



PROTOKOLL DER SITZUNG DES VERWALTUNGSRATS VOM 23. NOVEMBER 2021

31. Januar 2022



Die Sitzung des Verwaltungsrats der ETF findet am 23. November 2021 in Präsenz beim ETF und online statt. Den Vorsitz führt Joost Korte, Referatsleiter der GD EMPL der Europäischen Kommission. Der Vorsitzende stellt fest, dass die Sitzung erstmals in hybridem Format stattfindet.

1. Annahme der Tagesordnung

Der Vorsitzende schlägt vor, einen Punkt unter „Sonstiges“ aufzunehmen, um das Einstellungsverfahren für den Direktor der ETF kurz zu erörtern.

Der Verwaltungsrat nimmt die Tagesordnung für die Sitzung einstimmig an.

2. Einführende Bemerkungen des Vorsitzenden

Der Vorsitzende begrüßt das neue Mitglied des Verwaltungsrats aus Italien, Maurizio CANFORA.

Die drei vom Europäischen Parlament ernannten neuen unabhängigen Sachverständigen, Rossella BENEDETTI, Andreas D. FOTOPOULOS und Evelin LICHTENBERGER, nehmen nach der im Juli 2021 erfolgten offiziellen Bestätigung ihrer Ernennung als Mitglieder teil.

Das Mandat von Nigar ISMAYILZADA-ASGAROVA aus Aserbaidschan, Ludmila PAVLOV aus der Republik Moldau und Dragana SAVIC aus Serbien als Beobachter aus den ETF-Partnerländern wurde verlängert.

Zwei Mitglieder des Verwaltungsrats, die vor kurzem ernannt wurden, aber nicht anwesend waren: das stellvertretende Mitglied aus Zypern, Maria PERIKLEOUS, und das neue stellvertretende Mitglied aus Italien, Marco SALARIS.

Die folgenden Mitgliedstaaten waren in der Sitzung nicht vertreten: Bulgarien, Deutschland, Estland, Kroatien und Polen.

Die Europäische Kommission wurde auch durch Mathieu BOSQUET, Direktor m.d.W.d.G.b., Simone RAVE (GD NEAR), Cécile BILLAUX, Jean-Paul HEERSCHAP, Alexis HOYAUX (GD INTPA), Lluís PRATS, Alberto FUNES BETANCOR (GD EMPL), Antoaneta ANGELOVA-KRASTEVA, Direktorin (GD EAC), vertreten.

Die Personalvertretung der ETF wird vertreten durch Liia Kaarlop.

3. Follow-up zu den letzten Sitzungen

Der Verwaltungsrat genehmigt das Protokoll der letzten Sitzung vom 11. Juni 2021 einstimmig.

Der Vorsitzende berichtet über das Follow-up zu den Aktionspunkten seit der letzten Vorstandssitzung und informiert über das schriftliche Verfahren, das im August 2021 abgeschlossen wurde.

4. Einheitliches Programmplanungsdokument 2022-2024 – Jahresarbeitsprogramm 2022

Cesare ONESTINI (ETF) stellt das ETF-Arbeitsprogramm 2022 vor und betont, dass es im politischen Kontext der EU verankert ist und auf der ETF-Strategie 2027 basiert, die im Juni 2019 vom Verwaltungsrat gebilligt wurde.

Er betont, dass der Schwerpunkt der ETF nach wie vor auf den Erweiterungs- und Nachbarschaftsländern und Zentralasien liege, und fügt hinzu, dass es einige Initiativen in Ländern außerhalb der ETF-Partnerländer geben werde. Was die Dienstleistungen betrifft, wird sich die ETF auf das Wissensdrehkreuz, politische Beratung und Systemleistung und -bewertung konzentrieren. Er weist darauf hin, dass die ETF seit Januar mit der Umsetzung der neuen ETF-Strategie begonnen habe und Partnerschaften als eines der Schlüsselemente betrachte, um die Arbeit der ETF in den Partnerländern zu leisten und zu stärken.

Er würdigt die Mitarbeiter der ETF für die im vergangenen Jahr geleistete Arbeit zur Unterstützung der Partnerländer bei der Anpassung ihrer Politik an die Herausforderungen der Pandemie. Die Mitarbeiter der ETF mussten und müssen neue Wege der Interaktion finden, und zwar nicht nur, um Aktivitäten online durchzuführen, sondern auch um die Art und Weise, wie die ETF ihre Unterstützung leistet, zu verändern.

Er verweist auf die drei wichtigsten strategischen Ziele der ETF, die in Tätigkeitsbereiche umgesetzt werden. Er nennt einige Beispiele für spezifische Maßnahmen, darunter die Fokussierung auf Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Frage der Migration zur Unterstützung der EU-Talentpartnerschaft, die Modernisierung der Qualifikationen und Qualifikationssysteme und das Netzwerk für berufliche Exzellenz, das das neue Erasmus-Plus-Programm unterstützt und auf über 300 Mitglieder in 30 Ländern angewachsen ist. Er fügt hinzu, dass sich die ETF weiterhin dafür einsetze, die Modernisierung der Lehr- und Lernstrategien zu unterstützen und dabei insbesondere zu untersuchen, wie die Partnerländer auf die Herausforderungen der digitalen Bildung und Inklusion reagieren. Der übergreifende Schwerpunkt der ETF-Strategie 2027 liege auch weiterhin auf der Entwicklung von Systemen des lebenslangen Lernens. Auf der internationalen Konferenz, die im Juni 2021 in Partnerschaft mit der UNESCO stattfand, seien die Herausforderungen des Systemwandels und der Nachhaltigkeit der Reformen in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung erörtert worden und es sei bestätigt worden, wie wichtig es ist, diese Ziele zu erreichen.

In Bezug auf die Umsetzung hebt er hervor, wie die ETF ihre Arbeit mit der Arbeit im Zusammenhang mit den Prioritäten der EU verknüpfe, und weist darauf hin, dass die Kommission in ihrer Stellungnahme zum Entwurf des Einheitlichen Programmplanungsdokuments (EPPD) hervorhob, dass die ETF ihren Schwerpunkt stärker auf thematische Prioritäten legen solle, die ETF aber auch aufgefordert habe, einen bereichsübergreifenden Ansatz in den Bereichen Migration, Umwelt, Digitalisierung und Gleichstellung zu prüfen, was Teil der Umsetzung im Jahr 2022 sein werde. Die Kommission forderte die ETF ferner auf, ihre Flexibilität zu nutzen, um Möglichkeiten weiter zu verfolgen, ihre Arbeit über die derzeitigen Partnerländer hinaus auszudehnen, da ein Teil ihres Fachwissens auch in anderen prioritären Themenbereichen von Nutzen sein könnte. Er weist darauf hin, dass dieser Prozess der Ausweitung der Aktivitäten über die Partnerländer hinaus ein schrittweiser Prozess sei, der zusammen mit dem Verwaltungsrat bewertet und erörtert werden müsse. Die Mittel der ETF seien begrenzt, und die erste Priorität bestehe darin, sicherzustellen, dass die ETF eng mit den Partnerländern zusammenarbeitet; darüber hinaus könne die ETF aber, wo dies machbar ist, weitere umfassendere Prioritäten unterstützen. In diesem Zusammenhang sei die ETF nach wie vor bereit, die Partnerschaft zwischen der Europäischen Union und der Afrikanischen Union zu unterstützen, die Gegenstand eines wichtigen Gipfeltreffens sein wird, der verschoben wurde und nun im Februar in Brüssel stattfinden soll.

Er betont, die ETF stehe als Partner bereit, um den Team-Europa-Ansatz in den Partnerländern zu unterstützen, und suche auch nach Wegen, wie sie durch außerbudgetäre Projekte stärker zu den Zielen der EU beitragen könne, wenn diese gefordert und relevant sind. Um den Dialog mit den Mitgliedstaaten im Rahmen dieses „Team Europa“-Konzepts zu verstärken, baue die ETF Kontakte zu

den Verwaltungsratsmitgliedern und ihren maßgeblichen Kollegen auf, um die richtigen Verbindungen herzustellen.

Herr ONESTINI gibt einen Überblick über die regionalen Entwicklungen in den ETF-Partnerländern und geht auch auf die in Afrika geplante Arbeit ein.

In Bezug auf außerbudgetäre Projekte dankt er der GD EMPL dafür, dass sie der ETF in den nächsten zwei Jahren ein Projekt mit zusätzlichen Haushaltsmitteln im Umfang von 1 Mio. EUR zugewiesen habe, um das von der ETF entwickelte Netz für berufliche Exzellenz zu stärken und auszubauen und es enger an die Arbeit in der Europäischen Union im Bereich Exzellenz anzubinden. Er betrachte das Projekt als gutes Beispiel dafür, wie das Kernwissen der ETF besser genutzt werden kann und wie trotz der begrenzten Kapazitäten des operationellen Budgets der ETF die Arbeit ausgeführt und ausgeweitet werden kann.

Er verweist auf ein weiteres Projekt, das derzeit mit der Kommission erörtert werde und auf der Arbeit aufbaue, die die ETF in den letzten vier Jahren am Qualifikationsrahmen für den afrikanischen Kontinent geleistet hat; die GD INTPA und die EU-Delegation in der Afrikanischen Union möchten, dass die ETF die nächste Phase übernimmt und in den nächsten fünf Jahren ein Projekt aufbaut, um die Arbeit zu konsolidieren, die mit der Afrikanischen Union und den regionalen Gemeinschaften in Afrika geleistet wurde, um diesen Qualifikationsrahmen zu entwickeln, und den Übergang von der Konzeption zur Umsetzung unterstützt. Er äußert die Ansicht, dass das Interesse der Kommission an dem Vorschlag, die ETF auf diese Weise zu beauftragen, für die Qualität und die geleistete Arbeit der ETF spreche, weil die Kommission dies als ein wirksameres Mittel der Umsetzung sehe.

Herr ONESTINI fügt hinzu, dass ein weiterer Arbeitsbereich, der für die Kommission von Interesse sei, die Dialog- und Aktionsplattform für Zentralasien betreffe, deren Schwerpunkt auf der Kompetenzentwicklung in Zentralasien liege. Über diese Plattform werden alle zentralasiatischen Länder einbezogen und sie ist ausgestattet mit einem möglichen Betrag in Höhe von 10 Mio. EUR über einen Zeitraum von fünf Jahren; auch hier könnte die ETF in die Umsetzung einbezogen werden, und die Entscheidungen kommen nun in die letzten Phasen.

Er bekräftigt, dass diese außerbudgetären Projekte das Ergebnis langer Diskussionen seien, die in den letzten Jahren über das Gleichgewicht zwischen der bestmöglichen Verwendung des begrenzten operationellen Budgets der ETF in Höhe von rund 4,5 Mio. EUR pro Jahr und der Frage geführt wurden, wie das Fachwissen der ETF besser mit den vorrangigen Maßnahmen der EU verknüpft werden kann. Er erklärt, dass das Ziel nicht darin bestehe, viele neue Finanzierungsmaßnahmen hinzuzufügen, sondern den Schwerpunkt auf die Umsetzung zu legen, wenn dies relevant und mit den Prioritäten der EU und der Arbeit der ETF verknüpft sei.

Er hebt die sehr engen Partnerschaften der ETF mit verschiedenen Akteuren und die verschiedenen Partnerschaftsstränge hervor.

Herr ONESTINI schließt seine Ausführungen unter Hinweis darauf, dass die Kommission die ETF auch aufgefordert habe, dafür zu sorgen, dass ihre wesentlichen Leistungsindikatoren stärker auf die Wirkungsseite ausgerichtet sind. Die wesentlichen Leistungsindikatoren seien seit Anfang Oktober, als der Entwurf des EPPD dem Verwaltungsrat übermittelt wurde, leicht aktualisiert worden. Darüber hinaus wurde der Arbeitsplan mit Eurofound aktualisiert und es wurden einige Einzelheiten zu den eingegangenen EU-Anträgen vorgelegt. Er hofft, dass der Verwaltungsrat das EPPD mit diesen Änderungen nun genehmigen könne.

Frau Slavica ČERNOŠA (Slowenien), die den Ratsvorsitz vertritt, beglückwünscht die ETF im Namen der anderen Verwaltungsratsmitglieder zu dem umfassenden und gut durchdachten Dokument. Sie weist darauf hin, dass die Planung in solch unvorhersehbaren Zeiten eine Herausforderung darstelle und dass die ETF wie immer gute Arbeit geleistet habe, indem sie ein Gleichgewicht hergestellt habe,

zwischen einem Programm, das ausreichend flexibel ist, um durchführbar zu sein, und präzise genug ist, um messbar zu sein. Das EPPD sei auch gut in die langfristige Vision integriert, derzufolge die ETF ein globaler Katalysator für Veränderungen und Innovationen im System des lebenslangen Lernens sein und somit die Entwicklung des Humankapitals in den Partnerländern verbessern wird. Das Dokument werde zwar begrüßt, es bestehe jedoch auch die Gefahr, zu hohe Ambitionen mit zu geringen Ressourcen zu verfolgen.

Sie schlägt vor, den Text auf Seite 11 hinsichtlich einer Wiederholung zu ändern und im Einklang mit der Erklärung von Porto einen Verweis auf den Aktionsplan zur Europäischen Säule sozialer Rechte aufzunehmen, einschließlich des Ziels auf EU-Ebene, dass bis 2030 jährlich mindestens 60 % der Erwachsenen an Bildungsmaßnahmen teilnehmen.

Sie teilt mit, dass die Mitglieder folgende Fragen hätten:

- Geht der Übergang von der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Humankapitalentwicklung mit einer breiteren Einbeziehung relevanter Interessenträger Hand in Hand? Was bedeutet diese Verlagerung, werde die berufliche Aus- und Weiterbildung lediglich auf Kompetenzen und arbeitsbasiertes Lernen reduziert? Soll dadurch ein bessere Image der Aus- und Weiterbildung entstehen?
- Wie wollen Sie das Kompetenzniveau innerhalb der Organisation halten? Wie sieht die Personalplanung aus, um Experten zu halten und das Fachwissen von Führungskräften bis zu Junior-Mitarbeitern auszubauen? Wie wird die ETF Fachkompetenz angesichts dieser sich wandelnden Anforderungen sicherstellen?
- Wie wird die ETF eine Zersplitterung ihrer Arbeit vermeiden und weiterhin fokussiert bleiben?
- Wie werden in einer solchen unsicheren Zeit alle Interessenträger einbezogen? Ist es möglich, alle Menschen in verschiedenen Volkswirtschaften zu erreichen, die über entsprechende Kompetenzen verfügen?
- Wie wird die ETF den digitalen Wandel in den Partnerländern angehen?
- Wie wird sich die Jugendgarantie auf das Programm der ETF auswirken?

Frau Malin MENDES (Schweden) bittet den Direktor, die Personalstrategie und die Anstrengungen zu erläutern, die unternommen wurden, um die wichtigsten Verwaltungsverfahren zu überprüfen, um sicherzustellen, dass die Einrichtung gut funktioniert.

Herr ONESTINI begrüßt die Rückmeldungen zur Qualität des Dokuments und würdigt die Mitarbeiter der ETF, die den Entwurf des EPPD ausgearbeitet haben. Er bestätigt, dass die Änderungen auf Seite 11 wie vorgeschlagen übernommen werden.

Er weist darauf hin, dass viele der aufgeworfenen Fragen mit der Ausrichtung der ETF-Strategie zusammenhängen, insbesondere mit der Frage der Ambitionen im Verhältnis zu den Ressourcen, der Frage des geografischen Schwerpunkts angesichts einer möglichen breiteren Nachfrage und der Frage, wie das Fachwissen der ETF verbreitet werden kann. In diesem Zusammenhang sei die Entscheidung getroffen worden, im Einklang mit unserem Mandat von der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Entwicklung des Humankapitals überzugehen. Das Mandat der ETF von 2008 beziehe sich sowohl auf die berufliche Aus- und Weiterbildung als auch auf die Entwicklung des Humankapitals und das lebenslange Lernen. Die Entscheidung für die Humankapitalentwicklung spiegele auch einen sehr wichtigen Wunsch wider, der bei der Erörterung der Strategie insbesondere von der Kommission und den EU-Delegationen in den Partnerländern geäußert wurde, nämlich einen breiteren Ansatz zu verfolgen, also sich nicht nur auf die Verbesserung der Qualität der

Berufsbildungssysteme zu konzentrieren, sondern einen breiteren Ansatz zu verfolgen, bei dem die Kompetenzentwicklung über das gesamte Bildungsspektrum hinweg in den Blick genommen wird. Er betont, dass dies nicht bedeute, dass die ETF Experte für alles, von der Vorschulerziehung bis zur Erwachsenenbildung, werden müsse, da der Schwerpunkt der ETF nach wie vor auf der Kompetenzentwicklung liege, und grob gesagt seien es die Bereiche Sekundarbildung, postsekundäre Bildung und lebenslanges Lernen, in denen die ETF ihre zentrale Expertise aufweise.

Er führt weiter aus, dass sich das Fachwissen der ETF auf arbeitsbasiertes Lernen, Anerkennung von Qualifikationen, digitale Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen usw. beziehe. In diesen Bereichen sei das Fachwissen der ETF in hochwertige Netzwerke eingebunden, was sich in den acht Projekten im EPPD widerspiegele. Darüber hinaus verweist er auf die Rückmeldungen zum Turin-Prozess, der als sehr nützlicher Überwachungszyklus betrachtet werde; allerdings sei es auch wichtig, die Berufsbildungskomponente in den politischen Rahmen zur Bewältigung der allgemeinen Herausforderungen im Bereich der umfassenderen Humankapitalentwicklung zu positionieren, um einen nützlichen Beitrag zur Programmplanung für die Kommission und die EU-Delegationen sowie zu den politischen Diskussionen mit den Ländern zu leisten, damit auch die Berufsbildung die Neudefinition und Neufassung der Rolle der ETF mit antreiben kann.

In Bezug auf die Art und Weise, wie die ETF dies dann in Fachwissen und die Strategie für die Personalpolitik der ETF umsetze, wurde die Strategie vor zwei Jahren überarbeitet, um verstärkt zum Talentmanagement zu werden: Anwerbung von Talenten, Förderung und Bindung von Talenten und Arbeit an diesem Ansatz unter Berücksichtigung der verschiedenen Wissensgebiete, in denen die ETF Zuwachs benötigt.

In der Praxis bedeute dies eine stärkere Fokussierung auf internes Wachstum, d. h. Lernen und Peer-Learning innerhalb der ETF und Lernen in Partnerschaft mit anderen Organisationen. Die ETF unterhalte weitere Partnerschaften, bei denen es ebenfalls um den Austausch von Wissen und Fachwissen geht. Es seien Möglichkeiten für Sabbaticals und Austauschmaßnahmen geschaffen worden, die darauf abzielen, die Dimension des Fachwissens zu erweitern; aufgrund der Pandemie seien die Möglichkeiten natürlich eingeschränkt, aber das sei das Ziel der ETF. Es müsse sichergestellt werden, dass ein Experte für 20, 25, 30 Jahre in der ETF tätig sein kann, aber die Experten müssten weggehen und zurückkehren können, um sicherzustellen, dass das Fachwissen mit dem verknüpft ist, was andernorts vorgeht und relevant ist.

Die ETF befinde sich jetzt in der Umsetzungsphase der Personalstrategie und er bietet dem Vorstand an, weitere Einzelheiten zu nennen, falls Interesse bestehe. Dies bringe uns auch zur Definition bestimmter Funktionen und auch der Benennungen, die wir für Nachwuchsexperten bzw. hochrangige Experten verwenden, damit für eine größere Kontinuität und mehr Transparenz in der Laufbahn gesorgt wird.

Er weist darauf hin, dass in einer kleinen Agentur wie der ETF Experten nur in dem Tempo ersetzt werden können, in dem Mitarbeiter in den Ruhestand gehen oder ausscheiden, was bei der ETF nicht häufig geschehe. In den nächsten vier Jahren wird es eine Reihe von Pensionierungen geben, so dass derzeit neue Reservelisten für Experten entwickelt werden, die diesem breiteren Begriff Humankapitalentwicklung Rechnung tragen.

Herr ONESTINI schlägt vor, sich mit der Frage der Fragmentierung zu befassen und sich auf die Frage der unsicheren Zeiten und der Einbeziehung verschiedener Interessenträger zu konzentrieren. Die Zusammenarbeit mit Drittländern müsse von der Realität der Drittländer ausgehen. Wenn wir einen kritischen Blick auf etliche ETF-Partnerländer werfen, wird klar, dass nicht alle bereit seien, sinnvolle Reformen ihrer Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung einzuleiten. Einige von ihnen seien stärker engagiert. Einige von ihnen hätten andere Themen, die im Vordergrund der Politik stehen, z. B. Syrien oder Libyen als ein Extrem, aber es gebe das ganze Spektrum. Die ETF müsse

reagieren und bereit sein, mit Ländern zusammenzuarbeiten, die ein stärkeres Interesse zeigen. Man müsse hier differenzieren und versuchen stärker dort aktiv zu werden, wo Möglichkeiten bestehen, sich zu engagieren, und wo die Mitgliedstaaten und die Kommission bereit sind, das Engagement der ETF mit maßgeblichen Programmen weiterzuführen, und hier liege aktuell die Schnittstelle zwischen den Planungsbemühungen und dem Team Europa.

Er fügt weiter aus, falls es bei der Frage der Fragmentierung darum gehe, über die Partnerländer hinauszugehen, er dem Verwaltungsrat zusichere, dass alles, was die ETF diesbezüglich unternehme, eindeutig eine zusätzliche Tätigkeit bleibe, die einer strengen Bewertung der Auswirkungen auf die Ressourcen unterzogen werden muss. Die Ressourcen für Tätigkeiten außerhalb der Partnerländer müssen größtenteils durch außerbudgetäre Mittel abgedeckt werden.

Hinsichtlich der erwähnten spezifischen Maßnahmen – Aktionsplan für digitale Bildung, digitaler Wandel, Jugendgarantie – erläutert er, was die ETF in jedem einzelnen Bereich unternehme.

Er betont, dass der Schwerpunkt der ETF erneut auf Partnerschaft liege, da es sich dabei nicht um Initiativen unter Federführung der ETF handele. Es sei nicht die ETF, die den digitalen Wandel in einem bestimmten Land betreibe; sie unterstütze vielmehr die politischen Ziele, die politischen Konzepte und die Arbeit, die die internationale Gemeinschaft in diesen Ländern ausführt.

Er nennt als Beispiel die Arbeit der ETF zur Unterstützung der Erweiterung von SELFIE, dem Selbstbewertungstool der EU für den digitalen Wandel auf Schulebene. Die ETF übersetze das Tool in weitere Sprachen und bringe es in neue Länder. Mit der Ukraine habe die ETF das Tool im vergangenen Jahr mit Hunderten von Schulen und einer großen Veranstaltung gestartet und dafür gesorgt, dass das Fachwissen und die Erfahrungen der EU mit solchen Tools genutzt und reproduziert werden können. Es könnten Lehren gezogen und neue Aspekte ermittelt werden, die bei der Arbeit in enger Zusammenarbeit mit der GFS und der Kommission genutzt werden können.

In Bezug auf die Jugendgarantie weist er darauf hin, dass diese im Einklang stehe mit den Prioritäten der GD EMPL sowie der Arbeit, die die EU in den EU-Ländern verrichtet, und dass die GD NEAR sie als Instrument zur Unterstützung der Umgestaltung der Jugendpolitik in den Ländern bezeichnet habe. Viele Partnerländer, insbesondere im Westbalkan und in der Östlichen Partnerschaft, sähen dies jetzt als eine Politik an, die sie umsetzen wollen, sodass die ETF sie unterstütze, diese zu konzipieren und anschließend in politische Maßnahmen umzusetzen. Die Aufgabe der ETF bestehe darin, den Wandel zu erleichtern und das Fachwissen einzubringen, das vor Ort Ergebnisse bringen kann.

- Er fordert die Verwaltungsratsmitglieder auf, sich für weitere Informationen mit den zuständigen Kollegen der ETF in Verbindung zu setzen, um sich mit ihnen über ihre jüngsten Arbeiten und die für das kommende Jahr geplanten Projekte auszutauschen.

Frau ČERNOŠA (Slowenien) dankt dem Direktor für seine Antworten.

Mathieu BOUSQUET (GD NEAR) dankt dem Direktor ebenfalls für seine Ausführungen und hebt die sehr gute Zusammenarbeit mit der ETF und der GD NEAR und insbesondere mit den EU-Delegationen hervor. Er würdigt die Rolle der ETF bei der Bereitstellung von Beratung und Fachwissen und nimmt zur Kenntnis, dass sich die ETF an der geplanten Unterstützung für einige neue Delegationen in Bezug auf ihre Programmplanung, einschließlich finanzieller Hilfe, beteiligt. Er betont, dass die Rolle der ETF bei der Bereitstellung von Beratung und Fachwissen für die EU-Delegationen und die Dienststellen der Kommission von entscheidender Bedeutung sei und fortgesetzt werden solle.

Er zeigt sich sehr erfreut darüber, dass die ETF nach und nach über die berufliche Aus- und Weiterbildung hinausgehe und sich auch mit Bildungsreformen und dem politischen Dialog befasse, und begrüßt in diesem Zusammenhang die im Libanon durchgeführte Bewertung der

Bildungsdiagnose. Diese wichtige Arbeit habe dazu beigetragen, Methoden zu entwickeln, die auch in anderen Partnerländern angewandt werden können, und die GD NEAR ersuche die ETF, weitere Bewertungen dieser Art in Erwägung zu ziehen. Er sei sich des konkreten Interesses der Ukraine in dieser Hinsicht bewusst.

Er äußert die Ansicht, dass in den Partnerländern die Möglichkeiten der Humankapitalentwicklung und des lebenslangen Lernens als Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen während des gesamten Lebens verstanden werden sollten und daher auch mit der Vorschul- und Grundschulbildung verknüpft werden sollten, wobei auch die Bildungssysteme insgesamt betrachtet werden müssten, einschließlich verbesserter Governance, Finanzierung und Ausbildung von Lehrkräften auf allen Bildungsebenen. Durch die Arbeit an Bildungsdiagnosen werden mehr evidenzbasierte Argumente verfügbar sein und der politische Dialog mit den Partnerländern werde gestärkt. Er erwarte, dass sich die ETF aktiv am politischen Dialog beteilige, der sich aus dieser Diagnose ergibt, und ebenso sollte sich jede künftige Programmplanung im Bildungsbereich auf diese Diagnose beziehen.

Er beglückwünscht die ETF zu ihrer guten Arbeit und fügt hinzu, dass die GD NEAR der weiteren Zusammenarbeit mit der ETF bei der Entwicklung von Kompetenzen und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens in den Partnerländern freudig entgegen sehe.

Herr ONESTINI stellt klar, dass es nur einen kleinen Schreibfehler gebe, der in der Personaltabelle auf S. 71 (und auf S. 8 des Dokuments über den Haushaltsplan 2022 der ETF), die eine AD15-Stelle enthält, berichtigt werden müsse. Bei der ETF gebe es keine AD15-Stellen; daher handele es sich um eine AD14-Stelle. Der Personalplan sollte nur eine AD14-Stelle umfassen, die für den neuen Direktor bestimmt ist, den der Verwaltungsrat im nächsten Jahr ernennen wird. Die Besoldungsgruppe AD14 sei immer die Besoldungsgruppe des neuen Direktors, und es sei nicht geplant, diese anzuheben.

Der Vorsitzende nimmt die erforderlichen Änderungen an den Seiten 11 und 71 zur Kenntnis. Er begrüßt das Projekt mit zusätzlichen Haushaltsmitteln, das seiner Ansicht nach der Agentur einen sehr viel versprechenden Weg eröffne. Es sei sinnvoll und offensichtlich, dass eine europäische Agentur Mittel der EU verwende, jedoch räumt er ein, dass dies in der Praxis oft schwierig zu erreichen ist. Er beglückwünscht Herrn ONESTINI und die Kollegen der ETF dazu, dass sie dies erreicht haben, was er als großen Erfolg ansehe, der für die Zukunft der Agentur sehr wichtig sei. Er verweist darauf, dass der Haushalt der ETF ein Zuschusshaushalt ist, und dass die Lage tatsächlich sehr prekär sei, da 68 % des Haushalts allein für die Personalkosten eingesetzt werden müssen. Er stellt fest, dass die Agentur durch dieses Projekt mit zusätzlichen Haushaltsmitteln noch relevanter werden kann.

Der Vorsitzende beglückwünscht die ETF auch zu den großen Investitionen, die sie in die Zusammenarbeit mit anderen Agenturen der Europäischen Union und mit den Dienststellen der Kommission getätigt habe. Er stellt fest, dass es sich um ein Modell handele, das großes Lob verdiene, und er hoffe, dass andere einen ebenso großen Beitrag wie die ETF leisten.

Im Anschluss an diese Diskussion werden das Einheitliche Programmplanungsdokument 2022-2024 und das Jahresarbeitsprogramm 2022 der ETF vom Verwaltungsrat einstimmig angenommen.

5. Haushaltsplan 2022 der ETF

Eva JIMENO SICILIA (ETF) stellt den Haushaltsplan 2022 der ETF vor.

Frau ČERNOŠA (Slowenien) als Vertreterin des Ratsvorsitzes bringt ihre Zufriedenheit über die gut vorbereiteten Dokumente für den Haushaltsplan 2022 und die Beratungen während der informellen

Sitzung zum Ausdruck. Die Mitglieder des Verwaltungsrats äußern eine Frage zu den drei Praktikanten, die im Haushaltsplan für 2022 vorgesehen sind, während im Jahr 2021 zehn Praktikanten eingestellt worden seien.

Frau JIMENO SICILIA (ETF) antwortet, dass der Entwurf des Haushaltsplans im August 2021 für die erste Diskussion mit der Kommission erstellt worden sei und nicht alle zehn Praktikanten umfasst habe. Sie bestätigt, dass Anfang 2022 eine Anpassung erforderlich sein wird, um dieses Problem zu beheben, und um die allgemeine Anpassung der Dienstbezüge zu berücksichtigen.

Da keine weiteren Fragen oder Bemerkungen vorgebracht werden, wird der Haushaltsplan 2022 der ETF von den Mitgliedern des Verwaltungsrats einstimmig angenommen.

6. Berichtigungshaushaltsplan 2021/2 der ETF

Eva JIMENO SICILIA (ETF) stellt den zweiten Berichtigungshaushaltsplan für 2021 vor.

Sie betont, dass die ETF bestätige, dass der Zuschuss in Höhe von 21 300 000 EUR vollständig gebunden werde, aber eine Kürzung der Mittel für Zahlungen vorgeschlagen werde. Nach einer Überprüfung der Vorausschätzungen des Mittelbedarfs bis zum Ende des Haushaltsjahres im Einklang mit den durchgeführten, laufenden und geplanten Tätigkeiten schlage die ETF vor, die Mittel für Zahlungen für 2021 um 300 000 EUR (1,4 % des ursprünglichen Betrags) zu kürzen. Dieser Betrag werde im Jahr 2022 ausgezahlt. Die ETF beabsichtige, bis Ende 2021 21 000 000 EUR auszusahlen.

Sie führt weiter aus, dass die Nettoaufstockung bei Titel 1 aufgrund der von der Kommission übermittelten endgültigen Zahlen zur Anpassung der Dienstbezüge 2 % betrage und nicht 1 %, wie im ursprünglichen Entwurf angegeben. Die Differenz solle hauptsächlich durch Einsparungen bei Titel 2 – IT und Mittel für Einrichtungen – gedeckt werden.

Frau ČERNOŠA (Slowenien) als Vertreterin des Ratsvorsitzes bestätigt, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats mit diesen Erläuterungen zufrieden seien und dass die Mitglieder keine Bedenken hinsichtlich des Berichtigungshaushaltsplans hätten.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats nehmen den Berichtigungshaushaltsplan 2020/2 der ETF einstimmig an.

7. Aktuelle Informationen über die Einstellung des Rechnungsführers und Vorstellung der Dienstleistungsvereinbarung mit der EU-OSHA

Frau JIMENO SICILIA (ETF) berichtet über den aktuellen Stand des Auswahlverfahrens des Rechnungsführers und die Verhandlungen mit der EU-OSHA über die Dienstleistungsvereinbarung für gemeinsam genutzte Buchhaltungsdienstleistungen.

Sie betont, dass die beiden Prozesse insofern unabhängig seien, als die ETF unabhängig von der Frage der Dienstleistungsvereinbarung einen Rechnungsführer benötige. Der Rechnungsführer werde ein Bediensteter der ETF sein.

Sie informiert die Verwaltungsratsmitglieder über das Auswahlverfahren. Sie bestätigt, dass es sich bei dem vorgeschlagenen Kandidaten um Herrn Bart Goessens handele. Sie hebt die Vorzüge des akademischen und beruflichen Hintergrunds von Herrn Goessens und das Niveau seiner fachlichen und sozialen Kompetenzen hervor, die im Auswahlgespräch und in der Prüfung nachgewiesen wurden. Sie fordert die Verwaltungsratsmitglieder auf, die Ernennung zu bestätigen.

Anschließend erläutert sie die Einzelheiten der Dienstleistungsvereinbarung mit der EU-OSHA, die für 12 Monate gelte und automatisch verlängert werden könne. Auf der Grundlage einer Bewertung des Haushalts und der Anzahl der Transaktionen und im Einvernehmen mit der EU-OSHA werde die ETF der EU-OSHA ab dem 1. Juli 2022 40 % der Zeit des Rechnungsführers der ETF zur Verfügung stellen. Die EU-OSHA werde diese 40 % der Zeit der ETF erstatten. Die Unterzeichnung der Dienstleistungsvereinbarung solle nach Genehmigung durch den Verwaltungsrat der EU-OSHA im Januar 2022 erfolgen.

Frau ČERNOŠA (Slowenien), die die Präsidentschaft vertritt, bestätigt, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats keine Vorbehalte hätten, da der Rechnungsführer zu 100 % bei der ETF angestellt sein werde und der gemeinsame Dienst durch die Dienstleistungsvereinbarung zwischen den beiden Agenturen geregelt werde.

Der Vorsitzende äußert die Ansicht, dass die gemeinsame Nutzung dieser Dienstleistung beispielhaft dafür sei, wie Agenturen pragmatisch und im Interesse aller zusammenarbeiten können.

Die Verwaltungsratsmitglieder ernennen Herrn Bart Goessens einstimmig zum Rechnungsführer der ETF.

8. Mündliche Berichte (siehe Anlage)

9. Verschiedenes

Der Vorsitzende weist darauf hin, dass Herr ONESTINI seine Amtszeit als Direktor der ETF nicht verlängern möchte und daher Vorbereitungen getroffen wurden, um das Verfahren für seine Ersetzung einzuleiten. Er erinnert daran, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats am 28. Oktober zum Entwurf der Stellenausschreibung konsultiert wurden und dass keine Anmerkungen eingegangen sind. Die Kommission sei derzeit dabei, die Stellenausschreibung zu übersetzen, und plane, sie in Kürze zu veröffentlichen. Er erinnert daran, dass im Rahmen des Verfahrens vorgesehen sei, dass die Kommission eine Auswahlliste mit drei Bewerbern erstellt, aus denen der Verwaltungsrat dann eine Person auswählt und zum neuen Direktor ernennt. Er fordert den Verwaltungsrat auf, einen Beobachter für die Teilnahme am Auswahlverfahren vorzuschlagen.

Frau Slavica CERNOSA (Slowenien) wird als Beobachterin bestätigt.

Herr Cesare ONESTINI (ETF) bestätigt, dass er aus familiären Gründen keine Verlängerung anstrebe. Er erklärt, dass es sich um eine schwierige Entscheidung gehandelt habe, da er sich dem Mandat der ETF sehr verpflichtet fühle, und es für ihn eine Ehre gewesen sei, in dieser Eigenschaft mit dem großartigen Team aller Kollegen der Agentur arbeiten zu können. Er nutze diese Gelegenheit, um dem Verwaltungsrat für das Vertrauen, das ihm während seiner gesamten Amtszeit entgegengebracht wurde, und für seine Unterstützung zu danken, und er sichert dem Verwaltungsrat erneut zu, dass er den Übergang zu der Person unterstützen werde, die vom Verwaltungsrat ernannt werde. Erforderlichenfalls kann ein mit der Wahrnehmung der Geschäfte beauftragter Direktor ernannt werden.

Der Vorsitzende erinnert die Mitglieder erneut an die Anforderung, die jährliche Verpflichtungs- und Interessenerklärung vorzulegen. Er ersucht die Mitglieder des Verwaltungsrats, das Formular umgehend nach der Sitzung auszufüllen. Er bitte die Mitglieder zudem, das Online-Evaluierungsformular zur Sitzung auszufüllen.

10. Termin für die nächste Sitzung

Die nächste reguläre Sitzung des Verwaltungsrats findet am 10. Juni 2022 in Turin statt.

Der Vorsitzende dankt den Vorstandsmitgliedern für ihre aktive Beteiligung an dieser produktiven Sitzung und den Dolmetschern für ihre Arbeit.

Anschließend erklärt er die Sitzung für beendet.

Folge-Maßnahmen:

- Vorlage des Einheitlichen Programmplanungsdokuments 2022-2024 und des Arbeitsprogramms 2022 bei den Haushaltsbehörden bis zum 30. November 2021.