme“ (LCVP) sieht vor, dass die Auszubildenden in drei Modulen aktiv mitarbeiten (unternehmerische Ausbildung, Arbeitsvorbereitung und Arbeitserfahrung). Es fördert kleine unternehmerische Aktivitäten, bei denen die Auszubildenden ein virtuelles oder ein Mikro-Unternehmen selbst planen, entwickeln und leiten. Ähnliche Ansätze werden an dänischen, deutschen und österreichischen berufsbildenden Schulen verfolgt.

### **Attraktivität und Flexibilität der Berufsbildung**

In den Ländern Europas werden mehrere Maßnahmen – oftmals kombiniert – eingesetzt, um die Flexibilität zu steigern: durchlässige Bildungswege, neue pädagogische Ansätze in Bezug auf Lehren und Lernen, Anpassung der Curricula an regionale und individuelle Bedürfnisse. Darüber hinaus sollen die im Folgenden genannten Maßnahmen die Attraktivität der Berufsbildung steigern: Modularisierung, Umsetzung nationaler Qualifikationsrahmen, Einführung kompetenzbasierter Programme, sowie Anrechnung und Transfer von Kreditpunkten.

Die Berufsbildung umfasst eine Vielfalt an Komponenten und Formen (z. B. vorberufliche Ausbildung, schulische oder betriebliche Berufsausbildung, postsekundäre Berufsausbildung, kurze Ausbildungskurse oder Bewerbungstraining für Arbeitslose) von unterschiedlicher Attraktivität. Dies erklärt zum Teil das unterschiedliche Ausmaß der Beteiligung an der Berufsbildung in verschiedenen Ländern.

 In einigen Ländern, insbesondere den neuen Mitgliedstaaten, kann man sowohl eine berufliche Qualifikation als auch eine allgemeine Zulassung zum tertiären Bildungssektor erwerben. Ähnliche Wahlmöglichkeiten bieten Finnland, Frankreich (BacPro), die Niederlande, Norwegen, Schweden und das Vereinigte Königreich. Die Länder sollten die Attraktivität und den Status der Berufsbildung erhöhen, indem sie einen möglichen Übergang zur Tertiärbildung gewährleisten.

Der Übergang von der beruflichen zur höheren Bildung könnte durch die Integration von Elementen der Berufsbildung in die Hochschulbildung erleichtert werden. Dieser Ansatz wird in Belgien, Lettland, Österreich und Finnland bereits praktiziert.

### Beispiele aus den USA und Australien

In den **USA** sind auch nach zehn Jahren bundesstaatlicher Bemühungen um die Integration von akademischer und beruflicher Ausbildung (siehe Einleitung zu Teil B) nur geringe Fortschritte zu verzeichnen. Obwohl immer mehr Bundesstaaten akademische Inhalte in die Richtlinien für berufliche Ausbildungsinhalte aufnehmen, betonen diese Curricula eher Grundfertigkeiten als höherwertige akademische Kompetenzen und genügen nicht unbedingt akademischen Standards (NAVE 2004).

In **Australien** werden Themen der beruflichen Ausbildung zunehmend in die Lehrpläne der Schulen aufgenommen, so dass die Schüler ihre allgemeine und berufliche Bildung verbinden können. Für einige berufsorientierte Kurse erhalten sie Kreditpunkte, die sie in ihrem weiteren Bildungsweg verwenden können. Hierzu gehören:

- Eine neue Lehrlingsausbildung („New Apprenticeship“), die sich am britischen Modell der Master Apprentices orientiert. Es beinhaltet eine Kombination aus betrieblicher und außerbetrieblicher Unterweisung, die zu national anerkannten Abschlüssen führt.
- Der Nationale Ausbildungsrahmen, mit dem die Zulassungsvoraussetzungen, die Überwachung, die Standards und der Verlauf von Ausbildungsgängen vorgegeben sind.
- Der Australische Qualifikationsrahmen: Er legt für jegliche weiterführende Bildung und Ausbildung im Anschluss an die Pflichtschuljahre, von Schulabschlüssen der Sekundarstufe bis hin zum Doktorgrad, national einheitliche Qualifikationsanforderungen fest.
- Gegenwärtig arbeitet man an der Entwicklung von Bildungswegen, welche die Grenzen zwischen den Bildungssektoren durchbrechen. Hierzu gehören die Anerkennung früherer Lernerfolge durch „Ausbildungspakete“, die Anrechnung von Kreditpunkten und festgelegte Ausbildungswege.

Die Aufnahme breiter beruflicher Qualifikationen in Curricula und Lernkonzepte steigert überdies die Flexibilität, erhöht die berufliche und betriebliche Mobilität und erleichtert die Einstellung auf neue berufliche Aufgaben. Belgien/Flandern, Dänemark, Deutschland, Ungarn, die Niederlande, Österreich, die Slowakei und das Vereinigte Königreich haben die Anzahl unterschiedlicher Qualifikationen oder Lehrberufe im Berufsbildungswesen gesenkt (siehe auch Teil B7).

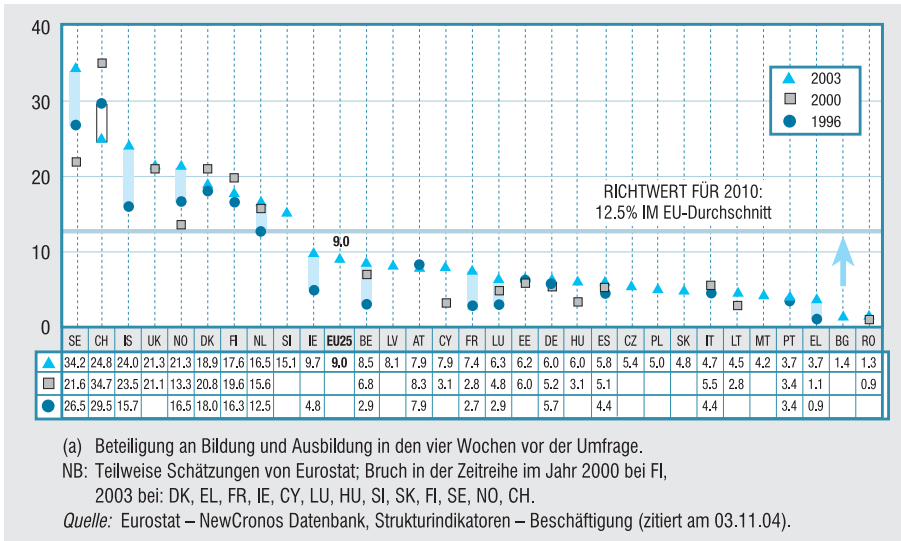
### **Verwirklichung des lebenslangen Lernens: der Richtwert**

Das lebenslange Lernen genießt in Europa höchste Priorität. Eine Umfrage des Eurobarometer (2003) ergab, dass nahezu 90 % aller Bürger Europas dem lebenslangen Lernen aus sozialen und wirtschaftlichen Gründen großes Gewicht beimessen (Chisholm et al., 2004). Im Jahr 2003 legte der Rat fest, den Anteil der EU-Bürger im erwerbsfähigen Alter, der sich am lebenslangen Lernen beteiligt, bis zum Jahr 2010 auf 12,5 % zu erhöhen.

Dieser Richtwert kann durch verstärkte Anstrengungen durchaus erreicht werden. Im Jahr 2003 lag die Beteiligungsquote am lebenslangen Lernen in

der EU der 25 bei 9 % (Abbildung 7). Einige europäische Länder (Dänemark, Finnland, Island, die Niederlande, Norwegen, Slowenien, Schweden, die Schweiz und das Vereinigte Königreich) haben den Richtwert bereits überschritten. Andere Länder, die noch unter dem Richtwert liegen, verzeichnen deutliche Fortschritte (16). Nur in Italien und Österreich ist die Beteiligung am lebenslangen Lernen zurückgegangen.

Abbildung 7: **Beteiligung 25- bis 65-jähriger EU-Bürger am lebenslangen Lernen; 1996, 2000, 2003 (%)**



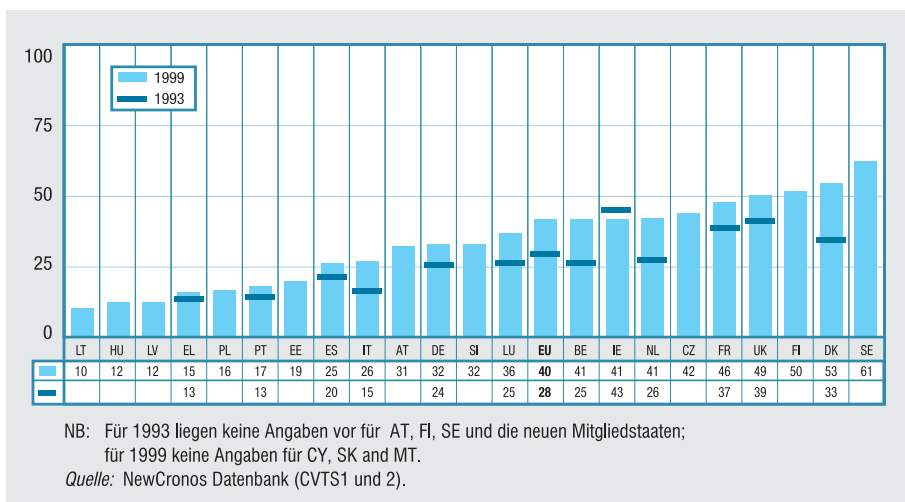
Mit folgenden gezielten Maßnahmen kann die Beteiligung am lebenslangen Lernen erhöht werden: Steuervergünstigungen und Gutscheine für Arbeitnehmer (Österreich), Beratungsdienste für Erwachsene (Estland), finanzielle Anreize für Arbeitgeber (Bulgarien, Ungarn, Spanien für KMU). Das Vereinigte Königreich und Österreich haben das Gütesiegel „Investor in People“ eingeführt, das Unternehmen für effektive Maßnahmen zur Entwicklung von Humanressourcen und für Ausbildungsleistungen verliehen wird.

Im Jahr 1999 wurde die zweite europaweite Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2) durchgeführt. Wie aus Abbildung 8 hervorgeht, ist die Beteiligung in den meisten Ländern, für die Daten verfügbar sind, seit 1993 erheblich angestiegen. Abgesehen von der Tschechischen

(16) Der Vergleich über eine gewisse Zeitspanne hinweg wird dadurch erschwert, dass die Zeitreihen einiger Länder unterbrochen wurden.

Republik und Slowenien findet man geringe Beteiligungsraten vorwiegend in den neuen Mitgliedstaaten sowie in Griechenland, Spanien, Italien und Portugal.

Abbildung 8: **Beteiligung an beruflicher Weiterbildung; 1993, 1999; EU-25 (% der Arbeitnehmer, alle Unternehmen)**



⚠ Verstärkte Anstrengungen sind erforderlich, um mehr Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen und die berufliche Weiterbildung sowie das Lernen am Arbeitsplatz zu fördern, das für die Erwachsenenbildung von ausschlaggebender Bedeutung ist. Besondere Aufmerksamkeit verdienen die Unterstützung der Ausbildung in KMU sowie Zugangs-erleichterungen für „nicht-traditionelle Lerner“ (gering Qualifizierte, ältere Arbeitnehmer, Migranten) und deren Motivation. Die Länder, in denen die Beteiligung zurückgegangen ist, müssen ihre Konzeptionen und Praktiken einer Überprüfung unterziehen, um diese Entwicklung umzukehren.

### **Information, Orientierung, Beratung – unverzichtbar für den Arbeitsmarkt**

Je vielfältiger und flexibler die Lernsysteme gestaltet sind, desto mehr Beratung benötigt der Einzelne, um sinnvolle Entscheidungen über berufliche Chancen und über Lernmöglichkeiten zu treffen und seine berufliche Laufbahn zu gestalten. Einige Länder führen Informationskampagnen und andere Aufklärungsaktivitäten durch. Folgende Maßnahmen zielen auf eine verbesserte Beratung ab: die Schaffung von Beratungs- und Orientierungssystemen (Tschechische Republik und Slowakei, Litauen), Verbesserung der beruflichen Geratung und Orientierung (Griechenland), Ausbau der Beratungs- und Orien-

tierungsdienste (Irland), Verstärkung der Berufsberatung dahin gehend, dass jeder, der eine berufliche Erstausbildung antritt, individuell beraten wird (Liechtenstein), und regionale Partnerschaften zur Bildungs- und Berufswahl (Norwegen).

Studien der OECD, des Cedefop, der ETF und der Weltbank <sup>(17)</sup> haben ergeben, dass die Beratungsdienste in Europa konzeptionell und praktisch reformiert werden müssen, um den Anforderungen einer Wissensgesellschaft gerecht zu werden. Bislang richten sich die meisten solchen Dienste an Schüler der Sekundarstufe sowie an Arbeitslose und beziehen sich auf kurzfristige Bildungs- oder Beschäftigungsentscheidungen. Für diejenigen, die sich in der Berufsausbildung oder im tertiären Bildungssektor befinden, bestehen verhältnismäßig wenige, für die Mitarbeiter von KMU und ältere Arbeitnehmer so gut wie gar keine Beratungsangebote.

Lebenslanges Lernen bedeutet, dass sich jeder Einzelne über die beruflichen Implikationen von Bildungsentscheidungen im Klaren ist und weiß, welche Bildungswege zu welchen Berufszielen führen. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den Bildungs- und Arbeitsmarktbehörden sowie Beratungsdiensten. In dieser Hinsicht sind die internationalen Wettbewerber den meisten europäischen Ländern überlegen. Sie bieten koordinierte, systematische Beratungsdienste an und vermitteln durch ausgesprochen kompetente, ergebnisorientierte Beratungskonzepte die Fähigkeit, das eigene Lernen und die eigene berufliche Laufbahn bewusst zu gestalten.

### Beispiele aus Australien und Kanada

In **Australien** haben die Bundesregierung sowie die Regierungen der Einzelstaaten gemeinsam einen umfassenden, Internet-basierten beruflichen Informationsdienst aufgebaut, das National Career Information System (<http://www.myfuture.edu.au/>). Dieses System enthält Informationen über Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie über Berufe. Hinzu kommen nach Regionen gegliederte Angaben über die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und über Verdienstmöglichkeiten. Außerdem können die Benutzer ihre Interessen und Fähigkeiten bewerten und sich auf dieser Grundlage berufliche Betätigungsmöglichkeiten anzeigen lassen.

**Kanada** verfügt mit dem Blueprint for Life and Work Design über ein nationales System, das dem Benutzer die lebenspraktischen und arbeitsbezogenen Kompetenzen aufzeigt, die er zur Gestaltung seines privaten und beruflichen Werdegangs benötigt. Es unterstützt den Einzelnen bei der Ermittlung derjenigen Qualifikationen, Kenntnisse und Einstellungen, die für eine erfolgreiche Gestaltung und Bewältigung des persönlichen Lebens und der Berufslaufbahn erforderlich sind. Dabei werden elf Kompetenzen in drei große Kategorien eingeteilt: Selbstmanagement, Ermittlung von Lern- und

(17) Die Studien zur Berufsberatung wurden in 37 Ländern durchgeführt. Siehe [http://www.training-village.gr/etv/Projects\\_Networks/Guidance/Career\\_Guidance\\_survey](http://www.training-village.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/Career_Guidance_survey); [http://www.oecd.org/document/35/0,2340,en\\_2649\\_34511\\_1940323\\_1\\_1\\_1\\_37455,00.html](http://www.oecd.org/document/35/0,2340,en_2649_34511_1940323_1_1_1_37455,00.html).

Beschäftigungsmöglichkeiten, sowie berufliches und privates Leben. [https://www.emploisetc.ca/blueprint/drilldown.jsp?category\\_id=1100&root\\_id=1080&call\\_id=127&lang=e](https://www.emploisetc.ca/blueprint/drilldown.jsp?category_id=1100&root_id=1080&call_id=127&lang=e)  
In Quebec wird den Schulen nahe gelegt, ein beratungsorientiertes Konzept zu entwickeln. Diese Anforderung ist in weitergehende, kompetenzorientierte Schulreformen eingebettet. Die Planung des privaten und beruflichen Lebens ist eines von fünf übergeordneten Lernzielen, die sich durch die gesamte Schulzeit ziehen. Dabei fördert die Primarschule die Persönlichkeitsentwicklung der Schüler, während die Sekundarstufe ihnen bei der Planung ihrer beruflichen Zukunft zur Seite steht. Um dieses Konzept umzusetzen, werden verstärkt qualifizierte Beratungsfachkräfte eingestellt und alle Interessengruppen zur aktiven Beteiligung aufgerufen.

! Die Mitgliedstaaten müssen einen erweiterten Zugang zu Beratungsdiensten gewährleisten, insbesondere für die Auszubildenden im Berufsbildungssystem, für die Mitarbeiter von KMU und für ältere Arbeitnehmer. Das Potenzial des Arbeitsplatzes als Ort der Beratung sollte verstärkt genutzt werden; gemäß ihrer mit dem *Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen* eingegangenen Verpflichtung sollten die Sozialpartner der Information und der Unterstützung und Beratung Priorität einräumen. Darüber hinaus sollten folgende Bereiche stärker gewichtet werden: die Entwicklung der Fähigkeit, das Lernen und die berufliche Laufbahn zu gestalten, sowie die Verbesserung der Qualitätssicherung und die Stärkung der Strukturen, die auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene politische Maßnahmen und Systeme entwickeln. Das Follow-up zur Entschließung des Rats über lebensbegleitende Beratung (2004) und die von der Expertengruppe der Europäischen Kommission zu diesem Zweck entwickelten Instrumente werden die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner in diesem Bemühen unterstützen und zu größerer beruflicher Mobilität beitragen.

## B6. Einbeziehung der Interessengruppen und Partnerschaften

### **Partnerschaften und Netzwerke – unverzichtbar für die Verwirklichung des lebenslangen Lernens**

Der *Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen*, auf den sich die europäischen Sozialpartner geeinigt haben (ETUC et al., 2002) hat den Stellenwert des lebenslangen Lernens auf der sektoralen Ebene in Europa erhöht und zahlreiche neue Initiativen ausgelöst. Beispiele für solche Initiativen sind offene Lernkonzepte, die Entwicklung von Humanressourcen, die gemeinsam erarbeiteten Entwicklungspläne auf lokaler und regionaler Ebene, Betriebsausschüsse und Informationskampagnen. In



vielen Ländern, insbesondere in den neuen Mitgliedstaaten und Bewerberländern, bedarf es einer engeren Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Organen der verschiedenen Wirtschaftsbranchen.

Zahlreiche Unternehmen, insbesondere KMU, verfügen nicht über genügend Mittel, um aus eigener Kraft für angemessene Lernangebote zu sorgen. In einigen Fällen arbeiten sie inzwischen auf einer gemeinsamen, leistungsbezogenen Plattform zusammen und teilen auf diese Weise ihr Wissen und ihre Kompetenzen. Partnerschaften zwischen Betrieben sind eine innovative Möglichkeit, Unternehmen zu verbinden. Japanische Unternehmen schließen beispielsweise Partnerschaften, die sich an ihren Lieferketten orientieren. Dabei tauschen Unternehmen und ihre Zulieferer vorübergehend Personal aus. Die deutsche und die britische Automobilbranche unterhalten dem Lernen gewidmete Netzwerke, die Arbeitern in unterschiedlichen Unternehmen und Organisationen offen stehen.

Der Kopenhagen-Prozess fördert die Zusammenarbeit und Koordination auf sektoraler Ebene in ganz Europa und baut dabei auf die Gesamtwirkung zahlreicher sektoraler Projekte im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programms.

#### Im Folgenden seien einige Beispiele für diese Zusammenarbeit genannt:

- Tschechische Republik: direkte Verbindungen zwischen Bildungseinrichtungen und Sozialpartnern einer Region;
- Frankreich: Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen zur Förderung der lokalen Wirtschaft;
- Deutschland: Initiative zur Einführung des Coachings für Lernende in Unternehmen;
- Litauen: Die Regierung erwägt die Veränderung des Status berufsbildender Schulen, so dass sie eigenverantwortlich mit Unternehmen, den Sozialpartnern und öffentlichen Einrichtungen zusammenarbeiten können;
- Die Niederlande: Vorschlag zur Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und den Behörden auf nationaler und regionaler Ebene, zahlenmäßige Verringerung der Branchenorganisationen;

Die Sozialpartner haben zahlreiche Initiativen für gering qualifizierte Arbeitnehmer aufgelegt, die insbesondere auf die Anerkennung früherer Lernerfolge und auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer abzielen.

! Eine umfassendere Maßnahme ist die Einrichtung eines gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Qualifikationen (siehe Teil C). In diesem Zusammenhang sollten sich die Branchen insbesondere um die Gewährleistung von Transparenz und sektorübergreifender Mobilität bemühen. Innerhalb eines solchen Rahmens werden sektorale Initiativen einen großen Beitrag zur Europäisierung der Berufsbildung leisten. Der Rahmen kann zu einem gemeinsamen Raster werden, das die nationalen Systeme

! verbindet und die Kompatibilität horizontaler und vertikaler sektorübergreifender Initiativen herstellt. Die vom Cedefop angeleitete Initiative, die sektoralen Initiativen systematisch zu erfassen, ist ein erster wichtiger Schritt auf diesem Weg. Bislang lässt sich noch nicht beurteilen, inwieweit auf diesem Wege der Dialog und die Koordination zwischen sektoralen Initiativen und nationalen Systemen verbessert werden kann.

### **Erkennung und Prognose von Qualifikationserfordernissen**

Vor dem Hintergrund des Innovationswettlaufs der Unternehmen und Branchen sowie der Erschütterung traditioneller Märkte infolge der Globalisierung entstehen neue Qualifikations- und Kompetenzerfordernisse. Diese müssen erkannt und bei Reformen der Curricula für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung berücksichtigt werden.

! Das Cedefop unterstützt den Austausch innovativer Ansätze zur Erkennung und Prognose neuer Qualifikationserfordernisse in Europa. Es richtete das Skillsnet-Netzwerk ein und organisiert regelmäßige Veranstaltung zur Förderung der Umsetzung theoretischer Erkenntnisse in Politik und Praxis ([www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/Skillsnet](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Skillsnet)). Die Einbeziehung sämtlicher Interessengruppen – Wissenschaftler, Politiker, Sozialpartner, Bildungseinrichtungen usw. – in die politische Umsetzung stellt ein ausdrückliches Ziel dieses Netzwerks dar.

#### **Im Folgenden seien einige Länder genannt, die eine solche Zukunftsperspektive verfolgen: <sup>(18)</sup>**

- Deutschland richtete Mitte der 1990er Jahre ein Netzwerk zur „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ ein, das unter Beteiligung zahlreicher Organisationen neue Qualifikationen in unterschiedlichen Branchen und Berufsgruppen untersucht ([www.frequenz.net](http://www.frequenz.net));
- In Frankreich verpflichtet ein Abkommen zwischen den Sozialpartnern jede Branche, die dies noch nicht getan hat, Beobachtungsstellen zur künftigen Entwicklung von Berufen und Qualifikationen einzurichten;
- Finnland hat ein nationales Prognoseverfahren entwickelt, in dessen Rahmen elf Ministerien und Arbeitsgruppen, die einer behördenübergreifenden Arbeitsgruppe angehören, alternative Prognosen und Szenarios erarbeiten (<http://www.oph.fi/english/page.asp?path=447;490;6750>);
- Das Vereinigte Königreich gründete im Jahr 2000 die UK Skillsbase, ein zentrales Informationssystem, das die Anregungen des zweiten Berichts der National Skills Task Force aufgreift.
- In Österreich wurde das Qualifikations-Barometer eingeführt, ein von staatlicher Seite in Auftrag gegebenes privates Informationssystem über den voraussichtlichen Qualifikationsbedarf

(18) Weitere Beispiele und Publikationen aus europäischen Ländern und Ländern außerhalb Europas befinden sich auf der Skillsnet-Website (siehe oben).

(<http://www.ams.or.at/neu/2339>);

- Belgien (Flandern) plant die Erhebung sozio-ökonomischer Daten in Zusammenarbeit mit den Regionalausschüssen für Berufsbildung und Beschäftigung. Diese Angaben sollen die bereits bestehenden Arbeitsmarktdaten ergänzen.
- Irland hat eine Expertengruppe zum Thema „Future Skills Needs“ eingerichtet und wählte damit einen ausgesprochen zukunftsorientierten Ansatz.
- Norwegen führte 2003 den „Learning Conditions Monitor“ ein. Er liefert Informationen über das Qualifikationsangebot und die Qualifikationsnachfrage vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens und gibt Aufschluss darüber, wie mit Hilfe breit angelegter Bewertungen Qualifikationen, die auf nicht formalem Wege erworben wurden, berücksichtigt werden können ([www.fafu.no](http://www.fafu.no)).

## B7. Innovative pädagogische Konzepte und das Lernen fördernde Umgebungen

Die herkömmlichen Qualifikationsprofile werden derzeit im Sinne einer stärkeren Gewichtung flexibler und allgemeiner beruflicher Kompetenzen überarbeitet. Hierzu zählen Problemlösungsfähigkeiten, die Fähigkeit zur Bewältigung des Wandels sowie die Kommunikation mit Kollegen und Kunden. Diese Veränderung kommt auch in neuen Zielen und Inhalten der beruflichen Ausbildung zum Ausdruck.

### **Schlüsselkompetenzen: Türöffner zur Wissensgesellschaft**

Die Maastricht-Studie bezeichnet die Entwicklung allgemeiner beruflicher Kompetenzen durch das Lernen am Arbeitsplatz als Schlüsseldimension der Innovation beruflicher Bildung. Die Vermittlung übertragbarer bzw. Schlüsselkompetenzen gehört in vielen Ländern zu den Curricula der Berufsbildung, und der Kontext des Lernens hat großen Einfluss auf den Lernerfolg.

Innovative europäische Projekte haben Curricula entwickelt, welche die in bestimmten Branchen länderübergreifend erforderlichen Kompetenzen einbeziehen. Die Niederlande führten den kompetenzbasierten Ansatz in die allgemeine und berufliche Bildung ein. Das Global Village in Dänemark erarbeitete ein eigenes Verfahren zur Curricula-Entwicklung, bei dem die vielfältigen Kompetenzen und Kenntnisse für eine Tätigkeit in der internationalen wissensbasierten Automobilindustrie zusammengetragen werden.

### **Vermittlung unternehmerischer Fähigkeiten – eine Schlüsselkompetenz**

Unternehmerische Fähigkeiten sind eine Schlüsselkompetenz, auf deren Grundlage ein Mensch bestimmte Einstellungen und Kompetenzen entwickeln kann, die zu Kreativität, Initiative, Verantwortungsbewusstsein und

Selbständigkeit führen. Die Vermittlung unternehmerischer Fähigkeiten wird zwar zunehmend zum regulären Bestandteil der staatlichen Schulbildung, ist aber bei weitem noch nicht die Regel.

Die gezielte Vermittlung unternehmerischer Fähigkeiten ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Gründung und Leitung neuer Unternehmen. Hierzu gibt es in den Ländern Europas zahlreiche Initiativen und Programme, die größtenteils im Bereich der höheren Bildung angesiedelt sind. Im Bereich der beruflichen Erstausbildung werden Selbständigkeit und Unternehmensgründung aber nur am Rande berücksichtigt. Das Curriculum bereitet die Schüler und Auszubildenden auf eine Rolle als Arbeitnehmer vor, sein Hauptzweck wird in der Heranziehung von Fachkräften gesehen.



Im Bereich der beruflichen Weiterbildung hingegen werden, oftmals von privaten Einrichtungen, verstärkt Kurse und Beratungen für Unternehmensgründer angeboten. Maßnahmen auf diesem Gebiet sind häufig dann am effektivsten, wenn sie auf bestimmte Branchen, Märkte und Gruppen ausgerichtet sind. Dieses Element der Berufsbildung entwickelt sich in der EU der 15 nur langsam. Dies gilt selbst für diejenigen Länder, in denen es über die Sekundarstufe II hinaus kaum anerkannte weiterführende berufliche Bildungswege gibt. Die berufliche Weiterbildung für kleine und mittlere Handwerksbetriebe in Deutschland bietet bewährte Qualifikationsmöglichkeiten, die den Erwerb unternehmerischer Fähigkeiten einschließen.

### ***IKT-Qualifikationen und eLearning – innovative Instrumente des Wissenstransfers***

Die Bedeutung von IKT-Kenntnissen und eLearning kommt in den Programmen Leonardo da Vinci, Sokrates, dem Aktionsplan eLearning und in weiteren europäischen Initiativen zum Ausdruck. Sie schlägt sich in nahezu allen nationalen Innovationsstrategien im Bereich Lehren und Lernen nieder. Die Vermittlung von IKT-Kenntnissen und die Gestaltung des IKT-Curriculums unterscheiden sich von Land zu Land. Einige Länder konzentrieren sich auf die allgemeine digitale Kompetenz, andere behandeln sie im Zusammenhang mit Arbeitsprozessen. Die Länder mit starker Berufsorientierung verwenden einen kombinierten Ansatz. Deutschland und Österreich haben für IKT-Berufe Bildungswege eingeführt, die formales und informelles Lernen verbinden.

Auf dem Gebiet der beruflichen Erstausbildung stellt die digitale Kompetenz einen wichtigen Bestandteil der nationalen Berufsbildungssysteme und auch der Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer dar. In der betrieblichen Ausbildung werden die Qualifikationsstrategien der Unternehmen im Allgemeinen mit dem Einsatz der IKT am Arbeitsplatz verknüpft. Mehrere Länder haben IKT-Aktionspläne eingeführt, um IKT-Inhalte in verschiedene

Berufsfelder einzuführen. Beispiele sind der „Rahmenplan für die staatliche Informationspolitik im Bildungsbereich“ der Tschechischen Republik, der „IKT-Aktionsplan“ in Dänemark und der „Vorläufige nationale Entwicklungsplan“ in der Türkei.



Die Mitgliedstaaten sollten Schritt für Schritt dafür sorgen, dass die Vermittlung von IKT-Kenntnissen bis zum Jahr 2010 in Arbeitsprozesse und betriebliche Abläufe eingliedert wird, anstatt sich vorwiegend auf Simulationsmodelle oder Fernunterricht zu beschränken.

### ***Einsatz neuer Technologien und Medien – Katalysator für Veränderungen im Bereich Lehren und Lernen***

Neue Technologien und neue Medien ermöglichen eine größere Flexibilität im Bereich Lehren und Lernen. Sie überwinden zeitliche und örtliche Beschränkungen und ermöglichen eine individuellere Betreuung des Lernenden. Sie führen zu Innovationen in den Bereichen Lehren und Lernen.

Auf europäischer und auf nationaler Ebene wurden zahlreiche Initiativen ergriffen, um das IKT-gestützte Lernen zu fördern. Große Unternehmen nutzen diese Neuerungen bereits für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, während sie bei den KMU noch wenig verbreitet sind.



Das IKT-gestützte Lernen birgt ein großes Innovationspotenzial für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung. Um dieses Potenzial auszuschöpfen, müssen die Mitgliedstaaten die unterstützende Rolle der Ausbilder definieren, neue Modelle zur Erzeugung, Verwendung und Wiederverwendung von Inhalten entwickeln, pädagogische Konzepte erarbeiten und eine größere Verbreitung der IKT-Technologie bei den KMU fördern.

### ***Lernende Organisationen und Partnerschaften***

Der Begriff „lernende Organisation“ beschreibt den Sachverhalt, dass Unternehmen und ihre Mitarbeiter einen ständigen Lernprozess als Quelle von Leistungssteigerung und Wettbewerbsvorteilen begreifen müssen.

Die Entwicklung lernender Organisationen hängt eng mit der Erkenntnis zusammen, dass eine effektive berufliche Ausbildung mit Hilfe von Lernpartnerschaften erreicht werden kann. Partnerschaften zwischen Betrieben sind eine innovative Möglichkeit, Unternehmen zu verbinden und regionale Innovationszentren zu schaffen, denen sowohl berufliche als auch höhere Bildungseinrichtungen angehören.

Das GOLO-Projekt in Deutschland ist ein Lernortverbund der KMU. Dabei werden die Auszubildenden zwischen den beteiligten Unternehmen ausge-

tauscht, so dass sie zusätzliche und erweiterte Lernmöglichkeiten erhalten. Die Auszubildenden gewinnen auf diese Weise breit gefächerte Erfahrungen und ein umfassendes berufliches Profil.

Im Jahr 2003 wurde in Deutschland das Netzwerk „Chance Grenzregion“ eingerichtet, das unter anderem Möglichkeiten zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit mit den östlichen Nachbarstaaten bei der Gestaltung der Berufsbildung ergründen soll. Dabei befassen sich 17 Partner aus neun Ländern mit grenzübergreifenden Qualifikationsprofilen für zahlreiche Branchen.



Teamarbeit, Lernpartnerschaften und Lehren und Lernen in Peer-Gruppen tragen dazu bei, ein das Lernen begünstigendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Eine Reihe europäischer Länder arbeiten auf dieses Ziel hin.

Angesichts des zukünftigen Bedarfs an hoch qualifizierten Arbeitskräften muss der Qualifikationsstand der aktiven Arbeitnehmer stark angehoben werden. Dies ist unerlässlich, um die Lissabonner Ziele zu erreichen. Die Arbeitswelt kann viele, aber nicht alle Curricula und Lernmöglichkeiten bieten, die zur Entwicklung von Kompetenzen und zur Vorbereitung der Arbeitnehmer auf künftige Anforderungen erforderlich sind.

Auf eine formale allgemeine und berufliche Bildung kann nicht verzichtet werden.

## B8. Die Rolle der Lehrer und Ausbilder bei der Qualitätssicherung der Berufsbildung

Es gab auf europäischer Ebene bislang nur wenige Versuche, die Ausbildung von Berufsschullehrern und Ausbildern gezielt zu verbessern. Doch angesichts des direkten und indirekten Einflusses der Lehrkräfte auf die Qualität des Systems und die Qualifikationsentwicklung gebührt diesem Bereich besondere Aufmerksamkeit. Das Netzwerk des Cedefop für die Ausbildung von Lehrern und Ausbildern ([www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/TTNet](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/TTNet)) bietet eine Plattform für den Austausch und die Zusammenarbeit in diesem Bereich.

Der NAVE-Bericht der USA (2004) beanstandet die fehlenden Kompetenzen und Weiterbildungsmöglichkeiten für Berufsschullehrer. Sie verfügen weniger häufig über einen Hochschulabschluss als akademische Lehrkräfte und fühlen sich oft nicht hinreichend in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt. Der NAVE-Bericht zieht die Schlussfolgerung, dass eine verbesserte Ausbildung der Lehrer unerlässlich ist und dass umfangreiche Investitionen zur Verbesserung der Einstellungspraxis und der Weiterbildungsmöglichkeiten notwendig sind.

Eines der Hauptprobleme besteht darin, dass Berufsschullehrer und Ausbilder für die Qualifikationsentwicklung der Arbeitnehmer zwar unerlässlich sind, jedoch einen niedrigen Status haben. Die Gehälter und das Ansehen dieser Lehrkräfte sind im Allgemeinen recht gering, besonders in einigen Mittelmeerländern und neuen EU-Mitgliedstaaten. Bei den Berufsschullehrern ist eine zunehmende Überalterung zu verzeichnen, und viele sind nicht bereit, sich weiterzubilden oder neue Technologien und neue pädagogische Konzepte zu übernehmen.

In vielen Ländern herrscht Lehrermangel. In Deutschland und Österreich fehlen Lehrer für bestimmte Fächer, insbesondere diejenigen, nach denen auf dem externen Arbeitsmarkt eine hohe Nachfrage besteht.

**i** Innerhalb der Unternehmen wurde die Ausbildung diversifiziert, und das Profil der Lehrer und Ausbilder ist entsprechend vielfältiger geworden. Die Rolle der Lehrer und Ausbilder, die innerhalb der Betriebe tätig sind, wandelt sich. Sie unterweisen nicht nur, sondern unterstützen Lernprozesse und Innovationen und übernehmen zunehmend weitere Aufgaben, wie beispielsweise Entwicklung der Humanressourcen, Beratung und Coaching sowie Bewertung von Kompetenzen.

Viele Länder haben neue Einstiegsmöglichkeiten und Einstellungsbestimmungen für Lehrer und Ausbilder eingeführt. Die Qualifikationsanforderungen und Zugangsvoraussetzungen für Lehrer und Ausbilder im Berufsbildungssektor ändern sich. In traditionellen arbeitsorientierten Systemen, wie sie in Dänemark, Deutschland oder Österreich herrschen, ist eine gewisse pädagogische Ausbildung für betriebliche Ausbilder verbindlich vorgeschrieben. Auch in Luxemburg und Ungarn gibt es ähnliche Bestimmungen für Ausbilder, die innerhalb von Unternehmen tätig sind. Normalerweise ist die pädagogische Ausbildung Bestandteil der höheren Qualifikationsstufen eines handwerklichen oder kaufmännischen Berufs (z. B. des Meisters).

Italien hat in seinem neuen Berufsbildungsgesetz neue Anforderungen für Ausbilder festgelegt. Finnland betreibt gegenwärtig ein groß angelegtes Ausbildungsprogramm für diejenigen, die an innerbetrieblichen Lernprozessen beteiligt sind. In Italien und Finnland ist die Qualifikation des Ausbilders darüber hinaus ein Kriterium für die Bewilligung öffentlicher Gelder für Bildungsmaßnahmen auf regionaler oder arbeitsmarktpolitischer Ebene.

Andere Länder haben spezielle Schulentwicklungspläne oder umfassende Reformpläne eingeführt, welche auch die Ausbildung der Lehrkräfte betreffen.

Angesichts der ausschlaggebenden Bedeutung der berufsbildenden Lehrer und Ausbilder für die Lissabonner Ziele muss der Verbesserung der sozialen Lage und des Status qualifizierter Ausbilder in Europa hohe politische Priorität eingeräumt werden. Eine enge Zusammenarbeit zwischen den höheren

Bildungseinrichtungen in Europa, die mit der Ausbildung von Lehrkräften befasst sind, kann zur Hebung des Standards beitragen.

⚠ Eine kohärente Politik in Bezug auf die Lehrkräfte, die den Lissabonner und Kopenhagener Zielen entspricht, ist noch nicht in Sicht. Lehrer und Ausbilder verdienen weitaus mehr Unterstützung, damit sie ihrer Rolle als Förderer von Innovationen und Lernprozessen gerecht werden können. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für die qualitative und innovative Verbesserung des Lehrens und Lernens. Erforderlich ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der weiteren Professionalisierung der Lehrtätigkeit und einer flexibleren Einstellungspolitik und –praxis für Lehrer und Ausbilder. Dieses Verhältnis bewegt sich im Spannungsfeld zwischen dem Bedarf an qualifizierten Lehrern und der Berücksichtigung der demografischen und wirtschaftlichen Probleme, von denen das allgemeine und berufliche Bildungssystem in Zukunft betroffen sein wird.



## ABSCHNITT C

# Der Beitrag des Kopenhagen-Prozesses zu den Lissabonner Zielen

Die Kopenhagener Erklärung (2002) verweist darauf, dass die Berufsbildung aktiv zur Entwicklung des lebenslangen Lernens beitragen und die hoch qualifizierten Arbeitnehmer hervorbringen muss, die zur Verwirklichung der strategischen Lissabonner Ziele bis zum Jahr 2010 erforderlich sind. Sie setzt vier Prioritäten für eine bessere europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung:

- Stärkung der europäischen Dimension;
- Verbesserung der Transparenz, Information und Beratung;
- Anerkennung der Kompetenzen und Qualifikationen;
- Verbesserung der Qualitätssicherung.

In den zwei Jahren, die seit Beginn des Kopenhagen-Prozesses vergangen sind, wurden beachtliche Fortschritte erzielt.

- (a) Im Jahr 2003 wurde das Ploteus-Portal über Lernmöglichkeiten im europäischen Raum eingerichtet. Es bietet den Bürgern Zugang zu Informationen über Bildungs- und Ausbildungsgänge und –systeme, Austauschprogramme sowie Arbeits- und Lebensbedingungen in Europa.
- (b) Der neue Europass, der als einheitliches Rahmenkonzept die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen gewährleistet, wird nach seiner für den Januar 2005 vorgesehenen Verabschiedung durch den Europäischen Rat und das Europäische Parlament Anfang 2005 unter der luxemburgischen Präsidentschaft in Kraft treten.
- (c) Die Studien über lebensbegleitende Beratung haben ergeben, dass die politischen Ziele und die tatsächlichen Kapazitäten der nationalen Berufsberatungssysteme weit auseinander klaffen. Die EntschlieÙung des Rats vom Mai 2004 benennt eindeutige Prioritäten, und das *Career Guidance Handbook for Policy Makers* enthält gemeinsame Grundsätze und andere Instrumente, mit deren Hilfe die Beratungsangebote auf nationaler, lokaler und Unternehmensebene verbessert werden können.


- (d) Die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens steht in nahezu sämtlichen europäischen Ländern auf der Tagesordnung. Die Schlussfolgerungen des Rates vom Mai 2004 enthalten gemeinsame Grundsätze für ihre Gestaltung. Der Rat räumt allerdings ein, dass diese Grundsätze die Bedürfnisse der Unternehmen und die Qualitätssicherung nicht hinreichend berücksichtigen und daher weiterentwickelt werden müssen.
- (e) Gegenwärtig wird ein europäisches Kreditpunktesystem für die berufliche Bildung und Ausbildung (ECVET) entwickelt. Es wird den Auszubildenden ermöglichen, sich beim Wechsel zwischen nationalen Berufsbildungssystemen bereits absolvierte Ausbildungsabschnitte anrechnen zu lassen. Die technische Arbeitsgruppe zum Thema Kreditpunkttransfer in der beruflichen Bildung hat Vorschläge für die Grundsätze und Regeln eines europäischen Kreditpunktsystems ausgearbeitet, um dessen effektive Anwendung bei Austauschprogrammen zur Förderung der Mobilität zu gewährleisten.
- (f) Derzeit wird eine branchenbezogene Qualifikationsstrategie erarbeitet. Das Leonardo-da-Vinci-II-Programm bietet einen wichtigen Rahmen für neue grenzüberschreitende sektorale Initiativen in Europa. Allerdings besteht die Gefahr, dass sektorale Initiativen (die aus lokalen oder EU-Mitteln finanziert werden) nur wenig Wirkung zeigen, da sie nicht in einem klar definierten politischen Rahmen stattfinden, sondern eher „Projektcharakter“ tragen, d. h. mit keiner hinreichenden Planung für die Übertragung auf die strukturelle Ebene verbunden sind. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in mehreren europäischen Ländern zögern, sich an der Lösung von Ausbildungsproblemen zu beteiligen.
- (g) Im Zusammenhang mit der sektoralen Strategie spielt die Früherkennung zukünftiger Qualifikationserfordernisse eine herausragende Rolle. Angesichts der Schwierigkeiten, mit denen Qualifikationsprognosen verbunden sind, bedarf es innovativer Verfahren. Andernfalls besteht die Gefahr, dass veraltete oder irrelevante Qualifikationen vermittelt werden. Das Skillsnet-Netzwerk des Cedefop bietet eine Plattform für die europäische Zusammenarbeit und den europaweiten Austausch von neuen Verfahrensansätzen und Erkenntnissen (siehe Teil B6).
- (h) Im Mai 2004 verabschiedete der Rat einen „Gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmen“. Dieser Rahmen trägt dazu bei, die nationalen Systeme und Praktiken weiterzuentwickeln, zu verbessern, zu überwachen und zu bewerten, und bietet ein gemeinsames Bezugssystem. Die Qualitätssicherung stellt in allen europäischen Ländern ein politisches Ziel dar. Viele haben soeben erst mit der Planung begonnen, andere haben bereits Qualitätssicherungssysteme eingeführt (siehe Teil B1). Die Ausdehnung der Qualitätssicherung auf private Ausbildungsanbieter ist ein dringendes

Anliegen und betrifft insbesondere diejenigen Anbieter, die außerhalb der nationalen Grenzen tätig sind.

Was die Qualitätssicherung betrifft, so räumt die Kopenhagener Erklärung den Lernbedürfnissen von Lehrern und Ausbildern in allen Bereichen der beruflichen Ausbildung einen hohen Stellenwert ein. EU-Programme können entsprechende Maßnahmen fördern und unterstützen, doch sie müssen auf nationaler Ebene höhere Priorität erhalten.

Neben den Ausbildungsbedürfnissen von Lehrern und Ausbildern im Bereich der Berufsbildung zählt der Rat der Bildungsminister in seinen Schlussfolgerungen vom 15. November 2004 auch die Ausbildungsbedürfnisse von Risikogruppen und älteren Arbeitnehmern zu seinen acht nationalen Prioritäten. Diese Schlussfolgerungen, welche die Grundlage für das Maastricht-Kommuniqué abgeben, verweisen darüber hinaus auf die Notwendigkeit, den Kopenhagen-Prozess fortzusetzen und seine Ergebnisse auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene systematischer umzusetzen.

Zukünftige Maßnahmen auf europäischer Ebene werden in erster Linie darauf abzielen, die Entwicklung gemeinsamer Instrumente und Rahmen sowie die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens voranzutreiben. Auf diesem Wege wird ein gemeinsamer Bezugsrahmen entstehen, der anhand von Kompetenzen und Lernerfolgen die Anerkennung und den Transfer von Qualifikationen auf der Ebene der beruflichen, der allgemeinen und der höheren Bildung erleichtert. Er wird die Durchlässigkeit der Bildungs- und Ausbildungssysteme erhöhen, eine Grundlage für die Validierung informell erworbener Kompetenzen bieten und die Effektivität des Arbeitsmarkts auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene steigern.

 Der Kopenhagen-Prozess befasst sich zwar in erster Linie mit der Berufsbildung, hat sich jedoch auch um das lebenslange Lernen verdient gemacht. Viele Instrumente, die er entwickelt hat, sind über die Berufsbildung hinaus anwendbar und tragen dazu bei, einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens zu schaffen. Die Grundsätze und das Handbuch zu lebensbegleitender Beratung, die gemeinsamen Grundsätze zur Validierung des nicht formalen und des informellen Lernens gehören zu den dazu notwendigen Bausteinen.

## ANHANG 1

# Ausgewählte thematische Zusammenfassung der Antworten der Generaldirektoren für Berufsbildung <sup>(19)</sup>

### (a) **Umsetzung der Maßnahmen im Zusammenhang mit den Kopenhagener Prioritäten**

Die Antworten auf den GDB-Fragebogen und die Länderberichte zeigen, dass europäische Länder viele Maßnahmen bereits umgesetzt haben oder planen, die sich mit den vier Prioritäten der Berufsbildung aus der Kopenhagener Erklärung befassen.

- Die *Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen* wurde am stärksten beachtet. Zwei Drittel der europäischen Länder (Österreich, der französischsprachige Teil Belgiens, Dänemark, Estland, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Irland, Italien, Litauen, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen, Portugal, Slowenien, Spanien, Schweden, das Vereinigte Königreich) haben Schritte unternommen, um nicht formales und informelles Lernen anzuerkennen. Die meisten anderen (der flämischsprachige Teil Belgiens, Bulgarien, Tschechische Republik, Finnland, Griechenland, Island, Lettland, Liechtenstein, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei) befinden sich in der Planungsphase. Es gibt ein breites Spektrum an Lösungsansätzen. Die meisten haben summative Funktion. Sie vergeben für jeden Ausbildungsabschnitt Punkte, um sowohl die Effizienz des Systems zu verbessern als auch die Akzeptanz des lebenslangen Lernens zu erhöhen. Einige Länder (z. B. Estland, Spanien, Irland, Malta und Slowenien) entwickeln ein System zur Anrechnung von Ausbildungsleistungen und orientieren sich dabei oft an einem nationalen Qualifikationsrahmen. Andere (z.B. die Tschechische Republik, Dänemark, Liechtenstein, die Niederlande und Polen) orientieren ihre Maßnahmen

---

<sup>(19)</sup> Die Befragung der Generaldirektoren für Berufsbildung (GDB) zu Maßnahmen, Herausforderungen und Zukunftsstrategien war Teil der „Maastricht-Studie“ (2004), die auch den Fragebogen und detailliertere Ergebnisse enthält.

am Europass. Dänemark entwickelt die rechtlichen Rahmenbedingungen, um die individuelle Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Zeugnissen zu gewährleisten.

- *Qualitätssicherung* ist die Priorität, die die zweithöchste Beachtung erhält. Einige Länder (z. B. der flämische Teil Belgiens, Irland und Österreich) verfügen über Systeme zur Qualitätssicherung bei der Berufsbildung. Viele Länder wenden neue Systeme für die Qualitätsentwicklung und -sicherung an. Die Methoden reichen von Standardverfahren des Qualitätsmanagements wie etwa der ISO oder der EFQM bis hin zu Ansätzen, die die Bedürfnisse der Schulen mit einbeziehen wie z. B. die QIS (*Qualität in Schulen*) in Österreich. In Dänemark und in den Niederlanden ist Selbstbewertung in einigen Verfahren zur Qualitätssicherung bei der Berufsbildung auf institutioneller Ebene von großer Bedeutung.
- Um die *Transparenz* zu erhöhen, den *Informationsfluss* und die *Berufsberatung* zu verbessern, haben viele Länder das Bewusstsein für das Berufsbildungsangebot und seine Übergänge zu anderen Bildungswegen geschärft, um es attraktiver zu machen. Mehrere Länder (z. B. die Tschechische Republik, Griechenland, Liechtenstein, Litauen, Norwegen, Slowakei) haben ihre Informationen zur Berufsbildung sowie die Berufsberatung und -orientierung verbessert. Die Informationslage ist oftmals unbefriedigend. Um sich in der immer größer werdenden Angebotsvielfalt zurechtzufinden, benötigt der Einzelne einen integrierten Ansatz, der Lern- und Berufsinformationen mit Daten über den Arbeitsmarkt verknüpft, wodurch deutlich wird, welche Möglichkeiten sich bei einem bestimmten Bildungsweg eröffnen und welche versperrt sind. Norwegen gründet zurzeit regionale Partnerschaften zur Bildungs- und Berufsberatung. Polen hat ein multidimensionales Berufsberatungssystem.
- *Strategien zur Internationalisierung* werden allmählich in Berufsbildungssysteme eingeführt, um die europäische Dimension zu stärken und die Mobilität zu fördern. Auslandspraktika sind immer noch rar und mit wenigen Ausnahmen (z. B. Dänemark, Deutschland, die Niederlande und das Vereinigte Königreich) sehen die Systeme keine transnationalen Studien und Arbeitspraktika vor. Finnland bietet internationalisierte Lehrlingsausbildungen, insbesondere in der Metallindustrie, der elektrischen und der Telekommunikationsbranche an. Ziel dieser Initiative ist es, talentierte junge Arbeitnehmer anzuwerben und zu motivieren, indem ihnen Möglichkeiten geboten werden, Bildungswege einzuschlagen, die zu international anerkannten beruflichen Abschlüssen führen. Es werden auch Richtlinien für Unternehmen ausgearbeitet, um deren Beteiligung an der internationalen Mobilität zu erleichtern und zu unterstützen.

(b) **Ausbildungsanreize, Investitionen, Ausgaben**

Europäische Länder verwenden eine Reihe von Finanzierungsstrategien, die auf die öffentliche Hand und Partnerschaften mit Sozialpartnern sowie auf den Privatsektor angewiesen sind. Auch Einzelpersonen sind beteiligt. Die meisten Länder verfügen über Anreize, mit denen sie Einzelpersonen und/oder Unternehmen ermutigen, an der beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Diese umfassen die Einführung oder die Erweiterung der Freistellung von der Arbeit zu Weiterbildungszwecken (z. B. in Österreich, Belgien, Luxemburg, Norwegen), finanzielle Unterstützung oder Steuervergünstigungen für Einzelpersonen (z. B. in Österreich, Zypern, Deutschland, Ungarn, Italien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Polen, Portugal, Slowakei, Schweden), finanzielle Unterstützung und Steueranreize für Unternehmen (Österreich, Bulgarien, Zypern, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Malta, Portugal, Rumänien, Spanien). In Ländern wie Frankreich, Italien und den Niederlanden gibt es multisektorale Fonds, die über einen prozentualen Anteil der Gesamtlohnkosten von Unternehmen finanziert und von gemeinsamen Organen verwaltet werden, um Bildungsinitiativen und Ausbildungspläne zu fördern und zu finanzieren. In einigen Ländern sind die Arbeitgeber auch dazu verpflichtet, ungelerten Arbeitern den Erwerb von Qualifikationen zu erleichtern (z. B. in der Tschechischen Republik) oder Arbeitnehmern Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen zu gewähren, die mit den Gewerkschaften abgestimmt wurden (z. B. in Rumänien).

(c) **Berufsbildung zur Unterstützung wirtschaftlicher Entwicklung und als Antwort auf demografische Veränderungen**

Verschiedene Länder bewegen sich in Richtung stärker kompetenzorientierter Curricula für die Berufsbildung (z. B. Belgien, Estland, Frankreich, Griechenland, Malta, die Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien). Viele haben im Hochschulsektor Programme zur Berufsbildung entwickelt und/oder Zugang zu Hochschulbildung über den Weg der Berufsbildung eingeführt (z. B. Österreich, Bulgarien, Zypern, die Tschechische Republik, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Lettland, Litauen, die Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Slowakei, Spanien). Einige Länder nehmen die Vermittlung unternehmerischer Fähigkeiten in den Lehrplan der Berufsbildungseinrichtungen und/oder der weiterführenden Schulen oder in den nationalen Bildungsrahmen auf (z. B. Österreich, Bulgarien, Finnland, Ungarn, Lettland, Litauen, Luxemburg, Norwegen, Polen, Spanien, Vereinigtes Königreich). Diese Maßnahmen fördern die Herausbildung der im Arbeitsleben benötigten Fertigkeiten, und stimmen die Berufsbildung auf die Arbeitswelt ab.

Was die Prognose des Qualifikationsbedarfs betrifft, so haben einige Länder (z.B. Österreich, Belgien, Finnland, Frankreich, Deutschland, Irland, Norwegen, Vereinigtes Königreich) ihre Verfahren stärker auf die Zukunft ausgerichtet, indem sie Trends einbeziehen, die durch Veränderungen wie etwa das Verschmelzen unterschiedlicher Branchen, technische Neuerungen sowie lokale und globale Spezialisierung hervorgerufen werden. Um die Arbeitsmarktpolitik zu ergänzen, die älteren Menschen den Verbleib im Berufsleben ermöglicht, haben einige Länder den Zugang zu Ausbildung und lebenslangem Lernen für ältere Arbeitnehmer erweitert (z. B. Österreich, Tschechische Republik, Estland, Finnland, Frankreich, Italien, Irland, Lettland, Liechtenstein, die Niederlande, Schweden). Andere haben wiederum Initiativen entwickelt, die vor allem auf die Bereitstellung von Ausbildung oder lebenslangem Lernen für ältere Arbeitslose gerichtet sind (z. B. Belgien, Tschechische Republik, Irland, Österreich, Vereinigtes Königreich).

(d) **Sozialer Zusammenhalt und Berufsbildung für benachteiligte Gruppen**

Die überwiegende Mehrheit der europäischen Länder hat die Aktivitäten ausgeweitet und/oder vertieft, die einem vorzeitigem Schulabgang entgegenwirken. Hierzu gehören der zweite Bildungsweg (z. B. Deutschland, Griechenland, Irland, Luxemburg, Österreich, Polen, Rumänien), alternative Ausbildungswege mit stärkerer berufspraktischer Ausrichtung (z. B. Österreich, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Lettland, Norwegen, Spanien, Schweden, Türkei) und verbesserte Berufsberatung und -orientierung (z. B. Tschechische Republik, Niederlande, Slowakei). Die meisten Länder haben ein stärker auf die Schüler bezogenes Lernen und individuellere Angebote eingeführt. In Portugal, wo besonders viele Schüler vorzeitig die Schule beenden, wurde ein nationaler Präventionsplan entwickelt. Die Niederlande haben regionale Informations- und Koordinationsstellen eingeführt, um die Schulabbrecher aufzufangen und bieten Beratung und Orientierung in Bezug auf schulische oder spezielle betriebliche Bildungsprogramme. In Irland entwickeln Schulen und andere Akteure Pläne zur Bekämpfung des vorzeitigen Schulabgangs. Gesetzesinitiativen in Bulgarien und Litauen messen der Rolle der Eltern bei der Verhinderung des Schulabbruchs großes Gewicht bei. In der Slowakei bietet das Sozialleistungssystem Anreize, in der Ausbildung zu bleiben. In Litauen werden Schüler aus benachteiligten Gruppen unterstützt (dies beinhaltet Verpflegung, befristete Unterkunft, Lehrmittel.).

Alle Länder bieten Maßnahmen für Arbeitslose und Erwachsene ohne Ausbildung oder mit einem geringen Qualifikationsniveau an. Diese umfassen die Förderung der Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeit, Kenntnisse der Informations- und Kommunikationstechnik, nicht formale Ausbildung, Anrechnung früher erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten und Beratung. Weitere Zielgruppen sind in den meisten Ländern Migranten (z. B. Programme zur Vermittlung von Sprachkenntnissen und Lese- und Schreibfähigkeiten), Menschen mit Behinderung (z. B. mittels individueller Unterstützung, verbesserten Gesetzen zur Integration und Steueranreize) sowie Frauen, die ins Erwerbsleben zurückkehren (z. B. Maßnahmen, die das Selbstbewusstsein stärken und berufliche Diskriminierung und geschlechtsspezifische Beschäftigungsmuster bekämpfen sollen).

(e) **Wege des offenen Lernens und Berufsberatung**

Alle Länder streben eine Erhöhung der Attraktivität und Flexibilität der beruflichen Erstausbildung an. Dazu gehören in den meisten Ländern eine Modularisierung der Ausbildung (Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Island, Luxemburg, Malta, Polen, Portugal, Slowenien, Schweden), die Einführung nationaler Qualifikationssysteme und –rahmenbedingungen (Tschechische Republik, Irland, Litauen, Malta, Niederlande, Slowenien, Vereinigtes Königreich), die Entwicklung kompetenzorientierter Programme (Bulgarien, Tschechische Republik, Estland, Ungarn, Italien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien) und besserer Zugang zur Hochschulbildung (Österreich, Finnland, Deutschland, Liechtenstein, Portugal, Spanien, Schweden). Einige bemühen sich, die Qualität der Berufsbildungsprogramme zu verbessern (z. B. Estland, Griechenland, Ungarn, Malta, Rumänien), während andere mehr Wert auf die Diversifizierung der Programme (z. B. Bulgarien, Polen, Portugal) und der Bildungswege (z. B. Frankreich) legen. Mehrere Länder haben berufliche Fächer in allgemeinbildende Programme und allgemeinbildende Fächer in berufliche Programme integriert (z. B. Belgien, Tschechische Republik, Irland, Norwegen, Österreich, Portugal, Slowakei, Schweden, Vereinigtes Königreich). Andere haben wiederum das Informations- und Beratungsangebot verstärkt (z. B. Belgien, Tschechische Republik, Griechenland, Frankreich, Irland, Liechtenstein, Litauen, Slowakei).

Im Bereich der Weiterbildung werden Anstrengungen unternommen, die Kohärenz und die Transparenz mit Hilfe von Qualifikationsrahmen zu verbessern (z. B. Dänemark, Irland), der Qualitätssicherung einen höheren Stellenwert zu verleihen (z. B. Tschechische Republik, Malta) und das Informations- und Beratungsangebot zu verstärken (z. B. Belgien, Spanien,



Österreich). Einige Länder erhöhen die Flexibilität und die Anpassungsfähigkeit der Systeme und fördern die Nachfrage, indem regionale Weiterbildungszentren gegründet oder umgestaltet werden (z. B. Tschechische Republik, Rumänien, Spanien, Schweden). In Belgien wird zurzeit ein Verfahren zur Ermittlung der Nachfrage nach lebenslangem Lernen entwickelt und getestet. Einige Länder (z. B. Frankreich) haben die Ausbildung für Arbeitslose in ein flexibleres Programm für eine größere Zielgruppe umgewandelt. Dazu gehören Arbeitnehmer, deren Beschäftigung durch Stellenabbau oder Umstrukturierung gefährdet ist und ältere Arbeitnehmer. In Deutschland hat sich die Ausbildung für Arbeitslose von der angebotsorientierten Finanzierung zur nachfrageorientierten Finanzierung verschoben.

(f) **Beteiligung von Interessengruppen/Partnerschaften**

In nahezu allen Ländern wurden Maßnahmen ergriffen, um die Beteiligung der Sozialpartner und Sektoren/Wirtschaftszweige an der Berufsbildung zu verstärken. Immer mehr Unternehmen stellen Praktikumsplätze für Studenten und Lehrer/Ausbilder zur Verfügung. Die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern wurde gefestigt und systematisiert, um das Ausbildungsangebot besser an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen. Die Sozialpartner sind an der Entwicklung von Maßnahmen, Programmen, Verfahren und Zertifizierungen auf verschiedenen Ebenen beteiligt. Dies geschieht unter anderem durch zentrale dreigliedrige Räte (z. B. Estland, Lettland), regionale Partnerschaften/Netzwerke (z. B. Tschechische Republik, Dänemark, Deutschland, Estland, Slowenien, Slowakei), auf allen Ebenen (z. B. Griechenland, Spanien, Ungarn), auf lokaler Ebene über Partnerschaften zwischen Schulen und Wirtschaft (z. B. Österreich, Belgien, Frankreich, Italien, Malta, Niederlande, Portugal, Rumänien, Schweden, Türkei), durch Initiativen auf sektoraler Ebene (Bulgarien, Irland). Island hat mit den Sozialpartnern 14 Berufsbeiräte zur Entwicklung von Curricula gegründet. Im Vereinigten Königreich besteht ein nationaler und sektoraler Kompetenzrat (National and Sector Skills Council), der die Arbeitgeber ermutigt, sich mit Fragen der Qualifikation auseinanderzusetzen und sektorale Strategien zu entwickeln, um Produktivitätsprobleme und damit verbundene Qualifikationsanforderungen anzugehen. Bulgarien hat für Sektorministerien und Sozialpartner einen nationalen Immatrikulationsplan erstellt, der die Planung der Ausbildungsteilnahme mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes in Einklang bringt.

(g) **Innovative Lehrmethoden und das Lernen fördernde Umgebungen**

Neue Ziele und Inhalte für das Lehren und Lernen in der Berufsbildung wurden erarbeitet, um den Veränderungen des Qualifikationsbedarfs in einer wissensbasierten Wirtschaft Rechnung zu tragen. Die Länder bemühen sich um die Entwicklung umfassender beruflicher Kompetenzen und/oder übertragbarer Schlüsselkompetenzen, indem sie gerade am Arbeitsplatz kontextualisierte Lernumgebungen schaffen (z. B. Österreich, Belgien, Dänemark, Estland, Frankreich, Deutschland, Malta, Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien).

Die meisten Länder haben IKT-Kenntnisse oder digitale Kompetenz in ihr Berufsbildungscurriculum aufgenommen. Einige haben IKT-Aktionspläne umgesetzt (z. B. Tschechische Republik, Dänemark, Türkei), um bestimmte IKT-Inhalte in verschiedenen Berufsfeldern zu fördern. Andere haben Bildungswege für IKT-Berufe eingeführt, die formales und nicht formales Lernen verknüpfen (z. B. Deutschland, Österreich). Im Allgemeinen konzentriert man sich eher auf Anwendung der IKT als auf ihre Verwendung zur Standardisierung und Umgestaltung einer beruflichen Tätigkeit. Einige Länder haben offene Lernansätze in Schulen oder in schulischen Lernumgebungen eingeführt, um durch individualisiertes und gruppenorientiertes Lernen Lernkulturen zu fördern (z. B. Dänemark). In einigen Ländern gründeten Unternehmensnetzwerke, Schulen, Sekundarschulen und Universitäten Partnerschaften für das Lernen, um regionale Innovationszentren zu entwickeln und das Qualifikations- und Kompetenzangebot für Unternehmen und Einzelpersonen zu erhöhen (z. B. Deutschland).

(h) **Lehrer und Ausbilder**

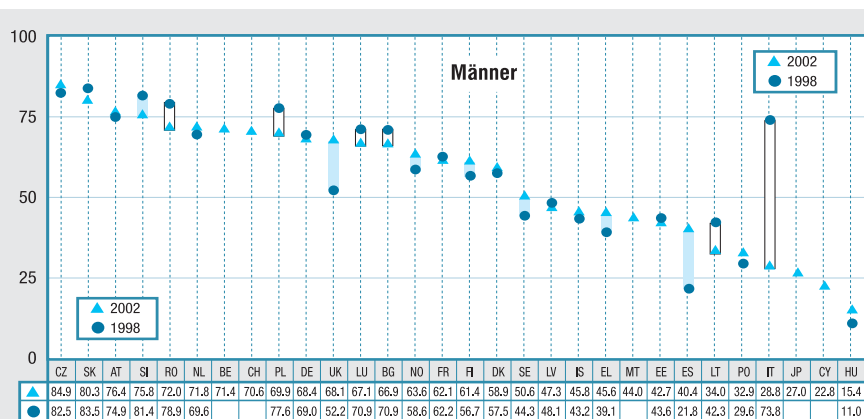
Einige Länder haben ihre Lehrprofile und die Ausbildung der Lehrer und Ausbilder überarbeitet (z. B. Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Irland, Litauen, Niederlande, Polen, Rumänien). Fast alle haben die allgemeine und berufliche Fort- und Weiterbildung für Berufsschullehrer z. B. durch praktisches Arbeiten im Betrieb verbessert (z. B. Frankreich). Einige Länder entwickeln kohärente Forschungs- und Ausbildungsprogramme und spiegeln damit die Integration von Inhalten und Pädagogik in die Berufsbildung wider. In Deutschland z. B. hat sich ein Netzwerk deutscher Universitäten, die Berufsbildungspädagogen ausbilden, mit Berufsfeldern beschäftigt und sich dabei hauptsächlich auf die Kernprobleme und die Entwicklungsaufgaben konzentriert. Verschiedene Länder haben verbindliche Anforderungen an die Weiterbildung von Lehrern eingeführt (z. B. Österreich, Finnland, Ungarn, Irland, Lettland, Niederlande, Rumänien). Einige (z. B. Estland und das Vereinigte Königreich) bewegen sich in Rich-

tung stärkerer Professionalisierung der Lehrer und verfolgen ehrgeizige Ziele, um die Qualität der Lehrer zu verbessern, während andere (z. B. Deutschland) eher eine größere Flexibilität bei der Einstellungspolitik für Lehrer anstreben. In vielen Ländern (z. B. Bulgarien, Schweden) werden auch Bemühungen unternommen, den Lehrer- und Ausbilderberuf attraktiver zu machen. In der Tschechischen Republik wird das Ziel verfolgt, die Lehrergehälter von 20% unter dem Landesdurchschnitt auf 37% über dem Landesdurchschnitt zu erhöhen. Einige Länder berichten über Maßnahmen zur Erweiterung des Lehrer-/Ausbilderpools. Schweden hat z. B. eine spezielle Weiterbildung für Lehrer mit mangelnder Qualifikation eingeführt.

## ANHANG 2

# Tabellen und Abbildungen

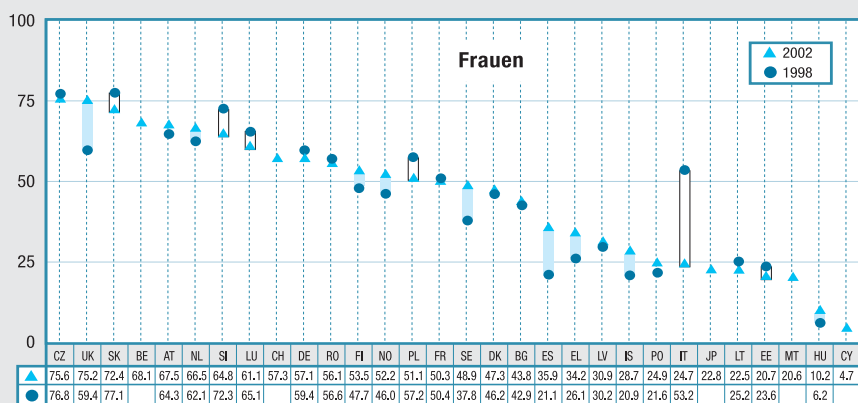
Abbildung A1: **Schüler der Sekundarstufe II, die eine Berufsausbildung absolvieren, 1998, 2002 (%)**



Irland: keine Daten; BE: beinhaltet Kurse für soziale Kompetenz; NL: private Institutionen ausgeschlossen.  
 UK: beinhaltet ISCED 4 Einschreibungen. In der Berufsbildung werden Kurse generell auf einer ganz-Jahres-Basis zusammen gefasst.

Reihenfolge der Länder nach Einschreibung im Jahr 2002.

Quelle: Eurostat – NewCronos Datenbank (zitiert am 06.11.04)



Irland: keine Daten; BE: beinhaltet Kurse für soziale Kompetenz; NL: private Institutionen ausgeschlossen.  
 UK: beinhaltet ISCED 4 Einschreibungen. In der Berufsbildung werden Kurse generell auf einer ganz-Jahres-Basis zusammen gefasst.

Reihenfolge der Länder nach Einschreibung im Jahr 2002.

Quelle: Eurostat – NewCronos Datenbank (zitiert am 06.11.04)

Tabelle A1: **Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchstem erworbenen Bildungsabschluss; 2003 <sup>(a)</sup> (%)**

Land	Gesamt	Niedrig (ISCED 0-2)	Mittel (ISCED 3-4)	Hoch (ISCED 5-6)
CZ	100.0	11.6	76.5	11.9
EE	100.0	11.8	57.7	30.4
SK	100.0	13.4	75.0	11.6
LT	100.0	13.9	62.8	23.2
DE	100.0	16.5	59.5	24.0
UK	100.0	17.5	51.9	30.7
LV	100.0	17.6	64.2	18.2
PL	100.0	17.9	68.2	13.9
SE	100.0	18.0	54.8	27.2
DK	100.0	18.1	50.1	31.8
SI	100.0	21.5	60.7	17.8
AT	100.0	21.7	63.1	15.2
FI	100.0	24.5	42.7	32.8
HU	100.0	26.0	58.8	15.2
LU	100.0	30.2	54.8	14.9
NL	100.0	32.4	42.7	24.9
CY	100.0	34.0	36.5	29.5
FR	100.0	35.2	41.3	23.5
IE	100.0	38.3	35.2	26.5
BE	100.0	38.6	33.2	28.2
EL	100.0	45.9	36.0	18.1
IT	100.0	53.1	36.1	10.8
ES	100.0	57.3	17.7	25.0
PT	100.0	77.8	11.7	10.5
MT	100.0	79.5	11.4	9.0
<b>EU15</b>	<b>100.0</b>	<b>34.4</b>	<b>43.1</b>	<b>22.5</b>
<b>EU25</b>	<b>100.0</b>	<b>31.6</b>	<b>47.3</b>	<b>21.2</b>
<b>EU25 (1 000)</b>	<b>245 518</b>	<b>77 874</b>	<b>115 420</b>	<b>52 224</b>
NO	100.0	13.5	55.2	31.4
CH	100.0	13.5	59.6	26.9
BG	100.0	29.0	49.9	21.1
RO	100.0	29.7	60.4	9.8
IS	100.0	35.0	39.3	25.7
AU	100.0	39.0	30.0	31.0
CA	100.0	18.0	40.0	43.0
JP	100.0	16.0	47.0	36.0
KR	100.0	30.0	45.0	26.0
US	100.0	13.0	49.0	38.0

<sup>(a)</sup> NL, IS, AU, CA, JP, KR, US: 2002.

Die europäischen Länder wurden nach Abschlüssen auf ISCED-Stufe 0-2 geordnet.

Quelle: Eurostat – NewCronos Datenbank (zitiert am 02.11.04); nicht-europäische Länder: OECD, Bildung kurz gefasst, 2004.

# ISO - Ländercode

EU	
Österreich	AT
Belgien	BE
Tschechische Republik	CZ
Zypern	CY
Dänemark	DK
Estland	EE
Finnland	FI
Frankreich	FR
Deutschland	DE
Griechenland	EL
Ungarn	HU
Irland	IE
Italien	IT
Litauen	LT
Lettland	LV
Luxemburg	LU
Malta	MT
Niederlande	NL
Polen	PL
Portugal	PT
Slowakien	SK
Slowenien	SI
Spanien	ES
Schweden	SE
Vereinigtes Königreich	UK

ACCs	
Bulgarien	BG
Rumänien	RO
Türkei	TR
EFTA	
Island	IS
Liechtenstein	LI
Norwegen	NO
Schweiz	CH
Außereuropäische Länder	
Australien	AU
Kanada	CA
China (VR)	CN
Japan	JP
Südkorea	KR
Vereinigte Staaten	US

# Literaturhinweise

- Bjørnåvold, J. *Common European principles for validation of non-formal and informal learning in Europe*. Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur. GDB-Konferenz, Dublin, 9. März 2004a.
- Bjørnåvold, J. *Why validation of non-formal and informal learning?* Introduction to working group 1, 'Better use of individual knowledge and competence'. 8. Konferenz der europäischen Bildungsminister, Oslo 24. und 25. Juni 2004b.
- Chisholm, L.; Larson, A.; Mossoux, A.-F. *Lifelong learning: citizens' views in close-up. Findings from a dedicated Eurobarometer survey*. Luxemburg, EUR-OP, 2004.
- Conclusions of the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council conclusions on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, Brüssel, 24. Mai 2004, [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/validation2004\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf)
- Coulombe, S.; Tremblay, J-F.; Marchand, S. *Literacy scores, human capital and growth in fourteen OECD countries*. International Adult Literacy Survey. Statistik Kanada, Ottawa, Ontario. Katalog Nr. 89-552-MIE
- Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, *on enhanced European cooperation in vocational education training. 'The Copenhagen Declaration'*.
- Descy, P.; Tessaring, M. (Hrsg.) *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxemburg: EUR-OP, 2004 (Cedefop Reference series, 3036).
- Descy, P.; Tessaring, M. *Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: synthesis report*. Luxemburg: EUR-OP, 2005 (erscheint demnächst).
- ETUC, UNICE, CEEP. *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*. Brüssel, 2002.
- Europäische Kommission. Vorschlag für eine Entscheidung des europäischen Parlaments und des Rates über ein einheitliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen (Europass), COM(2003)796 vom 17. Dezember 2003 ([http://europa.eu.int/eurlex/en/search/search\\_lip.html](http://europa.eu.int/eurlex/en/search/search_lip.html)).

- Europäische Kommission. *Progress towards the common objectives in education and training. Indicators and benchmarks* (Commission staff working paper). Brüssel: 2004.
- Europäische Kommission. Report from the Commission to the Spring European Council. *Delivering Lisbon. Reforms for the enlarged Union* Brüssel, 2004 ([http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2004/com2004\\_0024en02.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2004/com2004_0024en02.pdf)).
- Europäische Kommission. *Bericht der Hocharangigen Gruppe für die Zukunft der Sozialpolitik in einer erweiterten Europäischen Union*. Brüssel: 2004.
- Eurostat. NewCronos-Datenbank (verschiedene Daten).
- Green, A.; Preston, J.; Malmberg, L.-E. Non-material benefits of education, training and skills at a macro level. In: Descy, P.; Tessaring, M. (Hrsg.) *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxemburg: EUR-OP, 2004 (Cedefop Reference series, 3036)
- Hansson, B. und andere. The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey results. In: Descy, P.; Tessaring, M. (Hrsg.) *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxemburg: EUR-OP, 2004 (Cedefop Reference series, 3036).
- IMD (Institute for Management Development). *World competitiveness yearbook 2004*. Lausanne: 2004.
- Karmel, T.; Stanwick, J. *Vocational education and training through one's lifetime. New approaches and implementation – Australia*. Paper presented to the KRIVET international conference on VET, Seoul, Republic of Korea, Oktober 2002.
- Kok, W. *Jobs, Jobs, Jobs. Mehr Beschäftigung schaffen*. Bericht der Task Force „Beschäftigung“. November 2003.
- Kok, W. *Die Herausforderung annehmen. Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung*. Bericht der Hocharangigen Gruppe. November 2004.
- Leney, T. und andere. *Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET*. Final report for the European Commission, 15.10.2004, London, 2004 ('Maastricht study') ([http://www.refernet.org.uk/index\\_copenhagen.asp](http://www.refernet.org.uk/index_copenhagen.asp)).
- NAVE. *National assessment of vocational education*. Final report to the Congress. US Department of Education. Juni 2004.
- OECD. *Bildung kurz gefasst*. Paris: OECD (verschiedene Ausgaben).
- Rat der Europäischen Union. *Schlussfolgerungen des Rates zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung*. Brüssel, 24. Mai 2004; [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/vetquality\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/vetquality_en.pdf)



- Rat der Europäischen Union. *'Bildung und Ausbildung 2010'. Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie.* 14358/03 EDUC 168 – COM (2003) 685 Schluss. Brüssel, 12. Februar 2004.
- Rat der Europäischen Union. *Beratungsergebnisse. Schlussfolgerungen des Rates über europäische Durchschnittsbezugswerte für allgemeine und berufliche Bildung (Benchmarks).* 8981/03, EDUC 03, 2003.
- Regierung von Kanada. *Knowledge matters. Skills and learning for Canadians.* Human Resources Development Canada, 2002a.
- Regierung von Kanada. *National summit on innovation and learning. Summary.* Human Resources Development Canada, 2002b.
- Resolution of the Council and of the Representatives of the Member States meeting within the Council on *Strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life.* Brüssel, 24. Mai 2004; [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf)
- Schlussfolgerungen des Vorsitzes. *Europäischer Rat, 23. und 24. März 2000.* SN 100/00, Lissabon.
- Wilson, R.A.; Briscoe, G. The impact of human capital on economic growth: a review. In: Descy, P.; Tessaring, M. (Hrsg.) *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report.* Luxemburg: EUR-OP, 2004 (Cedefop Reference series, 3036).



Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

**Synthesebericht des Cedefop zur Maastricht-Studie**

## Berufsbildung – der Schlüssel zur Zukunft

Lissabon-Kopenhagen-Maastricht:  
Aufgebot für 2010

*Manfred Tessaring*  
*Jennifer Wannan*

Luxemburg:  
Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

2004 – VI, 75 S. – 17 x 24 cm

ISBN 92-896-0328-3

Kat.-Nr.: TI-63-04-771-DE-C

Kostenlos – 4041 DE

Synthesebericht des Cedefop  
zur Maastricht-Studie

# Berufsbildung – der Schlüssel zur Zukunft

**Lissabon-Kopenhagen-Maastricht:  
Aufgebot für 2010**

04  
05  
16  
11-03-04-771-06-C

DE

□

*Manfred Tessaring  
Jennifer Wannan*



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

4041 DE



Amt für Veröffentlichungen  
*Publications.eu.int*

ISBN 92-896-0328-3



9 789289 603287 >