



Rat der
Europäischen Union

093315/EU XXV. GP
Eingelangt am 15/02/16

Brüssel, den 15. Februar 2016
(OR. en)

5745/1/16
REV 1 (fr,de,it,nl,da,pt,cs,et,lv,lt,hu,mt,sk,sl,
ro,hr)

EDUC 16
SOC 47
EMPL 29
JEUN 13
ECOFIN 63

VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates

Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

Nr. Vordok.: 5546/16 EDUC 14 SOC 38 EMPL 27 JEUN 11 ECOFIN 46

Betr.: Verknüpfung von Bildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft – Auf dem Weg zu einer neuen europäischen Kompetenzagenda – Orientierungsaussprache (öffentliche Aussprache gemäß Artikel 8 Absatz 2 der Geschäftsordnung des Rates) [Vorschlag des Vorsitzes]

Nach Anhörung des Ausschusses für Bildungsfragen hat der Vorsitz das beiliegende Diskussionspapier ausgearbeitet, das als Grundlage für die Orientierungsaussprache auf der Tagung des Rates (Bildung, Jugend, Kultur und Sport) am 24. Februar 2016 dienen soll.

**Entwurf eines Diskussionspapiers
für die Orientierungsaussprache auf der Tagung des Rates (Bildung, Jugend, Kultur und
Sport) am 24. Februar 2016 zum Thema**

Verknüpfung von Bildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft

Auf dem Weg zu einer neuen europäischen Kompetenzagenda

Mit der geplanten, im Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission für 2016¹ angekündigten **neuen europäischen Kompetenzagenda** werden die Bereiche Kompetenzentwicklung und Kompetenzdefizit in Angriff genommen, wobei der Schwerpunkt auf Beschäftigungsfähigkeit, Mobilität, Wettbewerbsfähigkeit sowie gerechtes und ausgewogenes Wachstum gelegt wird. Insbesondere werden die Kompetenzen untersucht, die auf allen Ebenen benötigt werden, um die Herausforderungen zu bewältigen und den größtmöglichen Nutzen aus den jüngsten Entwicklungen – insbesondere im digitalen Bereich – zu ziehen und zu gewährleisten, dass Menschen Kompetenzen entwickeln und verbessern können, um mit dem sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt und den Veränderungen in der Gesellschaft Schritt zu halten. In der Agenda werden gezielte EU-Maßnahmen vorgeschlagen und gemeinsame politische Anstrengungen der Mitgliedstaaten unterstützt, die darauf abzielen, die aktive Einbeziehung relevanter Akteure in die allgemeine und berufliche Bildung sowie in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Vor diesem Hintergrund organisiert der niederländische Vorsitz die Orientierungsaussprache auf der Tagung des Rates (Bildung, Jugend, Kultur und Sport) im Februar und der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) im März mit dem Ziel einer Sensibilisierung, wobei die Dringlichkeit der zu behandelnden Themen, bei denen es um Kompetenzen im weiten Sinne geht, hervorgehoben wird. Dies wird den **Bildungsministern Gelegenheit geben, die Fragen und Erwägungen zur Sprache zu bringen, von denen sie der Meinung sind, dass sie im Rahmen der neuen Kompetenzagenda behandelt werden sollten, wodurch sie ihren Beitrag dazu leisten, dieser strategischen europäischen Initiative Form zu geben.**

¹

13486/15

Auf dem Weg zu einer gemeinsamen Kompetenzagenda

Die Förderung von Talenten und Kompetenzen ist eine Triebfeder für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit und schafft eine solide Grundlage für hohe Produktivität. Außerdem ist sie der beste Weg, Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung zu verringern². Dies ist um so wichtiger, als sich die europäische Wirtschaft mit Herausforderungen konfrontiert sieht, die langfristiger und struktureller Natur sind. Derzeit sind wesentliche Entwicklungen zu erkennen, die unsere Volkswirtschaften und Gesellschaften verändern. Die Globalisierung und der technische Fortschritt – insbesondere die IKT – **verändern unser Leben, unsere Arbeitsplätze und -inhalte sowie die Art, wie wir miteinander kommunizieren und arbeiten**. Es entstehen neue Geschäftsmodelle und unternehmerische Möglichkeiten sowie innovative nichtstandardisierte Arbeitsformen.

Die Folgen dieser Entwicklungen sind im gesamten **Arbeitsmarkt**, in allen Segmenten, zu spüren. Die Nachfrage nach mehr und höheren Kompetenzen wird rasch größer. Die geforderte Mindestqualifikation steigt und weitet sich aus und umfasst nun auch Kompetenzen im **digitalen Bereich und in der Spitzentechnologie sowie soziale Kompetenzen**. Das Tempo, mit dem Fertigkeiten an Wert verlieren, nimmt zu, wenn Kompetenzen nicht regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht werden, während im mittleren Segment zu beobachten ist, dass die Technik routinemäßige Fertigkeiten übernimmt und von Menschen erbrachte Arbeit ersetzt. In Anbetracht dieser Dynamik bleibt die Arbeitslosigkeit hoch – bis zu 20 % in den EU-Staaten –, und die Herausforderung, diese Zahlen zu reduzieren, wird immer größer.

Zu bewältigende Herausforderungen

Einem großen Teil der EU-Bevölkerung **fehlt es an einer ausreichenden Grundqualifikation**, um beschäftigungsfähig zu sein und am sozialen Leben teilzuhaben. Fast 70 Millionen erwachsene Europäer verfügen nicht über ausreichende Kenntnisse im Lesen, Schreiben oder Rechnen. Was die jungen Menschen betrifft, so sind die Zahlen kaum besser: einer von fünf 15-Jährigen erbringt bezüglich dieser Grundkenntnisse nur schwache Leistungen³. 40 % der EU-Bürger haben nur geringe oder gar keine digitalen Kompetenzen, obgleich diese eine wesentliche Voraussetzung dafür sind, um an der heutigen Gesellschaft uneingeschränkt teilzuhaben.

² Europäische Kommission, Jahreswachstumsbericht 2016, COM(2015) 690 final.

³ PIAAC-Studie der OECD über die EU-Bevölkerung im Erwerbsalter sowie PISA-Studie zu den 15-Jährigen.

Die **Qualifikationsdefizite und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage** haben in Europa in vielen Sektoren und Regionen zugenommen und stellen ein ernsthaftes Problem dar⁴. Sie hemmen die Beschäftigungsfähigkeit, das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit. Fast 40 % der Unternehmen berichten von Schwierigkeiten, Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen, einschließlich digitaler Kompetenzen, zu finden.⁵ Diese Schwierigkeiten können aus der jahrelangen Wirtschaftskrise erwachsen, aber ebenso wahrscheinlich aus den sich rasch entwickelnden Beschäftigungsmodellen in der digitalen Wirtschaft.

Selbst wenn Kompetenzen verfügbar sind, werden sie nicht immer richtig erkannt oder genutzt. Etwa 44 % der Arbeitnehmer in der EU verfügen über geringere Kompetenzen als sie bräuchten, um ihre volle Produktivität zu erreichen und haben großes Potenzial, in ihren Arbeitsplätzen zu wachsen⁶. Gleichzeitig ist jedoch zu beobachten, dass Menschen aufgrund der Wirtschaftskrise eher dazu neigen, Arbeitsplätze unter ihrem Qualifikations- oder Kompetenzniveau anzunehmen. Etwa 25 % der hochqualifizierten jungen erwachsenen Arbeitnehmer sind Schätzungen zufolge für ihre Arbeit überqualifiziert⁷.

Die Dringlichkeit besteht darin, die Kompetenzen unserer Generationen zu verbessern und zu aktivieren und sie umfassend zu nutzen, um Europas Wachstumspotenzial freizusetzen und die soziale Inklusion zu stärken.

Eine wichtige Methode zur Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz von Kompetenzen und Qualifikationen ist **die stärkere aktive Einbeziehung von Unternehmen und anderen relevanten Akteuren**. Etwa 40 % der erwachsenen Arbeitnehmer haben eine Schul- oder Berufsbildung absolviert, die in irgendeiner Weise auch das Lernen am Arbeitsplatz einbezieht⁸. Allerdings variiert in Europa der Grad der Beteiligung von Unternehmen sehr stark und beschränkt sich häufig auf die berufliche Aus- und Fortbildung (sowohl bei Eintritt in den Beruf als auch berufsbegleitend). Diese geringe Beteiligung trägt dazu bei, dass die Menschen die Bildungssysteme verlassen, ohne ausreichend auf den Arbeitsmarkt vorbereitet zu sein oder ohne über die entscheidenden Kompetenzen zur Gründung eines Unternehmens zu verfügen. Ein starkes Engagement der Arbeitsmarktakteure ist notwendig, um die Lücke zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu schließen und eine bessere Nutzung der Kompetenzen der Arbeitnehmer sicherzustellen.

⁴ Z.B.: “Skill Shortages and gaps in European enterprises - Striking a balance between vocational education and training and the labour market” (Mangelhafte und fehlende Qualifikationen in europäischen Unternehmen – Herstellung eines Gleichgewichts zwischen beruflicher Aus- und Fortbildung und dem Arbeitsmarkt), Cedefop, 2015.

⁵ Dritte Europäische Unternehmenserhebung (2013), Eurofound.

⁶ *Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop’s European skills and jobs survey* (Herstellung eines Gleichgewichts zwischen Kompetenzen und Arbeitsplatzangebot in Europa, Erkenntnisse aus der Cedefop-Erhebung über Kompetenzen und Arbeitsplätze), 2015.

⁷ Ebd.

⁸ Ebd.

Ein starkes Engagement der Arbeitsmarktakteure ist ferner notwendig, um **die Kompetenzen der derzeitigen Arbeitnehmer besser zu nutzen und ständig weiterzuentwickeln**, insbesondere durch Unterstützung einschlägiger Fortbildungsmaßnahmen. Die Unternehmen müssen kreativ bleiben und ihre innovativen Kapazitäten stärken, je nach Art und Größe der Unternehmen sowie dem Bedarf an besonderen Kompetenzen und Kenntnissen ("Handwerk") neben den allgemeineren Kompetenzen. Es sollte gleichzeitig gängige Praxis sein, dass Arbeitnehmer beständig in ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit investieren, indem sie ihre Kompetenzen aktualisieren und verbessern. Gegenwärtig nimmt nur einer von zehn erwachsenen Arbeitnehmern an Programmen des lebenslangen Lernens teil.

Kompetenzen werden nur dann zu besseren wirtschaftlichen oder sozialen Ergebnissen führen, wenn sie verstanden und wirksam genutzt werden. Es gibt aber immer noch **ein mangelndes Verständnis und – zu einem gewissen Grad – ein mangelndes Vertrauen in die Qualität der Qualifikationen**, die in anderen Mitgliedstaaten oder außerhalb der EU erworben wurden. Dies schafft Hemmnisse bei der Arbeitsmobilität in der EU und bei der Integration von Arbeitnehmern aus Drittstaaten. Eine besondere Herausforderung für die Qualifikationsmaßnahmen ist es, **verschiedene Lernumgebungen zu verknüpfen**. Schließlich lernen wir nicht nur in der Schule, sondern auch in informellen Lernumgebungen zu Hause, bei der Arbeit, in Gemeinschaften und mit Gleichgesinnten. Fortschritte wurden bei der Validierung von **nichtformalem und informellem Lernen** erzielt⁹. Dies ist besonders wichtig für Menschen mit geringerer Qualifikation, die arbeitslos sind oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, und für jene, die ihre Karrierewege ändern, den Entwicklungsbedarf erkennen und Zugang zu Umschulungsprogrammen erhalten müssen. Die Möglichkeiten und Modalitäten der Validierung unterscheiden sich jedoch erheblich zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten¹⁰.

⁹ Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens.

¹⁰ 2014, Europäisches Inventar zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens.

Schließlich können auch **neue** gesellschaftliche oder wirtschaftliche **Entwicklungen** eine Herausforderung für bestehende politische Strategien und Instrumente darstellen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Migranten, die sich bereits in der EU befinden, in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen, oder – und vor diesem Problem steht eine Reihe von Mitgliedstaaten – wenn es darum geht, die Auswirkungen des wachsenden Flüchtlingszustroms zu bewältigen¹¹. Die Förderung der Inklusion von Migranten in den Arbeitsmarkt ist eine Grundvoraussetzung für ihre wirksame Integration in die jeweilige Aufnahmegergesellschaft und für ihren positiven Beitrag zur Wirtschaft der EU. Um dies zu erreichen, sollten die Überprüfung der Kompetenzen und die Validierung früherer Lernergebnisse und Erfahrungen zusammen mit dem Spracherwerb im Vordergrund stehen.

Auf EU-Ebene gibt es eine Reihe von einschlägigen **Initiativen und Instrumenten**. Angesichts der politischen Herausforderungen ist zu überlegen, ob sie noch immer ihren Zweck erfüllen und wie sie auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene verbessert und angepasst werden können. Die bestehenden Initiativen und Webinstrumente, die auf Kompetenzen, Qualifikationen und Berufsberatung zum Zwecke der Beschäftigungsfähigkeit und des weiteren Lernens ausgerichtet sind, werden in unterschiedlichem Maße umgesetzt, wahrgenommen und verstanden.

Die Diskussion über Fertigkeiten ist eng verbunden mit der Leistungsfähigkeit unserer Bildungssysteme und dem Platz unserer Bildungseinrichtungen in der Gesellschaft. Wir müssen dafür sorgen, dass die Bildungssysteme sich nicht nur an die sich schnell verändernden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anpassen können, sondern dass sie auch eine nachhaltige Kompetenzgrundlage vermitteln, die den Einzelnen in die Lage versetzt, mit den gesellschaftlichen Veränderungen Schritt zu halten. Um diese Herausforderung zu bewältigen, **sollte Bildung die Lernenden dazu ermutigen, die Komfortzone zu verlassen und zu den Antworten auf die Fragen von morgen beizutragen.**

¹¹ Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2016.

Es setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass nicht nur Wissen und kognitive Kompetenzen in der Gesellschaft wichtig sind, sondern dass sogenannte **Querschnittskompetenzen (einige nennen sie auch "Kompetenzen des 21. Jahrhunderts") und sozio-emotionale Kompetenzen ausschlaggebend sind** für wirtschaftlichen und sozialen Erfolg. Kreativität, Problemlösung, kritisches Denkvermögen, Unternehmergeist, Sinn für Teamarbeit und Lernkompetenz gelten zunehmend als die Kompetenzen der Zukunft¹². Darüber hinaus sind auch digitale Kompetenzen Grundvoraussetzung, um in einer digitalen Wirtschaft funktionieren zu können. Idealerweise sollten Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen den Einzelnen nicht bloß auf einen bestimmten Beruf vorbereiten, sondern ihm die Kompetenzen vermitteln, die er für sich verändernde Berufswege braucht.

Dies hat **Auswirkungen auf Lehrpläne und Lehrmethoden** auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung, auf denen möglichst ein breiteres Spektrum von Querschnittskompetenzen gefördert werden sollte. Beispielsweise könnte das künftige Lernen mehr hybride Arbeitsformen beinhalten, bei der das Lernen im Klassenverbund und am Arbeitsplatz durch den Einsatz von digitalen und Online-Anwendungen kombiniert wird. Moderne Lernumgebungen sollten zugleich dafür sorgen, dass der Einzelne sein Talent auf der Grundlage einer bewussten Entscheidung für eine Ausbildung oder einen Beruf in vollem Maße entwickeln kann. Ferner bedarf es intelligenter und nachhaltiger Investitionen aller relevanten Akteure in formale, nicht-formale und informelle Lernangebote.

¹² Siehe auch den Gemeinsamen Bericht 2015 zu "ET 2020" und den OECD-Bericht "*Skills for Social Progress*" (Kompetenzen für sozialen Fortschritt), 2015.

Organisation der Aussprache

Im Interesse einer interaktiven und dynamischen Aussprache hat der Vorsitz einen externen Redner eingeladen, der die Erörterung mit einer neuen Perspektive zum Thema "Verknüpfung von Bildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft" einleiten wird.

Die Minister werden dann als Beitrag für die von der Kommission angekündigte neue Kompetenzagenda gebeten, jene Fragen und Erwägungen zur Sprache zu bringen, die ihrer Ansicht nach behandelt werden sollten, indem sie zu **den (oder einer der) folgenden Aussagen** Stellung nehmen:

1. Aussage 1

Lehrpläne und Lehrmethoden sollten auf die Entwicklung eines breiteren Spektrums von Kompetenzen abzielen, die für die Arbeitsplätze der Zukunft und die Gesellschaft insgesamt benötigt werden.

2. Aussage 2

Um Qualifikationsdefizite und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu verringern, sollten Bildungseinrichtungen sich für Partnerschaften mit der Wirtschaft und anderen relevanten Akteuren öffnen.

3. Aussage 3

Die Mitgliedstaaten sollten ihre Bemühungen intensivieren, um die Kompetenzen und Qualifikationen gegenwärtiger und künftiger Generationen zu ermitteln, zu aktivieren und in vollem Umfang zu nutzen. Zur Unterstützung nationaler politischer Konzepte und der grenzüberschreitenden Mobilität sollten alle relevanten – verbesserten – EU-Instrumente besser genutzt werden.

Hinweis:

Der *Entwurf einer Entschließung zur Förderung der sozioökonomischen Entwicklung und Inklusion in der EU durch Bildung: Beitrag der allgemeinen und beruflichen Bildung zum Europäischen Semester 2016* enthält ebenfalls eine Reihe von Aussagen zu den Kompetenzen, die für diese Aussprache von Interesse sind.

Darüber hinaus soll dieses Diskussionspapier auch als Grundlage für ein Diskussionspapier für die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 7. März dienen. Der Vorsitz des Rates (Bildung, Jugend, Kultur und Sport) wird die Beratungsergebnisse in einem Schreiben zusammenfassen, das er dem Vorsitz des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) übermittelt. Auf diese Weise kann dieses Schreiben bei der auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) vorgesehenen Beratung zum Thema Kompetenzen am 7. März berücksichtigt werden.
