



National context report

Spain



www.tour-x.eu

Project No: 101056184

TourX CoVE for the Tourism Industry



Co-funded by
the European Union

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Das Berufsbildungssystem in Spanien

Zweck

Ziel ist es, berufliche Bildungsinitiativen und -programme zur Förderung der Beschäftigung, die Anforderungen und Grenzen der Ausbildungsmaßnahmen, deren Zielgruppen sowie das Verfahren zur Anerkennung der von den Arbeitnehmern erworbenen Qualifikationen zu regeln, ebenso wie die Instrumente des integrierten Informationssystems und den operativen Rahmen des Berufsbildungssystems zur Förderung der Beschäftigung.

Ziel

Das Ziel des Berufsbildungssystems für die Beschäftigung im Arbeitssektor besteht darin, die Weiterbildung in Unternehmen sowie bei Beschäftigten und Arbeitslosen zu fördern und auszuweiten, um die Beschäftigungsfähigkeit sowie die berufliche und persönliche Entwicklung zu verbessern und den Anforderungen des Produktionssystems und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gerecht zu werden, wodurch ein Beitrag zu einem wissensbasierten Produktionsmodell geleistet wird.

Zuständigkeitsverteilung

Im Jahr 2020 wurde die Zuständigkeitsverteilung im Bereich der beruflichen Bildung zur Beschäftigung zwischen dem Ministerium für Arbeit und Sozialwirtschaft und dem Ministerium für Bildung und berufliche Bildung festgelegt, wie im Königlichen Erlass 499/2020 vom 28. April dargelegt, der die grundlegende Organisationsstruktur des Ministeriums für Arbeit und Sozialwirtschaft festlegt, sowie den Königlichen Erlass 1383/2008 vom 1. August, der die Organisationsstruktur und die institutionelle Beteiligung der staatlichen Arbeitsvermittlung (SEPE) genehmigt, und den Königlichen Erlass 498/2020 vom 28. April, der die grundlegende Organisationsstruktur des Ministeriums für Bildung und Berufsausbildung festlegt, ändert.

Die erste Schlussbestimmung des Königlichen Erlasses 499/2020 vom 28. April, mit dem die grundlegende Organisationsstruktur des Ministeriums für Arbeit und Sozialwirtschaft festgelegt wird, ändert den Königlichen Erlass 1383/2008 vom 1. August, mit dem die Organisationsstruktur und die institutionelle Beteiligung der staatlichen Arbeitsvermittlung (SEPE) genehmigt wurden, wobei dem SEPE die Verwaltung der Beschäftigungs- und Berufsbildungsprogramme zur Förderung der Beschäftigung übertragen wird, für die er gesetzlich zuständig ist und die in seinem Ausgabenhaushalt enthalten sind.

Im Bereich der Ausbildung zur Beschäftigung ist das Ministerium für Arbeit und Sozialwirtschaft über den SEPE zuständig für:

- Weiterbildungsmaßnahmen für die öffentliche Verwaltung, duale Ausbildung, Ausbildung mit Einstellungszusage, Ausbildung im Rahmen des Reservefonds, Weiterbildung im Zusammenhang mit dem sozialen Dialog und Tarifverhandlungen sowie betriebliche Weiterbildungsprogramme zur Verbesserung der Kompetenzen, ebenso wie Weiterbildungsprogramme für Beschäftigte, sofern diese Weiterbildungsmaßnahmen nicht mit beruflichen Zertifikaten verbunden sind und im Weiterbildungskatalog der SEPE aufgeführt sind.

Das Königliche Dekret 498/2020 vom 28. April, mit dem die grundlegende Organisationsstruktur des Ministeriums für Bildung und berufliche Bildung festgelegt wird, sieht wiederum in Artikel 5.3 vor, dass das Ministerium über das Generalsekretariat für berufliche Bildung unter anderem für folgende Aufgaben zuständig ist:

- Die Organisation, Entwicklung, Bewertung, Verwaltung und Innovation der beruflichen Bildung im Bildungssystem und im Hinblick auf die Beschäftigung, insbesondere im Hinblick auf Letzteres die berufliche Bildung für Arbeitslose und Beschäftigte, einschließlich nationaler und regionaler Ausschreibungen, sofern diese sich auf Ausbildungen im Zusammenhang mit Berufsabschlüssen beziehen, einschließlich der dualen beruflichen Bildung im Bildungssektor. Sie ist außerdem für die Festlegung und Aktualisierung von beruflichen Bildungsabschlüssen, Spezialisierungskursen und Berufsabschlüssen zuständig.
- Festlegung der Richtlinien für die Ausstellung offizieller spanischer Berufsbildungsabschlüsse sowie anderer Zertifizierungen und Anerkennungen im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung und Führung eines allgemeinen Registers aller beruflichen Qualifikationen, Zertifikate und Teilqualifikationen.
- Organisation von Verfahren zur Bewertung und Anerkennung von Grund- und Fachkompetenzen, die durch Berufserfahrung sowie durch nicht formale und informelle Bildung erworben wurden, Schaffung von Hilfsmitteln hierfür und Registrierung der anerkannten Personen sowie Entwicklung dieser Verfahren für die Bereiche, die unter den Rechtsrahmen fallen.
- Koordination des nationalen Netzwerks von Referenzzentren und Genehmigung ihrer mehrjährigen Aktionspläne in Zusammenarbeit mit anderen beteiligten Behörden.

Ungeachtet dessen bleiben die Autonomen Gemeinschaften innerhalb ihres territorialen Zuständigkeitsbereichs weiterhin die zuständigen Behörden für die gesamte Verwaltung der beruflichen Bildung zur Förderung der Beschäftigung.

Zielgruppe der Ausbildungsmaßnahmen

Zu den Zielgruppen der beruflichen Bildung zur Beschäftigung gehören sowohl Beschäftigte als auch Arbeitslose, und zwar wie folgt:

- An unternehmensfinanzierten Weiterbildungsprogrammen können Arbeitnehmer teilnehmen, die bei Unternehmen oder öffentlichen Einrichtungen beschäftigt sind, die nicht unter Weiterbildungsvereinbarungen innerhalb der öffentlichen Verwaltung fallen, und die Sozialversicherungsbeiträge für die berufliche Weiterbildung leisten; dazu gehören auch festangestellte Saisonarbeiter während ihrer arbeitsfreien Zeit, Arbeitnehmer, die während der Teilnahme an einem Weiterbildungsprogramm arbeitslos werden, sowie Arbeitnehmer, die von vorübergehenden Beschäftigungsregelungen, Vertragsaussetzungen oder

Arbeitszeitverkürzungen aufgrund wirtschaftlicher, technischer, organisatorischer oder produktionsbezogener Ursachen oder höherer Gewalt betroffen sind. Ebenso können Arbeitnehmer aus Gruppen, deren Beitragssystem Zahlungen für die berufliche Weiterbildung umfasst, unter bestimmten Voraussetzungen teilnehmen.

- An Weiterbildungsprogrammen für Beschäftigte können sowohl Arbeitnehmer aus der oben genannten Gruppe als auch solche teilnehmen, deren Beitragssystem noch keine Zahlungen für berufliche Weiterbildung vorsieht. Nicht-professionelle Pflegekräfte für pflegebedürftige Personen sowie Pflegekräfte, die die persönliche Selbstständigkeit fördern und pflegebedürftige Personen betreuen, können ebenfalls teilnehmen, sofern die Fortbildungsmaßnahmen mit diesem vorrangigen Pflegebereich in Zusammenhang stehen. Arbeitnehmer, die von befristeten Beschäftigungsregelungen, Vertragsaussetzungen oder Arbeitszeitverkürzungen aufgrund wirtschaftlicher, technischer, organisatorischer oder produktionsbezogener Ursachen oder höherer Gewalt betroffen sind, können ebenfalls an jedem Fortbildungsprogramm teilnehmen, unabhängig von dessen Art oder branchenspezifischem Geltungsbereich. In diesem Fall gelten die Arbeitnehmer im Sinne der in Artikel 5.1.b), Absatz 2, des Königlichen Dekrets 694/2017 vom 3. Juli festgelegten Teilnahmebeschränkungen nicht als arbeitslos, da sie ihr Arbeitsverhältnis aufrechterhalten, selbst wenn ihr Vertrag ausgesetzt oder ihre Arbeitszeit verkürzt ist.
- An Ausbildungsprogrammen für Arbeitslose können Personen teilnehmen, die bei öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen als Arbeitssuchende gemeldet sind. Eine Registrierung ist nicht erforderlich, wenn eine spezifische Regelung dies vorsieht, insbesondere im Falle von Jugendlichen, die im Register des Nationalen Jugendgarantieprogramms erfasst sind. Bei diesen Ausbildungsprogrammen wird Arbeitslosen mit geringer Qualifikation Vorrang eingeräumt. Ebenfalls teilnehmen können Arbeitnehmer, die von befristeten Beschäftigungsregelungen, Vertragsaussetzungen oder Arbeitszeitverkürzungen aufgrund wirtschaftlicher, technischer, organisatorischer oder produktionsbezogener Ursachen oder höherer Gewalt betroffen sind. In diesem Fall werden Arbeitnehmer, die von befristeten Beschäftigungsregelungen betroffen sind, für die Zwecke der in Artikel 18.4 der Verordnung 368/2019 vom 28. März festgelegten Obergrenze nicht als beschäftigt gezählt.
- Im Rahmen der dualen Ausbildung mit abwechselnder Beschäftigung und Arbeit können Arbeitnehmer mit dualen Arbeitsverträgen sowie Arbeitslose gemäß den Bestimmungen teilnehmen, die in den spezifischen Vorschriften zur dualen Ausbildung in Verbindung mit dualen Arbeitsverträgen sowie in öffentlichen Beschäftigungs- und Ausbildungsprogrammen festgelegt sind.
- Auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, Inhaftierte und Militärangehörige mit befristeten Dienstverhältnissen bei den Streitkräften können an berufsbildenden Maßnahmen zur Beschäftigung teilnehmen.
- Für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen können Prioritäten für Arbeitnehmer festgelegt werden, die größere Schwierigkeiten haben, ihren

Arbeitsplatz zu behalten oder eine Beschäftigung zu finden, wobei die in der aktuellen spanischen Strategie zur Beschäftigungsförderung identifizierten Gruppen berücksichtigt werden.

- Es werden Maßnahmen ergriffen, um die Barrierefreiheit und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder in besonders prekären Situationen zu fördern.
- Weibliche Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt nehmen an Schulungsprogrammen teil, die jährlich von den öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen gemäß Artikel 7 Buchstabe b) des Königlichen Erlasses 1917/2008 vom 21. November angeboten werden. Der Schulungsbedarf bestimmter Gruppen kann auch im Rahmen des Berufsbildungssystems für die Beschäftigung im Arbeitssektor ermittelt und berücksichtigt werden.

Ausbildungsmaßnahmen

Unter einer Fortbildungsmaßnahme versteht man eine Maßnahme, die darauf abzielt, die beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen der Arbeitnehmer zu erwerben und zu verbessern; sie kann in mehrere Fortbildungsmodulen mit jeweils eigenen Zielen, Inhalten und einer eigenen Dauer gegliedert sein. Bei Fortbildungsprogrammen für Beschäftigte und Arbeitslose müssen sich die Fortbildungsmaßnahmen auf den Fachkatalog für Fortbildungen der SEPE beziehen; deren Dauer, Inhalte und Durchführungsvorschriften sind darin sowie in den Königlichen Verordnungen zur Genehmigung beruflicher Zertifikate festgelegt.

Ausbildungsprogramme für Inhaftierte und Militärangehörige mit befristeten Dienstverhältnissen bei den Streitkräften müssen sich am „Training Specialty Catalog“ orientieren. Bei von Unternehmen geförderten Ausbildungsprogrammen ist es nicht zwingend erforderlich, dass die Ausbildungsmaßnahmen mit dem „Training Specialty Catalog“ verknüpft sind. In diesem Fall werden die Anforderungen hinsichtlich Dauer, Inhalt und Durchführung der Ausbildungsmaßnahmen von den Unternehmen selbst festgelegt. Aktivitäten informativer oder „-Art, die nicht auf die Entwicklung eines Schulungsprozesses abzielen, sowie solche, die weniger als zwei Stunden dauern, gelten jedoch nicht als Schulungsmaßnahmen.

Die Teilnahme eines Arbeitnehmers an Fortbildungsmaßnahmen darf 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten, es sei denn, es handelt sich um eine vom Unternehmen organisierte Fortbildungsmaßnahme, die in einer einzigen, länger andauernden Sitzung durchgeführt wird. In jedem Fall müssen die für Fortbildungsmaßnahmen vorgesehenen Stunden den gesetzlich oder tariflich festgelegten Grenzen entsprechen. Zu diesen Grenzen zählen gegebenenfalls die Stunden der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz, die den jeweiligen Berufsabschlüssen entsprechen, sowie die Stunden der nicht arbeitsbezogenen praktischen Ausbildung für Programme, die nicht zu einem Berufsabschluss führen. Werden Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen von E-Learning

durchgeführt, gilt die oben genannte Stundenzahl sowohl für die Fortbildung der Teilnehmer als auch für den Zeitaufwand der Tutoren. Über die elektronische Plattform der SEPE (<https://www.sepe.es>) ist eine Suchmaschine für Informationen zur beruflichen Fortbildung im Hinblick auf die Beschäftigung zugänglich, sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitslose.

Durchführungsformen

Ausbildungsmaßnahmen können in Präsenz-, Online- oder Blended-Learning-Formaten durchgeführt werden.

Präsenzform

- Schulungen im Präsenzformat müssen Qualitätsstandards erfüllen, die kompetenzbasiertes Lernen ermöglichen und einen abgestimmten Lernprozess sowie eine kontinuierliche Überwachung und Bewertung gewährleisten. In diesem Zusammenhang werden Kompetenzen als der Erwerb von Fertigkeiten, Wissen und Fähigkeiten verstanden.
- Präsenzs Schulungen werden in Gruppen von bis zu 30 Teilnehmern organisiert. Bei Schulungen im Zusammenhang mit beruflichen Zertifikaten beträgt die maximale Teilnehmerzahl 25.

Online-Modus

- Eine Schulung gilt als Online-Schulung, wenn der Präsenzanteil des Kurses 20 % oder weniger der Gesamtdauer ausmacht.
- Wenn eine Schulung teilweise oder vollständig im Rahmen des Online-Lernens durchgeführt wird, muss diese über eine virtuelle Lernplattform erfolgen, die die Interaktion zwischen Teilnehmern, Tutoren und remote verfügbaren Ressourcen ermöglicht. Die Plattform sollte die Verwaltung der Inhalte, einen systematischen Lernprozess für die Teilnehmer, eine kontinuierliche Überwachung in Echtzeit sowie die Bewertung des gesamten Prozesses gewährleisten. Die Durchführung der Schulung muss geeignete Methoden für dieses Format umfassen, ergänzt durch tutorielle Unterstützung, und den gesetzlich festgelegten Standards für Barrierefreiheit und universelles Design entsprechen.
- Bei Online-Schulungen muss mindestens ein Tutor pro 80 Teilnehmer zur Verfügung stehen.

Blended-Learning-Modus

- Der Begriff „Blended Learning“ bezeichnet Schulungen, bei denen Präsenz- und Online-Lernen im Rahmen desselben Kurses kombiniert werden. Bei Blended-Learning-Kursen gelten die in den vorangegangenen Abschnitten dargelegten Obergrenzen je nach dem konkreten Durchführungsformat.

Anerkennung beruflicher Kompetenzen Teilnehmer, die ein nicht formales Ausbildungsprogramm absolviert und bestanden haben, das nicht auf den Erwerb eines Berufsabschlusses ausgerichtet ist, erhalten von der zuständigen Behörde

ein Anerkennungszeugnis. Dieses Zeugnis enthält mindestens die Bezeichnung der Ausbildungsmaßnahme, die Ausbildungsinhalte, die Durchführungsform, die Dauer sowie den Zeitraum, in dem die Maßnahme durchgeführt wurde. Darüber hinaus erhalten Teilnehmer, die die Prüfung nicht bestanden haben, eine Teilnahmebescheinigung.

Ausbildungszentren und -einrichtungen Folgende Einrichtungen dürfen berufliche Fortbildungen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung anbieten:

- Unternehmen, die Fortbildungsmaßnahmen für ihre eigenen Mitarbeiter, für Mitarbeiter aus ihrem Konzern oder ihrem Unternehmensnetzwerk oder für Arbeitslose durchführen, mit denen eine Einstellungsusage oder andere Vereinbarungen mit öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen bestehen. Diese Unternehmen können ihre eigenen Ressourcen nutzen oder die Maßnahmen auslagern, sofern die Ressourcen für den jeweiligen Zweck geeignet sind.
- Kompetente öffentliche Verwaltungen, die für die berufliche Ausbildung im Hinblick auf die Beschäftigung zuständig sind, sei es durch eigene geeignete Ausbildungszentren oder durch Vereinbarungen oder Partnerschaften mit akkreditierten öffentlichen Einrichtungen oder Unternehmen, die Ausbildungsmaßnahmen durchführen. In solchen Fällen dürfen Letztere die Ausbildungsmaßnahmen nicht an Dritte weitervergeben. Die Beauftragung von Lehrpersonal gilt nicht als Weitervergabe. In jedem Fall gelten nationale Referenzzentren und integrierte Berufsbildungszentren in öffentlicher Trägerschaft als öffentliche Einrichtungen.
- Akkreditierte und/oder im entsprechenden Register eingetragene öffentliche und private Ausbildungseinrichtungen, wie im folgenden Artikel festgelegt, die berufliche Ausbildung zur Vorbereitung auf das Berufsleben anbieten, einschließlich privater integrierter Berufsbildungszentren. Mitarbeiter dieser Einrichtungen können an den von ihnen durchgeführten Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen, wobei der Anteil an der Gesamtzahl der Teilnehmer höchstens 10 % betragen darf und 10 % ihrer Gesamtbelegschaft nicht überschreiten darf. Diese Einrichtungen dürfen die ihnen zugewiesenen Ausbildungsmaßnahmen nicht an Dritte untervergeben. Die Einstellung von Lehrpersonal zur Durchführung der Fortbildung gilt in diesem Zusammenhang nicht als Untervergabe. Akkreditierte und/oder eingetragene Fortbildungseinrichtungen, die eine der im Katalog der Fortbildungsfachrichtungen aufgeführten Fachrichtungen anbieten möchten, müssen im staatlichen Register für Fortbildungseinrichtungen eingetragen sein, einem öffentlichen Register, das mit den entsprechenden Registern der Autonomen Gemeinschaften für die Eintragung von Fortbildungseinrichtungen in deren Gebieten abgestimmt wird. Die Informationen aus diesen Registern werden in das nationale System integriert. Ungeachtet der Verpflichtung, den Beginn und den Abschluss von Fortbildungsmaßnahmen zu melden, gilt die Registrierungspflicht nicht für Unternehmen, die Fortbildungen für ihre Mitarbeiter durchführen, sei es mit eigenen Mitteln oder durch die Beauftragung von Dienstleistern. Eine Registrierung ist ebenfalls nicht erforderlich, wenn die Fortbildung vom Unternehmen selbst über im

Ausland ansässige Online-Plattformen durchgeführt wird, sofern es sich um multinationale Unternehmen handelt. Entscheidet sich das Unternehmen dafür, die Organisation der Fortbildung an eine externe Einrichtung auszulagern, muss dieser Fortbildungsanbieter im entsprechenden Register eingetragen sein, auch wenn die Fortbildung nicht im Katalog der Fortbildungsfachrichtungen aufgeführt ist. Die Eintragung in das vorgenannte Register hat keinen konstitutiven Charakter. Bildungseinrichtungen, die sich registrieren lassen möchten, um Ausbildungsfachrichtungen anzubieten, die nicht auf den Erwerb von Berufsabschlüssen abzielen, müssen bei der zuständigen Behörde eine verantwortliche Erklärung über die Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen einreichen. Mit der Einreichung der verantwortlichen Erklärung ist die Einrichtung berechtigt, ihre Tätigkeit ab dem Zeitpunkt der Einreichung aufzunehmen. Die zuständige Behörde nimmt die Bildungseinrichtung auf der Grundlage der eingereichten verantwortlichen Erklärung automatisch in das Register auf, unbeschadet einer späteren Überprüfung der Einhaltung der Anforderungen. In jedem Fall sind die Akkreditierung und/oder die Eintragung in das Register „ „ gemäß Artikel 20 des Gesetzes 20/2013 vom 9. Dezember landesweit gültig, wodurch die Einheitlichkeit des Marktes gewährleistet wird. Ausbildungszentren und -einrichtungen müssen sich den von den zuständigen Behörden festgelegten Qualitätskontrollen und Audits unterziehen.

Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen

- Das System der beruflichen Weiterbildung für die Beschäftigung am Arbeitsplatz wird gemäß dem Allgemeinen Staatshaushaltsgesetz aus Mitteln der von Unternehmen und Arbeitnehmern gezahlten Weiterbildungsquote, mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds oder anderer europäischer Initiativen sowie mit spezifischen Beiträgen der staatlichen Arbeitsvermittlung und des Ministeriums für Bildung und berufliche Bildung finanziert. Um die Universalität und Nachhaltigkeit des Systems zu gewährleisten, kann es zudem durch sonstige Ausbildungsbeiträge finanziert werden, die im Staatshaushalt für jedes Haushaltsjahr für andere Begünstigtengruppen festgelegt werden können.
- Die Autonomen Gemeinschaften können im Rahmen ihrer Zuständigkeiten eigene Mittel zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen bereitstellen und dabei die Finanzierungsmechanismen nutzen, die sie zur Ausübung ihrer organisatorischen Autonomie festlegen.
- Jedes Jahr wird ein Vorschlag für die Aufteilung der Mittel festgelegt, die zur Finanzierung des Systems der beruflichen Weiterbildung für die Beschäftigung am Arbeitsplatz bereitgestellt werden.
- Dieser Verteilungsvorschlag wird dem Generalrat des Nationalen Beschäftigungssystems zur Prüfung vorgelegt.
- Der im allgemeinen Staatshaushalt festgelegte Anteil der Mittel für die berufliche Weiterbildung, der von der staatlichen Arbeitsvermittlung verwaltet wird, wird für Weiterbildungsmaßnahmen und -initiativen verwendet, die ein koordiniertes und einheitliches Vorgehen erfordern, um die verschiedenen sektorübergreifenden und gebietsübergreifenden

Komponenten der jeweiligen Förderprogramme zu integrieren. Diese Mittel werden auch für Weiterbildungsmaßnahmen und -initiativen verwendet, die mit der Ausübung ausschließlicher staatlicher Zuständigkeiten zusammenhängen oder sich an Arbeitsmigranten in ihren Herkunftsländern richten.

Betriebsinterne Fortbildung

Zweck und Merkmale

- Betriebsinterne Fortbildungen müssen einen Bezug zu den Tätigkeiten des Unternehmens haben und auf den Fortbildungsbedarf des Unternehmens und seiner Beschäftigten abgestimmt sein.
- Dieser Weiterbildungsbedarf kann durch vom Unternehmen organisierte Weiterbildungsprogramme für seine Beschäftigten gemäß dem Königlichen Dekret 694/2017 vom 3. Juli gedeckt werden, einschließlich solcher Programme, die darauf abzielen, das Recht der Beschäftigten auf 20 Stunden bezahlten Jahresurlaub für berufliche Weiterbildung zu erfüllen. Zu diesem Zweck können die repräsentativsten Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände im Rahmen von Tarifverträgen Weiterbildungspläne aushandeln.

Berechtigte Unternehmen

- Alle Unternehmen oder öffentlichen Einrichtungen, die nicht unter die Ausbildungsvereinbarungen der öffentlichen Verwaltung fallen, über Betriebsstätten im Staatsgebiet verfügen – unabhängig von ihrer Größe, ihrer Branche oder ihrem Standort –, die Fortbildungen für ihre Beschäftigten anbieten und zur beruflichen Weiterbildung beitragen, können das Fortbildungskreditsystem in Anspruch nehmen.

Organisation und Durchführung von Fortbildungen

- Unternehmen können die Fortbildung ihrer Mitarbeiter eigenständig organisieren, wobei sie ihre eigenen Ressourcen nutzen und/oder externe Dienstleister beauftragen können.
- Im Falle einer Unternehmensgruppe kann jedes Unternehmen Schulungen eigenständig oder gemeinsam mit einigen oder allen anderen Unternehmen organisieren, wobei es entweder eigene Ressourcen nutzt oder externe Dienstleister beauftragt.
- Unternehmen können sich auch dafür entscheiden, die Organisation aller oder eines Teils ihrer geplanten Fortbildungen einer oder mehreren der folgenden externen Organisationen oder Einrichtungen zu übertragen:
 - Wirtschafts- oder Gewerkschaftsverbände.
 - Im Rahmen von Tarifverhandlungen eingerichtete paritätische Gremien mit eigener Rechtspersönlichkeit.

- o Verbände von Selbstständigen und Organisationen der Sozialwirtschaft.
- o Andere externe Einrichtungen, darunter Bildungseinrichtungen, die in dem entsprechenden, von der zuständigen Behörde genehmigten Register akkreditiert und/oder eingetragen sind. Darüber hinaus können diese Organisationen und externen Einrichtungen als organisierende Stellen fungieren, wenn sich Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten nach territorialen oder branchenbezogenen Kriterien zusammenschließen, um ihre jeweiligen Fortbildungsguthaben gemeinsam und effizient zu verwalten, wobei zu beachten ist, dass jedes Unternehmen der Gruppe nur sein eigenes Fortbildungsguthaben nutzen darf.
- Die Schulung kann entweder von der organisierenden Einrichtung selbst oder von einer anderen Einrichtung durchgeführt werden, sofern es sich in beiden Fällen um akkreditierte Schulungseinrichtungen handelt und/oder diese im Register der von der zuständigen Behörde zugelassenen Schulungseinrichtungen eingetragen sind.

Den Unternehmen zugewiesene Fortbildungspunkte

- Unternehmen erhalten jährlich ein „Weiterbildungsguthaben“, das sie durch Abzüge von ihren Sozialversicherungsbeiträgen geltend machen können. Der Betrag ergibt sich aus der Anwendung eines im Allgemeinen Staatshaushaltsgesetz festgelegten Prozentsatzes auf den Betrag, den das Unternehmen im Vorjahr für Weiterbildungsbeiträge gezahlt hat, wobei ein gesetzlich festgelegtes Mindestweiterbildungsguthaben garantiert ist.
- Unternehmen, die im jeweiligen Geschäftsjahr neue Arbeitsplätze schaffen, sowie neu gegründete Unternehmen können diese Abzüge in Anspruch nehmen, wenn sie neue Mitarbeiter einstellen. In solchen Fällen erhalten die Unternehmen eine „Ausbildungsgutschrift“, deren Höhe sich aus der Anwendung des im Allgemeinen Staatshaushaltsgesetz festgelegten Betrags auf die Anzahl der neuen Mitarbeiter ergibt, wodurch eine Mindestausbildungsgutschrift für neu gegründete Unternehmen gewährleistet wird.
- Vor der Inanspruchnahme der Ausbildungsgutschrift müssen Unternehmen, die neue Arbeitsplätze schaffen, sowie neu gegründete Unternehmen die zuständige Behörde über die Umstände informieren, die zu dieser Gutschrift führen.
- Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten können in der ersten Hälfte des laufenden Geschäftsjahres der zuständigen Behörde mitteilen, dass sie beabsichtigen, ihr Fortbildungsguthaben für das folgende Jahr oder die folgenden zwei Jahre anzusammeln. Das in einem Geschäftsjahr nicht genutzte Guthaben kann entsprechend der vom Unternehmen geäußerten Absicht auf das nächste oder die folgenden zwei Jahre übertragen werden. Ein im letzten dieser Geschäftsjahre nicht genutztes Guthaben gilt als verfallen und kann nicht für zukünftige Jahre geltend gemacht werden.

- Unternehmen können sich aus Gründen der betrieblichen Effizienz zusammenschließen, um ihre jeweiligen Fortbildungsguthaben gemeinsam und effizient zu verwalten. Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten können sich zudem nach territorialen oder branchenbezogenen Kriterien zusammenschließen.

Pflichten der begünstigten Unternehmen

- Das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Unterrichtung und Anhörung zu den geplanten Fortbildungsmaßnahmen zu wahren.
- Sie müssen die zuständige Behörde über den Beginn und das Ende der Fortbildungsmaßnahmen informieren und sicherstellen, dass die Fortbildung für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens geeignet ist.
- Alle ausbildungsbezogenen Ausgaben und die vorgenommenen Abzüge sind separat unter der Rubrik „berufliche Weiterbildung zur Beschäftigung“ auszuweisen.
- Die Unterlagen, die die Fortbildung rechtfertigen, für die Sozialversicherungsbeitragsabzüge gewährt wurden, sind für die zuständigen Behörden bereitzuhalten. Wenn das Unternehmen seinen Betrieb vor Ablauf der vierjährigen Aufbewahrungsfrist einstellt, muss es eine Kopie dieser Unterlagen über die Staatliche Stiftung für berufliche Bildung an die zuständige Behörde übermitteln.
- Stellen Sie sich den Nachprüfungs-, Kontroll- und Bewertungsmaßnahmen der zuständigen Behörden und anderer Aufsichtsbehörden und stellen Sie sicher, dass diese Maßnahmen zufriedenstellend durchgeführt werden.
- Stellen Sie sicher, dass Unterlagen, die die tägliche Anwesenheit der Teilnehmer an den Schulungsveranstaltungen belegen, aufbewahrt werden. Zur Erfassung der erforderlichen Anwesenheitsdaten ist eine Vorlage für ein Kontrolldokument zu verwenden, die auf der Website der Staatlichen Stiftung für berufliche Bildung verfügbar ist.
- Verteilen Sie Fragebögen zur Qualitätsbewertung an alle Teilnehmer, die die Schulung abschließen, sammeln Sie diese ein und bewahren Sie die ausgefüllten Fragebögen auf.
- Stellen Sie sicher, dass die Fortbildungsmaßnahmen für die teilnehmenden Arbeitnehmer kostenlos sind.
- Stellen Sie sicher, dass das Unternehmen bei der Beantragung von Steuerabzügen seinen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen nachgekommen ist.
- Die übrigen in diesem Königlichen Erlass oder in anderen Vorschriften zur beruflichen Ausbildung für die Beschäftigung am Arbeitsplatz festgelegten Verpflichtungen sind einzuhalten.

- Im Falle von Umwandlungen, Fusionen oder Spaltungen müssen die daraus hervorgehenden Unternehmen diese Änderungen der zuständigen Behörde innerhalb des Geschäftsjahres, in dem sie stattfinden, über das auf der Website der Staatlichen Stiftung für berufliche Bildung verfügbare elektronische System melden.

Meldung von Fortbildungsmaßnahmen

- Die Unternehmen müssen den Beginn und das Ende der geplanten Fortbildungsmaßnahmen melden und dabei sicherstellen, dass die Fortbildungsmaßnahmen erfolgreich durchgeführt werden, die Nachverfolgung, Kontrolle und Bewertung gewährleistet sind und die Fortbildung den Bedürfnissen der Unternehmen und der Arbeitnehmer entspricht.
- Unternehmen und externe Stellen, die mit der Organisation der Fortbildungen beauftragt sind, müssen Informationen zu jeder Fortbildungsmaßnahme und jeder Gruppe, für die diese durchgeführt wird, übermitteln. Diese Informationen müssen mindestens den Namen und die grundlegenden Inhalte der Fortbildungsmaßnahme, die Durchführungsform, die voraussichtliche Anzahl der teilnehmenden Arbeitnehmer, die Anzahl der Lehrkräfte und/oder Tutoren sowie Datum, Uhrzeit und Ort der Fortbildung umfassen. Außerdem müssen sie den Firmennamen und die Steueridentifikationsnummer (NIF) jedes teilnehmenden Unternehmens enthalten.
- Vor der Inanspruchnahme des entsprechenden Steuerabzugs müssen Unternehmen den Abschluss jeder Schulungsgruppe melden und dabei Angaben zum Namen der abgeschlossenen Schulungsmaßnahme, zur Liste der Mitarbeiter, die die Schulung absolviert haben, zur Anzahl der Schulungsstunden sowie zu den Gesamtkosten unter Angabe der maximal abzugsfähigen Kosten machen.
- Die im vorigen Abschnitt genannten Mitteilungen über den Beginn und das Ende der Ausbildung müssen gegenüber der zuständigen öffentlichen Verwaltung über das elektronische System erfolgen, das von der staatlichen Arbeitsvermittlung mit technischer Unterstützung der staatlichen Stiftung für Berufsbildung im Rahmen des nationalen Beschäftigungssystems eingerichtet wurde. Die Vorschriften bezüglich der Gestaltung, des Zugangs und der Verwaltung dieses elektronischen Systems sowie die Fristen für diese Mitteilungen werden durch einen Erlass des Ministeriums für Arbeit und Sozialwirtschaft festgelegt.

Zuständige Behörde

- Für die Zwecke der Überwachung, Kontrolle und Bewertung der von Unternehmen geplanten Fortbildungen bezeichnet der Begriff „zuständige Behörde“ die jeweilige Regionalregierung (Comunidad Autónoma) für Unternehmen, die alle ihre Betriebsstätten innerhalb dieser Region haben,

und die Staatliche Arbeitsvermittlung (SEPE) für Unternehmen mit Betriebsstätten in mehr als einer Region.

- Der staatliche öffentliche Arbeitsvermittlungsdienst (SEPE) ist mit technischer Unterstützung der staatlichen Stiftung für berufliche Bildung dafür zuständig, die ihm gemäß dem Königlichen Dekret 694/2017 vom 3. Juli übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten zu entwickeln und auszuführen. Konkret ist er für die Konzeption, Umsetzung und Verwaltung des elektronischen Systems verantwortlich, über das der Beginn und der Abschluss von Fortbildungsmaßnahmen der zuständigen öffentlichen Verwaltung gemeldet werden.

Weiterbildungsangebot für Beschäftigte

Ziel und Merkmale

- Das Weiterbildungsangebot für Beschäftigte zielt darauf ab, den Anforderungen der Unternehmen an Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit gerecht zu werden, sich an Veränderungen in den beruflichen Aufgaben anzupassen und den Wunsch der Beschäftigten nach beruflichem Aufstieg und persönlicher Weiterentwicklung zu erfüllen. Diese Weiterbildung vermittelt den Beschäftigten die für die Ausübung verschiedener Berufe erforderlichen Kompetenzen und verbessert ihre Beschäftigungsfähigkeit, wobei der Schwerpunkt auf ungedeckten Bedürfnissen liegt, die von unternehmensspezifischen Weiterbildungsprogrammen nicht abgedeckt werden.
- Das Weiterbildungsangebot für Beschäftigte wird über folgende Maßnahmen bereitgestellt:
 - Branchenspezifische Weiterbildungsprogramme.
 - Branchenübergreifende Weiterbildungsprogramme.
 - Qualifizierungs- und Berufsanerkennungsprogramme.
- Bei der Planung des Weiterbildungsangebots für Beschäftigte müssen die zuständigen Behörden sicherstellen, dass Weiterbildungen zu sektoralen und branchenübergreifenden Kompetenzen sowie zu Qualifizierungs- und Anerkennungsprogrammen angeboten werden, die im mehrjährigen Rahmenplan und im vom Ministerium für Arbeit und Sozialwirtschaft erstellten jährlichen Bericht über den Weiterbildungsbedarf als Prioritäten identifiziert wurden. Dies fördert die Beschäftigungsfähigkeit und die branchenübergreifende Mobilität der Beschäftigten.
- Die in den oben genannten Programmen enthaltenen Weiterbildungsmaßnahmen werden von akkreditierten und/oder

registrierten Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt. Diese Einrichtungen dürfen die ihnen zugewiesenen Weiterbildungsmaßnahmen nicht an Subunternehmer weitervergeben. Die Einstellung von Lehrpersonal zur Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen gilt jedoch nicht als Untervergabe. Die Einstellung von Lehrpersonal bezieht sich ausschließlich auf die Beauftragung von Einzelpersonen.

Branchenspezifische Weiterbildungsprogramme

- Diese Programme bestehen aus Weiterbildungsmaßnahmen, die sich an Arbeitnehmer richten, um den allgemeinen Weiterbildungsbedarf eines bestimmten Sektors zu decken und dessen spezifische Weiterbildungsbedürfnisse zu erfüllen. Diese Programme können auch die Umschulung und Umqualifizierung von Arbeitnehmern aus Krisenbranchen umfassen.
- Das Ausbildungsangebot in diesen Programmen sollte die im mehrjährigen Szenario der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigung identifizierten Veränderungen vorwegnehmen, um den Ausbildungsbedarf von Sektoren zu decken, die Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen vorantreiben, sowie von Sektoren, die sich im Wandel befinden, und um den Umschulungsbedarf ihrer Arbeitnehmer zu decken.

Branchenübergreifende Weiterbildungsprogramme

- Diese Programme bestehen aus Weiterbildungsmaßnahmen, die auf die Entwicklung branchenübergreifender Kompetenzen abzielen, die für mehrere Wirtschaftssektoren relevant sind. Diese Kompetenzen müssen priorisiert werden, um auf erkannte Trends zu reagieren und die Beschäftigungsfähigkeit sowie die branchenübergreifende Mobilität der Arbeitnehmer zu fördern.
- Die Ermittlung des Ausbildungsbedarfs sowie die Konzeption, Planung und Verbreitung dieser branchenübergreifenden Ausbildungsmaßnahmen erfolgen unter Beteiligung der repräsentativsten Unternehmens- und Gewerkschaftsverbände sowie der für den jeweiligen Tätigkeitsbereich relevanten Organisationen.

Weiterbildung für Selbstständige und Akteure der Sozialwirtschaft

- Selbstständige und Beschäftigte in der Sozialwirtschaft können an den oben genannten sektoralen und sektorübergreifenden Weiterbildungsprogrammen teilnehmen.
- Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs sowie die Konzeption, Planung und Bekanntmachung von Weiterbildungsmaßnahmen für Selbstständige und die Sozialwirtschaft erfolgen unter Beteiligung repräsentativer branchenübergreifender Organisationen der Selbstständigen und der Sozialwirtschaft sowie derjenigen, die in dem jeweiligen Tätigkeitsbereich maßgeblich vertreten sind.
- Die Staatliche Stiftung für berufliche Bildung wird auf der Grundlage eines vorherigen Berichts der Generaldirektion für Selbstständigkeit, Sozialwirtschaft und soziale Verantwortung von Unternehmen ein spezifisches Budget zur Finanzierung dieser Fortbildungen bereitstellen.

Weiterbildungsangebot für Arbeitslose

Ziel und Merkmale

- Die zuständigen öffentlichen Verwaltungen werden auf der Grundlage eines verbindlichen, aber nicht bindenden Berichts der repräsentativsten Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände ein Ausbildungsangebot für Arbeitslose konzipieren. Dieses wird auf die individuellen Ausbildungsbedürfnisse jedes einzelnen Arbeitsnehmers – entsprechend seinem Profil – sowie auf die Anforderungen des Produktionssystems zugeschnitten sein, mit dem Ziel, die Arbeitnehmer mit den vom Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen auszustatten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.
- Das Weiterbildungsangebot für Arbeitslose wird im Rahmen folgender Programme bereitgestellt:
 - Weiterbildungsprogramme der öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, die darauf abzielen, den in individuellen Integrationsplänen, Stellenangeboten und dem Jahresbericht ermittelten Weiterbildungsbedarf zu decken.
 - Spezifische Weiterbildungsprogramme für Arbeitslose mit besonderem Weiterbildungsbedarf oder Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung oder Umschulung.
 - Ausbildungsprogramme, die eine Einstellungszusage beinhalten.
- Arbeitslose können an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen, die für Beschäftigte konzipiert sind, und die zuständigen Behörden werden die Teilnahme von Arbeitslosen an Qualifizierungs- und Anerkennungsprogrammen fördern. Die Weiterbildungsmaßnahmen

können sich auch auf die Förderung der Selbstständigkeit und der Sozialwirtschaft konzentrieren. Generell wird Arbeitslosen mit niedrigem Qualifikationsniveau Vorrang eingeräumt.

- Nicht zertifizierende Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose können nicht vergütete Praktika in Unternehmen umfassen, die mit diesen Weiterbildungsmaßnahmen verbunden sind und auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und der Weiterbildungseinrichtung stattfinden.

Zuschüsse und Stipendien

- Arbeitslose, die an Weiterbildungsmaßnahmen, einschließlich Praktika ohne Arbeitsleistung, teilnehmen, können finanzielle Unterstützung für Fahrtkosten, Verpflegung und Unterkunft sowie für die Vereinbarkeit der Teilnahme an der Weiterbildung mit der Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder pflegebedürftigen Familienangehörigen erhalten. Die Höhe und die Bedingungen dieser Unterstützung werden durch Verordnungen festgelegt. Zusätzlich zu dieser finanziellen Unterstützung können bestimmten Gruppen von Arbeitslosen ausnahmsweise Stipendien gewährt werden. Stipendien werden auch speziell für Menschen mit Behinderungen bereitgestellt.

Weiterbildungsprogramme der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste

- Die Regionalregierungen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen sowie die staatliche Arbeitsvermittlung (SEPE) in den Städten Ceuta und Melilla werden Weiterbildungsmaßnahmen in ihre Programme aufnehmen, um den von den öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen durch personalisierte Eingliederungswege und Stellenangebote ermittelten Weiterbildungsbedarf zu decken, wobei das vorrangige Ziel darin besteht, die Eingliederung oder Wiedereingliederung von Arbeitslosen in vom Arbeitsmarkt gefragte Arbeitsplätze zu erreichen.
- Die oben genannten Fortbildungen werden von akkreditierten und/oder registrierten Fortbildungseinrichtungen durchgeführt.
- Die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen für Arbeitslose erfolgt durch Zuschüsse, öffentliche Ausschreibungsverfahren oder andere rechtlich zulässige Methoden. Die zuständigen öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen können Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose auch durch die Einführung eines Weiterbildungsgutscheinsystems finanzieren.

Weitere Weiterbildungsinitiativen

TourX CoVE für die Tourismusbranche, Projekt-Nr.: 101056184 | www.tour-x.eu

Mitfinanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der

Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (ECEA). Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können dafür haftbar gemacht werden.

Individueller Bildungsurlaub

- Der individuelle Bildungsurlaub ist eine Art von Freistellung, die der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gewährt, damit dieser an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen kann, die mit einer offiziellen Qualifikation oder Zertifizierung anerkannt ist, einschließlich solcher für berufliche Abschlüsse und Berufsbefähigungsnachweise oder einen Hochschulabschluss. Ziel ist es, die berufliche und persönliche Entwicklung des Arbeitnehmers zu fördern, sofern die Bildungsmaßnahme für den Arbeitgeber nicht verpflichtend ist. Die Fortbildung muss vollständig in Präsenzform stattfinden oder, falls dies nicht der Fall ist, obligatorische Präsenzveranstaltungen, praktische Übungen oder Nachhilfe umfassen. Dieser Freistellungszeitraum kann Arbeitnehmern auch gewährt werden, um an Verfahren zur Bewertung und Anerkennung ihrer Berufserfahrung sowie anderer informeller oder nicht formaler Lernerfahrungen teilzunehmen, wie im Königlichen Erlass 1224/2009 vom 17. Juli vorgesehen.
- Lehnt das Unternehmen die Genehmigung des Urlaubs ab, muss es diese Entscheidung aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen begründen und dem Arbeitnehmer mitteilen.
- Die Finanzierung der Lohnkosten während der Freistellung ist auf maximal 200 Arbeitsstunden pro Genehmigung, pro Studienjahr oder Kalenderjahr begrenzt, je nach Dauer der Fortbildung.
- Nur die Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer aufgrund der Teilnahme an der Fortbildung tatsächlich versäumt, werden bei der Finanzierung berücksichtigt, außer bei Nachtarbeitern, bei denen Ruhezeiten als Arbeitsstunden angerechnet werden können. Die Fahrzeit vom Arbeitsplatz zum Fortbildungsort kann ebenfalls als Arbeitszeit angerechnet werden, wenn sie sich mit dem Arbeitsplan des Arbeitnehmers überschneidet.

Arbeitsintegriertes Lernen

- Das arbeitsintegrierte Lernen zielt darauf ab, eine Ausbildung zu fördern, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entspricht, und zwar durch einen kombinierten Prozess aus Beschäftigung und Ausbildung, der es dem Arbeitnehmer ermöglicht, formales Lernen mit beruflicher Praxis am Arbeitsplatz zu verbinden.
- Diese Ausbildung umfasst die duale Ausbildung im Rahmen von Verträgen zur arbeitsintegrierten Ausbildung gemäß Artikel 11.2 des Arbeitnehmerstatuts, das durch das Königliche Gesetzesdekret 2/2015 vom 23. Oktober verabschiedet und geändert durch das Königliche Dekret 32/2021 vom 28. Dezember, sowie die von den öffentlichen Verwaltungen genehmigten gemischten Programme zur Beschäftigung und Ausbildung,

die ihren spezifischen Vorschriften und subsidiär diesem Königlichen Dekret und seinen Durchführungsbestimmungen unterliegen.

- Arbeitslose Arbeitnehmer, die an von öffentlichen Verwaltungen genehmigten gemischten Beschäftigungs- und Ausbildungsprogrammen teilnehmen, können Stipendien und andere Unterstützungsleistungen gemäß den spezifischen Vorschriften erhalten.

Nicht arbeitsbezogene Berufspraktika im Zusammenhang mit Ausbildungsmaßnahmen

- Gemäß Artikel 19 der Verordnung TMS 368/2019 vom 7. März können Ausbildungsmaßnahmen, die nicht an Berufsabschlüsse geknüpft sind und sich an Arbeitslose richten, nicht arbeitsbezogene Berufspraktika in Unternehmen umfassen, die mit den Inhalten der Ausbildung in Zusammenhang stehen, sofern eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und der Ausbildungseinrichtung unterzeichnet wird. Die Vereinbarung, die dem Praktikanten mitgeteilt wird, muss den Inhalt des Praktikums, dessen Dauer, den Ort, den Zeitplan sowie das System zur Betreuung und Bewertung des Praktikanten beschreiben. Vor Beginn der Praktika müssen die gesetzlichen Vertreter der Beschäftigten des Unternehmens über die Vereinbarung sowie über eine Liste der teilnehmenden Praktikanten informiert werden.
- Die Verwaltung der nicht arbeitsbezogenen Berufspraktika kann durch die ausbildenden Einrichtungen, die die Ausbildung anbieten, oder durch die zuständige öffentliche Verwaltung erfolgen, die bei diesen Aufgaben auch die Mitarbeit von Fachstellen in Anspruch nehmen kann.
- Unternehmen können eine finanzielle Vergütung pro Praktikant und Praktikumsstunde erhalten, die die Kosten für eine Unfallversicherung und eine Haftpflichtversicherung umfasst. Die zuständigen Behörden können gemäß Anhang II der Verordnung TMS 368/2019 einen bestimmten Betrag pro Praktikant und Praktikumsstunde zur Deckung der Kosten zuweisen.
- Die Höhe der Vergütung wird gemäß Artikel 6.5.d) des Gesetzes 30/2015 vom 9. September direkt gewährt. Die Vergütung kann auch direkt von der Ausbildungseinrichtung an das Unternehmen gezahlt werden, wenn die von ihr erhaltenen Zuschüsse oder Beihilfen diese Vergütung als förderfähige Ausgabe enthalten.
- Die Absolvierung der Praktika muss gegenüber der zuständigen Behörde gemäß den Bestimmungen der Vereinbarung nachgewiesen werden, gegebenenfalls unter Einbeziehung der an der Verwaltung beteiligten Stellen.
- Die Arbeitnehmer sind gegen Unfall- und Haftpflichtrisiken im Zusammenhang mit ihrer Teilnahme an den Praktika versichert und können

zudem Anspruch auf Stipendien und/oder finanzielle Unterstützung haben, die in dieser Verordnung geregelt sind.

Bewertung der Qualität von Ausbildungsmaßnahmen zur Beschäftigung

- Jede zuständige öffentliche Verwaltung gewährleistet im Rahmen ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereichs die Qualität der Ausbildungsangebote und wirkt bei der Festlegung und Entwicklung von Bewertungsverfahren für das Nationale Qualifikations- und Berufsbildungssystem mit. Darüber hinaus überwacht sie die Qualität der beruflichen Ausbildung zur Beschäftigung in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich gemäß Artikel 22 des Gesetzes 30/2015 vom 9. September.
- Jede zuständige öffentliche Verwaltung führt gemäß Artikel 21 des Gesetzes 30/2015 vom 9. September einen kontinuierlichen Bewertungsprozess der beruflichen Bildung zur Beschäftigung in ihrem Zuständigkeitsbereich durch.
- Die zuständigen öffentlichen Verwaltungen der Autonomen Gemeinschaften sowie die repräsentativsten Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften arbeiten mit der staatlichen Arbeitsvermittlung bei der Ausarbeitung und Umsetzung des Jahresplans für zusammen, um die Qualität, die Auswirkungen, die Wirksamkeit und die Effizienz des Berufsbildungssystems für die Beschäftigung am Arbeitsplatz zu bewerten. Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen aus dieser Bewertung müssen zu Verbesserungen in der Funktionsweise des Systems führen.
- Jede zuständige öffentliche Verwaltung wird zudem die Einführung von Systemen und Mechanismen zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung in den Ausbildungszentren fördern. Zur Qualitätsmessung wird sie Kriterien und Indikatoren festlegen, die auf den zu diesem Zweck entwickelten Instrumenten basieren.
- Die Ausbildungszentren und -einrichtungen werden selbst an der Bewertung der von ihnen angebotenen Ausbildung mitwirken. In Ausschreibungen, Beschlüssen, Verträgen und Vereinbarungen werden die grundlegenden Kriterien und Indikatoren für diese Bewertung, die repräsentative Stichprobengröße der zu bewertenden Ausbildungsgruppen sowie gegebenenfalls der für diesen Zweck vorgesehene Anteil der Fördermittel festgelegt.
- Gemäß Artikel 21.5 des Gesetzes 30/2015 vom 9. September veröffentlichen die zuständigen Behörden die Ergebnisse der durchgeführten Bewertungen und stellen zu diesem Zweck einen klar zugänglichen und identifizierbaren Informations- und Konsultationsbereich zur Verfügung.

Marktbedürfnisse im Tourismussektor in Spanien

Die Kanarischen Inseln verfügen über eine starke Tourismusbranche, die ein wichtiger Motor der lokalen Wirtschaft ist. Wie in vielen Regionen steht der Sektor jedoch vor Herausforderungen, was die Erfüllung der sich wandelnden Bedürfnisse der Touristen und die Anpassung an Veränderungen in der Branche betrifft.

Hier sind einige spezifische Anforderungen des Arbeitsmarktes innerhalb der Tourismusbranche auf den Kanarischen Inseln:

- **Nachfrage nach mehrsprachigen Fachkräften:** Angesichts der steigenden Zahl internationaler Touristen, die die Inseln besuchen, besteht eine hohe Nachfrage nach Fachkräften, die mehrere Sprachen fließend beherrschen, insbesondere Englisch, Deutsch und Französisch. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter mit Kundenkontakt wie Rezeptionisten, Concierges und Reiseleiter. Mehrsprachigkeit gilt mittlerweile als Kernkompetenz in der Tourismusbranche und spiegelt den zunehmend globalen Charakter der Branche wider.
- **Bedarf an Fachkompetenzen im Bereich nachhaltiger Tourismus:** Da die Tourismusbranche unter zunehmendem Druck steht, nachhaltiger zu werden, besteht Bedarf an Fachkräften mit speziellen Kompetenzen in Bereichen wie erneuerbare Energien, Abfallwirtschaft und umweltfreundliche Praktiken. Dazu gehören Fachkräfte in Funktionen wie Nachhaltigkeitsmanager, Öko-Reiseleiter und Manager umweltfreundlicher Hotels. Das Streben nach Nachhaltigkeit ist nicht nur eine regulatorische Anforderung, sondern auch eine Marktnachfrage, da Touristen, insbesondere aus Europa, nach umweltbewussten Reisezielen suchen.
- **Fachkräftemangel im Bereich Hospitality-Technologie:** Der zunehmende Einsatz von Technologie in der Tourismusbranche, wie beispielsweise Online-Buchungsplattformen und Property-Management-Systeme, hat eine Nachfrage nach Fachkräften mit Kompetenzen im Bereich Hospitality-Technologie geschaffen. Dazu gehören Fachkräfte in Funktionen wie IT-Support-Spezialisten, Spezialisten für digitales Marketing und Revenue-Management-Analysten. Angesichts der zunehmenden Abhängigkeit von Technologie ist es entscheidend, die derzeitige Qualifikationslücke im Bereich Hospitality-Technologie zu schließen, um die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Tourismusbranche in der Region zu erhalten.
- **Mangel an qualifizierten Fachkräften im Tourismusmanagement:** Es herrscht ein Mangel an qualifizierten Fachkräften in Führungspositionen im Tourismusmanagement, wie beispielsweise Geschäftsführern, Betriebsleitern und Marketingleitern. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass die Tourismusbranche in den letzten Jahren rasant gewachsen ist und das Angebot an qualifizierten Fachkräften nicht mit dieser Entwicklung Schritt halten konnte. Der Mangel ist größtenteils auf die rasante Expansion der Branche zurückzuführen, und es besteht ein dringender Bedarf an Aus- und Weiterbildungsprogrammen, die qualifizierte Führungskräfte mit branchenspezifischem Fachwissen hervorbringen können.

Neben diesen spezifischen Anforderungen des Arbeitsmarktes besteht zudem ein allgemeiner Bedarf an Fachkräften im Tourismusbereich, die über ausgeprägte Kundendienstkompetenzen, eine Leidenschaft für die Branche und die Fähigkeit zur Anpassung an Veränderungen verfügen. Der Tourismussektor auf den Kanarischen Inseln befindet sich im Wandel, wobei sich als Reaktion auf globale Trends und lokale Herausforderungen klare Anforderungen des Arbeitsmarktes abzeichnen. Mehrsprachigkeit, Fachwissen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Hospitality-Technologie und Tourismusmanagement sind allesamt sehr gefragt. Die Schließung dieser Lücken durch gezielte Aus- und Weiterbildung wird entscheidend sein, um die Position der Region als erstklassiges Reiseziel zu sichern und sich gleichzeitig an neue Marktrealitäten und zukünftiges Wachstum anzupassen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich der Tourismussektor auf den Kanarischen Inseln im Wandel befindet und sich als Reaktion auf globale Trends und lokale Herausforderungen ein klarer Bedarf auf dem Arbeitsmarkt abzeichnet. Mehrsprachigkeit, Fachwissen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Gastgewerbeteknologie und Tourismusmanagement sind sehr gefragt. Die Schließung dieser Lücken durch gezielte Aus- und Weiterbildung wird entscheidend sein, um die Position der Region als erstklassiges Reiseziel zu sichern und sich gleichzeitig an neue Marktgegebenheiten und zukünftiges Wachstum anzupassen.

