



Brüssel, den 1.7.2020
COM(2020) 274 final

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN
RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND
DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale
Gerechtigkeit und Resilienz**

{SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

„Die beste Investition in unsere Zukunft ist die Investition in Menschen. Kompetenzen und Bildung sind die Schlüssel für europäische Wettbewerbsfähigkeit und Innovationen. Aber Europa ist noch nicht ganz bereit. Ich werde dafür sorgen, dass wir alle uns zur Verfügung stehenden Instrumente und Finanzmittel einsetzen, um Europa wieder auf Kurs zu bringen.“

Präsidentin von der Leyen

„Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.“

Grundsatz 1 der europäischen Säule sozialer Rechte

Wir leben in einer Zeit des Wandels. Der zweifache – ökologische und digitale – Wandel verändert die Art und Weise, wie wir leben, arbeiten und kommunizieren. Der Übergang der EU zu einer ressourceneffizienten, kreislauforientierten, digitalisierten und klimaneutralen Wirtschaft und der breite Einsatz von künstlicher Intelligenz und Robotik dürften neue Arbeitsplätze schaffen¹, andere Berufsbilder werden sich verändern oder sogar ganz verschwinden. Der demografische Wandel macht es erforderlich, dass Europa all seine Talente nutzt und seine gesamte Vielfalt einsetzt. Gleichzeitig werden durch den Wandel auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten in der Senioren- und Pflegewirtschaft entstehen. Diese Übergänge legen offen, dass es einer **beispiellosen Verlagerung der Kompetenzen** bedarf, um das mit dem Wandel einhergehende Potenzial voll auszuschöpfen.

Die COVID-19-Pandemie hat den digitalen Wandel noch beschleunigt. Während Telearbeit und Fernunterricht für Millionen von Menschen in der EU zum Alltag wurden, traten häufig auch die Grenzen unserer derzeitigen digitalen Einsatzbereitschaft zutage. Die Pandemie hat die bereits bestehende Lücke bei den digitalen Kompetenzen noch verschärft; neue Ungleichheiten entstehen, weil viele Menschen nicht die erforderlichen digitalen Kompetenzen haben oder ihr Arbeitsplatz oder ihre Schule nicht ausreichend digitalisiert sind.

Die Pandemie hat auch die Karrierechancen vieler Menschen in der EU stark beeinträchtigt. Nach aktuellen Schätzungen wird das BIP der EU im Jahr 2020 um mehr als 7 % schrumpfen und die Arbeitslosigkeit von 6,6 % Ende 2019 auf 9 % hochschnellen, wobei es einige Länder noch stärker treffen wird. Nach Schätzungen der Kommission² werden einige Sektoren 2020 besonders große Verluste der realen Bruttowertschöpfung von 20 % bis 40 % gegenüber dem Niveau von 2019 verzeichnen. In einzelnen Wirtschaftszweigen könnte der Umsatzeinbruch im zweiten Halbjahr 2020 mehr als 70 % betragen. Länder und Regionen, in denen die Wirtschaft stark von diesen Sektoren abhängt, werden größere Schwierigkeiten haben, sich von der Krise zu erholen.

¹ Vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie war davon ausgegangen worden, dass bis 2030 schätzungsweise 1 Million Arbeitsplätze geschaffen würden. Bericht zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa, 2019. Ebenso wurde geschätzt, dass durch diese Technologien in den kommenden fünf Jahren weltweit fast 60 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen würden.

² Identifying the recovery needs; SWD(2020) 98 final.

Um diese Herausforderung anzugehen und den ökologischen und digitalen Wandel voranzutreiben, hat die Kommission ein ehrgeiziges Aufbaupaket vorgeschlagen, das ein nachhaltigeres, widerstandsfähigeres und faireres Europa für die nächste Generation schaffen soll.³ In dieser Wiederaufbauphase Europas müssen zwingend auch die Kompetenzen verbessert und angepasst werden. Dies ist auch von entscheidender Bedeutung, damit die EU als geopolitischer Akteur ihre Führungsrolle bei der weltweiten Erholung behaupten kann.

Die EU braucht heute mehr denn je einen Paradigmenwechsel bei den Kompetenzen. Das Ergebnis soll eine mutige Kompetenzagenda für Arbeitsplätze sein, bei der es darum geht, den ökologischen und digitalen Wandel voranzutreiben und eine Erholung von den sozioökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu gewährleisten, mit folgenden Zielen:

- **Stärkung der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit:** Kompetenzen und lebenslanges Lernen sind für ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum und für Produktivität und Innovation maßgeblich und daher ein Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen jeder Größe, insbesondere jedoch von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).⁴ Menschen, die mit den richtigen Kompetenzen ausgestattet sind, können effektiver arbeiten und moderne Technologien besser nutzen⁵; so wird das größte Hindernis für Unternehmensinvestitionen⁶ aus dem Weg geräumt, Missverhältnisse zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage werden vermieden⁷ und die Grundlagen für Forschung und Entwicklung (FuE) sowie für firmenbasierte Innovation geschaffen. Nur mit den richtigen Kompetenzen kann Europa seine Position im globalen Wettbewerb stärken und einen nachhaltigen wirtschaftlichen Aufschwung erreichen, der auf den ökologischen und den digitalen Wandel ausgerichtet ist. Dies bedeutet insbesondere, dass der europäische Grüne Deal – die Wachstumsstrategie der EU – vor allem in den in der neuen EU-Industriestrategie ermittelten strategischen Sektoren und Ökosystemen umgesetzt werden muss.
- **Gewährleistung der sozialen Gerechtigkeit:** Der Zugang zu Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten ist für die Dutzenden Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Kurzarbeit geschickt oder in die Arbeitslosigkeit entlassen wurden, von zentraler Bedeutung – unabhängig von ihrem gegenwärtigen Kompetenzniveau oder Qualifikationsbereich. Die Erholung in Europa wird nur dann von Erfolg gekrönt sein, wenn sie kohärent ist und niemand zurückgelassen wird. Wer über die richtigen Kompetenzen verfügt, kann eher seinen Arbeitsplatz behalten und berufliche Übergänge besser meistern. Dafür braucht es einen gleichberechtigten Zugang zu zusätzlichen Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung; dazu gehören auch Erwachsene mit geringen Qualifikationen/Kompetenzen und Menschen mit Migrationshintergrund. Ebenso sollten alle Gebiete – von Großstädten bis hin zu ländlichen, abgelegenen oder Küstengebieten in der gesamten EU – abgedeckt sein.

³ COM(2020) 442 final.

⁴ Europäische Kommission (2017), „Investment in Human Capital – Assessing the Efficiency of Public Spending on Education“, Vermerk für die Euro-Gruppe vom 6. November 2017.

⁵ Woessmann, L., „The Economic Case for Education, EENEE Analytical Report No. 20“, Ifo-Institut und Universität München, 2017.

⁶ In der Investitionsstudie 2017 der Europäischen Investitionsbank nannten fast 80 % der Unternehmen den Mangel an qualifiziertem Personal als Investitionshindernis.

⁷ Europäische Kommission (2014), „The Economic Case for Education“. Hintergrundpapier der Kommissionsdienststellen für die Orientierungsaussprache auf der Tagung des Rates am 12. Dezember 2014.

- **Stärkung unserer Resilienz:** In den letzten Monaten war eine Reihe von Berufsgruppen besonders stark gefordert. Dies gilt insbesondere für Fachkräfte im Gesundheits- und Pflegebereich sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an vorderster Front im Einzelhandel, Verkehrswesen und Sozial- und Sanitärbereich tätig sind, sowie für Lehrkräfte und Ausbilder. Um den Bürgerinnen und Bürgern in Krisenzeiten einen effektiven Zugang zu grundlegenden Gesundheits-, Sozial- oder Bildungsdiensten zu gewährleisten, ist es daher überaus wichtig, über ausreichend Fachkräfte in diesen strategischen Bereichen zu verfügen. Für die Einzelnen bedeutet die Stärkung der Resilienz durch Kompetenzen, die eigene Abhängigkeit von den Marktbedingungen zu verringern und die eigene Fähigkeit, private und berufliche Übergänge zu meistern, auszubauen. Darüber hinaus hat die COVID-19-Pandemie auch gezeigt, dass es für die Fortsetzung der Bildungs- und Geschäftstätigkeit einer digitalen Einsatzbereitschaft bedarf. Herausforderungen bei der IT-Infrastruktur und mit elektronischen Systemen haben offenbart, dass unsere personellen Kapazitäten für die Abwehrbereitschaft und Reaktionsfähigkeit im Bereich der Cybersicherheit verbessert werden müssen.

Dazu muss das lebenslange Lernen für alle in Europa Wirklichkeit werden. Jede Europäerin und jeder Europäer sollte Zugang zu attraktiven, innovativen und inklusiven Lernprogrammen haben, u. a. angesichts der Tatsache, dass Kompetenzen heutzutage schneller überholt sind. Eine frühe Bildung ist nach wie vor entscheidend, doch ist sie nur der Beginn eines Lebens voller Lernerfahrungen: von der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung über die Primar- und Sekundarschulbildung bis hin zur Fachausbildung, beruflichen Aus- und Weiterbildung, Tertiärbildung und Erwachsenenbildung. Auf das **lebenslange Lernen**, auch noch in höherem Alter, wird es ankommen. Allerdings nehmen jedes Jahr weniger als zwei von fünf Erwachsenen an Lernangeboten teil. Das reicht nicht, um unsere Wirtschaft wieder anzukurbeln und alle Vorteile des ökologischen und des digitalen Wandels zu nutzen. Alle Menschen in der EU sollten in die Lage versetzt werden, sich weiterzubilden oder umzuschulen, und dafür die entsprechende Anerkennung erfahren.

Der **Erwerb arbeitsplatzrelevanter Kompetenzen** sollte dabei das Leitprinzip sein. Dies bedeutet, dass erst für alle eine individuelle Bestandsaufnahme der Kompetenzen erfolgen sollte, gefolgt von gezielten, den spezifischen Weiterbildungs- und Umschulungsbedürfnissen entsprechenden Schulungen und anschließender Unterstützung bei der Suche nach einem auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Arbeitsplatz.

Zwar fällt die Ausbildungspolitik größtenteils in die nationale, regionale und lokale Zuständigkeit, doch kommt Europa hier eine wichtige Rolle zu. Viele Menschen arbeiten für kleine Unternehmen, die Teil einer europaweiten Wertschöpfungskette sind. In allen Sektoren – von der Automobil- und Textilindustrie über den Pharmabereich bis hin zur Energiebranche – gibt es eine europäische „Talentkette“. Durch eine Stärkung dieser Kette wird der Binnenmarkt gefestigt und die Widerstandsfähigkeit unserer Wirtschaft erhöht. Die EU kann die Mitgliedstaaten bei der Ergreifung von Maßnahmen, die in die gleiche Richtung gehen, den ökologischen und digitalen Wandel wirksam begleiten und die Resilienz unserer Wirtschaft und Gesellschaft stärken, ermutigen und unterstützen.

Auch über seinen Haushalt leistet Europa wertvolle Unterstützung. Der „Next Generation EU“-Vorschlag der Kommission⁸ setzt auf den EU-Haushalt, um den Aufschwung in den Mitgliedstaaten zu unterstützen und die Wirtschaft anzukurbeln. Mit

⁸ COM(2020) 441 final/2.

einem neu gestalteten langfristigen Haushalt von 1,1 Billionen EUR, der durch das eigens eingerichtete, zeitlich befristete und 750 Mrd. EUR starke EU-Instrument „Next Generation EU“ verstärkt wird, gibt die EU den Anstoß für Investitionen in einen nachhaltigen, inklusiven und gerechten Aufschwung. Im Zentrum dieser Vorschläge stehen Investitionen in die Kompetenzen von Menschen. Diese bieten den Mitgliedstaaten einzigartige Möglichkeiten für die Finanzierung ausbildungspolitischer Maßnahmen, die die Widerstandsfähigkeit gegenüber wirtschaftlichen Schocks erhöhen und die Fähigkeit stärken, sich schneller von dem aktuellen Abschwung zu erholen und dem ökologischen und digitalen Wandel zu begegnen.

Aufbauend auf der Kompetenzagenda von 2016⁹ deckt die vorliegende neue Kompetenzagenda unter Ausschöpfung des Potenzials des Aufbauplans für Europa folgende fünf Bausteine ab und:



setzt auf kollektives Handeln und Mobilisierung von Unternehmen, Sozialpartnern und Interessenträgern, um die Zusammenarbeit vor allem innerhalb der industriellen Ökosysteme der EU und entlang der Wertschöpfungsketten zu verankern



definiert eine klare Strategie, um die Arbeitsplatzrelevanz von Kompetenzen zu gewährleisten



hilft den Menschen, ihr ganzes Leben hindurch Kompetenzen zu erwerben, und zwar in einem Umfeld, in dem lebenslanges Lernen die Norm ist



benennt die finanziellen Mittel zur **Förderung von Investitionen in Kompetenzen**



legt **ehrgeizige Ziele** für die Weiterbildung und Umschulung für die nächsten fünf Jahre fest

Mit der neuen Kompetenzagenda wird die europäische Säule sozialer Rechte umgesetzt, insbesondere ihr erster Grundsatz, in dem das Recht auf eine hochwertige und inklusive allgemeine und berufliche Bildung und auf lebenslanges Lernen festgeschrieben ist. Ferner ist die Agenda fest im **europäischen Grünen Deal**¹⁰, in der neuen **Digitalstrategie**¹¹ und in den neuen **Strategien für Industrie und für kleine und mittlere Unternehmen**¹² verankert. Darüber hinaus unterstützt die Agenda den heute von der Kommission angenommenen Vorschlag für die Empfehlung des Rates „**Eine Brücke ins Arbeitsleben – die Jugendgarantie stärken**“ und trägt den Ergebnissen des jüngsten **Berichts über die Auswirkungen des demografischen Wandels**¹³ Rechnung. Auch im **neuen Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft** und in der **EU-Biodiversitätsstrategie für 2030** wird die zentrale Rolle von Kompetenzen beim Übergang zu einer grünen Wirtschaft hervorgehoben.

Die Agenda hängt mit weiteren politischen Initiativen zusammen, die den Ansatz des lebenslangen Lernens unterstützen. Es werden weitere Vorschläge folgen, die neue Impulse im Bildungsbereich geben, allen voran eine Initiative, mit der der **europäische Bildungsraum** bis 2025 verwirklicht werden soll, indem unionsweit Lernhindernisse abgebaut werden und die Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung für alle

⁹ COM(2016) 381 final.

¹⁰ Mitteilung der Kommission „Der europäische Grüne Deal“ (COM(2019) 640 final).

¹¹ Europäische Digitalstrategie, 2020 <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy>

¹² COM(2020) 102 final und COM(2020) 103 final.

¹³ COM(2020) 241 final.

verbessert wird. Auch der **europäische Forschungsraum** fördert die Weiterbildung und Umschulung von Fachkräften, insbesondere in der Wissenschaft. Zusammen werden diese Initiativen dazu beitragen, eine Kultur des lebenslangen Lernens in Europa zu schaffen, einen nachfrageorientierten Ansatz zu fördern, der die Zusammenarbeit mit der Industrie stärken wird, und die Beschäftigungsfähigkeit der Bürgerinnen und Bürger zu verbessern.

1. ZUSAMMENARBEIT IM RAHMEN EINES KOMPETENZPAKTS

Bei der Förderung gemeinsamer Maßnahmen für eine größtmögliche Wirkung der Investitionen in Kompetenzen besteht noch großes Potenzial. Ausbildungspolitische Konzepte und Maßnahmen sind auf viele Akteure verteilt. Ministerien, Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung, die Industrie selbst, Forschungseinrichtungen, Sozialpartner, Handelskammern und Arbeitsvermittlungsstellen sind nur einige der Akteure, die dazu beitragen, Weiterbildungen und Umschulungen stattfinden zu lassen. Aufeinander abgestimmte Anstrengungen können Privatpersonen wie Unternehmen in der gesamten Wertschöpfungskette ein klareres Bild verschaffen, Kosten senken und eine Priorisierung ermöglichen.

Erfolgreiche Kompetenzprogramme kombinieren die einzelnen Phasen, um jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer bei der Umschulung oder Weiterbildung zu begleiten: von der Ermittlung der Kompetenzen, die für den ökologischen und digitalen Wandel benötigt werden, über den Kompetenzaufbau durch gezielte Schulungsprogramme bis hin zur Unterstützung bei der Nutzung der Kompetenzen am Arbeitsplatz oder für einen Arbeitsplatzwechsel.

Ein erster Baustein der Kompetenzagenda ist die Förderung der Zusammenarbeit durch einen Pakt für Kompetenzen.

Maßnahme 1: Pakt für Kompetenzen

Der Pakt wird eine konzertierte Anstrengung für hochwertige Investitionen in Kompetenzen für alle Menschen im erwerbsfähigen Alter in der gesamten Union anstoßen.

Der Pakt für Kompetenzen wird alle privaten und öffentlichen Interessenträger zusammenbringen, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Arbeitskräfte in Europa weiterzubilden oder umzuschulen, um die Menschen in die Lage zu versetzen, den ökologischen und den digitalen Wandel zu gestalten. Alle Interessenträger werden eine **Charta** unterzeichnen, in der die wichtigsten Grundsätze¹⁴ festgelegt werden, die für die Weiterbildung und Umschulung der Arbeitskräfte in ihren Organisationen, aber auch über ihre Wertschöpfungskette oder ihr Ökosystem hinaus maßgeblich sind. Die Charta wird gemeinsam mit den Interessenträgern ausgearbeitet.

Der Pakt wird die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor erleichtern. Er wird insbesondere zur Schaffung **groß angelegter Partnerschaften** – auch auf regionaler Ebene – in strategischen industriellen Ökosystemen¹⁵ und prioritären, im europäischen Grünen Deal festgelegten Bereichen beitragen, die ehrgeizige Zusagen erreichen sollen. An diesen Partnerschaften werden alle Interessenträger beteiligt sein, insbesondere KMU, die beim Zugang zu Kompetenzen auf Schwierigkeiten stoßen. Die Interessenträger werden ermutigt werden, Fachwissen, Ressourcen (z. B. Ausbildungseinrichtungen innerhalb der Wertschöpfungskette) und Finanzmittel für konkrete Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit klaren Zusagen zu bündeln, die den Menschen beim Erhalt ihres Arbeitsplatzes, bei einem Stellenwechsel oder bei der Suche nach neuen Stellen helfen werden.

Der Pakt wird auch den **Zugang zu Informationen über EU-Finanzierungsinstrumente** für Kompetenzen erleichtern, indem er eine zentrale Anlaufstelle auf EU-Ebene bietet.

Am **Startschuss für den Pakt**, der während der Europäischen Woche der Berufsbildung im November 2020 fällt, werden die europäischen Sozialpartner, das Europäische Parlament, der Vorsitz im Rat der Europäischen Union, die Europäische Kommission, Interessenträger aus den strategischen industriellen Ökosystemen und andere Interessenträger beteiligt sein.

¹⁴ Dazu gehören auch Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsaspekte.

¹⁵ Wie in der im März 2020 angenommenen EU-Industriestrategie angegeben.

Miguel ist Leiter eines kleinen Unternehmens, das Spezialteile für Elektroautos liefert – ein Gebiet, in dem die technologische Entwicklung rasch voranschreitet. Dank des Pakts für Kompetenzen konnte sich sein Unternehmen einer breit angelegten Partnerschaft anschließen, die die gesamte Lieferkette umfasst. Seine Mitarbeiter können nun in den Räumlichkeiten eines größeren Unternehmens topaktuelle Schulungen besuchen, die gemeinsam mit einem Forschungsinstitut konzipiert wurden.

Die Sozialpartner in einem bestimmten Sektor vereinbaren, in jedem beteiligten Unternehmen eine Reihe von „**Ausbildungsbotschaftern**“ einzuführen. Dabei handelt es sich um Mitarbeiter, die ihre Arbeitskollegen über Schulungsmöglichkeiten sowie über ihre Ausbildungsrechte informieren und sie anregen, davon Gebrauch zu machen. Insbesondere Geringqualifizierte schrecken möglicherweise davor zurück, mit ihren Vorgesetzten über ihren Ausbildungsbedarf zu sprechen. Die Ausbildungsbotschafter würden dazu beitragen, diese Hürde zu überwinden.

Der Pakt für Kompetenzen wird Brücken zwischen bereits bestehenden EU-Initiativen für die Zusammenarbeit schlagen und gegebenenfalls zur zentralen Anlaufstelle für Folgendes werden:

- Im Rahmen der **Blaupause zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen** werden Erkenntnisse über branchenspezifische Kompetenzen definiert, der wichtigste Bedarf betreffend arbeitsbezogene Kompetenzen erfasst, Berufsprofile festgelegt und Aus- und Fortbildungsprogramme durchgeführt. Der Erwerb arbeitsplatzrelevanter Kompetenzen ist ein zentrales Konzept der Blaupausen. Sie sollen erweitert und auf mehr Wirtschaftszweige angewandt werden und zusätzliche Finanzmittel erhalten. Das Verfahren der Blaupausen soll erheblich beschleunigt werden, um zu gewährleisten, dass sie zeitnah Ergebnisse liefern, die dem Kompetenzbedarf der Unternehmen und der Menschen Rechnung tragen. Die neuen Blaupausen sehen am Ende des Aus- und Fortbildungsprogramms zusätzlich eine Verbindung zu Beschäftigungsmöglichkeiten vor.
- **Die gestärkte Europäische Ausbildungsallianz** Gemäß der Mitteilung „Förderung der Jugendbeschäftigung: eine Brücke ins Arbeitsleben für die nächste Generation“¹⁶ sollen neue Zusagen, Ausbildungsangebote trotz des derzeitigen Wirtschaftsabschwungs zu aufrechtzuerhalten, mobilisiert und Lehrlingsausbildungsprogramme entwickelt werden. Die neue Allianz wird neue nationale Koalitionen für die Lehrlingsausbildung bilden, die den Auszubildenden eine Stimme geben und den sozialen Dialog stärken sollen.
- Die **Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze** wird Zusagen von Mitgliedstaaten, Unternehmen, Sozialpartnern, gemeinnützigen Organisationen und Bildungseinrichtungen für neue Ausbildungsprogramme, Einstellungen oder die Umschulung gegenwärtiger Beschäftigter zur Verbesserung ihrer digitalen Kompetenzen einholen. Im Rahmen einer kürzlich im Zusammenhang mit COVID-19 erfolgten Aufforderung wurden mehr als 70 neue Zusagen abgegeben¹⁷. Durch die Stärkung der administrativen Unterstützung der Koalition wird die Kommission eine zentrale Anlaufstelle einrichten, auf der digitale Inhalte, bewährte Verfahren und Ausbildungsmöglichkeiten unter anderem in KMU geteilt und ausgetauscht werden können.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ Zusagen werden von privaten oder öffentlichen Organisationen abgegeben, die sich verpflichten, einen unmittelbaren Beitrag zur Verringerung der Kompetenzlücken im digitalen Bereich zu leisten, wie beispielsweise Fortbildungen, Praktika oder Zugang zu Möglichkeiten zur Entwicklung digitaler Kompetenzen. Zu finden sind sie unter: <https://pledgeviewer.eu/>

Der Pakt für Kompetenzen ist sektorübergreifend und steht allen Interessenträgern offen. **Er wird sich zunächst auf die am stärksten von der derzeitigen Krise betroffenen industriellen Ökosysteme und die im europäischen Grünen Deal ermittelten vorrangigen Bereiche konzentrieren, für die ehrgeizige Weiterbildungs- und Umschulungsstrategien von zentraler Bedeutung für die wirtschaftliche Erholung sind. Später werden weitere Ökosysteme und Bereiche folgen.**

- **Gesundheit:** Die COVID-19-Pandemie hat uns vor Augen geführt, wie sehr wir auf die Fachkräfte im Gesundheitswesen angewiesen sind, die sich in Fragen wie Infektionseindämmung, Quarantäneprotokolle, Verwendung von Schutzausrüstung und klinisches Management weiterbilden und Kompetenzen erwerben müssen. Auf den Gesundheits- und Pflegesektor entfallen 10 % der Arbeitsplätze insgesamt in der EU. Schätzungen zufolge werden voraussichtlich noch mehr als 830 000 neue Arbeitsplätze entstehen. Zusammen mit dem Ersatzbedarf werden somit in den nächsten 10 Jahren 8 Millionen Stellen zu besetzen sein.¹⁸ Damit der Bedarf der Gesundheitsorganisationen am Einsatz neuer digitaler Technologien wie künstlicher Intelligenz gedeckt werden kann, die die Qualität der Pflege verbessern und die Gesundheitssysteme der Mitgliedstaaten effizienter machen, wird außerdem die Nachfrage nach grundlegenden und fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen bis 2030 deutlich steigen.¹⁹ Dieses erhebliche Kompetenzdefizit wird durch die alternde Bevölkerung und die Zunahme chronischer Krankheiten nur noch verschärft und muss abgebaut werden, damit die nationalen Sozialsysteme in der EU ein hohes Maß an Resilienz und Gerechtigkeit gewähren.
- **Baugewerbe:** Die COVID-19-Pandemie hat erhebliche Auswirkungen auf diesen Sektor gehabt²⁰, der überwiegend aus kleinen und Kleinstunternehmen besteht, die lokale Arbeitsplätze bieten (mehr als 90 % sind KMU²¹). Diese Branche, die 12 Millionen Beschäftigte zählt, hat Schwierigkeiten, junge und gut ausgebildete Menschen anzuziehen.²² Kompetenzlücken bestehen bei umweltfreundlichem Design sowie umweltfreundlichen Technologien und Materialien. Sobald die Erholung beginnt, muss sich die Weiterbildung auf Energie- und Ressourceneffizienz, dezentrale Lösungen für erneuerbare Energien, das Kreislaufprinzip, Digitalisierung und die Renovierung bestehender Gebäude konzentrieren, wobei auch den Anforderungen an die Barrierefreiheit Rechnung zu tragen ist.²³ Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeiterinnen und Arbeiter im Baugewerbe ist für den Erfolg der Renovierungswelle im Rahmen des europäischen Grünen Deals von zentraler Bedeutung.
- **Automobilindustrie und Verkehr:** Die während der COVID-19-Pandemie eingeführten Reisebeschränkungen hatten erhebliche Auswirkungen auf den Luft-, Schienen-, See-, Binnenschiffs- und Straßenverkehr und haben den Verkehrssektor, in dem mehr als 9 Millionen Menschen in der EU beschäftigt sind, hart getroffen²⁴. Die Eindämmungsmaßnahmen haben auch die Automobilbranche und ihre lange Lieferkette erheblich beeinträchtigt. Mindestens 1,1 Millionen Arbeitsplätze waren

¹⁸ CEDEFOP Kompetenzpanorama, Medizinische und vergleichbare Berufe.

¹⁹ EIT Health and McKinsey, 2020, „Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations“.

²⁰ OECD, „Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity“, Abbildung 1.

²¹ Im Jahr 2017 waren 94 % der Bauunternehmen KMU, Eurostat [sbs_sc_con_r2].

²² Europäischer Dachverband der Verbände des Baugewerbes, Website zu Kompetenzen.

²³ Richtlinie (EU) 2019/882 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen.

²⁴ Transport in Figures 2019 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1>.

von Betriebsschließungen betroffen.²⁵ Die Automobilbranche, auf die 7 % des BIP der EU entfallen, war bereits vor der Krise mit weitreichenden strukturellen Veränderungen und der Notwendigkeit konfrontiert, in Digitalisierung, grüne Technologien (z. B. Batterien²⁶ zur Elektrifizierung des Verkehrs und andere alternative Kraftstofflösungen) sowie größere Konnektivität und Automatisierung zu investieren und die gegenwärtigen Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten umzugestalten. Der Verkehrssektor und insbesondere die Automobilbranche benötigen eine klare Agenda zur Förderung einer Reihe neuer Kompetenzen wie Big-Data-Analyse, Softwareentwicklung, künstlicher Intelligenz, Robotik, Chemie, Elektronik und eines breiten Spektrums von fächerübergreifenden Kompetenzen („Soft Skills“). Die maximale Nutzung dieser Kompetenzen in allen Ökosystemen und Lieferketten sollte gefördert werden, beispielsweise beim Ausbau der elektrischen Ladeinfrastruktur.

- **Tourismus:** Die Aktivität dieser Branche ist aufgrund der COVID-19-Pandemie um 80 % geschrumpft, und ohne ein sofortiges Eingreifen sind 6 Millionen Arbeitsplätze gefährdet.²⁷ Der Kompetenzbedarf reicht von Online-Marketing über Recycling, Abfall-, Wasser- und Energieleistungsmanagement für einen nachhaltigeren Tourismus bis hin zu kulturübergreifender Verständigung und Kommunikation und den neuen Hygieneprotokollen.²⁸ Eine optimale Reiseerfahrung hängt von einer Kombination aus digitalen Daten und durch Menschen erbrachten Dienstleistungen ab. In der vorhandenen Blaupause²⁹ wurden die Kompetenzdefizite und die neuen Berufsprofile bereits identifiziert. Sie muss nun erweitert werden, da viele Unternehmen mit dem Tempo der technologischen Innovation und der sozialen Trends nicht mithalten können. Die Beschäftigten müssen in der Lage sein, in verschiedenen Abteilungen und auf verschiedenen Ebenen zu arbeiten und unterschiedliche Werkzeuge und Anwendungen zu nutzen.

2. ERWERB ARBEITSPLATZRELEVANTER KOMPETENZEN: ABSTIMMUNG POLITISCHER MAßNAHMEN FÜR BESSERE ERGEBNISSE

Die Einbettung des Konzepts der „arbeitsplatzrelevanten Kompetenzen“ – des zweiten Bausteins der Kompetenzagenda – erfordert einen umfassenden Ansatz für die Weiterbildung und Umschulung, der die gesamte Wertschöpfungskette abdeckt.

Dies beginnt bei verlässlichen Erkenntnissen über Kompetenzen, um die Arbeitsmarktrelevanz der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu gewährleisten. Diese Erkenntnisse müssen in nationale Kompetenzstrategien und die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung eingebunden werden. Die Unternehmen selbst sollten ebenfalls interne Verfahren entwickeln, um Kompetenzlücken zu ermitteln, und Maßnahmen zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten ergreifen.

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Komponenten des Ansatzes der „arbeitsplatzrelevanten Kompetenzen“ beschrieben, mit dem die Arbeitskräfte in der EU

²⁵ Vereinigung europäischer Automobilhersteller (ACEA), Employment impact of COVID-19 on the European auto industry.

²⁶ Es existiert bereits ein Blaupausen-Projekt zu Kompetenzen für den Batteriesektor („ALBATTIS“), das nicht nur für die Automobilindustrie von Bedeutung sein wird, sondern auch für die wachsende Energiespeicherbranche.

²⁷ Mitteilung „Tourismus und Verkehr im Jahr 2020 und darüber hinaus“, COM(2020) 550 final.

²⁸ COVID-19: EU-Leitlinien für die schrittweise Wiederaufnahme touristischer Dienstleistungen und für Gesundheitsprotokolle im Gastgewerbe, C(2020) 3251 (2020/C 169/01).

²⁹ <https://nexttourismgeneration.eu/>

in die Lage versetzt werden sollen, die Chancen des ökologischen und des digitalen Wandels in vollem Umfang zu nutzen.

2.1. Verbesserung der Erkenntnisse über Kompetenzen: die Grundlage für Weiterbildung und Umschulung

Der erste Schritt, um die Menschen in die Lage zu versetzen, die Kompetenzen zu erwerben, die sie für einen gegenwärtigen oder künftigen Arbeitsplatz benötigen, sind aktuelle Informationen über den Kompetenzbedarf. Diese kommen jedoch oft zu spät, um bei der Entscheidungsfindung helfen zu können. Es bedarf leicht zugänglicher, leicht verständlicher, gezielter und aktueller Erkenntnisse über Kompetenzen. Neben Verfahren zur Verfolgung des beruflichen Werdegangs von Absolventen und dem Abgleich von Verwaltungsdaten bergen auch künstliche Intelligenz und Big-Data-Analyse großes Potenzial. Künstliche Intelligenz und Big Data können dazu dienen, auf der Grundlage der benötigten Kompetenzen neue Berufsprofile in verschiedenen Sektoren zu definieren.

Die EU-Agentur Cedefop hat ein Pilotprojekt durchgeführt, das Big-Data-Analysen von Online-Stellenanzeigen verwendet, um die von Arbeitgebern geforderten Kompetenzen auf regionaler Ebene zu untersuchen³⁰. Die Blaupausen zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen dagegen befassten sich mit dem Kompetenzbedarf in zentralen Wirtschaftszweigen. Ausgehend von diesen Erfolgsgeschichten bedarf es neuerlicher Bemühungen, um die Erkenntnisse über Kompetenzen sowohl in Bezug auf die regionale als auch die sektorale Dimension zu verbessern, sie zusammenzuführen und sie in einer zugänglichen Form darzustellen, sodass auch Einrichtungen und Organisationen der allgemeinen und beruflichen Bildung auf sie zugreifen können.

Maßnahme 2: Verbesserte Erkenntnisse über Kompetenzen:

Um die Erkenntnisse über Kompetenzen zu verbessern und zu verbreiten, wird die Kommission

- die Entwicklung neuer und vertiefter Erkenntnisse über Kompetenzen auch auf regionaler und sektoraler Ebene fördern. Aufbauend auf dem Cedefop-Pilotprojekt zur Big-Data-Analyse wird ein dauerhaftes Online-Tool geschaffen, in dem „Echtzeit“-Informationen veröffentlicht werden, die von allen Interessenträgern genutzt werden können.³¹ Geprüft werden soll die Möglichkeit von Partnerschaften zur Nutzung der Daten privater Stellenportale und nationaler Erkenntnisse über Kompetenzen.
- Erkenntnisse über Kompetenzen mithilfe des Pakts für Kompetenzen in Synergie mit dem Europäischen Forschungsraum zentralisieren und umfassend verbreiten.
- die Beteiligung der Sozialpartner an Arbeitsmarktprognosen und der Ermittlung des Aus-, Fort- und Weiterbildungsbedarfs fördern, um Erkenntnisse über Kompetenzen zu entwickeln.
- die Verwendung von Erkenntnissen über Kompetenzen durch öffentliche und private Arbeitsvermittlungen vorantreiben und insbesondere das Netz der öffentlichen Arbeitsverwaltungen auffordern, die frühzeitige Ermittlung von Fachkräftemangel und Trends im Zusammenhang mit wachsenden Beschäftigungsmöglichkeiten zu fördern, damit unter anderem das Potenzial der Mobilität innerhalb der EU und der Migration aus Drittländern besser genutzt werden.

³⁰ Cedefop „Skills Ovate“, NUTS-2-Ebene.

³¹ Das Online-Tool wird granulare und aktuelle Informationen über Kompetenzen vor allem auf regionaler und sektoraler Ebene bereitstellen, die eine Momentaufnahme des Kompetenzbedarfs am Arbeitsmarkt in Echtzeit liefern, welche in sehr kurzen Zeitabständen wiederholt werden kann und so Trends beim Kompetenzbedarf oder die Entstehung eines neuen Bedarfs erkennen lässt.

-
- maßgeschneiderte Informationen über Kompetenzen auf der Europass-Plattform veröffentlichen, einem EU-Hilfsmittel für die Planung der Bildungs- und Berufslaufbahn. Dies soll den Menschen die Studien-, Ausbildungs- und Berufswahl erleichtern und Beratern und Mentoren, u. a. in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, helfen.
-

2.2. Förderung nationaler Kompetenzstrategien, Rolle der Arbeitsverwaltungen und legale Migration

Der Erwerb arbeitsplatzrelevanter Kompetenzen erfordert nationale Kompetenzstrategien, die alle Interessenträger einbeziehen Im Zuge nationaler Kompetenzstrategien, die in einem ressortübergreifenden Ansatz konzipiert und umgesetzt werden, lassen sich politische Maßnahmen in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, Forschung, Industrie und regionale Entwicklung aufeinander abstimmen. Sie sollten Sozialpartner, Zivilgesellschaft, Vertreter der allgemeinen und beruflichen Bildung und Arbeitsmarkteure einbeziehen und auf bestehenden nationalen Kompetenzstrategien aufbauen.

Im Lichte der aktuellen Krise und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit insbesondere junger Menschen müssen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und private Arbeitsvermittlungen in Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Einrichtungen und Anbietern allgemeiner und beruflicher Bildung sowie die nationalen Koalitionen für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze einen zentralen Beitrag zu den nationalen Kompetenzstrategien leisten. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen können eine wichtigere Rolle bei der Vermittlung der Menschen in mehr und bessere Weiterbildung und Umschulung und bei der Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung spielen. Nationale Kompetenzstrategien bündeln nationale und regionale Strategien und Investitionen, um gemeinsam ermittelte Herausforderungen zu bewältigen. Sie können den Mitgliedstaaten bei der Gestaltung von Projekten helfen, die aus europäischen Finanzmitteln kofinanziert werden.

Auch ein stärker auf die Anwerbung und Bindung von Fachkräften ausgerichteter Ansatz bei der regulären Migration kann zum Erwerb der für den ökologischen und den digitalen Wandel erforderlichen Kompetenzen und zur Bewältigung demografischer Herausforderungen beitragen. Die Mitgliedstaaten bleiben für die Entscheidung zuständig, wie viele Arbeitskräfte aus dem Ausland sie zulassen, aber ein solider EU-Rahmen kann ihnen dabei helfen, die Arbeitsmigranten anzuwerben, die die EU benötigt, und gewährleisten, dass die Arbeitsmigration allen nützt. Die Steuerung der legalen Migration in Richtung der Regionen und Berufe, in denen Fachkräftemangel herrscht, erfordert einen besseren Abgleich und klare Verfahren. Es muss mehr getan werden, um die legalen Wege in die EU und die Anerkennung der Kompetenzen von Drittstaatsangehörigen auf dem EU-Arbeitsmarkt zu verbessern. Dies sollte in Zusammenarbeit mit den Drittländern geschehen, damit durch mehr Investitionen nicht nur die Mobilität, sondern auch die Entwicklung gefördert werden. Schließlich ist es ebenso wichtig, das Potenzial und die Kompetenzen von Migranten aus Drittstaaten, die sich bereits in der EU aufhalten, strategisch stärker zu nutzen. Trotz eines steigenden Bildungsniveaus haben sie nach wie vor im Durchschnitt ein niedrigeres Qualifikationsniveau, was ihre langfristige Eingliederung in den Arbeitsmarkt behindert.

Maßnahme 3: EU-Förderung von nationalen Weiterbildungsstrategien

Die Kommission wird alle Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung ganzheitlicher, ressortübergreifender nationaler Kompetenzstrategien unterstützen. Dabei wird sie auf den bereits mit der OECD in 11 Mitgliedstaaten durchgeführten Arbeiten sowie auf anderen bereits auf Mitgliedstaatsebene existierenden Kompetenzstrategien aufbauen. Die Kommission kann erforderlichenfalls bei der Ausarbeitung oder Überprüfung von Strategien und bei der Überwachung von deren Umsetzung behilflich sein. Die Kommission wird sich für die Überwindung von Geschlechter- und anderen diskriminierenden Stereotypen einsetzen. Sie wird besonderes Augenmerk auf die Bedeutung von Querschnitts- und unternehmerischen Kompetenzen sowie auf die für den ökologischen und den digitalen Wandel relevanten Kompetenzen legen, wie beispielsweise die in MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) vermittelten Kompetenzen.

Die Kommission wird mit dem Netzwerk öffentlicher Arbeitsverwaltungen zusammenarbeiten, um Peer-Learning-Veranstaltungen zu entwickeln, in deren Zentrum arbeitsmarktrelevante Kompetenzen stehen und die sich in erster Linie an Arbeitslose und Kurzarbeiter richten. Weitere Aktivitäten werden sich auf die intensivere Beratung auch für Erwerbstätige und insbesondere benachteiligte Gruppen sowie auf die Schließung von Kompetenzlücken vor allem bei den digitalen Kompetenzen konzentrieren. Außerdem wird die Kommission prüfen, wie das Potenzial der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit voll ausgeschöpft werden kann.

Mit dem bevorstehenden Migrations- und Asylpakt wird die Kommission bestrebt sein, die legalen Wege in die EU zu verbessern, beispielsweise durch eine Wiederaufnahme der Verhandlungen über die Richtlinie über die Blaue Karte zur Anwerbung hoch qualifizierter Fachkräfte. Im Rahmen des Pakts werden auch glaubwürdige Angebote für legale Zuwanderungsmöglichkeiten als Teil neuer Fachkräftepartnerschaften mit Drittländern geboten und neue Instrumente für legale Migration ausgelotet.

Aufgrund des sehr hohen Anteils gering qualifizierter Erwachsener legt ein Mitgliedstaat den Schwerpunkt seiner nationalen Kompetenzstrategie auf die Notwendigkeit, eine Kultur der Erwachsenenbildung zu fördern und die Beteiligung und Kohärenz zu verbessern. Dank dieser Strategie konnte **Peter**, der in der Hotel- und Tourismusbranche arbeitet, in seiner Heimatregion an einem neuen Berufsbildungsprogramm für Erwachsene teilnehmen. Im Zentrum des Programms stehen nun digitale und Querschnittskompetenzen, die von Arbeitskräften in der Tourismusbranche zunehmend gefordert werden.

2.3. Berufliche Aus- und Weiterbildung zukunftsfähig machen

Organisationen, die allgemeine und berufliche Bildung anbieten, müssen im gesamten Kontinuum des lebenslangen Lernens relevante Kompetenzen vermitteln. Die berufliche Bildung steht bereits seit den Anfängen der europäischen Zusammenarbeit im Zentrum des europäischen Vorhabens und wurde seither in den umfassenderen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung und den europäischen Bildungsraum eingebunden. Heutzutage befindet sich rund die Hälfte der jungen Lernenden in der EU in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, und dies zunehmend auf höherer Ebene.³² Europa braucht flexible, resiliente und zukunftsfähige Berufsbildungssysteme, die jungen Menschen dabei helfen können, ihren Eintritt auf einen Arbeitsmarkt im Wandel zu meistern, und sicherstellen, dass Erwachsene Zugang zu Berufsbildungsprogrammen haben, die auf den ökologischen und digitalen Wandel zugeschnitten sind.

³² Berufsbildungsprogramme decken die verschiedenen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung an. In absoluten Zahlen ausgedrückt folgen die meisten Lernenden in der beruflichen Bildung (8,5 Millionen Lernende) einem Programm der Sekundarstufe II. Im Vergleich dazu befinden sich 1,5 Millionen Lernende in postsekundären nicht-tertiären Bildungsgängen, 1,2 Millionen in Kurzstudiengängen sowie 1,2 Millionen auf Bachelor- und 0,7 Millionen auf Masterebene in berufsbildenden/berufsbegleitenden Programmen. Quelle: Gemeinsame Datenerhebung von UNESCO-OECD-Eurostat zur allgemeinen und beruflichen Bildung.

Maßnahme 4: Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz

Heute nimmt die Kommission einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz an. Diese Initiative

- schlägt eine moderne politische Vision der EU für die berufliche Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel vor, junge Menschen und Erwachsene mit den Fähigkeiten auszustatten, die sie benötigen, um auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, den grünen und den digitalen Wandel sowie Querschnittskompetenzen zu fördern, Inklusion und Chancengleichheit zu gewährleisten und die berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa als globale Bezugsgröße für Kompetenzentwicklung zu etablieren.
- stellt Grundsätze für die Umsetzung dieser Vision vor, wie einen stärkeren Fokus auf der Durchlässigkeit in Bezug auf andere Bildungssektoren, höherer Bildungsmobilität und einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern. Sie fördert auch die berufliche Aus- und Weiterbildung als attraktive Wahl für Frauen und Männer gleichermaßen sowie die Inklusion benachteiligter Gruppen.
- legt Ziele für die Berufsbildungssysteme fest, um die Verfügbarkeit von Lernen am Arbeitsplatz und Mobilitätsmöglichkeiten sowie die Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen des Berufsbildungsbereichs zu verbessern.
- sieht eine Reihe von Maßnahmen auf EU-Ebene vor, um die Reform der beruflichen Bildung zu unterstützen, insbesondere im Hinblick auf die Verbesserung der digitalen Reife der Berufsbildungssysteme und der Lehrkräfte in der beruflichen Bildung, sowie auf die Lehrlingsausbildung und die Zentren der beruflichen Exzellenz, wobei ein Zusammenhang mit den Strategien für intelligente Spezialisierung und/oder regionale Innovations- und Wachstumsstrategien hergestellt wird.³³

Was ist ein Zentrum der beruflichen Exzellenz?

Es gibt viele unterschiedliche Zentren der beruflichen Exzellenz. Trotz dieser Vielfalt können sie grob in zwei Arten unterteilt werden: 1. „zweckgebundene“ oder spezialisierte Einrichtungen, die Teil einer nationalen/regionalen Regelung der beruflichen Exzellenz sind und 2. einzelne Berufsbildungseinrichtungen, die in einer Region, einer Teilregion oder einer Branche tätig sind.³⁴ Sie fördern unternehmerische Initiativen und fungieren als Wissens- und Innovationsdrehscheiben vor allem für kleine und mittlere Unternehmen. Der Vorschlag für die Empfehlung zielt darauf ab, die Einrichtung von 50 Zentren der beruflichen Exzellenz³⁵ zu fördern, die als Bezugspunkte von Weltrang sowohl für die Erstausbildung junger Menschen als auch für die Weiterbildung und Umschulung von Erwachsenen dienen sollen.³⁶

So gründet beispielsweise ein von Erasmus finanziertes Berufsbildungszentrum in der Kultur- und Kreativwirtschaft ein Netzwerk von Wissenserzeugern (Forschungs- und Berufsbildungseinrichtungen) und Unternehmen mit Partnern in mehreren Ländern. Das Netzwerk richtet Innovationsdrehscheiben zur Unterstützung sektoraler KMU, qualifizierter Fachkräfte und Lernender in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein. Es entwickelt und setzt ein Ausbildungsprogramm mit den Schwerpunkten Unternehmertum, Problemlösung, kritisches Denken und Prozess-/Produktinnovation um und baut Gründerzentren für Lernende der beruflichen Bildung, Fachkräfte der Kultur- und Kreativwirtschaft sowie Ausbilder auf.

³³ Im Rahmen der europäischen Kernprofile im Bereich der beruflichen Bildung, die die Förderung der Exzellenz und Internationalisierung der Berufsbildung zum Ziel haben, würde ein bestimmter Anteil an Ausbildungsinhalten auf europäischer Ebene definiert. Diese Profile – die Teil der Europass-Plattform sind und gegebenenfalls durch digitale Lerntools für die Berufsbildung ergänzt werden – können die Mobilität von Lernenden und Arbeitskräften, die automatische Anerkennung von Qualifikationen und die Entwicklung gemeinsamer Lehrpläne für die berufliche Aus- und Weiterbildung, gemeinsamer Qualifikationen und Micro-Credentials potenziell erheblich erleichtern.

³⁴ Studie der Europäischen Kommission „Zentren der beruflichen Exzellenz – eine Bestandsaufnahme“: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=8250&furtherPubs=yes>

³⁵ Dieses Ziel beruht auf dem Vorschlag der Kommission für den nächsten mehrjährigen Finanzrahmen.

³⁶ Diese Maßnahme wird mit dem Europäischen Forschungsraum koordiniert.

2.4. Umsetzung der Initiative „Europäische Hochschulen“ und Weiterbildung von Wissenschaftlern

Die Hochschulbildung ist ein wichtiges Instrument, um Studierenden die Kompetenzen zu vermitteln, die sie in Zukunft benötigen. Die Hochschulen generieren fortgeschrittene Kenntnisse und Kompetenzen, die Innovationen zur Bewältigung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen fördern. Sie vermitteln den Menschen Kompetenzen auf hohem Niveau für ihre berufliche, soziale und persönliche Entwicklung. Der sich rasch wandelnde Arbeitsmarkt und der gesellschaftliche Wandel erfordern eine Umgestaltung der Hochschuleinrichtungen und ihre bessere Ausrichtung am wirtschaftlichen Umfeld, damit die Absolventen über die auf dem Arbeitsmarkt und für den ökologischen und digitalen Wandel erforderliche Bildung und die entsprechenden Kompetenzen verfügen.

Forschende stehen in Wissenschaft und Innovation an vorderster Front und benötigen besondere Kompetenzen. Es kann noch mehr getan werden, um diese und die Kernkompetenzen zu definieren, die sie für eine erfolgreiche Laufbahn in und außerhalb der akademischen Welt brauchen und die auch die Mobilität von Wissenschaftlern in ganz Europa fördern.

Maßnahme 5: Umsetzung der Initiative „Europäische Hochschulen“ und Weiterbildung von Wissenschaftlern

Zur **Einrichtung weiterer Europäischer Hochschulen** wird die Kommission in enger Zusammenarbeit mit den Interessenträgern und den Mitgliedstaaten

- die Initiative „Europäische Hochschulen“ im Rahmen der Programme Erasmus (2021-2027) und Horizont Europa vollständig umsetzen, indem unter anderem die Hindernisse für eine wirksame und vertiefte transnationale Zusammenarbeit zwischen Hochschuleinrichtungen beseitigt und die Zusammenarbeit mit den Akteuren der Wirtschaft zur Förderung des ökologischen und des digitalen Wandels vertieft werden. Die Europäischen Hochschulen werden Standards für die Umwandlung europäischer Hochschuleinrichtungen im europäischen Bildungs- und Hochschulraum setzen und lebenslanges Lernen und den Austausch von Fachkräften Wirklichkeit werden lassen.
- Möglichkeiten im Zusammenhang mit Forschung und Innovation prüfen, um zur Beseitigung der Hindernisse für eine wirksame transnationale Zusammenarbeit zwischen Hochschuleinrichtungen beizutragen, wobei sie auf den Erfahrungen der Pilotaufforderungen im Rahmen von Erasmus+ und Horizont 2020 aufbaut. Die Kommission wird Bereiche ermitteln, in denen sie die Maßnahmen der Mitgliedstaaten unterstützen kann, und einen konkreten Ansatz für einen „europäischen Hochschulabschluss“ sowie die Machbarkeit eines europäischen Hochschulstatuts (zur Lösung grenzüberschreitender rechtlicher Fragen) und eines europäischen Systems für die Anerkennung und Qualitätssicherung von Hochschulabschlüssen prüfen.
- mit dem Europäischen Innovations- und Technologieinstitut (EIT) und anderen einschlägigen Initiativen des europäischen Bildungsraums zusammenarbeiten, um führende Organisationen aus Wirtschaft, Bildung und Forschung insbesondere im Rahmen der Wissens- und Innovationsgemeinschaften zusammenzubringen und innovative Unterrichts- und Lernmethoden zu entwickeln, die nächste Generation von Innovatoren auszubilden und die Umwandlung der Hochschuleinrichtungen in stärker unternehmerisch orientierte Organisationen zu begleiten.
- die akademische Welt und die Industrie zusammenbringen, indem sie einen neuen „Fachkräfte-On-Demand“-Wissensaustausch erprobt, um den Forschungs- und Innovationsbedarf der Unternehmen zu decken und die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen zu ergänzen.

Mit Blick auf die **Weiterbildung von Wissenschaftlern** wird die Kommission in enger Zusammenarbeit mit den Interessenträgern und den Mitgliedstaaten

- einen europäischen Kompetenzrahmen für Forschende entwickeln und die Entwicklung einer Reihe von Kernkompetenzen für Forschende unterstützen.
 - eine Taxonomie der Kompetenzen für Forschende festlegen, die die statistische Erfassung der Mobilität von Wissenschaftlern ermöglicht, und mit den Mitgliedstaaten eine Reihe von Indikatoren für die Überwachung und statistische Analyse vereinbaren.
 - Lehrpläne für offene Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement für Forschende entwickeln.
-

2.5. Kompetenzen für den ökologischen und den digitalen Wandel – am Arbeitsplatz und darüber hinaus

Die Arbeitsplätze von morgen erfordern Kompetenzen für den ökologischen und den digitalen Wandel. Der ökologische Wandel erfordert Investitionen in die Kompetenzen der Menschen, um die Zahl der Fachkräfte zu erhöhen, die grüne – und digitale – Technologien entwickeln und beherrschen, grüne Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle erarbeiten, innovative, naturbasierte Lösungen finden und dazu beitragen können, den ökologischen Fußabdruck von Wirtschaftstätigkeiten zu verringern.³⁷ Außerdem wird Europa die Klimaneutralität, eine ressourceneffiziente Gesellschaft und eine kreislaforientierte Wirtschaft nur verwirklichen können, wenn eine wohl informierte Bevölkerung und gut ausgebildete Arbeitskräfte entsprechend umweltbewusst denken und handeln.

Gleichermaßen ist für einen digitalen Wandel, in dessen Mittelpunkt der Mensch steht, ein rasches Umdenken bei den digitalen Kompetenzen notwendig. Bereits jetzt brauchen Europäerinnen und Europäer digitale Kompetenzen im Privatleben und am Arbeitsplatz: In einigen Berufsgruppen erfordern mehr als 90 % der Arbeitsplätze spezifische digitale Kompetenzen.³⁸ Die Pandemie und ihre Auswirkungen auf unser Leben und unsere Volkswirtschaften haben die Bedeutung der Digitalisierung in allen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen der EU deutlich gemacht. So haben 40 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Ausgangsbeschränkungen begonnen, von zuhause aus zu arbeiten.³⁹ Zudem sind 40 % der zwischen 2005 und 2016 neu geschaffenen Arbeitsplätze in stark digitalisierten Branchen entstanden.⁴⁰ Die rasch steigende Nachfrage nach IT-Experten kann jedoch nicht gedeckt werden. So fehlen beispielsweise im Bereich der Cybersicherheit 291 000 Fachkräfte.⁴¹

Zudem wird der Einsatz digitaler Technologien in allen Wirtschaftszweigen, d. h. auch in Nichttechnologiesektoren, Arbeitskräfte mit mehr digitalen Kompetenzen auf allen Qualifikationsniveaus und in allen Altersgruppen erfordern. Die COVID-19-Pandemie und die daraus resultierenden Eindämmungsmaßnahmen haben deutlich gezeigt, dass die Arbeitskräfte in Europa – und im weiteren Sinne die gesamte Bevölkerung – ihr digitales Kompetenzniveau rasch steigern müssen.⁴² Besonders deutlich machte sich dies im

³⁷ Die Umsetzung der Bioökonomie-Strategie der EU ist ein gutes Beispiel hierfür, da sie Maßnahmen für die Kompetenzentwicklung sowie Synergien mit der Bildung und dem lebenslangen Lernen vorsieht.

³⁸ [ICT for work: Digital Skills in the Workplace. Studie für die Europäische Kommission, durchgeführt von Ecorys und dem Danish Technology Institute, 2017.](#)

³⁹ [Eurofound, Leben, Arbeiten und COVID-19, April 2020.](#)

⁴⁰ OECD (2019), [Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives](#), OECD Publishing, Paris. Vgl. [OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work](#), Kasten 2.1.

⁴¹ ENISA, [Cybersecurity skills development in the EU](#), März 2020.

⁴² Der Index der Kommission für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) erfasst jährlich das Niveau der grundlegenden und der fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen in jedem Mitgliedstaat und in der EU.

Bildungsbereich bemerkbar, und es betraf Lernende, Lehrkräfte und Ausbilder gleichermaßen.

Maßnahme 6: Kompetenzen zur Unterstützung des ökologischen und des digitalen Wandels

Um den Erwerb von **Kompetenzen für den ökologischen Wandel** zu fördern, wird die Kommission

- eine Taxonomie von Kompetenzen für den ökologischen Wandel definieren, der die Überwachung der Ökologisierung unserer Berufsbilder ermöglicht.
- mit den Mitgliedstaaten eine Reihe von Indikatoren für die Überwachung und die statistische Analyse der Entwicklung von Umweltkompetenzen vereinbaren.
- einen europäischen Kompetenzrahmen für Bildung in den Bereichen Klimawandel, Umweltfragen, saubere Energien und nachhaltige Entwicklung entwickeln, in dem die verschiedenen Umweltkompetenzniveaus festgelegt werden.
- die Entwicklung eines Kernprofils grüner Kompetenzen für den Arbeitsmarkt als Anleitung für die Ausbildung in der gesamten Wirtschaft fördern mit dem Ziel, eine Generation klima-, umwelt- und gesundheitsbewusster Fachkräfte und umweltbewusster Wirtschaftsakteure zu bilden.
- dazu beitragen, dass Umwelt- und Klimabelangen in der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Hochschulbildung und der berufsbegleitenden Bildung Rechnung getragen wird.

Zur Förderung **digitaler Kompetenzen für alle** wird die Kommission insbesondere

- den Aktionsplan für digitale Bildung aktualisieren und eine Vision für die Verbesserung der digitalen Kompetenzen und Fähigkeiten auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung und für alle Kompetenzniveaus (von niedrig bis fortgeschritten) vorstellen. Ausgehend von den Erfahrungen der COVID-19-Pandemie in Bereichen wie dem Online-Unterricht soll der Aktionsplan die Entwicklung solider digitaler Kompetenzen und organisatorischer Fähigkeiten in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung (auch in Bezug auf Fernunterricht) unterstützen und dabei das Potenzial von entstehenden Technologien, Daten, Inhalten, Tools und Plattformen nutzen, um die allgemeine und berufliche Bildung für das digitale Zeitalter zu rüsten.
- das Programm „Digitales Europa“ umsetzen, das auf den Aufbau strategischer digitaler Kapazitäten in der EU abzielt, indem Investitionen in Hochleistungsrechner, künstliche Intelligenz, Cybersicherheit und die Entwicklung fortgeschrittener digitaler Kompetenzen erhöht werden.
- digitale Kurzlehrgänge („Crashkurse“) für KMU und das Programm für „digitale Freiwillige“ fördern, damit die Arbeitskräfte sich in digitalen Bereichen fortbilden können, wie es bereits in der KMU-Strategie der EU angekündigt wurde. Außerdem wird die Kommission KMU-Mittler wie Cluster, das Enterprise Europe Network und Drehscheiben für digitale Innovation unterstützen, um das Personal von KMU unter anderem im Bereich Nachhaltigkeit weiterzubilden.
- EU-IKT-Jump-Start-Schulungen fördern, d. h. kurze Intensiv-Lehrgänge zur Behebung des IKT-Fachkräftemangels, wobei ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt wird.

Anna betreibt ein kleines Logistikunternehmen. Durch ihre Teilnahme an einer IKT-Jump-Start-Schulung haben sie und ihr Team neue Kompetenzen erworben, die sie für die Planung und Umsetzung klimafreundlicher Lieferwege benötigen.

Kompetenzen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) sind von entscheidender Bedeutung, um den

ökologischen und den digitalen Wandel voranzutreiben. In Zeiten schneller technologischer Innovation brauchen Unternehmen Menschen mit MINT-Kompetenzen auf hohem Niveau. Diese Kompetenzen sind notwendig für die Nutzung neuer Technologien, und MINT-Kompetenzen auf hohem Niveau sind für die Förderung von Innovation in IKT-Spitzenforschungsbereichen wie künstlicher Intelligenz oder Cybersicherheit von zentraler Bedeutung. Jedoch macht nur ein Fünftel der jungen Menschen in Europa einen Hochschulabschluss in einem MINT-Fach, d. h. weniger als zwei Millionen pro Jahr.⁴³ Diese Zahl muss gesteigert werden, was durch die Förderung von MINT-Bildungswegen vor allem bei jungen Frauen erreicht werden könnte. Derzeit machen in der EU nur halb so viele Frauen einen Abschluss in MINT-Fächern wie Männer, wobei die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten erheblich sind.⁴⁴ Die Entscheidung für ein MINT-Fach statt für einen anderen Hochschulstudiengang hängt oft von den Leistungen in der Sekundarstufe ab.⁴⁵ Aber auch wenn Mädchen in Bezug auf die digitalen Kompetenzen besser abschneiden als Jungen⁴⁶, spielen auch allgemeine gesellschaftliche Wahrnehmungen und Einstellungen ganz klar eine Rolle.⁴⁷ Jungen Lernenden und insbesondere Mädchen müssen die Möglichkeiten, die die Wahl eines MINT-Bildungswegs bietet, besser erläutert werden.

Nicht wenige Menschen in Europa haben den **Wunsch, ein Unternehmen zu gründen**, und der Trend geht immer stärker zum sozialen Unternehmertum. Beides fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen und trägt durch mehr Wettbewerb, Produktivität und Innovation zum Wirtschaftswachstum bei. Damit dieser Wunsch Wirklichkeit werden kann, bedarf es eines grundlegenden Umdenkens, damit der Schwerpunkt stärker auf die Entwicklung unternehmerischer Kompetenzen gelegt wird. Die Berufsberatungssysteme und -praktiken sollten die unternehmerische Dimension angemessen berücksichtigen. Durch die Sensibilisierung für soziales Unternehmertum und andere sozialwirtschaftliche Geschäftsmodelle können auch die Attraktivität des Unternehmertums und das Interesse dafür gesteigert werden. Die Sozialwirtschaft übernimmt eine Vorreiterrolle bei der Schaffung von Arbeitsplätzen – zum Beispiel im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft – und fördert die soziale Inklusion und den ökologischen Wandel.

Neben Fachkenntnissen steigt die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach Querschnittskompetenzen wie Teamarbeit, kritischem Denken und kreativer Problemlösung. Der zunehmende Einfluss von Robotern und Algorithmen auf unsere Arbeitsmärkte erhöht den Bedarf an einzigartigen „menschlichen“ Kompetenzen wie Einfühlungsvermögen und die Fähigkeit zur Anpassung an komplexe Umgebungen. Diese Kompetenzen werden aufgrund des demografischen Wandels auch im Hinblick auf die wachsende Senioren- und Pflegewirtschaft immer wichtiger und sind auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt. Auch wenn die Schulen hier eine wichtige Rolle spielen, werden diese Kompetenzen häufig außerhalb des formalen Lernens, bei der Arbeit und während des gesamten Lebens entwickelt. Sie sind möglicherweise nur schwer zu ermitteln, zu erkennen und zu kommunizieren. Deshalb muss in der nächsten Phase der EU-Maßnahmen zu Querschnittskompetenzen mehr getan werden, um diese Kompetenzen zu erfassen.

⁴³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics/de

⁴⁴ Daten über Hochschulabsolventen in MINT-Studienfächern von Eurostat [educ_uoe_grad04].

⁴⁵ OECD, [Why don't more girls choose STEM careers.](#)

⁴⁶ [Internationale Studie zur Messung der Computer- und Informationskompetenzen 2018 \(ICILS\).](#)

⁴⁷ Europäische Kommission, 2016, [Does the EU need more STEM graduates?](#), Abschnitt 3.3.1.

Maßnahme 7: Erhöhung der Zahl der Absolventen in MINT-Fächern und Förderung von unternehmerischen und Querschnittskompetenzen

Zur notwendigen Erhöhung der Zahl der **MINT-Absolventen** wird die Kommission

- die Attraktivität von **Studiengängen und Berufsbildern in MINT-Bereichen** verbessern und durch gezielte Maßnahmen Mädchen und Frauen ansprechen; dabei wird sie fächerübergreifende und innovative Unterrichts- und Lernkonzepte in Schulen, Berufsbildungseinrichtungen und Hochschulen fördern.
- im Rahmen der Mitteilung über den europäischen Bildungsraum Maßnahmen für Lehrkräfte einführen, die dem Mangel an MINT-Lehrkräften in den Ländern und Regionen der EU entgegenwirken sollen.
- naturwissenschaftliche Bildung im Rahmen von Forschungs- und Innovationsmaßnahmen fördern, z. B. durch die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen und Bewertungsrahmen, die Verbreitung von Forschungsergebnissen über naturwissenschaftliche Bildung in Zusammenarbeit mit dem europäischen Schulnetz und die Nutzung von Portalen mit Elementen sozialer Netzwerke, auf denen Schulen aus verschiedenen europäischen Ländern – insbesondere Ländern mit einer Open-School-Kultur – sich austauschen können.
- einen integrierten Rahmen und ein Lernkontinuum unter anderem zwischen der Sekundar- und Hochschulbildung, Bildung und Wirtschaft in Zusammenarbeit mit Fachleuten aus der Wirtschaft fördern und Offene Schulen und forschungsbasierte Methoden, Wettbewerbe und Bürgerwissenschaft vorantreiben.

Zur Förderung **unternehmerischer Kompetenzen** wird die Kommission einen europäischen Aktionsplan zu unternehmerischen Kompetenzen vorlegen, der sich auf die Entwicklung unternehmerischer Initiative und resilienterer Arbeitskräfte konzentriert. Zu dieser Maßnahme gehören:

- die Stärkung und Verknüpfung bestehender Netzwerke zur Förderung angehender Unternehmer, wobei der Schwerpunkt auf jungen Unternehmerinnen und Möglichkeiten der Selbstständigkeit in der grünen und digitalen Wirtschaft gelegt wird; dazu gehört auch eine Wissensplattform mit Online-Ressourcen zu unternehmerischen Kompetenzen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit⁴⁸.
- die Förderung von Programmen zur Finanzierung von Maßnahmen zur Entwicklung unternehmerischer Kompetenzen, der europäischen Mobilität von Unternehmerinnen und Unternehmern und der systematischen Nutzung von EntreComp (Europäische Kompetenzrahmen für unternehmerische Kompetenzen).
- die Förderung unternehmerischer Kompetenzen auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung – von der Primar- und Sekundarschulbildung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung bis hin zur Hochschulbildung –, um Lernenden das Wissen und die Motivation zu vermitteln, die unternehmerische Tätigkeiten begünstigen.

Diese Maßnahme wird den bevorstehenden Aktionsplan der Kommission für die Sozialwirtschaft ergänzen, mit dem unter anderem die sich aus der Sozialwirtschaft ergebenden unternehmerischen Möglichkeiten gefördert werden sollen, wie beispielsweise durch die Hilfe lokaler Gemeinschaften, lokale grüne Deals oder die Aktivierung benachteiligter Gruppen.

Zur Förderung von **Querschnittskompetenzen** wird die Kommission

- einen strategischen Rahmen für die Anerkennung von Querschnittskompetenzen zur Unterstützung von Validierungsfachleuten in Europa entwickeln.
- Ressourcen zur Unterstützung der Validierung von Querschnittskompetenzen durch Arbeitgeber und Arbeitsvermittlungen entwickeln. Dazu gehören die Erkundung möglicher EU-weiter Online-Schulungen und entsprechender Micro-Credentials für Validierungsfachleute sowie die Einrichtung eines Netzes von Vorreiter-

⁴⁸ [Die europäische Gleichstellungsstrategie schlägt die Unterstützung von Unternehmerinnen im Rahmen der EU-Kohäsionspolitik vor.](#)

Validierungsorganisationen, die bewährte Verfahren austauschen können.

Der jährlich stattfindende **EU-Wettbewerb für Nachwuchswissenschaftler (EUCYS)** ist eine der wichtigsten Veranstaltungen Europas, bei der sich junge Talente aus der Wissenschaft darstellen können. Er ist ein Anreiz für die Ausrichtung nationaler Wissenschaftswettbewerbe (für junge Menschen zwischen 14 und 20 Jahren), deren jeweilige Gewinnerinnen und Gewinner anschließend im europäischen Wettbewerb gegeneinander antreten.

Die COVID-19-Pandemie und die damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen haben die Bedeutung von Lebenskompetenzen und unserer Anpassungsfähigkeit sowie der Fähigkeit, Veränderungen zu bewältigen und füreinander als Gemeinschaft zu sorgen, deutlich gemacht. Resilienz, Medienkompetenz, Bürgerkompetenzen, Finanz-, Umwelt- und Gesundheitskompetenz sind in diesem Zusammenhang von zentraler Bedeutung. Offene, demokratische Gesellschaften brauchen aktive Bürgerinnen und Bürger, die Informationen aus unterschiedlichen Quellen zuordnen bzw. Falschinformationen erkennen und wohl informierte Entscheidungen treffen können, resilient sind und verantwortungsbewusst handeln.

Die **europäische Agenda für Erwachsenenbildung** hat die europäische Zusammenarbeit in diesem Bereich in den letzten zehn Jahren erleichtert. Es muss noch mehr getan werden, um den Menschen zu helfen, diese Kompetenzen zu entwickeln und die Weiterbildungspfade⁴⁹ vor allem für geringer qualifizierte Erwachsene zu stärken. Dies geht über den Erwerb arbeitsplatzrelevanter Kompetenzen hinaus, und betrifft auch ehrenamtliche Tätigkeiten und ältere Menschen, die ebenfalls neue Kompetenzen benötigen.

Maßnahme 8: Kompetenzen für das Leben

Die Kommission wird gemeinsam mit den Mitgliedstaaten neue Prioritäten für die europäische Agenda für die Erwachsenenbildung ausarbeiten, die den erneuerten Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung ergänzen und zur Verwirklichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten beitragen sollen. Ziel ist die Schaffung eines umfassenden, hochwertigen und inklusiven Systems der Erwachsenenbildung, das alle erreicht – einschließlich Senioren und diejenigen, die am dringendsten Zugang zum Lernen benötigen – und auch Fern- und Online-Unterricht umfasst. Dabei wird nichtformalem, intergenerationellem und interkulturellem Lernen, Lernen in der Gemeinschaft und Lernen in allen Lebensbereichen der Vorrang eingeräumt. Bildungszentren, Bibliotheken sowie die Gemeinschaft und die Zivilgesellschaft sollen unterstützt werden, damit sie Erwachsene motivieren und dazu befähigen, zu lernen und so ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen zu stärken.

Krzysztof, 74 Jahre, hat in seiner örtlichen Bibliothek an einem EDV-Kurs teilgenommen. Jetzt kann er im Internet einen Arzttermin ausmachen oder eine Zugfahrkarte kaufen. Seine neue Leidenschaft ist die Chat-Gruppe seiner lokalen Gemeinschaft, in der er derzeit eine Kampagne zur Schaffung von mehr Grünflächen organisiert.

⁴⁹ ABl. C 484 vom 24.12.2016, S. 1.

3. WERKZEUGE ENTWICKELN, MIT DENEN DIE MENSCHEN LEBENSLANG KOMPETENZEN ERWERBEN KÖNNEN

Der dritte Baustein der Kompetenzagenda betrifft die Entwicklung von Werkzeugen, die notwendig sind, um alle – Erwerbstätige, Arbeitslose und Nichterwerbstätige – in die Lage zu versetzen, während ihres ganzen Lebens Kompetenzen aufzubauen. Kompetenzen können den Menschen helfen, ihre berufliche Laufbahn voranzutreiben und berufliche Übergänge zu meistern. Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft und eine von Zusammenhalt geprägte Gesellschaft erreichen wir nur, indem wir eine echte Kultur des lebenslangen Lernens schaffen. Nur so erfüllen wir auch das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form mit Leben, das im ersten Grundsatz der europäischen Säule sozialer Rechte verankert ist.

3.1. Alle Menschen in die Lage versetzen, am Lernen teilzuhaben: Individuelle Lernkonten

Zeitmangel, zu hohe Kosten sowie mangelndes Bewusstsein für den Weiterbildungsbedarf oder die Weiterbildungsmöglichkeiten sind die größten Hindernisse für Weiterbildung und Umschulung.⁵⁰ Direkte Aus- und Weiterbildungsanreize wie individuelle Lernkonten können lebenslanges Lernen Wirklichkeit werden lassen. Sie stellen Finanzmittel bereit, die es dem Inhaber ermöglichen, sich an den wandelnden Kompetenzbedarf an einem Arbeitsplatz anzupassen oder den Beruf oder die Branche – auch über die Grenzen der Mitgliedstaaten hinweg – zu wechseln. Individuelle Lernkonten könnten sicherstellen, dass Aus-, Fort- und Weiterbildungsansprüche von einem Arbeitsplatz zum anderen (oder von der Erwerbstätigkeit zur Arbeitslosigkeit) übertragbar sind, und ihre Einführung könnte die Gelegenheit für erhebliche Verbesserungen der Beratungs- und Validierungssysteme sowie der Qualität und der Transparenz der Bildungsangebote sein.

Die Finanzierung individueller Lernkonten wird in den Ländern, in denen sie existieren, sehr unterschiedlich und entsprechend den auf nationaler Ebene getroffenen strategischen Entscheidungen gehandhabt. In Frankreich beispielsweise werden sie hauptsächlich durch eine Arbeitgeberabgabe finanziert, in den Niederlanden hingegen wird eine Finanzierung durch öffentliche Mittel in Betracht gezogen. Bei der Entwicklung der Lernkonten wird die Kommission sich mit diesem zentralen Aspekt befassen und dabei insbesondere auf die KMU-Freundlichkeit achten.

Individuelle Lernkonten könnten auch dafür sorgen, dass in Zeiten eines wirtschaftlichen Abschwungs ausreichend Mittel für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung stehen. Dank der Lernkonten können die Menschen Fortbildungsansprüche über einen längeren Zeitraum erwerben und diese dann in Zeiten geringer wirtschaftlicher Tätigkeit wie beispielsweise Kurzarbeit nutzen, wenn sie mehr Zeit für die Fort- oder Weiterbildung haben. Dadurch wird einem Kompetenzverlust durch unfreiwillige Inaktivität vorgebeugt und den Menschen geholfen, die Kompetenzen zu erwerben, die sie für einen erfolgreichen Arbeitsplatzwechsel benötigen.

⁵⁰ Ausgehend von den Daten der EU-Erhebung zur Erwachsenenbildung.

Maßnahme 9: Initiative zu individuellen Lernkonten

Die Kommission wird prüfen, wie eine mögliche EU-Initiative zu individuellen Lernkonten dazu beitragen kann, Lücken beim Zugang von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter zu Fort- und Weiterbildung zu schließen und diese zu befähigen, Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.

Die Kommission wird außerdem prüfen, welche unterstützenden Dienste und anderen Faktoren individuelle Lernkonten fördern könnten. Dazu könnten Beratung, Validierung und Transparenz in Bezug auf die Qualität von Bildungsangeboten sowie Regelungen für Bildungsurlaub gehören. Die Kommission wird dabei umfassende Konsultationen mit den Mitgliedstaaten, Sozialpartnern und allen einschlägigen Interessenträgern durchführen.

3.2. Anerkennung von Lernergebnissen: Micro-Credentials

Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, sich ihr ganzes Leben lang weiterzubilden und umzuschulen, müssen auch alle Lernerfahrungen angemessen anerkannt werden. Arbeitskräfte absolvieren zunehmend kurze und maßgeschneiderte Schulungen, die anerkannt werden müssen. Solche Kurse können von unterschiedlichen Anbietern allgemeiner und beruflicher Bildung angeboten werden (z. B. Hochschul-, Berufsbildungs- oder Forschungseinrichtungen, Unternehmen, Sozialpartnern, Handels-, Industrie- oder Handwerkskammern, zivilgesellschaftlichen Organisationen).

Mit **Micro-Credentials**⁵¹ werden die Ergebnisse dieser kurzen Schulungen, die oft den digitalen Bereich betreffen, anerkannt und festgehalten. Sie können die Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Bildungspfaden/-systemen und die Flexibilität erhöhen. Dank Micro-Credentials lässt sich das Lernen besser an die individuellen Bedürfnisse anpassen. Sie fördern innovative und inklusive Ansätze und erleichtern so den Zugang zum Arbeitsmarkt und berufliche Übergänge. Sie können auch das weitere Lernen fördern, da sie kumuliert und in einem weiter gefassten Zertifikat gebündelt werden können, sodass die Menschen mit der Zeit Lernergebnisse in mehreren Einrichtungen sowie sektor- und grenzübergreifend und online durch E-Learning-Programme sammeln können. Bisher gibt es jedoch keinen europäischen Standard für die Qualität, die Transparenz und den Einsatz von Micro-Credentials in der EU.

Maßnahme 10: Ein europaweiter Ansatz für Micro-Credentials

Die Europäische Kommission wird eine neue Initiative zur Förderung der Qualität, der Transparenz und des Einsatzes von Micro-Credentials in der EU vorschlagen. Diese umfasst insbesondere

- die Entwicklung europäischer Standards in Bezug auf Mindestanforderungen an Qualität und Transparenz, in Zusammenarbeit mit allen einschlägigen Akteuren (öffentliche oder private Anbieter allgemeiner und beruflicher Bildung, Sozialpartner, Handelskammern, Arbeitgeber). Dies wird Vertrauen in Micro-Credentials schaffen und ihre Übertragbarkeit und Anerkennung in der gesamten EU fördern.
 - die Prüfung einer Einbindung von Micro-Credentials in Qualifikationsrahmen im Dialog mit den für Qualifikationen zuständigen nationalen Behörden.
 - die Erleichterung der Speicherung der über Europass und seine digitalen Zertifikate
-

⁵¹ Als Micro-Credential gilt der dokumentierte Nachweis über die Lernergebnisse einer Person, der sich auf kleine Lerneinheiten bezieht und in Form eines Zertifikats, eines Abzeichens („Badge“) oder eines Vermerks (in digitaler oder in Papierform) ausgestellt wird.

erhaltenen Micro-Credentials und ihrer Darstellung für Arbeitgeber.

Diese Initiative stützt sich unter anderem auf die Ergebnisse der Evaluierung der Empfehlung des Rates von 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens, die gleichzeitig mit dieser Kompetenzagenda veröffentlicht werden.

Ivana ist eine erfahrene Vorratsmanagerin in einem Supermarkt. Eine neue Software bietet mehr Möglichkeiten für die Abfallvermeidung – vorausgesetzt, Ivana und ihre Mitarbeiter setzen sie richtig ein. Der Industrieverband bietet ein kurzes, gezieltes Schulungsmodul an, das Ivana mit einem Micro-Credential als Nachweis für ihre neue Kompetenz abschließt. Diesen Nachweis kann sie bei ihrem derzeitigen oder bei künftigen Arbeitgebern vorlegen.

3.3. Darstellung von Kompetenzen: die neue Europass-Plattform

Wer ein Zertifikat zum Nachweis über eine bestimmte Kompetenz erwirbt, muss dies anschließend auch bei einer Bewerbung um eine Arbeitsstelle oder für weiteres Lernen kommunizieren können. Die neuen Technologien eröffnen Möglichkeiten für die Kommunikation von Kompetenzen über den traditionellen Lebenslauf hinaus und für die Vermittlung von Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten.

Europass wurde zusammen mit der Kompetenzagenda ins Leben gerufen und als ein Online-Tool der EU entwickelt, um den Menschen zu helfen, ihre Kompetenzen und Qualifikationen wirksam zu kommunizieren, und sie proaktiv an einen neuen Arbeitsplatz oder eine neue Lernmöglichkeit heranzuführen. Europass bietet kostenlose Hilfsmittel und Informationen in allen EU-Amtssprachen für Lernende, Arbeitnehmer/innen und Arbeitsuchende, mit denen sie jede Phase ihrer beruflichen Laufbahn und ihres Lernens planen können.

Maßnahme 11: Die neue Europass-Plattform

Die neue Europass-Plattform unterstützt Menschen dabei, ihre berufliche Laufbahn in einem Arbeitsmarkt im raschen Wandel zu planen. Dank modernisierter Tools und Informationen zum Lernen und Arbeiten in Europa soll das verbesserte Instrument

- den Nutzern helfen, ihre Kompetenzen und zu bewerten und zu beschreiben und ihre Qualifikationen und Erfahrungen für Bildungsanbieter und Arbeitgeber darstellen, damit sie den nächsten Schritt auf ihrem Bildungs- oder Berufsweg machen können;
- Europass-Nutzern einschlägige Stellenangebote (über die Jobportale EURES⁵² und Euraxess⁵³) und Lernmöglichkeiten vorschlagen;
- auf der Grundlage von Erkenntnissen maßgeschneiderte Informationen über Kompetenztrends und Kompetenzbedarf für Nutzer/innen bereitstellen, die einen beruflichen Wechsel oder einen Umzug in ein anderes Land planen;
- Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung in die Lage versetzen, Zeugnisse und Zertifikate für Lernende in einem europaweiten digitalen Format („digitale Europass-Zertifikate“) auszustellen, um deren Anerkennung zu erleichtern;
- ein „beschleunigtes“ Verfahren der Anerkennung fördern, Verwaltungsaufwand verringern und Betrug verhindern, indem die automatische Authentifizierung von Qualifikationen durch Arbeitgeber und Bildungseinrichtungen unterstützt wird; und

⁵² EURES ist europäische Portal zur beruflichen Mobilität, das die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU fördern soll. Es bietet eine Online-Stellenangebotsdatenbank mit einer Vielzahl an Informationen über EU-interne Mobilität für Arbeitsuchende und Arbeitgeber. <https://ec.europa.eu/eures/public/de/homepage>

⁵³ EURAXESS – in Bewegung (<https://euraxess.ec.europa.eu/>) bietet Informationen und Unterstützungsdienste für professionelle Forschende, fördert ihre Mobilität und Laufbahnentwicklung und stärkt gleichzeitig die wissenschaftliche Zusammenarbeit zwischen Europa und der übrigen Welt.

- Migranten mit rechtmäßigem Aufenthalt helfen, ihre Kompetenzen und Qualifikationen darzustellen und deren Anerkennung durch bessere Informationen zu erleichtern⁵⁴. Das EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige, das derzeit in den Aufnahmezentren und von Organisationen verwendet wird, die Asylbewerber und Flüchtlinge beraten und deren Integration fördern, wird mit dem Europass-Portal verknüpft.

Daniela hatte seit ihrem Schulabschluss schon mehrere Anstellungen als Automechanikerin und fragt sich nun, wie es mit ihrer beruflichen Laufbahn weitergehen soll. Dank Europass kann sie ein persönliches Europass-Profil anlegen, in dem sie ihre sämtlichen Kompetenzen und Erfahrungen erfassen und ihre Zeugnisse und Zertifikate abspeichern kann. Europass schlägt Daniela Stellenangebote und Lehrgänge vor, und sie kann Informationen über Beratungsangebote in ihrer Nähe sowie über Studien- und Arbeitsmöglichkeiten in der EU abrufen.

4. EHRGEIZIGE KOMPETENZZIELE FESTLEGEN

Mit dieser Agenda unterbreitet die Kommission einen neuen und dynamischen Ansatz für die EU-Strategie im Bereich Kompetenzen, der darauf abzielt, die Mitgliedstaaten beim digitalen und ökologischen Wandel zu begleiten und diesen voranzutreiben und ihnen zu helfen, die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Pandemie zu bewältigen. **Dazu muss das lebenslange Lernen für alle in Europa, in jedem Mitgliedstaat und in jeder Region Wirklichkeit werden.**

Um dieses Ziel zu erreichen, schlägt die Kommission unter Berücksichtigung der durch die Erholung von der Krise und den immer rascheren Wandel bedingten Dynamik vor, quantitative Ziele auf der Grundlage existierender Indikatoren⁵⁵ festzulegen, die bis 2025 überwacht werden sollen.

Zuerst gilt es, den Anteil der Erwachsenen, die am Lernen insgesamt teilnehmen, erheblich zu steigern – nur so wird ein lebenslanges Lernen gewährleistet. Damit die Erholung und der ökologische und digitale Wandel auch sozial gerecht erfolgen, schlägt die Kommission darüber hinaus jeweils eigene Zielvorgaben für die Beteiligung gering qualifizierter Erwachsener und Arbeitsloser am Lernen vor.

- **Bis 2025 sollten 120 Millionen Erwachsene in der EU jährlich an Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Dies entspricht 50 % der erwachsenen Bevölkerung und rund 540 Millionen Bildungsmaßnahmen für diese Gruppe über einen Zeitraum von fünf Jahren.**
- **Bis 2025 sollten 14 Millionen gering qualifizierte Erwachsene in der EU jährlich an Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Dies entspricht 30 % dieser Gruppe und rund 60 Millionen Bildungsmaßnahmen über einen Zeitraum von fünf Jahren.**

Die Überwachung dieses Indikators in Kombination mit den in dieser Mitteilung beschriebenen Maßnahmen wird sich auch positiv auf die Quote gering qualifizierter Erwachsener auswirken. Diese beträgt in Europa derzeit 22 % (2019) und ist damit höher als bei den weltweiten Wettbewerbern.

⁵⁴ Migranten mit rechtmäßigem Aufenthalt in der EU haben nach wie vor Schwierigkeiten, ihre außerhalb der EU erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen darzustellen. Vgl. JRC (2020) „Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU“.

⁵⁵ Die existierenden Indikatoren lassen häufig keine Erfassung der qualitativen Aspekte der Bildung zu. Diese Kompetenzagenda treibt auch ein Umdenken in qualitativer Hinsicht voran, indem sie den Grundsatz des „Erwerbs arbeitsplatzrelevanter Kompetenzen“ in den Vordergrund stellt.

→ **Bis 2025 sollten 2 Millionen (d. h. jeder fünfte) Arbeitsuchende eine Lernerfahrung jüngerer Datums gemacht haben. Dies entspricht rund 40 Millionen Lernaktivitäten über einen Zeitraum von fünf Jahren.**⁵⁶

Was die Inhalte angeht, so ist eine breite Palette von Kompetenzen notwendig, damit die Erholung und der ökologische und digitale Wandel erfolgreich gemeistert werden können. Die in der COVID-19-Pandemie verhängten Ausgangsbeschränkungen haben noch viel deutlicher gezeigt, wie wichtig digitale Kompetenzen für Arbeit, Lernen und soziale Interaktion sind. Aus diesem Grund ist das vierte zu überwachende Ziel der Anteil der Erwachsenen mit mindestens grundlegenden digitalen Kompetenzen.

→ **Bis 2025 sollten 230 Millionen Erwachsene in der EU (d. h. 70 % der erwachsenen Bevölkerung in der EU) mindestens über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen.**

Der ökologische Wandel muss gerecht sein, und den am stärksten betroffenen Arbeitskräften und Regionen muss besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Dafür sind Kompetenzen von zentraler Bedeutung. Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es noch keine quantitativen Indikatoren für grüne Kompetenzen. Die Kommission wird solche Indikatoren entwickeln (Maßnahme 6).

Mitgliedstaaten, Anbieter allgemeiner und beruflicher Bildung, Sozialpartner, Unternehmen, Vertreter der Lernenden und alle einschlägigen Akteure sind aufgefordert, im Rahmen des Europäischen Semesters für die wirtschaftspolitische Koordinierung darüber zu diskutieren, wie diese Ziele zu erreichen sind.

Die Fortschritte beim Erreichen dieser Ziele werden regelmäßig im Rahmen des Europäischen Semesters überwacht.⁵⁷ Sie werden im jährlichen gemeinsamen Beschäftigungsbericht veröffentlicht und sollen als analytische Grundlage für gezieltere länderspezifische Empfehlungen in den Bereichen Kompetenzen und allgemeine und berufliche Bildung dienen. Die Kommission wird die Ziele nach Möglichkeit nach Geschlecht, geografischem Gebiet und schutzbedürftigen Gruppen – zusätzlich zu Geringqualifizierten und Arbeitslosen, wie beispielsweise Menschen mit Behinderungen – beobachten.

Indikatoren	Ziele für 2025	Aktueller Stand (letztes Jahr, für das	Steigerung in %
--------------------	---------------------------	---	----------------------------

⁵⁶ Unter Annahme einer durchschnittlichen Dauer der Lernaktivitäten von 3 Monaten.

⁵⁷ Die vier Indikatoren knüpfen an das sozialpolitische Scoreboard an, das die europäische Säule sozialer Rechte flankiert. Zusätzlich zu den beiden Indikatoren zur Beteiligung Erwachsener an Bildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten und zu den digitalen Grundkompetenzen, die bereits im sozialpolitischen Scoreboard existieren, werden zwei weitere Indikatoren zur Teilnahme gering qualifizierter Erwachsener bzw. arbeitsloser Erwachsener an allgemeiner und beruflicher Bildung vorgeschlagen. Diese Indikatoren sind bereits allgemein anerkannt, wurden 2018 vom Beschäftigungsausschuss gebilligt (Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2019) und werden seither im Rahmen des Europäischen Semesters verwendet. Der Indikator zu digitalen Kompetenzen ist derselbe wie im Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI).

Daten vorliegen)

Teilnahme von Erwachsenen zwischen 25 und 64 Jahren an Bildungsmaßnahmen innerhalb der letzten 12 Monate (in %) ⁵⁸	50 %	38 % (2016)	+32 %
Teilnahme von gering qualifizierten Erwachsenen zwischen 25 und 64 Jahren an Bildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten (in %) ⁵⁹	30 %	18 % (2016)	+67 %
Anteil arbeitsloser Erwachsener zwischen 25 und 64 Jahren, die eine Lernerfahrung jüngeren Datums gemacht haben (in %) ⁶⁰	20 %	11 % (2019)	+82 %
Anteil der Erwachsenen zwischen 16 und 74 Jahren mit zumindest grundlegenden digitalen Kompetenzen (in %) ⁶¹	70 %	56 % (2019)	+25 %

Zudem sollten gemäß dem Vorschlag für das neue Erasmus+-Programm und laut der Ankündigung in der Ratsempfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung die Lernmobilitätsmöglichkeiten für Lernende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der ganzen EU verbessert werden. Die Kommission schlägt vor, den Anteil der Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die an einer Mobilitätsmaßnahme teilnehmen, von 6 % auf 8 % zu steigern.

5. ZUR TAT SCHREITEN: MOBILISIERUNG VON INVESTITIONEN

Das Erreichen dieser ehrgeizigen Ziele bis 2025 erfordert die Mobilisierung beträchtlicher privater und öffentlicher Investitionen in Kompetenzen. Für die Verwirklichung des übergeordneten Ziels für die Teilnahme an der Erwachsenenbildung werden schätzungsweise Investitionen in Höhe von **48 Mrd. EUR** jährlich benötigt. ⁶²

Darüber hinaus wird die Umsetzung der Kompetenzagenda auch zusätzliche Mittel für die Durchführung der verschiedenen Maßnahmen auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene erfordern.

⁵⁸ Der Indikator gibt den Anteil der Erwachsenen zwischen 25 und 64 Jahren an, in den 12 Monaten vor der Befragung an mindestens einer formalen oder nichtformalen Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben (ausgenommen sind betriebliche Weiterbildungen am Arbeitsplatz). Datengrundlage für diesen Indikator ist die EU-Erhebung zur Erwachsenenbildung. Ab 2022 werden die Daten für diesen Indikator aus der EU-Arbeitskräfteerhebung kommen.

⁵⁹ Definition und Quellen des Indikators ähneln dem ersten Indikator zur Teilnahme Erwachsener an Bildungsmaßnahmen. Der Hauptunterschied ist der Fokus auf gering qualifizierten Erwachsene, d. h. Erwachsene, die als höchsten formalen Bildungsabschluss maximal einen Abschluss der Sekundarstufe I erworben haben. Der Indikator misst somit den Anteil gering qualifizierter Erwachsener, die angeben, über einen Zeitraum von 12 Monaten an formaler oder nichtformaler allgemeiner und beruflicher Bildung teilgenommen zu haben.

⁶⁰ Die Daten sind im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung verfügbar. Als „Lernerfahrung jüngeren Datums“ gilt die Teilnahme an formaler noch oder nichtformaler allgemeiner und beruflicher Bildung in den letzten vier Wochen.

⁶¹ Datenquelle für diesen Indikator ist die EU-Gemeinschaftserhebung zur IKT-Nutzung in Privathaushalten und durch Einzelpersonen.

⁶² Diese Schätzung beruht auf der Zahl der zusätzlichen erwachsenen Lernenden, die in jedem Land benötigt werden, um den Zielwert von 50 % zu erreichen (im Vergleich zu den derzeitigen Teilnahmezahlen), kombiniert mit den länderspezifischen Pauschalbeträgen pro Stunde für Arbeitnehmerschulungen, die gemäß der Delegierten Verordnung 2019/2170 der Kommission aus dem Europäischen Sozialfonds erstattet werden, und unter Annahme einer Dauer der Bildungsmaßnahme von 100 Stunden pro Jahr.

5.1.EU-Haushalt zur Förderung und Mobilisierung von Investitionen in die Menschen⁶³

Der Vorschlag der Kommission für das Aufbauinstrument Next Generation EU sieht erhebliche Mittel im Zuge einer umfangreichen Haushaltsinitiative zur Bewältigung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Krise vor. Die Kommission wird dafür sorgen, dass ihre Instrumente sinnvoll eingesetzt werden, um Investitionen in die Menschen zu unterstützen und zu mobilisieren und dabei die Geschlechtergleichstellung und Inklusivität zu fördern. Die Mitgliedstaaten werden ermutigt, die Finanzmittel der Union für die Umsetzung nationaler Programme zur Umschulung und Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu nutzen.

Kurzfristig wird das Programm REACT-EU, das aus Next Generation EU und dem Vorschlag für einen angepassten aktuellen Finanzrahmen für 2020 finanziert wird, 55 Mrd. EUR für die Kohäsionspolitik für den Zeitraum 2020-2022 bereitstellen. Dies wird es dem Europäischen Sozialfonds ermöglichen, zusätzliche Mittel für Qualifizierungsmöglichkeiten im Zuge des ökologischen und des digitalen Wandels bereitzustellen.

Darüber hinaus bietet die **Aufbau- und Resilienzfazilität**, die mit 560 Mrd. EUR für Finanzhilfen und Darlehen ausgestattet wird, viele Möglichkeiten für die Finanzierung von Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Der Vorschlag der Kommission für länderspezifische Empfehlungen im Jahr 2020 konzentrierte sich auf die Sofortmaßnahmen zur Abfederung der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie; Kompetenzen sowie die allgemeine und berufliche Bildung wurden dabei als Priorität für 22 Mitgliedstaaten ermittelt. **In den nationalen Aufbau- und Resilienzplänen, die die Mitgliedstaaten ausarbeiten, um Finanzmittel aus dieser Fazilität zu erhalten, sollte den Kompetenzen bei der Programmplanung Priorität eingeräumt werden.**

Im gesamten Zeitraum 2021-2027 wird der **Europäische Sozialfonds Plus** mit einer vorgeschlagenen Mittelausstattung von 86 Mrd. EUR eine wichtige Finanzierungsquelle für nationale Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen bleiben.

Zusätzlich werden die für **Erasmus+** vorgeschlagenen 24,6 Mrd. EUR zur Kompetenzentwicklung beitragen und zur Finanzierung einiger der oben beschriebenen Maßnahmen wie der Europäischen Hochschulen, der Zentren der beruflichen Exzellenz und der Blaupausen zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen dienen. Darüber hinaus kann Erasmus+ einen erheblichen Anstieg der physischen und virtuellen Lernmobilität in der gesamten EU unterstützen und so neue Lernmöglichkeiten eröffnen, die im Heimatland möglicherweise nicht verfügbar wären.

Horizont Europa wird eine Schlüsselrolle bei der wirtschaftlichen Erholung und insbesondere in Bezug auf den ökologischen und digitalen Wandel, die Industrie und KMU spielen, aber auch in der Förderung von Hochschulen, Forschenden und der Mobilität von Wissen. Das neue **Programm „Digitales Europa“** wird in die Entwicklung eines akademischen Angebots im digitalen Bereich sowie in spezialisierte Ausbildungsangebote in Bereichen wie Daten, Cybersicherheit und künstliche Intelligenz investieren, um dem derzeitigen Fachkräftemangel auf diesen Gebieten entgegenzuwirken.

Weitere Ressourcen können unmittelbar zur Weiterbildung und Umschulung der Arbeitskräfte in Europa genutzt werden. **Investitionen der Mitgliedstaaten in**

⁶³ Die Beträge in diesem Abschnitt werden in Preisen von 2018 angegeben.

Infrastrukturen mit „hoher sozialer Wirkung“ für die allgemeine und berufliche Bildung, d. h. auch digitale Infrastrukturen, können aus dem **Europäischen Fonds für regionale Entwicklung** und dem Programm **InvestEU** gefördert werden, das im Rahmen des Politikbereichs „Soziale Investitionen und Kompetenzen“ (mit einer vorgeschlagenen Mittelausstattung von 3,6 Mrd. EUR) unter anderem Investitionen in kritische Infrastrukturen im Bereich allgemeine und berufliche Bildung unterstützen kann.

Im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel hat die Kommission Investitionen in Kompetenzen für einen grünen Wandel als Priorität für alle 27 Mitgliedstaaten bei der Inanspruchnahme des **Fonds für einen gerechten Übergang und seiner vorgeschlagenen Mittelausstattung von insgesamt 40 Mrd. EUR** genannt. Auch die Darlehensfazilität für den öffentlichen Sektor im Rahmen des Mechanismus für einen gerechten Übergang, die zwischen 25 und 30 Mrd. EUR mobilisieren soll, kann für Investitionen in Kompetenzen genutzt werden.⁶⁴ Die Kommission hat vorgeschlagen, die Obergrenze des **Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung** im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen auf das Doppelte zu erhöhen, um die Weiterbildung von Arbeitskräften und Selbstständigen zu unterstützen, die im Zuge industrieller Massenumstrukturierungen entlassen werden oder ihre Tätigkeit aufgeben müssen. Auch aus anderen Programmen wie dem **Modernisierungsfonds** können Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Arbeitskräfte in den am stärksten vom ökologischen Wandel betroffenen Regionen und Sektoren finanziert werden.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten dringend auf, Weiterbildung und Umschulung stärker zu unterstützen und die einmalige Chance zu nutzen, einen zweistelligen Milliardenbetrag aus dem künftigen EU-Haushalt zu mobilisieren. Vorrang sollten dabei die oben genannten Maßnahmen und insbesondere Reformen haben, die das Angebot und die Inanspruchnahme von Systemen für den Kompetenzaufbau verbessern.

Die Kommission wird aktiv mit den nationalen Behörden und anderen Akteuren zusammenarbeiten, um zu gewährleisten, dass angemessene EU-Mittel für die Förderung der verschiedenen Elemente der mit dieser Mitteilung vorgestellten Kompetenzagenda bereitgestellt werden. So wird die Kommission die Mitgliedstaaten insbesondere ermutigen und dabei unterstützen, Investitionen im Rahmen der Aufbau- und Resilienzfazilität Vorrang einzuräumen, und die Fortschritte im Rahmen des Europäischen Semesters überwachen.

Zu den Maßnahmen zur Umsetzung der Kompetenzagenda, einschließlich des Kompetenzpakts, die aus dem künftigen EU-Haushalt und insbesondere aus den Mitteln des Aufbauinstruments Next Generation EU unterstützt werden können, gehören unter anderem:

⁶⁴ Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über die Darlehensfazilität für den öffentlichen Sektor im Rahmen des Mechanismus für einen gerechten Übergang, COM(2020) 453 final.

<p>Investitionen in überbetriebliche Ausbildungszentren, in denen Unternehmen einer Wertschöpfungskette Ressourcen für maßgeschneiderte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen gemeinsam nutzen können.</p>
<p>die flächendeckende Ausweitung der Blaupausen zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen auf nationaler und regionaler Ebene.</p>
<p>Entwicklung und Betrieb von Systemen zur Prognostizierung des Kompetenzbedarfs, die Informationen über den Bedarf an Weiterbildung und Umschulung auf nationaler/regionaler und auf Branchenebene (unter anderem für den ökologischen und digitalen Wandel) bieten und alle Phasen der Erhebung, Analyse und Verbreitung von Informationen umfassen.</p>
<p>Entwicklung und Umsetzung nationaler Kompetenzstrategien, die einem regierungsübergreifenden Ansatz folgen, den ökologischen und dem digitalen Wandel flankieren, die Bemühungen mehrerer Politikbereiche bündeln und die Interessenträger – Sozialpartner, Zivilgesellschaft und Akteure des Arbeitsmarkts sowie der allgemeinen und beruflichen Bildung – eng einbeziehen.</p>
<p>Reformen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Lehrlingsausbildung. Dazu gehören unter anderem Investitionen in: Lehrplanreformen für eine bessere Arbeitsmarktrelevanz, die Integration grüner und digitaler Kompetenzen in alle relevanten Politikbereiche, Flexibilität und Modularisierung, die Ausweitung von Programmen der höheren beruflichen Bildung, die Einrichtung von Systemen der Qualitätssicherung und der Verfolgung des beruflichen Werdegangs von Absolventen, die Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung, die Förderung der Mobilität von Lernenden, Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung sowie die Einrichtung von Zentren der beruflichen Exzellenz in Verbindung mit Strategien der intelligenten Spezialisierung und/oder regionalen Innovations- und Wachstumsstrategien.</p>
<p>direkte Beihilfen für Auszubildende in KMU, unter anderem für Vergütung, Einstellungsprämien und die befristete Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen (bis zu 12 Monate) sowie die Vergütung der Ausbilder und/oder ihre Sozialversicherungsbeiträge, um das Angebot an hochwertigen und wirksamen Lehrlingsausbildungen zu stabilisieren und auszubauen.</p>
<p>Investitionen in digitale Lehrmaterialien und -technologien sowie modernste Industrieausrüstungen und -technologien für Anbieter allgemeiner und beruflicher Bildung.</p>
<p>Anreize für die Entwicklung arbeitsmarktrelevanter digitaler Lerninhalte und zentraler Lehrplanmodule, mit einem Schwerpunkt auf digitalen und Umweltkompetenzen, u. a. auf Online-Fortbildungsplattformen.</p>
<p>Konzipierung und Durchführung kurzer Lehrgänge für die Umschulung von Arbeitskräften mit Blick auf neue Berufsbilder und neue Kompetenzanforderungen, die im Zuge des ökologischen und des digitalen Wandels entstehen, u. a. IKT-Jump-Start-Schulungen und Crashkurse zum Thema Digitales für KMU, d. h. kurze Intensivkurse zur Beseitigung des IKT-Fachkräftemangels.</p>
<p>die Konzipierung und Durchführung von Masterlehrgängen zur Ausbildung von IKT-Experten mit den für den digitalen Wandel erforderlichen fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen sowie von Masterlehrgängen zur Ausbildung von Experten mit den für die grüne Wirtschaft notwendigen Umweltkompetenzen.</p>
<p>Regionale und lokale Drehkreuze für unternehmerische Kompetenzen zur Unterstützung von Start-ups, unternehmerisch denkenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Innovatoren.</p>
<p>Investitionen in hochwertige, gerechte und arbeitsmarktrelevante Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die es den Menschen ermöglichen, die Schlüsselkompetenzen zu erwerben, die sie im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft benötigen.</p>
<p>Investitionen in örtliche Erwachsenenbildungszentren, in denen Menschen aller Altersgruppen im Hinblick auf eine resiliente und von Zusammenhalt geprägte Gesellschaft lernen und sich austauschen können.</p>
<p>Einrichtung, Erprobung und Umsetzung eines Systems zur Bereitstellung individueller Lernkonten.</p>
<p>Anreize zur Förderung der Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, z. B. Studiendarlehen/Zuschüsse für Erwachsene, Finanzierung von Bildungsurlaub, Ausbildungsvergütungen für Arbeitslose.</p>
<p>Förderung von Ausbildungsprogrammen zur Begleitung von Kurzarbeitsregelungen, die Arbeitnehmer/innen und Selbstständige insbesondere vor dem Risiko der Arbeitslosigkeit schützen.</p>

5.2. Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Mobilisierung von Investitionen der Mitgliedstaaten und privaten Akteure in Kompetenzen

EU-Fonds können als Katalysator wirken, aber Investitionen in Kompetenzen müssen auch aus anderen öffentlichen und privaten Quellen finanziert werden. Dies zahlt sich aus: Jeder in die Weiterbildung bzw. Umschulung investierte Euro bringt in der Regel Einnahmen oder Einsparungen in Höhe von mindestens 2 Euro.⁶⁵ Dazu wird die Kommission zusätzlich zu konkreten Finanzierungsmöglichkeiten im Rahmen von EU-Programmen eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung öffentlicher und privater Investitionen in Kompetenzen und Humankapital ergreifen.

Maßnahme 12: Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Mobilisierung von Investitionen der Mitgliedstaaten und privaten Akteure in Kompetenzen

Als Anreiz für Investitionen in Kompetenzen wird die Kommission

- die Frage, inwiefern **steuerliche Rahmenbedingungen** zur Entstehung resilienterer Gesellschaften beitragen können, indem sie Reformen und Investitionen in Humankapital und Kompetenzen begünstigen, im Zuge der von der Kommission angestoßenen öffentlichen Debatte zur Überprüfung der wirtschaftspolitischen Steuerung und mit Blick auf die Erholung eingehend zu prüfen, während die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen gewahrt bleibt.
- bestrebt sein, die **Berichterstattung** großer Unternehmen **über Humankapital**, u. a. über die Kompetenzentwicklung bei den Beschäftigten, zu verbessern. Außerdem wird die Kommission andere Wege prüfen, wie die Transparenz der Ausgaben von Unternehmen in das Humankapital erhöht werden kann, beispielsweise durch eine deutlichere Darstellung in ihrer Buchführung.
- gemeinsam mit den nationalen Statistikämtern **Statistiken über öffentliche und private Investitionen in Kompetenzen von Erwachsenen** erstellen, unter anderem durch die Einrichtung von „Satellitenkonten“ zur Verbesserung der Transparenz der Berichterstattung über Kompetenzen in den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen und Haushalten.
- **innovative Finanzierungsmechanismen** prüfen, **die zusätzliche Investitionen in Kompetenzen mobilisieren können**. Der erweiterte Vorschlag für InvestEU sieht die Möglichkeit vor, Aktivitäten in den Bereichen Kompetenzen sowie allgemeine und berufliche Bildung zu finanzieren. Dazu gehören unter anderem Pilotvorhaben für eine auf soziale Ergebnisse abstellende Auftragsvergabe als Mittel der Mobilisierung privater Investitionen für soziale Zwecke. Gemeinsam mit der Europäischen Investitionsbank-Gruppe und anderen Durchführungspartnern wird die Kommission daher das Potenzial verschiedener Arten von auf soziale Ergebnisse ausgerichteten Vertragssystemen (z. B. **Sozialanleihen**), Investitionen in Kompetenzen zu fördern, prüfen.

Was sind Sozialanleihen?

Sozialanleihen sind ein innovativer Finanzierungsmechanismus, bei dem Regierungen Vereinbarungen mit Sozialdienstleistern wie beispielsweise Sozialunternehmen oder gemeinnützigen Organisationen und mit Investoren treffen, die für die Erzielung im Voraus festgelegter sozialer Ergebnisse zahlen, beispielsweise in Bezug auf Kompetenzen.⁶⁶ Ziel ist die Finanzierung sozialer Dienstleistungen, die insbesondere auf innovative Lösungen für soziale Herausforderungen oder Präventionsmaßnahmen ausgerichtet sind.

Mithilfe dieses Mechanismus kann eine Regierung oder ein Intermediär Finanzmittel von privaten Investoren, Wohltätigkeitsorganisationen oder Stiftungen mobilisieren. Diese Mittel werden an Dienstleister vergeben, die so ihre Betriebskosten decken. Wenn die im Voraus vereinbarten messbaren Ergebnisse erreicht werden, leistet die Regierung Zahlungen an den

⁶⁵ „A Strategist’s Guide to Upskilling“, PwC, 15. Juli 2019.

⁶⁶ Understanding Social Impact Bonds, OECD Working Paper 2016, S. 4.

Intermediär oder direkt an die Investoren.

SCHLUSSFOLGERUNG

Jetzt ist es Zeit zu handeln. Mit diesem Aufruf will die Kommission die Frage der Kompetenzen in den nächsten 5 Jahren ganz oben auf die politische Agenda der EU setzen, um das Recht auf lebenslanges Lernen Wirklichkeit werden zu lassen und den ersten Grundsatz der europäischen Säule sozialer Rechte umzusetzen. Die Erholung unserer Wirtschaft, die Stärkung der globalen Wettbewerbsfähigkeit Europas und das Vorantreiben des ökologischen und des digitalen Wandels erfordern eine energische Kompetenzpolitik. Dazu wird die Kommission

- Unternehmen, Sozialpartnern und anderen Interessenträgern vorschlagen, im Rahmen eines ambitionierten Pakts für Kompetenzen ZUSAMMENZUARBEITEN;
- ARBEITSPLATZRELEVANTE KOMPETENZEN entwickeln, dank eines zukunftsorientierten Ansatzes der Kompetenzentwicklung, der auf fundierten Erkenntnissen über Kompetenzen und einer modernen und dynamischen allgemeinen und beruflichen Bildung beruht, die unmittelbar an den Arbeitsmarkt und die Bedürfnisse der Gesellschaft anknüpft;
- die MENSCHEN BEFÄHIGEN, ihre Kompetenzen aufzubauen, indem sie innovative Instrumente entwickelt und Lernpfade flexibler und leichter zugänglich macht.

Damit diese Ambition Wirklichkeit wird, schlägt die Kommission ehrgeizige quantitative Ziele vor, mit denen die Fortschritte jährlich gemessen werden können. Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten und alle Interessenträger auf, eine wahre **Revolution im Kompetenzbereich** anzustoßen und die nie da gewesenen Möglichkeiten umfassend zu nutzen, die sich durch Next Generation EU bieten.

