



Brüssel, den 1.7.2020
COM(2020) 275 final

2020/0137 (NLE)

Vorschlag für eine

EMPFEHLUNG DES RATES

**zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale
Gerechtigkeit und Resilienz**

{SWD(2020) 123 final}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

• Gründe und Ziele des Vorschlags

Der Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz¹ wurde in der Mitteilung „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“² vom 14. Januar 2020 angekündigt. Die Empfehlung ist ein wichtiger Bestandteil der laufenden Umsetzung der **europäischen Säule sozialer Rechte** und zielt auf die Stärkung ihres Grundsatzes 1 „Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen“ ab.

Die „gemeinsame Politik der Berufsausbildung“, wie sie in den Römischen Verträgen definiert wird, wurde durch den 2002 eingeführten Kopenhagen-Prozess vorangebracht; in diesem Prozess wirken die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die Kommission zusammen, und Verbände der Berufsbildungsanbieter leisten einen unterstützenden Beitrag. **Die Berufsbildung bringt in der Europäischen Union etwa die Hälfte aller Absolventinnen und Absolventen der Sekundarstufe II hervor.** Sie bereitet junge Menschen auf den erfolgreichen Eintritt in das Erwerbsleben vor und sorgt für die Weiterqualifizierung und Umschulung von Menschen im erwerbsfähigen Alter zu verschiedenen Zwecken: Erwerbstätigen hilft sie dabei, ihre Kompetenzen kontinuierlich zu verbessern, sich an den Wandel der Arbeitsanforderungen anzupassen oder über einen Arbeitsplatzwechsel zu verhandeln, und Arbeitslosen ermöglicht sie es, die Kompetenzen zu erwerben, die sie für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt benötigen. Ganz allgemein sollen die Lernenden mit dem Wissen, den Kompetenzen und den Einstellungen ausgestattet werden, die sie benötigen, um sich auf beruflicher, sozialer und persönlicher Ebene entfalten zu können.

Die **COVID-19-Pandemie** hat die allgemeine und berufliche Bildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, in ganz Europa erheblich beeinträchtigt. Obwohl die Mitgliedstaaten rasch zu digitalen Lernangeboten übergegangen sind, haben die Ausgangsbeschränkungen und die daraus resultierende Krise die Widerstandsfähigkeit des Systems auf eine harte Probe gestellt. Zudem wurde die Situation in der Berufsbildung durch die Tatsache verschärft, dass die praktische Ausbildung – in Form von Lernen am Arbeitsplatz und Lehrlingsausbildung – in den meisten Branchen ausgesetzt wurde.³

Die wirtschaftliche Erholung nach der COVID-19-Krise bietet die Gelegenheit, Reformen in der Berufsbildung zu beschleunigen und die Resilienz der Berufsbildung zu stärken, insbesondere durch die Digitalisierung von Lernangeboten und Methoden und eine flexible Anpassung an sich wandelnde Arbeitsmarkterfordernisse. Dies erfordert, dass alle Lernenden, Auszubildenden und Lehrkräfte Zugang zu digitalen Tools und Technologien haben und dass ihnen geeignete Orientierungsdienste zur Verfügung stehen. Digitale Instrumente wie

¹ Unter beruflicher Aus- und Weiterbildung bzw. Berufsbildung sind die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verstehen, die darauf abzielen, junge Menschen und Erwachsene mit Wissen, Know-how, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen auszustatten, die in bestimmten Berufen oder allgemein auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden und die in formalen und nichtformalen Lernumgebungen auf allen Ebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens einschließlich der tertiären Ebene, vermittelt werden können.

² Mitteilung der Kommission „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ (COM(2020) 14 final).

³

https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_community_apprenticeship_experts_synthesis_how_are_european_countries_managing_apprenticeships_to_respond_to_the_coronavirus_crisis.pdf

Simulatoren oder virtuelle und erweiterte Realität haben das Potenzial, die Zugänglichkeit und Effizienz der Berufsbildung zu verbessern; dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten. Auch überbetriebliche Ausbildungszentren und Zentren der beruflichen Exzellenz können hier eine wichtige Rolle spielen.

Es ist davon auszugehen, dass die Pandemie zur tiefsten Rezession in der Geschichte der EU führt und dass junge Menschen, die zu diesem Zeitpunkt in den Arbeitsmarkt eintreten, es schwerer haben werden, ihren ersten Arbeitsplatz zu finden.⁴ Wie schon in früheren Krisen dürften junge Menschen in der Tat am härtesten betroffen sein. Für die Erholung von der Coronavirus-Krise ist eine weitere Stärkung der Berufsbildungssysteme daher von entscheidender Bedeutung; schließlich hat sich in der vorangegangenen Wirtschafts- und Finanzkrise gezeigt, dass die Berufsbildung eine wesentliche Rolle bei der Förderung der Jugendbeschäftigung spielen kann. Insbesondere die Lehrlingsausbildung, das Lernen am Arbeitsplatz, aber auch kurzfristige an Arbeitslose gerichtete Berufsbildungsprogramme haben sich als geeignete Wege erwiesen, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und den Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern.⁵ Der vorliegende Vorschlag wird zu hochwertigen Angeboten insbesondere von Lehrlingsausbildungen und anderen Berufsbildungsprogrammen im Rahmen der **Jugendgarantie** beitragen, indem er die Arbeitsmarktrelevanz, die Digitalisierung und die ökologische Nachhaltigkeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung sicherstellt. Ferner ruft er zur verstärkten Unterstützung der Lehrlingsausbildung und der Europäischen Ausbildungsallianz auf, um das Engagement für hochwertige, effektive Lehrlingsausbildungen zu erneuern und zu stärken.

Die Modernisierung der Berufsbildungssysteme ist auch vor dem Hintergrund des **Wandels in der Arbeitswelt und bei den Kompetenzanforderungen** angezeigt. Laufende Entwicklungen wie die Automatisierung und Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen führen dazu, dass sich die Arbeitsmärkte kontinuierlich verändern. Zudem erfordert auch der zweifache Wandel – der Übergang zu einer **stärker digitalisierten und grünen Wirtschaft** – eine Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, damit die Lernenden die Kompetenzen erwerben, die sie für den ökologischen und digitalen Wandel benötigen; zugleich sollte die zentrale Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung für das **Gesamtkonzept des lebenslangen Lernens** bekräftigt und gestärkt werden. Hier ist insbesondere bereichsübergreifendes Lernen von entscheidender Bedeutung, um die Kluft zwischen formal getrennten oder parallelen Lernbereichen – etwa Gesundheit und Umwelt⁶ – zu überbrücken.

Da der Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie einige spezifische Prioritäten für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Jahr 2020 auslaufen, ergibt sich die Chance, eine neue, ehrgeizigere Agenda für die Berufsbildungspolitik der Union festzulegen, mit der die oben beschriebenen Herausforderungen angegangen werden. Das übergeordnete Ziel sollte darin bestehen, die Berufsbildungspolitik der EU zu modernisieren, um dem großen Weiterbildungs- und Umschulungsbedarf gerecht zu werden, der sich aus dem gemeinsamen Bestreben ergibt, den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht zu werden. Insbesondere geht es darum, die

⁴ European Economic Forecast, Frühjahr 2020. Institutional Paper 125, Mai 2020. Europäische Kommission.

⁵ Die Beschäftigungsquote der Absolventen der beruflichen Aus- und Weiterbildung stieg schrittweise von 73,7 % im Jahr 2009 auf 79,5 % im Jahr 2018 an.

⁶ Wie beispielsweise in der Mitteilung von 2019 über einen strategischen Ansatz für Arzneimittel in der Umwelt empfohlen.

https://ec.europa.eu/environment/water/water-dangersub/pdf/strategic_approach_pharmaceuticals_env.PDF

Erholung von der Coronavirus-Pandemie zu unterstützen und zum Aufbau einer nachhaltigeren, gerechteren und widerstandsfähigeren Europäischen Union beizutragen.

Der Vorschlag ist fest in andere neue politische Initiativen der Kommission eingebunden, insbesondere in die Mitteilung der Kommission über die europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz⁷, die Mitteilung „Förderung der Jugendbeschäftigung: eine Brücke ins Arbeitsleben für die nächste Generation“⁸, den Aktionsplan für digitale Bildung und den strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020). In ihrer Gesamtheit decken diese Initiativen alle Ebenen und Arten der allgemeinen und beruflichen Bildung ab.

- **Anwendungsbereich des Vorschlags**

Der Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz zielt darauf ab, die Berufsbildungspolitik der EU folgendermaßen zu erneuern:

- (a) **Modernisierung der Berufsbildungspolitik der Union** durch Unterstützung des Übergangs zu einer grünen und digitalen Wirtschaft in Zeiten des demografischen Wandels sowie der Aufwärtskonvergenz der nationalen Berufsbildungssysteme. Angesichts der entscheidenden Rolle, die die Berufsbildung – insbesondere die Lehrlingsausbildung – bei der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit spielt, wird die vorgeschlagene Modernisierung **sowohl auf die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen als auch auf Erwachsene ausgerichtet sein, die eine kontinuierliche Weiterbildung und Umschulung benötigen**. Zugleich wird die verstärkte Nutzung digitaler Tools und die fortlaufende Digitalisierung der Berufsbildungssysteme im Mittelpunkt stehen, um die Resilienz dieser Systeme zu steigern;
- (b) **Festigung der zentralen Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung für das lebenslange Lernen** und ihrer engen Verbindungen zu allen Sektoren der allgemeinen und beruflichen Bildung, was Durchlässigkeit und Transparenz erfordert;
- (c) **Straffung des europäischen Kooperationsprozesses** im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch Integration und Anpassung der Instrumente für die Qualitätssicherung (EQAVET) und für Flexibilität und ein maßgeschneidertes Angebot (ECVET);
- (d) **Vereinfachung der Governance der Berufsbildung auf EU-Ebene** (in Verbindung mit der Integration der ECVET- und EQAVET-Empfehlungen in den vorliegenden Vorschlag und der damit verbundenen Aufhebung der ursprünglichen Empfehlungen) und Festlegung der Arbeitsmethoden, der Arten von Unterstützungsaktivitäten auf Unionsebene und eines Rahmens für das Monitoring zur Beurteilung der Fortschritte bei der Umsetzung der vorliegenden Empfehlung in vollständigem Einklang mit dem allgemeinen Governance-Rahmen für die allgemeine und berufliche Bildung.

Was die auf **nationaler Ebene** zu treffenden Maßnahmen angeht, sieht die Empfehlung die folgenden neuen Elemente vor:

- **Hervorhebung der entscheidenden Rolle, die die Berufsbildungssysteme für junge Menschen spielen**, die in den Arbeitsmarkt eintreten, und zugleich

⁷ COM(2020) 274 final.

⁸ COM(2020) 276 final.

Berücksichtigung der Tatsache, dass die Berufsbildungssysteme eine ebenso wichtige Rolle spielen sollten für Erwachsene, die kontinuierlicher Weiterbildung und Umschulung benötigen;

- **Autonomie für Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung**, damit diese rasch auf kompetenzbezogene Herausforderungen reagieren, schnell Umschulungsprogramme anbieten und in enger Partnerschaft mit Arbeitgebern aus dem öffentlichen und dem privaten Sektor zusammenarbeiten können;
- **Modularisierung der Berufsbildungsprogramme** und Ausweitung dieser Programme auf höhere Qualifikationsebenen sowie Micro-Credentials;
- **Verknüpfung der Berufsbildung mit zukunftsorientierten Wirtschaftsstrategien und Innovationssystemen**;
- **Förderung von Zentren der beruflichen Exzellenz**⁹ (vor allem durch Erasmus+) in Verbindung mit Strategien für intelligente Spezialisierung, die innovative Dienste bereitstellen, u. a. Cluster¹⁰, Gründerzentren, Unterstützung von Start-ups und Technologieverbreitung, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit dem Ziel, die Resilienz der Berufsbildung zu steigern und sie so aufzustellen, dass sie die verstärkte Digitalisierung meistern kann, über digitale Reife verfügt und den Übergang von rückläufigen Sektoren zu neuen Wachstumsbranchen fördern kann;
- **Einbeziehung der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit** in die Lehrpläne der Berufsbildung und in das Organisationsmanagement, auch durch Verknüpfung des Umweltaspekts mit anderen Bereichen;
- **Verbesserung der Durchlässigkeit** zwischen den Systemen der allgemeinen und der beruflichen Bildung;
- vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie: **Steigerung der digitalen Reife der Berufsbildungseinrichtungen** durch Förderung neuer Lernumgebungen, Instrumente und pädagogischer Ansätze (insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung), die sowohl berufsbildungsspezifische als auch bereichsübergreifende Lehrinhalte abdecken, sowie durch Integration des Digitalisierungsaspekts in den EQAVET-Rahmen;
- **Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung** für Lernende und Unternehmen, einschließlich Kleinstunternehmen sowie kleiner und mittlerer Unternehmen, z. B. durch Internationalisierung und mehr Mobilitätsangebote für Lernende und Personal,

⁹ Zentren für berufliche Exzellenz sollen sich als Referenzpunkte von Weltrang für die Erstausbildung junger Menschen ebenso wie für die berufsbegleitende Weiterbildung und Umschulung Erwachsener etablieren, indem sie dem Qualifikationsbedarf von Unternehmen durch ein flexibles und zeitnahes Angebot gerecht werden. Sie sind auf lokaler Ebene aktiv, eng in die dortigen Innovationsökosysteme und -cluster eingebettet und bringen ein breites Spektrum lokaler Partner zusammen, u. a. Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung, Arbeitgeber, Forschungszentren, Entwicklungsagenturen und Arbeitsvermittlungsdienste, um „Kompetenzökosysteme“ zu entwickeln, die zur regionalen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, zur Innovation und zu Strategien für intelligente Spezialisierung beitragen.

¹⁰ Branchencluster sind Gruppen spezialisierter Unternehmen, häufig KMU, und weiterer verbundener Akteure mit unterstützender Funktion, die an einem Ort eng zusammenarbeiten. In Europa gibt es rund 3000 spezialisierte Cluster, auf die 54 Millionen Arbeitsplätze entfallen. In der erneuerten industriepolitischen Strategie der EU werden Cluster als wirkungsvolles Instrument für die wirtschaftliche Entwicklung anerkannt, das industrielle Innovationen vor Ort unterstützt.

die im Rahmen des Programms Erasmus+ und anderer Finanzierungsmöglichkeiten verwirklicht werden können;

- Bekämpfung **geschlechtsbezogener** Verzerrungseffekte und von Geschlechterstereotypen geprägter Berufswahl sowie Unterstützung von Vielfalt und Inklusion;
- **Festlegung von Indikatoren und Zielen**, die sowohl ein quantitatives als auch ein qualitatives Leistungsmonitoring von Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung ermöglichen.

Der Vorschlag bekräftigt die Rolle des dreigliedrigen Beratenden Ausschusses für die Berufsbildung und sieht zugleich die folgenden **neuen Elemente auf EU-Ebene** vor:

- **Bereitstellung eines Unterstützungsdienstes**, der sich der verschiedenen Dimensionen der Berufsbildungssysteme (z. B. Lehrlingsausbildung, Zentren der beruflichen Exzellenz, berufliche Weiterbildung, Qualitätssicherung) annimmt und das Management mehrerer, separater Unterstützungsstrukturen zusammenführt (EQAVET- und ECVET-Sekretariate, Dienste zur Unterstützung in Fragen der Lehrlingsausbildung, Expertenarbeitsgruppen);
- **Unterstützung der digitalen Reife von Berufsbildungseinrichtungen** durch den verstärkten Einsatz des SELFIE-Instruments¹¹ und seine schrittweise Ausweitung auf das Lernen am Arbeitsplatz;
- **Förderung der Berufsbildung als globale Bezugsgröße für die Kompetenzentwicklung** sowie Steigerung der Mobilität und Verbesserung der Anerkennung beruflicher Qualifikationen und der Ergebnisse von Lernzeiten im Ausland, u. a. durch Entwicklung des Konzepts der europäischen Kernprofile im Bereich der beruflichen Bildung, möglichst ergänzt durch digitale Berufsbildungsinhalte;
- **Einführung eines Peer-Review-Prozesses für die Qualitätssicherung** in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Förderung der Aufwärtskonvergenz bei Qualität, Transparenz und gegenseitigem Vertrauen.

Politischer Hintergrund

Als Reaktion auf die Coronavirus-Krise hat die Kommission einen kühnen, umfangreichen **Plan vorgeschlagen, um Schäden zu beheben und Perspektiven für die nächste Generation zu eröffnen**. Darin wird ein Fahrplan dafür entworfen, wie die Wirtschaft

¹¹ SELFIE (Self-reflection on Effective Learning by Fostering the use of Innovative Educational Technologies – Selbsteinschätzung der Lerneffizienz durch Förderung des Einsatzes innovativer Bildungstechnologien) ist ein kostenloses, benutzerfreundliches und anpassbares Tool, das Schulen dabei helfen soll, ihren aktuellen Stand beim Lernen im digitalen Zeitalter einzuschätzen. Es wurde von der Gemeinsamen Forschungsstelle (JRC) entwickelt, um Schulen bei der Integration digitaler Technologien in den Unterricht, das Lernen und die Beurteilung von Schülern zu unterstützen. Das Tool kann aufzeigen, was gut funktioniert, wo Verbesserungsbedarf besteht und welche Prioritäten gesetzt werden sollten. Es steht derzeit in den 24 Amtssprachen der Europäischen Union zur Verfügung, und im Laufe der Zeit sollen weitere Sprachen hinzukommen. SELFIE sammelt – anonym – die Einschätzungen von Schülern, Lehrkräften und Schulleitungen über die Art und Weise, wie Technologien in der Schule eingesetzt werden. Dies erfolgt mithilfe kurzer Aussagen und Fragen sowie einer einfachen Zustimmungsskala von 1 bis 5. Die Aussagen umfassen Bereiche wie Schulleitung, Infrastruktur, Aus- und Fortbildung von Lehrkräften sowie die digitale Kompetenz der Schüler. Die Ergebnisse der Selbstbewertung können je nach den festgestellten Lücken strategisch auf Systemebene oder auf institutioneller Ebene als Grundlage genutzt werden, um Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau und Infrastrukturinvestitionen umzusetzen.

Europas angekurbelt werden kann, wie Arbeitsplätze geschützt und geschaffen werden können, wie die Wirtschaft für künftige Generationen gerechter, robuster und nachhaltiger gestaltet werden kann und wie die grüne und die digitale Wende vorangetrieben werden sollen. Der Plan unterstreicht, dass die Verbesserung und Anpassung von Qualifikationen, Fertigkeiten, Wissen und Kompetenzen wichtiger denn je ist.

Das Aufbauminstrument der EU (Next Generation EU)¹² wird für den Zeitraum 2021-2024 auf den Finanzmärkten neue Finanzmittel für zwei kürzlich vorgeschlagene Maßnahmen – die **Aufbau- und Resilienzfazilität**¹³ und **REACT-EU**¹⁴ – mobilisieren. Beide Programme werden Investitionen in **Kompetenzen und die allgemeine und berufliche Bildung** umfassen, um das Fundament für eine grüne, digitale und stabile Erholung zu legen. Die Kommission hat auch ihre Vorschläge für den künftigen Europäischen Sozialfonds Plus angepasst, um **Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung sowie für Bildung und Kompetenzen** noch stärker zu unterstützen.

Im Rahmen der Aufbaustrategie hat die Kommission zudem vorgeschlagen, die Mittelausstattung des **Fonds für einen gerechten Übergang** um weitere 30 Mrd. EUR zu erhöhen, sodass das Gesamtbudget 40 Mrd. EUR beträgt. Mit diesen Mitteln sollen die sozioökonomischen Auswirkungen des Übergangs zur Klimaneutralität in den am stärksten betroffenen Regionen abgemildert werden, z. B. indem die Umschulung von Arbeitskräften unterstützt, KMU bei der Gestaltung neuer wirtschaftlicher Chancen gefördert und Investitionen in die Energiewende und die Kreislaufwirtschaft getätigt werden.¹⁵

Daran schließt sich der **europäische Grüne Deal** an, die neue Wachstumsstrategie der EU, durch die sich die Union zu einer fairen und wohlhabenden Gesellschaft mit einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft entwickeln soll, in der im Jahr 2050 keine Netto-Treibhausgasemissionen mehr freigesetzt werden und das Wirtschaftswachstum von der Ressourcennutzung abgekoppelt ist. Investitionen in eine **stärker kreislaforientierte Wirtschaft**¹⁶ haben das Potenzial, die Abhängigkeit der EU von externen Lieferanten zu verringern und ihre Resilienz gegenüber globalen Versorgungsproblemen zu steigern. Im Zentrum der kommenden **Sanierungswelle** wird die Schaffung von Arbeitsplätzen im Bauwesen, im Bereich Sanierung und in sonstigen arbeitskräfteintensiven Gewerben stehen.¹⁷ Durch die Veränderungen in diesen Bereichen entsteht ein verstärkter Umschulungs- und Weiterbildungsbedarf. Berufsbildungsprogramme können eine Schlüsselfunktion bei der Vermittlung der benötigten Kompetenzen übernehmen und dürften auch bei der Umsetzung anderer Initiativen des europäischen Grünen Deals eine wichtige Rolle spielen.¹⁸

¹² COM(2020) 456 final.

¹³ COM(2020) 408 final.

¹⁴ COM(2020) 451 final.

¹⁵ COM(2020) 442 final.

¹⁶ COM(2020) 98 final.

¹⁷ COM(2020) 456 final.

¹⁸ Beispielsweise wird in der Biodiversitätsstrategie der EU für 2030 (COM(2020) 380 final) die Schlüsselrolle von Qualifikationen und Kompetenzen für den Übergang zu einer grünen Wirtschaft und für den Kampf gegen den Verlust an biologischer Vielfalt hervorgehoben; die Ausbildung und Umschulung von Arbeitskräften in einer Vielzahl von Sektoren ist hier ein entscheidender Faktor. Dies wird auch einen Beitrag zum künftigen Null-Schadstoff-Aktionsplan für Luft, Wasser und Boden leisten. Hier ist es wichtig, Wissen und Kompetenzen aus verschiedenen Gebieten wie Umwelt und Gesundheit zusammenzuführen, um die zunehmend bereichsübergreifenden Herausforderungen zu bewältigen. Auch in der Strategie „Vom Hof auf den Tisch“ (COM(2020) 381 final), durch die sich die Art und Weise, wie unsere Lebensmittel erzeugt werden und zu den Verbrauchern gelangen, verändern soll, wird anerkannt, dass Wissen und Orientierung eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung des Wandels zukommt.

Darüber hinaus hat die Kommission eine **neue Industriestrategie für Europa**¹⁹ zur Bewältigung des zweifachen – ökologischen und digitalen – Wandels angenommen. Darin werden entschiedene Maßnahmen gefordert, um lebenslanges Lernen für alle zu verwirklichen und sicherzustellen, dass die allgemeine und berufliche Bildung mit der Entwicklung Schritt hält und zum Gelingen des zweifachen Wandels beiträgt. Zudem wird unterstrichen, dass Hochschul- und Berufsbildung mehr Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker für den Arbeitsmarkt hervorbringen müssen. Auch in der **KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa** wird hervorgehoben, dass sich eine zunehmende Zahl an KMU der Herausforderung gegenüberstellt, Personal mit den benötigten Kompetenzen zu finden, und dass die mangelnde Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal bzw. erfahrenen Führungskräften für ein Viertel der KMU in der Europäischen Union das größte Problem ist.²⁰ Gerade für KMU ist es besonders wichtig, dass die Berufsbildung den Arbeitskräften die Kompetenzen vermittelt, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden.

Die Chancen und Herausforderungen des digitalen Wandels und Europas politische Antwort darauf werden in der Strategie zur **Gestaltung der digitalen Zukunft Europas** umrissen; dort wird auch betont, dass in die allgemeine und berufliche Bildung und in die digitalen Kompetenzen aller Europäer und Europäerinnen investiert werden muss, und zwar unter Berücksichtigung der kürzlich angenommenen **Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025**²¹.

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄßIGKEIT

• RECHTSGRUNDLAGE

Gemäß Artikel 166 Absatz 1 AEUV führt die EU eine Politik der beruflichen Bildung, welche die Maßnahmen der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt. Nach Artikel 166 Absatz 2 AEUV hat die Tätigkeit der Union folgende Ziele:

- Erleichterung der Anpassung an die industriellen Wandlungsprozesse, insbesondere durch berufliche Bildung und Umschulung;
- Verbesserung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt;
- Erleichterung der Aufnahme einer beruflichen Bildung sowie Förderung der Mobilität der Auszubildenden und der Lernenden in der Berufsbildung, insbesondere der Jugendlichen;
- Förderung der Zusammenarbeit in Fragen der beruflichen Bildung zwischen Unterrichtsanstalten und Unternehmen;
- Ausbau des Informations- und Erfahrungsaustauschs über gemeinsame Probleme im Rahmen der Berufsbildungssysteme der Mitgliedstaaten.

Nach Artikel 165 Absatz 1 AEUV trägt die Union zur Entwicklung einer qualitativ hoch stehenden Bildung dadurch bei, dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördert und die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte und die Gestaltung des Bildungssystems

¹⁹ COM(2020) 102 final.

²⁰ COM(2020) 103 final.

²¹ Mitteilung der Kommission „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“, COM(2020) 152 final.

erforderlichenfalls unterstützt und ergänzt. Nach Artikel 165 Absatz 2 AEUV, zweiter und vierter Gedankenstrich, hat die Tätigkeit der Union folgende Ziele:

- Förderung der Mobilität von Lernenden und Lehrenden, auch durch die Förderung der akademischen Anerkennung der Diplome und Studienzeiten;
- Ausbau des Informations- und Erfahrungsaustauschs über gemeinsame Probleme im Rahmen der Bildungssysteme der Mitgliedstaaten.

- **Subsidiarität (für nicht ausschließliche Zuständigkeit)**

Im Rahmen ihrer Bemühungen um eine qualitativ hoch stehende Bildung und die Durchführung einer Berufsbildungspolitik ist die EU dafür verantwortlich, die Mitgliedstaaten zur Zusammenarbeit zu ermutigen und deren Maßnahmen erforderlichenfalls zu unterstützen bzw. zu ergänzen.

Qualität und Konvergenz der Berufsbildungssysteme stärken das Fundament des freien Personen-, Waren- und Dienstleistungsverkehrs, die Resilienz und Belastbarkeit der Arbeitskräfte in der EU und letztendlich einen erfolgreichen, nachhaltigen Binnenmarkt und können daher nur auf europäischer Ebene verwirklicht werden.

In Artikel 166 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist festgelegt, dass die Union eine Politik der beruflichen Bildung führt, welche die Maßnahmen der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt.

In Artikel 165 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist festgelegt, dass die Union zur Entwicklung einer qualitativ hoch stehenden Bildung dadurch beiträgt, dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördert und die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte und die Gestaltung des Bildungssystems erforderlichenfalls unterstützt und ergänzt.

Der Vorschlag umreißt im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip die neue Berufsbildungspolitik der Union und gibt Empfehlungen dazu ab.

Diese Empfehlung gilt unbeschadet der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen²² in der durch die Richtlinie 2013/55/EG²³ geänderten Fassung und der dort vorgesehenen Regelung zur automatischen Anerkennung.

- **Verhältnismäßigkeit**

Die in der Empfehlung vorgeschlagenen Maßnahmen stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den angestrebten Zielen. Der Vorschlag für eine Empfehlung des Rates unterstützt den von einzelnen Ländern eingeleiteten Reformprozess und ergänzt die Anstrengungen der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die vorgeschlagenen Maßnahmen berücksichtigen die Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten und die Vielfalt der Systeme. Der Vorschlag trägt dem Bedürfnis der Mitgliedstaaten nach einem differenzierten Ansatz Rechnung, der den unterschiedlichen wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Gegebenheiten sowie den unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen gerecht wird.

- **Wahl des Instruments**

Bei dem vorgeschlagenen Instrument handelt es sich um eine Empfehlung des Rates, die den

²² ABl. L 255 vom 30.9.2005.

²³ ABl. L 354 vom 28.12.2013.

Grundsätzen der Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit entspricht. Sie baut auf dem Besitzstand des Unionsrechts auf und steht im Einklang mit der Art von Instrumenten, die für Maßnahmen der europäischen Union in den Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Beschäftigung zur Verfügung stehen. Als Rechtsinstrument signalisiert die Empfehlung das Engagement der Mitgliedstaaten für die darin beschriebenen Maßnahmen und stellt die Zusammenarbeit auf der Ebene der Europäischen Union auf eine solide politische Basis, beachtet dabei aber in vollem Umfang die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die allgemeine und berufliche Bildung sowie die Sozial- und Beschäftigungspolitik.

3. ERGEBNISSE DER EX-POST-BEWERTUNG, DER KONSULTATION DER INTERESSENTRÄGER UND DER FOLGENABSCHÄTZUNG

Ex-post-Bewertung/Eignungsprüfung bestehender Rechtsvorschriften

Nicht zutreffend.

Konsultation der Interessenträger

Seit 2017 hat eine eingehende, gezielte Konsultation im Hinblick auf die Festlegung der Eckpfeiler einer zukunftsfähigen beruflichen Aus- und Weiterbildung vor dem Hintergrund neuer Trends und Herausforderungen (Digitalisierung, Automatisierung, Robotik, künstliche Intelligenz, grüne und nachhaltige Wirtschaft, Klimawandel, Globalisierung, neue Geschäftsmodelle, neue Formen der Arbeitsorganisation, demografische Entwicklungen, Alterung, Migration) stattgefunden.

In die Konsultationen wurden alle relevanten Interessenträger einbezogen:

- die in der Gruppe der Generaldirektoren für die Berufsbildung zusammengeschlossenen Mitgliedstaaten und Sozialpartner und der dreigliedrige Beratende Ausschuss für Berufsbildung, der eine [Stellungnahme zur Zukunft der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach 2020](#) angenommen hat,
- die europäischen Sozialpartner (mit ihren Positionspapieren: [EGB](#), [SMEunited](#) und [BusinessEurope](#)) in einer Anhörung zum Thema im Januar 2020 und
- die [europäischen Verbände der Berufsbildungseinrichtungen](#).

Eine von der Kommission von März bis Mai 2020 durchgeführte [Erhebung zu den Herausforderungen der Coronavirus-Pandemie und ihren Auswirkungen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung](#) hat Folgendes ergeben:

- Für die Erstellung von Material für den Fernunterricht stehen einige Instrumente zur Verfügung. In der Berufsbildung ist das Online-Material – in Bezug auf die praktischen Aspekte der Ausbildung und das Lernen am Arbeitsplatz – jedoch weniger gut entwickelt.
- Lernende in der Berufsbildung könnten im Vergleich zu Lernenden in anderen Bildungszweigen benachteiligt sein, da Anstrengungen vor allem für allgemeine Schulfächer, weniger jedoch für berufliche Inhalte unternommen werden.
- In der „Lieferkette“ der Lehrlingsausbildung gibt es erhebliche Beeinträchtigungen. In den Branchen, die ihre Tätigkeiten einstellen mussten (z. B. Gastgewerbe, Wellness, Tourismus, verarbeitendes Gewerbe), konnten die Auszubildenden zumeist nicht vor Ort in den Betrieben präsent sein. Aufgrund des Wegfalls oder der Streichung der Ausbildungsvergütung steigt teilweise die Abbrecherquote.

- Die Arbeitgeber müssen sich vor allem um die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs kümmern und sind daher kaum in der Lage, sich mit der Ausbildung junger Menschen oder der Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu befassen. Einige Arbeitgeber und Ausbildungsanbieter haben die Zeit der Ausgangsbeschränkungen jedoch optimal genutzt, um die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu unterstützen und die Einführung von Systemen für digitales Lernen und von digitalen Inhalten zu beschleunigen.
- Zwar ist es für Lehrkräfte und Auszubildende ebenso wie für Lernende eine große Herausforderung, sich rasch an diesen dramatischen Wandel anzupassen, doch es sind viele Interessenträger aktiv geworden, um Hilfe zu leisten (Berufsbildungsanbieter, lokale Behörden, Verlage, NRO, Unternehmen usw.).
- Es wird der Ruf nach einer europäischen Online-Plattform (hohe Sicherheit, qualitätsgesicherte, mehrsprachige Inhalte usw.) laut, die Möglichkeiten für die Vernetzung und den Austausch bewährter Verfahren bietet und digitale Lösungen bereitstellt, darunter auch für das Lernen am Arbeitsplatz.

Auch eine ähnliche vom Cedefop durchgeführte Analyse unterstreicht einige Herausforderungen für den Berufsbildungssektor: Der Fernunterricht ist bruchstückhaft, und seine Umsetzung ist in hohem Maße abhängig von den digitalen Kompetenzen der Schulen und der Lehrkräfte sowie von der betreffenden Branche. Das Spektrum reicht von der reinen Kommunikation/Kontaktpflege mit den Lernenden über den Zugang zu Ressourcen (Videos usw.) bis hin zu wirklichem Unterricht. Die Analyse ergab auch, dass Auszubildende ihre Ausbildung und Arbeit fortsetzen, insbesondere in Unternehmen, die wesentliche Dienstleistungen erbringen, etwa in der Gesundheitsversorgung und im Lebensmittelhandel, solange die Gesundheitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen eingehalten werden. In den Branchen, die aufgrund der Vorschriften gezwungen waren, ihre Tätigkeiten einzustellen (in den meisten Ländern z. B. Gastgewerbe, Wellness und Tourismus), konnten die Auszubildenden nicht in den Betrieben präsent sein.²⁴ Da in diesen Branchen sehr viele Frauen tätig sind, ist davon auszugehen, dass Frauen besonders stark betroffen sind.

Auf allgemeinerer Ebene wurden für die Festlegung der künftigen Berufsbildungspolitik folgende Erkenntnisse und Foren genutzt:

- Projekt des Cedefop über die sich verändernde Art und Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa [„Changing nature and role of VET in Europe“](#) (2016-2018);
- Meinungsumfrage des Cedefop zur beruflichen Aus- und Weiterbildung (2017) auf der Grundlage der Antworten von insgesamt 35 646 Bürgerinnen und Bürgern der Mitgliedstaaten;
- Studie der Kommission zur Mobilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa [„Study on VET mobility in Europe“](#) (2019);
- Diskussionen während der Veranstaltungen im Rahmen der europäischen Woche der Berufsbildung (2018 und 2019);
- weitere Erkenntnisse der OECD und der IAO.

Der Vorschlag, Elemente der beiden spezifischen Instrumente für die berufliche Aus- und Weiterbildung in der EU – ECVET und EQAVET – zu ändern und zu integrieren und

²⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/fr/news-and-press/news/how-european-countries-manage-apprenticeships-respond-coronavirus-crisis>

zugleich die ursprünglichen Instrumente aufzuheben, stützt sich auf

- eine gezielte Studie über die EU-Instrumente für die berufliche Aus- und Weiterbildung (EQAVET und ECVET) ([Study on EU VET instruments](#) 2019, unter Berücksichtigung früherer Evaluierungsstudien);
- die Ergebnisse einer Arbeitsgruppe des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung zur künftigen Entwicklung der europäischen Instrumente der beruflichen Aus- und Weiterbildung (1. Semester 2019).

Auswirkungen des Vorschlags auf die Empfehlungen des Rates zum Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) und zum europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) und Vorschlag für das weitere Vorgehen

Seit 2009 werden zwei Instrumente für die Berufsbildung angewandt, um die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, die Berufsbildung flexibler zu gestalten (Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung – ECVET) und die Qualität ihrer Berufsbildungssysteme zu verbessern (Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung – EQAVET). Die jüngsten Evaluierungen dieser Instrumente haben ergeben, dass beide modernisiert und gestrafft werden müssen.

Das Ziel der **ECVET-Empfehlung**²⁵ bestand darin, die Anerkennung, Akkumulierung und Anrechnung von Lernergebnissen zu verbessern, Mobilität und lebenslanges Lernen zu fördern und die Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung zu unterstützen. Die Initiative wurde im Anschluss an die Kopenhagener Erklärung von 2002²⁶ über die künftigen Prioritäten bei der Stärkung der europäischen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf den Weg gebracht, in der die Notwendigkeit eines Systems zur Förderung der Transparenz, Vergleichbarkeit, Übertragbarkeit und Anerkennung von Kompetenzen und/oder Qualifikationen zwischen verschiedenen Ländern und auf verschiedenen Ebenen zum Ausdruck gebracht wurde.

Aus den vorstehend erwähnten Evaluierungen der EU-Instrumente für die berufliche Aus- und Weiterbildung geht hervor, dass ECVET durch die Nutzung und Dokumentation von Einheiten von Lernergebnissen einen umfassenden Beitrag zur Entwicklung einer hochwertigeren Mobilitätserfahrung geleistet hat und dass heute fast alle Mitgliedstaaten ECVET in der internationalen Mobilität anwenden. Das Konzept der ECVET-Punkte wurde jedoch im Allgemeinen nicht übernommen, und ECVET führte nicht zur Entwicklung eines europäischen Leistungspunktesystems in der Berufsbildung.

Ausgehend von den im Verlauf der Konsultation der Interessenträger eingegangenen Rückmeldungen und den mit der Umsetzung von ECVET in den letzten zehn Jahren gesammelten Erfahrungen nimmt der jetzige Vorschlag einige Elemente der ECVET-Empfehlung von 2009 auf und verstärkt sie, während andere Elemente, die offenbar keinen Mehrwert schaffen bzw. auf keinen echten Bedarf in den beruflichen Aus- und Weiterbildungssystemen eingehen, aufgegeben werden. Im Einzelnen heißt das:

- Der Grundsatz, dass sich Qualifikationen aus Einheiten von Lernergebnissen zusammensetzen, wird in den Vorschlag aufgenommen und verstärkt (Modularisierung). Dieser Grundsatz wird als Voraussetzung dafür betrachtet, die

²⁵ ABl. C 155 vom 8.7.2009.

²⁶ Erklärung der am 29. und 30. November 2002 in Kopenhagen zusammengetretenen, für die berufliche Bildung zuständigen Ministerinnen und Minister und der Europäischen Kommission über eine verstärkte europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung.

Flexibilität von Berufsbildungsprogrammen zu steigern und die Validierung zu erleichtern, wodurch wiederum Weiterbildungs- und Umschulungsangebote verstärkt in Anspruch genommen werden. Zugleich ist der Grundsatz auch wesentlich für die Erleichterung der Mobilität von Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Anerkennung der während solcher Mobilitätszeiten erzielten Lernergebnisse. Darüber hinaus kann er die automatische gegenseitige Anerkennung von in der Berufsbildung erworbenen Qualifikationen sowie die Zusammenarbeit auf sektoraler Ebene unterstützen, einschließlich der Unterstützung durch die Blaupausen²⁷ zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen. Zu diesem Zweck wird ein neues Konzept – europäische Kernprofile im Bereich der beruflichen Bildung – geprüft, um einen bestimmten Anteil gemeinsamer Ausbildungsinhalte auf europäischer Ebene zu definieren. Die Profile können die Mobilität von Lernenden und Arbeitnehmern, die automatische Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und von Lernergebnissen, die während Lernzeiten im Ausland erzielt wurden, sowie die Entwicklung gemeinsamer Qualifikationen und Lehrpläne im Bereich der Berufsbildung erheblich erleichtern.

- Die im Rahmen der Empfehlung von 2009 entwickelten Mobilitätsinstrumente (z. B. Lernvereinbarung und Absichtserklärung) zur Unterstützung der geografischen Mobilität von Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden im Rahmen anderer EU-Instrumente weiterentwickelt, etwa derjenigen, die durch das Programm Erasmus+ unterstützt werden, und mit der Weiterentwicklung von Europass verknüpft.
- Aufgrund der sehr geringen Inanspruchnahme und fehlender Belege für einen Mehrwert werden die mit der Empfehlung von 2009 eingeführten Leistungspunkte eingestellt. In der Praxis wird das in der Hochschulbildung weitverbreitete ECTS (Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen) auch für die berufliche Aus- und Weiterbildung auf postsekundärer und tertiärer Ebene benutzt.

Die ECVET-Empfehlung von 2009 wird aufgehoben, und die vorstehend umrissenen ECVET-Bestimmungen und Grundsätze werden auf der Grundlage des vorliegenden Vorschlags weitergeführt und systematisch in andere politische Instrumente der EU einbezogen.

Die **EQAVET-Empfehlung**²⁸ wurde angenommen, um die Qualität der beruflichen Bildung zu verbessern. Wie wichtig Qualitätssteigerungen sind, wurde bereits im Jahr 2000 in der Lissabon-Strategie unterstrichen, der zufolge der Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft eine moderne und anpassungsfähige berufliche Bildung erfordert. In der Kopenhagener Erklärung aus dem Jahr 2002 wurde daraufhin eine EU-weite Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung vorgeschlagen, um das gegenseitige Vertrauen und die Anerkennung von Qualifikationen zu fördern.

Aus den bereits erwähnten Evaluierungen der EU-Instrumente im Bereich der Berufsbildung geht hervor, dass EQAVET die Mitgliedstaaten dazu angeregt hat, ihre nationalen

²⁷ Die Blaupause zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen ist ein neues strategisches Konzept zur Mobilisierung von Interessenträgern für die Entwicklung nachfrageorientierter branchenspezifischer Kompetenzstrategien in Europa. Sie bietet ein solides Fundament für umfassendere Anstrengungen. In der Pilotphase wird das Konzept in folgenden Sektoren erprobt: additive Fertigung, Automobilindustrie, Batterien, Biowirtschaft, Baugewerbe, Verteidigungstechnologien, Digitalisierung der Energiewertschöpfungskette und energieintensive Industrien, Raumfahrt, maritime Technologien, Seeschifffahrt, Mikroelektronik, Stahl, Textilwaren, Bekleidung, Schuh- und Lederwaren sowie Tourismus.

²⁸ ABl. C 155 vom 8.7.2009.

Qualitätssicherungssysteme zu überprüfen und zu verfeinern. Zwölf Mitgliedstaaten nahmen ausdrücklich auf die Empfehlung hin Verbesserungen an ihren Systemen vor, während die meisten anderen Länder EQAVET zur Überprüfung und Anpassung ihrer bestehenden Systeme nutzten. Zudem haben mehrere Länder neue Rechtsvorschriften zur Qualitätssicherung erlassen, in denen ausdrücklich auf EQAVET Bezug genommen wird. Die Empfehlung leistete jedoch keinen bedeutenden Beitrag zur Verbesserung der länderübergreifenden Transparenz von Qualitätssicherungsmechanismen und brachte im Allgemeinen das gegenseitige Vertrauen nicht voran. Darüber hinaus besteht bei einigen Interessenträgern der Eindruck, dass dieses Instrument überwiegend in der schulischen beruflichen Erstausbildung angewendet wird.

In den letzten zehn Jahren wurden im Rahmen des EQAVET-Netzes auf EU-Ebene zahlreiche Aktivitäten wie das Peer Learning entwickelt und Arbeitsgruppen zu speziellen Themen im Bereich der Qualitätssicherung aufgebaut. Eine dieser Aktivitäten – die Initiative EQAVET+ – zielte darauf ab, als Richtgrößen dienende Deskriptoren zu verschiedenen Aspekten der Qualitätssicherung zu entwickeln, die die Empfehlung aus dem Jahr 2009 nicht abdeckt. Diese Initiative entstand im Anschluss an die externe Evaluierung der Empfehlung im Jahr 2013, die Bereiche mit Verbesserungsbedarf aufgezeigt hatte.

Unter Berücksichtigung der oben umrissenen Ergebnisse der verschiedenen Evaluierungsstudien wird mit dem vorliegenden Vorschlag somit Folgendes umgesetzt:

- Aufhebung der EQAVET-Empfehlung von 2009 und Integration der Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung in den vorliegenden Vorschlag;
- Integration der EQAVET+-Initiative und Ergänzung von Elementen zu Lernergebnissen, Zertifizierung und Bewertung, zur Konsultation von Interessenträgern sowie zur Rolle von Lehrkräften und Auszubildenden;
- angesichts der steigenden Notwendigkeit, flexible Berufsbildungsangebote zu entwickeln und einen Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit zu leisten: Aufnahme eines zusätzlichen als Richtgröße dienenden Deskriptors für die Flexibilität der beruflichen Bildungswege;
- Einbeziehung des Aspekts der digitalen Reife von Berufsbildungssystemen und -einrichtungen;
- Festlegung neuer Arbeitsmethoden durch Peer Reviews der Qualitätssicherung auf der Ebene der Berufsbildungssysteme, um das Lernen voneinander zu verbessern, die Transparenz von Qualitätssicherungsverfahren in der Berufsbildung zu erhöhen und das Vertrauen zwischen Mitgliedstaaten zu stärken;
- Beibehaltung des Auftrags und der Funktion der nationalen EQAVET-Referenzstellen (NRP).

Folgenabschätzung

Der Vorschlag wurde auf der Grundlage von Erkenntnissen erarbeitet, die in Studien und Konsultationen der wichtigsten Interessenträger gewonnen wurden. Angesichts der erwarteten Auswirkungen und aufgrund der Tatsache, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen als Ergänzung zu Initiativen der Mitgliedstaaten konzipiert sind und freiwillig erfolgen, ist keine Folgenabschätzung notwendig.

Effizienz der Rechtsetzung und Vereinfachung

Nicht zutreffend.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Aus dem EU-Haushalt werden keine zusätzlichen Budget- oder Personalressourcen benötigt. Darüber hinaus greift die vorliegende Initiative nicht den Verhandlungen über den nächsten mehrjährigen Finanzrahmen oder künftigen Programmen vor.

5. WEITERE ANGABEN

Durchführungspläne sowie Monitoring-, Evaluierungs- und Berichterstattungsmodalitäten

Auf einzelstaatlicher Ebene ruft der Vorschlag die Mitgliedstaaten dazu auf, ihre Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Einklang mit ihren nationalen Prioritäten und ihren Verfahren für die allgemeine und berufliche Bildung zu modernisieren.

Die Kommission wird dem Rat alle fünf Jahre in enger Zusammenarbeit mit dem Beratenden Ausschuss für Berufsbildung und unter Zugrundelegung des jährlichen Monitorings des Cedefop über die Umsetzung der Empfehlung Bericht erstatten.

Erläuternde Dokumente (bei Richtlinien)

Nicht zutreffend.

Ausführliche Erläuterung einzelner Bestimmungen des Vorschlags

Empfehlungen an die Mitgliedstaaten

Im Vorschlag werden die Mitgliedstaaten aufgerufen, auf die Umsetzung der Unionspolitik im Bereich der Berufsbildung hinzuarbeiten. Diese Politik orientiert sich an der Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung zur Zukunft der beruflichen Bildung nach 2020²⁹.

Die Coronavirus-Krise hat gezeigt, wie dringend die zentralen Reformansätze umgesetzt werden müssen, um die Resilienz der Berufsbildung zu steigern und dafür zu sorgen, dass sie künftigen Herausforderungen gewachsen ist. Es wurde deutlich, dass die Berufsbildung dynamischer auf schnelle Veränderungen reagieren können muss und dass es notwendig ist, die Digitalisierung zu beschleunigen, moderne und innovative Lernansätze anzuwenden und die Investitionen in die Fähigkeiten und Kompetenzen von Lehrkräften und Auszubildenden zu steigern.

In seiner Stellungnahme fordert der Beratende Ausschuss für Berufsbildung insbesondere die Schaffung einer europäischen Berufsbildungskultur, **die ergebnisorientiert ist, die die Mitgliedstaaten bei der Festlegung von Zielen unterstützt** und in der Methoden zur Bewertung der Zielerreichung entwickelt werden. Gestützt auf frühere Konsultationen über mögliche Benchmarks im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sieht der Vorschlag auch eine Reihe quantitativer Ziele vor, die bis 2025 erreicht werden sollen:³⁰

²⁹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>

³⁰ Aufgrund der Coronavirus-Pandemie werden die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele in den ersten Jahren voraussichtlich kleiner ausfallen; mit der Erholung dürfte sich die Dynamik aber wieder verstärken.

- **Mindestens 82 % der Absolventen sollten erwerbstätig sein;**³¹
- **60 % der jungen Berufsbildungsabsolventen erhalten** während ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung die **Gelegenheit zum Lernen am Arbeitsplatz**³². Dieses Ziel bezieht sich auf alle Formen des Lernens am Arbeitsplatz und wird somit zu einem größeren Angebot an Lehrlingsausbildungen beitragen, die durch die Jugendgarantie unterstützt werden können;
- **8 % der Lernenden in der Berufsbildung kommen in den Genuss von Lernmobilität im Ausland**³³.

Das erste und das dritte Ziel bauen auf bestehenden ET2020-Benchmarks zur Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität in der Berufsbildung auf, während dem zweiten Ziel die Empfehlung des Rates zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung zugrunde liegt. In der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen werden die Grundgedanken und die Methodik für diese Indikatoren und Ziele ausführlich erläutert.

Im Vorschlag wird ferner eine Reihe von Grundsätzen definiert, die auf nationaler Ebene zu beachten sind, um die oben beschriebene Unionspolitik umzusetzen. Diese Grundsätze richten sich an den **folgenden thematischen Zielen** aus:

1. *Die berufliche Aus- und Weiterbildung passt sich flexibel an dynamische Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt an*

Durch die Folgen der Coronavirus-Pandemie für die EU-Wirtschaft, die rasche technologische Entwicklung, die Digitalisierung, den Übergang zu einer ressourceneffizienten, klimaneutralen Kreislaufwirtschaft, neue Geschäftsmodelle und neue Formen der Arbeitsorganisation verändern sich die auf dem Arbeitsmarkt verlangten Kompetenzen immer schneller. Die Mitgliedstaaten müssen **geeignete Rahmen und Maßnahmen einführen, um die Berufsbildung resilient zu machen und sie dazu zu befähigen, rasch auf sich wandelnde Anforderungen des Arbeitsmarkts zu reagieren**. Um auf die Veränderungen in Wirtschaftszweigen und Berufen eingehen und die Inhalte der beruflichen Aus- und Weiterbildung entsprechend anpassen zu können, sind bessere Mechanismen zur Antizipierung des Qualifikationsbedarfs und zur Verfolgung des Werdegangs von Absolventen erforderlich. Ein entscheidender Faktor ist die Geschwindigkeit, mit der diese Anpassung stattfindet. Damit die Berufsbildungsanbieter schnell auf neue Entwicklungen beim Qualifikationsbedarf reagieren können, sind ein gewisses Maß an Autonomie und eine gewisse finanzielle Ausstattung erforderlich. Die berufliche Aus- und Weiterbildung bereitet Menschen auf bestimmte Berufe vor. Zugleich muss in den Lerninhalten für junge Menschen ebenso wie für Erwachsene das richtige Gleichgewicht zwischen Schlüsselkompetenzen – einschließlich Lebenskompetenzen³⁴ – und stärker berufsspezifisch ausgerichteten

³¹ Erfasst wird die Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen, die mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen und ihre Ausbildung vor 1 bis 3 Jahren abgeschlossen haben.

³² Erfasst wird die Altersgruppe der 15- bis 34-Jährigen, die ihre Ausbildung vor 1 bis 3 Jahren abgeschlossen haben. Der Indikator wird sich auf Daten stützen, die ab 2021 im Rahmen der AKE der EU erhoben werden.

³³ Gemessen als Anteil mobiler Lernender in einem Kalenderjahr an einer Kohorte von Berufsbildungsabsolventen im selben Jahr. Der Indikator wird sich auf die im Rahmen der UOE erhobenen Daten zur Mobilität im Rahmen von Erasmus+ und zu Berufsbildungsabsolventen stützen. Zur Ergänzung der Erasmus+-Daten könnten auch von nationalen Behörden erhobene Daten zu Mobilitätsprogrammen genutzt werden.

³⁴ Zu den Lebenskompetenzen zählen u. a. Resilienz, Medienkompetenz, Bürgerkompetenz sowie Finanz-, Umwelt- und Gesundheitskompetenz. Offene, demokratische Gesellschaften sind auf aktive Bürgerinnen und Bürger angewiesen, die die Informationen aus verschiedenen Quellen einordnen,

Kompetenzen gefunden werden.

Das **Lernen am Arbeitsplatz und insbesondere die Lehrlingsausbildung** sind wirksame Ansätze, um die Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten. In einer Rezession sind kleine Unternehmen jedoch möglicherweise nicht in der Lage, Ausbildungsplätze anzubieten. Ein vor allem präventiv ausgerichteter Ansatz und eine stärkere Fokussierung der Jugendgarantie auf Lehrlingsausbildungen sowie geeignete Unterstützungsmaßnahmen in Form von unternehmensübergreifenden Ausbildungszentren oder der Verbreitung digitaler Ausbildungsinstrumente können zu einem stabilen Angebot an Ausbildungsplätzen auch unter ungünstigen wirtschaftlichen Bedingungen beitragen.

2. *Flexibilität und Weiterentwicklungsmöglichkeiten stehen im Mittelpunkt der beruflichen Aus- und Weiterbildung*

Flexibilität und Möglichkeiten zum Vorankommen sowohl innerhalb der verschiedenen Zweige der allgemeinen und beruflichen Bildung als auch zwischen ihnen sind Schlüsselemente zukunftsfähiger Berufsbildungssysteme. Zugleich ist entscheidend, dass **Berufsbildungsprogramme personalisiert und auf die Lernenden ausgerichtet sind**, um ein großes Engagement der Lernenden zu gewährleisten und sicherzustellen, dass die Angebote attraktiv sind und die Beschäftigungsfähigkeit steigern.

Die **Modularisierung**, also die Aufteilung beruflicher Qualifikationen in kleinere Lernergebniseinheiten, ist der Weg zur flexiblen Aktualisierung der Lerninhalte und ihrer individuellen Anpassung an die Bedürfnisse der einzelnen Lernenden. Die Validierung von Lernergebnissen, die durch nichtformales und informelles Lernen erzielt wurden, erleichtert die Weiterbildung und Umschulung und kann sowohl zu vollwertigen Qualifikationen als auch zu Micro-Credentials und Teilqualifikationen führen. Zugleich trägt sie dazu bei, Brücken zwischen verschiedenen Fachgebieten zu schlagen, was für die Entwicklung einer grünen, nachhaltigen Wirtschaft unerlässlich ist.

3. *Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist ein Motor für Innovation und Wachstum und bereitet auf den Übergang zu einer digitalen und grünen Wirtschaft sowie auf stark nachgefragte Berufe vor*

Das Reaktionsvermögen der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf Strukturveränderungen kann durch einen stärker proaktiv ausgerichteten Ansatz verbessert werden, **bei dem die Berufsbildung strategisch auf zukunftsorientierte Wirtschaftsstrategien bzw. Unternehmens- und Innovationsökosysteme ausgerichtet wird**. Auf diese Weise wird nicht einfach auf bereits laufende Veränderungen reagiert, sondern wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen werden mitgestaltet, insbesondere im aktuellen Kontext des Wiederaufbaus. Schwerpunkte sind dabei strategische industrielle Ökosysteme (Gesundheit, Arzneimittel u. a.) und eine ressourceneffiziente, schadstofffreie, klimaneutrale und digitale Kreislaufwirtschaft. Durch dieses Vorgehen könnte sich die Reaktionszeit für die Anpassung von Lehrplänen in der Berufsbildung verkürzen.

Die Mitgliedstaaten sollten weiterhin **Exzellenzansätze** verfolgen, die die Integration der Berufsbildung in Kompetenzökosysteme, Strategien für intelligente Spezialisierung, Innovationssysteme, Strategien für die Kreislaufwirtschaft, Sanierungsinitiativen oder nationale Energie- und Klimapläne fördern. Wichtige Elemente der hier notwendigen Reaktion sind die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf höheren Qualifikationsebenen und die Unterstützung von Unternehmertum und Start-ups. In Verbindung mit ergänzenden strukturpolitischen Maßnahmen kann dies dazu beitragen,

Desinformation erkennen, fundierte Entscheidungen treffen, widerstandsfähig sind und verantwortungsvoll handeln.

Geschäftsumfelder attraktiver zu gestalten, Investitionen zu fördern und die Verbreitung von Innovationen voranzubringen. **Zentren der beruflichen Exzellenz**, die über einen länderübergreifenden europäischen Rahmen miteinander verknüpft sind, können ein wirkungsvolles Instrument zur Förderung der Kompetenzentwicklung sein, um den Übergang von rückläufigen Wirtschaftszweigen zu neuen Wachstumsbranchen voranzutreiben und grüne und digitale Kompetenzen in den beruflichen Kontext einzubetten (z. B. auf Basis des Referenzrahmens für digitale Kompetenzen der Bürgerinnen und Bürger und des europäischen Rahmens für IKT-Kompetenzen für IT-Fachkräfte).

Die **Ökologisierung des Berufsbildungssektors** erfordert in erster Linie eine Ökologisierung der Berufsbildungsprogramme, ihrer Lehrpläne und Inhalte, aber auch eine Berücksichtigung des ökologischen Fußabdrucks im Management von Berufsbildungseinrichtungen. Die Einrichtungen müssen daher bei der Anpassung ihrer Programme und bei ihren Maßnahmen unterstützt werden, um die Bedürfnisse der Unternehmen aufzugreifen, denn die Unternehmen stehen bei der Erreichung der Umweltziele an vorderster Front und müssen sicherstellen, dass Infrastruktur und Technologien mit den Nachhaltigkeitsanforderungen in Einklang stehen. Damit leisten sie einen Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung und zur Bereitstellung der Kompetenzen, die für die Sanierungswelle und den grünen, nachhaltigen Wandel benötigt werden. Die Coronavirus-Krise hat zudem deutlich gemacht, dass die Berufsbildungseinrichtungen die Digitalisierung für sich nutzen müssen und eine klare digitale Strategie brauchen, die verschiedene Dimensionen abdeckt: Bereitstellung digitaler Lerninhalte, pädagogische Konzepte für digitales Lernen, aber auch bessere Nutzung von Daten für die Verfolgung von Lernfortschritten, für die Entwicklung maßgeschneiderter Ansätze und für die Prognostizierung des Kompetenzbedarfs.

4. *Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist eine attraktive Option, die auf einem modernen, digitalisierten Ausbildungs- und Kompetenzkonzept basiert*

Die berufliche Aus- und Weiterbildung bietet ausgezeichnete Aussichten in Berufen, die auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt werden, gilt in den meisten Mitgliedstaaten jedoch weiterhin als wenig attraktiv. Das bedeutet, dass Innovations- und Modernisierungsmaßnahmen zur **Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung** umgesetzt werden müssen; dies betrifft insbesondere neue Lernumgebungen, Tools und pädagogische Ansätze, und ein besonderer Schwerpunkt sollte auf der Digitalisierung liegen. IKT-gestützte Simulatoren sowie Tools auf Basis virtueller und erweiterter Realität bieten ein erhebliches Modernisierungs- und Innovationspotenzial für die Berufsbildung und könnten deren Effizienz und Zugänglichkeit im Vergleich zu teurer physischer Ausrüstung spürbar verbessern. Dies kann insbesondere für kleine Unternehmen und für Lehrlingsausbildungen in kleinen und mittleren Unternehmen von Nutzen sein.

Durch kollaborativen Unterricht sowie fachübergreifendes und projektbasiertes Lernen können neue Arten von Kompetenzen erworben werden. Ein weiterer Aspekt der Attraktivität ist die **Durchlässigkeit**. Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sollten vertikale und horizontale Pfade zwischen berufsbildenden und allgemeinbildenden Schulen, der Hochschulbildung und der Erwachsenenbildung ermöglichen. Berufsbildungsprogramme auf höherer Ebene sollten weiter ausgebaut werden, um den gestiegenen Bedarf an beruflichen Qualifikationen auf hohem Niveau zu decken. Auch hochwertige Orientierungsdienste können die Attraktivität der Berufsbildung steigern.

Internationalisierung, länderübergreifende Mobilität (einschließlich virtueller Berufswettbewerbe)³⁵ und enge Verbindungen zu anderen Sektoren der allgemeinen und

³⁵ Berufswettbewerbe schärfen das Profil und steigern die Anerkennung von Menschen mit beruflichen Qualifikationen; sie zeigen, wie wichtig Qualifikationen für das Wirtschaftswachstum und den

beruflichen Bildung sowie zu Akteuren in der Forschung und auf den Arbeitsmärkten sind für konzeptionelle und didaktische Innovationen in der Berufsbildung von entscheidender Bedeutung.

Eine bessere Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird nur mit gut ausgebildetem, motiviertem **Lehr- und Ausbildungspersonal** möglich sein. Das in der Berufsbildung beschäftigte Personal benötigt Unterstützung bei der Entwicklung von Kompetenzen und der Bereitstellung von Tools, sodass es neue Technologien beherrscht, in multikulturellen Umgebungen arbeiten kann und sich wandelnde Arbeitsmarkterfordernisse erkennt. Motivation, Laufbahnentwicklung und Wohlbefinden von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung sind Schlüsselfaktoren für die Steigerung der Attraktivität ihres Berufsbilds. Das Konzept der hybriden Lehrkräfte – Personen, die in Teilzeit bei einem Unternehmen und zugleich auch in Teilzeit als Lehrkraft an einer Berufsschule beschäftigt sind – hat das Potenzial, die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen zu verstärken und eine größere Zahl besser strukturierter Kooperationen hervorzubringen. Hybride Lehrkräfte können die nötige Innovation in das schulische Umfeld bringen und tragen zur Bewältigung der Probleme bei, die durch den zunehmenden Lehrkräftemangel in der Berufsbildung und durch die Alterung der Lehrkräfte entstehen. Das Modell bietet interessante berufliche Perspektiven und kommt sowohl Schulen als auch Unternehmen zugute, unter anderem durch die Aufteilung der Lohnkosten.

5. *Die berufliche Aus- und Weiterbildung fördert die Chancengleichheit*

Eine hochwertige Berufsbildung trägt auch zur **Inklusion schutzbedürftiger Gruppen** bei. Das bedeutet, dass die Berufsbildung für möglichst viele Personen zugänglich sein muss und dass alle noch bestehenden Hindernisse, u. a. für Menschen mit Behinderungen, gering qualifizierte Erwachsene, ethnische Minderheiten (beispielsweise Roma) und Menschen mit Migrationshintergrund, beseitigt werden müssen. Dies kann auch dazu beitragen, die während der Coronavirus-Krise verstärkt deutlich gewordenen Probleme beim gleichberechtigten Zugang zu digitalen Tools für das Lernen, zum Internet und zur benötigten Hardware auszuräumen. Gezielte Maßnahmen und flexible Ausbildungsformate können ein frühzeitiges Ausscheiden aus der Berufsbildung verhindern und Abbrechern die Möglichkeit bieten, einen Neueinstieg in die Berufsbildung zu finden.

Darüber hinaus muss gegen geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte vorgegangen werden, indem ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in traditionell „männlichen“ und „weiblichen“ Berufen gefördert wird, unter anderem durch Förderung der Teilnahme von Frauen an Ausbildungen für traditionell „männliche“ Berufe und der Teilnahme von Männern an Ausbildungen für „weibliche“ Berufen

6. *Die berufliche Aus- und Weiterbildung stützt sich auf eine Kultur der Qualitätssicherung*

7. *Umetzung auf nationaler Ebene*

Nachhaltige Partnerschaften zwischen allen relevanten Interessenträgern, einschließlich öffentlich-privater Partnerschaften, sind für eine **wirksame Governance in der Berufsbildung** von entscheidender Bedeutung. Die Mitgliedstaaten werden aufgerufen, bestehende europäische Instrumente wie Europass, den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und ESCO (europäischen Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe) bestmöglich zu nutzen und die Synergien zwischen ihnen

persönlichen Erfolg sind. Sie setzen hohe Standards für Exzellenz in verschiedenen Berufen und messen anhand der Wettbewerbe, inwieweit diese Standards erreicht worden sind. Sie inspirieren die jungen Teilnehmer, sich selbst zu übertreffen, und helfen ihnen, ihre Leidenschaft zum Beruf zu machen.

umfassend auszuschöpfen, auch im Hinblick auf die Förderung der automatischen gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen/Abschlüssen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und von Ergebnissen von Lernzeiten im Ausland. Die Fonds und Instrumente der Europäischen Union sind auch weiterhin auf Kompetenzen ausgerichtet und bieten Finanzierungsmöglichkeiten für Reformen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Im Hinblick auf eine wirksamere und effizientere Umsetzung der Empfehlung wird vorgeschlagen, dass die zuständigen nationalen Behörden innerhalb eines Jahres nach Annahme der Empfehlung Maßnahmen für deren Umsetzung auf nationaler Ebene definieren, wobei die Maßnahmen auf bestehenden einschlägigen nationalen Regelungen und bestehenden Finanzrahmen aufbauen sollen und ihre Umsetzung begleitet werden soll.

Unterstützung auf EU-Ebene

Der Vorschlag bekräftigt die Schlüsselrolle des dreigliedrigen Beratenden Ausschusses für Berufsbildung in der Governance der Berufsbildungspolitik auf EU-Ebene und regt zugleich auch eine besser strukturierte Arbeitsmethode auf Grundlage eines fortlaufenden Arbeitsprogramms an. Ferner ruft der Vorschlag zur verstärkten Zusammenarbeit mit anderen wichtigen Interessenträgern wie Vertretern der Lernenden und Anbietern beruflicher Aus- und Weiterbildung auf.

Die allgemeinen Governance-Strukturen im Bereich Kompetenzen sowie allgemeine und berufliche Bildung werden durch den Vorschlag nicht verändert.

Die Unterstützung der Mitgliedstaaten durch die Europäische Kommission zur Umsetzung dieser Empfehlung könnte schrittweise erfolgen – indem die Kommission Strukturreformen im Bereich der Lehrlingsausbildung verstärkt durch den Dienst zur Unterstützung in Fragen der Lehrlingsausbildung begleitet³⁶ und der Europäischen Ausbildungsallianz neue Impulse gibt, sodass sich Synergien mit der Jugendgarantie ergeben; zugleich könnte sie die Unterstützungsdienste für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Cedefop ausbauen. Diese Aktivitäten können eine große Bandbreite an Diensten umfassen, u. a. Lernen voneinander, Beratung durch Experten, Lernen durch Leistungsvergleiche (Benchlearning), analytische Arbeit und Kapazitätsaufbau für die Umsetzung dieser Empfehlung.

Mit den *Plattformen von Zentren der beruflichen Exzellenz* soll die Aufwärtskonvergenz der Exzellenz in der Berufsbildung gefördert werden. Dies wird auf zwei Ebenen umgesetzt:

1. Nationale Ebene: Im lokalen Kontext werden die Zentren der beruflichen Exzellenz in die dortigen Unternehmens- und Innovationsökosysteme und -cluster eingebunden; sie dienen als Technologieverbreitungszentren für KMU, auch für digitale Lerninstrumente (IKT-gestützte Simulatoren, virtuelle und erweiterte Realität), und vernetzen die KMU auf europäischer Ebene.
2. Internationale Ebene³⁷: Mittels Plattformen von Zentren der beruflichen Exzellenz werden Referenzpunkte von Weltrang für die Berufsbildung geschaffen: Dabei

³⁶ Als zentrale Maßnahme zur Umsetzung der Empfehlung des Rates zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung hat die Europäische Kommission im November 2018 einen Dienst zur Unterstützung in Fragen der Lehrlingsausbildung eingerichtet. Ziel ist es, die Mitglieder der Europäischen Ausbildungsallianz durch eine Wissens- und Vernetzungsplattform dabei zu unterstützen, mehr und bessere Lehrlingsausbildungen zu verwirklichen. Die Maßnahme umfasst Lernen durch Leistungsvergleiche (Benchlearning): Bei dieser Methode werden Benchmarking und Peer Learning miteinander kombiniert, und sie bietet einen strukturierten Prozess, damit die Mitgliedstaaten voneinander lernen können, um ihre Systeme für Lehrlingsausbildungen zu verbessern.

³⁷ Dies bezieht sich sowohl auf die europäische als auch auf die nichteuropäische Dimension. An den internationalen Plattformen der Zentren der beruflichen Exzellenz müssen EU-Mitgliedstaaten beteiligt

werden Zentren der beruflichen Exzellenz miteinander in Kontakt gebracht, die ein gemeinsames Interesse an bestimmten Wirtschaftszweigen/Branchen haben (z. B. Luftfahrt, E-Mobilität, grüne und kreislauforientierte Technologien, IKT, Gesundheitswesen usw.) oder die innovative Ansätze verfolgen (z. B. digitale Lösungen, künstliche Intelligenz), um gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen (z. B. Klimawandel, Ressourcenerschöpfung und -knappheit, Umweltverschmutzung, Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung, Integration von Migrant*innen, Weiterbildung von Menschen mit niedrigem Qualifikationsniveau usw.).

Die Plattformen stehen Ländern mit gut entwickelten Systemen beruflicher Exzellenz sowie Ländern offen, die aktuell mit der Entwicklung ähnlicher Ansätze befasst sind, um das volle Potenzial der Berufsbildungseinrichtungen zur Übernahme einer proaktiven Rolle bei der Förderung von Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation auszuschöpfen. Bei den Plattformen von Zentren der beruflichen Exzellenz geht es nicht darum, Berufsbildungseinrichtungen und -infrastrukturen von Grund auf neu aufzubauen. Sie zielen vielmehr darauf ab, verschiedene lokale bzw. regionale Partner zusammenzubringen, beispielsweise Anbieter beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung, Hochschuleinrichtungen (einschließlich Hochschulen für angewandte Wissenschaften und technischen Hochschulen), Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsparks, Cluster, Unternehmen (insbesondere Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen), Kammern und Wirtschaftsverbände, Sozialpartner, Branchenräte für Kompetenzen, Berufs- und Branchenverbände, nationale und regionale Behörden und Entwicklungsagenturen, öffentliche Arbeitsverwaltungen usw.

Das *Selbstreflexionsinstrument SELFIE*, das Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der wirksamen Nutzung digitaler Technologien für die Lehre und das Lernen unterstützt, kann eine wichtige Rolle spielen. Das Instrument wird weiterentwickelt und auf die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern bei Programmen für das Lernen am Arbeitsplatz ausgeweitet. Der EQAVET-Rahmen wird angepasst, um Qualitätskriterien/Deskriptoren im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Lehre und des Lernens – auch durch Nutzung des SELFIE-Instruments – zu berücksichtigen.

Die europäischen Berufsbildungssysteme haben das Potenzial, sich als *globale Bezugsgröße für die Kompetenzentwicklung* zu etablieren. Auf europäischer Ebene können verschiedene Maßnahmen getroffen werden, um die Führungsrolle Europas auf einem globalen Berufsbildungsmarkt zu fördern: Unterstützung der Internationalisierung der Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Förderung von Berufswettbewerben oder Organisation von Kommunikationskampagnen zur Verbesserung der Attraktivität und des Ansehens der Berufsbildung.

Ein innovatives Konzept zur Förderung der Exzellenz und der Internationalisierung der Berufsbildung sind *europäische Kernprofile im Bereich der beruflichen Bildung*, bei denen ein bestimmter Anteil gemeinsamer Ausbildungsinhalte auf europäischer Ebene definiert würde. Die Profile könnten in die Europass-Plattform integriert und – soweit möglich – durch digitale Ausbildungsinhalte ergänzt werden. Dies könnte die Mobilität von Lernenden und Arbeitnehmern, die automatische Anerkennung von Berufsbildungsabschlüssen und der Ergebnisse von Lernzeiten im Ausland sowie die Entwicklung gemeinsamer Lehrpläne, Qualifikationen und Micro-Credentials für die berufliche Aus- und Weiterbildung erheblich erleichtern.

sein, es können aber auch andere Länder einbezogen werden, sofern ihre Teilnahme einen Mehrwert für die Plattform darstellt.

Um die europäische Dimension durch verstärkte Transparenz und gegenseitiges Vertrauen zu stärken, sieht der Vorschlag die *Einführung von Peer-Reviews für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung* vor. Diese Ausrichtung auf die europäische Dimension ist eine logische Ausweitung der Aktivitäten, die seit der Annahme der EQAVET-Empfehlung im Jahr 2009 erfolgreich durchgeführt wurden und die den meisten Ländern dabei geholfen haben, ihre Qualitätssicherungssysteme zu definieren, zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Das Format und die Arbeitsmethoden dieser verstärkten europäischen Dimension, die auf mehr Transparenz und Vertrauensbildung durch Peer Reviews abzielt, müssen mit allen relevanten Interessenträgern näher erörtert werden.

Die Berufsbildungsanbieter und ihre Verbände spielen bei der Durchführung von Reformen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf nationaler Ebene eine entscheidende Rolle und sind bei der Umsetzung politischer Maßnahmen und Initiativen der EU unmittelbar ausschlaggebend. Hinsichtlich der Bekanntmachung der politischen Agenda für die Berufsbildung und der auf EU-Ebene ausgetauschten bewährten Verfahren sind sie einerseits Multiplikatoren, andererseits bringen sie ihre Rückmeldungen und ihr Fachwissen aus der Sicht der Praktiker an der Basis in die politischen Vorschläge der Kommission ein. Hier sollte *der strukturierte Dialog mit den Berufsbildungsanbietern mit dem Ziel ausgebaut werden, ihre Kapazität und ihre Rolle bei der Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung auf EU-Ebene zu stärken*.

Zur Verwirklichung der in diesem Vorschlag vorgesehenen Vorgaben sollen die Fonds und Programme der EU genutzt werden (z. B. Aufbauinstrument „Next Generation EU“ (Aufbau- und Resilienzfazilität, REACT-EU), Europäischer Sozialfonds Plus, Europäischer Fonds für regionale Entwicklung, InvestEU, Erasmus+, Horizont Europa, Interreg, Digitales Europa, Mechanismus für einen gerechten Übergang, Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und Modernisierungsfonds).

Die sozioökonomischen Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie könnten insbesondere durch die vorgeschlagene Aufbau- und Resilienzfazilität und REACT-EU abgedeckt werden. Diese Instrumente könnten insbesondere für die Förderung von Lehrlingsausbildungen, die Digitalisierung von Berufsbildungseinrichtungen sowie für die Beschleunigung von Berufsbildungsreformen eingesetzt werden, um die reibungslose Einführung hochwertiger Umschulungsprogramme für Arbeitnehmer in besonders stark von der Krise betroffenen Wirtschaftszweigen zu ermöglichen.

Vorschlag für eine

EMPFEHLUNG DES RATES

zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf die Artikel 166 und 165,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union³⁸ wird das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung anerkannt, und in den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung³⁹ bis 2030 wird für alle Frauen und Männer ein gleichberechtigter Zugang zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung, einschließlich universitärer Bildung, sowie eine wesentliche Erhöhung der Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen, die über die entsprechenden Qualifikationen, einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen, für Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen, angestrebt.
- (2) Die am 17. November 2017 proklamierte europäische Säule sozialer Rechte⁴⁰ enthält eine Reihe von Grundsätzen zur Unterstützung fairer und gut funktionierender Arbeitsmärkte und Sozialsysteme, darunter Grundsatz 1 über das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form sowie Grundsatz 4 über die aktive Unterstützung für Beschäftigung.
- (3) Hochwertige und innovative Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung vermitteln den Menschen Qualifikationen für das Berufsleben, die ihnen dabei helfen, sich an den zweifachen – ökologischen und digitalen – Wandel anzupassen, diesen Wandel mitzugestalten und mit Notsituationen und wirtschaftlichen Schocks zurechtzukommen, und fördern gleichzeitig das Wirtschaftswachstum und den sozialen Zusammenhalt. So werden den Menschen Kompetenzen vermittelt, die ihnen dabei helfen, Arbeitsplätze zu finden oder zu schaffen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt sind.
- (4) Eine starke Berufsbildungspolitik ist von wesentlicher Bedeutung, um das in Artikel 145 AEUV festgelegte Ziel der Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie der Fähigkeit der Arbeitsmärkte, auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels zu reagieren, zu erreichen.

³⁸ ABl. C 326 vom 26.10.2012.

³⁹ <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

⁴⁰ Dok. 13129/17.

- (5) Die Kommissionsmitteilung „Der europäische Grüne Deal“⁴¹ ist Europas neue Wachstumsstrategie, die auf eine Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft abzielt und diese auf einen nachhaltigeren Weg bringen soll. Schulen, Berufsbildungseinrichtungen und Hochschulen eignen sich besonders, um mit Lernenden, Eltern, Unternehmen und der Gemeinschaft insgesamt über die Veränderungen zu diskutieren, die für einen erfolgreichen Übergang erforderlich sind. Proaktive Weiterqualifizierung und Umschulung sind notwendig, um die Vorteile des Übergangs zu einer grünen Wirtschaft auszuschöpfen.
- (6) In der Kommissionsmitteilung „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“⁴² wird die Notwendigkeit hervorgehoben, Kompetenzen, Beschäftigungsfähigkeit und Humankapital in den Mittelpunkt zu stellen, und zwar mithilfe einer Europäischen Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz⁴³ und einem Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ferner werden darin weitere Arbeiten am Europäischen Bildungsraum angekündigt, und gemeinsam mit den Mitgliedstaaten soll ein neuer Rahmen für die Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung geschaffen werden.
- (7) In der Kommissionsmitteilung „Eine neue Industriestrategie für Europa“⁴⁴ werden entschiedene Maßnahmen gefordert, um lebenslanges Lernen für alle zu verwirklichen und sicherzustellen, dass die allgemeine und die berufliche Bildung mit der Entwicklung Schritt halten und zum Gelingen des zweifachen Übergangs beitragen. Zudem wird unterstrichen, dass Hochschul- und Berufsbildung mehr Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker für den Arbeitsmarkt hervorbringen müssen. Im neuen Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft⁴⁵ und in der EU-Biodiversitätsstrategie für 2030⁴⁶ wird die Schlüsselrolle von Qualifikationen und Kompetenzen für den Übergang zu einer grünen, emissionsarmen Wirtschaft hervorgehoben.
- (8) In der Kommissionsmitteilung „Eine KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa“⁴⁷ wird herausgestellt, dass die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal bzw. erfahrenen Führungskräften für ein Viertel der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der EU das größte Problem ist⁴⁸ und dass der Mangel an talentierten Mitarbeitern in der gesamten EU neue Investitionen behindert⁴⁹. Gerade für KMU ist die berufliche Aus- und Weiterbildung besonders wichtig, um sicherzustellen, dass deren Arbeitskräfte über die erforderlichen Qualifikationen verfügen.
- (9) In der Kommissionsmitteilung „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“⁵⁰ wird betont, dass der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine maßgebliche Rolle dabei zukommt, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in traditionell von Männern oder Frauen dominierten Berufen zu erreichen und Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken.

⁴¹ COM(2019) 640 final.

⁴² COM(2020) 14 final.

⁴³ COM(2020) 274 final.

⁴⁴ COM(2020) 102 final.

⁴⁵ COM(2020) 98 final.

⁴⁶ COM(2020) 380 final.

⁴⁷ COM(2020) 103 final.

⁴⁸ SAFE-Umfrage 2019, https://www.ecb.europa.eu/stats/ecb_surveys/safe/html/index.en.html

⁴⁹ Investitionsbericht 2018/2019 der EIB, <https://www.eib.org/de/publications/investment-report-2018-key-findings>

⁵⁰ COM(2020) 152 final.

- (10) In der Kommissionsmitteilung „Der EU-Haushalt als Motor für den Europäischen Aufbauplan“⁵¹ wird ein kühner, umfangreicher Plan für den Wiederaufbau Europas entworfen. Dieser Plan, der auf dem Fundament der gemeinsamen Grundsätze und Werte der Union steht, beruht auf Solidarität und Gerechtigkeit. Darin ist dargelegt, wie die Wirtschaft Europas angekurbelt werden soll, wie sie für künftige Generationen gerechter, robuster und nachhaltiger gestaltet werden kann und wie die grüne und die digitale Wende vorangetrieben werden sollen.
- (11) Seit 2013 unterstützt die Jugendgarantie⁵² junge Menschen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, indem ihnen innerhalb von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder die Schule verlassen haben, eine hochwertige Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmaßnahme oder ein hochwertiger Ausbildungs- bzw. Praktikumsplatz angeboten wird. Von Ausgrenzung bedrohten jungen Menschen erleichtert die berufliche Aus- und Weiterbildung wirksam den Übergang zum Arbeitsmarkt. In Zukunft können attraktive, arbeitsmarktrelevante Berufsbildungsangebote, insbesondere die Lehrlingsausbildung, eine noch wichtigere Rolle im Rahmen der Jugendgarantie spielen, wenn es darum geht, Jugendarbeitslosigkeit vorzubeugen und die Betroffenen auf künftige Arbeitsmarktchancen vorzubereiten – insbesondere im Rahmen des Übergangs zu einer grünen und digitalen Wirtschaft.
- (12) Der Vorschlag der Kommission für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) zielt darauf ab, eine bessere Arbeitsmarktrelevanz des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung und einen gleichberechtigten Zugang für alle zu Angeboten des lebenslangen Lernens zu gewährleisten, insbesondere durch Weiterbildungspfade und Umschulungsmöglichkeiten.
- (13) Der Vorschlag der Kommission für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung von Erasmus, dem Programm der Union für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport, und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1288/2013 sieht vor, dass der integrierte Charakter des Programms für den Zeitraum 2014-2020 – d. h. alle Lernumgebungen, ob formal, nichtformal und oder informell, in allen Lebensphasen werden abgedeckt – bewahrt wird, um flexible Lernpfade zu fördern, die es allen ermöglichen, die Kompetenzen zu entwickeln, die für die Bewältigung der Herausforderungen des 21. Jahrhunderts benötigt werden.
- (14) Die vorliegende Empfehlung baut auf einer Reihe von Initiativen im Bereich allgemeine und berufliche Bildung und Kompetenzen auf, die auf europäischer Ebene entwickelt wurden und in Anhang I zusammengefasst sind, und sie wird beitragen zur Europäischen Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz, zum aktualisierten Aktionsplan für digitale Bildung, zum europäischen Bildungsraum und zum strategischen Rahmen für die Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung.
- (15) Die vorliegende Empfehlung dient der Verwirklichung des Ziels des europäischen Bildungsraums, einen echten europäischen Raum des Lernens zu schaffen, in dem eine hochwertige, inklusive allgemeine und berufliche Bildung nicht durch Grenzen behindert wird und in dem Hindernisse für die Anerkennung von Schul- und Hochschulabschlüssen und Lernzeiten im Ausland beseitigt werden sollen, und eine reibungslosere grenzüberschreitende Validierung von Nachweisen über Weiterbildungsmaßnahmen und Maßnahmen des lebenslangen Lernens zu erreichen.

⁵¹ COM(2020) 442 final.

⁵² ABl. C 120 vom 26.4.2013, S. 1.

- (16) Aufbauend auf den Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung (Kopenhagen-Prozess), die am 19. Dezember 2002 in Form einer Entschließung des Rates⁵³ angenommen wurden, standen die Ziele einer hochwertigen und flexiblen beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der transnationalen Mobilität weiter im Mittelpunkt der globalen Vision für die Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die 2010 von den zuständigen Ministern im Kommuniqué von Brügge⁵⁴ festgelegt wurde.
- (17) In den Schlussfolgerungen von Riga vom 22. Juni 2015⁵⁵ einigten sich die für die berufliche Aus- und Weiterbildung zuständigen Minister auf eine Reihe von Prioritäten, um die Verwirklichung dieser Vision zu unterstützen; die Prioritäten wurden in den Gemeinsamen Bericht des Rates und der Kommission 2015 über die Umsetzung des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020)⁵⁶ und in die neue europäische Agenda für Kompetenzen von 2016⁵⁷ aufgenommen, wodurch die Berufsbildungspolitik der Union weiteren Auftrieb erhielt und die Aspekte der Attraktivität und der Qualität stärker in den Mittelpunkt rückten.
- (18) Mit der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET)⁵⁸ wurde ein Bezugsrahmen geschaffen, um die Mitgliedstaaten bei der Verbesserung der Qualität ihrer Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu unterstützen und zu mehr Transparenz zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der Berufsbildungspolitik beizutragen. In den zehn Jahren seiner Umsetzung hat EQAVET zwar Reformen der nationalen Qualitätssicherungssysteme angestoßen, jedoch nicht wesentlich zur Verbesserung der Transparenz der Qualitätssicherungsregelungen beigetragen. Darüber hinaus wurde der Rahmen zumeist nur in der schulischen beruflichen Erstausbildung angewandt. Daher sollte der EQAVET-Rahmen von 2009 in die vorliegende Empfehlung integriert und durch Elemente ergänzt werden, durch die die Mängel bei seiner Umsetzung in Bezug auf Folgendes behoben werden: Qualität der Lernergebnisse, Zertifizierung und Bewertung, Konsultation der Interessenträger, Rolle von Lehrkräften und Auszubildenden, Lernen am Arbeitsplatz und Flexibilität der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Um besser voneinander zu lernen, die Transparenz und Kohärenz der Qualitätssicherungsregelungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verbessern und das gegenseitige Vertrauen unter den EU-Mitgliedstaaten zu stärken, sollten auf EU-Ebene Peer Reviews zur Qualitätssicherung auf Systemebene eingeführt werden.
- (19) In der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET)⁵⁹ wurde das Ziel festgelegt, die Anerkennung, Akkumulierung und Anrechnung von Lernergebnissen zu verbessern sowie Mobilität und lebenslanges Lernen und die Einrichtung eines EU-Leistungspunktesystems für die Berufsbildung zu unterstützen. In den zehn Jahren seit seiner Einführung hat das ECVET durch die

⁵³ ABl. C 13 vom 18.1.2003.

⁵⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/bruges-communication>

⁵⁵ https://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf

⁵⁶ ABl. C 417 vom 15.12.2015, S. 25.

⁵⁷ COM(2016) 381 final.

⁵⁸ ABl. C 155 vom 8.7.2009.

⁵⁹ ABl. C 155 vom 8.7.2009.

Verwendung und Dokumentation von Einheiten von Lernergebnissen erheblich zur Entwicklung einer hochwertigeren Mobilitätserfahrung beigetragen. Das Konzept der ECVET-Punkte wurde jedoch im Allgemeinen nicht angewendet, und ECVET führte nicht zur Entwicklung eines europäischen Leistungspunktesystems in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Daher sollten die wichtigsten flexibilitätsbezogenen Grundsätze des ECVET (z. B. Einheiten von Lernergebnissen) in die vorliegende Empfehlung des Rates integriert werden. Die ECVET-Instrumente zur Förderung der Mobilität von Lernenden in der beruflichen Bildung (z. B. Lernvereinbarung und Absichtserklärung) müssen im Rahmen anderer EU-Instrumente, etwa des Programms Erasmus+, weiterentwickelt werden. Für berufliche Qualifikationen auf postsekundärer und tertiärer Ebene kann das bereits bestehende Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) verwendet werden.

- (20) In der Empfehlung des Rates vom 15. März 2018 zu einem Europäischen Rahmen für hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung⁶⁰ werden 14 Schlüsselkriterien genannt, die die Mitgliedstaaten und Interessenträger anwenden sollten, um hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildungen zu konzipieren, die sowohl die Entwicklung berufsbezogener Kompetenzen und Fertigkeiten als auch die persönliche Entwicklung der Auszubildenden unterstützen.
- (21) Das vom Cedefop durchgeführte Monitoring der in den Schlussfolgerungen von Riga vom 22. Juni 2015 vereinbarten Prioritäten zeigt eine Reihe von Bereichen auf, in denen die Länder Fortschritte bei der Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung erzielt haben, insbesondere in Bezug auf die Lehrlingsausbildung und das Lernen am Arbeitsplatz, die Qualitätssicherung, die Einrichtung von Mechanismen zur Antizipation des Kompetenzbedarfs, die Einrichtung von Beratungsgremien mit Beteiligung der Sozialpartner, die Verbesserung der Durchlässigkeit und Flexibilität sowie in jüngster Zeit die stärkere Fokussierung auf digitale Kompetenzen. Angesichts des ökologischen und digitalen Wandels ist es jedoch notwendig, das Angebot der beruflichen Weiterbildung sowohl für junge Menschen als auch für Erwachsene erheblich auszuweiten und zu verbessern und gleichzeitig die Attraktivität und Qualität der beruflichen Erstausbildung zu erhöhen.
- (22) Viele Länder haben Initiativen ergriffen, um Exzellenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu fördern und die Berufsbildung besser mit Innovations- und Kompetenzökosystemen zu verknüpfen. Auf Basis dieser Beispiele wird derzeit das Konzept der Zentren für berufliche Exzellenz erfolgreich erprobt; mit diesen Zentren sollen Referenzpunkte von Weltrang für die Berufsbildung (Erstausbildung ebenso wie Weiterbildung und Umschulung) in spezifischen Bereichen geschaffen werden.
- (23) In seiner im Dezember 2018 verabschiedeten Stellungnahme zur Zukunft der beruflichen Aus- und Weiterbildung⁶¹ legte der Beratende Ausschuss für Berufsbildung die Vision einer exzellenten, inklusiven und lebenslangen beruflichen Aus- und Weiterbildung dar, die den künftigen, sich aus dem wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Wandel ergebenden Anforderungen gerecht wird. In der genannten Stellungnahme wurde die Kommission aufgefordert, einen Vorschlag zur Straffung und Konsolidierung des politischen Rahmens der EU für die Berufsbildung samt einschlägigen Governance-Strukturen und bestehenden Instrumenten in Form einer übergreifenden Empfehlung des Rates auszuarbeiten.

⁶⁰ ABl. C 153 vom 2.5.2018.

⁶¹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>

- (24) Für die Zwecke dieser Empfehlung sind unter beruflicher Aus- und Weiterbildung bzw. Berufsbildung die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verstehen, die darauf abzielen, junge Menschen und Erwachsene mit Wissen, Know-how, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen auszustatten, die in bestimmten Berufen oder allgemein auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, und die in formalen und nichtformalen Lernumgebungen auf allen Ebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens, einschließlich der tertiären Ebene, vermittelt werden können.
- (25) Da diese Empfehlung nicht verbindlich ist, steht sie im Einklang mit den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit und sollte im Einklang mit dem europäischen Recht sowie den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten umgesetzt werden. Insbesondere gilt diese Empfehlung unbeschadet der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen⁶² in der durch die Richtlinie 2013/55/EU⁶³ geänderten Fassung und der dort vorgesehenen Regelung zur automatischen Anerkennung —

EMPFIEHLT DEN MITGLIEDSTAATEN:

- (a) auf die Umsetzung einer Politik der Union im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung hinzuarbeiten, die
- *junge Menschen und Erwachsene mit den Kompetenzen ausstattet, die sie benötigen, um auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt und in der sich verändernden Gesellschaft erfolgreich zu sein und um den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zur grünen und digitalen Wirtschaft in Zeiten des demografischen Wandels über alle Konjunkturzyklen hinweg zu bewältigen,*
 - *Inklusion und Chancengleichheit gewährleistet und zu Resilienz, sozialer Gerechtigkeit und Wohlstand beiträgt und*
 - *die berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa als globale Bezugsgröße für Kompetenzentwicklung etabliert;*
- (b) Maßnahmen zu ergreifen und Investitionen zu tätigen, um diese Politik im Einklang mit den unter den nachstehenden Nummern 1 bis 23 festgelegten Grundsätzen umzusetzen und
- (c) darauf hinzuarbeiten, dass bis 2025 die folgenden **Ziele** erreicht werden, die Teil der einschlägigen europäischen Monitoring-Rahmen, unter anderem für die Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik, sind:
- **Mindestens 82 % der Absolventen sollten erwerbstätig sein;**⁶⁴
 - **60 % der jungen Berufsbildungsabsolventen erhalten** während ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung die **Gelegenheit zum Lernen am Arbeitsplatz**⁶⁵. Dieses Ziel bezieht sich auf alle Formen des Lernens am Arbeitsplatz und wird somit zu einem größeren Angebot an Lehrlingsausbildungen beitragen, die durch die Jugendgarantie unterstützt werden können;

⁶² ABl. L 255 vom 30.9.2005.

⁶³ ABl. L 354 vom 28.12.2013.

⁶⁴ Erfasst wird die Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen, die mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen und ihre Ausbildung vor 1 bis 3 Jahren abgeschlossen haben.

⁶⁵ Erfasst wird die Altersgruppe der 15- bis 34-Jährigen, die ihre Ausbildung vor 1 bis 3 Jahren abgeschlossen haben. Der Indikator wird sich auf Daten stützen, die ab 2021 im Rahmen der AKE der EU erhoben werden.

- **8 % der Lernenden in der Berufsbildung kommen in den Genuss von Lernmobilität im Ausland⁶⁶.**

Die berufliche Aus- und Weiterbildung passt sich flexibel an dynamische Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt an

1. Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung vermitteln eine ausgewogene Mischung **beruflicher und fachlicher Qualifikationen**, die gut auf alle Konjunkturzyklen und im ständigen Wandel befindliche Arbeitsplätze und Arbeitsmethoden abgestimmt sind und **Schlüsselkompetenzen⁶⁷** umfassen, einschließlich solider Grundkompetenzen, digitaler Kompetenzen, Querschnittskompetenzen, grüner Kompetenzen und anderer Lebenskompetenzen, und die eine solide Grundlage für Resilienz, lebenslange Beschäftigungsfähigkeit, soziale Inklusion, bürgerschaftliches Engagement und die persönliche Entwicklung bilden;
2. Lehrpläne für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Bildungsangebote und Qualifikationen werden kontinuierlich aktualisiert, und zwar unter Verwendung **solider Erkenntnisse über Kompetenzen** (d. h. Systeme zur Nachverfolgung von Absolventen und Mechanismen zur Antizipation des Kompetenzbedarfs, auch auf sektoraler und regionaler Ebene);
3. Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung verfügen über ein angemessenes Maß an **Autonomie, Flexibilität und Unterstützung** sowie über eine angemessene **finanzielle Ausstattung**, um ihr Ausbildungsangebot rasch an den sich wandelnden Kompetenzbedarf, den Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft und an Konjunkturzyklen anzupassen;
4. die Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf allen Ebenen umfassen Elemente des **Lernens am Arbeitsplatz**, die auch in der beruflichen Weiterbildung weiter ausgebaut werden; **Lehrlingsausbildungssysteme⁶⁸** werden weiterentwickelt, um Angebote der Jugendgarantie⁶⁹ zu verbessern; dies wird ergänzt durch geeignete Unterstützung⁷⁰ und Maßnahmen, um das Angebot an Lehrlingsausbildungen zu stabilisieren und spezifische Herausforderungen kleiner Unternehmen zu bewältigen;

Flexibilität und Weiterentwicklungsmöglichkeiten stehen im Mittelpunkt der beruflichen Aus- und Weiterbildung

5. die Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind **personalisiert und lernerzentriert**, bieten Zugang zu Präsenzlernen, digitalem Lernen und integriertem Lernen sowie zu flexiblen und modularen Lernpfaden mit Anerkennung der Ergebnisse des nichtformalen und informellen Lernens und fördern die Laufbahnentwicklung und den Lernfortschritt; die Programme der beruflichen Weiterbildung sind so konzipiert, dass sie rasch an den Bedarf des Sektors, der

⁶⁶ Gemessen als Anteil mobiler Lernender in einem Kalenderjahr an einer Kohorte von Berufsbildungsabsolventen im selben Jahr. Der Indikator wird sich auf die im Rahmen der UOE erhobenen Daten zur Mobilität im Rahmen von Erasmus+ und zu Berufsbildungsabsolventen stützen. Zur Ergänzung der Erasmus+-Daten könnten auch von nationalen Behörden erhobene Daten zu Mobilitätsprogrammen genutzt werden.

⁶⁷ Im Sinne der Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen.

⁶⁸ Im Sinne der Empfehlung des Rates vom 15. März 2018 zu einem Europäischen Rahmen für hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung.

⁶⁹ Im Sinne der Empfehlung des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie.

⁷⁰ Hierzu könnten auch unternehmensübergreifende Ausbildungszentren zählen.

Wirtschaft oder an individuelle Weiterbildungs- bzw. Umschulungsbedürfnisse des Einzelnen angepasst werden können;

6. die Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung beruhen auf **Modulen oder Einheiten von Lernergebnissen**, und es gibt Validierungsmechanismen, die die Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung individueller Lernergebnisse im Hinblick auf den Erwerb einer Qualifikation, einer Teilqualifikation oder gegebenenfalls von Micro-Credentials ermöglichen⁷¹;

Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist ein Motor für Innovation und Wachstum und bereitet auf den Übergang zu einer digitalen und grünen Wirtschaft sowie auf stark nachgefragte Berufe vor

7. um die berufliche Aus- und Weiterbildung resilient zu machen, wird sie in Wirtschafts-, Industrie- und Innovationsstrategien integriert, einschließlich Strategien für den **Wiederaufbau und den ökologischen und digitalen Wandel**. Daher muss das Angebot an **beruflicher Weiterbildung** erheblich ausgeweitet werden, indem der Nachfrage entsprechend der Erwerb unternehmerischer, digitaler und grüner Kompetenzen gefördert wird;
8. **Zentren der beruflichen Exzellenz** dienen als Katalysatoren für Investitionen lokaler Unternehmen, unterstützen den Wiederaufbau und den Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft, europäische und regionale Strategien für Innovation und intelligente Spezialisierung und die Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf höheren Qualifikationsniveaus (EQR-Stufen 5-8), und sie bieten innovative Dienste wie Cluster und Gründerzentren für Start-ups und für technologische Innovationen von KMU sowie innovative Umschulungslösungen für Arbeitskräfte, die von Entlassung bedroht sind;
9. Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben Zugang zu modernster Infrastruktur, verfügen über **Digitalisierungsstrategien**⁷² und integrieren **ökologische** und **soziale Nachhaltigkeit** in ihre Programme und ihr Organisationsmanagement und tragen damit zur Umsetzung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung bei;

Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist eine attraktive Option, die auf einem modernen, digitalisierten Ausbildungs- und Kompetenzkonzept basiert

10. **Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf höherem Niveau** (EQR-Stufen 5 bis 8) werden weiter ausgebaut, um den gestiegenen Bedarf an höheren beruflichen Qualifikationen zu decken;
11. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist Teil des **Gesamtkonzepts des lebenslangen Lernens**, und die Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der allgemeinen Bildung und der Hochschulbildung **sind flexibel und durchlässig** miteinander verbunden;
12. Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden mithilfe eines geeigneten Mix aus **offenen, digitalen und partizipativen Lernumgebungen**, einschließlich zum Lernen anregender Arbeitsplätze, umgesetzt und durch

⁷¹ Im Einklang mit der Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens.

⁷² Beispielsweise unterstützt SELFIE, das Instrument zur Selbstreflexion, Berufsbildungseinrichtungen bei der wirksamen Nutzung digitaler Technologien für die Lehre und das Lernen und bei der Verbesserung ihrer Zusammenarbeit mit Arbeitgebern für Programme zum Lernen am Arbeitsplatz.

modernste, leicht zugängliche Infrastruktur, Ausrüstung und Technologie sowie durch vielseitige pädagogische Konzepte und Instrumente unterstützt, insbesondere durch IKT-basierte Simulatoren sowie virtuelle und erweiterte Realität, die die Zugänglichkeit und Effizienz des Ausbildungsangebots – auch für kleine Unternehmen – verbessern⁷³;

13. **Lehrkräfte, Auszubildende und Führungskräfte** in der Berufsbildung absolvieren Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, um eine hochwertige Ausbildung zu bieten, technische und digitale Kompetenzen sowie wirksame innovative Ausbildungsmethoden zu fördern, mit digitalen Lerninstrumenten und in vielfältigen, multikulturellen Umfeldern arbeiten zu können. Die Attraktivität ihrer beruflichen Laufbahnen steigt durch breiter angelegte Einstellungskonzepte, bessere Karrierechancen (z. B. hybride Lehrkräfte/Auszubildende⁷⁴) sowie durch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften in der Berufsbildung/Auszubildenden und Unternehmen;
14. **Internationalisierungsstrategien** unterstützen einen strategischen Ansatz für die internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, auch in den Grenzregionen der EU; solche Strategien machen erfolgreiche nationale Praktiken weltweit bekannt und fördern die Teilnahme an **internationalen Berufswettbewerben**;
15. es bestehen Möglichkeiten für die **Lernmobilität** von Lernenden und Personal in der beruflichen Bildung, einschließlich virtueller Mobilität, langfristiger Mobilität und der Mobilität in Drittländer; dies wird erleichtert durch die Nutzung und Anerkennung von Einheiten von Lernergebnissen und einschlägigen europäischen Instrumenten⁷⁵;
16. hochwertige **Dienste für die lebensbegleitende Orientierung**, die die digitalen Möglichkeiten voll ausschöpfen, sorgen dafür, dass klare und benutzerfreundliche Informationen über Lernangebote und Karrierechancen in der gesamten EU zur Verfügung stehen;

Die berufliche Aus- und Weiterbildung fördert die Chancengleichheit

17. **Berufsbildungsprogramme sind auf die Inklusion schutzbedürftiger Gruppen ausgerichtet**, darunter Menschen mit Behinderungen, gering qualifizierte Erwachsene, ethnische Minderheiten (beispielsweise Roma), Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit geringeren Chancen aufgrund ihres Wohnortes; gezielte Maßnahmen und flexible Ausbildungsformate verhindern frühe Abgänge aus der allgemeinen und beruflichen Bildung und unterstützen den Übergang von der Schule ins Berufsleben;

⁷³ Dies umfasst außerdem auch kooperative Lehre, interdisziplinäres und projektbasiertes Lernen sowie neue Organisationsmethoden in Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen sowie künstliche Intelligenz.

⁷⁴ Als hybride Lehrkräfte/Auszubildende werden Arbeitskräfte bezeichnet, die in Teilzeit bei einem Unternehmen und zugleich auch in Teilzeit als Lehrkraft an einer Berufsschule oder einem Ausbildungszentrum beschäftigt sind. Dieser Ansatz hat das Potenzial, die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen zu verstärken und häufigere, besser strukturierte Kooperationen hervorzubringen. Hybride Lehrkräfte können die nötige Innovation in das schulische Umfeld bringen und tragen zur Bewältigung der Probleme bei, die durch den zunehmenden Lehrkräftemangel in der Berufsbildung und durch die Alterung der Lehrkräfte entstehen. Dieses Modell bietet interessante berufliche Perspektiven und kommt sowohl Schulen als auch Unternehmen zugute, unter anderem durch die Aufteilung der Lohnkosten.

⁷⁵ Beispiele: Muster für die Absichtserklärung und die Lernvereinbarung.

18. Berufsbildungsprogramme sind über digitale Lernplattformen **zugänglich** (unterstützt durch Tools, Hardware und eine gute Internetanbindung), insbesondere für schutzbedürftige Gruppen und Menschen in ländlichen oder abgelegenen Gebieten;
19. gezielte Maßnahmen fördern ein **ausgewogenes Geschlechterverhältnis** in traditionell „männlichen“ oder „weiblichen“ Berufen und bekämpfen sowohl geschlechtsspezifische als auch andere Arten von Stereotypen;

Die berufliche Aus- und Weiterbildung stützt sich auf eine Kultur der Qualitätssicherung

20. der in Anhang II beschriebene **europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung** (EQAVET) wird in die nationalen Qualitätssicherungssysteme einbezogen, und zwar sowohl für die Erstausbildung als auch für die berufliche Weiterbildung; der Bezugsrahmen umfasst die berufliche Aus- und Weiterbildung in allen Lernumgebungen (u. a. schulisches Lernen und Lernen am Arbeitsplatz, einschließlich Lehrlingsausbildungen) und alle Arten des Lernens (digitales Lernen, Präsenzlernen und integriertes Lernen), deckt Lernangebote sowohl öffentlicher als auch privater Anbieter ab und stützt sich auf eine Reihe gemeinsamer Indikatoren für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die sowohl auf System- als auch auf Anbieterebene angewandt werden (siehe Anhang II);
21. eine **nationale Referenzstelle für die Qualitätssicherung** in der Berufsbildung führt weiter alle relevanten Interessenträger auf nationaler und regionaler Ebene zusammen, um
 - konkrete Initiativen zur Umsetzung und Weiterentwicklung des EQAVET-Rahmens zu ergreifen,
 - ein breites Spektrum von Interessenträgern, einschließlich Zentren der beruflichen Exzellenz, zu informieren und zu mobilisieren, um zur Umsetzung des EQAVET-Rahmens beizutragen;
 - die Selbstbewertung als ergänzendes, wirksames Instrument der Qualitätssicherung zu unterstützen, das die Erfolgsmessung und die Ermittlung von Bereichen mit Verbesserungsbedarf ermöglicht, unter anderem in Bezug auf die digitale Reife von Berufsbildungssystemen und -einrichtungen;
 - sich aktiv in das Europäische Netz für Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung einzubringen,
 - eine aktualisierte Beschreibung der nationalen Qualitätssicherungsregelungen auf Grundlage des EQAVET-Rahmens vorzulegen,
 - **Peer Reviews**⁷⁶ zur Qualitätssicherung auf EU-Ebene durchzuführen, um die Transparenz und Kohärenz der Qualitätssicherungsregelungen zu verbessern und das Vertrauen unter den Mitgliedstaaten zu stärken;

⁷⁶ Ein Peer Review ist eine Art wechselseitiges Lernen mit dem Ziel, die Verbesserung und Transparenz der Qualitätssicherungsregelungen auf Systemebene auf der Grundlage einer vom Europäischen Netz für Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu entwickelnden spezifischen Methodik zu unterstützen.

Umsetzung auf nationaler Ebene

es wird empfohlen, dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, um diese Politik gemeinsam mit den Sozialpartnern und anderen relevanten Interessenträgern auf nationaler Ebene umzusetzen. Hierbei sollten sie für Folgendes sorgen:

22. Gewährleistung nachhaltiger öffentlich-privater **Partnerschaften** für die Governance der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Einbeziehung der Sozialpartner und aller relevanten Interessenträger, darunter Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Branchen und Unternehmen aller Größen, öffentliche und private Arbeitsvermittlungsdienste, zwischengeschaltete Einrichtungen wie Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Berufs- und Branchenverbände, nationale Koordinatoren für die Jugendgarantie, den ESF und andere EU-Initiativen, der IT-Sektor, Zentren der beruflichen Exzellenz, Cluster, Lernenden- und Elternverbände sowie lokale, regionale und nationale Behörden. Förderung solcher Partnerschaften auf regionaler und sektoraler Ebene;
23. bestmögliche Nutzung der **europäischen Transparenzinstrumente** wie des Europäischen Qualifikationsrahmens, des Europäischen Systems zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS), von Europass und der europäischen Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO), Erleichterung der automatischen gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen oder Teilqualifikationen, Micro-Credentials und der Ergebnisse von Lernzeiten im Ausland⁷⁷, Befähigung der Lernenden zur Nutzung der verschiedenen Europass-Funktionen (z. B. Erfassung von Erfahrungen, Fähigkeiten und Qualifikationen in einem Online-Profil, das die berufliche Orientierung erleichtert, Anfordern digital signierter Zertifikate, Einholung von Vorschlägen und Suche nach Lern- und Stellenangeboten, Qualifikationen sowie Validierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten usw.);
24. bestmögliche Nutzung der **Fonds und Instrumente der Europäischen Union** zur Unterstützung von Reformen und/oder Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung (u. a. zur Förderung der Digitalisierung und der ökologischen Nachhaltigkeit), z. B. Aufbauinstrument „Next Generation EU“ (Aufbau- und Resilienzfazilität, REACT-EU), Europäischer Sozialfonds+, SURE, Europäischer Fonds für regionale Entwicklung, InvestEU, Erasmus+, Horizont Europa, Interreg, Digitales Europa, Mechanismus für einen gerechten Übergang, Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und Modernisierungsfonds; Mobilisierung weiterer Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung sowohl aus dem öffentlichen als auch aus dem privaten Sektor;
25. Festlegung von **Maßnahmen zur Umsetzung dieser Empfehlung** auf nationaler Ebene, die innerhalb eines Jahres nach Annahme der Empfehlung durchzuführen sind, und Begleitung ihrer Umsetzung, unter anderem durch Bereitstellung nationaler Ressourcen in angemessenem Umfang, wobei der Schwerpunkt auf der systematischen Einbeziehung der Digitalisierung und der ökologischen Nachhaltigkeit im gesamten Berufsbildungssektor liegen sollte.

BEGRÜßT DIE ABSICHT DER KOMMISSION,

⁷⁷ Gemäß der Empfehlung des Rates vom 26. November 2018 zur Förderung der automatischen gegenseitigen Anerkennung von im Ausland erworbenen Hochschulqualifikationen und von Qualifikationen der allgemeinen und beruflichen Bildung der Sekundarstufe II sowie der Ergebnisse von Lernzeiten im Ausland.

die Politik der Union im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung umzusetzen und die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zu unterstützen, unter anderem indem sie

26. eine **wirksame Governance** der EU-Politik für die berufliche Aus- und Weiterbildung gewährleistet, und zwar durch den dreigliedrigen Beratenden Ausschuss für die Berufsbildung auf der Grundlage eines fortlaufenden Arbeitsprogramms und in Zusammenarbeit mit der Gruppe der Generaldirektoren für Berufsbildung⁷⁸, den Vertretern der Lernenden und den Anbietern beruflicher Aus- und Weiterbildung;
27. sicherstellt, dass sich die EU-Politik für die berufliche Aus- und Weiterbildung in vollem Umfang in der Umsetzung des Aufbauplans für die EU, des europäischen **Grünen Deals** und der **neuen Industriestrategie für Europa** widerspiegelt und dass sie Bestandteil der europäischen Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz, des **Aktionsplans für digitale Bildung** und des allgemeinen europäischen Kooperationsrahmens für die allgemeine und berufliche Bildung sowie des **europäischen Bildungsraums** ist;
28. die Unterstützung für **Strukturen im Bereich der Lehrlingsausbildung** verstärkt, und zwar durch den Dienst zur Unterstützung in Fragen der Lehrlingsausbildung und durch neue Impulse für die Europäische Ausbildungsallianz, sodass sich Synergien mit der Jugendgarantie ergeben, und die **Unterstützungsdienste** für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Cedefop schrittweise ausbaut;
29. das Ziel unterstützt, schrittweise 50 europäische Plattformen für **Zentren der beruflichen Exzellenz** aufzubauen und weiterzuentwickeln und im Rahmen der Europass-Plattform die Verwirklichung **europäischer Kernprofile im Bereich der beruflichen Bildung**, möglichst ergänzt durch digitale Berufsbildungsinhalte, zu prüfen; Ziel ist es, die Mobilität von Lernenden und Arbeitskräften, die automatische Anerkennung von Qualifikationen und die Entwicklung gemeinsamer Lehrpläne, Qualifikationen und Micro-Credentials im Bereich der Berufsbildung zu erleichtern;
30. eine hochwertige, wirksame **Digitalisierung des Berufsbildungsangebots** sowohl für das schulische Lernen als auch für das Lernen am Arbeitsplatz unterstützt; hierzu fördert sie die Nutzung **europäischer Kompetenzrahmen** und **Selbstbewertungsinstrumente** wie SELFIE⁷⁹ und prüft die Durchführbarkeit einer EU-weiten Erhebung bei berufsbildenden Schulen;
31. die **berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa als globale Bezugsgröße für Kompetenzentwicklung** bekanntmacht; unter anderem unterstützt sie hierzu die Internationalisierung der Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung, Berufswettbewerbe sowie Kommunikationskampagnen zur Verbesserung der Attraktivität und des Ansehens der Berufsbildung, und sie stellt benutzerfreundliche, leicht zugängliche Informationen über die berufliche Aus- und Weiterbildung und damit verbundene Laufbahnmöglichkeiten bereit und baut hierbei auf den Europass-Komponenten auf und entwickelt diese weiter;

⁷⁸ Die Generaldirektoren für die Berufsbildung werden von den Mitgliedstaaten benannt; die Kommission führt die Liste der Generaldirektoren auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten vorgelegten Informationen.

⁷⁹ https://ec.europa.eu/education/schools-go-digital/about-selfie_de

32. die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zur Umsetzung dieser Empfehlung unterstützt, die Kapazitäten von Berufsbildungseinrichtungen stärkt (einschließlich ihrer Digitalisierung und ihrer ökologischen Nachhaltigkeit) und die Forschung im Bereich der Berufsbildung sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene fördert, indem sie Mittel aus den relevanten **Fonds und Programmen der Union** bereitstellt (Aufbauinstrument „Next Generation EU“ (Aufbau- und Resilienzfazilität, REACT-EU), Europäischer Sozialfonds+, SURE, Europäischer Fonds für regionale Entwicklung, InvestEU, Erasmus+, Horizont Europa, Interreg, Digitales Europa, Mechanismus für einen gerechten Übergang, Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und Modernisierungsfonds);
33. das **qualitative und quantitative Monitoring** gewährleistet, und zwar auf Grundlage der in dieser Empfehlung festgelegten gemeinsamen Ziele sowie anderer relevanter Daten, auch zu Investitionen, diese Daten im Europäischen Semester und anderen relevanten europäischen Rahmen für Monitoring und Berichterstattung berücksichtigt und dem Rat auf Basis des vom Cedefop durchgeführten jährlichen Monitorings alle fünf Jahre über die Umsetzung der Empfehlung **Bericht erstattet**.

Diese Empfehlung ersetzt die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) und die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET).

Geschehen zu Brüssel am [...]

*Im Namen des Rates
Der Präsident*



Brüssel, den 1.7.2020
COM(2020) 275 final

ANNEXES 1 to 2

ANHÄNGE

des Vorschlags für eine EMPFEHLUNG DES RATES

**zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale
Gerechtigkeit und Resilienz**

{SWD(2020) 123 final}

ANHANG I Einschlägige Rechtsakte in den Bereichen Kompetenzen, allgemeine Bildung und berufliche Bildung

1. Beschluss des Rates vom 2. April 1963 über die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung.¹
2. In der Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens² werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Vorkehrungen für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens zu treffen, damit Einzelpersonen den vereinbarten Standards entsprechende Qualifikationen erwerben können; diese Standards decken sich mit den Standards für auf formalem Weg erworbene Qualifikationen oder entsprechen ihnen.
3. Im Gemeinsamen Bericht des Rates und der Kommission vom 15. Dezember 2015 über die Umsetzung des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020) werden als Prioritäten im Bereich der Erwachsenenbildung unter anderem das Bildungsangebot auf den Gebieten Lesen, Schreiben, Rechnen und digitale Kompetenz genannt sowie hinreichende Angebote der „zweiten Chance“, damit diejenigen, die über keine Qualifikation auf EQR-Niveau 4 verfügen, eine Qualifikation mit EQR-Anerkennung erwerben können.³ Der Gemeinsame Bericht enthält auch mittelfristige Zielvorgaben für die berufliche Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Verbesserung des Zugangs zum Erwerb von Qualifikationen für alle durch flexiblere, durchlässigere Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere mittels effizienter integrierter Orientierungsdienste und Angeboten zur Validierung der Ergebnisse des nichtformalen und des informellen Lernens.
4. In der Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene⁴ werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, den Zugang zu hochwertigen Lernangeboten für Erwachsene mit niedrigem Qualifikationsniveau und die Inanspruchnahme dieser Angebote in drei wichtigen Schritten zu verbessern: Bewertung der Kompetenzen, maßgeschneidertes Lernangebot sowie Validierung und Anerkennung der erworbenen Kompetenzen.
5. Die Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2017 über den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen⁵ stellt sicher, dass Qualifikationen mit EQR-Niveau auf gemeinsamen Grundsätzen für die Qualitätssicherung beruhen (Anhang IV der EQR-Empfehlung) und dass gemeinsame Grundsätze für Leistungspunktesysteme verwendet werden, wenn Qualifikationen mit EQR-Niveau auf Leistungspunkten beruhen (Anhang V der EQR-Empfehlung).
6. In der Empfehlung des Rates vom 20. November 2017 zur Werdegang-Nachverfolgung⁶ werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Verfügbarkeit und Qualität von Daten über den Werdegang von Absolventinnen und Absolventen des Berufsbildungsbereichs und von Hochschulen bis 2020 zu verbessern.
7. Mit dem Beschluss (EU) 2018/646 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. April 2018 über einen gemeinsamen Rahmen für die Bereitstellung besserer

¹ ABl. 63 vom 20.4.1963, S. 1338.

² ABl. C 398 vom 22.12.2012.

³ Siehe Anhang II des EQR „Deskriptoren zur Beschreibung der Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR)“.

⁴ ABl. C 484 vom 24.12.2016.

⁵ ABl. C 189 vom 15.6.2017.

⁶ ABl. C 423 vom 9.12.2017.

Dienste für Fertigkeiten und Qualifikationen (Europass)⁷ wird eine Plattform eingerichtet, die die Dokumentation und Beschreibung von Fertigkeiten und Qualifikationen unterstützt, und den Nutzern (z. B. Arbeitssuchenden, Lernenden) ein E-Portfolio-Tool zur Speicherung von Informationen über ihre Fertigkeiten und Qualifikationen sowie zur Erstellung von Lebensläufen und Bewerbungen angeboten. Die Plattform dient auch als Webportal mit Informationen über Qualifikationen und Qualifikationssysteme, Beratung, Validierung, Anerkennung und andere Themen im Zusammenhang mit Fertigkeiten und Qualifikationen. Der neue Europass-Dienst wird auch die Nutzung von Authentifizierungsdiensten (z. B. digitale Signaturen/Zertifikate) unterstützen.

8. In der Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen⁸ wird betont, dass die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens angegangen und die Unterstützung auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung und des Lernens, auch durch die Weiterentwicklung der Erstausbildung und beruflichen Weiterbildung, sichergestellt werden muss.
9. In der Empfehlung des Rates vom 26. November 2018 zur Förderung der automatischen gegenseitigen Anerkennung von im Ausland erworbenen Hochschulqualifikationen und von Qualifikationen der allgemeinen und beruflichen Bildung der Sekundarstufe II sowie der Ergebnisse von Lernzeiten im Ausland⁹ werden die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Schaffung eines europäischen Bildungsraums aufgefordert, die erforderlichen Schritte zu ergreifen, um bis 2025 die automatische Anerkennung von Hochschulqualifikationen und von Qualifikationen der Sekundarstufe II sowie die Anerkennung von Lernzeiten zu erreichen. In dieser Empfehlung wird betont, dass die Qualitätssicherungsinstrumente in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Einklang mit dem europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und seinen Weiterentwicklungen weiterentwickelt werden müssen, um die Transparenz zu fördern und Vertrauen in die Systeme der allgemeinen und beruflichen Sekundarbildung der anderen Mitgliedstaaten zu schaffen. Um die Mobilität und die Anerkennung der Ergebnisse von Lernzeiten im Ausland zu erleichtern, wird in der Empfehlung auch gefordert, den Einsatz der im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung entwickelten EU-Instrumente auszuweiten. Als Beispiele sind hier die über die Europass-Onlineplattform bereitgestellten Instrumente sowie die Absichtserklärung und die Lernvereinbarung, die Teil des Europäischen Creditsystems für die Berufsbildung sind, zu nennen.
10. In den Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Eine Vision für einen europäischen Bildungsraum entwickeln“¹⁰ wird betont, „dass Initiativen, die in dem Konzept enthalten sind, und Maßnahmen, die in der Zukunft als Teil eines europäischen Bildungsraums vorgeschlagen und umgesetzt werden, [...] alle Ebenen und Arten der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich der Erwachsenenbildung und beruflichen Aus- und Weiterbildung, umspannen sollten“.
11. In der Entschließung des Rates zur Weiterentwicklung des europäischen Bildungsraums im Hinblick auf die Unterstützung zukunftsorientierter Systeme der

⁷

ABl. L 112 vom 2.5.2018.

⁸

ABl. C 189 vom 4.6.2018.

⁹

ABl. C 444 vom 10.12.2018.

¹⁰

ABl. C 195 vom 7.6.2018, S. 7.

allgemeinen und beruflichen Bildung¹¹ wird darauf hingewiesen, dass „der Bildungsraum von lebenslangem Lernen untermauert werden sollte, das bei der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung einsetzt und sich über die allgemeine Schulbildung, die berufliche Aus- und Weiterbildung bis hin zur Hochschulbildung und Erwachsenenbildung erstreckt“.

12. In den Schlussfolgerungen des Rates zur Umsetzung der Empfehlung des Rates für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene¹² aus dem Jahr 2019 wird die Notwendigkeit betont, nachhaltige langfristige Maßnahmen für die Weiterbildung und Umschulung von Erwachsenen als Teil des umfassenderen strategischen Konzepts für die lebenslange Weiterentwicklung von Kompetenzen zu ergreifen.
13. In den Schlussfolgerungen des Rates zur Ökonomie des Wohlergehens von 2019 werden die Mitgliedstaaten unter anderem aufgefordert, eine umfassende Politik des lebenslangen Lernens sowie die Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen während des gesamten Lebens zu fördern.
14. In der Kommissionsmitteilung „Jährliche Strategie für nachhaltiges Wachstum 2020“¹³ werden die Prioritäten für die Umgestaltung der Union in eine nachhaltige Wirtschaft festgelegt, für die Förderung des doppelten digitalen und ökologischen Wandels sowie für die Umgestaltung unserer sozialen Marktwirtschaft, um zu gewährleisten, dass Europa auch künftig die weltweit fortschrittlichsten Sozialsysteme hat und ein dynamisches Zentrum für Innovationen und wettbewerbsfähiges Unternehmertum bleibt. In der Mitteilung wird nachdrücklich betont, dass Investitionen in den Kompetenzerwerb und Reformen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung verstärkt werden müssen.

¹¹ ABl. C 389 vom 18.11.2019, S. 1.

¹² ABl. C 189 vom 5.6.2019.

¹³ COM(2019) 650 final.

ANHANG II – EQAVET-Rahmen

Teil A. Indikative EQAVET-Deskriptoren

Die indikativen EQAVET-Deskriptoren sollen die Mitgliedstaaten und Berufsbildungsanbieter bei der Umsetzung des EQAVET-Rahmens unterstützen. Sie sind nach den Phasen des Qualitätszyklus gegliedert: *Planung – Umsetzung – Evaluierung – Überprüfung*. Sie können sowohl auf die berufliche Erstausbildung als auch auf die berufliche Weiterbildung angewandt werden und gelten für alle Lernumgebungen: schulisches Lernen und Lernen am Arbeitsplatz, einschließlich Lehrlingsausbildungen.

Qualitätskriterien	Deskriptoren (Richtgrößen) auf Ebene der Berufsbildungssysteme	Deskriptoren (Richtgrößen) auf Ebene der Berufsbildungsanbieter
<p>Die Planung basiert auf einer gemeinsamen strategischen Sichtweise der relevanten Stakeholder und umfasst explizite Ziele, Maßnahmen und Indikatoren.</p>	<p>Die Ziele für die Berufsbildung sind für die mittel- und langfristige Perspektive definiert und – im Hinblick auf ökologische Nachhaltigkeit – mit den europäischen Zielen und den Zielen für nachhaltige Entwicklung verknüpft.</p> <p>Die Sozialpartner und alle anderen relevanten Stakeholder sind auf den verschiedenen Ebenen an der Festlegung der Ziele für die Berufsbildung beteiligt.</p> <p>Es werden Zielvorgaben aufgestellt, deren Erreichung mittels spezifischer Indikatoren (Erfolgskriterien) überwacht wird.</p> <p>Mechanismen und Verfahren zur Ermittlung der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft auf dem Gebiet der Berufsbildung wurden eingerichtet.</p> <p>Es wurde eine Informationsstrategie aufgestellt, um (im Einklang mit den jeweiligen nationalen/regionalen Datenschutzbestimmungen) eine optimale Bekanntmachung der Ergebnisse der Qualitätsbemühungen zu gewährleisten.</p>	<p>Die von den Berufsbildungsanbietern festgelegten lokalen Zielvorgaben sind mit den europäischen, nationalen und regionalen Zielen der Berufsbildungspolitik verknüpft.</p> <p>Es werden explizite Ziele und Zielvorgaben aufgestellt, und ihre Erreichung wird überwacht. Es werden Programme aufgestellt, um die Ziele zu erreichen.</p> <p>Zur Ermittlung spezifischer lokaler/individueller Bedürfnisse werden fortlaufend die Sozialpartner und alle anderen relevanten Stakeholder konsultiert.</p> <p>Die Zuständigkeiten für das Qualitätsmanagement und die Qualitätsverbesserung wurden ausdrücklich festgelegt.</p> <p>Das Personal wird frühzeitig in die Planung, auch in Bezug auf die Qualitätsverbesserung, eingebunden.</p> <p>Die Anbieter planen Kooperationsmaßnahmen mit relevanten Stakeholdern.</p> <p>Die relevanten Stakeholder sind an der Analyse der lokalen Bedürfnisse beteiligt.</p> <p>Die Berufsbildungsanbieter verfügen über ein explizites und transparentes Qualitätssicherungssystem.</p> <p>Es werden Maßnahmen ergriffen, um die Einhaltung der</p>

Qualitätskriterien	Deskriptoren (Richtgrößen) auf Ebene der Berufsbildungssysteme	Deskriptoren (Richtgrößen) auf Ebene der Berufsbildungsanbieter
	<p>Standards und Leitlinien für die Anerkennung, Validierung und Zertifizierung der Kompetenzen von Einzelpersonen wurden festgelegt.</p> <p>Berufsqualifikationen werden anhand von Lernergebnissen beschrieben.</p> <p>Es werden Mechanismen für die Qualitätssicherung bei der Konzeption, Bewertung und Überprüfung von Qualifikationen eingerichtet.</p> <p>Berufsbildungsprogramme sind so konzipiert, dass sie flexible Lernwege ermöglichen und rasch auf sich wandelnde Arbeitsmarkterfordernisse reagieren können.</p>	<p>Datenschutzvorschriften zu gewährleisten.</p>
<p>Die Umsetzungspläne werden in Abstimmung mit den Stakeholdern erarbeitet und stützen sich auf explizite Grundsätze.</p>	<p>Die Umsetzungspläne werden in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, Berufsbildungsanbietern und anderen relevanten Stakeholdern auf den verschiedenen Ebenen aufgestellt.</p> <p>Die Umsetzungspläne umfassen Überlegungen zu den benötigten Ressourcen, den Kapazitäten der Nutzer und den zur Unterstützung benötigten Instrumenten und Leitlinien.</p> <p>Für die Umsetzung auf den verschiedenen Ebenen wurden Leitlinien und Standards festgelegt. Diese Leitlinien und Standards umfassen die Bewertung, Validierung und Zertifizierung von Qualifikationen.</p> <p>Die Umsetzungspläne sehen eine besondere Unterstützung</p>	<p>Die interne Zuweisung/Aufteilung der Ressourcen ist auf die Erreichung der im Umsetzungsplan aufgestellten Zielvorgaben ausgerichtet.</p> <p>Zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen werden relevante, inklusive Partnerschaften explizit unterstützt, einschließlich solcher zwischen Lehrkräften und Ausbildern.</p> <p>Im Strategieplan für die Entwicklung der Kompetenzen des Personals ist der Aus-/Weiterbildungsbedarf für Lehrkräfte bzw. Ausbilder angegeben.</p> <p>Um den Aufbau von Kapazitäten zu unterstützen sowie Qualität und Leistungen zu verbessern, bildet sich das Personal regelmäßig weiter und arbeitet mit relevanten externen Stakeholdern zusammen.</p> <p>Die Programme der Berufsbildungsanbieter ermöglichen es den Lernenden, die erwarteten Lernergebnisse zu erreichen, und</p>

Qualitätskriterien	Deskriptoren (Richtgrößen) auf Ebene der Berufsbildungssysteme	Deskriptoren (Richtgrößen) auf Ebene der Berufsbildungsanbieter
	<p>der Aus-/Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern vor, einschließlich in den Bereichen digitale Kompetenz und ökologische Nachhaltigkeit.</p> <p>Die Zuständigkeiten der Berufsbildungsanbieter im Umsetzungsprozess werden explizit beschrieben und sind transparent.</p> <p>Es wurde ein nationaler und/oder regionaler Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung konzipiert, der Leitlinien und Qualitätsstandards für die Berufsbildungsanbieter umfasst und darauf abzielt, die kontinuierliche Qualitätsverbesserung und Selbstregulierung zu fördern.</p>	<p>beziehen sie in den Lernprozess ein.</p> <p>Die Berufsbildungsanbieter reagieren auf die Lernbedürfnisse des Einzelnen, indem sie einen auf die Lernenden ausgerichteten Ansatz anwenden, der es ihnen ermöglicht, die erwarteten Lernergebnisse zu erreichen.</p> <p>Berufsbildungsanbieter fördern Innovation bei Lehr- und Lernmethoden, in der Schule und am Arbeitsplatz, unterstützt durch den Einsatz von digitalen Technologien und Online-Lerninstrumenten.</p> <p>Berufsbildungsanbieter verwenden gültige, genaue und zuverlässige Methoden zur Bewertung der Lernergebnisse des Einzelnen.</p>
<p>Die Ergebnisse und Verfahren werden regelmäßig anhand von Messungen evaluiert.</p>	<p>Es wurde eine Methodik für die Evaluierung erarbeitet, die die interne und externe Evaluierung umfasst.</p> <p>Die Einbindung der relevanten Stakeholder in den Überwachungs- und Evaluierungsprozess wird vereinbart und genau beschrieben.</p> <p>Die nationalen/regionalen Standards und Verfahren zur Qualitätssicherung und -verbesserung sind relevant und stehen im Verhältnis zu den Bedürfnissen im betreffenden Bereich.</p> <p>Die Systeme sehen gegebenenfalls Selbstbewertungen sowie interne und externe Überprüfungen vor.</p>	<p>Gemäß den jeweiligen nationalen/regionalen Regelungen/Bezugsrahmen oder auf Initiative der Berufsbildungsanbieter werden regelmäßig Selbstbewertungen/Selbstevaluierungen durchgeführt, die auch die Aspekte digitale Bereitschaft und ökologische Nachhaltigkeit in den Berufsbildungseinrichtungen abdecken.</p> <p>Die Evaluierungen und Überprüfungen decken Verfahren und Bildungsergebnisse ab und umfassen u. a. Bewertungen der Zufriedenheit der Lernenden und der Leistungen und der Zufriedenheit des Personals.</p> <p>Die Evaluierungen und Überprüfungen umfassen die Sammlung und Verwendung von Daten sowie geeignete und wirksame Mechanismen zur Einbindung interner und externer Stakeholder.</p>

Qualitätskriterien	Deskriptoren (Richtgrößen) auf Ebene der Berufsbildungssysteme	Deskriptoren (Richtgrößen) auf Ebene der Berufsbildungsanbieter
	<p>Frühwarnsysteme werden eingerichtet.</p> <p>Leistungsindikatoren werden angewandt.</p> <p>Es erfolgen relevante, regelmäßige und kohärente Datenerhebungen zur Erfolgsmessung und zur Ermittlung von Bereichen, in denen Verbesserungsbedarf besteht. Geeignete Methoden zur Datenerhebung werden erarbeitet (z. B. Fragebögen und Indikatoren/Maße).</p>	<p>Frühwarnsysteme werden eingerichtet.</p>
Überprüfung	<p>Auf allen Ebenen werden Verfahren, Mechanismen und Instrumente für die Durchführung von Überprüfungen definiert und zur Verbesserung des Angebots verwendet.</p> <p>Die Prozesse werden regelmäßig überprüft, und es werden Aktionspläne für Veränderungen aufgestellt. Die Systeme werden entsprechend angepasst.</p> <p>Evaluierungsergebnisse werden öffentlich zugänglich gemacht.</p>	<p>Von den Lernenden wird ein Feedback zu ihrer individuellen Lernerfahrung sowie zum Lern- und Unterrichtsumfeld eingeholt. Dieses wird zusammen mit dem Feedback der Lehrkräfte, der Ausbilder und aller anderen relevanten Stakeholder für andere Maßnahmen genutzt.</p> <p>Die Überprüfungsergebnisse werden verbreitet und öffentlich zugänglich gemacht.</p> <p>Die für Feedback und Überprüfung angewandten Verfahren sind Teil eines strategischen Lernprozesses innerhalb der Einrichtung, unterstützen die Entwicklung eines hochwertigen Angebots und verbessern die Möglichkeiten der Lernenden.</p> <p>Die Ergebnisse des Überprüfungsprozesses werden mit den relevanten Stakeholdern erörtert, und es werden geeignete Aktionspläne festgelegt.</p>

Teil B. EQAVET-Referenzindikatoren

In diesem Abschnitt wird eine Reihe von Referenzindikatoren festgelegt, die bei der Umsetzung des EQAVET-Rahmens dazu verwendet werden können, die Evaluierung und qualitative Verbesserung nationaler/regionaler Berufsbildungssysteme bzw. der Berufsbildungsanbieter zu unterstützen.

Indikator	Indikatortyp	Strategisches Ziel
Übergeordnete Indikatoren für die Qualitätssicherung		
<i>Nr. 1</i>		
Relevanz von Qualitätssicherungssystemen für Berufsbildungsanbieter: a) Anteil von Berufsbildungsanbietern, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen oder auf eigene Initiative interne Qualitätssicherungssysteme anwenden b) Anteil anerkannter Berufsbildungsanbieter	Kontext-/Input-Indikator	Förderung einer Kultur der Qualitätsverbesserung auf Ebene der Berufsbildungsanbieter Verbesserung der Transparenz der Berufsbildungsqualität Stärkung des gegenseitigen Vertrauens in Bezug auf das Berufsbildungsangebot
<i>Nr. 2</i>		
Investitionen in die Aus-/Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern: a) Anteil der Lehrkräfte und Ausbilder, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen b) investierte Mittel, auch für digitale Kompetenzen	Input-/Prozess-Indikator	Förderung der Identifikation der Lehrkräfte und Ausbilder mit dem Prozess der Qualitätsverbesserung in der Berufsbildung Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung an die im Wandel befindlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes Erweiterung individueller Lernkapazitäten Verbesserung der Leistungen der Lernenden
Indikatoren zur Unterstützung der Qualitätsziele der Berufsbildungspolitik		
<i>Nr. 3</i>		
Teilnahmequote bei Berufsbildungsgängen: Anzahl der Teilnehmer an	Input-/Prozess-/Output-Indikator	Beschaffung grundlegender Informationen auf System- und Anbieterebene über die

Indikator	Indikatortyp	Strategisches Ziel
Berufsbildungsgängen ¹⁴ (nach Art des Bildungsgangs und individuellen Kriterien ¹⁵)		Attraktivität der Berufsbildung Zielgerichtete Förderung zur Verbesserung des Zugangs zur Berufsbildung, u. a. für benachteiligte Gruppen
Nr. 4		
Abschlussquote bei Berufsbildungsgängen: Anzahl der Personen, die Berufsbildungsgänge erfolgreich abgeschlossen/abgebrochen haben (nach Art des Bildungsgangs und individuellen Kriterien)	Prozess-/Output-/Ergebnis-Indikator	Beschaffung grundlegender Informationen über Bildungsergebnisse und die Qualität von Berufsbildungsprozessen Berechnung der Abbrecherquote im Vergleich zur Teilnahmequote Unterstützung des erfolgreichen Abschlusses von Bildungsgängen als eines der wesentlichen Qualitätsziele für die Berufsbildung Unterstützung eines individuell angepassten Berufsbildungsangebots, u. a. für benachteiligte Gruppen
Nr. 5		
Vermittlungsquote für Absolventen von Berufsbildungsgängen: a) berufliche Situation der Absolventen zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Abschluss des Berufsbildungsgangs (nach Art des Bildungsgangs und individuellen Kriterien ¹⁶) b) Anteil der Absolventen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt	Ergebnis-Indikator	Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung an die im Wandel befindlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes Unterstützung eines individuell angepassten Berufsbildungsangebots, u. a. für

¹⁴ Für berufliche Erstausbildung: Ein Lernender wird als Teilnehmer gewertet, wenn er mindestens sechs Wochen lang an einer Berufsbildungsmaßnahme teilgenommen hat. Für lebenslanges Lernen: prozentualer Anteil der an formalen Berufsbildungsgängen teilnehmenden Personen an der Bevölkerung.

¹⁵ Neben allgemeinen Angaben zu Geschlecht und Alter können auch andere gesellschaftliche Kriterien berücksichtigt werden, z. B. frühzeitiger Abgang von der Schule, höchster Bildungsabschluss, Migranten, Menschen mit Behinderung, Dauer der Erwerbslosigkeit.

¹⁶ Für berufliche Erstausbildung: einschließlich Informationen zur beruflichen Situation von Lernenden, die den Berufsbildungsgang abgebrochen haben.

Indikator	Indikatortyp	Strategisches Ziel
nach Abschluss des Berufsbildungsgangs erwerbstätig sind (nach Art des Bildungsgangs und individuellen Kriterien)		benachteiligte Gruppen
Nr. 6		
<p>Nutzung der erworbenen Kenntnisse am Arbeitsplatz:</p> <p>a) Informationen über die von Absolventen von Berufsbildungsgängen aufgenommene Beschäftigung (nach Art des Bildungsgangs und individuellen Kriterien)</p> <p>b) Zufriedenheit der Absolventen und der Arbeitgeber mit den erworbenen Kenntnissen/Kompetenzen</p>	<p>Ergebnis-Indikator (Kombination qualitativer und quantitativer Daten)</p>	<p>Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit</p> <p>Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung an die im Wandel befindlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes</p> <p>Unterstützung eines individuell angepassten Berufsbildungsangebots, u. a. für benachteiligte Gruppen</p>
Kontextinformationen		
Nr. 7		
Erwerbslosenquote ¹⁷ (nach individuellen Kriterien)	Kontext-Indikator	Hintergrundinformationen für die politische Entscheidungsfindung auf Ebene des Berufsbildungssystems
Nr. 8		
<p>Prävalenz besonders schutzbedürftiger Gruppen:</p> <p>a) Anteil von Berufsbildungsteilnehmern, die in einer bestimmten Region bzw. einem bestimmten Einzugsgebiet benachteiligten Gruppen zuzurechnen sind (nach Alter und Geschlecht)</p> <p>b) Erfolgsquote von Personen aus benachteiligten Gruppen (nach</p>	Kontext-Indikator	<p>Hintergrundinformationen für die politische Entscheidungsfindung auf Ebene des Berufsbildungssystems</p> <p>Verbesserung des Zugangs benachteiligter Gruppen zur Berufsbildung</p> <p>Unterstützung eines individuell angepassten Berufsbildungsangebots für benachteiligte Gruppen</p>

¹⁷ Definition gemäß ILO: Personen zwischen 15 und 74 Jahren ohne Arbeit, die aktiv eine Arbeit suchen und kurzfristig eine Arbeit aufnehmen können.

Indikator	Indikatortyp	Strategisches Ziel
Alter und Geschlecht)		
Nr. 9		
<p>Mechanismen zur Ermittlung der Berufsbildungsbedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt:</p> <p>a) Informationen zu den Mechanismen, die eingerichtet werden, um auf den unterschiedlichen Ebenen neue Bedürfnisse zu ermitteln</p> <p>b) Belege für den Einsatz solcher Mechanismen und für ihre Wirksamkeit</p>	<p>Kontext-/Input-Indikator (qualitative Informationen)</p>	<p>Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung an die im Wandel befindlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes</p> <p>Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit</p>
Nr. 10		
<p>Programme zur Verbesserung des Zugangs zur Berufsbildung und zur Bereitstellung von Orientierungshilfen für (potenzielle) Lernende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung:</p> <p>a) Informationen über bestehende Programme auf den unterschiedlichen Ebenen</p> <p>b) Belege für ihre Wirksamkeit</p>	<p>Prozess-Indikator (qualitative Informationen)</p>	<p>Verbesserung des Zugangs zur Berufsbildung, auch für benachteiligte Gruppen</p> <p>Bereitstellung von Orientierungshilfen für (potenzielle) Lernende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung</p> <p>Unterstützung eines individuell angepassten Berufsbildungsangebots</p>