



European Training Foundation

KONSOLIDIERTER JÄHRLICHER TÄTIGKEITSBERICHT 2021

EUROPÄISCHE STIFTUNG FÜR BERUFSBILDUNG

Zusammenfassung



DIE ETF AUF EINEN BLICK

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) wurde 1990 durch die Verordnung Nr. 1360 des Rates errichtet, die 2008 [als Nr. 1339 neu gefasst](#) wurde. Die ETF ist eine Agentur der Europäischen Union, die im Kontext der Politik der Europäischen Union (EU) im Bereich der Außenbeziehungen Länder außerhalb der EU dabei unterstützt, die Entwicklung ihres Humankapitals zu verbessern. Sie arbeitet auf nationaler und regionaler Ebene mit den Ländern der Regionen, die unter die Nachbarschafts- und Erweiterungspolitik der EU fallen, und Ländern in Zentralasien zusammen und trägt zur EU-Außenpolitik und Programmen der EU auf dem afrikanischen Kontinent bei. In 29 Partnerländern¹ bietet die ETF den Partnerländern und den EU-Delegationen politische Beratung und Unterstützung bei der Reform der Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik und -systeme. Dies trägt zu sozialem Wohlergehen, Stabilität und Wohlstand in den an die Europäische Union angrenzenden Ländern bei.

Die ETF erstellt regelmäßig Fortschrittsberichte über den Status und die Schwerpunkte der Politikansätze zur Herausbildung von Kompetenzen und über die Leistung der Systeme in den Ländern, in denen sie tätig ist. Sie erhebt auch thematische und länderspezifische Daten, damit eine tragfähige, nachweisbasierte und partizipatorische Grundlage für die Politikentwicklung, die Gestaltung von Projekten und Programmen und die Politikbewertung zur Verfügung steht. Die Fachkenntnis der ETF erstreckt sich auf eine Reihe von Themenbereichen, darunter die Modernisierung von Qualifikationen und deren Ausrichtung am Europäischen Qualifikationsrahmen, sowie die Antizipation und Analyse von Qualifikationslücken und des Qualifikationsbedarfs nach quantitativen und qualitativen Methoden. Die ETF setzt sich auch für die Verbesserung der Relevanz beruflicher Kompetenzen ein. Dabei liegt der Schwerpunkt unter anderem auf arbeitsbasiertem Lernen, auf der Mobilität der Arbeitskräfte, auf Kernkompetenzen, auf Politikansätzen für Inklusion und Exzellenz sowie auf der beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern.

Die ETF hat sich über nahezu drei Jahrzehnte einen Ruf als Zentrum für Expertise in diesen Politikbereichen aufgebaut. Sie arbeitet im Bereich des Politikdialogs und der Programmunterstützung eng mit der Europäischen Kommission und dem Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) sowie mit den EU-Delegationen zusammen. Die ETF pflegt zudem eine enge Zusammenarbeit mit anderen EU-Agenturen, um die Prioritäten der EU zu unterstützen, wie zum Beispiel jene in der kürzlich abgegebenen Osnabrück-Erklärung. Im Mittelpunkt der Arbeit der ETF steht das lebenslange Lernen, das zur Entwicklung von Fähigkeiten beiträgt, die die berufliche Entfaltung der Menschen fördern, einschließlich ihrer lang- und kurzfristigen Beschäftigungsfähigkeit, ihrer Innovationsfähigkeit und ihrer aktiven Teilhabe an der Gesellschaft. Es wird in den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und im europäischen Konsens über die Entwicklungspolitik als wesentlich für die

¹ Ägypten, Albanien, Algerien, Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Georgien, Israel, Jordanien, Kasachstan, Kosovo (die Bezeichnung „Kosovo“ berührt nicht die Standpunkte zum Status und steht im Einklang mit der Resolution 1244 des UN-Sicherheitsrates und dem Gutachten des Internationalen Gerichtshofs zur Unabhängigkeitserklärung des Kosovo), Kirgisistan, Libanon, Libyen, Marokko, Moldau, Montenegro, Nordmazedonien, Palästina (diese Bezeichnung gilt nicht als Anerkennung eines palästinensischen Staates und berührt nicht die individuellen Standpunkte der EU-Mitgliedstaaten in dieser Frage), Russland, Serbien, Syrien, Tadschikistan, Tunesien, Türkei, Turkmenistan, Ukraine und Usbekistan. Die Aktivitäten der ETF stehen im Einklang mit der Positionierung der EU in diesen Ländern.

Förderung eines nachhaltigen Wachstums bezeichnet. Es ist ferner eine Voraussetzung zum Aufbau inklusiver und stabiler Gesellschaften, zur Wahrung des Friedens und zur Regularisierung der Migration in die EU und ihre weitere Nachbarschaft.

Vorstandsvorsitzender der ETF ist der Generaldirektor der GD Beschäftigung. Im Übrigen setzt sich der Vorstand aus einem Vertreter pro Mitgliedstaat, drei Vertretern der Kommission, drei nicht stimmberechtigten, vom Europäischen Parlament benannten Experten und drei Beobachtern aus den Partnerländern der ETF zusammen.

ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende jährliche Tätigkeitsbericht belegt die erfolgreiche Umsetzung des Jahresarbeitsprogramms der ETF für das Jahr 2021.² 2021 war das erste Jahr der Umsetzung der neuen ETF-Strategie 2027 und einer neuen Organisationsstruktur. Trotz des zweiten Jahres der COVID-19-Pandemie erwies sich die ETF als eine ausgereifte Organisation mit hoher Widerstandskraft und Reaktionsfähigkeit in Bezug auf Herausforderungen. Der Jahresabschluss zeigt hervorragende Ergebnisse in allen Arbeitsbereichen, mit soliden Leistungen auf der Ebene der organisationsbezogenen wesentlichen Leistungsindikatoren (KPI). Dies verdeutlicht die Relevanz der Arbeit der ETF. Es zeigt auch, dass die Agentur in der Lage ist, auf die sich ändernden Bedürfnisse der Partnerländer und auf die Anforderungen der Europäischen Kommission und der EU-Delegationen zu reagieren.

Umsetzung des ETF-Jahresarbeitsprogramms – Höhepunkte des Jahres

Die ETF hat ihre im Arbeitsprogramm 2021 festgelegten Ziele erreicht und im Rahmen der Globalen Strategie der EU einen Beitrag zur Entwicklung des Humankapitals geleistet. Die Erfüllungsquote der geplanten Maßnahmen in den 29 Partnerländern im Rahmen des Arbeitsprogramms liegt bei 95,58 % (und der rechtzeitige Abschluss bei 91,15 %), was fünf bzw. zehn Prozentpunkte über dem Zielwert liegt und den höchsten Wert der letzten fünf Jahre darstellt.

Die im Laufe des Jahres erzielten wesentlichen Ergebnisse werden im Folgenden dargelegt. Diese geben einen Einblick in die Art und Weise, wie die ETF die Kommissionsdienststellen und die Partnerländer unterstützt. Sie sind gemäß der Interventionslogik der ETF (Anhang 12) im Rahmen ihrer Strategie 2027 organisiert, die auf drei strategischen Zielen mit Schwerpunkt auf Qualifikationen und der Entwicklung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in einer Perspektive des lebenslangen Lernens beruht. Die drei Ziele sind: Relevanz und Antizipation von Kompetenzen, Entwicklung und Validierung von Kompetenzen sowie Ergebnisse und Qualität der Bildungs- und Berufsbildungspolitik. Diese werden im Rahmen von acht thematischen Bereichen und drei Kerndiensten erbracht: Wissenszentrum, Überwachung und Bewertung sowie Politikberatung. Die drei Kerndienste sind in die gesamte Tätigkeit der ETF integriert, um die Wirkung ihrer Arbeit zu erhöhen und

² Der vorliegende konsolidierte jährliche Tätigkeitsbericht wurde gemäß Artikel 13 der ETF-Verordnung und Artikel 48 der ETF-Haushaltsordnung in dem vom Netzwerk der EU-Agenturen in Zusammenarbeit mit der Kommission festgelegten Format erstellt.

einen Mehrwert für Interessenträger zu schaffen. Das Wissenszentrum und die Überwachungs- und Bewertungsdienste prägen die Diagnose- und Antizipationsfähigkeiten der ETF, die die Innovation vorantreiben, und dienen als solide Grundlage für die politische Beratung sowohl der Partnerländer als auch der Kommissionsdienststellen. Zu guter Letzt hat die ETF, um ihre Aktivitäten an den Zielen der Kommission auszurichten, im Jahr 2021 ihre vier transversalen Dimensionen in ihren Tätigkeitsbereichen verstärkt: Ökologisierung, Digitalisierung, Gender und Migration. Nähere Einzelheiten zu den operativen Ergebnissen der ETF sind Abschnitt 1 und Anhang 1 zu entnehmen.

Relevanz von Kompetenzen und frühzeitige Erkennung der Kompetenzerfordernisse

Im Rahmen dieses strategischen Ziels unterstützt die ETF die Partnerländer bei der Antizipation und Überwachung des sich ändernden Qualifikationsbedarfs (einschließlich Qualifikationsdefiziten und Qualifikationsdiskrepanzen) auf nationaler, sektoraler und territorialer Ebene durch die Gewinnung neuer Erkenntnisse. Es wird methodische Unterstützung und politische Beratung für die Entwicklung moderner Arbeitsmarktinformationssysteme sowie integrativer und wirksamer aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen bereitgestellt. Die ETF bietet auch politische Beratung für die Modernisierung von Qualifikationssystemen und die Entwicklung von Qualifikationen, die für neue Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzrealitäten relevant sind, mit besonderem Augenmerk auf dem Vergleich nationaler und regionaler Qualifikationsrahmen mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und einem stärkeren Fokus, was die Validierung, Microcredentials und die Modularisierung von Lehrplänen anbelangt. Die ETF unterstützt ferner die EU-Politik in den Bereichen Arbeitskräftemobilität und Migration mit besonderem Schwerpunkt auf der Rolle von Qualifikationen bei der Bekämpfung der eigentlichen Ursachen der Migration sowie bei der Unterstützung von Talentpartnerschaften und der Mobilität von Arbeitskräften.

Zu den neuen Initiativen, die im Jahr 2021 ins Leben gerufen wurden, gehören die Analyse der Positionierung grüner Kompetenzen und offener Stellen in den Partnerländern durch die Nutzung von Big Data sowie Analysen des Umfangs, der Bedingungen und des Potenzials der Plattformarbeit in den Ländern der Östlichen Partnerschaft und des Westbalkans.

Wesentliche Höhepunkte im Jahr 2021 betreffen auch die Wissensaufnahme in den Partnerländern und durch internationale Organisationen und die Dienststellen der Europäischen Kommission, insbesondere den für die GD INTPA entwickelten Schulungskurs über Berufsbildung, der 30 EU-Delegationen mit den Schwerpunkten Arbeitsmärkte, Aktivierung und (Um-)Qualifizierung sowie Migration angeboten wurde. Weitere wichtige Beispiele sind die fortgesetzte Verwendung von ETF-Leitfäden bei der Arbeit der moldauischen Beobachtungsstelle für Qualifikationen sowie die Übernahme der künftigen methodischen Arbeit der ETF als Grundlage für weitere Maßnahmen von Partnerorganisationen wie der UNIDO und der EBWE.

Darüber hinaus hat die ETF zu erneuerten Bewertungsansätzen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie zu solideren politischen Ansätzen für den Übergang junger Menschen ins Berufsleben und zu einer umfassenden Bewertung der Auswirkungen der Migration auf die Qualifikationspolitik der Partnerländer beigetragen. Dies ermöglichte den Begünstigten den Zugang zu den neuesten Erkenntnissen und Forschungsansätzen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit entweder durch inländische oder durch EU-/Gebermittel finanzierte

Unterstützung repliziert werden können. So können beispielsweise mit der Unterstützung der ETF bei der Gestaltung von Jugendgarantiesystemen die Politikgestaltung in den Partnerländern im Bereich des Übergangs von der Schule ins Berufsleben erheblich verbessert und die seit Langem bestehenden Probleme im Zusammenhang mit der Jugendarbeitslosigkeit konsequent angegangen werden.

In diesem Zusammenhang flossen im Jahr 2021 die regionalen und länderspezifischen Erkenntnisse der ETF im Bereich Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, Entwicklung von Kompetenzen und Bildung in die Arbeit der Europäischen Kommission zur Gestaltung und Planung der dritten Phase des EU-Regionalprogramms EU4Youth ein. Die ETF leistet auch einen umfassenden Beitrag zur EU-Flaggschiff-Initiative betreffend die Jugendgarantie im Westbalkan. Sie unterstützt zusammen mit der Europäischen Kommission und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) im Rahmen der „Western Balkans Technical Assistance Facility for Youth Guarantee“ die Länder im Westbalkan bei der Entwicklung von Umsetzungsplänen für die Jugendgarantie. In den Ländern der Östlichen Partnerschaft nutzte die Europäische Kommission den Input der ETF, um auf Grundlage der Beratung, die der GD NEAR bereitgestellt wurde, die dritte Phase des Regionalprogramms EU4Youth zu gestalten. Ein weiterer Höhepunkt war die regionale Studie „Migrationsdynamiken aus der Perspektive des Humankapitals im Westbalkan“.

Was den Politikberatungsdienst der ETF anbelangt, nutzen die moldauischen Beschäftigungsakteure die Ergebnisse der ETF, um sich über die faktengestützte Gestaltung und Umsetzung von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu informieren. Die Arbeitsbehörden in Moldau haben sogar um zusätzliche Unterstützung von der ETF ersucht, um neue Erkenntnisse über die Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik und eine evidenzbasierte Politikgestaltung zu gewinnen. Schließlich ermöglichen die länderübergreifenden Analysen der von der ETF, dem Cedefop und der UNESCO erstellten NQR-Berichte einen globalen Vergleich und umfassen nun auch das globale NQR-Verzeichnis.

Entwicklung und Validierung von Kompetenzen

Im Rahmen dieses Ziels unterstützt die ETF die Partnerländer bei der Förderung von Innovationen im Bereich des Lehrens und Lernens für junge und erwachsene Lernende in formalen, informellen und nicht-formalen Lernumgebungen und bei der Nutzung von Innovationen hierfür. Die ETF fördert außerdem Spitzenleistungen in der Berufsbildung in den Partnerländern und unterstützt die Vernetzung von Exzellenzzentren zwischen Partnerländern und der EU. Darüber hinaus bietet die ETF Unterstützung zur Verbesserung des arbeitsbasierten Lernens und der Berufsberatung sowie Maßnahmen zur Förderung von Umschulungs- und Weiterbildungsstrategien durch enge Zusammenarbeit mit Vertretern des Privatsektors und Unternehmen in den Partnerländern.

Im Jahr 2021 hat die ETF erfolgreich aktuelle und erwartete Änderungen bei der Qualifikationsnachfrage in entsprechende Anforderungen für die Anpassungspolitik umgesetzt. Dies galt insbesondere für Aktivierungsmaßnahmen und Umschulungs- bzw. Weiterbildungsprogramme sowie für Modelle und Prozesse, die für eine innovative Kompetenzentwicklung erforderlich sind. Außerdem wurde zum ersten Mal die Validierung von Qualifikationssystemen in Ländern außerhalb des EQR behandelt und analysiert. Die Ergebnisse zeigten, dass es verschiedene Mechanismen gibt, die im Jahr 2022 mehrere

Möglichkeiten des gegenseitigen Lernens eröffnen. Es wurde außerdem eine Erhebung über Microcredentials durchgeführt, und alle Partnerländer haben ihre globalen Bestandsverzeichnisse aktualisiert. Das ETF-Exzellenznetz (ENE) ist rasch gewachsen und zählt nur ein Jahr nach seiner Gründung bereits 243 Mitglieder in 39 Ländern (neun davon in der EU, 16 in den Partnerländern und 14 in Afrika). Im Rahmen dieses Ziels war die ETF auch in der Lage, Afrika einzubeziehen, indem sie den Afrikanischen Kontinentalen Qualifikationsrahmen (ACQF) unterstützte, wodurch die Länder NQR einführen und Strategien für die Validierungsentwicklung ausarbeiteten. Das von der GD INTPA finanzierte Mapping der Exzellenzzentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung (CoVE) hat ebenfalls zur Ausweitung der Arbeit in Afrika geführt, wobei in einer Studie die Daten von 26 Berufsschulen in 14 afrikanischen Ländern südlich der Sahara untersucht wurden.

Was den Politikberatungsdienst der ETF auf Länderebene betrifft, informierte die ETF in Palästina, Montenegro und Nordmazedonien über die Planung bzw. Anpassung von EU-finanzierten Programmen zur Verbesserung der Bildungsrelevanz und der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen. In der Ukraine beriet die ETF die nationalen Behörden zu Verfahren für (Um-)Qualifizierungsprogramme für Arbeitsuchende, auch was die flexiblere Gestaltung von Durchführungsmodalitäten anbelangt. In Moldau arbeitet das ENE mit der Austrian International Cooperation zusammen, um zu beraten, wie die jüngste Gesetzgebung für die Einrichtungen umgesetzt werden kann, die an die CoVE des Landes angeschlossen sind. Tunesien hat die Produkte und Ansätze des ENE zur Umsetzung von Strategien und zur Vergabe von Auszeichnungen an unternehmerische Zentren für technische und berufliche Aus- und Weiterbildung (TVET) vollständig anerkannt.

Innovation im Bereich des Lehrens und Lernens unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens ist eines der wichtigsten Themen in der Bildungsreformagenda der Partnerländer, was durch Triebkräfte wie die Digitalisierung während und nach COVID-19 noch verstärkt wurde. In diesem Zusammenhang wurden 2021 mehrere innovative Partnerschaften (z. B. mit Serbien, der Ukraine, Moldau, Jordanien, Palästina und Israel) im Rahmen der ETF-Initiative „Creative New Learning“ ins Leben gerufen. Auch in der Ukraine und in Aserbaidschan wurden bemerkenswerte Erfolge bei der Einführung von SELFIE in den Partnerländern erzielt: In der Ukraine wurde das Tool zu einem Instrument der Politikberatung, wobei die ETF eine führende Rolle spielte und zwei Ministerien den Prozess auf nationaler Ebene leiteten. Der ETF-Ansatz im Bereich Kompetenzen für intelligente Spezialisierung, ein Mittel zur Umsetzung der regionalen Entwicklungspolitik, wurde 2021 in der Ukraine in zwei Pilotregionen, Riwne und Charkiw, fortgesetzt. Die getesteten Teilspektoren waren die Bereiche Holzverarbeitung und Möbelherstellung sowie moderne Fertigung. Gemeinsam mit Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen, regionalen Behörden und Peer-Learning-Partnern aus Estland, den Niederlanden und Dänemark wurde eine Vision für die regionale Entwicklung im Hinblick auf die sich verändernde Qualifikationsnachfrage und den entsprechenden Anpassungsbedarf der Berufsbildungseinrichtungen definiert. Die Ergebnisse unterstreichen, dass der Mangel an spezifischen Qualifikationen ein großes Hindernis für die Einführung von Technologien und nachhaltigen Produktionsverfahren darstellt, insbesondere für KMU.

Zu guter Letzt hat auch die Wissensproduktion der ETF im Bereich des arbeitsbasierten Lernens und der Berufsberatung im Jahr 2021 relevante Wirkung gezeigt. In Armenien hat die ETF die Umsetzung des Fahrplans für arbeitsbasiertes Lernen begleitet, der als

Grundlage für die nationale Bildungs- bzw. Berufsbildungsstrategie des Landes diene. Darüber hinaus wird der IAO-ETF-Bericht über die Entwicklung von Berufsberatungssystemen von den Ländern genutzt, um ihre Systeme zu bewerten und aufzubauen, und bildet somit die Grundlage für die politische Beratung. Die ETF-Partnerländer, die der Europäischen Ausbildungsallianz (EAfA) beigetreten sind, haben auch festgestellt, dass dies eine großartige Gelegenheit darstellt, von den Erfahrungen anderer Länder in Europa und von bewährten Verfahren zu lernen, wonach die Entwicklung von mehr Lehrstellen gefördert werden sollte, um den Bürgern zu helfen, Fähigkeiten zu entwickeln, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Die Zusammenarbeit der ETF mit der EBWE bei der Studie „Inclusive Skills for Innovative Enterprise Development in the Aftermath of Covid-19 in the Agribusiness Sector“ führte zu einem umfassenden Bericht über den Agribusiness-Sektor in fünf Ländern (Georgien, Marokko, Serbien, Türkei und Usbekistan). Die Ergebnisse und Empfehlungen des Berichts wurden weit verbreitet.

Leistungsfähigkeit und Qualität der Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung

Im Rahmen dieses Ziels unterstützt die ETF die Länder bei der Überwachung und Verbesserung der Leistung ihrer Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und ihrer Politik des lebenslangen Lernens. Dazu werden die Überwachungs- und Bewertungsergebnisse genutzt, um maßgeschneiderte politische Beratung für EU-Maßnahmen und systemische Reformen in den Partnerländern bereitzustellen und so die Qualität der Leistungen zu verbessern.

Die fünfte Runde des Turiner Prozesses der ETF wurde 2021 abgeschlossen, womit der Zyklus mit Veranstaltungen auf nationaler und regionaler Ebene und in einigen Ländern sogar auf Regierungsbezirksebene, bei dem zwischen 2018 und 2021 etwa 2100 Teilnehmer erreicht wurden, ein Ende fand. Hierzu zählten Vertreter öffentlicher Einrichtungen in den Partnerländern, Vertreter von Organisationen der Zivilgesellschaft, Vertreter internationaler Organisationen und Vertreter des Privatsektors.

Das ETF-Qualitätssicherungsforum ist im Jahr 2021 weiter gewachsen und bringt nun 22 Partnerländer in einer Plattform für den bilateralen und multilateralen Dialog über Governance in der Berufsbildung zusammen. Darüber hinaus wurde der methodische Rahmen der ETF für die Entwicklung des Governance-Inventars in fünf Ländern angewendet, um die Governance im Bereich Qualifikationen und im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu bewerten. Die vertrauensvollen Beziehungen, die dadurch aufgebaut werden konnten, haben bereits dazu geführt, dass in Moldau, in Tunesien, in Albanien, in Usbekistan, im Kosovo, in Bosnien und Herzegowina, in Palästina und in Marokko um politische Beratung und Beiträge zu verschiedenen Themenbereichen ersucht wurde. Darüber hinaus hat eine Befragung von Organisationen der Zivilgesellschaft zu Möglichkeiten der Operationalisierung von Systemen des lebenslangen Lernens zu einer neuen Zusammenarbeit mit verschiedenen Interessenträgern in fünf Partnerländern geführt: Albanien, Ukraine, Jordanien, Usbekistan und Tadschikistan.

Die ETF hat im Jahr 2021 ihre Überwachungs- und Bewertungsfunktion überprüft, um einen neuen Überwachungsrahmen zu entwickeln. Beim neuen Überwachungsrahmen wird der Schwerpunkt von der beruflichen Erstausbildung auf lebenslanges Lernen und den

Systemwandel verlagert. Er spiegelt alle von der ETF abgedeckten Themenbereiche wider und stellt somit einen Beitrag zum Wissenszentrum der ETF (auch für die Systemleistungsindikatoren) dar. Durch den Rahmen wird der Ansatz der ETF im Bereich der Überwachung systematisiert. In den neuen Überwachungsrahmen fließen auch die Erkenntnisse ein, die aus der 2021 begonnenen externen Evaluierung der Überwachungs- und Bewertungsfunktionen der ETF gewonnen werden. In die Evaluierung wurden wichtige Interessenträger einbezogen, darunter Partnerländer, Kommissionsdienststellen und internationale Organisationen. Parallel zur Entwicklung des neuen Überwachungsrahmens wurde eine Schnelldiagnose-Methodik für den Bildungssektor fertiggestellt, die ab 2022 in den Partnerländern getestet werden kann.

Ein wichtiger Höhepunkt im Jahr 2021 war die Bildungsdiagnose im Libanon im Auftrag der GD NEAR. Sie wird den bildungspolitischen Dialog zwischen der EU und dem Libanon fördern und Empfehlungen für die Prioritäten der Regierung bei Reformmaßnahmen und EU-Entscheidungen über finanzielle Unterstützung liefern. Schließlich wurden auf der Unternehmenskonferenz „Building Lifelong Learning systems: Skills for green and inclusive societies in the digital era“, die in Partnerschaft und zur Vernetzung mit der UNESCO, der EBWE und dem UNICEF durchgeführt wurde, die wichtigsten Merkmale erfolgreicher Systeme für lebenslanges Lernen mit einer klaren Ausrichtung auf das Konzept „Policy first“ behandelt.

Wesentliche Leistungsindikatoren (KPI)

Trotz der außergewöhnlichen Umstände aufgrund der anhaltenden COVID-19-Pandemie hat die ETF in allen ihren Tätigkeitsbereichen ein sehr hohes Leistungsniveau erreicht. Dies wird durch die Tatsache belegt, dass die Agentur bei allen in diesem Jahr gemessenen KPI ein Ergebnis über oder deutlich über der Zielvorgabe erreicht hat. Die Mittelbindungsrate lag bei 99,91 % (99,88 % im Jahr 2020). Die Quote der fristgerechten Zahlungen stieg auf 97,6 % im Vergleich zu 94,3 % im Jahr 2020 und lag damit deutlich über dem Ziel von 90 %. Die Annullierungsquote für Mittel für Zahlungen betrug 0,44 % gegenüber 1,46 % im Jahr 2020 und die Ausführungsquote 99,91 % im Vergleich zu 98,79 % im Jahr 2020. Beide Quoten liegen damit deutlich über der Zielvorgabe und verdeutlichen die Tatsache, dass die Maßnahmen, die die ETF als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie ergriffen hat, sehr wirksam dafür gesorgt haben, dass das jährliche Arbeitsprogramm weiterhin auf sehr hohem Niveau durchgeführt werden konnte.

Dies gilt auch für die Erfüllungsquote der geplanten Aktivitäten im Arbeitsprogramm 2021, die 95,58 % betrug, sowie für die Quote der rechtzeitigen Durchführung der Aktivitäten, die bei 91,15 % lag. Das heißt, auch diese beiden Quoten befinden sich deutlich über den Zielvorgaben von 90 % bzw. 80 %, was beweist, dass die ETF die pandemischen Einschränkungen bei ihrer operativen Arbeit und die Bedingungen in den Partnerländern wirksam bewältigt hat. Auch die Ausführungsquote von Prüfungsempfehlungen blieb unbeeinträchtigt auf einem konsistent hohen Niveau von 100 %, wie schon in den Vorjahren, was den Einsatz der Agenturleitung für die Weiterverfolgung von Empfehlungen belegt. Darüber hinaus ist es der ETF gelungen, den Personaleinsatz für die Kategorie der operativen Tätigkeiten insgesamt schrittweise zu erhöhen, da sie im Jahr 2021 74,08 % gegenüber 72,71 % im Jahr 2020 und 69,47 % im Jahr 2016 erreicht hat, während die

administrative Unterstützung und die Koordinierung reduziert wurden. Der entsprechende Indikator für die administrative Unterstützung im Verhältnis zur ETF-Personalquote beträgt 15,8 % und liegt damit über der Zielvorgabe von < 30 %. Die durchschnittliche Quote der unbesetzten genehmigten Stellen des ETF-Personals beträgt 0 %. Alle Stellen waren Ende Dezember 2021 besetzt.

Die Vergleichstabelle der 15 KPI für die mittelfristige Perspektive 2017–2021 ist in Anhang 1 dargestellt. Davon werden elf KPI für die Bewertung der Direktoren und den Vergleich der Agenturleistungen verwendet. Die übrigen vier operativen KPI sind auf die Hauptaktivitäten der Tätigkeit der ETF in den Partnerländern ausgerichtet.

An den Indikatoren lassen sich ein hohes Maß an finanzieller Disziplin, eine solide organisatorische Leitung sowie die Bestätigung der Wirkung der Arbeit der ETF in den Partnerländern ablesen. Auch aus externen Prüfungs- und Evaluierungsberichten und der internen Überwachung gezogene Schlussfolgerungen bestätigen die Bewertung der Reife und Stabilität der Agentur.

Wichtigste Schlussfolgerungen zur Finanzverwaltung und zur internen Kontrolle

Im 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 Wahrung der höchsten professionellen und ethischen Standards.

Die ETF hat eine Reihe von internen Kontrollgrundsätzen und organisationsbezogenen KPI auf der Grundlage international bewährter Verfahren angenommen, die auf das Erreichen der operativen Ziele ausgerichtet sind, um die Verwirklichung der politischen und verwaltungsbezogenen Vorgaben zu gewährleisten. Nach der Haushaltsordnung müssen die Organisationsstruktur und die internen Kontrollsysteme, die für die Ausführung des Haushaltsplans herangezogen werden, im 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 (siehe TEIL III für weitere Einzelheiten).

Die jährliche Bewertung des internen Kontrollsystems und der Organisationsleistung im Jahr 2021 bietet der ETF-Leitung hinreichende Gewähr für den Konformitätsstatus aller internen Kontrollen, für das korrekte Funktionieren der bestehenden Systeme und für die Organisationsleistung. Insgesamt sind die Ergebnisse positiv, da alle Grundsätze der internen Kontrolle als wirksam oder vorhanden und funktionierend bewertet wurden und keiner der Grundsätze als mit kritischen Schwachstellen behaftet beurteilt wurde.

Die ETF verwendet eine Reihe von organisationsbezogenen KPI, um ihre Leistung als Organisation nachzuverfolgen und zu überwachen. Dazu gehören die KPI für die Direktoren der dezentralisierten Agenturen der EU und andere bereits vorliegende organisationsbezogene KPI. Die Indikatoren zeigen, dass die ETF 2021 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 verfügbaren 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 die TEILE II, III und IV für weitere Einzelheiten).

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