



Brüssel, den 11. Oktober 2019
(OR. en)

12766/19

SOC 652
EMPL 496

VERMERK

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Abstimmung der Kompetenzen auf den Arbeitsmarktbedarf in der sich wandelnden Arbeitswelt – ein strategischer Ansatz für kontinuierliches lebenslanges Lernen

Die Delegationen erhalten in der Anlage ein Diskussionspapier des Vorsitzes zur Vorbereitung der Orientierungsaussprache auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 24. Oktober 2019.

Abstimmung der Kompetenzen auf den Arbeitsmarktbedarf in der sich wandelnden Arbeitswelt

– ein strategischer Ansatz für kontinuierliches lebenslanges Lernen

Eine starke wirtschaftliche Basis, soziale Inklusion und ein nachhaltiges Wachstum sind für Europas Wohlstand und für die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie für die Rolle Europas in der Welt von entscheidender Bedeutung. Eines der wichtigsten Mittel zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Produktivität und der sozialen Inklusion in Europa besteht darin, in die allgemeine und berufliche Bildung zu investieren, insbesondere durch kontinuierliches lebenslanges Lernen. Vor allem gilt es sicherzustellen, dass die Menschen über die Kompetenzen verfügen, die in einer vom industriellen Wandel und einem gerechten Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft geprägten digitalen Welt benötigt werden, und dass Kompetenzdefizite die Wettbewerbsfähigkeit Europas nicht beeinträchtigen.

In der EU ist ein verstärkt strategischer und koordinierter Ansatz für lebenslanges Lernen erforderlich. Es bedarf erheblicher Impulse für aktive, wirksame und zukunftsorientierte Strategien und Maßnahmen im Bereich des lebenslangen Lernens, um eine breite Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich der Umschulung und Weiterbildung, zu fördern. Strategien für lebenslanges Lernen sollten dem Lernbedarf Rechnung tragen, der sich aus Veränderungen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt ergibt, und alle einschlägigen Interessenträger, einschließlich der Sozialpartner, sollten einbezogen werden. Lebenslanges Lernen sollte zudem allen, unabhängig von ihrem Hintergrund oder bereits erlangten Bildungsabschluss fortgesetzte, mehrfache und nahtlose Übergänge zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und der Arbeitswelt ermöglichen.

Die europäische Säule sozialer Rechte fördert das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form sowie das Recht auf Unterstützung bei der beruflichen Bildung und Umschulung. Lebenslanges Lernen ermöglicht den Bürgerinnen und Bürgern auch, mit digitalen und technologischen Entwicklungen Schritt zu halten, und verstärkt so die Inklusion, die Gleichheit, die Resilienz und das Wohlergehen, was mit dem Begriff "Ökonomie des Wohlergehens" zum Ausdruck gebracht wird.

Für Weiterbildung und Umschulung sind die betroffenen Einzelpersonen, der öffentliche Sektor und die Arbeitgeber gemeinsam verantwortlich. Dem öffentlichen Sektor kommt bei der Bereitstellung allgemeiner und beruflicher Bildung und bei der Förderung der Kompetenzentwicklung durch finanzielle und nicht finanzielle Mittel eine besondere Rolle zu. Die Arbeitgeber müssen die richtige Mischung von Ansätzen für die Kompetenzentwicklung finden und Personaleinstellungen mit Maßnahmen zur Unterstützung der Weiterbildung und Umschulung von Beschäftigten kombinieren, und zwar auch dann, wenn sich ein Bedarf an neuen Kompetenzen abzeichnet. Allgemeine und berufliche Bildung sollte auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, angeboten werden, entweder damit sie ihre Kompetenzen so verbessern, dass sie ihren bestehenden Arbeitsplatz behalten können, oder damit sie die Kompetenzen erwerben, die sie für eine neue Beschäftigung benötigen. Außerdem müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitsverträgen und Beschäftigte von KMU sowie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Personen mit niedrigerem Bildungsniveau berücksichtigt werden.

Der Bedarf an Kompetenzen

Die Anzahl der Erwachsenen in Europa mit niedrigem Bildungsniveau oder geringen Grundkompetenzen ist hoch. Diese Erwachsenen haben auf dem Arbeitsmarkt häufig einen schweren Stand, und selbst wenn sie eine Beschäftigung haben, gelingt es ihnen seltener als ihren höher qualifizierten Kollegen, sich an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt oder am Arbeitsplatz anzupassen. Nach Angaben von Eurostat betrug die Arbeitslosenquote 2018 in der EU der 28 bei Personen mit Tertiärbildung im Alter von 20-64 Jahren 4,2 %, bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau jedoch 13,2 %.

Außerdem sind nicht nur Personen mit niedrigem Bildungsniveau auf dem Arbeitsmarkt im Nachteil. So können Menschen mit Behinderung beispielsweise teilweise arbeitsfähig und in der Lage sein, einen positiven Beitrag am Arbeitsplatz zu leisten, sofern ihnen eine angemessene Aus- und Fortbildung angeboten wird. Ein Mangel an Betreuungs- bzw. Pflegediensten für Kinder und ältere Menschen kann die Teilhabe am Arbeitsmarkt oder an allgemeiner und beruflicher Bildung erschweren. Einige Minderheiten werden sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in der Gesellschaft insgesamt diskriminiert.

Auf allen Kompetenzniveaus entstehen aufgrund neuer Technologien und durch Veränderungen der Arbeitsorganisation und durch den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft neue Arbeitsplätze, die ganz andere Kompetenzen erfordern, als die Arbeitsplätze, die sie ersetzen. Insbesondere besteht ein wachsender Bedarf an Kompetenzen auf hohem Niveau. Auch die erforderlichen Kompetenzprofile werden immer komplexer. Wir müssen nicht nur lernen, mit den neuen Werkzeugen umzugehen, wir müssen uns auch an die sich verändernde Arbeitsumgebung anpassen, in der Kompetenzen wie Selbstorganisation und Kommunikation immer wichtiger werden. Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Kompetenzen sollten insbesondere für Beschäftigte in Sektoren mit rückläufiger Wirtschaftsentwicklung geschaffen werden, um sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird.

Generell hat die Bedeutung der sogenannten persönlichen Kompetenzen oder Querschnittskompetenzen noch zugenommen. So gelten etwa Lernvermögen, die Fähigkeit, zu kommunizieren und mit anderen zusammenzuarbeiten, in verschiedenen Teams und Netzen zu arbeiten, Probleme zu lösen und sich die Zeit einzuteilen und Aufgaben zu bewältigen, heute als Schlüsselkompetenzen. Anpassungsfähigkeit und kritisches Denken können beispielsweise Innovationen fördern und damit das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit steigern. Diese Kompetenzen können vermittelt und erlernt werden; sie sind nicht angeboren.

Kompetenzen haben für die Europäische Union Priorität: Als Teil der neuen europäischen Agenda für Kompetenzen hat der Rat im Dezember 2016 die Empfehlung für Weiterbildungspfade angenommen. Danach sollte Erwachsenen mit geringen Kompetenzen oder Qualifikationen geholfen werden, ein Mindestniveau an Lese-, Schreib- und Rechen- und digitalen Kompetenzen und/oder ein breiteres Spektrum von Schlüsselkompetenzen zu erwerben, die es ihnen ermöglichen, einen Abschluss der Sekundarstufe II oder eine gleichwertige Qualifikation zu erwerben.¹ Im Wesentlichen wird ein nachhaltiger und kohärenter Ansatz für die Weiterbildung und Umschulung von Erwachsenen empfohlen.

Bei der Planung von Strategien für lebenslanges Lernen sind geeignete Daten und Analysen von Nutzen. Damit Prognosen über den Kompetenzbedarf erstellt werden können, müssen Informationen über die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen und Qualifikationen vorliegen. Erforderlich sind auch Informationen über die geografische Verteilung des Bedarfs, insbesondere in den Mitgliedstaaten, in denen die Entfernungen so groß sind, dass Pendeln zwischen Wohnort und Arbeitsplatz nur in begrenztem Umfang möglich ist. Prognosen spielen auch eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, den Bedarf der Arbeitgeber mit den Menschen, die über die entsprechenden Kompetenzen verfügen, zur Deckung zu bringen. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Prognoseinstituten, Sozialpartnern und Anbietern allgemeiner und beruflicher Bildung ist von entscheidender Bedeutung.

¹ ABl. C 484 vom 24.12.2016.

Der Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft hat erhebliche Auswirkungen auf den Bedarf an Kompetenzen. In manchen Sektoren entstehen neue Beschäftigungsmöglichkeiten. In einigen anderen Sektoren ist der Übergang eine beträchtliche Herausforderung. Produktionsprozesse müssen angepasst werden, und neue Produkte und Innovationen werden die Arbeitsweise verändern.

Viele Wege des Lernens

Umschulung und Weiterbildung bedeutet nicht unbedingt, dass eine neue Qualifikation erworben werden muss. Um mit den Veränderungen im Arbeitsleben Schritt halten zu können, werden flexible und kürzere Lernangebote benötigt, die dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen und einen raschen Lernfortschritt ermöglichen. Lernen sollte im Rahmen der bestehenden Beschäftigung oder parallel zu einer Beschäftigung – unter anderem im Wege des Online-Lernens – möglich sein.

Alle sollten Zugang zu Möglichkeiten des lebenslangen Lernens und entsprechender Beratung haben. Personen mit dem höchsten Kompetenzniveau bzw. den höchsten Bildungsabschlüssen, Angestellte und Beschäftigte großer Unternehmen nehmen sehr viel eher am lebenslangen Lernen teil. Bei Personen, die Routineaufgaben mit hohem Automatisierungsrisiko ausführen, ist eine Teilnahme an Bildungsmaßnahmen weniger wahrscheinlich. Berufsberatung sollte leicht zugänglich sein, wobei die aktuelle Situation und die Bedürfnisse des Einzelnen im Mittelpunkt stehen und auch Vorhersagen über den künftigen Arbeitsmarktbedarf angeboten werden sollten.

Auch die Validierung von Kompetenzen, die außerhalb der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung erworben worden sind, ist wichtig. Dadurch werden die Kompetenzen der Menschen anerkannt und zur Geltung gebracht, was ihnen hilft, auf einen Weg zur Weiterbildung oder zu einem Arbeitsplatz zu gelangen, sodass sie ihre Talente voll ausschöpfen können.

Erwerbstätige können häufig aus Zeitmangel und/oder familiären Gründen ihre Kompetenzen nicht weiterentwickeln. Fehlende finanzielle Mittel sind ebenfalls für viele ein Hindernis. Dies zeigt, dass es darauf ankommt, wie Arbeit organisiert wird und wie Lernangebote in die Arbeit integriert werden, und dass die verschiedenen beteiligten Akteure Verantwortung übernehmen müssen. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um allen Akteuren, einschließlich der betroffenen Einzelpersonen, Anreize für Weiterbildung und Umschulung zu bieten.

Vor diesem Hintergrund ersucht der Vorsitz die Ministerinnen und Minister, zu erörtern, wie kontinuierliches lebenslanges Lernen unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsmarktes am wirksamsten gefördert werden kann.

Fragen:

1. Wie sollte das lebenslange Lernen verbessert werden, damit die Menschen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn tatsächlich über Möglichkeiten zur Weiterbildung und Umschulung verfügen und zugleich dem Bedarf des Arbeitsmarkts Rechnung getragen wird? Wie sollte die Verantwortung für die Kompetenzentwicklung zwischen dem öffentlichen Sektor, dem privaten Sektor und den betroffenen Einzelpersonen aufgeteilt werden?
 2. Wie lässt sich erreichen, dass benachteiligte Personengruppen stärker am lebenslangen Lernen teilnehmen?
-