

Brüssel, den 2. Juni 2020  
(OR. en)

8323/1/20  
REV 1

SOC 337  
EMPL 260  
ECOFIN 394  
EDUC 203  
JEUN 42

## VERMERK

---

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter
Betr.:	Umschulung und Weiterbildung als Grundlage für mehr Nachhaltigkeit und eine bessere Beschäftigungsfähigkeit im Kontext der Förderung der wirtschaftlichen Erholung und des sozialen Zusammenhalts <ul style="list-style-type: none"><li>– Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates</li><li>– <i>Vorbereitung der Billigung</i></li><li>– <i>Beschluss über die Anwendung des schriftlichen Verfahrens</i></li></ul>

---

Der Vorsitz hat am 26. März 2020 einen Entwurf von Schlussfolgerungen (Dok. 6885/20) vorgelegt.

Da aufgrund der COVID-19-Krise keine Sitzungen der Gruppe „Sozialfragen“ zur Prüfung des Textes einberufen werden konnten, hat der Vorsitz drei informelle schriftliche Konsultationen der Mitglieder der Gruppe zum ursprünglichen Entwurf und zu den überarbeiteten Fassungen durchgeführt.

Die Frage der Umschulung und Weiterbildung war von Anfang an eine Priorität des kroatischen Vorsitzes, doch hat das Thema durch den COVID-19-Ausbruch an Brisanz gewonnen. Sowohl im ursprünglichen Entwurf des Vorsitzes als auch in den nachfolgenden – auf Grundlage der Bemerkungen der Delegationen erstellten – Fassungen wird ausführlich darauf eingegangen, dass die Krise den Qualifikationsbedarf verschärft hat und dass Lösungen sowohl für die unmittelbaren (krisenbedingten) als auch für die längerfristigen Probleme in den Bereichen Umschulung und Weiterbildung gefunden werden müssen.

Nach den oben erwähnten Konsultationen können nunmehr alle Delegationen auf Ebene der Gruppe der beiliegenden Fassung zustimmen (zu den Beratungsergebnissen nach Abschluss aller schriftlichen Konsultationen siehe Dok. 8318/20).

Da angesichts der derzeitigen außergewöhnlichen Umstände keine Ratstagungen anberaumt sind, wird der Ausschuss der Ständigen Vertreter ersucht,

- die in der Gruppe „Sozialfragen“ erzielte Einigung über den beigefügten Text zu bestätigen und
- gemäß Artikel 12 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Geschäftsordnung des Rates und Artikel 1 des Beschlusses (EU) 2020/556 des Rates zu beschließen, dass der Rat für die Billigung des beiliegenden Textes das schriftliche Verfahren anwendet.

---

# Umschulung und Weiterbildung als Grundlage für mehr Nachhaltigkeit und eine bessere Beschäftigungsfähigkeit im Kontext der Förderung der wirtschaftlichen Erholung und des sozialen Zusammenhalts

Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

UNTER HINWEIS AUF FOLGENDES:

1. Der erste Grundsatz der europäischen Säule sozialer Rechte besagt, dass jede Person das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form hat, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.
2. Gemäß den bis 2030 zu verwirklichenden Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung gilt es, inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung auf allen Ebenen zu gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle zu fördern, insbesondere für Menschen in prekären Situationen.
3. In der neuen Strategischen Agenda 2019-2024 wird festgehalten, dass die Investitionen in die Kompetenzen und die Ausbildung der Menschen aufgestockt werden müssen, damit die Menschen die Chancen nutzen können, die ihnen die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen eröffnen.
4. In der Empfehlung des Rates von 2016 mit dem Titel „Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene“ wird den Mitgliedstaaten empfohlen, geringqualifizierte Erwachsene dabei zu unterstützen, ihre Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben, Rechnen und digitale Kompetenz zu verbessern und/oder ein breiteres Spektrum an Fähigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen zu erwerben und Fortschritte hin zu höheren Qualifikationen zu erzielen.
5. In den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2019 (Integrierte Leitlinie Nr. 6) wird an die Mitgliedstaaten appelliert, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Produktivität und Beschäftigungsfähigkeit durch ein angemessenes Angebot an einschlägigen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu fördern, die die Menschen während ihres gesamten Arbeitslebens erwerben und die den aktuellen und künftigen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen.

6. In der Mitteilung der Kommission mit dem Titel „**Der europäische Grüne Deal**“ wird herausgestellt, dass ein wirksamer und sozial gerechter Übergang zu einem nachhaltigen Europa bei Menschen jeden Alters Änderungen in Bezug auf Fähigkeiten und Einstellungen voraussetzt, und dass ehrgeizige Programme im Hinblick auf die Weiterbildung und Umschulung der Arbeitskräfte notwendig sind. In der Mitteilung wird ferner die Einrichtung eines Fonds für einen gerechten Übergang, die Erarbeitung eines eigenen europäischen Kompetenzrahmens sowie die Aktualisierung der Kompetenzagenda und der Jugendgarantie angekündigt. Gemäß dem Vorschlag für eine Verordnung zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang zählen die Weiterqualifizierung und Umschulung von Beschäftigten zu den Tätigkeiten, die für eine Unterstützung aus dem Fonds in Betracht kommen.
7. In der Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Eine neue Industriestrategie für Europa“ heißt es, dass eine wettbewerbsfähige europäische Industrie, die die höchsten Sozial-, Arbeits- und Umweltstandards einhält, qualifizierter Arbeitskräfte bedarf, die in der Lage sind, ihre Kompetenzen an radikale Veränderungen anzupassen. In der Mitteilung wird empfohlen, dass die Industrie, die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und andere Interessenträger einen „Kompetenzpakt“ eingehen, der öffentliche und private Investitionen in den Ausbau von Qualifikationen mobilisieren und zur Weiterqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte beitragen soll<sup>1</sup>.
8. In der Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Eine KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa“ wird festgestellt, dass der Übergang zu einer digitalen und zu einer grünen Wirtschaft kleine und mittlere Unternehmen (KMU), denen Arbeitnehmer mit den richtigen Kompetenzen fehlen, vor besondere Herausforderungen stellt. Ferner heißt es darin, dass die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die EU den Zugang zu Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung für Führungskräfte, Arbeitnehmer und potenzielle Gründer von KMU, und insbesondere für Frauen, erleichtern können. In der Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Gestaltung der digitalen Zukunft Europas“ wird hervorgehoben, dass die Verbesserung von Kompetenzen ein wesentlicher Bestandteil der Gesamtvision vom digitalen Wandel in Europa ist und weit über den Arbeitsmarkt hinausgeht. Ferner wird darin betont, dass der digitale Wandel auf faire und gerechte Weise vollzogen und die uneingeschränkte Beteiligung von Frauen an diesem Prozess gefördert werden muss.

---

<sup>1</sup> Zur Initiative eines Kompetenzpakts siehe die Mitteilung der Kommission in Dok. 6782/20, S. 11-12.

9. Ein künftiger strategischer Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung für die Zeit nach 2020 ist wichtig, um eine fruchtbare und effiziente Zusammenarbeit der Union auf diesem Gebiet sicherzustellen. Ein umfassender Unionsrahmen, der alle Formen und alle Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung abdeckt, ist wichtig, wenn es darum geht, inklusives, lebenslanges und kontinuierliches Lernen zu fördern sowie flexible und anpassungsfähige Lernpfade zu ermöglichen.
10. In den kürzlich von der UNESCO und der OECD vorgelegten internationalen Berichten wird hervorgehoben, dass die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie, insbesondere die Maßnahmen zur physischen Distanzierung, das Funktionieren der sozialen und wirtschaftlichen Strukturen erheblich beeinträchtigt haben und bedeutende Auswirkungen auf die Schul- und Berufsbildungssysteme haben;

IN ERWÄGUNG DES FOLGENDEN:

11. Bereits vor dem COVID-19-Ausbruch war festzustellen, dass die Wirtschaft und die Industrie der EU ebenso wie ihr Gesellschaftsmodell durch den Klimawandel, die Globalisierung, demografische Herausforderungen und den digitalen Wandel beeinträchtigt werden. Alle diese Faktoren haben durch die Schaffung und die Vernichtung von Arbeitsplätzen sowie durch inhaltliche Änderungen bei bestehenden Berufen die nachgefragten Qualifikationen beeinflusst. Die dadurch bedingten Änderungen des Qualifikationsbedarfs haben in verschiedenen Branchen der Wirtschaft und in einigen Regionen zu Missverhältnissen zwischen vorhandenen und nachgefragten Qualifikationen geführt. Dieser Wandel lässt keinen Teil unserer Wirtschaft und unserer Gesellschaft unberührt.
12. Der COVID-19-Ausbruch wirkt sich sehr negativ auf Wirtschaft und Gesellschaft in Europa aus, deshalb ist ein solider Plan für die Erholung nach der Pandemie erforderlich. Die Krise hat verdeutlicht, welche entscheidende Rolle digitalen Fähigkeiten und Kompetenzen zukommt, wenn es darum geht, durch Telearbeit den Geschäftsbetrieb von Unternehmen und die Erbringung von Dienstleistungen seitens öffentlicher Verwaltungen in ausreichendem Maß zu gewährleisten, Dienstleistungen der allgemeinen und beruflichen Bildung anbieten und wahrnehmen zu können sowie ein Mindestmaß an sozialer Interaktion beizubehalten. Die Auswirkungen der Krise werden noch weitere Veränderungen bei der Qualifikationsnachfrage auf einem Arbeitsmarkt bewirken, der bereits mit einem tiefgreifenden Wandel in verschiedensten Bereichen konfrontiert ist.

13. Das Funktionieren der Wirtschaft insgesamt, einschließlich der Nachhaltigkeit und der Wettbewerbsfähigkeit verschiedener Industrie- und Wirtschaftszweige, sowie die Rolle und der Platz der Europäischen Union in den weltweiten Wertschöpfungsketten hängen davon ab, wieweit es gelingt, qualifizierte Arbeitskräfte auszubilden, einzustellen und an die Unternehmen zu binden. Europa wird dafür sorgen müssen, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und des lebenslangen Lernens Möglichkeiten schaffen, die es erlauben, mit den Entwicklungen Schritt zu halten und Arbeitnehmern aller Generationen geeignete bereichsübergreifende und spezifische Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Die Mitgliedstaaten müssen ebenfalls dafür sorgen, dass die entsprechenden Anstrengungen allen Regionen zugute kommen und dass niemand zurückgelassen wird, indem sie sicherstellen, dass hinsichtlich der beruflichen Bildung und insbesondere hinsichtlich des Lernens am Arbeitsplatz ein besonderes Augenmerk auf die am wenigsten entwickelten Gebiete und auf benachteiligte Bevölkerungsgruppen gelegt wird.
14. Der COVID-19-Ausbruch hat unter anderem auch die Grundbildung, die berufliche Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung und die damit verbundenen Dienste erheblich beeinträchtigt, und zwar sowohl im formalen als auch im nicht-formalen Bereich, was Personen aus benachteiligten Verhältnissen, Personen mit besonderen Bedürfnissen und Personen in entlegenen Gebieten besonders hart getroffen hat; ferner hat er vielfach offenbart, dass Kapazitäten – sowohl im Bereich der Infrastruktur als auch der Kompetenzen – aufgebaut und sichergestellt werden müssen, um die Kommunikationstechnologie bestmöglich nutzen zu können; schließlich hat er auch gezeigt, dass die Autonomie der Lernenden vergrößert werden muss.
15. Durch den COVID-19-Ausbruch war eine große Zahl von Einzelpersonen, öffentlichen Organisationen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen dazu gezwungen, einen digitalen Quantensprung zu vollziehen und die verschiedenen Methoden der Telearbeit, des Fernlernens und des Fernunterrichts zu nutzen; hierdurch hat sich bestätigt, dass digitale Kompetenzen ein grundlegender Bestandteil des lebenslangen Lernens sind.
16. Es ist davon auszugehen, dass die COVID-19-Pandemie sich erheblich und langfristig auf den Qualifikationsbedarf und die Aggregation bestehender Missverhältnisse von Qualifikationsangebot und -nachfrage auswirken wird. Die Krise verdeutlicht, dass umfangreiche Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung in allen Bereichen erforderlich sind, um die Resilienz von Wirtschaft und Gesellschaft in der Europäischen Union zu steigern.

17. Bei Einzelpersonen bilden ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Kompetenzen die Grundlage für ihre persönliche Entwicklung, ihr bürgerschaftliches Engagement, ihre Beschäftigungsfähigkeit, ihr Wohlergehen, ihren Wohlstand und ihre persönliche Entfaltung. In Anbetracht der Tatsache, dass sich Arbeitsplätze immer rascher verändern und sich flexible Beschäftigungsmodelle mehr und mehr durchsetzen, besteht laufend die Notwendigkeit zu lernen, sich weiterzubilden und weiter zu qualifizieren, und zwar überall und auf unterschiedliche Art und Weise, die es auch Arbeitnehmern und Unternehmen ermöglicht, kreativ und innovativ zu sein.

Vor dem COVID-19-Ausbruch wurde davon ausgegangen, dass mindestens die Hälfte der derzeitigen Arbeitnehmerschaft in den nächsten fünf Jahren ihre Kompetenzen auf den neuesten Stand bringen muss, und es gibt Hinweise darauf, dass diejenigen, bei denen der größte Bedarf besteht, am wenigstens geneigt sind, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen<sup>2</sup>.

18. Erwachsene zur Teilnahme an Umschulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen zu bewegen, stellt eine massive Herausforderung dar, da die Teilnahme Erwachsener an Lernaktivitäten nach wie vor gering ist. Es bestehen weiterhin Ungleichheiten, was die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Erwachsenen- und Weiterbildung und den Zugang dazu anbelangt, wovon insbesondere gering qualifizierte Erwachsene betroffen sind, die intensivere Unterstützung benötigen, um an Lernaktivitäten teilzunehmen, die tatsächlich eine Änderung ihrer Situation bewirken können. Hier sollte mit gut durchdachten Beratungsmaßnahmen angesetzt werden, um diese Personengruppe über die sich wandelnden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu informieren. Es sollten größere Anstrengungen unternommen werden, um sozial benachteiligte Menschen einzubeziehen und sie zu befähigen, in den Arbeitsmarkt einzutreten, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren oder auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben, damit sie ihre Kompetenzen nicht verlieren und sich beruflich weiterentwickeln können.
19. In Anbetracht der gegenwärtigen und der künftigen Arbeitsmarktanforderungen ist es von wesentlicher Bedeutung, dass der vorhandene Talentpool in vollem Umfang genutzt wird. Es müssen Anstrengungen unternommen werden, um für Frauen und Männer gleichermaßen Anreize zu schaffen, eine Umschulung oder Weiterbildung in für ihr Geschlecht untypischen Bereichen in Betracht zu ziehen.

---

<sup>2</sup> OECD (2020), Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right [Höhere Teilnahme an der Erwachsenenbildung: Von erfolgreichen Reformen lernen, die richtigen Kompetenzen erwerben], OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

20. Die im Rahmen des Europäischen Semesters erstellten Länderberichte vermitteln ein detailliertes Bild der Kompetenzprobleme in den Mitgliedstaaten, und die länderspezifischen Empfehlungen enthalten regelmäßig Vorschläge, wie auf diese Probleme reagiert werden kann, insbesondere in Bezug auf die Notwendigkeit, die Arbeitskräfte weiterzubilden und umzuschulen, das Qualifikations- und Kompetenzniveau insbesondere von Personen mit geringen formalen Qualifikationen anzuheben, allen Menschen erfüllende berufliche Optionen zu bieten und die Arbeitsmarktrelevanz der allgemeinen und beruflichen Bildung zu erhöhen.
21. Wirksame Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratung, Strategien für die lebensbegleitende Beratung und Unterstützungsmaßnahmen helfen Frauen und Männern dabei, motiviert zu werden, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiterzuentwickeln, sich an Validierungsprozessen im Einklang mit den nationalen Systemen zu beteiligen und die am besten geeigneten Lernpfade zu erschließen, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.
22. In Anbetracht des Fachkräftemangels in vielen Sektoren und/oder Regionen und der Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer auch während und nach der COVID-19-Pandemie zu verbessern, müssen Überlegungen dazu angestellt werden, wie die Beteiligung sowohl von Einzelpersonen als auch von Arbeitgebern an der Entwicklung von Kompetenzen gesteigert werden kann.
23. Lebenslanges Lernen ist eine gemeinsame Verantwortung u. a. des öffentlichen Sektors, der Sozialpartner, der Arbeitgeber und des Einzelnen. Dem öffentlichen Sektor kommt eine besondere Rolle dabei zu, wirksame Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung anzubieten und finanzielle und nichtfinanzielle Unterstützung für die Entwicklung und Anerkennung von Kompetenzen bereitzustellen. Arbeitgebern kommt eine zentrale Rolle und Verantwortung bei der Weiterbildung und Umschulung ihrer Arbeitnehmer zu, sowohl wenn neue Fähigkeiten und Kompetenzen benötigt werden als auch wenn es um Möglichkeiten für arbeitsbasiertes Lernen und Praktikumsplätze geht. Zwar ist die Unterstützung durch den öffentlichen Sektor und die Arbeitgeber von entscheidender Bedeutung, dennoch muss sich auch der Einzelne der Verantwortung bewusst werden, die er in Bezug auf seine eigenen Möglichkeiten des lebenslangen Lernens trägt. In diesem Zusammenhang sollte den Schwierigkeiten, die für die am stärksten Benachteiligten bezüglich des Zugangs zu Instrumenten und Ressourcen bestehen, weitere Beachtung geschenkt werden.



24. Bei öffentlichen Arbeitsverwaltungen und anderen einschlägigen öffentlichen Organisationen wird verstärkt Unterstützung bei Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Vermeidung von Kompetenzverlust und anderen Maßnahmen des lebenslangen Lernens sowie bei der Bewältigung von Übergängen nachgefragt; ebenso müssen sie verstärkt mit Bildungsanbietern zusammenarbeiten und dabei in Bezug auf die Aus- und Weiterbildung, einschließlich Fernunterricht und Online-Lernen, ein besonderes Augenmerk auf aktualisierte Lernangebote anerkannter Bildungsanbieter, Bildungseinrichtungen und Online-Plattformen richten. Das Potenzial und der Qualifikationsbedarf des Kunden muss genauer ermittelt werden, unter anderem durch Erstellung eines Profils; dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, den Kundenstamm sowohl auf Seiten der Arbeitssuchenden als auch der Arbeitgeber zu erweitern und das Unterstützungs- und Berufsberatungsangebot zu verbessern und genau auf den Kunden abzustimmen. Die öffentlichen und die privaten Arbeitsverwaltungen und die Sozialpartner könnten Arbeitgeber, die nach Möglichkeiten suchen, die Kompetenzen ihrer Arbeitskräfte zu verbessern, und Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre Karriereaussichten verbessern wollen, unterstützen.
25. Prognosen und Vorausschätzungen in Bezug auf den Kompetenzbedarf kommt eine wesentliche Rolle bei der Planung des Angebots an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu, was auch Zusammenarbeit und Networking zwischen Arbeitgebern, Sozialpartnern, Handelskammern, Bildungsanbietern und anderen einschlägigen Organisationen einschließt.
26. Aus der 2020 veröffentlichten Aktualisierung des Europäischen Inventars zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2018) geht hervor, dass zwar mehr Validierungsmöglichkeiten bereitgestellt werden, dass aber noch weitere Fortschritte erforderlich sind, um die Validierung für alle potenziellen Nutzer verfügbar und zugänglich zu machen —

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN, gemäß ihren Zuständigkeiten und unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten sowie unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner,

27. DARAUF HINZUWIRKEN, dass die Pläne für die Erholung nach der COVID-19-Pandemie zum einen ein strategisches Konzept für Umschulung und Weiterbildung, das die Analyse, Entwicklung und Anerkennung von Kompetenzen als ein Mittel wirtschaftlicher Erholung und sozialen Zusammenhalts einschließt, sowie zum anderen Maßnahmen zur Anpassung der allgemeinen und beruflichen Bildung an die aus der Krise zu ziehenden Lehren enthalten;
28. SICH ÜBER bewährte Verfahren in Bezug auf Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen AUSZUTAUSCHEN und den internationalen Austausch diesbezüglich zwischen einschlägigen Bildungseinrichtungen, Industrie, Unternehmen, Studierenden, Lernenden, Lehrenden, Auszubildenden und weiteren relevanten Interessenträgern zu fördern;
29. Strategien für lebenslanges Lernen in Reaktion auf den technischen Wandel und den Übergang zu einer grünen Wirtschaft VORANZUTREIBEN und barrierefreie, wirksame und flexible arbeitsbezogene Initiativen für Einzelpersonen und Arbeitgeber zur Umschulung und Weiterbildung der Arbeitskräfte ZU FÖRDERN und DURCHZUFÜHREN, um die fortlaufende persönliche und berufliche Entwicklung, die Beschäftigungsfähigkeit und die Produktivität der Arbeitskräfte zu verbessern und die Tragfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zu erhalten, und dies in einem Kontext dynamischer Arbeitsmärkte und im Kontext der aktuellen erheblichen Veränderungen in den Arbeitsverfahren von Unternehmen und öffentlichem Dienst, die insbesondere auf die Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Automatisierung zurückzuführen sind, aber auch angesichts von demografischen und ökologischen Problemstellungen, Gesundheitskrisen und anderen Krisen größeren Ausmaßes;
30. sofern zweckmäßig, die weitere Diversifizierung bei der Erbringung von Leistungen im Bereich der formalen und nicht formalen Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung, im Bereich von Weiterbildungs- und Umschulungsinitiativen sowie bei der Erbringung von Beratungs- und Validierungsdiensten ZU FÖRDERN, indem die einschlägige Infrastruktur und die Online-Nutzung dieser Leistungen entwickelt und etabliert wird, als Ergänzung oder als Alternative zur Durchführung von Kursen oder Maßnahmen im Rahmen des lebenslangen Lernens im Präsenzmodus; dabei könnte verstärkt auf Lernen am Arbeitsplatz und Systeme der Betreuung am Arbeitsplatz gesetzt werden;
31. WEITERE MAßNAHMEN im Nachgang zu der Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens ZU ERGREIFEN, insbesondere indem – aufbauend auf den Ergebnissen der anstehenden Evaluierung der Empfehlung – die Validierungsregelungen umfassender und zugänglicher gemacht werden;

32. Einzelpersonen ZU HELFEN, die Verantwortung für die kontinuierliche Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen und den Erwerb eines höheren Bildungsniveaus zu übernehmen, indem sie einen Zugang zu individuell zugeschnittenen und für den Einzelnen relevanten Dienstleistungen bieten, beispielsweise zu hochwertiger lebensbegleitender Berufsberatung und -verwaltung, individueller Beurteilung der beruflichen Laufbahn am Arbeitsplatz, angemessenen hochwertigen Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für alle und vor allem die Bedürftigsten, einschließlich Geringqualifizierter; die angemessene Bereitstellung von Lernpfaden und Möglichkeiten zur Validierung von Kompetenzen, von wirksamen Instrumenten für eine maßgeschneiderte Kompetenzbewertung, von direkten finanziellen Anreizen oder indirekten Hilfen wie bezahlter Urlaub und von besonderer Unterstützung für KMU und Selbstständige ZU ERMÖGLICHEN;
33. die Überwachung und Prognostizierung des Qualifikationsbedarfs ZU VERBESSERN und die systematische Datenerhebung und -analyse für die Vorausschätzung des Qualifikationsbedarfs sowie für die Kompetenzentwicklung, -erlangung und -anerkennung ZU VERBESSERN; in diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Entwicklung und Umsetzung der Instrumente, die für eine Vorausschätzung des künftigen Bedarfs der Arbeitsmärkte und des öffentlichen Dienstes erforderlich sind, FORTZUSETZEN;
34. die Kapazitäten der öffentlichen und privaten Arbeitsverwaltungen ZU UNTERSTÜTZEN und erforderlichenfalls zu erhöhen, da ihnen – in Zusammenarbeit mit dem Sektor der allgemeinen und beruflichen Bildung – eine zentrale Rolle bei der Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage zukommt und sie eine entscheidende Rolle bei der Erholung nach der Pandemie spielen werden;
35. AUSZULOTEN, welche Möglichkeiten für eine öffentliche und private Finanzierung von Maßnahmen des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung auf individueller Ebene bestehen, da eine nachhaltige Finanzierung insbesondere im Kontext des Fachkräftemangels besonders wichtig ist, und ein besonderes Augenmerk auf benachteiligte Gruppen und geringqualifizierte Arbeitnehmer zu richten;
36. die aktive Beteiligung aller Interessenträger, wie Unternehmen, die verschiedenen Verwaltungsebenen, Regionen und Branchen, Sozialpartner, Handelskammern, Industrie und Handwerk, Bildungsanbieter und andere relevante Partner, an Maßnahmen ZU FÖRDERN, die dazu dienen, Kompetenzprobleme zu ermitteln und diese in Chancen zu verwandeln;

ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten

37. die kontinuierliche Weiterbildung und Umschulung der Arbeitskräfte und generell aller europäischen Bürgerinnen und Bürger WEITERHIN als eine der Handlungsprioritäten auf der Agenda der Union ZU FÜHREN;
38. die „europäische Kompetenzagenda“ im Einklang mit den in der europäischen Säule der sozialen Rechte verankerten Grundsätzen ZU STÄRKEN UND ZU AKTUALISIEREN, um die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, arbeitsmarktrelevante Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und barrierefreie Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten für alle Erwachsenen zu schaffen, mit einem Schwerpunkt auf digitalen Kompetenzen und Kompetenzen, die zur Anpassung an den Wandel befähigen, einschließlich der Validierung und der Transparenz von Lernergebnissen, und dafür zu sorgen, dass die Qualifizierungsstrategien zur Erholung von der COVID-19-Krise beitragen;
39. WEITERHIN die Kapazitäten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen ZU UNTERSTÜTZEN und erforderlichenfalls zu stärken, unter anderem durch die Bereitstellung angemessener Finanzmittel, um Qualifikationsangebot und -nachfrage besser in Einklang zu bringen;
40. im Kontext der neuen Industriestrategie für Europa GEMEINSAM mit der Industrie, den Bildungsanbietern sowie den Sozialpartnern und anderen Interessenträgern Qualifikationsstrategien ZU KONZIPIEREN UND ZU SCHAFFEN;
41. in Zusammenarbeit mit den zuständigen Programmierungsausschüssen die bessere Nutzung der im Rahmen der bestehenden europäischen Finanzierungsinstrumente – namentlich des Europäischen Sozialfonds, Erasmus+ und InvestEU – verfügbaren Ressourcen, einschließlich Mittelzuweisungen für Maßnahmen zur Vorausschätzung des Qualifikationsbedarfs sowie zur Kompetenzentwicklung und -anerkennung, VORANZUTREIBEN, und zwar mit besonderem Schwerpunkt auf der Weiterbildung und Umschulung der Arbeitskräfte, wobei der Gleichstellung der Geschlechter, der ökologischen Nachhaltigkeit, der notwendigen Förderung des territorialen Zusammenhalts und somit der Verringerung territorialer Ungleichheiten sowie der Notwendigkeit Rechnung zu tragen ist, die Erholung von der COVID-19-Krise insbesondere im Hinblick auf Arbeitnehmer von KMU und Selbstständige voranzubringen;

42. Initiativen ZU UNTERSTÜTZEN UND VORANZUTREIBEN, die in Anbetracht der wichtigen Rolle, die den Sozialpartnern bei der Verbesserung und Entwicklung von Kompetenzen zukommt, darauf abzielen, den sozialen Dialog in den Mitgliedstaaten im Rahmen der Kompetenzagenda zu verbessern;
43. Maßnahmen von Mitgliedstaaten ZU UNTERSTÜTZEN, die darauf abstellen, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten ein leicht zugängliches Fernunterrichtsangebot im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Weiterbildung und der Umschulung zu schaffen und die Erbringung der damit verbundenen Dienstleistungen aus der Ferne zu ermöglichen;

ERSUCHT DEN BESCHÄFTIGUNGSAUSSCHUSS,

44. bei seiner im Rahmen des Europäischen Semesters durchgeführten Arbeit zum Qualifikationsbedarf und zur Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage die Informationen ZU NUTZEN, die in Bezug auf Hochschulbildung, Berufsbildung und Erwachsenenbildung verfügbar sind,
45. die thematische und länderspezifische multilaterale Überwachung der Leistungen und Strategien der Mitgliedstaaten in Bezug auf Kompetenzentwicklung, lebenslanges Lernen, Weiterbildung und Umschulung – soweit angezeigt – FORTZUSETZEN; in diesem Zusammenhang ist es außerordentlich wichtig, auf einen besseren Dialog mit dem Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung hinzuwirken und auf die in diesem Bereich vorhandene Expertise zurückzugreifen;

ERSUCHT DIE SOZIALPARTNER, unter uneingeschränkter Achtung ihrer Autonomie Überlegungen zu möglichen Maßnahmen anzustellen, die darauf abzielen,

46. einen Dialog auf nationaler Ebene und auf Branchenebene ZU STÄRKEN, der den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und den Verfahren im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung in den einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung trägt und die Möglichkeit betrifft, öffentliche und private Investitionen, insbesondere in Bezug auf frühzeitige Maßnahmen, sowie die Anreize und Instrumente für die Durchführung von Weiterbildungs-/Umschulungsmaßnahmen für Arbeitskräfte weiterzuentwickeln, mit einem besonderen Schwerpunkt auf persönlichem Engagement und Anstrengungen, mit Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen zusammenzuarbeiten, denen möglicherweise die notwendigen Kapazitäten fehlen, um die Kompetenzentwicklung in den Unternehmen selbst zu unterstützen;

47. DIE ARBEIT an maßgeschneiderten Konzepten für das lebenslange Lernen und für Karriereberatung/Karriereentwicklung am Arbeitsplatz unter gleichzeitiger Verstärkung der Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern und den bestehenden Netzen von Arbeitsvermittlungs-, Beratungs- und Sozialdiensten FORTZUSETZEN. Solche Konzepte könnten insbesondere maßgeschneidert für bestimmte Berufe und/oder Branchen sein, sollten für Flexibilität sorgen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der an der Bildungsmaßnahme teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen;
48. VERSTÄRKT an der Vorausschätzung des Qualifikationsbedarfs und der Entwicklung und Anerkennung von Kompetenzen MITZUWIRKEN.
-

## Referenzdokumente

### 1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU

- Europäische Säule sozialer Rechte

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_de.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf)

#### 1a. Europäischer Rat

- Eine neue Strategische Agenda 2019-2024 (angenommen am 20. Juni 2019)

### 2. Rat

- Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (ABl. C 398 vom 22.12.2012, S. 1)
- Empfehlung des Rates für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene (ABl. C 484 vom 24.12.2016, S. 1)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Zukunft der Arbeit: Machen wir es einfach elektronisch (Dok. 15506/17)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Zukunft der Arbeit: Ein Lebenszyklusansatz (Dok. 10134/18)
- Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (ABl. C 189 vom 4.6.2018, S. 1).
- Schlussfolgerungen des Rates zur „Schlüsselrolle, die den Strategien für lebenslanges Lernen dabei zukommt, die Gesellschaften zur Bewältigung des technologischen und ökologischen Wandels zu befähigen, um inklusives und nachhaltiges Wachstum zu fördern“ (Dok. 13282/19)
- Schlussfolgerungen des Rates zu inklusiven Arbeitsmärkten: Vermehrte Beschäftigung von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt besonders stark auf Hilfe angewiesen sind (Dok. 14945/19)
- Beschluss (EU) 2019/1181 des Rates vom 8. Juli 2019 zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (ABl. L 185 vom 11.7.2019, S. 44)

### 3. Europäische Kommission

- Mitteilungen der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen:
  - Der europäische Grüne Deal (COM(2019) 640 final)
  - Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang (COM(2020) 14 final)
  - Gestaltung der digitalen Zukunft Europas (COM(2020) 67 final)
  - Eine neue Industriestrategie für Europa (COM(2020) 102 final)
  - Eine KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa (COM(2020) 103 final)
  - Eine Union der Gleichheit: Gleichstellungsstrategie 2020-2025 (COM(2020) 152 final)
  - Eine neue europäische Agenda für Kompetenzen (COM(2016) 381 final)
  - Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur (COM(2017) 673 final)
  - Ein stärkeres Europa aufbauen: Die Rolle der Jugend-, Bildungs- und Kulturpolitik (COM(2018) 268 final)
- Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang (COM(2020) 22 final)
- Europäisches Semester 2020: Länderberichte (Dok. 6395/1/20)

### 4. Weitere Veröffentlichungen der Union

*Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)*

(2020) Wegweisende Technologien: Transformation von Produktion und Beschäftigung in Europa

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19047en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19047en.pdf)



*Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop)*

(2020) Empowering adults through upskilling and reskilling pathways

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3081>

Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2018)

<https://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

*Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss*

SOC/629 – Nachhaltige Finanzierung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels (Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des kroatischen Ratsvorsitzes)

<https://www.eesc.europa.eu/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/sustainable-funding-lifelong-learning-and-development-skills-context-shortage-skilled-labour-exploratory-opinion-request>

*Gemeinsame Forschungsstelle*

(2019) The changing nature of work and skills in the digital age

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/508a476f-de75-11e9-9c4e-01aa75ed71a1/language-en>

*Beratender Ausschuss für die Berufsausbildung*

(2018) Stellungnahme zur Zukunft der beruflichen Bildung nach 2020

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9263&furtherNews=yes>

(2018) Promoting adult learning in the workplace - Final report of the ET 2020 Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8112&furtherPubs=yes>

*Beschäftigungsausschuss*

Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses (EMCO) (6812/20)

## 5. Andere

### Plattform für lebenslanges Lernen

(2019) position paper on 21st century learning environments

<http://lllplatform.eu/lll/wp-content/uploads/2019/10/LLLP-Position-paper-21CLE.pdf>

### OECD

(2020) Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris

<https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

(2020) A Framework to guide an education response to the Covid-19 Pandemic [Ein Rahmen als Richtschnur für die Reaktion des Bildungsbereichs auf die COVID-19-Pandemie]

[https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=126\\_126988-t63lxosohs&title=A-framework-to-guide-an-education-response-to-the-Covid-19-Pandemic-of-2020](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=126_126988-t63lxosohs&title=A-framework-to-guide-an-education-response-to-the-Covid-19-Pandemic-of-2020)

### UNESCO

<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>

---