

PANORAMA

Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden

Kurzbeschreibung

Das Berufsbildungssystem in den Niederlan-
den
Kurzbeschreibung

Martine Maes

Cedefop Panorama series; 99

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 92-896-0316-X

ISSN 1562-6180

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

Printed in Belgium

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-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-Mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Martine Maes
Centrum voor innovatie van opleidingen (CINOP)
Innovationszentrum Ausbildung

Herausgegeben von:

Cedefop

J. Michael Adams,
Sylvie Bousquet,
Anne- France Mossoux,, Projektleiterin

Veröffentlicht unter der Verantwortung von:
Johan van Rens, Direktor
Stavros Stavrou, stellvertretender Direktor

Einleitung

Die vorliegende Kurzbeschreibung des Berufsbildungssystems in den Niederlanden ist Teil einer Publikationsreihe, in der die berufliche Bildung in verschiedenen Ländern porträtiert wird. Sie wurde aus Anlass des niederländischen Ratsvorsitzes der EU ausgearbeitet. Außerdem reiht sie sich in die fortlaufenden Arbeiten des Cedefop zur Darstellung der Berufsbildungssysteme in den EU-Mitgliedstaaten ein, deren Schwerpunkt sich allmählich von der vorwiegenden Erstellung von Hardcopy-Beschreibungen der einzelstaatlichen Systeme¹ zu einem elektronischen Berichterstattungssystem hin verlagert.

eKnowVET, die neue Datenbank des Cedefop, bietet online abrufbare Informationen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Partnerländern. Eine gemeinsame Eingabestruktur ermöglicht länderspezifische wie länderübergreifende Abfragen zu elf Themenbereichen sowohl im Überblick („thematic overviews“) als auch im Detail. Die Datenbank wird regelmäßig vom Fachwissens- und Referenznetzwerk des Cedefop (ReferNet) aktualisiert.

Die vorliegende Beschreibung hat das Innovationszentrum Ausbildung (CINOP, Centrum voor innovatie van opleidingen) erarbeitet und zu diesem Zweck die im Jahr 2002⁽²⁾ vom cedefop herausgegebene ausführlichere Beschreibung des Berufsbildungssystems in englischer Sprache, die 2003⁽³⁾ erschienene Kurzbeschreibung und den thematischen Überblick der Datenbank eKnowVet herangezogen. Das Innovationszentrum Ausbildung hat auch alle diese Ausgangstexte verfasst. Das Ergebnis der Vorbereitungen wurde anschließend im Rahmen einer kleinen Konsultationsrunde erörtert. Beteiligt waren das CINOP und die Sozialpartner, der niederländische Rats für Berufs- und Erwachsenenbildung (Bve Raad), der Verband der Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt und das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft. Auch Mitarbeiter des cedefop haben Kommentare und Anregungen beigesteuert.

⁽¹⁾ <http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report.asp>

⁽²⁾ http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report/nl_0601_en.asp

⁽³⁾ http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5142_en.pdf

In Anbetracht der gebotenen Knappheit war es nicht möglich, sämtliche interessanten Aspekte des irischen Berufsbildungssystems zu berücksichtigen. Wir haben uns dafür entschieden, den Politik- und Entwicklungsfragen gegenüber ausführlicheren beschreibenden Informationen über die Funktionsweise des Systems den Vorrang zu geben. Einzelheiten zu Letzterem können der eKnowVET-Datenbank⁴ entnommen werden. Ausführlichere Informationen über das Bildungssystem können von Eurybase, der Website von Eurydice⁵, abgerufen werden.

Stavros Stavrou
Stellvertretender Direktor
CEDEFOP

Jos Claessen
Leitender Direktor
Centrum voor innovatie
van opleidingen (CINOP, Innovationszen-
trum Ausbildung)

im Juli 2004

⁽⁴⁾ http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_Resources/nationalvet/

⁽⁵⁾ Eurydice, das Informationsnetz in Bezug auf die Bildungssysteme in Europa: http://www.eurydice.org/Eurybase/frameset_eurybase.html

Inhalt

Einleitung	1
Inhalt.....	3
Liste der Tabellen und Abbildungen	7
1. Politische Rahmenbedingungen.....	9
1.1. Aufbau des politischen Systems und der Verwaltung.....	9
1.2. Bevölkerung	9
1.3. Wirtschaft, Arbeitskräfte und Arbeitslosigkeit	12
1.4. Bildungsniveau der Bevölkerung	14
2. Entwicklungen der Politik der Berufsbildung	16
2.1. Ziele und Prioritäten.....	16
2.2. Aktuelle Themen	18
2.2.1. Qualifikationsstruktur auf der Grundlage von Kompetenzen	18
2.2.2. Reibungsloser Übergang innerhalb des Systems der beruflichen Bildung.....	19
2.2.3. Operation "Jugend"	19
2.2.3.1. Aktionsplan gegen Jugendarbeitslosigkeit.....	19
2.2.3.2. Frühzeitiges Ausscheiden aus Schule oder Ausbildung.....	20
3. Institutionelle Rahmenbedingungen	22
3.1. Verwaltung	22
3.1.1. Nationale Ebene	22
3.1.2. Sektorbezogene Ebene	23
3.1.3. Die regionale/lokale Ebene	25
3.2. Rechtsvorschriften.....	25
3.2.1. Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung	26
3.2.2. Gesetz über Beschäftigung und Einkommen (Durchführungsstruktur)	26
3.2.3. Gesetz über Beschäftigung und staatliche Unterstützung.....	27
3.2.4. Gesetz über regionale Registrierung und Koordinierung.....	27
3.3. Die Rolle der Sozialpartner	27
4. Allgemeine Grundbildung und berufliche Erstausbildung.....	30
4.1. Überblick.....	30
4.2. Vorschulerziehung.....	34
4.3. Primarschulbildung	34

4.4.	Sekundarschulbildung	34
4.5.	Berufsschulbildung der Sekundarstufe II	36
4.6.	Hochschulbildung.....	38
4.6.1.	Universitäten (<i>wetenschappelijk onderwijs</i> , WO).....	39
4.6.2.	Berufsbildende Hochschulen	39
4.6.2.1.	Duale Ausbildung	40
4.7.	Sonderschulbildung	40
5.	Berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung.....	41
5.1.	Die Politik für die berufliche Weiterbildung und die Erwachsenenbildung im Überblick.....	41
5.1.1.	Erwachsenenbildung	41
5.1.2.	Übergang zur Berufsbildung	43
5.1.3.	Weiterbildung für Arbeitslose.....	43
5.1.4.	Berufliche Bildung in Teilzeit und Weiterbildung für Erwerbstätige.....	44
5.2.	Planung, Organisation und Vermittlung von Bildung.....	44
5.2.1.	Erwachsenenbildung auf der Grundlage des Gesetzes über Berufs- und Erwachsenenbildung	44
5.2.2.	Weiterbildung für Arbeitslose.....	45
5.2.3.	Berufliche Bildung in Teilzeit und Weiterbildung für Erwerbstätige.....	45
6.	Ausbildung von Lehrern und Ausbildern	47
6.1.	Allgemeines.....	47
6.1.1.	Überprüfung des Systems der Ausbildung von Lehrkräften und mit Bildungsaufgaben betrauten Mitarbeitern	48
6.2.	Ausbildung von Lehrern/Ausbildern in Bildungseinrichtungen	49
6.3.	Ausbildung von Lehrern in Berufsbildungseinrichtungen - Das Konzept der dualen Ausbildung.....	50
6.4.	Ausbilder am Arbeitsplatz.....	51
7.	Entwicklung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen	52
7.1.	Verfahren zur Vorhersage neuer Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten	52
7.2.	Neue Wege und neue Bildungspartnerschaften.....	53
7.2.1.	Verstärkung des Angebots des Lernens am Arbeitsplatz.....	53
7.2.2.	Kompetenzen in der Praxis	54
8.	Bewertung der Bildung	56
8.1.	Qualitätssicherung.....	56
8.1.1.	Sektorbezogene Standards	57

8.2.	Vereinfachung der Anerkennung von Qualifikationen	58
8.3.	Bewertung von früher erworbenen Kenntnissen	58
9.	Anleitung und Beratung für Bildung, Laufbahn und Beschäftigung	60
9.1.	Strategie und Angebot	60
9.2.	Aufbau des Beratungsangebots	61
9.2.1.	Beratung innerhalb des Bildungssystems.....	62
9.2.2.	Beratung von Arbeitslosen	62
9.2.3.	Beratung für Erwerbstätige	63
9.3.	Berater	64
10.	Finanzierung von Investitionen in Humanressourcen.....	65
10.1.	Allgemeiner Überblick und Finanzierungspolitik	65
10.2.	Finanzierung der beruflichen Erstbildung	66
10.3.	Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung und Erwachsenenbildung	68
10.3.1.	Berufliche Weiterbildung in Teilzeit	68
10.3.2.	Erwachsenenbildung	69
10.4.	Sonstige Geldgeber für die berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen.....	69
10.4.1.	Berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen auf nationaler Ebene.....	69
10.4.2.	Berufliche Weiterbildung für Erwerbstätige in den Branchen und Unternehmen	70
10.4.3.	Individuelle berufliche Weiterbildung	71
10.5.	Finanzierung der Ausbildung von Arbeitslosen und sozial ausgegrenzten Personen	72
11.	Internationale Dimension - Die Entwicklung zu einem europäischen Raum des lebenslangen Lernens.....	73
11.1.	Nationale Strategie für politische Initiativen und Programminitiativen auf EU-Ebene	73
11.1.1.	Lebenslanges Lernen	73
11.2.	Auswirkung der Globalisierung auf die allgemeine und berufliche Bildung	75
Anhang 1:	Akronyme/Abkürzungen	77
Anhang 2:	Fundstellen für weitere Informationen	81
Anhang 3:	Die wichtigsten Organisationen.....	87

Liste der Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tabelle 1:	Bevölkerung in absoluten Zahlen, mit Prognosen für die Jahre 2010, 2020 und 20255	9
Tabelle 2:	Jährliches Bevölkerungswachstum und Zuwanderung (je 1000 Einwohner).....	10
Tabelle 3:	Arbeitslosigkeit und Teilnahme am Arbeitsmarkt, nach ethnischer Herkunft und Bildungsniveau, in %	11
Tabelle 4:	Erwerbsbevölkerung, als Prozentsatz der Gesamtbevölkerung der Niederlande und der EU, nach Altersgruppen, 2002	13
Tabelle 5:	Arbeitslosenquoten für die EU und die Niederlande, saisonbereinigt, Altersgruppe der unter 25-Jährigen, in %	15
Tabelle 6:	Bildungsniveau der Bevölkerung in den Niederlanden und in ausgewählten Ländern, 25- bis 64-Jährige, in %, 2001	16
Tabelle 7:	Bildungsbeteiligung nach Bildungsniveau in Tausend.....	33
Tabelle 8:	Entwicklung der Ströme zu weiterführenden Bildungseinrichtungen innerhalb der Berufsbildung, in Tausend.....	34
Tabelle 9:	Teilnehmerzahlen in der Berufsbildung der Sekundarstufe II (MBO), in Tausend, 1998/99 bis 2002/03.....	39
Tabelle 10:	Teilnehmerzahlen in der Berufsbildung der Sekundarstufe II im Fach Landwirtschaft, in Tausend, 1998/99 bis 2002/03.....	39
Tabelle 11:	Teilnehmerzahlen an berufsbildenden Hochschulen, in Tausend, 1999/2000 bis 2003/04	40
Tabelle 12:	Vor- und Nachteile des Beratungssystems.....	62
Tabelle 13:	Kosten der Kurse für berufliche Weiterbildung als Prozentsatz der gesamten Arbeitskosten (aller Unternehmen) in den Niederlanden und der EU, nach Kostenart, 1999	72

Abbildungen

Abbildung 1:	Arbeitslosenquote ausgewählter EU-Mitgliedstaaten (in %), Mai 2004	14
Abbildung 2:	Aufbau des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung	32
Abbildung 3:	Strom der Finanzmittel für öffentlich finanzierte berufliche Bildung	67

Die Niederlande mit ihren Provinzen und größeren Städten



1. Politische Rahmenbedingungen

1.1. Aufbau des politischen Systems und der Verwaltung

Die Niederlande sind eine konstitutionelle Monarchie und haben seit 1815 ein aus zwei Kammern bestehendes Parlament. Die Zentralregierung steht an der Spitze der Verwaltung. Seit den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts wird eine Politik der Dezentralisierung und Privatisierung verfolgt. Nach und nach werden Aufgaben und Zuständigkeiten auf die unteren Regierungsebenen, beispielsweise auf Provinzen oder Gemeinden und Institutionen, übertragen. Eine Verwaltungsstruktur auf regionaler Ebene fehlt zwar, doch ist regionale Zusammenarbeit üblich.

Die Niederlande sind in zwölf Provinzen aufgeteilt, die jeweils eigene Aufgaben und Zuständigkeiten haben, aber kaum an der Gestaltung der Politik für die allgemeine und berufliche Bildung beteiligt sind. Die Verwaltung der öffentlichen Schulen obliegt den 483 Gemeinden, die darüber hinaus an der Erarbeitung einer Strategie mitwirken, die dem Problem der Erfolglosigkeit von Bildungsteilnehmern entgegenwirken, das frühzeitige Ausscheiden aus Schule und Ausbildung vermeiden sowie bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen helfen soll. Als weitere Aufgabe der Gemeinden kommt die Planung von Erwachsenenbildung und Integrationskursen hinzu. Die Verteilung von Aufgaben und Finanzmitteln wurde unter anderem im Rahmen der Auswertung der Auswirkungen des Gesetzes über Berufs- und Erwachsenenbildung (*Wet Educatie en Beroepsoponderwijs*, WEB) erörtert (siehe Kapitel 2).

1.2. Bevölkerung

Fläche des Landes: 41.526 km²

Einwohner (Stand: 1. Juni 2004): 16.271.373

Mit einer durchschnittlichen Einwohnerzahl von 479 pro km² sind die Niederlande nach Malta das Land mit der höchsten Bevölkerungsdichte in der Europäischen Union. An dritter Stelle folgt Belgien mit 340 Einwohnern pro km². Im Durchschnitt kommen in der Europäischen Union 116 Einwohner auf einen Quadratkilometer.

Tabelle 1: Bevölkerung in absoluten Zahlen, mit Prognosen für die Jahre 2010, 2020 und 2025

Altersgruppe	2003	2010	2020	2025
0-19	3.969.865	4.008.926	3.895.586	3.851.458
20-64	10.007.694	10.170.947	10.126.504	10.080.974
65+	2.224.275	2.487.258	3.189.830	3.503.710
Insgesamt	16.201.839	16.667.122	17.211.923	17.436.141

Quelle: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS = statistisches Amt der Niederlande), Statline, Februar 2003

Tabelle 2: Jährliches Bevölkerungswachstum und Zuwanderung (je 1.000 Einwohner)

Jahr	Relatives Bevölkerungswachstum insgesamt	Relative natürliche Zuwachsrates	Relative Nettozuwanderung*
1991	7,9	4,6	3,3
1996	4,7	3,3	1,1
2001	7,4	3,9	3,2

* Zuwanderung abzüglich Abwanderung, einschließlich administrativer Nettoberichtigungen

Quelle: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS = statistisches Amt der Niederlande), Statline, Februar 2003

Seit dem Jahr 2001 hat die Zahl der in den Niederlanden Asyl suchenden Personen spürbar abgenommen. Demgegenüber ist die entsprechende Zahl für die Europäische Union insgesamt recht stabil geblieben. Der Rückgang ist auf ein neues Zuwanderungsgesetz und jüngste politische Entwicklungen zurückzuführen. Im Jahr 2000 stellten 44.000 Personen einen Asylantrag in den Niederlanden. 2002 waren es nur noch 19.000 (CBS, 2004).

Tabelle 3: Arbeitslosigkeit und Teilnahme am Arbeitsmarkt, nach ethnischer Herkunft und Bildungsniveau, in %

Jahr	Arbeitslosenquote (in %)					Nettoteilnahme am Arbeitsmarkt (in %)				
	Insg.	Primarschulbil-	vbo/mavo	mbo/havo/vwo*	hbo/wo*	Insg.	Primarschulbil-	vbo/mavo*	mbo/havo/vwo*	hbo/wo*
2000										
Insgesamt	3,7	7,4	4,9	3,1	2,7	64,5	37,9	53,1	71,7	81,6
Autochthone Bev. ¹	3	6	4	3	2	67	40	54	73	83
Ethnische Minderheiten ²	11	14	13	8	9	48	30	47	62	73
2001										
Insgesamt	3,4	6,6	4,8	2,8	2,3	65,4	38,8	54,8	72,3	81,8
Autochthone Bev. ¹	3	5	4	2	2	67	41	56	73	73
Ethnische Minderheiten ²	9	12	11	7	5	50	32	52	64	72
2002										
Insgesamt	4,1	7,6	5,6	3,3	3,2	65,7	38,2	53,2	72,8	81,9
Autochthone Bev. ¹	3	6	4	3	3	68	41	54	74	84
Ethnische Minderheiten ²	10	11	13	7	10	50	32	47	66	66

* Die Bildungsabschlüsse werden in Abbildung 2 und Kapitel 4 erklärt.

¹ Einheimische niederländische Staatsbürger

² Alle in den Niederlanden lebenden Menschen, die in der Türkei, in Marokko, Surinam, auf den niederländischen Antillen, auf Aruba, im früheren Jugoslawien oder in anderen Ländern Süd- oder Mittelamerikas, Afrikas oder Asiens (außer Japan und Niederländisch-Indien) geboren sind. Auch die Kinder dieser Personen sind in den Zahlen enthalten.

Quelle: CBS, 2003

1.3. Wirtschaft, Arbeitskräfte und Arbeitslosigkeit

Das Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt (Pro-Kopf-BIP) der Niederlande nimmt hinter dem Luxemburgs, Dänemarks, Irlands und Österreichs den fünften Platz auf der Rangliste der EU-Mitgliedstaaten ein. Seit dem Jahr 2000 liegt die BIP-Zuwachsrate jedoch deutlich unter dem Durchschnitt der EU. In der ersten Hälfte 2003 war das BIP-Wachstum negativ (- 0,7 %, EU-Durchschnitt 1,0 %).

2003 betrug das Pro-Kopf-BIP in Luxemburg, ausgedrückt in Kaufkraftstandards (KKS), mehr als das Doppelte des Durchschnitts von EU-25. Der entsprechende Wert für Irland lag ungefähr ein Drittel über dem Durchschnitt und die Werte für Dänemark, die Niederlande, Österreich, und das Vereinigte Königreich zirka 20 % über dem Durchschnitt. Für Belgien, Frankreich und Schweden wurden ein Pro-Kopf-BIP von ungefähr 15 % über dem Durchschnitt, und für Deutschland, Italien und Finnland von ungefähr 10 % über dem Durchschnitt von EU-25 ermittelt (Quelle: Eurostat 2003/2004).

Insgesamt waren im Jahr 2002 7.440.000 Menschen erwerbstätig. Die folgende Tabelle 4 gibt Auskunft über die Erwerbsbevölkerung, ausgedrückt als Prozentsatz der Gesamtbevölkerung.

Tabelle 4: Erwerbsbevölkerung, als Prozentsatz der Gesamtbevölkerung der Niederlande und der EU, nach Altersgruppen, 2002

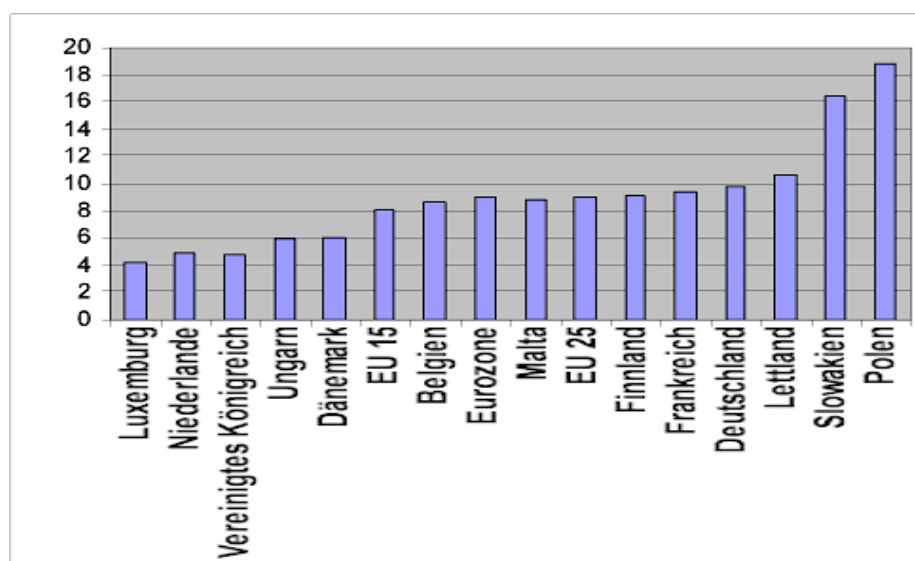
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	NL	EU*	NL	EU*
15-24	74,5	51,0	68,0	43,6
25-49	94,4	93,2	75,5	73,4
50-64	70,4	66,0	36,4	40,9

Quelle: CBS, Statistisch Jaarboek (Statistisches Jahrbuch), 2004, * Quelle für EU-Daten: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung

Auffallend ist der gegenüber der EU deutlich höhere Prozentsatz der Teilnahme am Arbeitsmarkt bei Männern wie auch bei Frauen in der Altersgruppe der 15- bis 24-jährigen in den Niederlanden.

Zur Jahrtausendwende ging die Arbeitslosigkeit in den Niederlanden deutlich zurück. In der ersten Hälfte 2003 verzeichneten die Niederlande die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in der EU (3,6 % der Erwerbsbevölkerung). Die durchschnittliche Quote für EU-25 betrug in demselben Zeitraum 8,2 % für Männer und 10,0 % für Frauen. In der ersten Hälfte des Jahres 2003 konnten die Niederlande im Vergleich aller Länder der Europäischen Union (mit 6,8 %) die niedrigste Quote bei der Jugendarbeitslosigkeit vorweisen. Allerdings lag hier der Zuwachs bei der Arbeitslosenquote (mit 0,9 %) in der ersten Hälfte des Jahres 2003 deutlich über dem EU-Durchschnitt.

Abbildung 1: Arbeitslosenquote ausgewählter EU-Mitgliedstaaten (in %), Mai 2004



Anmerkung: Die Daten für die Niederlande und Dänemark sind von April 2004.

Die Daten für das Vereinigte Königreich sind von März 2004.

Quelle: Eurostat, 2004

In den zwölf Monaten zwischen April 2003 und April 2004 verzeichneten zwölf Mitgliedstaaten einen Anstieg der Arbeitslosenquote. Bei elf Mitgliedstaaten sank die Quote in diesem Zeitraum, und bei zwei Ländern blieb sie unverändert. Der Anstieg war in den Niederlanden (von 3,6 % im April 2003 auf 4,9 % im April 2004), in Luxemburg (von 3,5 % auf 4,2 %), Schweden (von 5,4 % auf 6,7 %) und Dänemark (von 5,4 % auf 6,0 %) am größten, während in Estland (von 10,4 % auf 9,1 %), Litauen (von 13,0 % auf 11,5 %) und auf Zypern (von 4,5 % auf 4,2 %) die größten Rückgänge beobachtet wurden.

Tabelle 5: Arbeitslosenquoten für die EU und die Niederlande, saisonbereinigt, Altersgruppe der unter 25-Jährigen, in %

	April 2003	Okt. 2003	Jan. 2004	März 2004	April 2004
Eurozone (EU-12)	17,1	17,1	17,2	17,3	17,3
EU-25	18,4	18,2	18,1	18,2	18,1
EU-15	15,8	15,7	15,8	15,9	15,9
NL	7,0	7,0	8,1	9,0	

Quelle: Eurostat, 2004

Den in der Veröffentlichung *Education at a Glance* (Bildung auf einen Blick) (OECD, 2003) enthaltenen Daten zufolge ist die Bildungsbeteiligung in der Altersgruppe der 20- bis 24jährigen in den Niederlanden gegenüber der der Nachbarländer niedrig. 2001 befanden sich nur 35 % der Niederländer dieser Altersgruppe in Ausbildung. Die Mehrzahl hatte eine Beschäftigung gefunden. Weniger als 10 % waren arbeitslos oder standen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Ein hoher Prozentsatz junger Frauen stieg in den Arbeitsmarkt ein. Während über 55 % erwerbstätig waren, befanden sich die meisten Frauen in anderen Ländern immer noch in der Ausbildung.

In den zurückliegenden Jahren hat der starke Trend zum Einstieg in den Arbeitsmarkt bei dieser Altersgruppe den Prozentsatz der Jugendarbeitslosigkeit ansteigen lassen (siehe Kapitel 2.2.3.1).

1.4. Bildungsniveau der Bevölkerung

Tabelle 6 gibt Auskunft über das Bildungsniveau der Bevölkerung in den Niederlanden und in einigen ausgewählten Ländern der EU. Im Vergleich zu den Nachbarländern ist der Anteil der Bevölkerung mit einem Abschluss der unteren Sekundarstufe in den Niederlanden relativ hoch. Anlass zu Besorgnis gibt den politischen Entscheidungsträgern die Zahl der gering qualifizierten Personen. Es wird angestrebt, den Übergang von den unteren Bildungsstufen zur Oberstufe der Sekundarbildung oder zur Tertiärbildung zu vereinfachen und die Zahl der Teilnehmer in den entsprechenden Bildungsgängen zu steigern (siehe auch Kapitel 2.2.2).

Tabelle 6: Bildungsniveau der Bevölkerung in den Niederlanden und in ausgewählten Ländern, 25- bis 64-Jährige, in %, 2001

	Primar- schulbildung	Unterstufe der Sekundarschul- bildung	Oberstufe der Sekundarschul- bildung	Tertiärbil- dung
Belgien ⁽¹⁾	20	22	31	27
Dänemark	-	20	54	27
Frankreich	18	18	41	23
Deutschland	2	18	22	23
Irland	25	18	22	36
Niederlande ⁽¹⁾	13	22	41	24
Portugal	68	12	11	9
Schweden	9	10	49	32
Vereinigtes Kö- nigreich		17 ⁽²⁾	57	26
Vereinigte Staaten von Amerika	5	8	50	37

¹ Daten für das Jahr 2000

² Einschließlich Primarschulbildung

Quelle: *Education at a Glance (Bildung auf einen Blick)*, 2002 (OECD)

2. Entwicklungen der Politik der Berufsbildung

2.1. Ziele und Prioritäten

Anfang der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts stellte sich die Notwendigkeit, das System der allgemeinen und beruflichen Bildung stärker zu integrieren und landesweit zu vereinheitlichen. Wichtige Elemente dieser Neugestaltung waren: Dezentralisierung, Zusammenschluss verschiedener Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu einer nationalen Qualifikationsstruktur und Ersatz zahlreicher kleinen Schulen durch regionale Wissenszentren. Diese Prioritäten wurden in dem Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung (*Wet educatie en beroepsonderwijs*, WEB) festgeschrieben (siehe Kapitel 3.2). Zwischen 1999 und 2001 wurde gemäß den in diesem Gesetz festgelegten Bestimmungen eine zweijährige Auswertung der Auswirkungen des Gesetzes aus dem Jahre 1996 durchgeführt.

Im Mittelpunkt dieser Bewertungsstudie standen folgende Aspekte: Anpassungsfähigkeit des Systems, Flexibilität, Qualität von Unterrichts- und Lernprozessen, Regulierung der Leistung und Qualität selbst verwalteter Einrichtungen. Obwohl den in diesem Bereich tätigen Akteuren ein hohes Maß an Autonomie und Verantwortung in Bezug auf die Gestaltung eines Berufsbildungssystems mit optimaler Flexibilität und Wirksamkeit übertragen wurde, zeigt sich in der Praxis ein anderes Bild (Nijhof und Van Esch (Hrsg.), 2004).

Während in anderen Bereichen Haushaltskürzungen vorgenommen werden, wird der Haushalt für die allgemeine und berufliche Bildung in den kommenden Jahren (vorläufig) aufgestockt. Zu den Prioritäten im Bereich der beruflichen Bildung gehören die Bewilligung einer größeren Autonomie für Schulen sowie die Reduzierung des Verwaltungsaufwands und der Zahl der zugelassenen Qualifikationen. Großes Gewicht wird Maßnahmen zum Abbau des Lehrermangels beigemessen, und zwar insbesondere auf regionaler Ebene. Im Dezember 2002 legte der Bildungsminister der Zweiten Kammer einen Aktionsplan für Arbeitsmarkt und Personalpolitik vor, der Vorschläge für Aufgabenteilung, bessere Karriereaussichten für Lehrer und die Gewinnung von Personen aus anderen Sektoren als Lehrkräfte beinhaltet (siehe Kapitel 6.1). Weitere Schwerpunkte sind die Rationalisierung des Systems zur Vereinfachung vertikaler Übergänge innerhalb des Systems der Berufsbildung, die Modernisierung von Unterrichts- und Lernumgebungen und die Betonung der zentralen Rolle des Bildungsteilnehmers (siehe Kapitel 2.2).

Im Jahr 2003 trat ein neues Kabinett sein Amt an und ergänzte die Liste der Prioritäten um zwei weitere, die während seiner Regierungszeit (2004 - 2007) in Angriff genommen werden sollen. Hierbei handelt es sich zum einen um Erneuerung und Stärkung der Bildungsinfrastruktur, die in dem größeren Zusammenhang der Entwicklung zu einer wissensbasierten Gesellschaft, einschließlich des lebenslangen Lernens, zu sehen ist. 2003 wurde ein Innovationsforum eingerichtet, dessen Vorsitz der Premierminister innehat und dem unter anderem Ver-

treter aus den Bereichen Bildung, Wirtschaft und Wissenschaft, angehören. Von diesem Forum werden Impulse für die weitere Entwicklung der Wissensgesellschaft erwartet.

Zur zweiten Priorität wurde das Ziel erkoren, möglichst viele Bürger zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu bewegen, wobei Bildung, Kultur und Wissenschaft als verbindende Elemente dienen sollen.

Im Juni 2004 gab das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft ein bildungspolitisches Papier mit dem Titel *KOERS BVE* (Kursbestimmung für die Berufsbildung) heraus, das einen Überblick über Trends, Vorhaben und Aktionspläne im Bereich der Aus-, Weiter- und Erwachsenenbildung in den Niederlanden vermittelt. Leitthema ist die Zusammenarbeit der Regionen, und die folgenden drei Tätigkeitsfelder werden in den kommenden Jahren im Mittelpunkt der Politik für die Berufsbildung stehen:

- (a) Raum für Innovation,
- (b) Raum für den Bildungsteilnehmer,
- (c) Raum für Bildungseinrichtungen.

Für die Bewertung der neuen Methoden der Verwaltung wird das Ministerium im Jahre 2005 ein so genanntes Berufsbildungsbarometer einführen, das die Werte von Indikatoren der Berufsbildung anzeigt. Die Überwachung beschränkt sich zunächst auf eine Reihe von (europäischen) Indikatoren. Die Veröffentlichung der ersten Ergebnisse der Überwachung von Bildungseinrichtungen ist für das Jahr 2006 vorgesehen.

Die Niederlande haben die Schlussfolgerungen des Gipfels von Lissabon (2000) angenommen und engagieren sich aktiv bei der Anwendung der offenen Methode der Koordinierung und der vergleichenden Bewertung anhand von Benchmarks auf europäischer Ebene.

Der Bildungsrat hat den Stand der Dinge in den Niederlanden anhand der europäischen Benchmarks untersucht (*Onderwijsraad*, 2003). Bei den folgenden vier Benchmarks wird die Entwicklung aufmerksam verfolgt, und es sind diesbezügliche Maßnahmen vorgesehen:

- (a) Verringerung des Anteils der Personen, die frühzeitig aus dem Bildungssystem ausscheiden - Bis 2010 soll die Abbrecherquote (gegenüber dem Stand des Jahres 2000) um 50 % gesenkt werden.
- (b) Steigerung des Anteils der Personen, die mindestens den Abschluss der Oberstufe der Sekundarschulbildung erreichen,
- (c) Erhöhung des Bildungsniveaus der 15jährigen - In dieser Beziehung schneiden die Niederlande gut ab, allerdings könnte der Lehrermangel den aktuellen Stand gefährden.
- (d) Erhöhung der Beteiligung am lebenslangen Lernen - Obwohl die Niederlande eine um das Doppelte über dem EU-Durchschnitt liegende Beteiligung vorweisen können, bedarf dieses Ziel einer kontinuierlichen Überwachung. Das größte Problem hierbei ist die Motivation der am stärksten benachteiligten Gruppen. In diesem Zusammenhang sind als

wichtige Aspekte Beschäftigungsfähigkeit, Strategie für die Nutzung der Humanressourcen und Initiativen, wie das persönliche Entwicklungskonto, zu nennen.

Der Bildungsrat weist in seinem Bericht auf die Notwendigkeit hin, dem Benchmark in Bezug auf die Ausbildung einer größeren Zahl von hochqualifizierten technischen Fachkräften, Wissenschaftlern und Ingenieuren (vor allem Frauen) besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Dies gilt nicht nur für technische Berufe, sondern auch für Berufe im Gesundheitswesen und im kaufmännischen Bereich. Hierbei ist es wichtig, die Zusammenarbeit von Bildung und Industrie zu verstärken.

2.2. Aktuelle Themen

2.2.1. Qualifikationsstruktur auf der Grundlage von Kompetenzen

Für die heutige dynamische Wissensgesellschaft und für den Arbeitsmarkt werden Fachkräfte gebraucht, die nicht nur über spezifisches Fachwissen verfügen. Die Arbeitsweisen verändern sich, und dem muss das Bildungswesen Rechnung tragen. Die künftigen Arbeitnehmer müssen darauf vorbereitet werden, sich veränderlichen Anforderungen, zum Beispiel in Bezug auf Zusammenarbeit, Planung, Unternehmergeist und Problemlösung, zu stellen. Es ist erforderlich, grundlegend neue Unterrichtsmethoden, Lehrpläne und Prüfungen zu entwickeln, um eine neue Struktur zu schaffen, die den Gegebenheiten der modernen Gesellschaft besser angepasst ist. Von zentraler Bedeutung ist hierbei der Wechsel von einem Denken in Qualifikationen zu einem Denken in Kompetenzen. Der Begriff der Kompetenzen beschreibt eine stimmige Einheit aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen. Zurzeit wird eine neue Qualifikationsstruktur mit Kompetenzen erarbeitet, die sich um die zentralen Elemente Arbeit, Bildung, Bürgersinn drehen. Diese Struktur gesteht den Bildungseinrichtungen größeren Spielraum bei der Annahme innovativer pädagogischer und didaktischer Methoden zu (siehe Kapitel 7.2).

Das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft forderte den Dachverband der zentralen Ausbildungseinrichtungen der Wirtschaft (*Colo*) auf, die Erneuerung der nationalen Qualifikationsstruktur (*Kwalificatiestructuur Beroepsonderwijs, KSB*) zu koordinieren. Eine Koordinierungsgruppe arbeitet unter dem Vorsitz des Dachverbands *Colo* mit dem *Bve Raad* und *Paepon* (siehe Kapitel 3.1.1.) am Aufbau und später an der Einführung der neuen Struktur. Die Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt haben die Aufgabe, die Kompetenzen zu definieren. Sie werden zu diesem Zweck auch immer enger mit den Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten. Das Ziel ist es, ab 2005 eine funktionstüchtige, klare und transparente Qualifikationsstruktur für die Berufsbildung der Sekundarstufe II zu haben, die die Möglichkeiten einer kontinuierlichen Erneuerung bietet und ein wirksames Instrument sowohl für den Arbeitsmarkt als auch für das Bildungswesen ist (siehe Kapitel 7.2).

2.2.2. Reibungsloser Übergang innerhalb des Systems der beruflichen Bildung

Um den Anforderungen der Wissensgesellschaft zu entsprechen muss der Berufsbildungszweig gut organisiert sein. Zusätzlich zu der Rationalisierung der formalen Anforderungen wurden besondere Anstrengungen zur Abstimmung der Lerninhalte und zur Gestaltung kontinuierlicher Bildungsgänge mit dem Ziel unternommen, eine vertikale Fortsetzung der Ausbildung zu vereinfachen. Zu diesem Zweck sollte darüber hinaus ein neues pädagogisch-didaktisches Konzept für alle Bereiche der beruflichen Bildung entwickelt werden. Zur Vereinfachung der Übergänge ist vorgesehen, ein neues pädagogisch-didaktisches Konzept zu erarbeiten (De Bruijn, 2003). Dreh- und Angelpunkt dieser Strategie ist der Werdegang des Bildungsteilnehmers. Eine bessere Zusammenarbeit aller Regierungsstellen, die für die Jugend zuständig sind, soll eine Verringerung der Abbrecherquote bewirken. In dem Bereich der Berufsvorbereitung sind besondere Anstrengungen und besondere Förderung notwendig, um Qualität und Ansehen zu verbessern. Die Regierung sucht auch die Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedstaaten der EU mit dem Ziel, die Transparenz der beruflichen Bildung auf internationaler Ebene zu erhöhen, beispielsweise durch Beiträge zur Transparenz der Qualifikationen im Rahmen des Europass' und durch Beratung (siehe Kapitel 11).

2.2.3. Operation "Jugend"

Die Initiative für die Operation "Jugend" (*Operatie Jong*) wurde im Jahr 2003 ergriffen. Die Ministerien für öffentliche Gesundheit, Gemeinwohl und Sport, für Bildung, Kultur und Wissenschaft, für Justiz, für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung und für innere Angelegenheiten kooperieren, um bei der Politik für die Jugend größere Synergieeffekte und größere Wirksamkeit zu erzielen und um Hindernisse in Politik und Praxis abzubauen. Es wurde eine Agenda für die Jugend aufgestellt, bei der es um die Suche nach Lösungen für Probleme, wie Jugendarbeitslosigkeit, vorzeitiges Ausscheiden aus Schule und Ausbildung, bildungsbezogene und sprachliche Benachteiligungen, Jugendkriminalität und um die Förderung der Integration geht. Die beiden im Folgenden beschriebenen Projekte sind Bestandteil der Operation "Jugend".

2.2.3.1. Aktionsplan gegen Jugendarbeitslosigkeit

Obwohl die Arbeitslosigkeit in den Niederlanden relativ niedrig ist, nimmt sie rascher zu als im Durchschnitt der Europäischen Union, insbesondere bei den Jugendlichen. 2002 stieg die Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 15- bis 22jährigen (ohne Bildungsteilnehmer) auf 8,7 % an. In Anbetracht der allgemeinen Überalterung der Bevölkerung wird diese Gruppe auf dem (künftigen) Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen. Alle Beteiligten stimmen darin überein, dass Schulabgänger (mit oder ohne Basisqualifikation) in den kommenden Jahren die Eignung für den Arbeitsmarkt erhalten sollten. Im November 2003 haben sich der Minister für Bildung und der Minister für soziale Angelegenheiten zusammengesetzt, einen Aktionsplan erarbeitet und eine Arbeitsgruppe zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit eingerichtet.

In dem Aktionsplan sind folgende Ziele festgelegt:

- Die Jugendarbeitslosigkeit darf nicht über das Doppelte des Prozentsatzes der Arbeitslosigkeit steigen.
- Zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit sollte jeder arbeitslose Jugendliche innerhalb von sechs Monaten einen Arbeitsplatz bekommen oder seinen Weg der allgemeinen oder beruflichen Bildung fortsetzen.

Diese Ziele stimmen mit den in Lissabon getroffenen Vereinbarungen überein, wonach die Zahl der jungen Menschen unter 24 Jahren ohne Basisqualifikation bis 2010 gegenüber dem Stand von 2000 um 50 % verringert werden soll.

Die Arbeitsgruppe zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit spricht sich für die Verwirklichung folgender Ziele aus:

- Zusage und Schaffung von 40.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen für Jugendliche, zum Beispiel in der Form von Lernen am Arbeitsplatz, Arbeits- und Lehrverträgen, Arbeitsplätzen mit (befristetem) Vertrag, bis Ende 2007,
- Meldung von 10.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen für Jugendliche bei den Zentren für Beschäftigung und Einkommen bis Ende 2004,
- Antritt eines Arbeitsplatzes für Jugendliche durch 7.500 junge Menschen bis Ende 2004.

2.2.3.2. *Frühzeitiges Ausscheiden aus Schule oder Ausbildung*

Das Phänomen des frühzeitigen Ausscheidens aus Schule oder Ausbildung ist in den Niederlanden ein großes Problem. 2001 verließen ungefähr 47.000 junge Menschen (unter 23 Jahren) die Schule ohne Basisqualifikation, das heißt ohne erfolgreichen Abschluss des berufsbildenden Zweigs der Ebene II der Qualifikationsstruktur der Berufsschulbildung der Sekundarstufe II (siehe Kapitel 4.5) und ohne erfolgreichen Abschluss der allgemeinen Schulbildung der Sekundarstufe II (HAVO) oder der vorbereitenden wissenschaftlichen Bildung (VWO) (siehe Kapitel 4.4). In der Vergleichsstudie der OECD, *Education at a Glance*, wird darauf hingewiesen, dass der Anteil der Personen, die frühzeitig aus Schule oder Ausbildung ausscheiden, von 17,6 % im Jahre 1996 auf 15,3 % im Jahre 2001 zurückgegangen ist.

1999 fiel der Startschuss für den Aktionsplan gegen das frühzeitige Ausscheiden aus Schule oder Ausbildung, mit dem die Rückkehr von Schulabbrechern zur Schule und die Erlangung einer Basisqualifikation gefördert werden sollen beziehungsweise die Betroffenen in eine möglichst hohe Position auf dem Arbeitsmarkt vermittelt werden sollen. Ein Bericht zur Analyse und zum Stand der Dinge im Jahr 2002 vermeldete die folgenden Ergebnisse:

- Nach der Einführung des Gesetzes über Registrierung und Koordinierung hat sich die Registrierung von Personen, die frühzeitig aus Schule oder Ausbildung ausgeschieden sind, deutlich verbessert (siehe Kapitel 3.2).

- (b) Die für Beratung und Unterstützung vorgesehene Kapazität der regionalen Zentren für Registrierung und Koordinierung wurde voll ausgeschöpft (20.100 Jugendliche im Jahr 2002).
- (c) Die Zahl der Personen, die ohne Abschluss frühzeitig aus Schule oder Ausbildung ausscheiden, schien (zum damaligen Zeitpunkt) recht stabil zu sein.
- (d) Nahezu alle wichtigen Akteure schienen an den regionalen Netzen für die Zusammenarbeit bei der Verringerung des frühzeitigen Ausscheidens aus Schule oder Ausbildung beteiligt zu sein (Bildungseinrichtungen und unterstützende Einrichtungen).

Schwerpunkte für die Bemühungen in den kommenden Jahren sollten die Beachtung des beruflichen und schulischen Werdegangs der Bildungsteilnehmer, die Verstärkung der Zusammenarbeit in regionalen Netzen, die Einräumung eines größeren Spielraums für Bildungseinrichtungen bei der Erprobung maßgeschneiderter Programme für diese Jugendlichen auf der Grundlage des Aktionsplans zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, die bessere Unterstützung von Bildungsteilnehmern und die Übertragung von mehr Verantwortung für ihren Werdegang auf die Teilnehmer selbst sein.

3. Institutionelle Rahmenbedingungen

3.1. Verwaltung

Das niederländische System der Berufsbildung ist in großen Zügen in drei Organisationsebenen unterteilt:

- (a) nationale Ebene (Ministerien, Dachorganisationen, Unterstützungs- oder Beratungsstellen, Prüfungsstellen und nationale Organisationen der Sozialpartner),
- (b) sektorbezogene Ebene (sektorbezogene Organisationen der Sozialpartner, nationale Fachzentren für Berufsbildung und Arbeitsmarkt),
- (c) regionale/lokale Ebene (Schulen, private Ausbildungszentren, Gemeinden, regionale Organisationen der Sozialpartner).

3.1.1. Nationale Ebene

Die folgenden Ministerien sind innerhalb der Zentralregierung für die allgemeine und berufliche Bildung zuständig:

- (a) Das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft (*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*, OCW) ist für das gesamte Bildungssystem einschließlich Berufs- und Erwachsenenbildung, zuständig.
- (b) Das Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Qualität der Lebensmittel (*Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit*, LNV) ist für die allgemeine und berufliche Bildung im Bereich Landwirtschaft zuständig.
- (c) Das Wirtschaftsministerium (*Ministerie van Economische Zaken*, EZ) wirkt bei Maßnahmen in den Bereichen lebenslanges Lernen, Anerkennung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die im Rahmen von informellem und nicht formalem Lernen erworben wurden, und bei Initiativen in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit mit.
- (d) Das Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, SZW) ist für die Ausbildung von Arbeitsuchenden und Arbeitslosen zuständig und in Ministerien übergreifende Initiativen für lebenslanges Lernen und die Schaffung neuer Angebote eingebunden, die die Vereinbarung von Arbeit, Familie, Betreuungspflichten und Freizeit ermöglichen. Außerdem fallen die Bereiche soziale Eingliederung und Gleichbehandlung in seinen Verantwortungsbereich. Eine eigene, diesem Ministerium unterstehende Agentur hat die Aufgabe, die Maßnahmen im Rahmen des Programms EQUAL und der Programme des Europäischen Sozialfonds zu verwalten.
- (e) Seit dem Jahr 2002 ist das Justizministerium (*Ministerie van Justitie*) für die Integration von Bürgern ausländischer Herkunft (von mehreren Generationen von Einwanderern) zu-

ständig. Dem Minister für Integration und Einwanderung wurde innerhalb dieses Ministeriums der Bildungshaushalt zugewiesen, den sich zuvor der Minister für Gemeinwohl und der Minister für Bildung teilten (siehe auch Kapitel 5.1.1 und 10.3).

- (f) Organisation und Kontrolle der Finanzen und Kontrolle der Qualität der Umsetzung der Bildungspolitik sind Aufgaben zentraler Finanzierungsstellen (*Centrale Financiering Instellingen*, CFI) (siehe Kapitel 10) beziehungsweise der Aufsichtsstelle für das Bildungswesen (siehe Kapitel 8).
- (g) Das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft verfolgt eine Strategie der Dezentralisierung von Zuständigkeiten. Es finanziert und überwacht öffentlich finanzierte Einrichtungen. Die Berufsbildungseinrichtungen erhalten einen Pauschalbetrag für die Bereitstellung eines Angebots mit Berufsbildungsmaßnahmen und übernehmen die Verantwortung für die gesamte Verwaltung der Einrichtung, einschließlich der Personalverwaltung.

Alle regionalen Ausbildungszentren (siehe Kapitel 3.1.3) werden auf nationaler Ebene von dem niederländischen Rat für Berufs- und Erwachsenenbildung (*Bve Raad*) vertreten. Die gleiche Organisationsstruktur findet sich im Sektor Landwirtschaft. Hier vertritt der Rat der landwirtschaftlichen Ausbildungszentren (*AOC Raad*) die regionalen landwirtschaftlichen Ausbildungszentren (siehe Kapitel 3.1.3). Private Ausbildungszentren (siehe Kapitel 3.1.3) sind in der Dachorganisation *Paepon* zusammengeschlossen.

Die Vertretung der berufsbildenden Hochschulen (siehe Kapitel 4.6) auf nationaler Ebene ist der Rat für berufsbildende Hochschulen (*HBO-raad*) und die der Universitäten die Vereinigung kooperierender Universitäten der Niederlande (*VSNU*). Die nationalen Fachzentren für Berufsbildung und Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 3.1.2) haben sich unter dem Dachverband der zentralen Ausbildungseinrichtungen der Wirtschaft (*Colo, Vereniging van kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven*) zusammengeschlossen, der die Vertretung dieser Fachzentren auf nationaler Ebene gewährleistet.

3.1.2. Sektorbezogene Ebene

Bei den nationalen Fachzentren für Berufsbildung und Arbeitsmarkt (*Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*) handelt es sich um zwischengeschaltete Einrichtungen, die nach Branchen oder Sektoren organisiert sind. Jedes der insgesamt 19 Fachzentren hat einen Verwaltungsrat, dem Vertreter der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer und (in den meisten Fällen auch) des Bildungssektors angehören. Diese Einrichtungen sind einzigartig. In anderen Ländern gibt es keine genauen Entsprechungen. Der Dachverband *Colo* wurde im Jahr 1954 gegründet, und 1996 erfolgte eine Konkretisierung der Aufgaben und der rechtlichen Rahmenbedingungen der Vorgänger der nationalen Fachzentren in dem Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung.

Da eine intensive Zusammenarbeit des organisierten Arbeitsmarkts und des Bildungssystems bei der Berufsbildung in den Niederlanden von zentraler Bedeutung ist, fungieren die Fach-

zentren als Verbindungsglied zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem. Sie haben die folgenden, gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben (Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung):

- Entwicklung und Erhaltung der Qualifikationen für die Berufsschulbildung der Sekundarstufe II (MBO),
- Gewinnung einer ausreichend hohen Zahl von (neuen) Unternehmen, die Plätze für Ausbildung in der Praxis anbieten, und Überwachung der Qualität der Ausbildung in diesen Unternehmen (für die Berufsschulbildung der Sekundarstufe II, Hochschulbildung (HBO) sowie seit 2003 auch für den berufsvorbereitenden Zweig der Sekundarstufe II (VMBO)).

Die Fachzentren verfolgen das Ziel, durch Beratung, Information und Ausbildung Qualität und Professionalität in ihrer jeweiligen Branche zu verbessern. Die Fachzentren haben auch Einfluss auf den Umfang des Personalbestands in ihrer Branche und den Lernen und Arbeiten verbindenden Ausbildungswegen im Rahmen des berufsvorbereitenden Zweigs der Sekundarstufe II (siehe Kapitel 7.2). Auf einer zwischengeschalteten Ebene definieren sie Berufsbilder und arbeiten mit Vertretern des Bildungswesens an der Übertragung dieser Berufsbilder in Anforderungen an Kompetenzen (siehe Kapitel 2.2). Mit der Einführung des Qualitätszentrums für Prüfungen (siehe Kapitel 8.1) hat sich eine Änderung der Aufgaben der Akteure bei den Prüfungen ergeben. Die gesetzlich verankerte Zuständigkeit der Fachzentren für die Qualität der Prüfungen fiel weg. Allerdings sind nunmehr alle 19 Fachzentren, jedes in anderer Weise, in die Sicherstellung der Qualität der Prüfungen eingebunden. Die Tätigkeit der Fachzentren erstreckt sich auch auf die internationale Ebene und umfasst beispielsweise die Mitarbeit an Projekten zum Vergleich von Qualifikationen.

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind nach Sektoren und/oder Regionen organisiert. Als größte Verbände auf Arbeitgeberseite können *VNO-NCW* (Verband niederländischer Unternehmen - Verband christlicher Unternehmer der Niederlande) und *MKB-Nederland* (Verband der kleinen und mittleren Unternehmen in den Niederlanden) angeführt werden (siehe Anhang 1). Der nationale Verband VNO-NCW ist die Dachorganisation für die größeren Unternehmen. Er ist in fünf regionale Abteilungen gegliedert und vereint zirka 170 (Branchen-) Mitgliedsorganisationen aus einem breiten Spektrum an Wirtschaftszweigen. MKB-Nederland ist der Dachverband für ungefähr 125 Branchenverbände kleiner und mittlerer Unternehmen.

FNV (*Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Vereinigung der niederländischen Gewerkschaftsbewegung), *CNV* (*Christelijk Nationaal Vakverbond*, christliche nationale Gewerkschaft) und *MHP* (*Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel*, zentrale Gewerkschaft für mittlere und höhere Führungskräfte) sind die wichtigsten Organisationen auf Arbeitnehmerseite. Für einige Wirtschaftszweige wurden gesonderte Abteilungen eingerichtet (Bau, Staat, Dienstleistungen, Verkehr, Sport, Hotel- und Gaststätten, Künste, Polizei usw.). Diese Abteilungen vertreten ihre Mitglieder manchmal auch auf regionaler Ebene.

3.1.3. Die regionale/lokale Ebene

2003/2004 gab es 43 regionale Ausbildungszentren (*Regionaal Opleidingscentrum*, ROC). Die Zahl der Teilnehmer an den Lehrgängen eines regionalen Ausbildungszentrums reicht von 2.000 bis über 24.000 in den größeren Einrichtungen. Die durchschnittliche Teilnehmerzahl liegt bei 10.000.

2003/2004 boten zwölf regionale landwirtschaftliche Ausbildungszentren (*Agrarisch Opleidingscentrum*, AOC) berufsvorbereitende Lehrgänge und Lehrgänge der berufsbildenden Sekundarstufe II im Fach Landwirtschaft an. Der berufsbildende Unterricht der Sekundarstufe II beinhaltet Fächer wie Naturgutmanagement, Umweltschutz und Ernährung.

Darüber hinaus können an 13 Fachschulen (*vakschool*) Ausbildungen in speziellen Branchen absolviert werden, unter anderem Beförderung und Verkehr, Grafik, Spezialinstrumente, kreative Berufe oder Holzbearbeitung und Innendekoration. Im Durchschnitt liegt die Zahl der Besucher einer Fachschule bei 1.000.

Zu den Berufsbildungseinrichtungen gehört auch eine Einrichtung, die Berufsschulbildung der Sekundarstufe II (MBO) anbietet und die sich mit einer Fachhochschule (*hogeschool*) sowie zwei berufsbildenden Schulen der Sekundarstufe II für Gehörlose zusammengeschlossen hat.

Bei der Hochschulbildung (*hoger onderwijs*, HO, siehe Kapitel 4.6) sind 47 Berufsbildungsinstitute (die berufsbildenden Hochschulunterricht (HBO) erteilen) und 13 Universitäten zu nennen. Außerdem die Offene Universität, die ohne besondere Zulassungsbedingungen für alle Personen über 18 Jahre zugänglich ist.

Darüber hinaus bieten private Ausbildungszentren in großer Zahl ihre Dienste an. In der Dachorganisation, *Paepon*, sind ungefähr 100 dieser Zentren zusammengeschlossen.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind auch auf regionaler Ebene organisiert und unterstützen hier die regionalen Arbeitsmärkte.

Die Gemeinden haben die Aufgabe, die Haushaltsmittel für Erwachsenenbildung zu verwalten und ein qualitativ gutes Angebot in diesem Teil des Bildungssystems sicherzustellen.

Auf regionaler und lokaler Ebene tätige Zentren für Beschäftigung und Einkommen (*Centrum voor Werk en Inkomen*, CWI) haben die Aufgabe, die Ausbildung von Arbeitsuchenden den Anforderungen des regionalen Arbeitsmarkts anzupassen.

3.2. Rechtsvorschriften

In diesem Kapitel wird ausführlicher auf die wichtigsten Gesetze zur Regelung verschiedener Aspekte der beruflichen Bildung eingegangen. In den Niederlanden geben Rechtsvorschriften zumeist in großen Zügen die wichtigsten Elemente einer Regelung vor. Die Regierung überlässt es im Rahmen ihrer Strategie der Dezentralisierung den beteiligten Akteuren, die im Ge-

setz enthaltenen Möglichkeiten optimal zu nutzen. In Durchführungsgesetzen (*algemene maatregel van bestuur*), die problemloser angepasst werden können, bestimmen die Minister die Einzelheiten der Regelungen.

3.2.1. Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung

Am 1. Januar 1996 trat das Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung (*Wet educatie en beroepsopsonderwijs*, WEB) in Kraft. Es war das erste Gesetz, das sich auf alle Arten der beruflichen Sekundarbildung und Erwachsenenbildung erstreckte und darauf abzielte, das System der beruflichen Erst- und Weiterbildung zu stärken, den Zusammenschluss zu verbessern und das System gegenüber der allgemeinen Bildung abzugrenzen. Die Zusammenlegung einer Vielzahl von kleineren Schulen zu wenigen großen regionalen Ausbildungszentren hat sich ganz entscheidend auf das Berufsbildungssystem ausgewirkt. Eine weitere wichtige Errungenschaft dieses Gesetzes war die Einführung einer nationalen Qualifikationsstruktur. Allerdings wird zurzeit eine neue Qualifikationsstruktur entwickelt, die sich auf Kompetenzen stützt (siehe Kapitel 2.2 und Kapitel 7).

Nach einer kürzlich vollzogenen Änderung des Gesetzes können die für Erwachsenenbildung bereitgestellten Haushaltsmittel des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft ab 2006 nur für Kurse zur Unterrichtung von Niederländisch als zweite Sprache in den höheren Bildungsstufen verwendet werden. Die Zuständigkeit für die Finanzierung der Sprachkurse der unteren Bildungsstufen wurde dem Minister für Integration und Einwanderung (Justizministerium) übertragen (siehe auch Kapitel 5.1.1 und 10.3).

3.2.2. Gesetz über Beschäftigung und Einkommen (Durchführungsstruktur)

Das Gesetz über Beschäftigung und Einkommen (Durchführungsstruktur) (*Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen*, SUWI) wurde am 29. November 2001 angenommen und enthält die Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Arbeitslosen. Eines der Hauptmerkmale dieses Gesetzes ist, dass es der Beschäftigung größeres Gewicht als dem Einkommen beilegt. Mit der Einsetzung eines Rats für Beschäftigung und Einkommen (*Raad van Werk en Inkomen*) soll eine stärkere Einbindung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gemeinden in die Strategien sichergestellt werden, die für die Bereiche Beschäftigung und Einkommen erarbeitet werden. Es wurden Umstrukturierungen vorgenommen. Eine neue Unterstützungsstruktur entstand, und eine Vielzahl von Durchführungsstellen und Beschäftigungsagenturen wurde zu Zentren für Beschäftigung und Einkommen zusammengelegt, die Aufgaben auf regionaler und lokaler Ebene wahrnehmen.

Der Wiedereingliederungsmarkt in den Niederlanden ist dynamisch und wird von der Regierung als letzter Mosaikstein einer wirksamen Wiedereingliederungspolitik angesehen. Der Privatisierungsprozess ist abgeschlossen, aber die Ergebnisse sind noch nicht zufrieden stellend. Es fehlt an Transparenz, und um diesem Mangel abzuweichen, wird ein Gütesiegel entwickelt. Außerdem hat die koordinierende Stelle, die Durchführungsstelle für Arbeitnehmer-

versicherungssysteme (UWV), Verträge eingeführt, die die Zahlung von 100 % vom Heilungserfolg abhängig machen.

3.2.3. Gesetz über Beschäftigung und staatliche Unterstützung

Im Jahre 2003 wurde das Gesetz über Beschäftigung und staatliche Unterstützung (*Wet Werken en Bijstand*, WWB) angenommen. Die Umsetzung begann am 1. Januar 2004. Das Ziel dieses neuen Rechtsakts, der mehrere ältere Gesetze, wie das Gesetz über staatliche Unterstützung und das Gesetz über die Einstellung von Arbeitsuchenden, ersetzt, ist es, die Bezieher staatlicher Unterstützung stärker zur Suche nach einem Arbeitsplatz anzuhalten. Ferner sollen die örtlichen Behörden die Aufgabe zentraler zuständiger Stellen für die Förderung der Wiedereingliederung dieses Personenkreises übernehmen. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass die Bürger alles in ihrer Macht Stehende tun sollten, um ohne Unterstützung leben zu können. Nur in den Fällen, in denen eine solche Selbständigkeit nicht erreicht werden kann, wird die Regierung einschreiten und die Betroffenen unterstützen. Den Gemeinden kommt die Aufgabe zu, den Bedürftigen zu helfen, sie in Arbeit zu vermitteln oder ihnen ein Grundeinkommen zu zahlen.

Das Gesetz befindet sich zurzeit in der Umsetzungsphase, und die neuen Vorkehrungen ersetzen nach und nach die Stelle mit den früheren Gesetzen eingeführten Bestimmungen und Verfahren.

3.2.4. Gesetz über regionale Registrierung und Koordinierung

Am 13. Februar 2001 wurde das Gesetz über regionale Registrierung und Koordinierung (*Regionale Meld- en Coördinatiewet*, RMC) angenommen. Es richtet sich an junge Menschen unter 23 Jahren, die nicht mehr schulpflichtig sind, und dient der Koordinierung und Bekämpfung der Probleme des frühzeitigen Ausscheidens aus Schule und Ausbildung auf der regionalen Ebene. Bildungseinrichtungen haben die gesetzliche Pflicht, der Gemeinde alle Personen zu melden, die frühzeitig aus Schule oder Ausbildung ausscheiden, die Namen zu registrieren und weiterzuverfolgen sowie zu versuchen, die Betroffenen zurück zur Schule oder in Beschäftigung zu führen. In dem Anhang zu dem Gesetz sind die Regionen (und Gemeinden) aufgelistet, die zu diesem Zweck zusammenarbeiten sollten. Die Gemeinden arbeiten mit den Zentren für Beschäftigung und Einkommen, Beratungsstellen für Jugendliche, mit der Polizei, der Staatsanwaltschaft usw. zusammen.

3.3. Die Rolle der Sozialpartner

Grundsätzlich üben die Sozialpartner im Rahmen ihrer Mitwirkung an der allgemeinen und beruflichen Bildung eine bedeutende Funktion als Berater und Initiatoren in vielen Netzen, Gremien, Räten und Verwaltungsräten aus. Sie sind an wichtigen Neuerungen beteiligt. Ein

Beispiel hierfür ist das neu eingerichtete Innovationsforum, das den Weg zur wissensbasierten Gesellschaft ebnen soll (siehe Kapitel 2.1).

Auf nationaler Ebene ist es hauptsächlich der Wirtschafts- und Sozialrat (*Sociaal Economische Raad*, SER), der die niederländische Regierung berät. Er gibt, auf Anfrage oder in Eigeninitiative, Stellungnahmen zu allen wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Fragen ab. Mit dem Gesetz über die Industrieorganisation, das 1950 in Kraft trat, wurde seine Zuständigkeit gesetzlich geregelt. Damals hat der Rat die wesentlichen beratenden Aufgaben von der Stiftung für Arbeit (*Stichting van de Arbeid*) übernommen. Bei seiner einflussreichen Beratungstätigkeit vertritt der Wirtschafts- und Sozialrat die Interessen von Gewerkschaften und Industrie. Die Stiftung für Arbeit fungiert nach wie vor als Forum für die drei wichtigsten Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften.

Die Regierung und die Sozialpartner haben bei Verhandlungen jeweils eigene Zuständigkeiten und eigene Aufgaben. Sie sind jedoch insofern voneinander abhängig, als beide einen Teil der politischen Instrumente einsetzen können. Die Sozialpartner handeln zum Beispiel die Löhne und Gehälter aus. Die Ergebnisse dieser Verhandlungen wirken sich spürbar auf alle Staatsausgaben und öffentlichen Gebühren aus. Daher ist die Zusammenarbeit zur Erreichung von gemeinsam festgelegten Zielen von wesentlicher Bedeutung.

Jedes Jahr findet im Frühjahr und im Herbst eine Sitzung der (in der Stiftung für Arbeit zusammengeschlossenen) Sozialpartner und der Regierung auf hoher Ebene statt. Bei der Frühjahrssitzung im Jahr 2000 gaben die Sozialpartner einen wichtigen Impuls für die Berufsbildung. Ein Lenkungsausschuss *Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijs* (Impuls für die Berufsbildung) wurde mit dem Ziel eingesetzt, das Berufsbildungssystem zu stärken, eine gemeinsame Verantwortung von Bildungssystem und Sozialpartnern für die allgemeine und berufliche Bildung zu definieren und Initiativen für die Ausbildung von Arbeitnehmern und Arbeitslosen zu ergreifen. 2003 unterzeichneten die Regierung, die Stiftung für Arbeit und *Platform Beroepsonderwijs* (Forum Berufsbildung) eine Vereinbarung, in der sie sich darauf einigten, die innovative Rolle der Berufsbildung dazu zu nutzen, Fortschritte auf dem Weg zur wissensbasierten Gesellschaft zu machen.

Auf der Sektorebene sind die Sozialpartner im Verwaltungsrat des Dachverbands der zentralen Ausbildungseinrichtungen der Wirtschaft (*Colo*) vertreten. Der Dachverband wird von einem aus drei Parteien bestehenden Verwaltungsrat geleitet. Ihm gehören ein Vorsitzender, (zwei) Vertreter der Arbeitgeber, (zwei) Vertreter der Arbeitnehmer und (vier) nationale Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt an. Ferner wurden für jede Branche Ausschüsse (die so genannten *paritätischen Ausschüsse*) eingesetzt, in denen Sozialpartner und Vertreter des Bildungswesens gleichberechtigt vertreten sind. Diese Ausschüsse befassen sich mit der Definition von Berufsbildern, die anschließend von den Ausbildungseinrichtungen zu Bildungsprofilen ausgestaltet werden.

Auf der regionalen Ebene sitzen (regionale) Vertreter der Sozialpartner in den Aufsichtsräten der meisten regionalen Ausbildungszentren (ROC).

In den Unternehmen oder in den Branchen nehmen die Sozialpartner an Verhandlungen über die Tarifverträge teil. Immer häufiger werden Ausbildungsmaßnahmen in diese Verträge aufgenommen, beispielsweise in Form von Maßnahmen zur Nutzung der Humanressourcen oder zum lebenslangen Lernen für Arbeitnehmer (siehe Kapitel 5.2.3 und Kapitel 10.4.2).

Die Sozialpartner wirken auch in sektorbezogenen Gremien an der Überwachung der Qualität von Prüfungen berufsbildender Einrichtungen mit (siehe Kapitel 8.1). In zunehmendem Maße werden die Sozialpartner auf Branchenebene oder auf lokaler Ebene in Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen dem Berufsbildungssystem und Handel und Industrie eingebunden oder sie ergreifen hier die Initiative für eine derartige Zusammenarbeit. Hierbei geht es im Wesentlichen um die Verbesserung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage in Bezug auf Arbeitskräfte und qualifiziertes Personal (siehe auch Kapitel 7.1).

4. Allgemeine Grundbildung und berufliche Erstausbildung

4.1. Überblick

In den Niederlanden besteht Schulpflicht. Sie beginnt im Alter von fünf Jahren und endet in dem Schuljahr, in dem der Schüler 16 Jahre alt wird. Bereits ab vier Jahren (oder mit Zustimmung des Schulrats auch schon zwei Monate vor dem vierten Geburtstag) können Kinder in die Primarschule eingeschult werden. An die Vollzeitschulpflicht schließt sich die Teilzeitschulpflicht an, die den Besuch der Schule an zwei Tagen in der Woche vorschreibt, und zwar bis zu dem Schuljahr, in dem die Jugendlichen 17 Jahre alt werden. Bei Bildungsteilnehmern, die die Berufsschulbildung der Sekundarstufe II im Blockunterricht (*beroepsbegeleidende leerweg*, BBL, berufsbegleitenden Unterricht) absolvieren (siehe Kapitel 4.5), kann der Schulbesuch auf einen Wochentag reduziert werden.

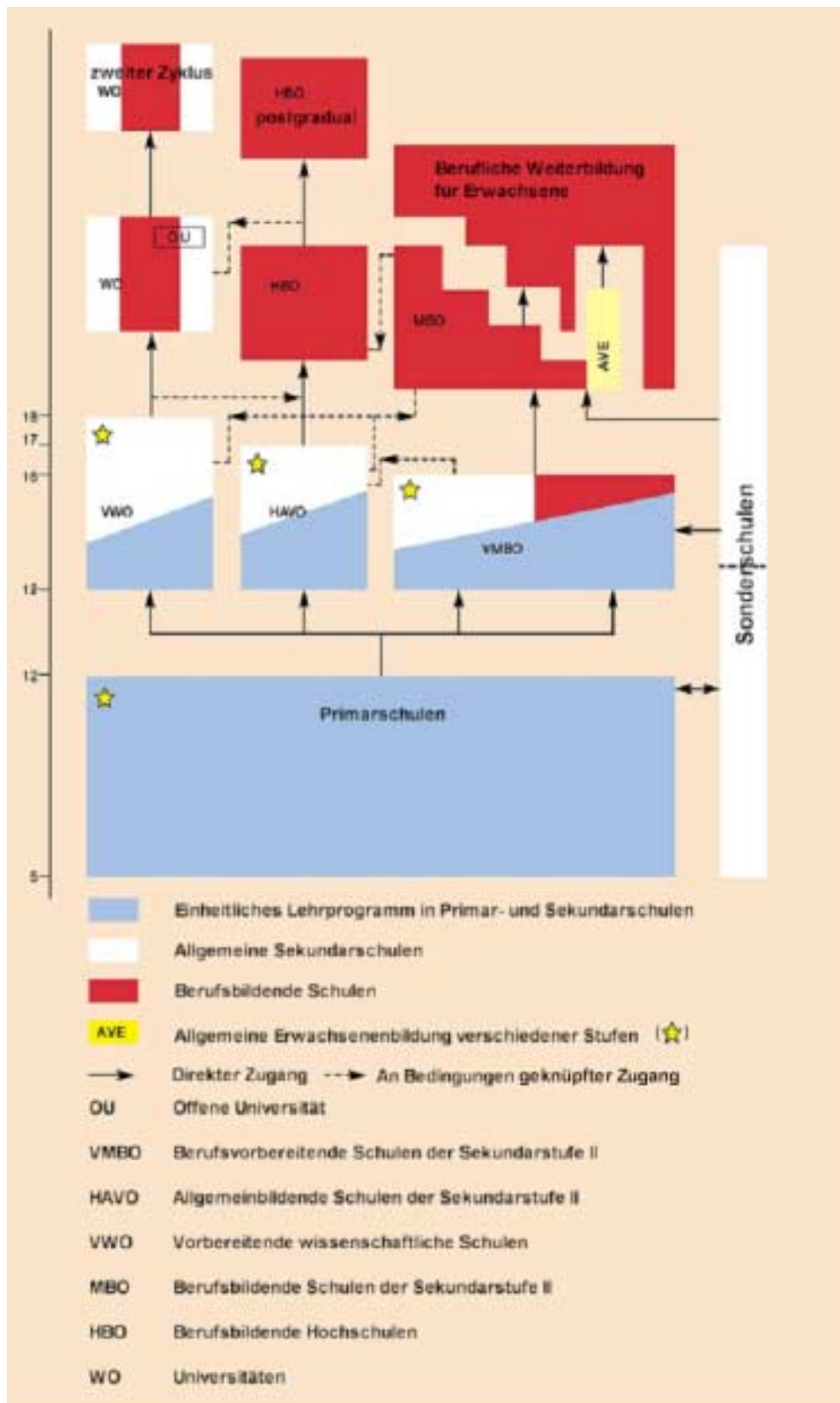
Ein wesentliches Merkmal des niederländischen Bildungssystems ist die Wahlfreiheit. Hierzu gehört die Freiheit, Schulen zu gründen und den Unterricht nach eigenen Grundsätzen auszurichten. Solche Einrichtungen werden als private Schulen geführt. „Öffentliche Schulen“ unterstehen der Verwaltung der örtlichen Behörden, das heißt der Verwaltung der Gemeinden. Beide Schultypen erhalten staatliche Fördermittel und müssen eine Reihe von Grundkriterien erfüllen sowie vom Bildungsministerium festgelegte Regeln einhalten.

Innerhalb des niederländischen Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung können fünf Schularten unterschieden werden (siehe Abbildung 2):

- (a) Primarschulen (*basisonderwijs*),
- (b) Sekundarschulen (*voortgezet onderwijs*, VO), die wiederum in zwei Stufen unterteilt sind,
- (c) Berufsschulen der Sekundarstufe II (*middelbaar beroepsonderwijs*, MBO) und Einrichtungen für allgemeine Erwachsenenbildung [(*volwasseneneducatie*) entspricht der Abkürzung AVE in Abbildung 2],
- (d) Hochschulen, die berufsbildende Hochschulen (*hoger beroepsonderwijs*, HBO) und Universitäten (*wetenschappelijk onderwijs*, WO) umfassen,
- (e) Sonderschulen.

Die Weiterbildung für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer wird in Kapitel 5 behandelt.

Abbildung 2: Aufbau des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung



Quelle: CINOP, 2004

Tabelle 7: Bildungsbeteiligung nach Bildungsniveau in Tausend

			1999-2000	2001/2	2003/4 ⁽¹⁾
Primarschulen (PO)	PO insgesamt		1638,8	1652,3	1653,7
Sekundarschulen (VO) - mit VMBO, HAVO und VWO	VO insgesamt		891,0	904,5	924,9
Berufsbildende Schulen der Sekundarstufe II (MBO)	MBO insgesamt		434,1	455,5	477,7
	BOL ²⁾			297,0	317,1
	<i>Davon:</i>	<i>BOL in Teilzeit</i>		27,8	20,5
		<i>BOL-grün ³⁾</i>		15,3	14,9
	Berufsbegleitender Unterricht			158,5	160,6
	<i>Davon:</i>	<i>BBL-grün ³⁾</i>		8,4	8,6
Berufsbildende Hochschulen (HBO)	HBO insgesamt		302,5	320,8	334,5
	HBO in Vollzeit			248,0	260,3
	HBO in Teilzeit			64,3	65,5
	HBO-grün ³⁾			8,5	8,7
Universitäten (WO)	WO insgesamt		163,1	171,9	187,2
	WO			168,1	182,9
	WO-grün ³⁾			3,8	4,3
Insgesamt			3429,5	3505,0	3578,0

(1) Vorläufige Zahlen 2003/04

(2) Erklärung des Unterschieds zwischen BOL- und BBL-Zweig - siehe Kapitel 4.5

(3) Der Bereich der landwirtschaftlichen ("grünen") Ausbildungen untersteht dem Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Qualität der Lebensmittel. Die zugehörigen Teilnehmerzahlen werden daher gesondert erfasst.

Quelle: Schlüsselzahlen 1999-2003, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft

Dieses System lässt sich in zwei Blöcke unterteilen:

- (a) Der Weg der allgemeinen Bildung führt von der Primarschule über die allgemeinbildende Schule der Sekundarstufe II (HAVO) und die vorbereitende wissenschaftliche Bildung (VWO) zur Hochschule. In den höheren Bildungsstufen ist der Unterricht teilweise berufsbezogen.
- (b) Der Weg der beruflichen Bildung führt von berufsvorbereitenden Schulen der Sekundarstufe (*voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs*, VMBO) über Berufsschulen der Sekundarstufe II (*middelbaar beroepsonderwijs*, MBO) zu berufsbildenden Hochschulen (*hoger beroepsonderwijs*, HBO). Das entscheidende Glied in dieser Kette bilden die Berufsschulen der Sekundarstufe II.

In dem niederländischen System wird klar in berufliche Bildung auf der einen Seite und allgemeine Bildung auf der anderen Seite getrennt. Übergänge von einem Block zum anderen sind an verschiedenen Punkten des Bildungswegs möglich. Im Gegensatz zu den Systemen in anderen europäischen Ländern (beispielsweise Frankreich, Norwegen, Schweden, dem Vereinigten Königreich) wird in den Niederlanden ein Zusammenschluss, oder wenigstens eine engere Verbindung von beruflicher und allgemeiner Bildung nicht angestrebt. Mit der Erhebung der Stärkung der Berufsbildung zu einem wichtigen politischen Ziel wurden die beiden Blöcke in den zurückliegenden Jahren sogar noch weiter voneinander entfernt (siehe Kapitel 2.2).

Tabelle 8: Entwicklung der Ströme zu weiterführenden Bildungseinrichtungen innerhalb der Berufsbildung, in Tausend

		1996	1999	2001
Von VMBO nach MBO	Insgesamt	89,3	85,7	87,0
<i>davon:</i>	ohne Abschluss	3,7	6,6	9,9
	mit Abschluss	85,6	79,1	77,1
Von MBO (Stufen III und IV) nach HBO	Insgesamt	17,7	18,1	17,9
<i>davon:</i>	ohne Abschluss	0,7	0,8	0,2
	mit Abschluss	17,0	17,3	17,8

Quelle: Schlüsselzahlen 2003, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft

4.2. Vorschulerziehung

Für Kinder unter vier Jahren gibt es weder ein formales Bildungsangebot noch öffentliche Vorschulerziehung. Allerdings besteht die Möglichkeit, die sozialen Fähigkeiten von Kleinkindern beispielsweise in Kindertagesstätten, bei privaten Betreuern, in Firmenkindergärten und außerschulischen Betreuungs- und Spielgruppen zu fördern. 2004 wurde dieser Bereich in dem Gesetz über Kinderbetreuung geregelt. Das Gesetz gibt lediglich einen Rahmen vor. Es soll einen sich selbst regulierenden "Kinderbetreuungsmarkt" fördern. Eltern, Arbeitgeber und Staat teilen sich die Kosten, wobei der Anteil von Eltern und Staat jeweils von dem Einkommen der Eltern abhängig sein kann. Falls die Arbeitgeber keinen finanziellen Beitrag leisten, gewährt der Staat eine Ausgleichszahlung, allerdings nur in den kommenden drei Jahren. Die in dem Gesetz festgeschriebenen Qualitätsbedingungen haben nur vorübergehend Gültigkeit. Ab 2007 entfallen die Qualitätsbedingungen, und es wird davon ausgegangen, dass sich der Markt selbst reguliert.

Im Juni 2000 gaben die Ministerien für Bildung, Kultur und Wissenschaft, für Gesundheit, Gemeinwohl und Sport und der Minister für Städtebau und die Integration von Minderheiten ein politisches Papier zur frühkindlichen Erziehung heraus. Sie skizzieren in diesem Papier die Strategie der Regierung in großen Zügen und listen konkrete Maßnahmen auf. Die frühkindliche Erziehung richtet sich an Kinder im Alter von zwei bis fünf Jahren, bei denen die Gefahr einer Benachteiligung in Bezug auf die Bildung besteht. Diese Strategie soll teilweise in die städtische und gemeindliche Politik zum Abbau von Benachteiligung in Bezug auf die Bildung eingebunden werden.

4.3. Primarschulbildung

Die Primarschule [Stufe 1 der Internationalen Standardklassifikation für Bildung (ISCED)] ist auf acht Jahre angelegt und für Kinder im Alter von vier bis zwölf Jahren bestimmt. Der Besuch der Primarschule ist ab dem fünften Lebensjahr Pflicht. Nahezu alle Kinder treten jedoch bereits mit vier Jahren in die Grundschule ein. In Kernzielen werden in großen Zügen die Kenntnisse, die Fähigkeiten und die Verständnisfähigkeit festgelegt, über die alle Schüler am Ende der Primarschulzeit verfügen sollten. Die Kinder erhalten beim Abgang von der Grundschule kein Zeugnis, sondern einen Bericht, der Auskunft über die Lernfortschritte und die Eignung für weiterführende Schulen gibt.

4.4. Sekundarschulbildung

Die Sekundarschulbildung (*voortgezet onderwijs*, VO) richtet sich an Schüler im Alter von zwölf bis 16 oder 18 Jahren. Sie setzt sich aus zwei Stufen zusammen: der Unterstufe (Sekundarstufe I) und der Oberstufe (Sekundarstufe II). Sekundarunterricht wird in drei Schularten

erteilt, die in den ersten zwei Jahren in mehreren Fächern alle einen gemeinsamen Sockel (*basisvorming*, Grundbildung) vermitteln:

Die vorbereitende wissenschaftliche Schulbildung (*voorbereidend wetenschappelijk onderwijs*, VWO) dauert sechs Jahre und bereitet die Teilnehmer auf den Besuch einer Universität (*wetenschappelijk onderwijs*, WO) vor. Sie wird nach der Internationalen Standardklassifikation für Bildung den ISCED-Stufen 2 und 3 zugeordnet. Die letzten drei Schuljahre sind Bestandteil der Stufe II der allgemeinen Sekundarschulbildung (ISCED-Stufe 3).

Die allgemeine Schulbildung der Sekundarstufe II (*hogere algemeen voortgezet onderwijs*, HAVO) ist auf fünf Jahre angelegt und bereitet auf den Besuch von berufsbildenden Hochschulen (*hogere beroepsonderwijs*, HBO) vor. Viele Schüler wechseln jedoch zu berufsbildenden Schulen der Sekundarstufe II (*middelbaar beroepsonderwijs*, MBO) oder setzen ihre Bildung mit dem fünften Schuljahr des vorbereitenden wissenschaftlichen Unterrichts (VWO) fort. Diese Form der Bildung wird den ISCED-Stufen 2 und 3 zugeordnet. Die letzten beiden Schuljahre entsprechen der Oberstufe der allgemeinen Sekundarschulbildung (ISCED-Stufe 3).

In der Oberstufe von HAVO und VWO sind vor kurzem zwei bedeutende Neuerungen eingeführt worden. Während die Teilnehmer ihre Prüfungsfächer früher frei wählen konnten, müssen sie sich heute für eines von vier Profilen mit vorgegebenem Inhalt entscheiden. Zur Wahl stehen folgende Profile: Natur und Technik, Natur und Gesundheit, Wirtschaft und Gesellschaft, Kultur und Gesellschaft. Ferner wurden die Schulen ermutigt, sich nach und nach zu *studiehuizen* (Häusern des Lernens) zu entwickeln, in denen die Teilnehmer zunehmend unabhängig arbeiten sollen. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf der Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten durch die Studierenden selbst. Diese beiden Innovationen verfolgen das Ziel einer besseren Vorbereitung auf die berufsbildenden Hochschulen (*hogere beroepsonderwijs*, HBO) und allgemeiner auf die Hochschulen (*hogere onderwijs*, HO).

Die berufsvorbereitende Schulbildung der Sekundarstufe II (*voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs*, VMBO) dauert vier Jahre und bereitet auf den Besuch von berufsbildenden Schulen der Sekundarstufe II (MBO) vor. Das Curriculum umfasst allgemeine Fächer. In den letzten beiden Schuljahren kommen berufsbezogene Fächer hinzu, die in verschiedenen Bildungsgängen angeboten werden. Diese Bildungsform ist der ISCED-Stufe 2 zugeordnet.

Die berufsvorbereitende Schulbildung der Sekundarstufe II (VMBO) wurde im August 2001 eingeführt und entstand aus der Zusammenlegung von Allgemeinbildung der Sekundarstufe I (*middelbaar algemeen vormend onderwijs*, MAVO) und berufsvorbereitender Bildung der Sekundarstufe I (*voorbereidend beroepsonderwijs*, VBO). Mit dieser Maßnahme sollten die Stellung der berufsvorbereitenden Bildung der Sekundarstufe I innerhalb des Systems gestärkt und die berufliche Vorbereitung der Besucher von allgemeinbildenden Sekundarschulen der Unterstufe verbessert werden. Die Fusion dieser beiden Schultypen trug der Tatsache Rechnung, dass die meisten MAVO-Absolventen in berufsbildende Schulen der Sekundarstufe II (MBO) wechselten.

Die berufsvorbereitende Schulbildung der Sekundarstufe II (VMBO) besteht aus vier Gängen, die jeweils einem von vier Fachgebieten (Technik, Pflegekunde, Wirtschaft und Landwirtschaft) gewidmet sind:

- (a) Theoretische Ausbildung - Absolventen der theoretischen Ausbildung können in berufsbildende Schulen der Sekundarstufe II (MBO) (Lang- oder Kurzform) wechseln oder in das vierte Schuljahr allgemeinbildender Schulen der Sekundarstufe II (HAVO) einsteigen.
- (b) Kombinierte Ausbildung - Sie ist der theoretischen Ausbildung vergleichbar, jedoch stärker auf Berufsbildung ausgerichtet.
- (c) Berufsbezogene Ausbildung - zur Vorbereitung auf die Langform der Berufsbildung der Sekundarstufe II (MBO),
- (d) Berufsbezogene Ausbildung - zur Vorbereitung auf die Kurzform der Berufsbildung der Sekundarstufe II (MBO).

Darüber hinaus wird schwachen Schülern die Möglichkeit geboten, einen gesonderten praxisorientierten Ausbildungsweg zu beschreiten, der unmittelbar auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vorbereitet.

4.5. Berufsschulbildung der Sekundarstufe II

Berufsschulbildung der Sekundarstufe II (MBO) wird zumeist in staatlichen Einrichtungen [regionalen Ausbildungszentren (ROC) oder landwirtschaftlichen Ausbildungszentren (AOC)] vermittelt. Seit Inkrafttreten des Gesetzes über Berufs- und Erwachsenenbildung im Jahre 1996 können auch private Einrichtungen allgemeine und berufliche Bildungsgänge auf der Grundlage der nationalen Qualifikationsstruktur anbieten (siehe unten).

Das Alter der Teilnehmer im Bereich Berufsbildung reicht von 16 bis 64 Jahren (mit berufsbezogener Erwachsenenbildung). 95 % der Teilnehmer am wichtigsten Bildungsweg (der berufsbezogenen Ausbildung mit Vermittlung von Theorie und Praxis) sind allerdings unter 22 Jahre alt. Es fallen Schul- oder Lehrgangsgebühren an, wobei jedoch beim Besuch von schulischem Vollzeitunterricht Ausbildungsförderung beantragt werden kann (siehe Kapitel 10).

Der Bereich der Berufsbildung der Sekundarstufe II (*middelbaar beroepsonderwijs*, MBO) orientiert sich in seiner Struktur an den verschiedenen Zweigen der Wirtschaft und deckt die folgenden vier Fächer ab: Technik, Handel/Verwaltung, Dienstleistungen/ Gesundheitsfürsorge und Landwirtschaft. Auch die Vermittlung von unternehmerischen Kenntnissen und Fähigkeiten gehört zum Curriculum, um den Teilnehmern das notwendige Rüstzeug für die Gründung eines eigenen Unternehmens zu geben. Die Bildungsgänge sind entsprechend der nationalen Qualifikationsstruktur für Berufsbildung (*kwalificatiestructuur beroepsonderwijs*, KSB) in vier verschiedenen Stufen gegliedert:

- (a) Stufe I (*assistentenopleiding* - Ausbildung zur Hilfskraft) - Diese Ausbildung dauert höchstens ein Jahr. Die Absolventen werden für die Ausführung einfacher Arbeiten nach Anleitung eingesetzt (ISCED-Stufe 2).
- (b) Stufe II (*basisberoepsopleiding* - Ausbildung zur angehenden Fachkraft) - Diese Ausbildung dauert zwei oder drei Jahre und bereitet auf die Ausführung von Arbeiten nach Anleitung vor (ISCED-Stufe 3).
- (c) Stufe III (*vakopleiding* - Ausbildung zur Fachkraft) - Diese Ausbildung dauert zwei bis vier Jahre (und baut auf Stufe II auf). Die Teilnehmer werden darauf vorbereitet, Arbeiten vollkommen selbständig auszuführen (ISCED-Stufe 3).
- (d) Stufe IV (*middenkaderopleiding* - Ausbildung zur Fachkraft der mittleren Führungsebene) - Diese Ausbildung ist auf eine Regelausbildungszeit von vier Jahren angelegt. Sie bereitet auf die Übernahme von Aufgaben in speziellen Fachgebieten vor (ISCED-Stufe 3). Die Absolventen der Stufe IV können auf eine berufsbildende Hochschule wechseln.

Die Ausbildung zur spezialisierten Fachkraft (*specialistenopleiding*) (ISCED-Stufe 4) steht Teilnehmern der Ausbildung zur Fachkraft offen. Sie dauert ein bis zwei Jahre und bereitet auf die Vermittlung des erworbenen Fachwissens an Dritte vor.

Die Berufsbildung der Sekundarstufe II (MBO) wird in zwei Formen angeboten: berufsbegleitend als Blockunterricht (*beroepsbegeleidende leerweg*, BBL) und berufsausbildend (*beroepsopleidende leerweg*, BOL).

Bei der berufsbegleitenden Form wird mindestens 60 % der Ausbildung in einem Unternehmen und der übrige Teil in der Schule absolviert. Die Teilnehmer schließen einen Vertrag mit dem Unternehmen, in dem sie ihre praktische Ausbildung erhalten. In dem Vertrag (*leerwerkovereenkomst*) wird festgelegt, dass der Teilnehmer in dem Unternehmen sowohl arbeitet als auch lernt. Die berufsbegleitende Ausbildung hat seit Mitte der 50er Jahre des vergangenen Jahrhunderts einen enormen Aufschwung erlebt, und immer mehr Frauen entscheiden sich für diesen Weg. Der Anteil der Teilnehmer im Alter von über 20, und vor allem über 27 Jahren steigt rapide an. Allerdings ging die Beteiligung an berufsbegleitenden Lehrgängen im Jahr 2003 zurück, weil die Teilnehmer aus der Ausbildung ausschieden, zum Teil ohne Abschlusszeugnis, um Stellen auf dem Arbeitsmarkt zu besetzen, die durch den Arbeitskräftemangel frei geworden waren. Demgegenüber verzeichnete die Beteiligung an dem berufsausbildenden Zweig steigende Teilnehmerzahlen.

Der berufsausbildende Zweig ist stärker theoretisch angelegt. Der Anteil der berufspraktischen Ausbildung (*beroepspraktijkvorming*, BPV) liegt zwischen 20 und 60 Prozent. Grundsätzlich ist es möglich, jede Ebene der Qualifikationsstruktur über beide Zweige zu erreichen. In der Praxis finden allerdings nicht alle (wohl aber die meisten) Lehrgänge in beiden Zweigen statt. Dieses Angebot wird ständig ausgeweitet.

Tabelle 9: Teilnehmerzahlen in der Berufsbildung der Sekundarstufe II (MBO), in Tausend, 1998/99 bis 2002/03

	1998/99	2001/02	2002/2003*
MBO – BBL	131,9	155,9	152,0
MBO – BOL (in Vollzeit)	255,0	264,5	281,7
MBO – BOL (in Teilzeit)	23,4	25,5	20,5
* (vorläufige Zahlen)			

Quelle: Schlüsselzahlen 1999-2003, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft

Tabelle 10: Teilnehmerzahlen in der Berufsbildung der Sekundarstufe II im Fach Landwirtschaft, in Tausend, 1998/99 bis 2002/03

	1998/99	2001/02	2002/03*
MBO – BBL Landwirtschaft	8,1	8,6	8,6
MBO – BOL Landwirtschaft	16,5	15,0	14,9
* (vorläufige Zahlen)			

Quelle: Schlüsselzahlen 1999-2003, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft

Alle Ausbildungsgänge der Qualifikationsstruktur sind im zentralen Register der Berufsausbildungen (*Centraal register beroepsopleidingen*, CREBO) verzeichnet.

4.6. Hochschulbildung

Hochschulbildung wird an zwei Arten von Einrichtungen vermittelt: Universitäten mit den Bereichen Lehre und Forschung und forschungsorientierten Studiengängen (*wetenschappelijk onderwijs*, WO) und Fachhochschulen (*hogescholen*), die berufsbildenden Hochschulunterricht (*hoger beroepsopleiding*, HBO) erteilen. Seit September 2002 ist es nach einer Neuorganisation der Hochschulbildung in ein dreistufiges System möglich, die akademischen Grade Bachelor und Master und den Dokortitel zu erwerben. Zur gleichen Zeit wurde das europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) als Möglichkeit zur Bemessung von Studienzeiten eingeführt.

4.6.1. Universitäten (*wetenschappelijk onderwijs, WO*)

Die Studiengänge an Universitäten (ISCED-Stufe 5) sind in zwei Abschnitte unterteilt. Der erste Abschnitt dauert vier Jahre und bereitet auf eine wissenschaftliche Laufbahn oder auf Berufe vor, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Die Aufnahmefähigkeit des zweiten Studienabschnitts ist begrenzt, die Zulassung beschränkt. Er dient der Weiterbildung im Bereich der wissenschaftlichen Forschung.

Voraussetzung für die Zulassung zur Universität ist ein Abschlusszeugnis von vorbereitenden wissenschaftlichen Schulen (VWO) und in einigen Fällen von berufsbildenden Hochschulen (HBO).

Demgegenüber steht die Offene Universität (*Open Universiteit*) mit ihrem Angebot an Fernstudiengängen Personen ab 18 Jahren offen. Sie stellt keinerlei Zulassungsbedingungen. Auch Erwachsenenbildung gehört zum Leistungsumfang der Offenen Universität.

4.6.2. Berufsbildende Hochschulen

Der berufsbildende Hochschulunterricht (*Hoger beroepsonderwijs, HBO*) vermittelt Theorie und Praxis eines Berufs. Er wird an Fachhochschulen (*hogescholen*) erteilt.

Für ein Vollzeitstudium an berufsbildenden Hochschulen (ISCED-Stufe 5) wird der Abschluss vorbereitender wissenschaftlicher Schulen (VWO), der allgemeinen Sekundarschulbildung (HAVO) oder der Langform des berufsbildenden Unterrichts der Sekundarstufe II (MBO) vorausgesetzt. Diese Studiengänge dauern in der Regel vier Jahre und bereiten sowohl theoretisch als auch praktisch auf die Ausübung eines Berufs vor, für den eine Hochschulbildung erforderlich ist. Es gibt die folgenden sieben Fachrichtungen: Landwirtschaft, Technik, Handel, Gesundheitsfürsorge, persönliche Entwicklung, Kunst und Ausbildung von Lehrern/Ausbildern.

Tabelle 11: Teilnehmerzahlen an berufsbildenden Hochschulen, in Tausend, 1999/2000 bis 2003/04

	1999/2000	2001/02	2003/04*
Landwirtschaftliche Studiengänge	8,5	8,3	8,7
Alle übrigen Studiengänge	276,4	299,1	307,5
Insgesamt	293,9	307,4	315,9
* (vorläufige Zahlen)			

Quelle: Schlüsselzahlen 1999-2003, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft

4.6.2.1. Duale Ausbildung

Alle berufsbildenden Studiengänge (HBO) beinhalten eine praktische Ausbildung in Form eines Praktikums. In den zurückliegenden Jahren wurden duale Ausbildungsformen mit dem Ziel entwickelt, die Abstimmung von berufsbildendem Hochschulunterricht und Arbeitspraxis zu verbessern. Ein Beispiel hierfür ist der Studiengang, der in Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) organisiert ist und bei dem das letzte Ausbildungsjahr in einer Kombination aus Lernen und Arbeiten in KMU besteht.

Die Zahl der Teilnehmer an dualen Ausbildungsgängen ist recht klein. Seit Beginn des Studienjahrs 1992/1993 ist diese Zahl jedoch deutlich angestiegen (von 200 im Jahr 1992/93 auf 2.200 im Jahr 2001/02).

4.7. Sonderschulbildung

Sonderschulen nehmen Kinder von drei bis (höchstens) 20 Jahren auf. Dies hängt jeweils von der Art der Sonderschule und den besonderen Anforderungen an die Betreuung ab. Auf der Stufe der Primar- und Sekundarschulen gibt es elf verschiedene Sonderschulformen, die sich in Bezug auf ihre Zielgruppen unterscheiden. Es sind dies: taube Kinder, hörgeschädigte Kinder, Kinder mit schweren Sprachstörungen, Kinder mit eingeschränktem Sehvermögen, Kinder mit körperlichen Behinderungen, chronisch kranke Kinder, Kinder mit schwerwiegenden Lernproblemen, schwierige Kinder aus gesellschaftlichen Randgruppen, Kinder in besonderen Einrichtungen, Vorschulkinder mit Entwicklungsstörungen und Kinder mit Mehrfachbehinderungen. Darüber hinaus werden Kinder unter sieben Jahren, deren Eltern ethnischen Minderheiten angehören, in besonderen Klassen gefördert, um Benachteiligungen in Bezug auf die Bildung zu vermeiden.

Das übergeordnete Ziel der Sonderschulen (in allen Bildungsbereichen) ist es, so vielen Kindern wie möglich die Rückkehr zur Regelschule zu ermöglichen. Die Sonderschulen arbeiten mit den Regelschulen zusammen, um auf ein breites Spektrum besonderer Bedürfnisse eingehen zu können. Im Gegenzug bieten Regelschulen Lernförderung an und erteilen praktischen Unterricht (in Primar- und Sekundarschulen). Nähere Informationen können im Internet unter der folgenden Adresse abgerufen werden: <http://www.eurydice.org>.

5. Berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung

5.1. Die Politik für die berufliche Weiterbildung und die Erwachsenenbildung im Überblick

Die berufliche Weiterbildung und die Erwachsenenbildung orientieren sich an den Bedürfnissen von Personen über 18 Jahren und zielen darauf ab, die Teilnehmer auf die Aufnahme einer Beschäftigung oder auf die Fortsetzung der Ausbildung vorzubereiten. Es handelt sich um ein weites und vielgestaltiges Feld, das grob in allgemeine Erwachsenenbildung und berufsbezogene Weiterbildung (für Arbeitslose oder Erwerbstätige) unterteilt werden kann. Den größten Teil nimmt die betriebliche Fortbildung für Arbeitnehmer ein. Allerdings ist dies auch der am schwierigsten zu fassende Teil (über den nur wenige Zahlen, Forschungsdaten oder finanzielle Angaben vorliegen).

Für die Darstellung in diesem Kapitel wird die (berufliche) Weiterbildung wie folgt unterteilt:

- (a) Erwachsenenbildung und allgemeine Bildung der Sekundarstufe für Erwachsene (*voortgezet algemeen volwassenen onderwijs*, VAVO) - Sie sind in dem Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung aus dem Jahr 1996 (*Wet educatie en beroepsonderwijs*, WEB) geregelt. Diesbezügliche Lehrgänge bieten regionale Ausbildungszentren an.
- (b) Weiterbildung für Arbeitslose,
- (c) Weiterbildung für Erwerbstätige (betriebliche Fortbildung, privat finanzierte Fortbildung und berufliche Bildung in Teilzeit).

Generell gilt für die Politik für diesen Bildungssektor, dass der Staat für die allgemeine Erwachsenenbildung, die unter das Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung fällt, und für die Weiterbildung von Arbeitslosen zuständig ist. Die wichtigsten Akteure sind in diesem Zusammenhang die Ministerien für Bildung, Kultur und Wissenschaft und für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung.

Seit dem Jahr 2002 ist die Integration von Einwanderern (sowohl von älteren Generationen von Einwanderern als auch von Neuankömmlingen) Aufgabe des Ministers für Integration und Einwanderung, der seine Tätigkeit innerhalb des Justizministeriums ausübt.

5.1.1. Erwachsenenbildung

Die Erwachsenenbildung richtet sich vornehmlich an Menschen, die arbeitslos sind oder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten. Zulassungsbedingung für Lehrgänge der allgemeinen Bildung der Sekundarstufe (des zweiten Bildungswegs) (*voortgezet algemeen volwasse-*

nen onderwijs, VAVO) ist die Ableistung der Schulpflicht. Je nach Art der Bildungsmaßnahme können zusätzliche Anforderungen gestellt werden. Die Zulassung zu Kursen zur Grundbildung oder zur beruflichen Weiterbildung für Erwachsene ist an keine Bedingungen geknüpft.

Für die Erwachsenenbildung wurde eine gesonderte Qualifikationsstruktur mit sechs Ebenen (*Kwalificatiestructuur Educatie*, KSE) erstellt. Diese Ebenen sind:

- (a) Elementarstufe (*redzaamheidsniveau*),
- (b) Mindeststufe (*drempelniveau*),
- (c) Basisstufe (*basisniveau*),
- (d) Grundstufe 1 (*start-1-niveau*),
- (e) Grundstufe 2 (*start-2-niveau*),
- (f) Fortgeschrittenstufe (*voortgezet niveau*).

Für die ersten drei Ebenen (Elementar-, Mindest- und Basisstufe) gelten folgende Ziele:

- Stärkung des Selbstvertrauens,
- Vermittlung von Grundkenntnissen in elementaren Wissensbereichen und von sozialen Kompetenzen,
- Unterricht in Niederländisch als zweite Sprache. Hierbei werden fünf Kenntnisstufen unterschieden, die nicht in Bezug zu der Qualifikationsstruktur für Erwachsenenbildung stehen. Als Beispiel für diese Art von Maßnahmen können die Kurse angeführt werden, die Bestandteil der (obligatorischen) Programme für die Integration neu hinzukommender Einwanderer sind.

Im Rahmen der Allgemeinbildung der Sekundarstufe werden Kurse für die Grundstufen 1 und 2 und für die Fortgeschrittenstufe (obige Ebenen 4 bis 6) angeboten. Auf diesem Weg ist es möglich, den Abschluss der allgemeinen Schulbildung der Sekundarstufe I (MAVO) [mittlerweile in die berufsvorbereitende Sekundarschulbildung (VMBO) integriert], der allgemeinen Schulbildung der Sekundarstufe II (HAVO) und der vorbereitenden wissenschaftlichen Bildung (VWO) zu erlangen (siehe Kapitel 4.4 und 4.5).

Die im Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung festgelegte Verteilung der Aufgaben in der Erwachsenenbildung wurde nach der im Jahr 2001 durchgeführten Bewertung der Auswirkungen dieses Gesetzes geändert. Aus der Bewertung wurden die folgenden, nicht sehr positiven Schlussfolgerungen gezogen:

- Die Zusammenarbeit zwischen Gemeinden und zwischen Gemeinden und regionalen Ausbildungszentren ist unzureichend.

- Die Trennung bei der Finanzierung in Erwachsenenbildung einerseits und berufliche Weiterbildung andererseits stellt ein Hindernis für die Durchführung kombinierter Bildungsgänge und für eine gute Verbindung der beiden Bereiche dar, was ja ursprünglich angestrebt wurde.

Bisher waren die Gemeinden verpflichtet, die Durchführung von Integrationskursen als Teil der Bemühungen um die Eingliederung von neu hinzukommenden Einwanderern ausschließlich den regionalen Ausbildungszentren (ROC) zu übertragen. Nachdem die Zuständigkeit für diese Zielgruppe (als Folge des Gesetzes über Berufs- und Erwachsenenbildung) vom Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft auf das Justizministerium übergegangen ist, soll dies geändert werden. Es wird nunmehr vorgeschlagen, den größten Gemeinden die für diesen Zweck eingesetzten Mittel ab 2006 in ihre für Sozial-, Integrations- und Sicherheitspolitik vorgesehenen Haushalte zu zahlen und ihnen somit einen größeren Spielraum bei der Verwendung dieser Mittel entsprechend den Bedürfnissen ihrer Bürger einzuräumen.

An der Beauftragung von regionalen Ausbildungszentren mit diesen Aufgaben wird sich zwar in der Praxis vermutlich nichts ändern, doch werden die Gemeinden ein größeres Maß an Freiheit bei der Auswahl der Anbieter haben. Da die Ausführung des Haushalts für die Eingliederung der älteren Einwanderergenerationen auch vor der Änderung der Zuständigkeiten nicht Aufgabe des Bildungsministeriums war, ändert sich hier nichts.

5.1.2. Übergang zur Berufsbildung

Verschiedene Ebenen der Erwachsenenbildung ermöglichen den Zugang zu Berufsbildungsgängen und zu Qualifikationen der Berufsbildung (entsprechend der nationalen Qualifikationsstruktur, siehe Kapitel 4.5). Der Abschluss der Mindestbildung berechtigt zur Aufnahme einer Ausbildung zur Hilfskraft (Stufe 1). Nach Absolvierung der Basisbildung ist der Weg frei in eine Ausbildung zur angehenden Fachkraft im Handel (Stufe 2). Nach der Stufe 1 der Grundbildung kann eine Ausbildung zur Fachkraft im Handel und zur Fachkraft der mittleren Führungsebene (Stufen 3 und 4) aufgenommen werden. Mit dem Abschluss der Grundbildungsstufe 2 ist ein Wechsel auf eine berufsbildende Hochschule (HBO) möglich. Mit dem Abschluss der Fortgeschrittenenbildung erlangt der Teilnehmer die Zulassungsberechtigung zu einem Universitätsstudium.

5.1.3. Weiterbildung für Arbeitslose

Die Weiterbildung von (Kurzzeit-) Arbeitslosen ist Aufgabe der Gemeinden, und die Durchführungsstelle für Arbeitnehmerversicherungssysteme (*Uitvoering Werknemersverzekeringen*, UWV) ist für Maßnahmen für Langzeitarbeitslose und für sonstige, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossene Gruppen zuständig. Diese Art der Weiterbildung fügt sich in den größeren Rahmen der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ein. Die Finanzierung dieses Wiedereingliederungsprozesses ist Sache des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und

Beschäftigung. Der Schwerpunkt liegt auf der Anerkennung durch die (regionalen) Unternehmen.

5.1.4. Berufliche Bildung in Teilzeit und Weiterbildung für Erwerbstätige

Die wichtigsten staatlich finanzierten beruflichen Teilzeitausbildungen sind die Teilzeitvarianten der Berufsbildung der Sekundarstufe II (MBO) und der berufsbildenden Hochschulstudiengänge (HBO) (siehe Kapitel 4.5). Die Teilnehmer absolvieren diese Lehrgänge in der Regel neben ihrer Berufstätigkeit.

Die häufigste Form der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen ist in den Niederlanden die betriebliche Fortbildung, die als Lehrgang, Lernen am Arbeitsplatz oder Maßnahmen, wie Job Rotation, Konferenzen oder Fernlehre, angeboten wird.

Die betriebliche Fortbildung ist nicht einheitlich organisiert. Die Kurse sind sehr heterogen, und die Anerkennung beschränkt sich auf die Unternehmen (ist nicht auf nationaler Ebene geregelt). Ein Unterscheidungsmerkmal der beruflichen Weiterbildung in den Niederlanden ist die Tatsache, dass Arbeitgeberorganisationen und Arbeitnehmer im Rahmen von Tarifverträgen (*Collectieve Arbeidsovereenkomsten*, CAO) die Verantwortung für das Angebot und die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in relativ großer Zahl und auf freiwilliger Basis übernommen haben. Der Staat beteiligt sich, jedoch zumeist indirekt. Die betriebliche Weiterbildung wird daher in den Niederlanden weitgehend von privater Seite organisiert und finanziert.

5.2. Planung, Organisation und Vermittlung von Bildung

5.2.1. Erwachsenenbildung auf der Grundlage des Gesetzes über Berufs- und Erwachsenenbildung

Seit 1996 ist die Erwachsenenbildung in dem Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung (WEB, siehe Kapitel 3.2) geregelt.

Die regionalen Ausbildungszentren (ROC) führen Grundbildungskurse für Erwachsene und Kurse für Niederländisch als zweite Sprache durch. Für diese Kurse fließen staatliche Fördermittel. Sie werden von den Gemeinden verwaltet. In immer größerer Zahl treten weitere (private) Bildungsanbieter auf dem Markt für solche Kurse auf.

Den meisten regionalen Ausbildungszentren ist auch eine private Ausbildungseinrichtung oder eine Handelsabteilung angegliedert, über die die verschiedensten Weiterbildungskurse angeboten werden.

Vor einigen Jahren setzte der Trend zu einer höheren Beteiligung an Lehrgängen der unteren Ebenen der Erwachsenenbildung ein. Die von den Behörden in den Gemeinden gesetzten

Prioritäten erklären die größere Bedeutung der Beteiligung von Privatpersonen, die Bedarf an Kursen der unteren Ebenen haben. Auch wegen der (obligatorischen) Eingliederung von neu hinzukommenden Einwanderern spielen Weiterbildungsmaßnahmen dieser Ebenen eine besondere Rolle.

Im Oktober 2003 lag die Zahl der erwachsenen Teilnehmer an Kursen der Erwachsenenbildung bei 156.000 (nähere Informationen über die Kursarten in Kapitel 5.1.1). Die Mehrzahl dieser Teilnehmer erhielt Unterricht in Niederländisch als zweite Sprache (65 % hauptsächlich in Kursen der unteren Ebenen). Dieser Sprachunterricht ist Bestandteil der Integrationsprogramme für Einwanderer. Ein weiterer, sich seit einigen Jahren abzeichnender Trend ist die ständig steigende Zahl von Teilnehmern, die ethnischen Minderheiten angehören.

Die Zahl der Teilnehmer an Lehrgängen des zweiten Bildungswegs ist leicht rückläufig (nur 10 % aller Teilnehmer im Jahr 2003).

5.2.2. Weiterbildung für Arbeitslose

Das Gesetz über Beschäftigung und Einkommen (Durchführungsstruktur) (*Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen*, SUWI) regelt die Weiterbildung für Arbeitslose (siehe Kapitel 3.2).

Dieses Gesetz brachte eine Umorganisation der Durchführungsstellen. In das Jahr 1999 fiel die Gründung der Zentren für Beschäftigung und Einkommen (*Centra voor Werk en Inkomen*, CWI) und der Durchführungsstelle für Arbeitnehmersicherungs-systeme (*Uitvoering Werknemersverzekeringen*, UWV) als neue ausführende Gremien der örtlichen Behörden und des Ministeriums für soziale Angelegenheiten. Die Zuständigkeit für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen war den örtlichen Behörden übertragen worden. Die Zentren für Beschäftigung und Einkommen fungieren als zentrale Anlaufstelle für die Registrierung und beraten die örtlichen Behörden bei Schritten, die im Hinblick auf die Wiedereingliederung unternommen werden sollten. Dies können unter anderem Fortbildungsmaßnahmen sein.

Die Durchführungsstellen für Arbeitnehmersicherungs-systeme sind per Gesetz (Gesetz über Beschäftigung und staatliche Unterstützung, WWB, siehe Kapitel 3.2) für Langzeitarbeitslose und für Menschen mit Behinderungen zuständig. Maßnahmen für die Wiedereingliederung dieser Zielgruppen werden ausgeschrieben und von privaten (staatlich anerkannten) Wiedereingliederungsfirmen durchgeführt. Theoretisch können sich auch regionale Ausbildungszentren (ROC) an diesen Ausschreibungen beteiligen. In der Praxis hat sich jedoch bis zum Jahr 2000 lediglich ein solches Zentrum um eine entsprechende Zulassung bemüht.

5.2.3. Berufliche Bildung in Teilzeit und Weiterbildung für Erwerbstätige

Die Maßnahmen zur Berufsbildung in Teilzeit sind nach dem Vorbild des dualen Systems organisiert. Den theoretischen Unterricht übernehmen die regionalen Ausbildungszentren (beziehungsweise berufsbildenden Hochschulen, HBO).

Auf dem Markt für berufliche Weiterbildung für Erwerbstätige ist eine Vielzahl von privaten Ausbildungsanbietern tätig. Bei 200 dieser Anbieter handelt es sich um offiziell zugelassene Institute. Unter ihnen finden sich auch Handelsabteilungen der regionalen Ausbildungszentren. Diese offiziell zugelassenen Institute sind berechtigt, Ausbildungsgänge für den Erwerb von Qualifikationen der nationalen Qualifikationsstruktur durchzuführen. Die Teilnehmer an diesen Ausbildungsgängen können somit auf diesem Weg ein national anerkanntes Zeugnis erlangen. Allerdings beschränkt sich die Anerkennung der Mehrzahl der Ausbildungsmaßnahmen auf das jeweilige Unternehmen beziehungsweise die jeweilige Branche.

Ein Merkmal der Weiterbildung von Arbeitnehmern ist die Tatsache, dass sie tarifvertraglich geregelt ist. Ein wichtiger Geldgeber für die betriebliche Fortbildung sind die sektorbezogenen Fonds für Ausbildung und Entwicklung (siehe Kapitel 10.4.2). Sie speisen sich aus Beiträgen von Arbeitnehmern und Unternehmen und wurden zu dem Zweck eingerichtet, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen von Arbeitnehmern einer bestimmten Branche auf einem hohem Niveau zu halten. Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und des lebenslangen Lernens und die Erhaltung eines hohen Wissensstands in den einzelnen Branchen sind Überlegungen, die zur Einrichtung dieser Fonds geführt haben. Die Fortbildung wird oftmals von sektorspezifischen Ausbildungseinrichtungen gewährleistet, wobei die Zulassung an ein entsprechendes System für Ausbildungsinstitute geknüpft ist.

Eine weitere Maßnahme zur Förderung der Fortbildung einzelner Arbeitnehmer ist das individuelle Lernkonto (siehe Kapitel 10.4.3).

6. Ausbildung von Lehrern und Ausbildern

6.1. Allgemeines

Der Staat legt alle fünf Jahre Anforderungen an die Befähigung von allen Lehrkräften und gegebenenfalls von weiteren Mitarbeitern im Bildungswesen fest. Diese Anforderungen bilden die Grundlage für die Programme zur Ausbildung und Weiterbildung von Lehrkräften und anderen Mitarbeitern. Die Ausbildung der Lehrkräfte wird von der Aufsichtsstelle kontrolliert.

Die Ausbildung von Lehrkräften und der Lehrermangel gehören zu den Hauptthemen der Bildungspolitik. Der Mangel an Lehrkräften ist vor allem in Primar- und Sekundarschulen ein sehr großes Problem. In der Berufsbildung der Sekundarstufe II und in der Erwachsenenbildung ist er weniger stark ausgeprägt. Jedes Jahr werden in diesem Bereich 2.500 bis 3.500 zusätzliche Lehrer benötigt. Dieser Bedarf sollte einerseits mit Absolventen der regulären Ausbildungsgänge für Lehrkräfte gedeckt werden, andererseits aber auch mit Personen, die nicht aus dem Bildungsbereich kommen. In der beruflichen Bildung ist es bereits gängige Praxis, Lehrkräfte aus anderen Bereichen einzusetzen, nicht jedoch in der Primar- und Sekundarbildung. Das Bildungsministerium hat ein Gesetz über die Förderung der Einstellung von Lehrkräften aus Nicht-Bildungsberufen erlassen. Es verfolgt hierbei das Ziel, klare Anforderungen an die Befähigung vorzuschreiben und dadurch den Einstellungsmarkt für Lehrkräfte zu öffnen. Auf diese Weise wird es möglich, die Voraussetzungen für die Einstellung durch Anerkennung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die im Rahmen früherer Lernaktivitäten oder auf anderen Wegen wie auch durch Abschluss der regulären Lehrerausbildung erworben wurden, zu erfüllen. Im Gegensatz zu Schulen für Sekundarbildung verfügen regionale Ausbildungszentren über ein hohes Maß an Freiheit, was die Einstellung des eigenen Personals anbelangt. Lehrkräfte können auf der Grundlage ihrer nachgewiesenen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgewählt werden und nicht danach, dass sie die "richtigen" Abschlusszeugnisse vorweisen können.

Um dem Personalmangel, insbesondere in den Großstädten, abzuhelpen müssen regionale Vereinbarungen getroffen werden. Im April 2002 ergriffen die im sektorbezogenen Rat für den Arbeitsmarkt für das Bildungswesen (*Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt*, SBO) zusammengeschlossenen Sozialpartner die Initiative zu einem Prozess zum Abbau des Mangels an qualifiziertem Personal und zur Wiederbelebung des Sektors, um die auf europäischer Ebene gesteckten ehrgeizigen Ziele verwirklichen zu können. Die Zahl der offenen Stellen wird im Bereich der Sekundarbildung bis 2006 auf 6.000 ansteigen, sofern die politischen Weichenstellungen nicht verändert werden. Die sektorbezogenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen haben sich in einer Agenda 2006 auf acht Schwerpunkte geeinigt:

- (a) Professionalität von Ausbildern und Lehrkräften,

- (b) Unternehmerschule,
- (c) professionelles Management,
- (d) Intensivierung der Strategie der Nutzung der Humanressourcen,
- (e) Ausbildung von Lehrkräften und sonstigem Personal im Bildungswesen,
- (f) wettbewerbsfähige Beschäftigungsbedingungen,
- (g) attraktives Arbeitsumfeld,
- (h) Herstellung von Beziehungen zu anderen Sektoren, um Lehrkräfte zu gewinnen.

Es wurde eine nationale Informationsstelle eingerichtet, bei der sich Interessierte über Arbeitsmöglichkeiten (in allen Funktionen) im Bildungssektor informieren können. Auch eine Website (<http://www.leraar.nl>) kann konsultiert werden. Als Folge der Dezentralisierung und der Übertragung von Zuständigkeiten auf die Bildungseinrichtungen wird den Managementkompetenzen in den (oft sehr großen) regionalen Ausbildungszentren und Bildungseinrichtungen größeres Gewicht beigelegt. Verschiedene private Einrichtungen bieten eine große Zahl von berufsbegleitenden Kurzlehrgängen an. Die diesbezüglichen Kosten werden aus den Haushaltspauschalen dieser Einrichtungen bestritten.

6.1.1. Überprüfung des Systems der Ausbildung von Lehrkräften und mit Bildungsaufgaben betrauten Mitarbeitern

Die Anforderungen an die Kompetenzen von Lehrkräften unterliegen in der Praxis einem raschen Wandel. Dies bringt die Notwendigkeit mit sich, die Ausbildung von Lehrkräften entsprechend anzupassen. Zu diesem Zweck wurde eine neue Struktur der Bildungsberufe geschaffen, die auch einen Beitrag zum Abbau des Lehrermangels leisten kann, und zwar sowohl kurz- als auch langfristig. Im Jahr 2003 schlug der Minister für Bildung, Kultur und Wissenschaft eine neue umfassende Struktur vor, die grundlegende Qualitätsanforderungen an die verschiedenen Bildungsberufe (Lehrer, Hilfslehrer, Kraft zur Unterstützung der Lehrer usw.) vorgibt. Darüber hinaus wird die Fortbildung in der Schule als Teil der Ausbildung (Umschulung) von Lehrkräften und einer modernen Strategie der Personalentwicklung größere Bedeutung erlangen. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Erstattung der zusätzlichen Kosten der Schulen möglich, wenn die Ausbildung am Arbeitsplatz einen wesentlichen Teil der Ausbildung von (künftigen) Lehrkräften ausmacht.

6.2. Ausbildung von Lehrern/Ausbildern in Bildungseinrichtungen

Die Lehrerausbildung findet an Hochschulen statt und ist in dem Gesetz über Hochschulbildung und wissenschaftliche Forschung geregelt. Seit September 2002 orientiert sich die Lehrerausbildung an den Studiengängen zum Erwerb der akademischen Grade Bachelor und Master. Hierbei findet das europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) Anwendung. Die früheren Grundstudiengänge der beruflichen Hochschulbildung (HBO) wurden angepasst und schließen heute mit dem Bachelor-Grad ab. Das von beruflichen Hochschulen angebotene Aufbaustudium wird in Master-Studiengänge umgewandelt. Voraussetzung hierfür ist die Zulassung durch die Zulassungsstelle der Niederlande.

In Bezug auf die Lehrbefähigung für Sekundarschulen kommen die folgenden Arten der Lehrerausbildung in Betracht:

- (a) Ausbildung von Lehrern an berufsbildenden Hochschulen (HBO), die zur Unterrichtung allgemeiner Fächer der Sekundarstufe I und II berechtigt - Lehrer, die sich für die Sekundarstufe I qualifizieren (Dauer der Ausbildung: vier Jahre Vollzeitstudium, Teilzeitstudium möglich), können Schüler in den ersten drei Jahren von HAVO und VWO und alle Jahrgänge von VMBO und MBO unterrichten. Lehrer, die sich für die Sekundarstufe II qualifizieren (Dauer der Ausbildung: dreijähriges Aufbaustudium in Teilzeit im Anschluss an den Erwerb der Lehrbefähigung für die Sekundarstufe I) können alle Klassen der Sekundarstufen unterrichten.
- (b) Lehrerausbildung in technischen Fächern mit Lehrbefähigung für die Sekundarstufe I an einer der pädagogischen Hochschulen für technische Lehrkräfte der Niederlande (*Fontys Pedagogische technische hogeschool Nederland*) (Dauer der Ausbildung: vier Jahre Vollzeitstudium oder vier bis sechs Jahre Teilzeitstudium),
- (c) Ausbildung von Lehrern in grünen (landwirtschaftlichen) Fächern an der pädagogischen Hochschule für das Fach Landwirtschaft (*STOAS hogeschool*),
- (d) Universitätsstudium zur Ausbildung von Lehrern mit Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II in einem der Prüfungsfächer von HAVO/VWO (Dauer des Studiums: ein Jahr). Diese Ausbildung wird an neun (drei technischen und sechs allgemeinen) Universitäten angeboten.

Lehrkräfte des berufsbildenden Zweigs der Sekundarstufe benötigen eine Lehrbefähigung für die Sekundarstufe I. In diesem Punkt unterscheidet sich die berufsbildende von der allgemeinbildenden Sekundaroberstufe, für die eine Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II vorausgesetzt wird. In der berufspraktischen Ausbildung (BPV, siehe Kapitel 4.5) sind jedoch Lehrkräfte mit unterschiedlichen Ausbildungen tätig, unter anderem Personen mit Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II. Lehrkräfte, die an Berufsschulen allgemeine Fächer, wie beispielsweise Sprachen und Gesellschaftskunde, abdecken, haben dieselbe Ausbildung wie Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Berufsbezogene Fächer werden in der Regel von Lehrkräften unterrichtet, die eine entsprechende Fachausbildung absolviert haben.

6.3. Ausbildung von Lehrern in Berufsbildungseinrichtungen - Das Konzept der dualen Ausbildung

Für Interessenten an einer Tätigkeit als Lehrkraft oder einer anderen Funktion im Bildungswesen wurden spezielle Projekte nach dem Konzept der dualen Ausbildung durchgeführt, in denen Berufsbildungseinrichtungen und Einrichtungen in der Ausbildung von Lehrern zusammenarbeiten. Die folgenden drei Überlegungen haben 13 regionale Ausbildungszentren (ROC) zur Durchführung dieses Projekts veranlasst:

- Die regionalen Ausbildungszentren wollten erreichen, dass der Aufgabendifferenzierung im Lehrberuf im Rahmen der Lehrerausbildung Rechnung getragen wird. Bis dahin haben die Einrichtungen für Lehrerausbildung ihre Studierenden zu Lehrern mit Lehrbefähigung für die Sekundarstufe I ausgebildet, und es gab keine Möglichkeiten, sich auf neue Aufgaben einzustellen.
- Die regionalen Ausbildungszentren fürchten einen enormen Schwund ihrer Lehrkräfte in den kommenden zehn Jahren, zumeist wegen (Früh-) Pensionierung.
- Die von den regionalen Ausbildungszentren geplante Bildungsinnovation wird durch die Vermittlung der neuen Standards in Gruppen wirksamer und motivierender gestaltet, als es der Fall wäre, wenn neue Lehrer im Alleingang in regionalen Ausbildungszentren versuchen sollten, innovative Lehrmethoden einzuführen.

Das Ziel des Konzepts der dualen Ausbildung ist die Entwicklung eines neuen, Nachfrage gesteuerten Ausbildungs- und Unterrichtssystems. Hierfür soll ein vierjähriger Ausbildungsgang geschaffen werden, der die den Berufsprofilen der verschiedenen Funktionen in den regionalen Ausbildungszentren (Hilfslehrer, Ausbilder, Tutor, Lehrkraft) entsprechenden (Zusatz-) Kompetenzen berücksichtigt. Die duale Ausbildung orientiert sich an Kompetenzen und nicht an einem Curriculum. Lernen am Arbeitsplatz spielt hierbei eine zentrale Rolle. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, ihre Kompetenzen auf zwei Lernwegen aufzubauen, mithilfe der Anweisungen des Tutors in der Einrichtung für Lehrerausbildung und mithilfe der Anweisungen des Tutors am Arbeitsplatz (in dem regionalen Ausbildungszentrum). Diesem Konzept liegt die Methode des Lernens im konkreten Arbeitsprozess zugrunde. Die Teilnehmer entwickeln Kompetenzen bei der Herstellung echter und sinnvoller Erzeugnisse. Die täglichen Aufgaben im Arbeitsumfeld des Teilnehmers im regionalen Ausbildungszentrum werden als Ausgangspunkt genommen. Während der Ausbildung kommen die Teilnehmer - einmal pro Woche - in der Ausbildungsgruppe in der Einrichtung für Lehrerausbildung zusammen, um über ihre Erfahrungen und die Lerninhalte zu reflektieren und sich auszutauschen. Die regionalen Ausbildungszentren und die Einrichtung für Lehrerausbildung tragen gemeinsam die Verantwortung für die Qualität und die Organisation des dualen Ausbildungsgangs. Die Einrichtungen für Lehrerausbildung müssen innovative, den Anforderungen entsprechende Wege für Unterricht und Ausbildung suchen. Die regionalen Ausbildungszentren benötigen gut ausgebildete Lehrkräfte, die über Kompetenzen verfügen, die auf dem neuesten Stand sind, und die Aufgaben auf verschiedenen Ebenen wahrnehmen können.

Die Teilnehmer an dieser dualen Ausbildung sind eine "neue" Zielgruppe. In dem herkömmlichen System könnten Teilnehmer, die mit der Ausbildung zum Hilfslehrer, Ausbilder oder Tutor beginnen, vermutlich aufgrund unzureichender Vorbildung nicht zur Lehrerausbildung wechseln. Das duale Ausbildungssystem hingegen ermöglicht es einem Teilnehmer, sich beispielsweise vom Hilfslehrer zum Lehrer weiterzuentwickeln. Zumeist besitzen die Teilnehmer eine breit gefächerte Berufserfahrung sowie Erfahrung mit Ausbildung oder Anleitung am Arbeitsplatz.

Die Sozialpartner finanzieren außerdem spezielle Projekte im Bildungsbereich (*Sectorbestuur onderwijsarbeidsmarkt*, SBO), die für bestimmte Zielgruppen, wie beispielsweise ethnische Minderheiten, bestimmt sind (www.sboinfo.nl).

6.4. Ausbilder am Arbeitsplatz

Die Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 3.1.2) haben Kriterien für die Zulassung von Unternehmen erarbeitet, die praxisbezogene Ausbildung anbieten. Eines dieser Kriterien besagt, dass die Ausbilder, die für die Betreuung und Ausbildung von Studierenden im Unternehmen zuständig sind, über didaktische Fähigkeiten und Kenntnisse in der Anweisung, Betreuung, Motivation und Beurteilung der Studierenden verfügen sollten. Nahezu alle Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt bieten regelmäßig Lehrgänge (Handel) für die Ausbildung dieser Ausbilder in den verschiedenen Branchen an. Für einige Sektoren (z. B. Versicherung) wurden weitere Kriterien in Bezug auf die Kompetenzen und Qualifikationen dieser Ausbilder erarbeitet. Beispiele hierfür sind eine gewisse Mindestausbildung oder die Vorschrift, einen Lehrgang für Ausbilder am Arbeitsplatz zu absolvieren.

7. Entwicklung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen

7.1. Verfahren zur Vorhersage neuer Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten

Das Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt (*Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt*, ROA) hat sich auf Arbeitsmarktprognosen und auf die Vorhersage neuer Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten spezialisiert. Die Prognosen sollen die Transparenz bei der Abstimmung von Bildung und Arbeitsmarkt erhöhen, um die Chancen und Risiken im Zusammenhang mit dem künftigen Arbeitskräfteangebot und den sich abzeichnenden Nachfrageentwicklungen genauer zu bestimmen. Hierbei können zwei Ansätze zur Anwendung kommen, der top-down-Ansatz und der bottom-up-Ansatz. Bei dem top-down-Ansatz werden ein allgemeines Prognosemodell für den gesamten Arbeitsmarkt und Daten aus nationalen Quellen miteinander kombiniert, um zwei wichtigen Bereichen zu dienen: Politik und Information (Van Eijs, 1994). Das Forschungszentrum bringt einen Zweijahresbericht über den Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung von Bildung und Beschäftigung heraus. Der Bericht beinhaltet Analysen der Entwicklungen, die im Zusammenhang mit bestimmten politischen Fragen auf dem Arbeitsmarkt erwartet werden. Bei dem bottom-up-Ansatz werden Teilmodelle von Arbeitsmarktprognosen verwendet, zum Beispiel für ausgewählte Sektoren oder Berufe.

Der Dachverband der zentralen Ausbildungseinrichtungen der Wirtschaft [*Colo* (siehe Kapitel 3)] arbeitet mit dem Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt zusammen, damit die verfügbaren Daten besser genutzt werden. Diese Zusammenarbeit wurde in einem Vierjahresvertrag geregelt. Die Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt veröffentlichen für ihren jeweiligen Sektor Bildungs- und Arbeitsmarktforschungsberichte, für die sie Daten des Forschungszentrums heranziehen. Diese Berichte enthalten sektor- oder branchenbezogene Arbeitsmarktinformationen (die nationalen Stellen sind branchenbezogen), unter anderem über die Erwartungen in Bezug auf den Bedarf an qualifiziertem Personal und die Verfügbarkeit von Stellen für praxisbezogene Ausbildung in Unternehmen (als Teil von Berufsbildungsgängen). Die Bildungseinrichtungen müssen anschließend ihr Bildungsangebot auf regionaler und nationaler Ebene mit anderen Anbietern abstimmen. Die regionalen Ausbildungszentren führen manchmal eigene Marktforschungen durch, um sich einen Überblick über die Erwartungen an die Anforderungen an qualifizierte Arbeitnehmer auf regionaler Ebene zu verschaffen.

Auch die Zentren für Beschäftigung und Einkommen (CWI) sind in die Zusammenarbeit des Forschungszentrums und des Dachverbands *Colo* eingebunden, um die Daten über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auf sektorbezogener und regionaler Ebene abzustimmen.

7.2. Neue Wege und neue Bildungspartnerschaften

Der Wechsel von Qualifikationen zu Kompetenzen wirkt sich auf alle Aspekte der beruflichen Bildung aus (siehe Kapitel 2.2). Bei der Erarbeitung einer neuen Qualifikationsstruktur auf der Grundlage von Kompetenzen geht es um die folgenden Aspekte:

- (a) Förderung der Transparenz der Qualifikationsstruktur,
- (b) Förderung von Flexibilität innerhalb der Qualifikationsstruktur,
- (c) Notwendigkeit der kontinuierlichen Anpassung der Qualifikationsstruktur an Innovationen und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft,
- (d) Stärkung der Partnerschaft zwischen nationalen Fachzentren und Bildungseinrichtungen,
- (e) Intensivierung des Dialogs zwischen Sozialpartnern und Bildungseinrichtungen innerhalb der nationalen Fachzentren.

Zurzeit führt das Innovationszentrum Ausbildung (CINOP) ein wichtiges Reformprogramm mit dem Ziel durch, Bildung und Ausbildung auf der Grundlage von Kompetenzen und neue Unterrichtsmethoden für die Sekundaroberstufe zu entwickeln. Es geht von zwei wichtigen Feststellungen aus:

- Bei der Bildung auf der Grundlage von Kompetenzen geht es konkret um die Schlüsselfragen oder Schlüsselproblemen in Berufen und Laufbahnen, und sie bereitet den Bildungsteilnehmer darauf vor, sich mit diesen Fragen und Problemen auseinanderzusetzen.
- Im Mittelpunkt steht die optimale Entwicklung der Kompetenzen des Bildungsteilnehmers, die auf die jeweiligen persönlichen Wünsche und Fähigkeiten zugeschnitten sind.

Die Erfahrung hat gelehrt, dass diese Entwicklung sämtliche Aspekte der Bildungsorganisation und die Beziehung zwischen Schule und Unternehmen berührt. Aus diesem Grunde wird der Integralansatz gewählt. Die Projekte werden zusammen mit regionalen Ausbildungszentren, in der beruflichen Bildung und der Ausbildung tätigen Einrichtungen, Unternehmen, die Stellen für Lernen am Arbeitsplatz anbieten, und weiteren Partnern durchgeführt. Das Ziel ist die Entwicklung von Konzepten zur Verbindung von Theorie und Praxis bei der Gestaltung von (beruflicher) Bildung auf der Grundlage von Kompetenzen, unter anderem Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), Beratung, Portfolios, Rolle der Lehrer usw.

7.2.1. Verstärkung des Angebots des Lernens am Arbeitsplatz

Im Jahre 2001 unterzeichneten die Sozialpartner und das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft ein Abkommen über Ausbildungsgänge, die Lernen und Arbeiten verbinden, um dem Lernen am Arbeitsplatz im Rahmen der berufsvorbereitenden Ausbildung der Sekundarstufe II (VMBO) größeres Gewicht beizulegen und eine solide Grundlage für die Berufsbildung in der Sekundarstufe II und auf höheren Stufen zu schaffen. Ein weiteres Ziel ist die Reduzierung der Abbrecherquote und die Verbesserung der Chancen für junge Menschen, im

Rahmen einer Ausbildung, die den Schwerpunkt auf die praktische Arbeit und das Lernen am Arbeitsplatz legt, eine Basisqualifikation zu erlangen. Dieses Abkommen ist das Ergebnis einer engeren Zusammenarbeit von Behörden des regionalen Arbeitsmarkts, Unternehmen und Schulen für die Berufsbildung der Sekundarstufe II. 2003 wurde es per Gesetz formalisiert. Der Arbeitsplatz ist die wichtigste Lernumgebung.

In Anbetracht ihrer Bedeutung als Bindeglied zwischen Arbeitspraxis, Arbeitsmarkt und Bildungswesen sind die Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt wichtige Akteure in diesem innovativen Prozess. Sie haben die folgenden Aufgaben:

- (a) Zulassung von Unternehmen, die Stellen anbieten, an denen Lernen und Arbeiten in der Ausbildung der berufsvorbereitenden Sekundarstufe II (VMBO) miteinander verbunden werden können,
- (b) Anwerbung und Zulassung neuer Unternehmen, die Ausbildungsstellen anbieten,
- (c) Beratung und Unterstützung von Ausbildern am Arbeitsplatz,
- (d) Unterzeichnung und Registrierung von Vereinbarungen über die Verbindung von Lernen und Arbeiten in der Ausbildung.

7.2.2. Kompetenzen in der Praxis

Es werden neue Lernumgebungen und neue Konzepte vorgeschlagen und (im Rahmen von Pilotprojekten) umgesetzt. Beispiele hierfür sind der problemorientierte Unterricht (*Probleem gestuurd onderwijs*) und das berufsbezogene aufgabenorientierte Lernen (*Beroepstaak gestuurd Leren*).

Ein kürzlich entwickeltes neues didaktisches Konzept wurde im Rahmen eines Pilotprojekts für berufsbezogenes aufgabenorientiertes Lernen im Bereich Technik der Ebenen 1 und 2 erprobt (Erläuterung der Qualifikationsebenen des niederländischen Bildungssystems in Kapitel 4.5). Dieses Konzept wurde mit dem Ziel entwickelt, eine Lösung für die Motivationsprobleme der Bildungsteilnehmer zu finden, die Abbrecherquote zu senken, das Ansehen von Tätigkeiten im technischen Bereich zu verbessern, mehr Teilnehmer zu gewinnen und die Bildungsgänge besser den Anforderungen der beruflichen Praxis anzupassen.

Diesem Konzept liegen die folgenden Prinzipien zugrunde:

- (a) Lernen ist ein aktiver Prozess.
- (b) Es ist möglich, aus Erfahrungen zu lernen.
- (c) Bereits vorhandenes Wissen wird aktiviert.
- (d) Lernen ist abhängig von dem Umfeld, in dem es stattfindet.
- (e) Die Motivation des Lernenden ist von wesentlicher Bedeutung.

Mithilfe dieses didaktischen Konzepts sollen Kompetenzen erlangt und ausgebaut werden. Es stellt den Lernenden in den Mittelpunkt. Die berufsbezogenen Aufgaben sind die Grundlage dieses Lehrgangs und können entweder im schulischen Umfeld oder in einem Unternehmen ausgeführt werden. Diese Aufgaben bilden einen zusammenhängenden und einheitlichen Rahmen für arbeitsbezogene Tätigkeiten aus der Praxis. Bei den berufsbezogenen Aufgaben werden verschiedene Themen behandelt, und die Teilnehmer müssen, wie im konkreten Arbeitsalltag, Zusammenarbeit lernen.

8. Bewertung der Bildung

8.1. Qualitätssicherung

Qualitätssicherung ist zu einem zentralen Anliegen der Bildungspolitik geworden, seit der Staat mehr und mehr Zuständigkeiten auf die im Bildungsbereich tätigen Einrichtungen überträgt. Die Einrichtungen der beruflichen Bildung können bei der Gestaltung ihres eigenen Qualitätssicherungssystems weitgehend selbständig vorgehen. Die Selbstbewertung der Einrichtung dient als Grundlage für die externe Qualitätssicherung, die in die Verantwortung der Aufsichtsstelle für das Bildungswesen fällt. Überwachung und Kontrolle durch die Aufsichtsstelle erfolgen im Rahmen jährlicher Besuche. Die Intensität der Kontrolle verhält sich proportional zur Selbstbewertung. Einrichtungen mit einem gut eingeführten System der Qualitätssicherung werden weniger intensiv überwacht. Der Bildungsbericht 2003 (der Aufsichtsstelle für das Bildungswesen) kommt zu dem Schluss, dass die Qualitätssicherung in Einrichtungen für berufliche Bildung unzureichend ist. Die Funktion der Selbstberichtigung dieses Systems ist verbesserungsbedürftig. Die regionalen Ausbildungszentren machen nur unzureichend Gebrauch von der Verantwortlichkeit gegenüber der Öffentlichkeit als Möglichkeit zur Bestimmung ihres Qualitätsniveaus. Dies wird als Problem angesehen, für das innerhalb der allgemeinen Berufsbildungspolitik eine Lösung gesucht werden muss.

Laut Aufsichtsstelle war die Qualität der Prüfungen im Bereich der beruflichen Bildung unzureichend, was den Wert der Zeugnisse gefährden könnte. Als Reaktion auf diese kritischen Bemerkungen hat sich ein Lenkungsausschuss mit den Prüfungsprozessen und Prüfungsverfahren auseinandergesetzt. Die zentrale Aussage der an den Minister gerichteten Stellungnahme lautet, dass die Bildungseinrichtungen die volle Verantwortung für ihre Prüfungen übernehmen sollten. Die Art und Weise der Ausführung dieser Aufgaben durch die Einrichtungen wird extern überprüft. Im August 2002 gründeten der Rat für Berufs- und Erwachsenenbildung (*Bve Raad*), der Dachverband *Colo* und die Dachorganisation *Paepon* ein Qualitätszentrum für Prüfungen (*Kwaliteitscentrum examinering*, KCE). In diesem Zentrum arbeiten Bildungseinrichtungen und der Arbeitsmarkt gemeinsam an der Kontrolle der Qualität von Prüfungen der berufsbildenden Sekundarstufe II. Das Ziel ist die Verbesserung der Qualität der Prüfungen genehmigter Lehrgänge und aller hiermit zusammenhängender Aspekte. Zu den Aufgaben des Qualitätszentrums für Prüfungen gehören:

- Definition und Einhaltung der Qualitätsstandards für Prüfungen,
- externe Überprüfung der Qualität von Prüfungen.

Per Gesetz wird dem Qualitätszentrum die alleinige Zuständigkeit für die Kontrolle der Qualität von Prüfungen im Bereich der Berufsbildung übertragen. Die Aufgabe der Aufsichtsstelle für das Bildungswesen wird auf die Überwachung des Qualitätszentrums beschränkt.

In fünf Bereichen wurden Standards erarbeitet:

- (a) Verwaltung und Organisation von Prüfungen,
- (b) Professionalität, Einkauf und Vertragsvergabe,
- (c) Prüfungsprozess,
- (d) Prüfungsergebnisse,
- (e) Analyse und Bewertung.

Diese Standards gelten für alle Prüfungselemente, einschließlich der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz, der dualen Ausbildung oder sonstiger Lernmethoden. Die gleichen Standards finden auch auf die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse Anwendung, wobei jedoch eine Anpassung an die jeweiligen Anerkennungsverfahren möglich ist.

Die Anwendung dieser Standards wird von Sachverständigen im Rahmen eines (prozess- und produktorientierten) Audits in den Bildungseinrichtungen kontrolliert. Das Qualitätszentrum für Prüfungen bietet den Lieferanten von Prüfungsmaterial (unter anderem Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt) die Erlangung einer Bescheinigung für das folgende Schuljahr an, aus der hervorgeht, dass ihr Material von guter Qualität ist. Die Lieferanten werden weitgehend nach denselben Verfahren geprüft wie die Bildungseinrichtungen.

8.1.1. Sektorbezogene Standards

Auf Sektorebene arbeitet das Qualitätszentrum mit sektoralen Prüfungsforen zusammen, damit das in diesem Bereich vorhandene Wissen optimal genutzt wird. Diesen Foren gehören Sachverständige von Bildungseinrichtungen und der Sozialpartner an, und sie sind nach derselben Sektorenaufteilung organisiert, die auch der Struktur des Dachverbands *Colo* und der Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt zugrunde liegt. Eine Liste der sektorbezogenen Foren kann im Internet unter der folgenden Adresse abgerufen werden: <http://www.kce.nl> .

Falls notwendig, können Branchen und Sektoren mit Einrichtungen, die Bildungsgänge in diesem Bereich anbieten, Sondervereinbarungen für die Prüfungen treffen. Wenn diese Vereinbarungen bekannt gemacht werden, berücksichtigt sie das Qualitätszentrum bei der Qualitätskontrolle.

8.2. Vereinfachung der Anerkennung von Qualifikationen

Die am Arbeitsplatz erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen nehmen innerhalb der Bildungsgänge einen immer wichtigeren Platz ein. Die praktische Ausbildung ist zu einem obligatorischen Bestandteil der Berufsbildung geworden (Beschreibung der verschiedenen Bildungswege siehe Kapitel 4). Darüber hinaus wurden neue Ausbildungen, die Lernen und Arbeiten verbinden, oder andere Methoden eingeführt (siehe Kapitel 7.2). Zur Vereinfachung der Anerkennung der hierbei erworbenen Qualifikationen kontrollieren die nationalen Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt die Qualität der Unternehmen, die Stellen für das Lernen am Arbeitsplatz anbieten, und gewährleisten die Aufrechterhaltung des Qualitätsniveaus. Die Fachzentren haben einen Plan für die Zulassung von Unternehmen aufgestellt, die Stellen für das Lernen am Arbeitsplatz anbieten. Darüber hinaus bilden sie Ausbilder für ihre Tätigkeit in der Praxis aus und unterstützen Schulen, um die Ausbildung am Arbeitsplatz als Teil ihrer Bildungsgänge zu verbessern.

8.3. Bewertung von früher erworbenen Kenntnissen

Seit den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts wird eine Ausweitung der Möglichkeit untersucht, außerhalb des regulären Bildungssystems erworbene Kompetenzen bewerten und anerkennen zu lassen. Die Anwendung des Instruments der Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen hat sich im Laufe der Jahre aufgrund von neuen Erkenntnissen und Entwicklungen verändert. Vor einigen Jahren standen Zertifizierung und Qualifizierung im Vordergrund. Heute kommt das Instrument zunehmend im Dienste der Laufbahnentwicklung, der persönlichen Entwicklung und der Stärkung der persönlichen Qualitäten des Lernenden (Ermächtigung) zum Einsatz. In den kürzlich angenommenen gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Anerkennung von Wissen, das bei nicht formalen und informellen Lernaktivitäten erworben wurde, wird dieser Unterschied mit den Begriffen formative und summative Funktion des Instruments bezeichnet (Europäische Kommission, 2004).

Im April 2001 wurde das nationale Fachzentrum für die Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen (*Kenniscentrum EVC, erkenning van verworven competenties*) gegründet. In diesem Fachzentrum arbeiten das Innovationszentrum Ausbildung (CINOP, *Centrum voor innovatie van opleidingen*), die Organisation für Bildungsdienstleistungen für Industrie und Handel (STOAS, *Dienstverlenende organisatie voor onderwijs en bedrijfsleven*) und das Institut für Schulleistungstests (CITO, *Centraal instituut voor toetsontwikkeling*) zusammen. Das Fachzentrum soll seine Aufgaben zunächst für die Dauer von vier Jahren wahrnehmen. Ende 2004 erfolgt eine Bewertung seiner Tätigkeit.

Aufgabe des Fachzentrums ist die Förderung der Anwendung der Methode für die Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen in den Niederlanden und die Erkennung und Verbreitung von Trends und neuen Entwicklungen. Ein weiteres Ziel ist die Herstellung eines

(nationalen und internationalen) Netzes mit dem Ziel, die breite Einführung der Anerkennungsmethode zu erleichtern. Es wurde ein Forum eingerichtet, in dem sich 28 Mitglieder über ihre Erfahrungen austauschen und neue Entwicklungen fördern.

Verschiedene Initiatoren (wie regionale Ausbildungszentren, Branchen oder nationale Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt) haben Pilotprojekte mit unterschiedlichen Gegebenheiten und für unterschiedliche Zielgruppen durchgeführt. Zu den teilnehmenden Sektoren gehören Industrie und Handel, Gesundheit und Gemeinwohl, Dienstleistungen und Technik. Die Zielgruppen sind Erwerbstätige, Arbeitsuchende, Wiedereinsteiger, Arbeitnehmer mit Behinderungen, Studierende und Personen, deren Muttersprache nicht Niederländisch ist. Das Instrument der Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen kann außerdem für die verschiedensten Zielsetzungen eingesetzt werden. Hierzu gehören Bewerbung in einer neuen Branche, Verkürzung von (Weiterbildungs-) Ausbildungsgängen wegen bereits erworbener Kompetenzen, Umschulung von Personen zur Befähigung der Arbeitsaufnahme in einer anderen Branche (Ein gutes Beispiel ist in diesem Zusammenhang die Umschulung von Lehrern.), Umsetzung einer Strategie für den Schutz von Arbeitnehmern vor berufsbedingten Behinderungen sowie Weiterbildung und Aktualisierung des Kenntnisstands von Arbeitnehmern (Entwicklung der Humanressourcen).

Das Instrument der Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen wurde in den Niederlanden zunächst in einer kleinen Zahl von Sektoren und Fällen angewandt. Sein Anwendungsbereich weitet sich jedoch rasch aus. Die Nachfrage von Seiten der Unternehmen steigt. Die Anwendung dieses Instruments und die Einführung allgemeiner und beruflicher Bildung auf der Grundlage von Kompetenzen und breiter gefasster Qualifikationen ergänzen sich sinnvoll und werden zu immer größeren Synergieeffekten führen. Heute stehen die Aufgaben der verschiedenen Akteure in diesem Anerkennungsprozess und die Schaffung guter Rahmenbedingungen für eine Einführung auf breiter Ebene im Vordergrund. Der Weg zu einer zentralen Bedeutung von Kompetenzen, einer in höherem Maße Nachfrage orientierten allgemeinen und beruflichen Bildung und einem individuellen Lernprozess während des gesamten Bildungswegs und des beruflichen Werdeganges (lebenslanges Lernen) ist geebnet.

Als wichtigste Aufgabe steht in den kommenden Jahren eine Veränderung beim Einsatz des Anerkennungsinstruments bevor, der sich nicht mehr im Wesentlichen auf Projekte mit begrenzter Lebenszeit beschränken darf, sondern dauerhaft in die Prozesse der betreffenden Einrichtungen integriert werden muss. Weitere Aufgaben sind unter anderem die Verbesserung der Verfügbarkeit des Instruments und die Verbesserung der Qualität der für die Bewertung zuständigen Personen.

9. Anleitung und Beratung für Bildung, Laufbahn und Beschäftigung

9.1. Strategie und Angebot

Laufbahninformation und Laufbahnberatung werden für die nationalen Strategien zur Förderung des lebenslangen Lernens und für dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit große Bedeutung beigemessen. Der Staat hat den Weg der Dezentralisierung und Privatisierung eingeschlagen, aber seine Rolle war umstritten. Die Sozialpartner sehen in der Laufbahnberatung eine sehr wichtige Dienstleistung und führen an, dass der Staat bei der Regulierung dieses Bereichs eine aktivere Rolle übernehmen sollte und seiner Verantwortung, beispielsweise im Falle von Marktversagen, nachkommen sollte, indem er die Qualität der Dienstleistungen für den Endkunden sicherstellt und erforderlichenfalls Anreize für den Markt schafft (OECD, 2002).

Tabelle 12 Vor- und Nachteile des Beratungssystems

Vorteile	Nachteile
Umfang und Qualität der Arbeitsmarkt- und Verbraucherinformation	Begrenzte Aufmerksamkeit für Laufbahnberatung in der allgemeinen Bildung
Förmliche Bestätigung der Bedeutung der Laufbahnen von Studierenden	Bruchstückhaftigkeit des Beratungssystems
Entstehung eines Markts für Laufbahnberatung	Mangel an Verantwortlichkeit, Überwachung und Qualitätssicherung
Netz von Zentren für Beschäftigung und Einkommen	Mangel an Klarheit über die Rolle des Staates

Quelle: OECD, 2002

In der Information, Beratung und Unterstützung in Bezug auf die Laufbahn sind mehrere Einrichtungen tätig.

Das Zentrum für Laufbahnberatung (*Expertisecentrum voor Loopbaanvraagstukken*, LDC) besitzt spezielles Fachwissen auf dem Gebiet der Laufbahninformation. Es verfügt über einen großen Überblick über Möglichkeiten der Ausbildung in den Niederlanden und macht bestimmte Informationen im Internet zugänglich oder gibt CD-Roms für die Laufbahnberatung heraus. Darüber hinaus gibt es Personen, die in diesem Bereich tätig sind, Material in gedruckter Form als Hilfestellung für die Beratung ihrer Kunden bei Laufbahnentscheidungen an die Hand. Die Datenbank des Zentrums ist (unter folgender Adresse im Internet: <http://www.schoolweb.nl>) frei zugänglich. Auf eine weitere Datenbank kann die Öffentlich-

keit nicht unmittelbar zugreifen, wohl aber auf Anfrage. Das Zentrum nimmt außerdem telefonisch oder per E-Mail Fragen zur Beantwortung entgegen.

Das Innovationszentrum Ausbildung (CINOP) betätigt sich in der Beratung und Laufbahnentwicklung in der Berufsbildung. Außerdem hat sich das Fachzentrum für die Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen (*Kenniscentrum EVC*) auf die Förderung der Anerkennung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die außerhalb des Bildungssystems erworben wurden, spezialisiert (siehe Kapitel 8.3).

Im Bereich der beruflichen Bildung sind die regionalen Ausbildungszentren (ROC) und die landwirtschaftlichen Ausbildungszentren (AOC) (siehe Kapitel 3.1.3) die wichtigsten Beratungsstellen.

Für Wiedereingliederungsmaßnahmen kaufen die Durchführungsstelle für Arbeitnehmersicherungs-systeme (UWV) Laufbahnberatungsdienste für Personen ein, die bereits in Beschäftigung waren, oder die Gemeinden (für Sozialhilfeempfänger).

Die Zahl der privaten Wiedereingliederungsunternehmen ist in den zurückliegenden Jahren spürbar gestiegen und wurde 2002 auf über 650 geschätzt (OECD, 2002). Nach Abschluss des Privatisierungsprozesses in diesem Sektor wird mit einem Rückgang dieser Zahl gerechnet.

Wie in vielen anderen europäischen Ländern gibt es auch in den Niederlanden ein nationales Ressourcenzentrum für Berufsberatung. Es handelt sich hierbei um ein partnerschaftliches Projekt des Dachverbands der zentralen Ausbildungseinrichtungen der Wirtschaft (*Colo*), des Zentrums für Laufbahnberatung (LDC) und des Innovationszentrums Ausbildung (CINOP). Das Sekretariat ist im Innovationszentrum Ausbildung untergebracht. Das Ressourcenzentrum für Berufsberatung ist wiederum dem europäischen Netz Euroguidance angegliedert (nähere Informationen im Internet unter folgender Adresse: <http://www.euroguidance.org.uk>). Das Ressourcenzentrum verfolgt das Ziel, der europäischen Dimension bei der Berufsberatung zu größerer Beachtung zu verhelfen.

Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote in ganz Europa und ergänzende Informationen bietet die Datenbank PLOTEUS (<http://europa.eu.int/ploteus>), die allen Bürgern Europas offen steht.

9.2. Aufbau des Beratungsangebots

Beratung wird angeboten:

- (a) innerhalb des eigentlichen Bildungssystems,
- (b) als Teil der Dienstleistungen, die die Zentren für Beschäftigung und Einkommen gegenüber arbeitslosen Arbeitssuchenden erbringen (erstrangige Information und Beratung),
- (c) von einigen Arbeitgebern und Gewerkschaften oder verschiedenen privaten Organisationen.

9.2.1. Beratung innerhalb des Bildungssystems

Die Beratung beginnt mit der Tätigkeit von Klassenmentoren und Beratungslehrern in Primar- und Sekundarschulen, die entsprechende Informationen in manchen Fächern im Unterricht einfließen lassen. Der Eintritt in eine bestimmte Schulart wird in der Regel nicht von der Wahl eines Berufs abhängig gemacht, sondern von der Leistung, die in der Primarschule erbracht wurde, und von dem Ergebnis der Abschlussprüfung der Primarschule, die das Institut für Schulleistungstests (*Centraal instituut voor toetsontwikkeling*, CITO) durchführt.

In der Berufsbildung der Sekundarstufe II (MBO) scheint das Interesse an Laufbahnberatung zuzunehmen. In den zurückliegenden Jahren hat das Ziel eines reibungslosen Übergangs zwischen den verschiedenen Bereichen der beruflichen Bildung an Bedeutung gewonnen. Die Laufbahn des einzelnen Bildungsteilnehmers steht im Mittelpunkt des Bildungsprozesses. Auch ein in höherem Maße an Kompetenzen ausgerichtetes Konzept mit einer kleineren Zahl feiner abgestimmter Qualifikationen und der Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen wird immer wichtiger. Dadurch wird die Basis verbreitert, von der aus die Bildungsteilnehmer ihre Laufbahn beginnen können.

Gegenwärtig bietet jedes regionale Ausbildungszentrum Bildungsteilnehmern in einem zentralen Dienst Information und Beratung durch Laufbahnspezialisten und/oder sonstige Mitarbeiter an. Rat kann auch beim Eintritt in eine Schule eingeholt werden oder wenn der Teilnehmer den Wechsel zu einem anderen Zweig des Bildungssystems wünscht.

In einigen Programmen werden Portfolio-Systeme eingeführt, die die Bildungsteilnehmer in die Lage versetzen sollen, die Entwicklung ihrer Kompetenzen zu dokumentieren. Die regionalen Ausbildungszentren haben es sich (in Zusammenarbeit mit Gemeinden) außerdem zur Aufgabe gemacht, Teilnehmer, die frühzeitig aus Schule oder Ausbildung ausscheiden, zu betreuen und zu unterstützen und sie zur Rückkehr zu bewegen oder nach Möglichkeit in Arbeit zu vermitteln.

Die regionalen Ausbildungszentren sind (nach wie vor) die wichtigsten Anbieter, was die Durchführung obligatorischer Programme für neu hinzukommende Einwanderer auf der Grundlage des Gesetzes zur Integration von Einwanderern anbelangt. Zu diesen Programmen gehören auch Laufbahnberatung sowie ein Portfolio- und Aktionsplan.

9.2.2. Beratung von Arbeitslosen

Im Jahre 2002 wurde eine zentrale Organisation für Beschäftigung und Einkommen gegründet. 131 Zentren für Beschäftigung und Einkommen sind über das ganze Land verteilt und fungieren als zentrale Anlaufstelle sowohl für Informationen über Arbeitsplätze als auch für Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Beantragung von Leistungen. Personen, die Wiedereingliederungsdienste, wie Laufbahnberatung, in Anspruch nehmen können, werden anschließend über die Gemeinden oder die Durchführungsstelle für Arbeitnehmersicher-

rungssysteme (UWV) an private Wiedereingliederungsunternehmen vermittelt, bei denen die jeweiligen Dienstleistungen eingekauft werden.

Arbeitslose und Arbeitsuchende können sich in den Zentren für Beschäftigung und Einkommen beraten lassen. Diese Zentren verfügen über einen Empfang und bieten erforderlichenfalls Zugang zu Wiedereingliederungsdiensten, wobei es sich um Bewertung, Beratung, Ausbildung und Arbeitsvermittlung handeln kann. Laufbahnberatung dürfte sich zumeist an Personen richten, die erstmals in den Arbeitsmarkt eintreten oder nach langer Zeit der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren. In der Praxis zeigt sich, dass der Einsatz sowohl von Laufbahnberatung als auch von Ausbildung als Instrumente zur Wiedereingliederung noch nicht so weit verbreitet ist, wie es sein könnte.

9.2.3. Beratung für Erwerbstätige

Das Angebot beinhaltet im Wesentlichen Dienste für Outplacement oder Mobilitätsdienste in Großunternehmen oder im öffentlichen Dienst (als Hilfestellung für Wechsel von einem Ministerium zum anderen). Auf diesem Gebiet sind private Beratungszentren tätig.

Auf der Sektorebene können Ausbildungs- und Entwicklungsfonds eine Rolle in Ausbildungsmaßnahmen (insbesondere für KMU) spielen. Auf die Laufbahn abgestellte Maßnahmen können ebenfalls in Tarifverträgen vereinbart worden sein (siehe Kapitel 10.4.2).

Zu Beginn der Privatisierung des Beratungssektors wurden regionale Beratungsbüros eingerichtet, um Nachfrage orientiert Rat erteilen zu können. Allerdings erwies es sich für diese Büros als zu schwierig, neue Märkte zu öffnen und auszubauen, so dass nach und nach fast alle Büros schlossen. Sie haben mittlerweile weitgehend auf die Erbringung von Dienstleistungen im Zusammenhang mit psychologischen Tests umgestellt, die für den institutionellen Bedarf und weniger für den Bedarf von Einzelpersonen bestimmt sind, das heißt für Screening und Auswahl anstatt für Beratungszwecke erbracht werden.

Bestimmte (größere) Unternehmen stellen Personalentwicklungspläne auf oder investieren auf andere Weise in die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter (siehe auch Kapitel 5.2.3). Die Zahl der Unternehmen nimmt zu, denen das Gütesiegel "Investors in People" verliehen wurde.

Im Baugewerbe läuft ein besonderes Projekt für Laufbahnberatung. Arbeitnehmer, die aus verschiedenen Gründen mit ihrer derzeitigen Tätigkeit nicht zufrieden sind, sollen im Baugewerbe gehalten und an geeignetere Aufgaben herangeführt werden.

9.3. Berater

In den zurückliegenden Jahren wurden spezielle Ausbildungskurse für Laufbahnberater entwickelt. Zurzeit führen die Fontys Akademie in Tilburg, *Saxion College* in Deventer, *Hogeschool Windesheim* in Zwolle und die christliche Hochschule (*Christelijke hogeschool Noord Nederland*) in Leeuwarden entsprechende Lehrgänge entsprechend der ISCED-Stufe 5 durch. Im Bildungssektor handelt es sich bei diesen Ausbildern hauptsächlich um Lehrer, die eigens für diesen Zweck zusätzliche (duale) Kurzeitbildungen durchlaufen haben.

10. Finanzierung von Investitionen in Humanressourcen

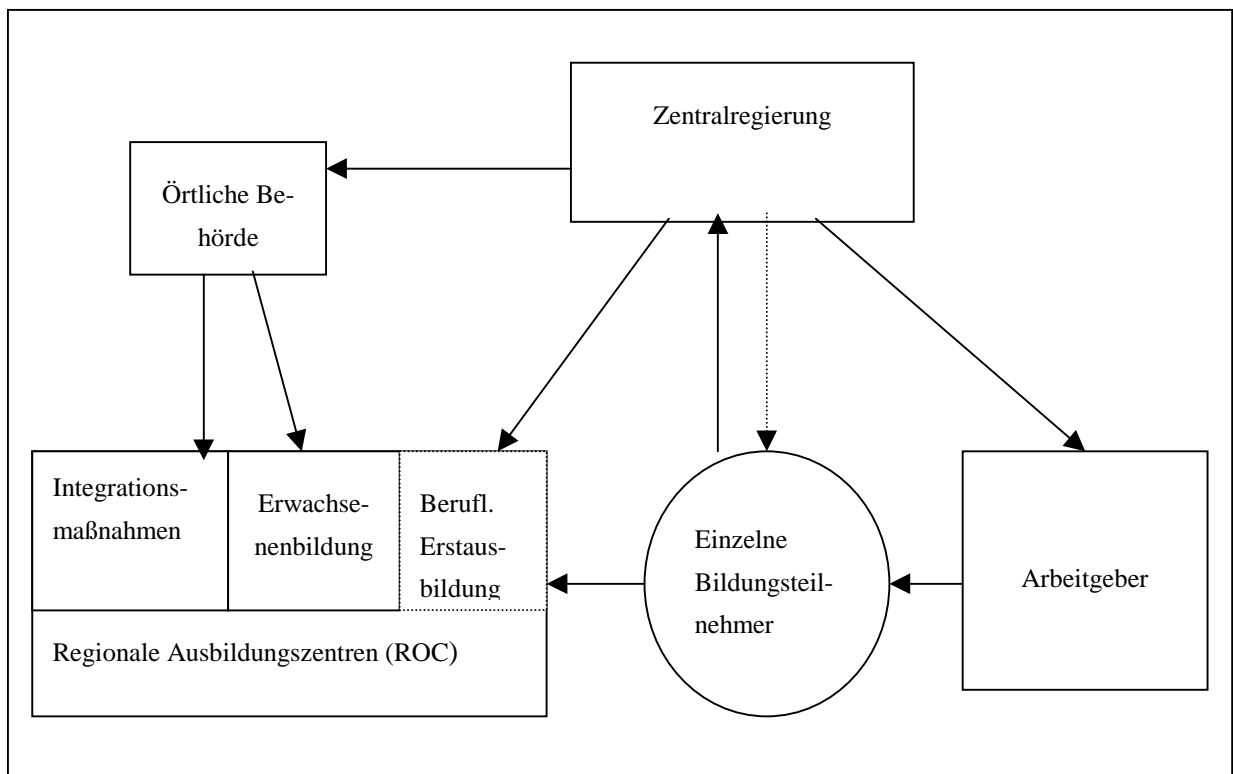
10.1. Allgemeiner Überblick und Finanzierungspolitik

Da die Ministerien im Allgemeinen die Strategie der Dezentralisierung weiterverfolgen, wird es auch in den kommenden Jahren Neuerungen in Bezug auf die Verteilung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeit geben. Einerseits wird das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft die Zahl der Vorschriften, Bestimmungen und Registrierungsmaßnahmen reduzieren. Andererseits bringt es die größere Verantwortung der Einrichtungen im Bildungswesen mit sich, dass die Ergebnisse und Resultate an Bedeutung gewinnen werden, die Qualität strenger überwacht wird und die Einhaltung der Vorschriften stärker betont wird.

Die Ausgaben des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft für allgemeine und berufliche Bildung (einschließlich Stipendien und Forschung) stiegen von 4,5 % des BIP im Jahr 1999 auf 5,0 % im Jahr 2003 an. (Schlüsselzahlen 2003, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft)

Die folgende Abbildung zeigt den Verlauf der Finanzmittelströme für öffentlich finanzierte Berufsbildung. Die Zentralregierung weist den örtlichen Behörden Mittel für die Finanzierung von Kursen für Erwachsenenbildung und für Integrationsmaßnahmen zu, die zumeist von regionalen Ausbildungszentren (ROC) durchgeführt werden. Ab 2005 werden die Mittel für Integrationsmaßnahmen vermutlich einen anderen Weg nehmen (siehe Kapitel 5.1.1 und 10.3). Die regionalen Ausbildungszentren erhalten vom Staat direkt Mittel für ihre Lehrgänge für die allgemeine und berufliche Erstausbildung. Es fließen auch Mittel zwischen Staat und einzelnen Bildungsteilnehmern. Hierbei handelt es sich um Teilnahmegebühren beziehungsweise Stipendien. Schließlich unterstützt die Zentralregierung Arbeitgeber durch Steuererleichterungen, wenn sie Maßnahmen zur beruflicher Erstausbildung anbieten (siehe Kapitel 10.4.1).

Abbildung 3: Strom der Finanzmittel für öffentlich finanzierte berufliche Bildung



Quelle: *Schlüsselzahlen 2003*, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft

Darüber hinaus wurden zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor zahlreiche Vereinbarungen getroffen, die vielfältige Kombinationen von privater und öffentlicher Beteiligung haben entstehen lassen und einige Neuerungen gebracht haben, unter anderem Ausbildungsnetze, Sonderfonds und Systeme für die Überwachung von Angebot und Nachfrage im Bereich Ausbildung. Es gibt zahlreiche Beispiele für eine solche Zusammenarbeit von privaten (Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Gewerkschaften und sektorbezogenen Organisationen, Ausbildungsanbietern usw.) und öffentlichen Akteuren (nationalen und örtlichen Behörden, Anbietern, Aufsichtsinstanzen usw.) bei der beruflichen Weiterbildung. Die gemeinsame Verantwortung für die Ausbildung und die Suche nach einem Konsens in Fragen, die zwischen Parteien mit unterschiedlichen Interessen (wie Arbeitgebern und Arbeitnehmern) strittig sind, ist ein typisches Merkmal der niederländischen Gesellschaft. Die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern ist weder per Gesetz noch in einer anderen Form geregelt.

10.2. Finanzierung der beruflichen Erstbildung

Die Finanzierung der beruflichen Erstbildung ist Aufgabe des Staates. Die Ministerien für Bildung, Kultur und Wissenschaft und für Landwirtschaft, Umweltschutz und Qualität der Lebensmittel sind für die Finanzierung dieses Sektors zuständig, wobei das Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Qualität der Lebensmittel die Kosten der landwirtschaft-

lich orientierten Ausbildung trägt und auch die landwirtschaftlichen Ausbildungszentren (AOC) direkt finanziert.

Die innerhalb des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft angesiedelte zentrale Finanzierungsstelle (*Centrale Financiering Instellingen*, CFI) spielt eine Schlüsselrolle bei der Verwaltung und Finanzierung der beruflichen Erstbildung. Zwischen dieser Zentralstelle und den regionalen Ausbildungszentren (ROC) besteht eine komplizierte, aber direkte Beziehung, was die Finanzen anbelangt. Die Zentralregierung legt zunächst jährlich den Gesamthaushalt aller regionalen Ausbildungszentren fest. Die Höhe richtet sich nach den aktuellen politischen Prioritäten und kann deshalb unterschiedlich ausfallen. 2002 wurden 2 Mrd. € ausgegeben. Aus diesem Gesamthaushalt erhält jedes regionale Ausbildungszentrum einen Anteil in Form einer Pauschale, die anhand der folgenden vier Faktoren errechnet wird:

- (a) Mittel für Input,
- (b) Mittel für Output,
- (c) Mittel für vorbereitende und unterstützende Maßnahmen (*Voorbereidende en Ondersteunende Activiteiten*, VOA) für schwache Schüler und für die Vermeidung des frühzeitigen Ausscheidens aus Schule oder Ausbildung,
- (d) Mittel für Räumlichkeiten.

Auf die Vorleistungen entfallen 80 % des Gesamthaushalts eines regionalen Ausbildungszentrums. Für die Ermittlung der Zahl der Bildungsteilnehmer werden die beiden verschiedenen Ausbildungsgänge gewichtet. Der berufsbegleitenden Ausbildung (BBL) wird ein geringeres Gewicht beigelegt als dem in höherem Maße schulisch orientierten, berufsausbildenden Weg (BOL) (siehe Kapitel 4.5). Auch den verschiedenen Kursen innerhalb der beiden Ausbildungsgänge wird ein bestimmter Wert zugeordnet. Wirtschaftskurse beispielsweise werden geringer gewichtet als technische Kurse, für die höhere Kosten für Unterrichtsmaterial anfallen. Die Zahl der erlangten Abschlüsse, die entsprechend dem jeweils absolvierten Kurs und Ausbildungsgang (siehe Kapitel 4.5) gewichtet werden, bestimmt den Output. Der Output und seine Relevanz für die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt hat zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die für schwache Bildungsteilnehmer vorgesehenen Mittel hängen von der Zahl der Teilnehmer mit niedrigem Bildungsstand ab.

Die Ausgaben pro Teilnehmer an Berufsbildungsgängen der Sekundarstufe II sind von 5.490 € im Jahr 1999 auf 6.250 € 2003 gestiegen.

Die berufsbegleitende Ausbildung (BBL) (siehe Kapitel 4.5) setzt sich aus einem schulischen Element (an einem Tag pro Woche) und einem praktischen Element (an vier Tagen pro Woche) zusammen und wird demzufolge gemischt finanziert. Für das schulische Element weist das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft direkt öffentliche Mittel zu. Die Zentralregierung (Finanzministerium) beteiligt sich auch an den Kosten des praktischen Unterrichts, und zwar über steuerliche Maßnahmen, die 1996 eingeführt wurden. Die Unternehmen können ihre Steuerschuld durch die Einstellung von Lehrlingen mindern. Arbeitgeber leisten

auch finanzielle Beiträge in Form von Vergütung oder Taschengeld, die/das sie Teilnehmern an einer Lehre im Unternehmen zahlen.

Bildungsteilnehmer ab 16 Jahren müssen eine Gebühr entrichten, die zentral von der Informationsmanagementgruppe (*Informatie Beheer Groep*) eingezogen wird. Die Höhe der Gebühr wird jährlich angepasst und richtet sich nach der jeweiligen Ausbildung (Vollzeit- oder Teilzeitausbildung oder Erwachsenenbildung). Andererseits erhalten Bildungsteilnehmer (und ihre Eltern) finanzielle Unterstützung. Solange der Bildungsteilnehmer unter 18 Jahre alt ist, beziehen die Eltern die Leistungen für ihr Kind. Ab dem 18. Lebensjahr erhalten die Teilnehmer individuelle Bildungsbeihilfen. Die Gewährung von zusätzlichen Beihilfen hängt jeweils vom Einkommen der Eltern ab.

10.3. Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung und Erwachsenenbildung

Es gibt zwei große Bereiche öffentlich finanzierter allgemeiner und beruflicher Weiterbildung:

- (a) berufliche Weiterbildung in Teilzeit,
- (b) Erwachsenenbildung.

Diese Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung fallen in die Zuständigkeit des Staates und werden daher überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert. Die wichtigsten zuständigen Stellen sind, in Übereinstimmung mit den rechtlichen Rahmenbedingungen, die das Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung (WEB) absteckt, das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft und die Gemeinden (siehe Kapitel 3.2). Während das Ministerium für die Teilzeitlehrgänge zur beruflichen Weiterbildung verantwortlich ist (die die regionalen Ausbildungszentren, ROC, anbieten), übernehmen die Gemeinden im Rahmen der Integrationsprogramme für Einwanderer und ihrer Sozialpolitik die Lehrgänge für Erwachsenenbildung. In der Praxis führen die regionalen Ausbildungszentren die Mehrzahl der Ausbildungskurse durch.

10.3.1. Berufliche Weiterbildung in Teilzeit

Bei den Teilnehmern an Teilzeitlehrgängen der beruflichen Weiterbildung handelt es sich im Wesentlichen um Personen, die ihre Position auf dem Arbeitsmarkt verbessern möchten, und um Personen, die ihre Erstausbildung frühzeitig beendet haben und sich später entscheiden, einen Abschluss nachzuholen. Die angebotenen Lehrgänge und Qualifikationen sind identisch mit denen der in Vollzeit absolvierten beruflichen Erstbildung (siehe Kapitel 4). Und wie bei der Erstausbildung sind auch hier zwei verschiedene Organisationsformen möglich: der berufsausbildende (BOL) und der berufsbegleitende Weg (BBL) (siehe Kapitel 4.5). Die Mög-

lichkeit der berufsbegleitenden Ausbildung wird gern von Bildungsteilnehmern genutzt, die keinen Anspruch mehr auf eine Förderung durch Bildungsbeihilfen haben.

Die Finanzierung folgt den Hauptregeln für die berufliche Erstausbildung. Die Teilnehmer an Teilzeitkursen zur beruflichen Weiterbildung werden zu der Gesamtzahl der Teilnehmer in der beruflichen Erstausbildung gezählt, woraus sich die Berechnungsgrundlage für die Finanzierung der regionalen Ausbildungszentren ergibt.

10.3.2. Erwachsenenbildung

Die unter das Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung fallende Erwachsenenbildung (siehe Kapitel 3.2) ist in sechs Ebenen unterteilt. Die ersten drei Ebenen umfassen die Kurse zur Integration von Einwanderern und allgemeine Kurse zur Stärkung des Selbstvertrauens und zur Verbesserung der Beherrschung der niederländischen Sprache. Auf den Ebenen vier bis sechs wird die allgemeine Sekundarbildung für Erwachsene vermittelt (siehe Kapitel 5.1.1).

Das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft weist den Gemeinden Mittel für die Erwachsenenbildung zu. Der Betrag hängt von der Gesamtzahl der erwachsenen Einwohner der jeweiligen Gemeinde, der Zahl der Erwachsenen ausländischer Herkunft und der Zahl der Erwachsenen mit niedrigem Bildungsniveau ab. Im Jahre 2001 gaben die Gemeinden 316,3 Mio. € für derartige Bildungsmaßnahmen aus.

Es ist vorgesehen, ab 2005 75 Mio. € der für Erwachsenenbildung in den Haushalt eingestellten Mittel, die für Kurse der unteren Stufen des Unterrichts in Niederländisch als zweite Sprache (Stufen 1 bis 3) bestimmt sind, vom Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft auf das Justizministerium zu übertragen. Der übrige Bildungshaushalt des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft ist dann Fortgeschrittenenkurse in Niederländisch als zweite Sprache vorbehalten.

10.4. Sonstige Geldgeber für die berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen

10.4.1. Berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen auf nationaler Ebene

Der Privatsektor beherrscht das Feld der beruflichen Weiterbildung für Erwerbstätige. Der Staat übernimmt mit der finanziellen Förderung von Ausbildung in Unternehmen einen Teil der Verantwortung. Allerdings wurden kürzlich einige Maßnahmen (wie Steuererleichterungen bei der Ausbildung von Arbeitnehmern) abgeschafft. Die Unternehmen können nach wie vor Steuererleichterungen in Anspruch nehmen, wenn sie ihren Mitarbeitern berufsbildende Kurse anbieten und Lehrlinge für den praktischen Teil von Weiterbildungsmaßnahmen (im Rahmen einer berufsbegleitenden Weiterbildung, siehe Kapitel 4.5) einstellen.

Von staatlicher Seite trägt nicht nur das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft zur Finanzierung der Weiterbildung bei, sondern auch die Ministerien für Landwirtschaft, für Wirtschaft und für Gesundheit und Gemeinwohl, wobei sich ihr Engagement auf bestimmte Gebiete der Weiterbildung erstreckt.

10.4.2. Berufliche Weiterbildung für Erwerbstätige in den Branchen und Unternehmen

Vorkehrungen für betriebliche Ausbildung werden oft im Rahmen von Tarifvereinbarungen getroffen, die jeweils für die einzelnen Industriezweige gelten. Sie werden auf dem Verhandlungswege zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschlossen und gelten für einen bestimmten Zeitraum (in der Regel für zwei Jahre). Einige dieser sektorbezogenen Vereinbarungen enthalten Zusatzbestimmungen, die spezifischen regionalen Anforderungen oder Gegebenheiten Rechnung tragen. Finanzielle Vereinbarungen für die berufliche Weiterbildung im Rahmen von Tarifverträgen werden aus Fonds finanziert, die für Ausbildung und/oder Forschung und Entwicklung vorgesehen sind. Als bedeutendste Beispiele derartiger Fonds können die Ausbildungs- und Entwicklungsfonds (*Onderzoek en Ontwikkelingsfondsen*) angeführt werden, in die ein gewisser Prozentsatz der Bruttolohnsumme der Unternehmen des privaten Sektors gezahlt wird. Dieser Prozentsatz ist unterschiedlich und liegt in der Regel zwischen 0,1 % und 0,64 %. Laut einer Studie von Waterreus beliefen sich die Reserven dieser Fonds 1999 auf durchschnittlich 1 Mio. €

Die Fonds wurden eingerichtet, um die Ausbildung auf ein solideres Fundament zu stellen und zu gewährleisten, dass die Ausbildung in die verschiedenen Sektoren der Wirtschaft und in die einzelnen Unternehmen in diesen Sektoren integriert wird. Es ist jedoch oft schwierig, sektorbezogene Ausbildungsvereinbarungen umzusetzen, insbesondere bei kleineren Betrieben. 1999 schienen die auf Sektorebene ergriffenen Initiativen allerdings stärker von diesen Betrieben aufgenommen worden zu sein, als dies früher der Fall war (Waterreus 2002).

Ungefähr 40 % der niederländischen Unternehmen sind einem der Ausbildungs- und Entwicklungsfonds angeschlossen. Besonders häufig beteiligen sich Unternehmen der Landwirtschaft, des verarbeitenden Gewerbes und des Hotel- und Gaststättengewerbes an diesen Fonds, und ungefähr zwei Drittel von ihnen erhielten Beihilfen aus den Fonds. In einigen Sektoren werden Sondervereinbarungen zu Gunsten bestimmter Zielgruppen, wie Frauen, gering qualifizierte Arbeitnehmer und Einwanderer, getroffen.

In Bezug auf die Ausbildungs- und Entwicklungsfonds bilden Finanz- und Unternehmensberatungsunternehmen eine Ausnahme. Anstatt solchen Fonds beizutreten, treffen sie intern Vorkehrungen für betriebliche Fortbildung und geben für diesen Zweck, Schätzungen zufolge, jährlich 1,2 Mio. € aus.

Die nachstehende Tabelle gibt Auskunft über die Ausgaben von Unternehmen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.

Tabelle 13: Kosten der Kurse für berufliche Weiterbildung als Prozentsatz der gesamten Arbeitskosten (aller Unternehmen) in den Niederlanden und der EU, nach Kostenart, 1999

	Gesamtkosten⁽¹⁾	Direkte Kosten⁽²⁾	Arbeitskosten der Teilnehmer
EU 15	2,3	1,4	0,8
Niederlande	2,8	1,7	1,1

⁽¹⁾ Gesamtkosten: Summe der direkten Kosten, Arbeitszeitkosten der Mitarbeiter, Ausgleich von Beiträgen an nationale oder regionale Ausbildungsfonds und Auszahlungen aufgrund von nationalen oder sonstigen Finanzierungsvereinbarungen

⁽²⁾ Direkte Kosten: Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen

Quelle: Eurostat, New Cronos, Zweite Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS)

10.4.3. Individuelle berufliche Weiterbildung

Private Ausbildung wird definitionsgemäß privat finanziert, das heißt über die Beiträge der einzelnen Teilnehmer.

Das Subventionsprogramm auf der Grundlage individueller Lernkonten ist ein öffentliches Finanzierungsprogramm (des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft), das sich an Privatpersonen richtet und die Beschäftigungsfähigkeit wie auch berufsunabhängige Ausbildung fördern soll. Ein entsprechendes Pilotprojekt mit einem Haushalt von annähernd 1,2 Mio. € dauerte von 2000 bis 2004. Ausgangspunkt war die Überlegung, dass Erwerbstätige über eigene Mittel für ihre (Weiter-) Bildung verfügen sollten. Das Ministerium zahlte jeweils 450 € auf die Konten ein. 59 % der im Rahmen dieses Programms absolvierten Bildungsmaßnahmen standen in direkter Beziehung zu dem Beruf des Teilnehmers. Die verbleibenden Mittel wurden für Computerkurse und Fremdsprachenunterricht verwendet. Das Pilotprojekt wurde sowohl von den Einzelnen als auch von den Unternehmen positiv bewertet.

Die an diesem Projekt beteiligten Pilotorganisationen waren für die Benennung von Kontoinhabern für das individuelle Lernkonto zuständig. In zwei Phasen eröffneten Erwerbstätige oder Arbeitsuchende insgesamt 2.500 Konten. 223 Unternehmen aus verschiedenen Sektoren und Branchen nahmen an dem Projekt teil.

10.5. Finanzierung der Ausbildung von Arbeitslosen und sozial ausgegrenzten Personen

Die örtlichen Behörden und die Durchführungsstelle für Arbeitnehmersicherungssysteme (UWV) teilen sich die Zuständigkeit für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen und anderen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Gruppen. Die Durchführungsstellen sind ausführende Organe des Ministeriums für soziale Angelegenheiten (nähere Informationen siehe Kapitel 5).

Zwei Gesetze regeln die Finanzierung der Wiedereingliederung der beiden Gruppen von Arbeitslosen (Langzeitarbeitslosen sowie Arbeitslosen mit Behinderungen und kurzzeitig Arbeitslosen): das Gesetz über Beschäftigung und Einkommen (Durchführungsstruktur) (SUWI) und das Gesetz über Beschäftigung und staatliche Unterstützung (WWB) (siehe Kapitel 3.2). Das zuerst genannte Gesetz enthält Bestimmungen für die Finanzierung von Wiedereingliederungsmaßnahmen der Durchführungsstelle für Arbeitnehmersicherungssysteme und das zuletzt genannte Gesetz Bestimmungen für die Finanzierung von Wiedereingliederungsmaßnahmen örtlicher Behörden. Das Ministerium für soziale Angelegenheiten leistet in beiden Fällen finanziell Unterstützung. Im Rahmen der Wiedereingliederungsmaßnahmen können Kurse für allgemeine und berufliche Bildung stattfinden. Es liegt jedoch keine Übersicht über den tatsächlich verwendeten Betrag für allgemeine und berufliche Bildung als Bestandteil von Wiedereingliederungsmaßnahmen vor.

Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit führte die Regierung neue Steuererleichterungen für Arbeitgeber ein, und zwar vor allem bei der Einstellung von Personen ohne Ausgangsqualifikation.

11. Internationale Dimension - Die Entwicklung zu einem europäischen Raum des lebenslangen Lernens

11.1. Nationale Strategie für politische Initiativen und Programminitiativen auf EU-Ebene

Im Rahmen einer intensiveren europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung unterstützt das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft aktiv europäische Initiativen, unter anderem internationales Benchmarking, die Ziele von Lissabon, die Entwicklung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens und europäische Rahmenbedingungen für die Anerkennung von Qualifikationen.

Bei der vergleichenden Bewertung europäischer Staaten anhand von Benchmarks nehmen die Niederlande den fünften Platz in Bezug auf die Teilnahme an weiterführenden Bildungsgängen ein. Allerdings müssen beständig intensive Bemühungen unternommen werden.

Die folgenden Aspekte stellen konkrete Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt dar:

- Zu viele Personen sind ohne Basisqualifikationen aus dem Bildungssystem ausgeschieden.
- Es besteht die Gefahr eines strukturellen Mangels an hoch qualifizierten Fachkräften (insbesondere im technischen Bereich).
- Der Anteil von Frauen und älteren Menschen an den Erwerbstätigen und Bildungsteilnehmern ist gering.
- Die Jugendarbeitslosigkeit nimmt zu.

11.1.1. Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit sind nach wie vor wichtige Themen für die Sozialpartner. 2003 war ein wirtschaftlich schwieriges Jahr, in dem erneut klar wurde, dass gering qualifizierte Arbeitnehmer bei Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt besonders betroffen sind. Die Sozialpartner haben erneut Rahmenbedingungen für Bildung in ihre Tarifverträge aufgenommen und sie verbessert.

Im Mittelpunkt der nationalen Strategie für das lebenslange Lernen steht das Ziel, den Wissensstand der Bevölkerung zu erhalten und anzuheben. Es wird als ein wichtiger Schlüssel zur Steigerung der Produktivität und zur Verbesserung des sozialen Zusammenhalts in der Gesell-

schaft gesehen. Zu den diesbezüglichen maßgebenden Veröffentlichungen gehören das politische Programm für das lebenslange Lernen (April 2002) und die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zum lebenslangen Lernen (Juni 2002). 2004 wird ein Programm für das lebenslange Lernen mit konkreten Aktionen aufgestellt, die messbare Ergebnisse liefern und die Bedingungen für das lebenslange Lernen verbessern sollen. Außerdem wird ein Forum für lebenslanges Lernen eingerichtet, über dessen Aufgabenbereich zurzeit noch verhandelt wird.

Das (vom CEDEFOP zusammen mit der GD Bildung und Kultur in Auftrag gegebene) Erhebungsmodul für lebenslanges Lernen des Eurobarometers 2003 ergibt ein allgemeines Antwortmuster, das die Vermutung nahe legt, dass die Niederlande sowohl die Möglichkeiten als auch die Grenzen des lebenslangen Lernens realistisch einschätzen. Sie sehen hierin ein wichtiges Mittel zur Anpassung an die mit den derzeitigen wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen verbundenen Herausforderungen, haben jedoch nicht die Erwartung, dass sich auf diesem Wege alle Probleme von Einzelpersonen, Gesellschaften und Volkswirtschaften lösen lassen (Chisholm, 2004). In größerer Zahl als in weiten Teilen der EU finden sich in den Niederlanden gut gebildete, aktiv lernende Bürger, die flexibler zwischen Beschäftigung, Bildung und Ausbildung, staatsbürgerlichen und familiären Aufgaben wechseln.

Zur Förderung des lebenslangen Lernens wurden unter anderem folgende Maßnahmen ergriffen:

- (a) Der auf Initiative der Sozialpartner im Jahre 2000 eingesetzte Lenkungsausschuss für Impulse für die berufliche Bildung setzt seine Tätigkeit fort (siehe Kapitel 3.3).
- (b) Bildungswesen und Industrie ergreifen innovative Maßnahmen auf regionaler oder sektorbezogener Ebene, um die Abbrecherquote zu senken und die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure zu intensivieren. Der Staat investierte 2003 10 Mio. €
- (c) Die Einführung des Instruments der Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen wird fortgesetzt. Zur Unterstützung dieses Prozesses wurde das Fachzentrum für die Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen (*Kenniscentrum EVC*) gegründet (siehe Kapitel 8).
- (d) Für schwierige Zielgruppen werden Maßnahmen zur Kombination von Lernen und Arbeiten eingeleitet, bei denen die Teilnehmer eine Basisqualifikation erwerben sollen. Förderung ist im Rahmen von ESF 3 möglich.
- (e) Das Instrument der individuellen Lernkonten wird erprobt (siehe Kapitel 10.4.3).
- (f) Der Aktionsplan gegen Jugendarbeitslosigkeit zielt darauf ab, 40.000 zusätzliche Arbeitsplätze für junge Menschen und Plätze für praxisbezogene Ausbildung für arbeitslose Jugendliche zu schaffen (siehe Kapitel 2.2).

Weitere Maßnahmen haben das Ziel, die Zahl von Erwachsenen mit Basisqualifikation und von hoch qualifizierten Fachkräften zu erhöhen, informelles und nicht formales Lernen zu fördern, die Einführung des Instruments der Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen

fortzusetzen und die duale Ausbildung zu fördern. Als übergeordnetes Ziel wird darauf hingewirkt, die Wirksamkeit von Investitionen in das lebenslange Lernen zu steigern.

11.2. Auswirkung der Globalisierung auf die allgemeine und berufliche Bildung

Im Januar 2002 wurde in Bezug auf die Globalisierungsstrategie ein bildungspolitisches Papier mit dem Titel "*Onderwijs voor wereldburgers*" (Bildung für Weltbürger) veröffentlicht.

Im Hinblick auf die internationale Ausrichtung der Bildungspolitik wurden drei Hauptziele festgelegt:

- Förderung der Möglichkeiten für eine internationale Ausrichtung von Bildungsteilnehmern,
- Schärfung des Profils niederländischer Bildungseinrichtungen auf dem internationalen Markt der allgemeinen und beruflichen Bildung,
- Anregung der Akteure, auf internationaler Ebene voneinander zu lernen und zusammenzuarbeiten.

Es wurden bilaterale Abkommen geschlossen, unter anderem eine langfristige Zusammenarbeit mit Flandern im Rahmen der GENT-Abkommen. Zurzeit wird das Abkommen GENT 6 umgesetzt.

Mit den beiden deutschen Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen wurden bilaterale Abkommen unterzeichnet. Ferner haben die nationalen Bildungsminister Deutschlands und der Niederlande im September 2001 eine Vereinbarung über intensive Zusammenarbeit in Bildung und Wissenschaft verlängert. Im Jahr 2002 ergriffen Deutschland und die Niederlande im Rahmen dieser Vereinbarung die Initiative für eine Konferenz über Mobilität in der beruflichen Bildung, an der sich Österreich, Dänemark und Flandern beteiligten. Die Konferenz fand in Aachen, Deutschland, statt und kann als ein herausragendes Beispiel für eine multilaterale bottom-up-Initiative für verstärkte Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten angeführt werden, wie sie der Brugge-Prozess und die Kopenhagener Erklärung vorsehen.

Die Nachbarländer genießen zwar Vorrang, aber es gibt auch Bemühungen um eine Zusammenarbeit auf Regierungsebene mit den Ländern, die der EU im Mai 2004 beigetreten sind, sowie mit Marokko, Surinam und der Türkei, da viele Teilnehmer (Eltern von Teilnehmern) an Maßnahmen der beruflichen Bildung ihren kulturellen Ursprung in diesen Regionen haben. Auf diese Weise wird die Verbindung von interkulturellem Zusammenleben und Globalisierung gefördert.

Wichtige Akteure in diesem Prozess sind die in der Berufsbildung tätigen Räte: der niederländische Rat für Berufs- und Erwachsenenbildung (*Bve Raad*), der Rat der landwirtschaftlichen

Ausbildungszentren (*AOC Raad*), der Dachverband der zentralen Ausbildungseinrichtungen der Wirtschaft (*Colo*) und zwischengeschaltete Stellen, wie das Innovationszentrum Ausbildung (*CINOP*). Die Sozialpartner sind in dem nationalen Programmausschuss LEONARDO DA VINCI vertreten und engagieren sich in verschiedenen Aktivitäten im Zusammenhang mit internationaler Politik und Mobilität.

Im Bereich der beruflichen Bildung werden als konkrete Aufgaben eine aktive Kooperation und die Förderung der europäischen Zusammenarbeit, die Definition der internationalen Dimensionen von Qualifikationen, die Abstimmung von Initiativen für die Anerkennung von Qualifikationen und Zeugnissen oder die Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen auf europäischer Ebene und die Weiterentwicklung der Europass-Initiative angestrebt. Ein übergeordnetes Ziel ist die Förderung der internationalen Mobilität und ihre Ausweitung auf alle Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Bildung.

Es werden Initiativen, wie beispielsweise der Europass, der europäische Computer-Führerschein und das europäische Muster für Lebensläufe, umgesetzt. 2001 wurde das Sprachen-Portfolio an die nationalen Gegebenheiten (auch im Bereich der Berufsbildung) angepasst und als eines der ersten nationalen Portfolios vom Europarat anerkannt.

Auf Branchenebene wurden einige Instrumente zur Verbesserung der internationalen Transparenz von Qualifikationen entwickelt, unter anderem Euro-Zeugnisse, in verschiedenen Ländern eingeführte Module. Als ein Beispiel kann die Einführung des *EMU Berufspasses* in der Metallbranche angeführt werden. Hierbei handelt es sich um eine Initiative der Arbeitgeberorganisation *Metaalunie* (Metallunion), die in der Metallbranche mehrerer europäischen Länder anerkannt wird. Der personenbezogene *Berufspass* enthält Informationen über das Kompetenzniveau und die Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers und kann während des gesamten Erwerbslebens des Inhabers aktualisiert werden.

In der Grenzregion zu Deutschland wurden beziehungsweise werden einige Maßnahmen durchgeführt, die auf die Ausarbeitung bilateraler Module abzielen, über die den Teilnehmern zwei nationale Bescheinigungen (Doppelzeugnisse) ausgestellt werden. Ein regionales Ausbildungszentrum im Süden der Niederlande hat beispielsweise ein bilaterales Modul für Labortechnik entwickelt und mit der *Industrie- und Handelskammer zu Aachen* vereinbart, dass die Absolventen sowohl eine niederländische als auch eine deutsche Bescheinigung erhalten. Einige wenige Teilnehmer haben von dieser Initiative profitiert, allerdings gab es bisher noch keine Fortsetzung. In den Euregios (die Teile von Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg und den Niederlanden abdecken) wird zurzeit an weiteren Initiativen gearbeitet, die jedoch noch nicht über das Anfangsstadium hinausgekommen sind.

Anhang 1: Akronyme/Abkürzungen

AOC	Agrarisch OpleidingsCentrum Landwirtschaftliches Ausbildungszentrum
APL	Accreditation of Prior Learning Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg Berufsbegleitende Ausbildung
BOL	Beroepsopleidende leerweg Berufsausbildender Weg
BPV	Beroepspraktijkvorming Berufspraktische Ausbildung
BVE	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie Berufs- und Erwachsenenbildung
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst Tarifvertragliche Vereinbarung
CBS	Centraal bureau voor de statistiek Statistisches Amt der Niederlande
CFI	Centrale Financiering Instellingen Zentrale Finanzierungsstelle
CINOP	Centrum voor innovatie van opleidingen Innovationszentrum Ausbildung
CITO	Centraal instituut voor toetsontwikkeling Institut für Schulleistungstests
Colo	Vereniging van kenniscentra voor beroepsonderwijs bedrijfsleven Dachverband der zentralen Ausbildungseinrichtungen der Wirtschaft
CREBO	Centraal register beroepsopleidingen Zentrales Register der Berufsausbildungen
CV(E)T	Continuing vocational (education) and training (Allgemeine und) berufliche Weiterbildung
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen Zentrum für Beschäftigung und Einkommen
ECTS	European Credit Transfer System Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen
EVC	Erkenning van verworven competenties Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen
ESF	European Social Fund Europäischer Sozialfonds
EZ	Ministerie van Economische Zaken Ministerium für Wirtschaft
HAVO	Hoger algemeen voortgezet onderwijs Allgemeine Schulbildung der Sekundarstufe II
HBO	Hoger beroepsonderwijs Berufsbezogene Hochschulbildung
HO	Hoger onderwijs Hochschulbildung
Hogeschool	University of professional education Fachhochschule

ISCED	International Standard Classification on Education Internationale Standardklassifikation für Bildung
IVET	Initial vocational education and training Berufliche Erstbildung
Kenniscentrum	Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven Nationale Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt (vorherige Bezeichnung: nationale Stellen für allgemeine und berufliche Bildung)
KCE	Kwaliteitscentrum examineren Qualitätszentrum für Prüfungen
KSB	Kwalificatiestructuur beroepsonderwijs Qualifikationsstruktur für Berufsbildung
KSE	Kwalificatiestructuur educatie Qualifikationsstruktur für Erwachsenenbildung
LDC	Expertisecentrum voor Loopbaanvraagstukken Zentrum für Laufbahnberatung
LNV	Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Qualität der Lebensmittel
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs Berufsschulbildung der Sekundarstufe II
MHP	Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel Zentrale Gewerkschaft für mittlere und höhere Führungskräfte
MKB- Nederland	Midden- en Klein Bedrijf Nederland Umbrella organisation for the small and medium-sized business sector Dachverband der kleinen und mittleren Unternehmen in den Niederlanden
NRCVG	National Resource Centre for Vocational Guidance Nationales Ressourcenzentrum für Berufsberatung
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Paepon	Platform van Erkende Particuliere Onderwijsinstellingen in Nederland Dachverband zugelassener privater Ausbildungszentren
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt
SBO	Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt Sektorbezogener Rat für den Arbeitsmarkt für das Bildungswesen
SME	Small and Medium sized Enterprises Kleine und mittlere Unternehmen
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung
STOAS	Dienstverlenende organisatie voor onderwijs en bedrijfsleven Organisation für Bildungsdienstleistungen für Industrie und Handel
SUWI	Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen Gesetz über Beschäftigung und Einkommen (Durchführungsstruktur)
VMBO	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs Berufsvorbereitende Schulbildung der Sekundarstufe II
UWV	Uitvoering Werknemersverzekeringen Durchführungsstelle für Arbeitnehmersversicherungssysteme

VAVO	Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs Allgemeine Bildung der Sekundarstufe für Erwachsene
VNO-NCW	Vereniging VNO-NCW Verband niederländischer Unternehmen - Verband christlicher Unternehmer der Niederlande
VWO	Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs Vorbereitende wissenschaftliche Bildung
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung
WWB	Wet Werk en Bijstand Gesetz über Beschäftigung und staatliche Unterstützung
WO	Wetenschappelijk onderwijs Universitätsbildung

Anhang 2: Fundstellen für weitere Informationen

A. Rechtsvorschriften

Die vollständigen Gesetzestexte können (in niederländischer Sprache) auf der Website mit folgender Adresse <http://wetten.overheid.nl> oder über die Websites der zuständigen Ministerien eingesehen und von dort heruntergeladen werden.

Gesetz über Berufs- und Erwachsenenbildung (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs*, WEB)

Broschüre mit den wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes (in niederländischer Sprache):
<http://www.minocw.nl/web/brochure1/index.html>

Gesetz über regionale Registrierung und Koordinierung (*Regionale Meld- en Coördinatiewet*, RMC)

Erläuterung zum Gesetz über regionale Registrierung und Koordinierung:
<http://www.minocw.nl/brief2k/2002/doc/30657b.pdf>

Gesetz über Beschäftigung und staatliche Unterstützung (*Wet Werk en Bijstand*, WWB)

Wortlaut des Gesetzes über Beschäftigung und staatliche Unterstützung (WWB):

http://docs.szw.nl/pdf/35/2003/35_2003_3_3679.pdf

Erläuterung zum Gesetz:

http://docs.szw.nl/pdf/35/2003/35_2003_3_3806.pdf

Gesetz über Beschäftigung und Einkommen (Durchführungsstruktur)(*Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen*, SUWI)

Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung:
http://docs.szw.nl/pdf/35/2004/35_2004_3_5006.pdf

B. Ausgewählte Literatur

Wenn als erstes der niederländische Titel aufgeführt ist, ist die jeweilige Veröffentlichung nur in niederländischer Sprache erschienen. Ansonsten ist auch eine englischsprachige Fassung erhältlich.

Centraal Bureau voor de Statistiek (Statistisches Amt der Niederlande), *Nederland langs de Europese meetlat* (Die Niederlande im europäischen Vergleich), Voorburg/Heerlen, CBS, 2004

Chisholm, L. (Hrsg.), *Dutch citizens and lifelong learning* (Die Niederländer und das lebenslange Lernen), Luxemburg, CEDEFOP, 2004

De Bruijn, E., *The pedagogical-didactical approach in vertical streaming in vocational education and training: building blocks for a redesign* (Das pädagogisch-didaktische Konzept für die Einteilung der Berufsbildung, Bausteine für eine Neugestaltung), 's-Hertogenbosch, CINOP, 2003

Doets, C., Geertsma, A., Groenenberg, R., Jansen, S., Westerhuis, A., *Experimenting with individual learning accounts: Making up the balance* (Erprobung der individuellen Lernkonten - Eine Bilanz), 's-Hertogenbosch, CINOP, 2004

Eimers, T., Nieuwenhuis, L., Westerhuis, A., *Een leven lang leren: de leervraag centraal? Jaarboek 2004*, (*Ein Leben lang lernen: Steht das Problem des Lernens im Mittelpunkt? Jahrbuch 2004*), 's-Hertogenbosch, CINOP, 2004

Europäische Kommission, GD Bildung und Kultur, *Common European principles for validation of non-formal and informal learning – Final proposal* (Gemeinsame europäische Grundsätze für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens - Endgültiger Vorschlag), Brüssel, 2004

Eurydice, *The education system in the Netherlands 2003* (Das Bildungssystem in den Niederlanden, 2003), Den Haag, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, 2004

Niederländischer Rat für Beschäftigung und Einkommen, *Naar een werkende arbeidsmarkt Beleidskader Werk en Inkomen* [Bericht über die Wirksamkeit des Wiedereingliederungsmarkts], Den Haag, Rat für Beschäftigung und Einkommen, 2004

Niederländischer Bildungsrat, *Europese richtpunten voor het Nederlandse onderwijs* [Europäische Benchmarks für das allgemeine und berufliche Bildungssystem in den Niederlanden], Den Haag, Onderwijsraad, 2003 - Dieser Bericht kann im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: <http://www.minocw.nl/brief2k/2003/doc/15940a.pdf> [zitiert 15. 7. 2004]

Niederländische Aufsichtsstelle für das Bildungswesen, *Onderwijsverslag 2002/2003* (Bildungsbericht 2002/2003), Utrecht, Onderwijsinspectie (Aufsichtsstelle für das Bildungswesen), 2004

Niederländisches Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, *Budget 2004* (Haushalt 2004), Den Haag, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, 2003

Niederländisches Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, *Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen* (Ein kohärentes System der Ausbildung für Bildungsberufe), Den Haag, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, Oktober 2003

Niederländisches Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, *Koers BVE: het regionale netwerk aan zet* [Kursbestimmung für die Berufsbildung, Das regionale Netz in Funktion], Den Haag, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, 2004 - Dieser Bericht kann im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: <http://www.minocw.nl/koersbve/index.html>. [zitiert 15. 7. 2004]

Niederländisches Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, *Onderwijs voor wereldburgers* [Bildung für Weltbürger], Den Haag, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, 2002 - Dieser Bericht kann im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: <http://www.minocw.nl/onderwijs/wereldburgers/> [zitiert 15. 7. 2004]

Niederländisches Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, *Voortgangsrapportage RMC 2002* [Zwischenbericht über die regionalen Registrierungs- und Koordinierungszentren 2002], Den Haag, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, 2003 - Dieser Bericht kann im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: <http://www.voortijdgschoolverlaten.nl> [zitiert 15. 7. 2004]

Nijhof, W.J., Van Esch, W., *Unravelling policy, power, process and performance, The formative evaluation of the Dutch Adult and Vocational Education Act* (Entflechtung von Politik, Macht, Prozess und Leistung, Formative Evaluation des niederländischen Gesetzes über Berufs- und Erwachsenenbildung), 's-Hertogenbosch, CINOP, Januar 2004, ISBN 90-5003-421-7

Nuffic, *The education system in the Netherlands* (Das Bildungssystem in den Niederlanden), Den Haag, Nuffic, 2004

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), *Review of Career Guidance Policies – the Netherlands (country note)* [Strategien für die Laufbahnberatung - Niederlande (Länderbericht)], 2002, ISBN 92-896-0289-9

Van Eijs, P., *Manpower forecasting in the western world: the current state of the art* (Prognose der Arbeitskräfte in der westlichen Welt, Stand der Dinge), Maastricht, ROA, 1994

Van Schijndel, P., *Duale trajecten Bve* (Duale Ausbildungen in der Berufs- und Erwachsenenbildung), Eindhoven, 2003

Waterreus J.M., *O+O fondsen op herhaling; stand van zaken scholingsfondsen 2002* [Überprüfung der Ausbildungs- und Entwicklungsfonds, Stand der Dinge bei den Bildungsfonds], Amsterdam, Max Goote Kenniscentrum, 2002, ISBN 90-75743-49-1

Wooning, C., Van Der Ree, R., *The education system in the Netherlands 2003* (Das Bildungssystem in den Niederlanden 2003) Den Haag, Eurydice-Stelle in den Niederlanden/niederländisches Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, 2004 - Dieser Bericht kann im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: http://www.minocw.nl/onderwijs/doc/2004/eurydice_en.pdf [zitiert 15. 7. 2004]

C. Statistik

Centraal Bureau voor de Statistiek/Statistisches Amt der Niederlande (CBS), *Yearly updates in Statistical Yearbooks and up-to-date information via Statline* (Jährliche Aktualisierung der Statistischen Jahrbücher und aktuelle Informationen über Statline) - Diese Informationen können im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: <http://www.cbs.nl> [zitiert 15. 7. 2004]

Niederländisches Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, *Yearly updates in key figures 200x series*, (Jährliche Aktualisierung der Schlüsselzahlen 200x-Reihen), Den Haag, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, 2000, - Diese Informationen können im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: <http://www.minocw.nl> [zitiert 15. 7. 2004]

Niederländisches Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, *Kerncijfers: 1999-2003* [Schlüsselzahlen 1999-2003], Den Haag, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, 2004 - Diese Informationen können im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: <http://www.minocw.nl/begroting/kerncijfers9903/kerncijfers9903.pdf> [zitiert 15. 7. 2004]

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), *Education at a glance* (Bildung auf einen Blick), Paris, OECD, 2004. Diese Informationen können im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: http://www.oecd.org/department/0,2688,en_2649_34515_1_1_1_1_1,00.html [zitiert 15. 7. 2004]

Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat), *Statistics*, Brüssel, Eurostat, 2004 - Diese Informationen können im Internet unter folgender Adresse aufgerufen werden: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/> [zitiert 15. 7. 2004]

D. Websites - mit (kleinen) Rubriken in englischer Sprache

MKBnet, Internetadresse: <http://www.mkbnet.nl> [zitiert 15. 7. 2004]

Max Goote BVE Kenniscentrum [Max Goote-Zentrum für Berufsbildung] - Internetadresse: <http://www.maxgoote.nl> [zitiert 15. 7. 2004]

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap [Niederländisches Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft] - Internetadresse: <http://www.minocw.nl> [zitiert 15. 7. 2004]

Kennisnet (Wissensnetz) - Internetadresse: <http://www.kennisnet.nl> [zitiert 15. 7. 2004]

Anhang 3: Die wichtigsten Organisationen

I. Zuständige Ministerien

Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Qualität der Lebensmittel

P.O. Box 20401
2500 EK Den Haag
Niederlande
Tel.: (31 70) 378 68 68
Fax: (31 70) 378 61 00
<http://www.minlnv.nl>

Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft

P.O. Box 16375
2500 BJ Den Haag
Niederlande
Tel.: (31 70) 412 34 56
Fax: (31 70) 412 34 50
<http://www.minocw.nl>

Ministerium für Justiz

P.O. Box 20301
2500 EH Den Haag
Niederlande
Tel.: (31 70) 370 79 11
Fax: (31 70) 370 75 94
<http://www.justitie.nl>

Ministerium für Wirtschaft

P.O. Box 20101
2500 EC Den Haag
Niederlande
Tel.: (31 70) 379 89 11
<http://www.minez.nl>

Ministerium für auswärtige Angelegenheiten

P.O. Box 20061
2500 EB Den Haag
Niederlande
Tel.: +31 70-348 64 86
Fax: (31-70) 348 48 48
<http://www.minbuza.nl>

Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung

P.O. Box 90801
2509 LV Den Haag
Niederlande
Tel.: (31 70) 333 44 44
Fax: (31 70) 333 40 33
<http://www.minszw.nl>

II. Zwischengeschaltete Organisationen / Dachorganisationen

AOC Raad (Dachverband der landwirtschaftlichen Ausbildungszentren)

P.O Box 458

6710 BL Ede

Niederlande

Tel.: (31 318) 64 89 00

Fax: (31 318) 64 11 84

<http://www.aocraad.nl>

Bei dem AOC Raad kann eine Liste aller landwirtschaftlichen Ausbildungszentren angefordert werden.

Colo – Vereniging van kenniscentra voor beroepsonderwijs bedrijfsleven

(Verband der zentralen Ausbildungseinrichtungen der Wirtschaft)

P.O Box 7259

2701 AG Zoetermeer

Niederlande

Tel.: (31 79) 352 30 00

Fax: (31 79) 351 54 78

<http://www.colo.nl>

Bei dem Dachverband Colo kann eine Liste aller nationalen Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt angefordert werden.

Paepon - Platform van Erkende Particuliere Onderwijsinstellingen in Nederland (Verband zugelassener privater Ausbildungszentren)

Prins Hendriklaan 72

3721 AT Bilthoven

Niederlande

Tel.: (31 30) 225 95 27

Fax: (31 30) 225 03 62

<http://www.paepon.nl>

Bei dem Verband Paepon kann eine Liste aller dem Verband angeschlossenen privaten Ausbildungszentren angefordert werden.

Bve Raad

(niederländischer Rat für Berufs- und Erwachsenenbildung)

P.O Box 196

3730 AD De Bilt

Niederlande

Tel.: (31 30) 221 98 11

Fax: (31 30) 220 25 06

<http://www.bveraad.nl>

Bei dem Bve Raad kann eine Liste aller regionalen Ausbildungszentren und sonstiger Einrichtungen für Berufsbildung angefordert werden.

HBO-raad – landelijke vereniging van hogescholen voor beroepsonderwijs (nationaler Rat für berufsbildende Hochschulen)

P.O Box 123

2501 CC Den Haag

Niederlande

Tel.: (31 70) 312 21 21

Fax: (31 70) 312 21 00

<http://www.HBO-raad.nl>

Bei dem HBO-raad kann eine Liste aller berufsbildenden Hochschulen angefordert werden.

VSNU – Vereniging van Universiteiten

(Vereinigung kooperierender Universitäten der Niederlande)

Leidseveer 35

P.O Box 19270

3501 DG Utrecht

Niederlande

Tel.: (31 30) 236 38 88

Fax: (31 30) 233 35 40

<http://www.vsnu.nl>

Bei der Vereinigung VSNU kann eine Liste aller Universitäten angefordert werden.

III. Organisationen der Sozialpartner

Christelijk nationaal vakverbond (christliche nationale Gewerkschaft)

P.O Box 2475
3500 GL Utrecht
Niederlande
Tel.: (31 30) 291 39 11
Fax: (31 30) 294 65 44
<http://www.cnv.nl>

FNV – Federatie Nederlandse vakverenigingen

(Vereinigung der niederländischen Gewerkschaftsbewegung)
P.O Box 8456
1005 AL Amsterdam
Niederlande
Tel.: (31 20) 581 63 00
Fax: (31 20) 684 45 41
<http://www.fnv.nl>

MHP – Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel

(zentrale Gewerkschaft für mittlere und höhere Führungskräfte)
PO Box 575
4100 AN Culemborg
Niederlande
Tel.: (31 345) 85 19 00
Fax: (31 345) 85 19 15
<http://www.vakcentralemhp.nl>

MKB-Nederland

(Verband der kleinen und mittleren Betriebe in den Niederlanden)
P.O Box 5096
2600 GB Delft
Niederlande
Tel.: (31 15) 219 12 12
Fax: (31 15) 219 14 14
<http://www.mkb.nl>

Vereniging VNO-NCW

(Verband niederländischer Unternehmen-
Verband christlicher Unternehmer der Niederlande)
P.O Box 93002
2509 AA Den Haag
Niederlande
Tel.: (31 70) 349 03 49
Fax: (31 70) 349 03 00
<http://www.vno-ncw.nl>

IV. Verschiedenes

APS (Beratendes Gremium für den Bildungswesen)

P.O. Box 85475
3508 AL Utrecht

Niederlande

Tel.: (31 30) 285 66 00

Fax: (31 30) 285 68 88

<http://www.aps.nl>

Centraal bureau voor de statistiek – CBS (Statistisches Amt der Niederlande)

Prinses Beatrixlaan 428
2273 XZ Voorburg

Niederlande

Tel.: (31 70) 337 38 00

Fax: (31 70) 387 74 29

<http://www.cbs.nl>

Centrum voor innovatie van opleidingen in het beroepsonderwijs - CINOP

(Innovationszentrum Ausbildung)

P.O. Box 1585
5200 BP Den Bosch

Niederlande

Tel.: (31 73) 680 08 00

Fax: (31 73) 612 34 25

<http://www.cinop.nl>

CPS (Entwicklung und Beratung im Bildungswesen)

P.O. Box 1592
3800 BN Amersfoort

Niederlande

Tel.: (31 33) 453 43 43

Fax: (31 33) 453 43 53

<http://www.cps.nl>

Centraal instituut voor toetsontwikkeling – Cito (Institut für Schulleistungstests)

P.O. Box 1034
6801 MG Arnhem

Niederlande

Tel.: (31 26) 352 11 11

Fax: (31 26) 352 11 35

<http://www.citogroep.nl>

Centrum voor werk en inkomen (CWI)

(Zentrum für Beschäftigung und Einkommen)

CWI Head Office
Naritaweg 1245

1043 BP Amsterdam

Niederlande

Tel.: (31 20) 75 50 00

Fax: (31 20) 75 15 099

<http://www.cwinet.nl>

KPC group (Beratendes Gremium für allgemeine und berufliche Bildung)

Kooikersweg 2
5223 KA 's-Hertogenbosch

Niederlande

Tel.: (31 73) 624 72 47

Fax: (31 73) 624 72 94

<http://www.kpcgroep.nl>

**Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs -
JOB**

P.O. Box 17061
1001 JB Amsterdam
Niederlande
Tel.: (31 20) 330 26 14
Fax: (31 20) 638 89 69
<http://www.job-site.nl>

**Researchcentrum voor Onderwijs en Ar-
beitsmarkt (ROA)**

(Forschungszentrum für Bildung und Arbeits-
markt)
PO Box 616
6200 MD Maastricht
Niederlande
Tel.: (31 43) 388 36 47
Fax: (31 43) 388 49 14
E-Mail: secretary@roa.unimaas.nl
<http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/>

Sociaal Economische Raad (SER)

Wirtschafts- und Sozialrat
PO Box 90405
2509 LK Den Haag
Niederlande
Tel.: (31 70) 349 94 99
Fax: (31 70) 383 25 35
<http://www.ser.nl>

Stichting van de Arbeid (Stiftung für Arbeit)

Anschrift wie SER
<http://www.stvda.nl>

Max Goote kenniscentrum BVE

(Max Goote-Wissenszentrum für Berufs-
und Erwachsenenbildung)
Wibautstraat 4
1091 GM Amsterdam
Niederlande
Tel.: (31 20) 525 12 45
Fax: (31 20) 525 12 70
<http://www.maxgoote.nl>

Stichting Leerplan Ontwikkeling (SLO)

P.O. Box 2041
7500 CA ENSCHEDE
Niederlande
Tel.: (31 53)484 08 40
Fax: (31 53) 430 76 92
<http://www.slo.nl>

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden. Kurzbeschreibung

Martine Maes

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

2004 – VI, 91 S. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 99 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0316-X

Kat.-Nr.: TI-62-04-341-DE-C

Kostenlos – 5142 DE –

