

KONSOLIDIERTER JÄHRLICHER TÄTIGKEITSBERICHT 2019

Zusammenfassung



Der Bericht belegt die erfolgreiche Umsetzung des Jahresarbeitsprogramms der ETF für das Jahr 2019¹.

a) Umsetzung des ETF-Jahresarbeitsprogramms – Höhepunkte des Jahres

Die ETF hat die im Arbeitsprogramm für das Jahr 2019 festgelegten Ziele, im Rahmen der [Globalen Strategie der EU](#) einen Beitrag zur Humankapitalentwicklung zu leisten, mit dem Abschluss von 91 % der geplanten Maßnahmen in ihren 29 Partnerländern erreicht. Dies macht die Bedeutung der Arbeit der ETF sowie die Fähigkeit der Agentur deutlich, auf die sich verändernden Bedürfnisse der Partnerländer und die gezielten Anfragen der Europäischen Kommission und der Delegationen der Europäischen Union einzugehen.

Die im Laufe des Jahres erzielten zentralen Ergebnisse werden im Folgenden dargelegt. Nähere Einzelheiten zu den operativen Ergebnissen der ETF sind Abschnitt 1 und der Leistungstabelle in Anhang 12 zu entnehmen.

Geografische Reichweite

Die ETF hat ihre Partnerländer entsprechend ihrer jeweiligen Entwicklungsstufe und ihrer Fähigkeit und Bereitschaft, gezielte Reformen durchzuführen, weiterhin bei der Reform ihrer Politik und Systeme im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und Beschäftigung unterstützt. Auf Ersuchen der Delegationen der Europäischen Union hat die ETF außerdem Dienstleistungen zur Förderung von EU-Programmen für die Afrikanische Union, die Mongolei und Oman erbracht.

In den Ländern, in denen die ETF tätig ist, hatte sie direkten Kontakt zu mehr als 5 500 Interessenträgern und erreichte mehr als 100 000 Menschen über ihre digitalen Kommunikationskanäle. Durch die Überwachung des Umbaus der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung hat die ETF geschätzt, dass 79 % der Länder Fortschritte in ihrer Politik der Humankapitalentwicklung verzeichneten, was anhand der qualitativen Indikatoren für die Länderfortschritte gemessen wurde, die jährlich in den Bereichen Qualifikationen, Governance, Beschäftigungsfähigkeit, kontinuierliche berufliche Weiterbildung von Lehrkräften, praxisbezogenes Lernen und unternehmerisches Lernen verfolgt werden.

Südosteuropa und Türkei (South Eastern Europe and Turkey – SEET)

[Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien und Türkei](#)

Den Gesamtrahmen für die ETF-Maßnahmen in der Region bildet die [Glaubwürdige Erweiterungsperspektive für und ein verstärktes Engagement der EU gegenüber dem westlichen Balkan](#), einschließlich des Bewertungsprozesses der Wirtschaftsreformprogramme (ERP), des Berlin-Prozesses und der Strategie der intelligenten Regionalisierung.

Die ETF hat aktiv an regionalen Plattformen und Gremien mitgewirkt und sich dabei auf die wichtigsten Ergebnisse aus dem regionalen Bericht zum Turin-Prozess auf der Tagung der Bildungs- und Arbeitsminister der westlichen Balkanregion im Juni und auf dem Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschefs/Ministerpräsidenten des Westbalkans-Sechs im Juli in Posen sowie dem von Friends of Europe im Dezember veranstalteten Gipfeltreffen mit führenden Politikern der westlichen Balkanstaaten zum Thema Digitaler Wandel und wichtige Fähigkeiten und Kompetenzen gestützt.

¹ Der vorliegende konsolidierte jährliche Tätigkeitsbericht wurde gemäß Artikel 13 der ETF-Verordnung und Artikel 48 der ETF-Haushaltsordnung und in dem vom Netzwerk der EU-Agenturen in Zusammenarbeit mit der Kommission festgelegten Format erstellt.

Der regionale Bericht zum Turin-Prozess wurde auch regionalen Netzwerken und Plattformen vorgestellt, etwa der Plattform für Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten (ESAP-Plattform), dem Begleitausschuss Südosteuropa (SEE-Begleitausschuss) 2020, dem Forschungsnetzwerk der London School of Economics (LSEE) zum Sozialen Zusammenhalt in Südosteuropa, dem Netzwerk The Future of the Welfare State in the Western Balkans und der Regionalkonferenz „Reshaping Work“ (Umgestaltung der Arbeit) zur Plattformwirtschaft in Südost- und Osteuropa.

Die ETF hat fachliche Beiträge zur Beobachtung des Arbeitsmarktes im Rahmen der ETF-Bewertung der wirtschaftlichen Reformprogramme zur Plattform für Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten geleistet, an der Vertreter des Ministeriums für Arbeit/Beschäftigung, Öffentlicher Arbeitsverwaltungen, der GD EMPL der Europäischen Kommission, des Regionalen Kooperationsrats und der Regionalen Initiative zur Integration der Roma teilnahmen.

Kooperationsvereinbarungen für künftige Maßnahmen wurden mit dem [Western Balkans 6 Chamber Investment Forum \(WB6 CIF\)](#), der [Bildungsreforminitiative Südosteuropa](#) (ERI SEE) und mit dem [Regionalen Kooperationsrat](#) (RCC) verlängert.

Südöstlicher Mittelmeerraum (Southern Eastern Mediterranean – SEMED)

[Algerien](#), [Ägypten](#), [Israel](#), [Jordanien](#), [Libanon](#), [Libyen](#), [Marokko](#), [Palästina](#), [Syrien](#) und [Tunesien](#)

2019 wurde die Strategie der ETF für den Südöstlichen Mittelmeerraum, die [ETF-SEMED-Strategie](#), an der sich die strategischen Maßnahmen in der Region ausrichten, aktualisiert, überprüft und bestätigt. Im Laufe des Jahres 2019 wurden folgende Tätigkeiten umgesetzt:

Im Rahmen des von der UNESCO durchgeführten Regionalprojekts [Youth Employment in the Mediterranean](#) (Beschäftigung junger Menschen im Mittelmeerraum – YEM) hat die ETF der GD NEAR der Europäischen Kommission fachliche Beratung in Form von Beiträgen zum ersten Fortschrittsbericht des Projekts und der Vorbereitung und Teilnahme an der Sitzung des Lenkungsausschusses im Juli 2019 sowie Anmerkungen zu den wichtigsten fachlichen Zielen für die Komponente 2 (praxisbezogenes Lernen und digitale Kompetenzen) zur Verfügung gestellt.

Die ETF hat vier Hintergrundvermerke für die Politische Konferenz und Ministertagung der [Union für den Mittelmeerraum](#) (UfM) zum Thema Beschäftigung und Arbeit, die am 2. und 3. April 2019 in Cascais stattfand, erstellt, und zwar zu den Themen Schaffung von Arbeitsplätzen, Governance und Partnerschaft, soziale Eingliederung und Kompetenzen für eine Arbeitswelt im Wandel, und sie hat in unterschiedlichen Rollen (Moderator, Berichterstatter) aktiv daran teilgenommen.

Die Zusammenarbeit mit der [Union der Universitäten der Mittelmeerländer](#) (UNIMED) wurde mit der Unterzeichnung einer Absichtserklärung mit dem Ziel, die Zusammenarbeit bei der Angleichung der Berufs- und der Hochschulbildung im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit zu optimieren, bestätigt.

Östliche Nachbarschaft/Partnerschaft

[Armenien](#), [Aserbaidshan](#), [Weißrussland](#), [Georgien](#), [Moldawien](#), [Ukraine](#) und [Russland](#)

Die ETF hat einen Beitrag zur politischen Initiative [Östliche Partnerschaft \(ÖstP\)](#) geleistet, bei der sich die EU, ihre Mitgliedstaaten und sechs Partnerländer der Östlichen Partnerschaft dazu verpflichtet haben, eine stärkere Wirtschaft, eine stärkere Governance, eine stärkere Konnektivität und eine stärkere Gesellschaft aufzubauen, einschließlich mehr Möglichkeiten für die Mobilität durch Beiträge zu den Plattformen 2 und 4 der Östlichen Partnerschaft (ÖstP).²

² Plattform 2: „Wirtschaftliche Entwicklung und Marktchancen“ (insbesondere die zu erreichenden Ziele 4 und 7 in Verbindung mit der Entwicklung von KMU und EU4Digital auf dem Arbeitsmarkt); Plattform 4: „Mobilität und direkte persönliche Kontakte“.

Die ETF leistete Beiträge zum Stand der Entwicklung für die Überwachung von zwei Dimensionen des Ziels 18 (Investitionen in die Kompetenzen, das Unternehmertum und die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen) in Bezug auf a) die Annahme von Strategien und Aktionsplänen für die Beschäftigung junger Menschen und den Übergang ins Berufsleben mit dem Ziel, die Jugendarbeitslosigkeit sowie die Zahl der NEETS (junge Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren) zu verringern; b) die Verbesserung der Qualität und Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere ihrer stärkeren Ausrichtung auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes, mit folgenden Zielen: Steigerung der Zahl der Anmeldungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und deren Attraktivität, Erhöhung des Anteils der Absolventen einer Berufsbildung, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und Verringerung der Qualifikationsungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage.

Die ETF ist außerdem Mitglied der Lenkungsausschüsse für EU4Youth und EU4Digital und Anlaufstelle für die Vertragspartner für die Dimension der Kompetenzentwicklung.

2019 nahm die ETF auch an der Ministertagung der Östlichen Partnerschaft, den Feierlichkeiten zum 10. Jahrestag der ÖstP-Initiative und der Sitzung der Plattform 4 im November teil, um über zwei wichtige Themen nachzudenken: Arbeitsprogramm 2020 und Auswirkungen der neuen Jugendinitiative („New Deal for Youth“).

Zu den weiteren Maßnahmen auf regionaler Ebene gehörten die Beteiligung am Jährlichen Forum „Praxisbezogenes Lernen“ (work-based learning – WBL) zum Thema KMU im praxisbezogenen Lernen und Qualitätssicherung sowie die Organisation von zwei Workshops für die Initiative Make it Match zu Methoden, Datenanalytik, Vorteilen und Erfahrungen mit Big Data für Arbeitsmarktdaten; die Workshops befassten sich mit den Themen „Digitaler Wandel im Bereich der frühzeitigen Erkennung von Qualifikationserfordernissen und Kompetenzabgleich – Verbesserung der Vorteile für Nutzer“ und „Big Data für Arbeitsmarktdaten: Konzepte, Instrumente, Anwendung“.

Zentralasien

[Kasachstan, Kirgisistan, Tadschikistan, Turkmenistan und Usbekistan](#)

Die [neue Strategie der EU für Zentralasien](#), in der die ETF ersucht wird, die Reformen der Humankapitalentwicklung zu beobachten, bildete die Grundlage für die Maßnahmen der ETF in der Region. Die Bewertungen des Turin-Prozesses wurden eingeleitet, und bei der direkten Unterstützung der ETF für die Länder standen Qualifikationen, eine unabhängige Beurteilung von Lernergebnissen, die Arbeitsweise sektoraler Assessment Center und die Validierung des nichtformalen und informellen Lernens über mehrere Webinare zusammen mit zentralasiatischen nationalen Interessenträgern und Beispielen aus der ÖstP im Vordergrund. Aufgrund ihrer bisherigen Beteiligung an der Zentralasiatischen Bildungsplattform (Central Asian Education Platform – CAEP) konzipierte die ETF auf Ersuchen der GD DEVCO der Europäischen Kommission ein neues regionales EU-Bildungsprogramm, das von der Kommission am Ende des Jahres genehmigt wurde.

Im letzten Quartal des Jahres unterstützte die ETF zusammen mit der GD DEVCO, dem EAD, der GD EAC und der EACEA die Ständige Vertretung Finnlands bei der EU in Brüssel mit Beiträgen zur inhaltlichen Vorbereitung einer Bildungskonferenz der EU und Zentralasiens, die von der Vertretung am 22. November ausgerichtet wurde. Die Veranstaltung lockte Teilnehmer aus allen zentralasiatischen Ländern und zahlreichen EU-Mitgliedstaaten nach Brüssel.

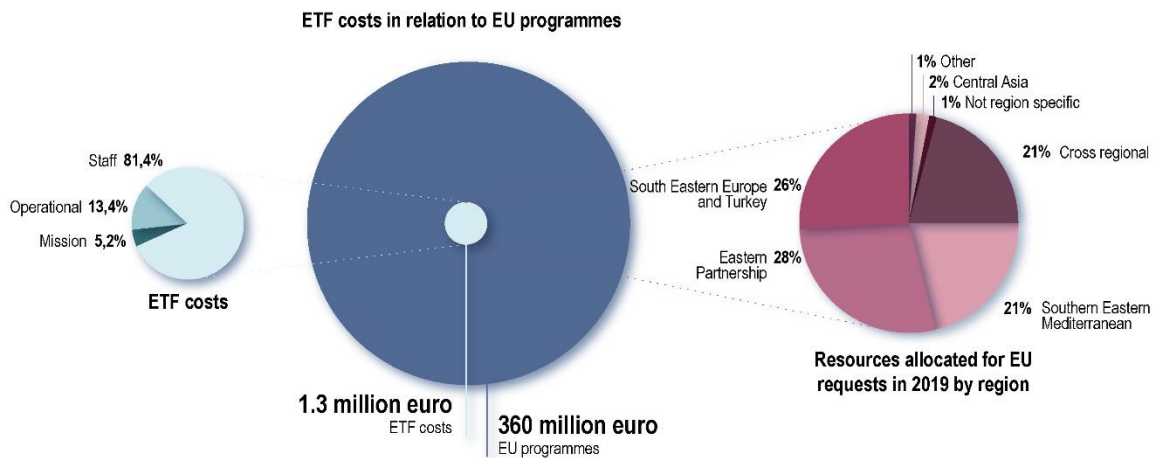
Unterstützung für das gemeinsame Programm der EU und der Afrikanischen Union „Skills for Youth Employability“ (Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen)

Das Programm „Skills for Youth Employability“ wurde im Mai in den Räumlichkeiten der EU-Delegation bei der Afrikanischen Union unterzeichnet und lief offiziell am 1. Juni an. Aufgrund ihres Fachwissens und ihrer mehrjährigen Mitwirkung an der beratenden Gruppe zum EQR wurde die ETF damit beauftragt, das Ziel Nr. 5 – Panafrikanischer Qualifikationsrahmen (African Continental Qualifications Framework – ACQF), eine Initiative der Afrikanischen Union, zu unterstützen. 2019 leistete die ETF Beratung, erstellte und erarbeitete Vorschläge, initiierte einen Wissensaustausch und unterstützte die AU-Kommission.



Unterstützung der EU-Hilfe im Rahmen der Außenpolitik der Europäischen Union

2019 wurde bei der Ermittlung, Ausarbeitung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung von Programmen der Europäischen Union im Bereich der Außenbeziehungen zu Kompetenzen und Humankapitalentwicklung, die sich auf rund 360 Mio. EUR beliefen und mit Kosten in Höhe von 1,3 Mio. EUR verbunden waren, auf das Fachwissen der ETF zurückgegriffen.



Die Unterstützung wurde über insgesamt 116 Anfragen der Europäischen Kommission und der EU-Delegationen in den Partnerländern geleistet, und zwar nach der Reihenfolge ihres Volumens von den EU-Delegationen, der GD NEAR, GD EMPL, GD EAC, GD DEVCO, dem EAD, der GD HOME und dem Ausschuss der Regionen.

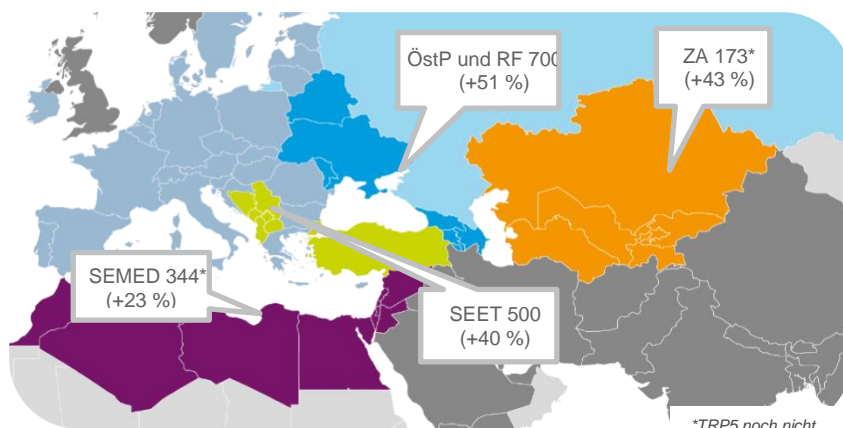
Kompetenzen und Qualifikationen: „Benefits for People“ (Nutzen für Menschen)

Eine wichtige Initiative der ETF 2019 war die Entwicklung eines Toolkits zu der Frage, wie Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung so gestaltet werden können, dass einzelne Lernende den größtmöglichen Nutzen aus ihren Kompetenzen und Qualifikationen ziehen können. Das Toolkit beruht auf Hunderten von Beispielen für bewährte Verfahrensweisen, die aus der ganzen Welt zusammengetragen wurden und Initiativen von Basisorganisationen – Schulen, Unternehmen, Arbeitsverwaltungen und Arbeitgeberverbänden – zur Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Qualifikationen darstellen, die Menschen befähigen und ihren tatsächlichen Bedürfnissen entsprechen. Zu den im Toolkit dargelegten politischen Empfehlungen gehört beispielsweise, dass Lernende im Mittelpunkt von Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung stehen sollten, dass Fachleute befähigt werden sollten, untereinander sowie mit anderen Gruppen von Interessenträgern zusammenzuarbeiten, dass Möglichkeiten und Anreize für Vordenker geschaffen werden sollten, um sich zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen, und dass Qualifikationsökosysteme auf der Basis positiver Beziehungen zwischen Politik, Institutionen, Sozialpartnern, Anbietern und Fachleuten aufgebaut werden sollten. Das Toolkit wurde als Ergebnis einer internationalen Konferenz fertiggestellt, bei der Lehrer, Ausbilder, Berufsberater und Arbeitgeber am 6. und 7. November 2019 in Turin mit politischen Entscheidungsträgern zusammentrafen.



Politikanalyse und Überwachung

Das Hauptmerkmal der fünften Runde des Turin-Prozesses (TRP) ist die Erweiterung von Analysen auf eine Bewertung der Humankapitalentwicklung durch die ETF. Aufgrund der Überwachung der Fortschritte in den einzelnen Ländern und eines partizipatorischen Prozesses politischer Diskussionen mit breiten Kreisen von Interessenträgern führt die ETF eine unabhängige Bewertung der Herausforderungen bei der Humankapitalentwicklung durch, formuliert politische Gegenmaßnahmen im Bereich der Berufsbildung und spricht wichtige Empfehlungen aus. Während der Bewertung stand die ETF mit rund 1 717 wichtigen politischen Entscheidungsträgern und Interessenträgern in den 27 Partnerländern, die daran teilgenommen haben, in Kontakt.



Die verstärkte Beteiligung an dieser Runde ist ein Zeichen dafür, dass das Interesse am Turin-Prozess und dessen Stellenwert in den Partnerländern zunehmen. In ÖstP und RF nahmen mehr als 700 Interessenträger teil (Zunahme um 51 %), in SEET waren es beinahe 500, dies entspricht einem

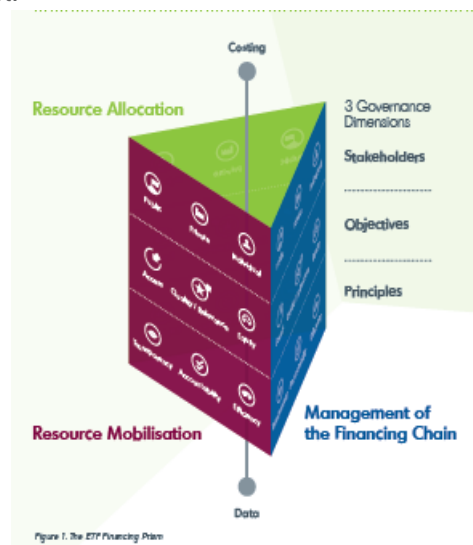
Anstieg von 40 %. In SEMED und ZA nahmen 344 bzw. 173 Interessenträger teil, obwohl dort der Turin-Prozess noch nicht abgeschlossen ist, dies entspricht bereits einem Anstieg von 23 % bzw. 43 %. Die politische Akzeptanz in Bezug auf die direkte Nutzung der Ergebnisse des Turin-Prozesses und der ETF-Bewertungen ist ebenfalls gestiegen, wie aus den in Abschnitt 1 aufgeführten Beispielen hervorgeht; dies ist auf ein höheres Maß an Flexibilität bei den Inhalten und der zeitlichen Planung zurückzuführen, um so den Anforderungen eines jeden Landes im Rahmen des Politikzyklus besser gerecht zu werden.

Veröffentlichungen, Methoden und Instrumente

Die ETF hat auch im Jahr 2019 über die Erstellung von mehr als 40 verschiedenen Veröffentlichungen, Berichten, methodischen Leitfäden und Toolkits Kenntnisse und Fachwissen im Bereich der Humankapitalentwicklung erzeugt und verbreitet.

Es wurden themenbezogene Veröffentlichungen in den Bereichen Erfassung von Daten über Kompetenzen anhand von Big Data, Erkennung von Fähigkeiten für die Zukunft, die Rolle von zivilgesellschaftlichen Organisationen bei der Governance in der Berufsbildung, Verzeichnisse von Qualifikationsrahmen und ein methodischer Leitfaden zur Finanzierung der Berufsbildung erstellt und wichtigen Interessenträgern bekannt gemacht.

Dazu gehörten ferner verschiedene Länder- und Regionalberichte über die Beobachtung und Bewertung der politischen Fortschritte in den einzelnen Ländern über den Turin-Prozess und länderspezifische Übersichten über die Entwicklungen in der allgemeinen und beruflichen Bildung und Beschäftigung 2018 sowie länderspezifische Informationsblätter über die Messung von Qualifikationsungleichgewichten und die Ermittlung von Absolventen einer berufstheoretischen und praktischen Ausbildung sowie den Übergang junger Menschen ins Berufsleben.



Zusammenarbeit mit internationalen und bilateralen Organisationen

Die ETF setzte ihre regelmäßige Zusammenarbeit mit internationalen und bilateralen Akteuren der Entwicklungszusammenarbeit auf europäischer und internationaler Ebene sowie auf Ebene der Partnerländer fort, um den Einflussbereich der Arbeit der ETF auszuweiten und sicherzustellen, dass ihre Maßnahmen nachhaltig und für den spezifischen Kontext in den Partnerländern sachdienlich sind und die Maßnahmen anderer Akteure ergänzen.

Über die Mitglieder des ETF-Vorstands hat die ETF die Einbindung von Vertretern der Mitgliedstaaten in ihre Tätigkeiten sowie die Zusammenarbeit mit bilateralen Organisationen in den Mitgliedstaaten, die im Bereich Humankapitalentwicklung tätig sind, verstärkt, insbesondere mit: Agence Francaise Developpement (AFD), Belgium Development Agency (ENABEL), British Council (BC), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ), KulturKontakt Austria, Lux Development.

Auf internationaler Ebene nahm die ETF aktiv an der von der UNESCO koordinierten Interinstitutionellen Gruppe für die technische und berufliche Aus- und Weiterbildung (IAG-TVET) (und damit verbundenen Arbeitsgruppen) teil und koordinierte zusammen mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (ITC-ILO) und der Stadt Turin den 100. bzw. 25. Jahrestag der IAO bzw. der Präsenz der ETF in der Stadt, eine Veranstaltung, die mit dem Ziel ausgerichtet wurde, innovative Lösungen für konkrete Herausforderungen, vor denen die Stadt Turin in den Bereichen lebenslanges Lernen und künftige Qualifikationen steht, zu finden.

Die Fachkenntnisse und Erfahrung der ETF in den Partnerländern auf politischer Ebene flossen aber auch ergänzend in die sektorbezogenen Konzepte internationaler Finanzinstitutionen, etwa der Asiatischen Entwicklungsbank (AsEB), der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBWE), der Europäischen Investitionsbank und der Internationalen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (IBRD), ein.

ETF-Strategie 2027

2019 hat der Vorstand eine neue Strategie für die ETF beschlossen, bei der die Umsetzung der Agenda für nachhaltige Entwicklung 2030 und die Prioritäten der EU-Außenbeziehungen im Vordergrund stehen. In der ETF-Strategie wird eine Vision definiert, damit die Kenntnisse und Erfahrung der ETF, „im Kontext der Politik der Europäischen Union im Bereich Außenbeziehungen einen Beitrag zur Verbesserung der Humankapitalentwicklung [...] zu leisten“, möglichst optimal genutzt werden können.³

Ab 2021 wird die ETF mit der Umsetzung ihrer ganzheitlichen Vision von der Humankapitalentwicklung beginnen, die auf Systeme des lebenslangen Lernens abzielt, die die allgemeine, berufliche, Hochschul- und Erwachsenenbildung umfassen und Menschen in die Lage versetzen, einschlägige Anfangsfertigkeiten zu erwerben und im Laufe ihres Lebens auszubauen.

Durch die Umsetzung der Strategie wird die ETF in den Jahren 2021-2023 global einen hohen Stellenwert für die EU einnehmen und zu einer Ressource werden, die zur Unterstützung der EU-Investitionen in die Humankapitalentwicklung über ein diversifiziertes Angebot an eindeutig vereinbarten Dienstleistungen genutzt werden soll. Die Agentur wird mit der Europäischen Kommission zur Steigerung der strategischen Wirkung der EU-Mittel als weltweites Wissenszentrum im Bereich der Humankapitalentwicklung in den Partnerländern zusammenwirken. Auf Wunsch könnte die ETF ausgewählte Methoden, Informationen, Diagnose oder politische Beratung auf eine größere Anzahl von Ländern mit Unterstützung eigens hierfür bereitgestellter Mittel in Einklang mit dem Auftrag der ETF und im Rahmen der in ihrer Haushaltsordnung vorgesehenen Möglichkeiten ausweiten.

Die ETF sieht in ihrer Strategie 2027 einen transparenten Ansatz zur Differenzierung der von ihr erbrachten Dienstleistungen vor, damit diese dann, wenn sie einen langfristigen Systemwandel bewirken, auch tatsächlich ihre Wirkung entfalten und einen Mehrwert in den Partnerländern schaffen. Die ETF wird darüber hinaus in noch stärkerem Maße auf Partnerschaften setzen, um zwischen ihrem Beitrag und den Tätigkeiten der anderen nationalen und regionalen Akteure Synergieeffekte zu erzielen.

³ Artikel 1 der ETF-Gründungsverordnung: „Das übergeordnete Ziel der ETF gemäß der Beschreibung in ihrem Auftrag lautet, „im Kontext der Politik der Europäischen Union im Bereich Außenbeziehungen einen Beitrag zur Verbesserung der Humankapitalentwicklung zu leisten“.

b) Zentrale Leistungsindikatoren (KPI)

Auch 2019 erreichte die ETF in allen ihren operativen Bereichen ein sehr hohes Leistungsniveau. Dies wird durch die Tatsache belegt, dass die Agentur bei allen in diesem Jahr gemessenen zentralen Leistungsindikatoren (KPI) ein Ergebnis über oder deutlich über der Zielvorgabe erreicht hat. An den Indikatoren lassen sich ein hohes Maß an finanzieller Disziplin, eine solide organisatorische Leitung sowie die Bestätigung der Auswirkungen der Arbeit der ETF in den Partnerländern ablesen. Auch aus den externen Prüfungs- und Evaluierungsberichten gezogene Schlussfolgerungen und eine interne Überwachung sprechen für die Reife und Stabilität der Agentur, wie sie sich aus der Bewertung ergibt.

Die vergleichende Tabelle der 15 auf der folgenden Seite vorgestellten zentralen Leistungsindikatoren (KPI) vermittelt einen Überblick über die Ergebnisse für den Zeitraum 2017-2019. Die Tabelle besteht aus 11 KPI, die zur Bewertung der Direktoren und zum Leistungsvergleich zwischen Agenturen herangezogen werden, und 4 operativen KPI, die sich gezielt auf die wichtigsten Tätigkeiten der ETF in den Partnerländern beziehen.

- Der Anteil der abgeschlossenen Tätigkeiten und der Anteil der termingerechten Durchführung der Tätigkeiten liegen mit 91 % bzw. 85 % über den Zielvorgaben. Dies ist ein solides Ergebnis, wenn der dynamische und bisweilen volatile situative Rahmen hinsichtlich sozialer und politischer Entwicklungen in den Ländern, in dem die ETF tätig ist, berücksichtigt wird. Die Quote der fristgerecht abgeschlossenen Tätigkeiten liegt geringfügig unter derjenigen des Jahres 2018 (94 %), was der erforderlichen Haushaltssperre im ersten Quartal 2019 geschuldet ist. Die Netze und das Vertrauen, das die ETF in den Partnerländern aufgebaut hat, ermöglichen der Agentur eine angemessene Planung, Anpassung und Reaktion, ohne dass die Durchführung von Tätigkeiten beeinträchtigt wird.
- Was das Leistungsniveau der Finanzverwaltung betrifft, so hat die ETF ein hohes Maß an Haushaltsdisziplin und wirtschaftlicher Haushaltsführung beibehalten, was dazu geführt hat, dass bei allen finanziellen Indikatoren ein hohes Leistungsniveau festzustellen ist. Die Annullierungsquote für Mittel für Zahlungen betrug 1,21 %, und die Ausführungsquote lag bei 98,88 %; damit liegen beide Indikatoren gut innerhalb der Zielbandbreite, die in den Vorjahren festgelegt wurde. Zudem liegen die Quote der Mittelbindungen von 99,96 % und die Quote der fristgerecht ausgeführten Zahlungen von 94 % deutlich über den Zielvorgaben.
- Die Ausführungsquote von Prüfungsempfehlungen beträgt das vierte Jahr in Folge 100 %, was den Einsatz der Agenturleitung für die Weiterverfolgung von Prüfungsempfehlungen belegt.
- Die Ergebnisse der Arbeitsplatzüberprüfung im Jahr 2019 zeigen auf, wie es der ETF nach und nach gelingt, die Zuteilung des Personals zur Arbeitsplatzkategorie operative Kernaufgaben insgesamt von 47 % im Jahr 2014 auf 57,7 % im Jahr 2019 zu erhöhen und dabei gleichzeitig den Anteil des Personals für administrative Unterstützung und neutrale Funktionen zu verringern. Der entsprechende Indikator für die administrative Unterstützung gegenüber operativem Personal betrug 17 % im Vergleich zum Wert von 19 % im Jahr 2019 und liegt deutlich unter der Zielvorgabe von < 30 %.
- Der Zufriedenheitsgrad der Dienststellen der Kommission mit Blick auf die Qualität, Termintreue und Nützlichkeit der von der ETF erhaltenen Unterstützung im Zuge der Bearbeitung konkreter Anfragen der EU-Delegationen und EU-Dienststellen beträgt 100 % (mit sehr gut oder gut bewertet).
- Die Fortschritte hinsichtlich der Entwicklung der Partnerländer innerhalb einer politischen Phase oder zur nächsten Phase in mindestens einem Politikbereich lagen bei 79 %, was auf eine ständige Verbesserung in den Partnerländern hinweist. Dieser zusammengesetzte Indikator der Politikentwicklung liegt weit über der Zielvorgabe von 70 % und belegt die Relevanz der Tätigkeit der ETF in den Ländern.

- Im Rahmen der Durchführung ihrer Tätigkeiten im Bereich Humankapitalentwicklung in den Ländern hat die ETF 91 % ihrer wichtigsten Interessenträger (769 in 28 Ländern) aktiv einbezogen. Die Reichweite der Verbreitung – d. h. die Veränderung der Zahl der über digitale Medien, Downloads von Websites und internationale und regionale Veranstaltungen erreichten Personen – stieg aufgrund der Zunahme der Nutzung digitaler Medien und von Online-Besprechungen auf 107 %.
- Der durchschnittliche Prozentsatz der freien Stellen von ETF-Mitarbeitern für genehmigte Stellen beträgt 0 %, da alle Stellen Ende Dezember 2019 besetzt waren. Der Indikator für die Mitarbeiterbindung wurde 2019 nicht gemessen, da eine Messung nur alle zwei Jahre erfolgt.

ZENTRALE LEISTUNGSINDIKATOREN (KPI) FÜR DIE GESAMTLEISTUNG DER ETF

KPI		Beschreibung und Ziel	2019	2018	2017
Quote der abgeschlossenen Tätigkeiten*	😊	Anteil (in %) der abgeschlossenen Tätigkeiten des ETF-Arbeitsprogramms. Zielvorgabe > 90 %	91 %	91 %	93 %
Fristgerechte Durchführung der Tätigkeiten des Arbeitsprogramms*	😊	Quote (in %) der fristgerecht in dem Jahr durchgeführten Tätigkeiten des ETF-Arbeitsprogramms. Zielvorgabe 80 %	85 %	94 %	88 %
Fristgerechte Vorlage des Arbeitsprogramms/des einheitlichen Programmplanungsdokuments bei der Europäischen Kommission*	😊	Fristgerechte Vorlage des Jahresarbeitsprogramms/des einheitlichen Programmplanungsdokuments bei der Europäischen Kommission. Zielvorgabe 100 %	100 %	100 %	100 %
Verhältnis zwischen dem Personal für administrative Unterstützung / operative Tätigkeiten*	😊	(Arbeitsplatzkategorie administrative Unterstützung und Koordinierung) / (Operative Arbeitsplatzkategorie und neutrale Arbeitsplatzkategorie). Zielvorgabe < 30 %	17,19 %	19 %	18,08 %
Zufriedenheitsniveau – Anfragen der Europäischen Kommission	😊	Quote (in %) der positiven Rückmeldungen auf die im Laufe des Jahres umgesetzten Projektanfragen der Europäischen Kommission. Zielvorgabe 80 %	100 %	100 %	100 %
Fortschritte bei der Politikentwicklung der Länder	😊	Quote (in %) der Länder, die erfolgreiche Entwicklungen innerhalb einer Stufe oder zur nächsten Stufe der Politikentwicklung zu verzeichnen haben. Zielvorgabe 70 %	79 %	86 %	80 %
Einbeziehung der Interessenträger	😊	Anteil in % der Interessenträger wichtiger Länder, die an ETF-Tätigkeiten teilnahmen / Zahl der Interessenträger. Zielvorgabe 90 %	90 %	91 %	
Reichweite der Verbreitung	😊	Gewichtete Summe: Zahl der Personen, die über digitale Medien, Downloads und Veranstaltungen erreicht wurden	107 %	100 %	99,5 %
Durchschnittlicher Prozentsatz der freien Stellen*	😊	Prozentualer Anteil der im jährlichen Stellenplan genehmigten Stellen, die zum Jahresende nicht besetzt sind, einschließlich vor dem 31. Dezember	0 %	1 %	3 %

		übermittelter Stellenangebote. Zielvorgabe < 5 %			
Motivation der Bediensteten*		Quote (in %) der Motivation der Bediensteten nach der Erhebung zur Zufriedenheit innerhalb der Agentur (alle zwei Jahre). Zielvorgabe > Anstieg von 2 %.	Alle zwei Jahre	55 %	56 % (2015)
Ausführung von Mitteln für Verpflichtungen*	☺	Quote (in %) der Ausführung der Mittel für Verpflichtungen. Zielvorgabe > 98 %	99,96 %	99,99 %	99,93 %
Annullierungsrate der Mittel für Zahlungen*	☺	Annullierungsquote (%) für Mittel für Zahlungen. Zielvorgabe < 2 %	1,21 %	0,11 %	0,29 %
Fristgerechte Zahlungen*	☺	Anteil (in %) der Zahlungen, die innerhalb der gesetzlichen/vertraglichen Fristen geleistet wurden. Zielvorgabe > 90 %	94 %	93 %	94 %
Ausführungsquote*	☺	Zahlungen insgesamt im Jahr N und Überträge auf das Jahr N+1 als Prozentsatz des im Jahr N erhaltenen Gesamtbetrags der EU-Mittel. Zielvorgabe > 96 %	98,88 %	99,94 %	99,93 %
Umsetzung von Prüfungsempfehlungen*	☺	Anteil (in %) der innerhalb der vereinbarten Frist umgesetzten externen und akzeptierten internen Prüfungsempfehlungen. Zielvorgabe > 90 %	100 % ⁴	100 %	100 %

*KPI für Direktoren und Leistungsvergleich

c) Wichtigste Schlussfolgerungen zur Finanzverwaltung und internen Kontrolle

In Einklang mit ihren Governance-Regelungen führt die ETF ihre Tätigkeiten unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften aus und arbeitet dabei offen und transparent unter Einhaltung der höchsten professionellen und ethischen Standards.

Die ETF hat eine Reihe von internen Kontrollgrundsätzen und organisationsinternen zentralen Leistungsindikatoren (KPI) auf der Grundlage international bewährter Verfahren angenommen, die auf das Erreichen der operativen Ziele ausgerichtet sind, um die Verwirklichung der politischen und Managementzielvorgaben zu gewährleisten. Nach der Haushaltsordnung müssen die Organisationsstruktur und internen Kontrollsysteme, die für die Ausführung des Haushaltsplans herangezogen werden, in Einklang mit diesen Grundsätzen eingerichtet werden. Die ETF hat die internen Kontrollsysteme im Laufe des Berichtsjahres bewertet und ist zu der Schlussfolgerung gelangt, dass die internen Kontrollgrundsätze eingeführt sind und bestimmungsgemäß funktionieren (weiterführende Informationen sind Abschnitt 2.1.3 zu entnehmen).

Die jährliche Bewertung des internen Kontrollsystems und der Organisationsleistung im Jahr 2019 bietet der ETF-Leitung hinreichende Gewähr für den Konformitätsstatus aller internen Kontrollen, für die korrekte Funktion der bestehenden Systeme und für die Organisationsleistung. Insgesamt sind die

⁴ Auf der Grundlage von einer Maßnahme, die von der ETF innerhalb der Frist 4. Quartal als umgesetzt galt (vorbehaltlich der Überprüfung und des formellen Abschlusses durch den IAS).

Ergebnisse positiv zu bewerten, da alle internen Kontrollgrundsätze als wirksam oder vorhanden und funktionierend und keiner der Grundsätze als mit kritischen Schwachstellen behaftet beurteilt wurden.

Die ETF verwendet eine Reihe von zentralen Leistungsindikatoren (KPI), um ihre Leistung als Organisation nachzuverfolgen und zu überwachen. Dazu gehören die zentralen Leistungsindikatoren (KPI) für die Direktoren der dezentralen Agenturen der EU und andere bereits existierende zentrale Leistungsindikatoren (KPI) zur Leistungsbewertung von Organisationen. Die Indikatoren zeigen, dass die ETF 2019 die Mittel, die ihr von der EU für ihre Tätigkeiten bereitgestellt wurden, zum richtigen Zeitpunkt, in ausreichender Menge und angemessener Qualität unter Einhaltung der festgelegten Vergleichswerte und Zielvorgaben verwendet hat.

Darüber hinaus hat die ETF die Kontrollergebnisse und Indikatoren sowie die Beobachtungen und Empfehlungen des Internen Auditdienstes und des Europäischen Rechnungshofs systematisch geprüft. Diese verschiedenen Komponenten wurden dahingehend beurteilt, inwieweit sie sich auf die von der ETF-Leitung gegebene Gewähr hinsichtlich der Verwirklichung der Kontrollvorgaben auswirken (siehe Abschnitt 2.1 für weiterführende Informationen).

Zusammenfassend verfügt die Leitung der ETF über hinreichende Gewähr, dass insgesamt geeignete Kontrollen vorhanden sind und ordnungsgemäß funktionieren, Risiken adäquat überwacht und gemindert sowie notwendige Verbesserungen und Verstärkungen umgesetzt werden. Der Direktor hat in seiner Funktion als Anweisungsbefugter die Zuverlässigkeitserklärung unterzeichnet.