



## DIE MALTESISCHE ERKLÄRUNG des Euroäischen Verbandes Beruflicher Bildungsträger (EVBB) und der European Vocational Training Association (EVTA)



**Die Maltesische Erklärung des Euroäischen Verbandes Beruflicher Bildungsträger (EVBB) und der European Vocational Training Association (EVTA) - Mitglieder von VET4EU2 und den Arbeitsgruppen im Berufsbildungsumfeld der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (GD EMPL) sowie der Generaldirektion Bildung und Kultur (GD EAC)**

Der EVBB und die EVTA haben die Errungenschaften im Zusammenhang mit dem Kopenhagen-Prozess aufmerksam mitverfolgt, insbesondere die globale Vision für die berufliche Bildung bis 2020 gemäß dem Brügge-Communiqué und insbesondere die Rigaer Schlussfolgerungen, in die der EVBB und EVTA direkt durch die Darlegung ihrer Positionen eingebunden waren.

Wir begrüßen die Initiative der GD EMPL, die berufliche Bildung zu einer attraktiven Lerneroption zu machen und ihr Image durch die Europäische Woche der Berufsbildung (European Vocational Skills Week) zu verbessern, welche im Jahr 2016 zum ersten Mal stattfand.

Sowohl auf der europäischen Ebene als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten wurden zahlreiche Anstrengungen unternommen, um die Exzellenz und Qualität der beruflichen Bildung zu fördern und ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt zu steigern, insbesondere durch eine verstärkte Kooperation zwischen Schulen, Ausbildungsstätten und Unternehmen sowie durch stärkere Bindungen zwischen den Sozialpartnern.

Die auf EU-Ebene entwickelten Instrumente und umgesetzten Aktivitäten als auch die veröffentlichten Strategiepapiere zählen zu den von uns begrüßten Errungenschaften. Ausgezeichnete Beispiele hierfür sind das ESCO-Tool für eine gemeinsame Sprache in der beruflichen Bildung, der EQR, ECVET, die Forschungspapiere des CEDEFOP, die Aktivitäten der ETF uvm.

Die Mobilität der Lernenden und Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung wurde verbessert und mehr Geld zur Verfügung gestellt. ErasmusPro und die Europäische Ausbildungsallianz sind ebenfalls ausgezeichnete Beispiele, um internationale Mobilität zu fördern und somit den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Ungeachtet der bisher erzielten Errungenschaften weisen jedoch die Bedingungen und Situationen sowohl der Bildungsanbieter als auch der Lernenden und Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten nach wie vor gewaltige Unterschiede auf, und diese müssen angegangen werden.

Das Streben nach einer inklusiveren Gesellschaft und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sind grundlegende Anliegen für die Akteure der Zivilgesellschaft, die in den Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der höheren Bildung und des lebenslangen Lernens - in ganz Europa - arbeiten. Bildung ist gesetzlich garantiert. Und Bildung ist selbstverständlich; der grundlegende Schlüssel für die erfolgreiche Integration sowohl in die Gesellschaft als auch in den Arbeitsmarkt.

Gemeinsam mit ihren Mitgliedern in ganz Europa und darüber hinaus, haben der EVBB und die EVTA die augenscheinlichsten Herausforderungen aufgezeigt und geben dazu folgende Empfehlungen ab:

**Herausforderung 1:**

**Die Digitale Revolution und die Konsequenzen für Mitarbeitende in der Beruflichen Bildung**

Die digitale Revolution hat substantielle Veränderungen für die Gesellschaft, die Industrie und insbesondere die Gemeinschaft der Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung herbeigeführt, die ihre Lernenden mit modernsten Technologien und Methoden unterrichten und ausbilden müssen, damit die Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung die Anforderungen des Arbeitsmarktes erfüllen. Es ist daher ein zentrales Anliegen der Unternehmen, der Lehrkräfte und der Lernenden, sich dem IT-Umfeld, dem technologischen Fortschritt und den Automationssystemen anzupassen, die einem raschen Wandel unterliegen. Natürlich müssen Bildungsanbieter auch ihre Lehrpläne und dementsprechend die ihres Lehrpersonals und ihrer AusbilderInnen auf höchst flexible Weise anpassen.

**Empfehlung:** Um es Arbeitern und Angestellten zu gestatten, in ihrem Arbeitskontext stets auf dem neuesten Stand zu sein, sollten sowohl Regierungen als auch Unternehmen rechtsverbindliche Vorschriften ausarbeiten, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen würden, sich entsprechend ihrer Bedürfnisse und denen der Unternehmen zu Fortbildungen anzumelden. Ein unternehmensbasiertes Gesetz über die Fort- und Weiterbildung, welches die Finanzierung sowohl durch die öffentlichen Arbeitsagenturen als auch die Unternehmen vorsieht, wäre der richtige Schritt in diese Richtung.

### **Herausforderung 2:**

#### **Digitalisierung und die Konsequenzen für Lernende in der Beruflichen Bildung**

Lernende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in ganz Europa sehen sich Schwierigkeiten gegenüber, mit den gegenwärtigen und künftigen Anforderungen an die digitalen Fertigkeiten Schritt zu halten. Die Digitalisierung erfordert neue Kompetenzen sowie eine angepasste Arbeitsmarkt- und nachhaltige Sozialpolitik. Während einige Berufe verschwinden, kommen neue hinzu.

**Empfehlung:** Die digitale Kluft ist ein Faktum. Regierungen und ihre Agenturen müssen sicherstellen, dass die am stärksten gefährdeten Gruppen unter den Arbeitskräften nicht zurückgelassen und auf EU- und Mitgliedstaaten-Ebene ausreichend maßgeschneiderte Finanzmittel für Bildungsanbieter bereitgestellt werden. Im Angebot der Arbeitsagenturen müssen digitale Beratung und andere relevante Maßnahmen vorgesehen sein, die in ihre Standardprodukte einbezogen werden. Das ist derzeit noch nicht in allen EU-Staaten der Fall. Die Digitalisierung des Portfolios der Arbeitsagenturen sollte das Angebot für Auszubildende, zur Umschulung und Weiterbildung, insbesondere fokussiert auf digitale Grundkenntnisse, sowie Upskilling auf ein fortgeschrittenes Anforderungsniveau im Rahmen von „Industrie 4.0“ (Kontrolle, Datenanalyse, Netzwerke managen und vermarkten usw.) umfassen. Maßnahmen zur Reduzierung der digitalen Kluft und um allen Bürgerinnen und Bürgern, unabhängig von ihrer persönlichen Situation, Zugang zu digitalen Inhalten zu gewährleisten, müssen unter Berücksichtigung lokaler Besonderheiten und unter Verwendung kohärenter Terminologie in allen Politikbereichen sichergestellt werden.

### **Herausforderung 3:**

#### **Anbieter von beruflicher Bildung im Rahmen gesellschaftlicher Zwänge**

Bildung ist eine Schlüsselkomponente der Strategie EU 2020. Obwohl viele EU-Staaten es beispielsweise bereits geschafft haben, ihren Anteil an frühen Bildungs- und Ausbildungsabbrechern auf unter 10% zu senken (vgl. Eurostat zu den Indikatoren der Europa 2020 Strategie – Bildung), ist Europa mit enormen Problemen bei der sozialen und beruflichen Eingliederung einer Reihe von Menschen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden (die sogenannten NEETs, vom Englischen „Not in Education, Employment or Training“) konfrontiert. Davon sind, neben Flüchtlingen und Migranten, insbesondere Langzeitarbeitslose betroffen; dabei vor allem die über Fünfzigjährigen, sowie Menschen mit besonderen Bedürfnissen bzw. schwerwiegenden Gesundheitsproblemen. Daten aus Ländern wie Frankreich, Portugal und Österreich haben gezeigt, dass Menschen, die länger als drei Jahre arbeitslos sind, sich schwerer damit tun, zurück in den Arbeitsmarkt zu finden. Bei den über 57jährigen ist dies noch deutlicher der Fall. Anderen Berichten zufolge stellt diese Arbeitslosengruppe den größten Anteil der registrierten Arbeitslosen. Bildung ist in ganz Europa gesetzlich garantiert. Und Bildung für alle ist selbstverständlich und ein Schlüssel zur Teilhabe an der Gesellschaft.

**Empfehlung:** Für Langzeitarbeitslose ist der primäre Ansatz, die Schaffung von Arbeitsplätzen und Arbeitsverträgen über Direktzahlungen an Arbeitgeber zu fördern. Darüber hinaus ist es wichtig, ein System zu entwickeln, das es Arbeitssuchenden ermöglicht, Vorbereitungs- und Umschulungskurse zu

besuchen und sich an die Anforderungen potentieller Arbeitgeber anzupassen. Die „Jugendgarantie“ ist in diesem Kontext beispielgebend. Warum sollte man nicht auch eine Arbeitsplatzgarantie für Erwachsene ab 50 in ganz Europa schaffen?

Ein sozio-professionelles Instrument (SPI) , das auf die persönlichen und sozialen Probleme der Langzeitarbeitslosen abzielt, sowie ein Karriereinstrument, das Hand in Hand mit dem SPI arbeiten würde, wären zu begrüßen. Dies könnte auch einen positiven Effekt auf den Stellenmarkt haben, für den weltweit Personal angeworben wird.

In Bezug auf Flüchtlinge sollten Umschulungen und andere Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung stärker gefördert werden, und formell und informell erworbene Fähigkeiten nach einem einheitlichen Bewertungssystem beurteilt werden. Dies könnte auch die Rekrutierung von Fachkräften erleichtern, die in vielen EU Ländern gebraucht werden.

Wie auch immer die Angebote an Lern- und Eingliederungsaktivitäten aussehen, ist es für die Bildungsanbieter immer schwieriger, die oben beschriebenen Herausforderungen zu meistern. Ausreichend Geldmittel zum Nachrüsten der Infrastruktur in Werkstätten und Klassenräumen bei den Bildungsanbietern sowie mehr fachkundiges Personal sind eine Grundvoraussetzung, um die dazu notwendige Qualität gewährleisten zu können.

Zudem ist es unabdingbar, die Qualität der Programme beruflicher Bildung durch Skills Tracking in allen Mitgliedstaaten sicherzustellen: Es ist nicht nur wichtig, dass alle jungen und erwachsenen Menschen am Ende ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz finden, sondern es ist auch entscheidend, dass sie einen zu ihrer Ausbildung passenden Arbeitsplatz erhalten, der es ihnen gestattet, sich selbst weiterzuentwickeln und sozial wie beruflich ihre persönliche Erfüllung zu finden. Skills Tracking als einfaches Tool führt zu einer Leistungssteigerung der beruflichen Bildung und somit zu einem höheren Nutzen für die Arbeitgeber und den Markt.

#### **Herausforderung 4: Anbieter Beruflicher Bildung und Jugend-arbeitslosigkeit**

Im Juli 2017 waren in der EU28 3.792 Millionen junge Menschen (unter 25) arbeitslos. Die niedrigste Rate wurde in Deutschland verzeichnet (6.5 %), die höchste hingegen in Griechenland (44,4%) (Quelle: Eurostat). Eine enorme Frustration für die Betroffenen und negative Auswirkungen auf die Wirtschaft und die öffentlichen Ausgaben. Einige der Gründe: die Diskrepanz zwischen dem Bedarf auf Arbeitgeberseite und den Fachkenntnissen der jungen Leute; der Mangel an beruflicher Erfahrung und die Kosten für Bildung. Dazu kommen das frühzeitige Ausscheiden aus Bildung und Ausbildung ohne Abschluss, und geringe Fachkenntnisse. Zwar hat die europäische Beschäftigungsstrategie – insbesondere die Jugendgarantie und die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen – dazu beigetragen, die Gesamtquote der arbeitslosen Jugendlichen in der EU zu senken, aber in Ländern wie Spanien, Italien, Portugal und Frankreich ist der Anteil nach wie vor hoch.

**Empfehlung:** Mit dem Erfolg des (dualen) Ausbildungssystems in Deutschland, Österreich und anderen Ländern, und einer Einführung in süd- und osteuropäischen Ländern, wäre ein abgestimmter, kohärenter Ansatz bei den arbeitsbasierten Lernaktivitäten zu begrüßen, der auch in anderen Ländern neue Impulse anstoßen könnte. Der strenge Arbeitsschutz und die teils dysfunktionalen Bildungssysteme in nicht wenigen EU-Mitgliedstaaten sollten überprüft werden und neue Maßnahmen ergriffen werden, die mehr Wirksamkeit versprechen. Bildungsanbieter spielen in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle und sollten einen ganzheitlichen Ansatz anstreben, indem sie formelle und informelle Vorbildung mit Arbeitserfahrung und beruflichen Qualifikationen kombinieren. KMU sollten durch finanzielle Anreize dazu ermutigt werden, Auszubildende aufzunehmen, sowie sich der Jugendgarantie-Initiative anzuschließen.

Darüber hinaus sollten Mobilitätsprojekte im Rahmen von Erasmus+ und anderer Programme

gefördert werden; dies insbesondere in Ländern mit einem rigideren Ausbildungssystem, das die Kammern, die Ausbildungsanbieter und die Unternehmen umfasst.

#### **Herausforderung 5:**

#### **Mobilität von Lernenden in der Beruflichen Bildung und Absolventen zur beruflichen Anerkennung in ganz Europa**

Junge und erwachsene Lernende sind sich wandelnden Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Auch wenn die Absolventinnen und Absolventen ausgezeichnete Ergebnisse aufweisen, können die heimischen Arbeitsmärkte sie nicht aufnehmen; nicht einmal, wenn sie einen Dokortitel vorweisen können. Ein Auslandsaufenthalt – selbst für wenige Monate – ist daher eine Chance, neue und innovative Arbeitsumfelder kennenzulernen, welche die grundlegenden und transversalen Kompetenzen der Lernenden bereichern. Obwohl die EU-Kommission mit Erasmus+ u.a. eine Reihe von Fördermöglichkeiten entwickelt hat, sind diejenigen mit Berufsbildungshintergrund nicht immer bereit, zwecks strukturierter bzw. nicht formaler Lernerfahrung für einige Zeit ins Ausland zu gehen. Sie tun sich schwer, sich von ihren Familien und Freunden zu trennen, und ziehen es vor, in ihrer regionalen Umgebung zu bleiben. Darüber hinaus müssen diejenigen, die einen Beruf innerhalb des Systems der Lehrlingsausbildung erlernen, diverse bürokratische Hürden überwinden. Unternehmen und Kammern klammern sich oft an ihre eigenen Vorschriften und tun sich schwer damit, einen Auszubildenden ein paar Monate oder gar ein Jahr im Ausland verbringen zu lassen. Diejenigen Unternehmen, die Zweigstellen bzw. Tochterunternehmen im Ausland haben, sind mitunter froh, wenn ihre Auszubildenden einige Zeit in einer solchen Niederlassung verbringen, weil sie ihn oder sie ggf. nach Abschluss der Ausbildung einstellen möchten.

**Empfehlung:** Die Kommission sollte – zusammen mit den Stakeholdern der Mitgliedstaaten – mehr Anstrengungen unternehmen, um den Mehrwert eines Lernaufenthalts im Ausland zu bewerben, insbesondere in Ländern, in denen das „duale System“ als „arbeitsbasierte Lernerfahrung“ gut etabliert ist. Der digitale Wissenstransfer sollte den Fachkenntnissen der Lernenden angepasst werden. NEETs sollten dabei als besondere Zielgruppe behandelt werden, sobald ihre grundlegenden und transversalen Kompetenzen bewertet sind. Zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten und sachverständige Beratung sollten angeboten werden, um das Problem der fehlenden Motivation sowohl bei jungen Menschen als auch Erwachsenen – und, warum nicht auch bei Menschen über fünfzig – anzugehen, damit sie sich auf eine Lernerfahrung im Ausland einlassen. Eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den für Erasmus+ und den Europäischen Sozialfonds (ESF) zuständigen Agenturen könnte helfen, neue Initiativen zu entwickeln. Erfolgsgeschichten lassen sich bis zum Anfang des Jahrtausends zurückverfolgen, als das Deutsch-Französische Jugendwerk ESF-Förderungen für die Umsetzung von dreimonatigen Ausbildungsprojekten erhielt, die sowohl in Deutschland als auch in Frankreich stattfanden.

Auf nationaler Ebene sind Runde Tische zwischen den Stakeholdern (öffentliche Arbeitsagenturen, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie Unternehmen und Bildungsanbieter) wichtig, um eine GEMEINSAME Strategie zu erarbeiten und Misserfolge sowie Beispiele für bewährte Verfahren (Best Practice) zu beurteilen, damit neue und kohärente Initiativen umgesetzt werden können.

Unterzeichnet am 6. Oktober in Malta von den Präsidenten der EVBB und EVTA in Anwesenheit ihrer Exzellenz Dr. Helena Dalli B (HONS), MPHIL, PHD, MP - MINISTER FÜR EUROPÄISCHE ANGELEGENHEITEN UND GLEICHSTELLUNG.



**Thiemo Fojkar**  
President of EVBB



**Christophe Donon**  
President of EVTA