



Brüssel, den 7. März 2025
(OR. en)

6463/25

SOC 91
EMPL 63
EDUC 49
MI 121
COMPET 124
JAI 285
GENDER 23

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	6. März 2025
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2025) 90 final
Betr.:	MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN RAT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN Die Union der Kompetenzen

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2025) 90 final.

Anl.: COM(2025) 90 final

6463/25

LIFE.4

DE



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 5.3.2025
COM(2025) 90 final

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

Die Union der Kompetenzen

DE

DE

DIE UNION DER KOMPETENZEN

Entscheidend für die Wettbewerbsstärke Europas sind seine Bürgerinnen und Bürger. Unser Humankapital ist für den Wohlstand der EU, ihre wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit und ihre einzigartige soziale Marktwirtschaft von wesentlicher Bedeutung. Es ist der Schlüssel, um unser Produktivitätswachstum zu steigern, unsere Industrien wettbewerbsfähiger und innovativer zu machen, zusätzliche Investitionen anzu ziehen, einen dynamischen Binnenmarkt zu schaffen und die wirtschaftliche Sicherheit zu erhöhen. Die Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und in Kompetenzen zu investieren, zahlt sich gleich mehrfach aus. Vor dem Hintergrund des globalen Wettbewerbs um Talente und des Rückgangs der Erwerbsbevölkerung in der EU hängt die Wettbewerbsfähigkeit Europas von zukunftsorientierten Kompetenzen ab, die zum wirtschaftlichen sozialen und territorialen Zusammenhalt beitragen. In der derzeitigen geopolitischen Lage ist das Humankapital auch ein wesentliches Element zur Förderung von Krisenvorsorge und Sicherheit.

Um wettbewerbsfähig und für die Zukunft gerüstet zu sein, muss die EU ihre Bürgerinnen und Bürger dabei unterstützen und darauf vorbereiten, die Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, die sie für den Erfolg beim Lernen, im Beruf und im Alltag benötigen, wie in der Mitteilung „Ein Kompass für eine wettbewerbsfähige EU“¹ hervorgehoben wird. Europas soziale Marktwirtschaft, in der die Bereiche allgemeine und berufliche Bildung, Forschung, Innovation und Demokratie fest verankert sind, kann als solide Grundlage dienen.

1. Die Problematik: mehr und bessere Kompetenzen werden benötigt

Die Union der Kompetenzen² hat zum Ziel, die Entwicklung hochwertiger, inklusiver und anpassungsfähiger Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Kompetenzen zu unterstützen, um die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu steigern. In diesem Zusammenhang wird es im Hinblick auf wirksame und gezielte Maßnahmen von entscheidender Bedeutung sein, die Erfassung von Daten über Kompetenzen auf EU-Ebene zu verbessern.

Laut den Berichten von Draghi³, Letta⁴ und Niinistö⁵ wird die Wettbewerbsfähigkeit der EU durch Qualifikationsdefizite und -lücken, eine unzureichende Transformationsgeschwindigkeit sowie eine fragmentierte und ineffiziente Governance beeinträchtigt. Dies behindert das Produktivitätswachstum und Innovationen und es beeinträchtigt die Dekarbonisierungs- und Digitalisierungsbemühungen.

¹ [Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Ein Kompass für eine wettbewerbsfähige EU, COM\(2025\) 30 final](#).

² Der Begriff „Kompetenzen“ ist in der gesamten Kommunikation in einem breiteren Sinne zu verstehen. Er umfasst Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen für das Leben, die weit über die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen hinausgehen.

³ The future of European Competitiveness (Die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit), Bericht von Mario Draghi.

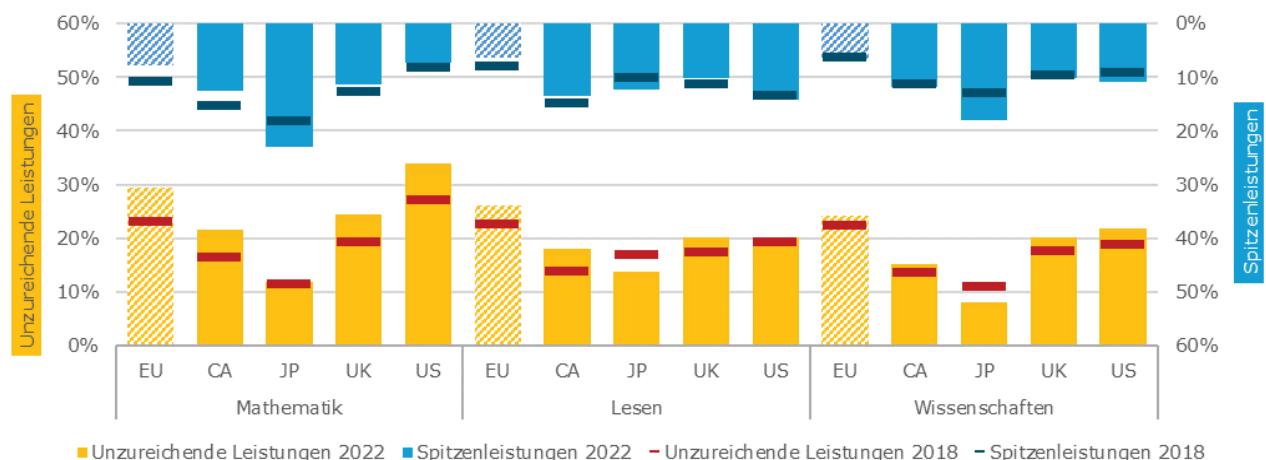
⁴ Much more than a market – Speed, Security, Solidarity. Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens (Weit mehr als ein Markt – Geschwindigkeit, Sicherheit, Solidarität – Stärkung des Binnenmarkts zur Schaffung einer nachhaltigen Zukunft und von Wohlstand für alle Bürgerinnen und Bürger der EU), Bericht von Enrico Letta.

⁵ „Safer together – Strengthening Europe’s Civilian and Military Preparedness and Readiness“ (Gemeinsam für mehr Sicherheit: Stärkung der zivilen und militärischen Vorsorge und Bereitschaft Europas), Bericht von Sauli Niinistö, ehemaliger Präsident der Republik Finnland, in seiner Eigenschaft als Sonderberater der Präsidentin der Europäischen Kommission.

1.1 Qualifikationsdefizite und -lücken

In Europa herrscht ein Mangel an qualifizierten Absolventinnen und -absolventen in der Hochschul- und Berufsbildung, und es erhalten nicht genug Menschen die Möglichkeit zu Weiterbildungen oder Umschulungen während ihres Berufslebens. Darüber hinaus muss Europa im globalen Wettbewerb um Talente attraktiver werden. Der Fachkräftemangel ist in weniger entwickelten Regionen, abgelegenen Gebieten und Gebieten in äußerster Randlage häufig besonders ausgeprägt. Menschen mit Behinderungen oder mit Migrationshintergrund stoßen bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen oftmals auf zusätzliche Hindernisse, was dazu führt, dass das Potenzial der Arbeitskräfte in der EU nicht ausgeschöpft wird.

Es beginnt in der Schule: Europa hinkt bei den Grundfertigkeiten hinterher. Die Leistungen der 15-Jährigen in den Bereichen Mathematik, Lesen und Naturwissenschaften haben sich verschlechtert, womit sich ein Abwärtstrend fortsetzt, wie die jüngsten PISA-Daten zeigen⁶. Ebenso mangelt es fast der Hälfte der jungen Menschen in Europa an grundlegenden digitalen Kompetenzen.



Quelle: Europäische Kommission 2024. <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1>

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Die berufliche Aus- und Weiterbildung eröffnet traditionell den Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen und einer erfüllenden Laufbahn in Berufen mit mittlerem Qualifikationsniveau. Die Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen ist groß – insbesondere dort, wo ein akuter Fachkräftemangel besteht⁷. Grüne Kompetenzen gehören zu den vielen dringend benötigten Kompetenzen, die im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung erworben werden können, und sind für den Erfolg des grünen Wandels und der Kreislaufwirtschaft von großer Bedeutung. Zwei Drittel der in der EU am weitesten verbreiteten Mangelberufe betreffen das Handwerk, das in der Regel eine berufliche Aus- und Weiterbildung

⁶ Bericht zur PISA-Studie 2022 zeigt Verschlechterung der Bildungsleistung und größere Ungleichheit auf (nur in englischer Sprache).

⁷ EURES-Bericht über Arbeitskräftemangel und -überschüsse 2023: <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023>.

erfordert⁸. Da der Anteil junger Beschäftigter (unter 30 Jahren) in diesen Berufen und anderen Schlüsselsektoren wie Landwirtschaft und Fischerei gering ist, kann sich der Arbeitskräftemangel in diesen Bereichen weiter verschärfen, was einen Generationswechsel noch problematischer macht.

In der Hochschulbildung: Mehr als die Hälfte der bis 2035 neu entstehenden Stellen werden sich an hoch qualifizierte Arbeitskräfte richten. Europa bringt jedoch nicht genügend hoch qualifiziertes Personal hervor. Europa muss in die Hochschulbildung investieren und die Bündelung von Ressourcen unterstützen, um den Zugang zu Innovation, hochaktuuellem Wissen und Kompetenzen auf hohem Niveau zu verbessern, unter anderem durch gemeinsame Studienprogramme im Rahmen von Allianzen zwischen tertiären Bildungseinrichtungen, wie z. B. die Europäischen Hochschulallianzen.

Fortsetzung in der Erwachsenenbildung: Weiterbildung und Umschulung werden während des gesamten Lebens und der gesamten beruflichen Laufbahn eine wichtige Rolle spielen, doch jeder fünfte Erwachsene hat Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben⁹ und weniger als 40 % der erwachsenen Bevölkerung nehmen an allgemeiner oder beruflicher Bildung teil¹⁰, was weit unter dem für 2030 festgelegten Ziel von 60 % liegt. Bei gering qualifizierten Erwachsenen liegt dieser Anteil deutlich darunter (18,4 %). Knapp die Hälfte der erwachsenen Bevölkerung verfügt nicht über grundlegende digitale Kompetenzen, obwohl mehr als 90 % der Arbeitsplätze sie voraussetzen¹¹. Zeitliche Zwänge, finanzielle Erwägungen, Betreuungspflichten und Motivation sind einige der Faktoren, die Erwachsene von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen abhalten.

Geschlechtergefälle: Während insgesamt mehr junge Frauen als Männer einen Hochschulabschluss erlangen, gibt es sowohl in der Hochschulbildung als auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung fast doppelt so viele Männer wie Frauen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Dadurch verstärkt sich die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt, und das Innovationspotenzial der EU wird eingeschränkt.

Mangel an Kompetenzen in den Bereichen Finanzen und Unternehmertum: In Europa fehlt es an den erforderlichen finanziellen und unternehmerischen Fähigkeiten, um mehr zu investieren und erfolgreiche Start-up-Unternehmen zu gründen und voranzubringen. Dies limitiert das Innovations- und Wachstumspotenzial der EU in erheblicher Weise.

Globaler Wettbewerb um Talente: Die EU ist für Talente aus Drittländern weniger attraktiv als andere OECD-Mitglieder wie Kanada, die USA und Australien¹². Darüber hinaus finden einige der besten Talente der EU im Ausland bessere Bedingungen für die Unternehmensgründung oder eine Karriere in der Wissenschaft vor.

⁸ Auch im Bereich der Erhaltung des kulturellen Erbes sind die zunehmenden Qualifikationslücken ein Problem, das angegangen werden muss.

⁹ Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?, Survey of Adult Skills 2023, OECD: https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html.

¹⁰ Adult Learning Statistics, Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

¹¹ Im Bericht über den Stand der digitalen Dekade 2024 wird darauf hingewiesen, dass nur 55,6 % der EU-Bevölkerung mindestens über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen (gegenüber dem Ziel von 80 %) und dass beim derzeitigen Tempo die Zahl der IKT-Fachkräfte bis 2030 nur 12 Millionen erreichen wird, was deutlich unter dem Ziel von 20 Millionen liegt.

¹² Talent attractiveness 2023, OECD: <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>.

Akute Qualifikationslücken und drohender Arbeitskräftemangel in Sektoren, die sich in einem raschen Wandel befinden, und in Krisenzeiten: Europa ist mit Qualifikationslücken und potenziellen Engpässen in kritischen Sektoren im Katastrophen- und Krisenfall konfrontiert. Es mangelt an der Erfassung des Arbeitskräftebedarfs, der Ausbildung neuer Arbeitsmarktsegmente und dem Zustrom qualifizierter Arbeitskräfte.

1.2 Defizite bei der Transformationsgeschwindigkeit

Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa hinken dem raschen technologischen Wandel und dem sich ändernden Bedarf an Kompetenzen hinterher, die erforderlich sind, um die Dekarbonisierung der Wirtschaft¹³ voranzutreiben und Abhängigkeiten in strategischen Sektoren zu verringern.

Für Europa wird es zunehmend schwieriger, die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in MINT-Bereichen zu decken; dies gilt insbesondere für strategische Sektoren wie saubere und kreislauforientierte Technologien, digitale Technologien, Luft- und Raumfahrt und Verteidigung, aber auch für traditionelle Sektoren, die zunehmend auf digitale Werkzeuge zurückgreifen, deren Bedienung MINT-Kompetenzen erfordert. Wir bringen zwar hoch qualifizierte Fachkräfte hervor, doch reicht ihre Zahl nicht aus, um die Lücken zu schließen. Fast vier von fünf KMU in der EU haben Schwierigkeiten, Arbeitskräfte mit den erforderlichen Kompetenzen zu finden, insbesondere in bahnbrechenden Technologien wie KI und Quanteninformatik. Besonders betroffen sind hierbei Start-ups und expandierende Jungunternehmen. Der Fachkräftemangel betrifft alle Sektoren, einschließlich Verkehr, Lebensmittel und Energie, hemmt das Wirtschaftswachstum und bremst Innovationen aus.

Der Leistungsrückgang bei den Grundkompetenzen von 15-Jährigen ist eng mit dem Mangel an spezialisierten Lehrkräften in Mathematik und naturwissenschaftlichen Fächern verbunden. Deshalb ist es dringend notwendig, Lehrkräfte und Ausbildende zu gewinnen und sie durch kontinuierliche berufliche Weiterbildung in diesen kritischen Bereichen besser zu unterstützen. Da sich die Bedürfnisse und Erwartungen der jüngeren Generationen weiterentwickeln, kann es erforderlich sein, eine neue Vision für Bildungs- und Karrierewege zu entwickeln, um diese auf die sich verändernde Arbeits- und Innovationslandschaft abzustimmen.

Ebenso wichtig ist es, die Menschen – aller Altersgruppen in allen Regionen Europas – mit den Kompetenzen auszustatten, die sie benötigen, um dringende gesellschaftliche Herausforderungen wie Klimawandel, Druck auf demokratische Institutionen und Bedrohungen unserer inneren Sicherheit, einschließlich Cybersicherheit und hybride Bedrohungen, zu bewältigen und gleichzeitig sicherzustellen, dass sie die Chancen des grünen und des digitalen Wandels nutzen können.

Letztlich muss Europa die vorhandenen Kompetenzen besser nutzen, indem es die grenzübergreifende Anerkennung von Qualifikationen verbessert und Kompetenzen anerkennt, die außerhalb der formalen Bildung erworben wurden. Viele Menschen, die innerhalb der EU in ein anderes Land umziehen oder aus Drittländern kommen, haben Probleme mit der Anerkennung ihrer Qualifikationen, was dazu führt, dass vorhandene Kompetenzen nicht ausreichend genutzt werden.

¹³ Mit dem „EU-Aktionsplan für die Automobilindustrie“ sollen die Herausforderungen im Zusammenhang mit Innovation und einer Führungsposition bei Zukunftstechnologien, Energiewende und Dekarbonisierung sowie den dafür erforderlichen Kompetenzen angegangen werden.

1.3 Fragmentierte Governance und Daten über Kompetenzen

Die Kompetenzpolitik ist eng mit der Bildungs-, Arbeits-, Wirtschafts- und Finanzpolitik sowie sozialer Inklusion verknüpft. Diese Bereiche werden jedoch häufig sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene von verschiedenen Ministerien oder Abteilungen mit jeweils eigenen Prioritäten verwaltet.

Darüber hinaus befasst sich eine Vielzahl von Interessenträgern aus den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Industrie, den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der Zivilgesellschaft sowie Sozialpartner mit Kompetenzen aus unterschiedlichen Blickwinkeln in unzureichend koordinierter Weise.

Diese Fragmentierung bremst intelligente Investitionen und verhindert eine angemessene Erfassung von Kompetenzen.

Eine unzureichende Konsolidierung, mangelnde Vorausschau und das Fehlen einer wirksamen Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Agenturen, die über Fachwissen im Bereich der Erfassung von Kompetenzen verfügen, machen es schwer, die künftige Nachfrage nach Kompetenzen und das Angebot aufeinander abzustimmen – auch im Hinblick auf die Erleichterung der legalen Migration.

Wenngleich die Mitgliedstaaten ihre Anstrengungen in den Bereichen Bildung und Kompetenzen verstärkt haben, sind die Herausforderungen zu groß und drängend, um allein von den Mitgliedstaaten bewältigt werden zu können. Maßnahmen auf EU-Ebene können die Transformation bei Kompetenzen und Bildung beschleunigen, die Europa benötigt, um Qualifikationslücken sowie Lücken bei der Transformationsgeschwindigkeit und der Entscheidungsfindung zu schließen. Es ist ferner äußerst wichtig, Kandidatenländer sowie potenzielle Kandidatenländer und Nachbarschaftsländer eng an den Reformen und einschlägigen Initiativen der Union der Kompetenzen zu beteiligen, da auch diese Länder vor ähnlichen Herausforderungen stehen.

Dies sind die drei Gründe, warum Europa seine Ambitionen und Maßnahmen grundlegend überdenken muss. Die Union der Kompetenzen ist eine ehrgeizige Strategie für Bildung und Qualifizierung in der EU, die durch ein neues Kooperationsmodell unterstützt wird, um durchgreifende Lösungen auf der Grundlage klarer Ziele (Abschnitt 2), wichtiger Maßnahmen (Abschnitt 3), entsprechender Finanzmittel (Abschnitt 4) und wirksamerer Governance (Abschnitt 5) zu entwickeln.

2. Union der Kompetenzen: Ziele

Mit der Union der Kompetenzen soll sichergestellt werden, dass im Einklang mit der europäischen Säule sozialer Rechte **alle Menschen in Europa unabhängig von ihrem Wohnort die Möglichkeit haben, ein solides Fundament an Kompetenzen aufzubauen und an Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Rahmen des lebenslangen Lernens teilzunehmen.** Ziel ist es, die europäischen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu unterstützen, um sicherzustellen, dass alle, auch alle jungen Menschen, unabhängig von ihrem Hintergrund und ihrem Wohnort gleiche Chancen beim Zugang zu Bildung, lebenslangem Lernen, hochwertigen Arbeitsplätzen und der Bewältigung von Übergängen und Krisen haben. Solidere Bildungsgrundlagen und Kompetenzen unterfüttern außerdem die Werte der EU wie Demokratie, Menschenrechte, Solidarität, soziale Inklusion und Vielfalt, verhelfen den Menschen zu größerer

Resilienz im Hinblick auf Falschinformationen und Desinformation, Radikalisierung und ein Abrutschen in die Kriminalität und geben ihnen die Möglichkeit, zu einem grüneren, gerechteren und kohärenteren Europa beizutragen.

Zweitens sollen die **Wettbewerbsfähigkeit und die Resilienz der Unternehmen** gefördert werden, was es Arbeitgebern und insbesondere KMU leichter machen soll, Fachkräfte mit den Kompetenzen zu finden, die sie benötigen, um nachhaltiges Wachstum und hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen. Dies ist auch ein Aufruf an die Unternehmen, in die Weiterbildung und Umschulung ihrer Beschäftigten aller Altersgruppen zu investieren, um sich auf die sich stetig wandelnden Herausforderungen und Chancen einzustellen. Gleichzeitig wird anerkannt, dass Unternehmen – insbesondere KMU sowie Start-ups und Scale-ups – die richtigen Anreize und Unterstützung benötigen, um diese Investitionen realisierbar zu machen.

Schließlich soll mit der Union der Kompetenzen **dafür gesorgt werden, dass Kompetenzen und Qualifikationen – unabhängig davon, wo sie in Europa erworben werden – im gesamten Binnenmarkt transparent, zuverlässig und anerkannt sind**, sodass Einzelpersonen ihr Recht auf Freizügigkeit wahrnehmen können und Arbeitgeber, insbesondere KMU, in der Lage sind, wirksam grenzübergreifend Personal einzustellen. Außerdem ergeht an die Mitgliedstaaten der Aufruf, auf eine rasche Anerkennung von in Drittländern erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen hinzuarbeiten.

3. Schlüsselkomponenten der Union der Kompetenzen

Die Union der Kompetenzen soll die oben genannten Ziele mit den folgenden Maßnahmen erreichen:

- **Aufbau von Kompetenzen für eine hohe Lebensqualität und hochwertige Arbeitsplätze** durch ein starkes Bildungsfundament im Rahmen eines inklusiven Ansatzes für lebenslanges Lernen
- **Weiterbildung und Umschulung** flexibler Arbeitskräfte, insbesondere von Personen mit geringen und mittleren Kompetenzen, zur Bewältigung des digitalen und des grünen Wandels
- **Zirkulation von Kompetenzen** im Rahmen des freien Personenverkehrs in der gesamten EU, um das volle Potenzial des Binnenmarkts freizusetzen
- **Gewinnung, Entwicklung und Bindung** von Talenten



Die Union der Kompetenzen wird auf Maßnahmen aufbauen, die bereits im Rahmen des **Europäischen Bildungsraums**¹⁴, der **Europäischen Kompetenzagenda**¹⁵ und des **Europäischen Forschungsraums** ergriffen wurden. Auf dieser Grundlage wird die Kommission mit Akteuren aus den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt sowie mit Sozialpartnern und anderen Interessenträgern zusammenarbeiten, um die Governance im Bereich Bildung und Qualifizierung in die Union der Kompetenzen zu integrieren. Die Kommission erkennt die vorrangige Rolle der Mitgliedstaaten in dieser Angelegenheit gemäß den Artikeln 165 und 166 AEUV uneingeschränkt an und wird bei der Durchführung dieser Maßnahmen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten handeln.

A. Aufbau von Kompetenzen für das Leben durch ein solides Bildungsfundament

Der bei unseren jungen Menschen stark rückläufige Trend bei den **Grundkompetenzen**, einschließlich der digitalen Kompetenzen, ist eine tickende Zeitbombe für unsere Bildungssysteme und die Wettbewerbsfähigkeit Europas. Die PISA-Umfrage 2022 zeigt besorgniserregende Trends: 30 % der 15-Jährigen in der EU verfügen nicht über Mindestkenntnisse in Mathematik, während etwa 25 % Leistungsschwächen in den Bereichen Lesen und Naturwissenschaften

¹⁴ Entschließung des Rates über die Governance-Struktur des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030). [ABI. C 497 vom 10.12.2021](#).

¹⁵ Europäische Kompetenzagenda: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_de.

aufweisen¹⁶. Etwa 43 % der Achtklässler mangelt es an grundlegenden digitalen Kompetenzen, was den Abwärtstrend bestätigt¹⁷.

Während die EU im Durchschnitt auf dem richtigen Weg ist, das EU-Ziel für 2030, die Quote der frühzeitigen Schulabgänge auf unter 9 % zu senken, zu erreichen, besteht für Jungen, junge Menschen mit Behinderungen und Lernende mit Migrationshintergrund ein höheres Risiko, die Schule vorzeitig zu verlassen. Darüber hinaus ist die EU weiter von dem EU-Ziel für 2030 entfernt, den Anteil der Lernenden mit unterdurchschnittlichen Leistungen auf unter 15 % zu senken, als vor zehn Jahren. Der **sozioökonomische Hintergrund** ist nach wie vor ein aussagekräftiger Indikator für die Bildungsergebnisse. So ist das Risiko stark unterdurchschnittlicher Leistungen bei den Grundkompetenzen bei benachteiligten Lernenden um 6,1-mal höher im Vergleich zu Gleichaltrigen aus privilegierteren Verhältnissen¹⁸. Ein **Geschlechtergefälle** besteht beim Lesen, wo Mädchen in allen EU-Ländern die meisten Spitzenleistungen zeigen, sowie in wissenschaftlichen Fächern, wo unterdurchschnittliche Leistungen etwas häufiger bei Jungen vorkommen. In **ländlichen Gebieten** sind im Vergleich zu städtischen Gebieten Lücken festzustellen, insbesondere beim Lesen¹⁹ und bei den digitalen Kompetenzen²⁰. Im Vergleich zu städtischen Gebieten verfügen junge Menschen in ländlichen Gebieten seltener über einen Hochschulabschluss²¹.

Dies birgt die Gefahr, dass die EU im globalen Technologiewettlauf weiter zurückfällt, während der Bedarf an künstlicher Intelligenz (KI), Automatisierung und Cybersicherheit die Industrie und die Gesellschaft verändert. In den Bereichen Verteidigung, Luft- und Raumfahrt sowie Fusionstechnologien sind fortgeschrittene MINT-Kompetenzen unerlässlich, um die Abhängigkeit von Lieferanten aus Drittländern zu verringern und zukunftsfähige Kapazitäten zu entwickeln. Zwischen 2015 und 2022 war bei Doktoranden in MINT-Fächern jedoch ein allgemeiner Rückgang (-7 %) zu verzeichnen, von dem die Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik (-13,1 %) sowie IKT-Informations- und Kommunikationstechnologien (-25,5 %) betroffen waren, während einzig in den Bereichen Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen ein Anstieg festzustellen war (+9,4 %).

Darüber hinaus begünstigt die Förderung von MINKT-Ansätzen, bei denen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Kunst und Technik integriert werden, indem die Grenzen zwischen den Fachdisziplinen eingerissen werden, kreatives Denken. Seitens der Arbeitgeber besteht eine starke Nachfrage nach diesem Kompetenzspektrum²². Außerdem werden die digitalen und finanziellen Kompetenzen gestärkt, indem den Lernenden die Kompetenzen vermittelt werden, die ihnen ein Verständnis der Funktionsweise von digitalen Systemen und Finanzsystemen ermöglichen.

Gleichzeitig besteht im Hinblick auf **geschlechtsspezifische Unterschiede** dringender Handlungsbedarf, da Frauen in vielen MINT-Fächern, darunter in den Bereichen Ingenieurwesen

¹⁶ [Die zweifache Herausforderung, Chancengleichheit und herausragende Leistungen bei den Grundkompetenzen in der EU zu erreichen – Eine vergleichende Analyse der PISA-Ergebnisse 2022 in der EU](#).

¹⁷ [Internationale Studie zur Messung der Computer- und Informationskompetenzen \(ICLIS\) in Europa, 2023](#).

¹⁸ [Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2024](#).

¹⁹ Für weitere Einzelheiten zur Schulbildung in ländlichen Gebieten siehe OECD (2021) „Delivering quality education in rural communities“.

²⁰ Wenngleich in den vergangenen Jahren Verbesserungen erreicht wurden, bleibt eine Lücke von 15 % (COM/2024/450 final).

²¹ Eurostat (2022).

²² Bericht des Weltwirtschaftsforums „The Future of Jobs 2023“: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>.

und Informatik, nach wie vor unterrepräsentiert sind, während in Bereichen wie Gesundheit, Wohlfahrt und dem Lehrberuf Männer in der Minderheit sind.

Es ist von entscheidender Bedeutung, die Attraktivität des **Lehrberufs** zu steigern und ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in dieser Berufsgruppe zu erreichen, den Mangel an Lehrkräften, insbesondere in den MINT-Fächern, zu beheben, Talente zu halten und dafür zu sorgen, dass Lehrkräfte besser für den Umgang mit Lernrückständen und dem technologischen Wandel gerüstet sind. So sind beispielsweise nur 40 % der Lehrkräfte in der Lage, digitale Technologien im Unterricht zu nutzen. Während 68 % der Jugendlichen bereits KI nutzen, fehlt es den Bildungssystemen an den notwendigen Rahmen, um KI wirksam in den Lernprozess zu integrieren²³.

Der Aufbau von Kompetenzen für das Leben, wie etwa Medienkompetenz, digitale Kompetenz, kritisches Denken oder grundlegende Kompetenzen im Bereich Cybersicherheit, ist für die allgemeine **Krisenvorsorge** Europas unerlässlich, auch im Hinblick auf die demokratische Resilienz. In diesem Kontext benötigen Lernende zudem starke Grundkompetenzen sowie fortgeschrittene Kompetenzen, insbesondere in den MINT-Fächern, aber auch staatsbürgerliche Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Risikovorsorge in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung muss verbessert werden, um sicherzustellen, dass die EU und ihre Mitgliedstaaten unter allen Umständen handlungsfähig bleiben und wichtige gesellschaftliche Funktionen wahrnehmen können.

Nichtformales und informelles Lernen, Jugendarbeit, kulturelle Initiativen, die Teilnahme an sportlichen Aktivitäten und Freiwilligentätigkeit können den Bürgerinnen und Bürgern auch wertvolle Möglichkeiten bieten, Wissen, Kompetenzen, Haltungen und Verhaltensweisen zu erwerben, um bürgerschaftliches Engagement zu entwickeln.

Wichtigste Ziele auf EU-, nationaler, regionaler und lokaler Ebene

★ Schaffung solider Grundlagen in der allgemeinen und beruflichen Bildung

- Die Förderung von grundlegenden Lese- und Schreibkompetenzen, Mathematik, Naturwissenschaften, digitalen Kompetenzen und bürgerschaftlichem Engagement wird durch einen **Aktionsplan für Grundkompetenzen** verstärkt. Im Rahmen eines **Pilotprojekts zur Förderung von Grundkompetenzen** wird die Kommission mit interessierten Mitgliedstaaten an einem Rahmen für wirksame, mit EU-Mitteln unterstützte Interventionsmaßnahmen arbeiten, die sich an Kinder und Jugendliche richten, die Probleme mit dem Erwerb von Grundkompetenzen haben. Mit dem **Europäischen Preis für innovative Schulen** werden Schulen ausgezeichnet, die sich bei der Änderung der Lehrpläne mit dem Ziel, den Lernenden – unter anderem durch Zusammenarbeit mit Unternehmen und lokalen Behörden – MINT-Kenntnisse und Kompetenzen für bürgerschaftliches Engagement zu vermitteln, als außergewöhnlich innovativ erwiesen haben. Die Kommission schlägt vor, die bestehende Zielvorgabe für Grundkompetenzen wie folgt zu ergänzen: **Bis 2030**
 - **sollte der Anteil der unterdurchschnittlichen Leistungen in den Bereichen Lesen und Schreiben, Mathematik und Naturwissenschaften sowie bei den digitalen Kompetenzen weniger als 15 % betragen, während der Anteil der Spitzenleistungen**

²³ [Vodafone Foundation 2025 \(AI In European Schools\)](#).

in den Bereichen Lesen und Schreiben, Mathematik und Naturwissenschaften mindestens 15 % betragen sollte;

- auf der Grundlage einer Überprüfung des Aktionsplans für digitale Bildung wird die Kommission einen **Fahrplan für die Zukunft der digitalen Bildung und Kompetenzen bis 2030** vorlegen, um einen gleichberechtigten Zugang zu digitaler Bildung für alle zu fördern. Ein robustes EU-Ökosystem für digitale Bildung wird für Zukunftssicherheit sorgen, langfristige Partnerschaften mit in der EU ansässigen EdTech-Unternehmen eingehen und unabhängig entwickelte europäische Lösungen schaffen. Eine Initiative zu **KI in der allgemeinen und beruflichen Bildung** wird einen Rahmen für KI-Kompetenzen schaffen und die Integration von KI in die allgemeine und berufliche Bildung unterstützen, um der Notwendigkeit von Online-Sicherheit und digitalem Wohlergehen Rechnung zu tragen, Desinformation und Falschinformation zu bekämpfen und zugleich Innovationen im Bildungswesen zu fördern. Der Referenzrahmen für digitale Kompetenzen wird bis Ende 2025 aktualisiert, um neuen Technologien, einschließlich KI, Rechnung zu tragen.
- Über einen **Strategieplan für die Bildung in MINT-Fächern** wird Unterstützung bereitgestellt, um den Trend zu rückläufigen MINT-Kompetenzen in der Schule umzukehren und mehr Lernende für MINT-Fächer und -Berufe zu gewinnen. Ein zentrales Ziel dieses Plans ist es, mehr Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge, einschließlich digitaler Studiengänge und entsprechender Laufbahnen, zu gewinnen. Darüber hinaus schlägt die Kommission ein strategisches Ziel für die Einschreibung in MINT-Fächer vor: **Bis 2030**
 - sollte der Anteil der in MINT-Fächern in der beruflichen Erstausbildung auf mittlerem Niveau eingeschriebenen Lernenden mindestens 45 % betragen²⁴, davon sollte mindestens ein Viertel weiblich sein²⁵;
 - sollte der Anteil der in MINT-Fächern eingeschriebenen Hochschulstudierenden mindestens 32 % betragen²⁶, davon sollten mindestens vierzig Prozent weiblich sein²⁷;
 - sollte der Anteil der Studierenden in Promotionsstudiengängen im Bereich IKT mindestens 5 % betragen²⁸, davon sollte mindestens ein Drittel weiblich sein.
- Steigerung der Attraktivität des **Lehrberufs und akademischer Laufbahnen** durch:
 - eine **EU-Agenda für Lehrkräfte und Ausbildende**, die die Mitgliedstaaten dabei unterstützt, den Lehrkräftemangel zu beheben, die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte zu verbessern und ihre Karriereaussichten zu verbessern;

²⁴ Der Anteil der in MINT-Fächern in der beruflichen Erstausbildung auf mittlerem Niveau eingeschriebenen Lernenden lag 2022 bei 36,2 % (letzte verfügbare Daten). Das Ziel der EU für 2030 besteht darin, einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um rund 1,1 Prozentpunkte zu erreichen.

²⁵ Der Anteil der in MINT-Fächern in der beruflichen Erstausbildung auf mittlerem Niveau eingeschriebenen Frauen (im Vergleich zur Gesamtzahl der MINT-Einschreibungen) lag 2022 bei 16,1 % (letzte verfügbare Daten). Das Ziel der EU für 2030 besteht darin, einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um rund 1,1 Prozentpunkte zu erreichen.

²⁶ Der Anteil der in MINT-Fächern eingeschriebenen Hochschulstudierenden lag 2022 bei 27,1 % (letzte verfügbare Daten). Das Ziel der EU für 2030 besteht darin, einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um rund 0,6 Prozentpunkte zu erreichen.

²⁷ Der Anteil der in MINT-Fächern eingeschriebenen Hochschulstudentinnen (im Vergleich zur Gesamtzahl der MINT-Einschreibungen) lag 2022 bei 31,8 % (letzte verfügbare Daten). Das Ziel der EU für 2030 besteht darin, einen durchschnittlichen jährlichen Anstieg um rund 1 Prozentpunkt zu erreichen.

²⁸ Gegenüber 3,7 % im Jahr 2022.

- einen **europäischen Kompetenzrahmen für akademisches Personal** in der Hochschulbildung, der den bestehenden Europäischen Kompetenzrahmen für Forschende (ResearchComp) ergänzt. Im Hinblick auf eine Neubewertung pädagogischer Aufgaben in der Wissenschaft müssen innovative Lehrmethoden stärkere Anerkennung erfahren, Möglichkeiten des lebenslangen Lernens und der Weiterbildung durch Microcredentials entwickelt, transnationale Bildungsprogramme geschaffen und Kooperationen mit Arbeitgebern aufgebaut werden²⁹.
- ★ **Entwicklung eines attraktiven und innovativen Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

Steigerung der Attraktivität, Exzellenz und Inklusivität der Berufsbildung durch eine Europäische Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Im Mittelpunkt der Strategie wird die Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung bei der Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovation in der EU, des wirtschaftlichen, territorialen und sozialen Zusammenhalts und des Generationswechsels stehen. So wird sie darauf abzielen, den Fachkräftemangel und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage anzugehen, die Attraktivität, Qualität und Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erhöhen sowie Mobilität und Internationalisierung zu unterstützen. Die Strategie wird sich auch mit geschlechtsspezifischen und anderen Stereotypen bei Studienentscheidungen befassen und auf den Vorteilen und Arbeitsmarktergebnissen der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufbauen, damit diese – auch für Frauen – zu einem als der Hochschulbildung gleichwertig wahrgenommenen Lernpfad wird.

★ **Schaffung eines inklusiven und zukunftsorientierten Hochschulsystems**

- Vorlage einer Initiative zur **Verbesserung des Zugangs zur Hochschulbildung** für ein breiteres Spektrum von Lernenden verschiedener Altersgruppen – um der steigenden Nachfrage nach Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden, die Prognosen zufolge mit den Arbeitsplätzen der Zukunft noch deutlich zunehmen wird – und Förderung von Unterstützungsleistungen, die dem Wohlbefinden der Studierenden dienen, sowie gezielte Unterstützung für ihren Lernerfolg. Die Initiative wird Hochschuleinrichtungen und ihr Personal bei der Umsetzung der im Jahr 2024 im Rahmen des Bologna-Prozesses angenommenen Grundsätze, Leitlinien und Indikatoren für einen breiteren Zugang und die soziale Dimension der Hochschulbildung unterstützen.
- Förderung der **unternehmerischen Bildung** auf allen Ebenen mit weiteren speziellen Modulen – auch grenzüberschreitend – an Universitäten in Zusammenarbeit mit ihrem innovativen Ökosystem. Dies hilft den Studierenden, die Kompetenzen und Denkweisen zu entwickeln, die für die Unternehmensgründung und die Schaffung von Arbeitsplätzen erforderlich sind.

Wichtigste Ziele

Aktionsplan für Grundkompetenzen [1. Quartal 2025]

Pilotprojekt zur Förderung von Grundkompetenzen [2026]

²⁹ [Empfehlung des Rates vom 25. November 2024 zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen in der Hochschulbildung.](#)

Fahrplan für die Zukunft der digitalen Bildung und Kompetenzen bis 2030 [4. Quartal 2025]
Initiative zu KI in der Bildung [2026]
Strategieplan für die Bildung in MINT-Fächern [1. Quartal 2025]
EU-Agenda für Lehrkräfte und Ausbildende [2026]
Europäischer Kompetenzrahmen für akademisches Personal [2026]
Europäische Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung [2026]
Verbesserung des Zugangs zur Hochschulbildung [2027]
Strategie für Generationengerechtigkeit [1. Quartal 2026]

B. Weiterqualifizierung und Umschulung zur Gewährleistung zukunftsorientierter Kompetenzen

Tempo und Umfang der laufenden Transformationen sind beispiellos. Kompetenzen sind seit jeher einer der Wettbewerbsvorteile Europas. Indem die richtigen Instrumente für eine flexible und wirksame Weiterqualifizierung und Umschulung zur Verfügung gestellt werden, wird sichergestellt, dass europäische Unternehmen und Arbeitgeber wettbewerbsfähig sind, der Wechsel des Arbeitsplatzes erleichtert wird und niemand auf der Strecke bleibt.

Weiterbildung und Umschulung sind eine gemeinsame Aufgabe. Behörden auf EU-, nationaler, regionaler und lokaler Ebene spielen dabei ebenso eine Rolle wie Unternehmen, Sozialpartner, Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung, Organisationen der Zivilgesellschaft, lokale Gemeinschaften und Einzelpersonen.

Prognosen zum künftigen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt machen Maßnahmen zur Gewährleistung der Kompetenzen, die Europa benötigt, noch dringlicher. Die Kommission hat bereits 42 Berufe ermittelt, in denen EU-weit ein Fachkräftemangel herrscht. Der größte Mangel besteht im Baugewerbe, im Verkehrssektor sowie in einigen Gesundheitsberufen, etwa bei Krankenpflegefachkräften, Fachärztinnen und -ärzten sowie Pflege- und Betreuungskräften³⁰. Durch KI, Robotik, datengesteuerte Prozesse und Industrien, die den Übergang zu sauberen Energien gewährleisten, dürfte sich die Situation weiter verschärfen³¹.

Die Teilnahme an der Erwachsenenbildung ist nach wie vor unzureichend. Mit lediglich 39,5 %³² bleibt sie weit hinter dem EU-Kernziel von 60 % bis 2030 zurück. Besonders niedrig ist der Anteil unter gering qualifizierten Erwachsenen, die am meisten Weiterbildungsbedarf haben. Auch in weniger entwickelten Regionen und in im Wandel befindlichen Regionen sind die Teilnahmequoten im Durchschnitt niedriger. Frauen und benachteiligte Gruppen wie Menschen mit Behinderungen stoßen auf zusätzliche Hürden, die ihre Teilnahme an

³⁰ Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools (COM(2023) 716).

³¹ Mit Blick auf den Einsatz von Technologien für erneuerbare Energien sowie Stromnetz- und Energieeffizienztechnologien muss der Arbeitskräftebestand im Energiesektor bis 2030 um 50 % aufgestockt werden.

³² Auswertung von Daten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung: Wie geht es weiter mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Erwachsenenbildung in der Europäischen Union?, Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>.

Weiterbildungsmaßnahmen erschweren. In diesem Zusammenhang wird der Fahrplan für Frauenrechte die Chancengleichheit und den Zugang zu Weiterbildung und Umschulung fördern.

Wir müssen ältere Bürgerinnen und Bürger stärken, die bereit sind, weiterhin einen Beitrag zum Arbeitsmarkt zu leisten. Ferner sollten politische Initiativen unterstützt werden, bei denen mehrere Generationen einander gegenseitig nutzen. Arbeitsstätten, an denen mehrere Generationen tätig sind, werden unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht und sind eine Investition in wechselseitige Wissens- und Kompetenztransfers zwischen jungen und älteren Bürgerinnen und Bürgern, von der letztlich die Gesellschaft als Ganzes profitiert.

Einen großen Teil der Weiterbildung machen Schulungen am Arbeitsplatz aus, die von den Arbeitgebern angeboten werden. Im Jahr 2020 boten 67,4 % der Unternehmen Schulungen an, doch die Beteiligung ist je nach Sektor, Industrie und Land sehr unterschiedlich. Der Schulungsbedarf von Erwachsenen, die im Hinblick auf einen Wechsel des Berufs oder der Branche umgeschult werden müssen, wird von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen nicht ausreichend gedeckt.

Ein großes Hindernis für die Weiterbildung gering qualifizierter Erwachsener ist mangelnde Motivation³³. Negative Erfahrungen mit schulbasiertem Lernen können eine abschreckende Wirkung haben. Um Erwachsene zur Teilnahme an Lernaktivitäten in vertrauten oder neuen Umgebungen zu bewegen, bedarf es alternativer Ansätze, die ein breiteres Spektrum von Akteuren einbeziehen.

Der **soziale Dialog** auf allen Ebenen, d. h. auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene, spielt eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Kompetenzentwicklung im Rahmen von Tarifverhandlungen, bei der Verwaltung von Weiterbildung- und Entwicklungsfonds, bei Beratungsdiensten und bei der Abstimmung von Arbeitsplätzen mit Kompetenzen. Dies wird weiter gefördert.

Wichtigste Ziele des öffentlichen Sektors auf EU-, nationaler oder regionaler Ebene

★ Weiterbildung und Umschulung von Erwachsenen

- **Weitere Unterstützung der Einrichtung individueller Lernkonten**³⁴, um allen Menschen unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus die Möglichkeit zu geben, an Weiterbildungen und Umschulungen teilzunehmen. Individuelle Lernkonten können vom Wandel betroffenen Menschen dabei helfen, die Kompetenzen zu erwerben, die sie für den Übergang in eine neue berufliche Tätigkeit benötigen. Viele Mitgliedstaaten erproben solche Programme im Rahmen von Pilotprojekten, doch wird in den kommenden Jahren eine weitere Ausweitung, Evaluierung und Konsolidierung erforderlich sein.
- **Ausweitung der Nutzung von Microcredentials** als flexible Lernlösungen im Einklang mit dem europäischen Ansatz³⁵, um sicherzustellen, dass sie vertrauenswürdig, verständlich, digital ausgestellt sowie sektor- und länderübergreifend vergleichbar sind. Dies erfordert die aktive Einbeziehung aller Arten von Anbietern von Microcredentials, insbesondere privater Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen, zusätzlich zu den Einrichtungen der allgemeinen

³³ Mangelnde Motivation bei Erwachsenen war ein wiederkehrendes Problem, von dem während des Europäischen Jahres der Kompetenzen alle Mitgliedstaaten berichteten.

³⁴ Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zu individuellen Lernkonten (2022/C 243/03).

³⁵ Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit (2022/C 243/02).

und beruflichen Bildung. Gegebenenfalls sollten Microcredentials mit den nationalen und dem Europäischen Qualifikationsrahmen verknüpft werden. Leitlinien zu Qualitätssicherungsinstrumenten werden das Vertrauen in und die Nutzung von Microcredentials bei Einstellungsverfahren stärken. Ziel ist es auch, die Zahl der gemeinsamen Microcredentials, die von Zentren der beruflichen Exzellenz, Europäischen Hochschulallianzen und EU-Kompetenzakademien ausgestellt werden, zu erhöhen und ihre Nutzung durch Unternehmen bei der Einstellung und Laufbahnförderung zu verstärken, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf strategischen Sektoren liegt.

- **Unterstützung von Peer-Learning-Aktivitäten der Mitgliedstaaten zu innovativen gemeinschaftlichen Lernräumen** mit dem Ziel, Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen einzubeziehen und sie dazu zu motivieren, sich in einem Umfeld, in dem sie sich wohler fühlen, weiterzubilden. Ermutigung der Mitgliedstaaten zur Zusammenarbeit mit öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Sozialdiensten, um Erwachsenen dabei zu helfen, ihre Grundkompetenzen zu verbessern und gegebenenfalls auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. In diesem Zusammenhang könnten generationenübergreifende Ansätze erprobt werden.
- Entwicklung und **Einrichtung des Pilotprojekts „Kompetenzgarantie“**, um sicherzustellen, dass Arbeitskräfte in Sektoren, die sich in einer Umstrukturierung befinden oder von Stellenabbau bedroht sind, die Möglichkeit haben, ihre berufliche Laufbahn in anderen Sektoren und/oder Unternehmen weiterzuentwickeln. Durch die Förderung der Weiterbildung und Umschulung der Arbeitskräfte im Einklang mit den einschlägigen nationalen, regionalen und/oder sektorspezifischen Übergangsstrategien wird die Kompetenzgarantie die Beschäftigungsaussichten und die Arbeitsplatzsicherheit der Betroffenen unterstützen.
- Im Rahmen der Überprüfung der allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung³⁶ prüfen, ob die **für die Aus- und Weiterbildung geltenden Vorschriften über staatliche Beihilfen** aktualisiert werden müssen, um der Industrie, einschließlich der Sozialwirtschaft, starke Anreize für Investitionen in die Weiterbildung und Umschulung von Arbeitskräften mit Blick auf einen gerechten Übergang zu bieten.
 - ★ **Nutzung öffentlich-privater Partnerschaften und Förderung der Zusammenarbeit in strategischen Sektoren**
- **Stärkung und Straffung des Kompetenzpacts**, um strategische Sektoren bei ihren Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zu unterstützen, unter anderem durch groß angelegte Partnerschaften im Einklang mit dem Kompass für Wettbewerbsfähigkeit sowie im Rahmen des Deals für eine saubere Industrie und der Strategie für eine krisenfeste Union; durch die Stärkung der betreffenden groß angelegten Partnerschaften wird die Entwicklung sektorspezifischer Lösungen gefördert³⁷. Ein verstärkter Kompetenzpakt wird der Fragmentierung von Initiativen entgegenwirken und die Verbindungen zwischen ihnen

³⁶ Verordnung (EU) Nr. 651/2014 der Kommission vom 17. Juni 2014 zur Feststellung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Binnenmarkt in Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, in der geänderten, konsolidierten Fassung <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>.

³⁷ Groß angelegte Partnerschaften bestehen in folgenden Bereichen: Luftfahrt, Raumfahrt und Verteidigung, Agrar- und Ernährungswirtschaft, Bauwirtschaft, Kultur- und Kreativwirtschaft, Digitales, energieintensive Industrien, Gesundheit, Elektronik, Mobilität, Verkehr und Automobilindustrie, Lokal- und Sozialwirtschaft, erneuerbare Energien, Einzelhandel, Textilindustrie und Tourismus.

verbessern, etwa zwischen den EU-Kompetenzakademien, der Europäischen Ausbildungsallianz, den Zentren der beruflichen Exzellenz und den Europäischen Hochschulallianzen. Verbesserungen wird es auch im Hinblick auf sektorübergreifende Synergien zwischen den Mitgliedern des Pakts sowie den Austausch von Wissen und Ressourcen entlang der Wertschöpfungskette (z. B. Erfassung von Daten über Kompetenzen, Berufsprofile, Lehrpläne, Schulungsmodule) geben. Die Mitglieder des Pakts haben zugesagt, bis zum Jahr 2030 Weiterbildungsmaßnahmen für 25 Millionen Arbeitskräfte durchzuführen. Die Kommission fordert die Mitglieder des Pakts auf, ihre Zusagen mindestens zu verdoppeln.

- **Überprüfung und Einrichtung spezifischer EU-Kompetenzakademien.** Bestehende Akademien, unter anderem jene für eine klimaneutrale Industrie, werden im Hinblick auf ihre Erfolgsfaktoren überprüft. Auf der Grundlage dieser Analyse wird eine bestimmte Zahl von Akademien eingerichtet, die auf den erfolgreichsten Modellen aufbauen. So soll die Vermittlung von Kompetenzen gewährleistet werden, die die Industrie für den grünen und den digitalen Wandel sowie für den Deal für eine saubere Industrie benötigt. Die Akademien sollten auf strategische Sektoren wie Verteidigung, Automobilindustrie, Kreislaufwirtschaft, Windkraftbranche, Versorgungsnetze, Lebensmittelbranche, digitale Bereiche wie KI, Quantentechnologien, virtuelle Welten und Halbleiterbranche ausgerichtet sein. Die Kommission wird im Juni 2025 das Netzwerk Industrie-Wissenschaft der Akademie für Cybersicherheitskompetenzen ins Leben rufen und Cyber-Campusse für Cybersicherheitskompetenzen in verschiedenen Mitgliedstaaten und Regionen fördern. Das Europäische Innovations- und Technologieinstitut (EIT) wird bis 2028 in Zusammenarbeit mit Unternehmen eine Million Lernende mit den Kompetenzen ausstatten, die in strategischen Sektoren benötigt werden, wobei besonderes Augenmerk auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern gelegt wird.
- Durchführung von Pilotmaßnahmen – unter anderem im Rahmen von Erasmus+, des Programms „Digitales Europa“ und des EIT – zur Einrichtung **transnationaler Partnerschaften zwischen Hochschulen und Unternehmen**, die darauf abzielen, Menschen für Branchen mit gravierendem Fachkräftemangel auszubilden. Solche Partnerschaften könnten beispielsweise spezifische gemeinsame Programme unterstützen, gemeinsam Microcredentials entwickeln, Unternehmertum fördern oder Mentoring für Start-up- und Scale-up-Unternehmen unterstützen. Die EU-Strategie für Start-ups und Scale-ups sieht zusätzliche Maßnahmen vor, die diese bei der Anwerbung und Bindung derjenigen Talente unterstützen sollen, die sie benötigen, um in der EU zu starten und zu wachsen.
- Erhöhung der Zahl der im Rahmen der **Europäischen Ausbildungsallianz** gemachten Zusagen auf 700 bis zum Jahr 2030, einschließlich Zusagen in Bezug auf Menschen außerhalb des Arbeitsmarktes und Ausbildungsmaßnahmen für Erwachsene zur Weiterbildung und Umschulung.

Wichtigste Ziele

Erprobung einer Kompetenzgarantie für Arbeitskräfte im Rahmen eines Pilotprojekts [2025]

Einrichtung spezifischer EU-Kompetenzakademien nach Überprüfung bestehender Akademien [2026]

Pilotprojekt für transnationale Partnerschaften zwischen Hochschulen und Unternehmen für Sektoren mit gravierendem Fachkräftemangel [2026]

C. Zirkulation von Kompetenzen und Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage zur Erschließung des vollen Potenzials des Binnenmarkts

Der Binnenmarkt bietet einen einzigartigen Rahmen für die Freizügigkeit von Personen mit ihren jeweiligen Kenntnissen und Kompetenzen. Die EU hat Rechtsvorschriften für die Freizügigkeit von Angehörigen reglementierter Berufe sowie eine Reihe von Transparenz- und Arbeitsmarktinstrumenten, wie den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), Europass, ESCO³⁸ und EURES³⁹, entwickelt. Darüber hinaus wurde im Zuge des Bologna-Prozesses das Europäische System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen für die postsekundäre Bildung geschaffen.

Es bestehen jedoch nach wie vor Hindernisse für eine reibungslose Übertragbarkeit und Anerkennung individueller Kompetenzen und Qualifikationen. Die Union der Kompetenzen sieht eine vereinfachte Validierung von Kompetenzen bzw. Anerkennung von Qualifikationen sowie eine verstärkte transnationale Zusammenarbeit vor und wird somit zu einer ausgewogenen grenzüberschreitenden Mobilität und zum freien Verkehr von Wissen und Kompetenzen beitragen. Dies führt zu einer besseren Abstimmung von Qualifikations- und Jobprofilen bei Arbeitsmobilität in der EU. So wird der Abwanderung Hochqualifizierter sowie allgemeinen Abwanderungstendenzen in Regionen, die vom Bevölkerungsrückgang bedroht sind, entgegengewirkt.

Gemeinsam mit den Mitgliedstaaten wird im Rahmen der Union der Kompetenzen auf einen von allen Mitgliedstaaten anerkannten europäischen Hochschulabschluss hingearbeitet. Durch die transnationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit – unterstützt durch Erasmus+ – werden Ressourcen gebündelt, sodass allgemeine und berufliche Bildung von höchster Qualität angeboten werden kann.

Wichtigste Ziele auf EU-, nationaler, regionaler und lokaler Ebene

★ Erleichterung der Übertragbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen

- Entwicklung einer **Initiative für die Portabilität von Kompetenzen**, um Arbeitskräften und Unternehmen mehr Möglichkeiten zu eröffnen, das Potenzial des Binnenmarkts voll auszuschöpfen. Erstens wird geprüft, ob ein **Legislativvorschlag** erforderlich sein könnte, um Hindernisse für die Arbeitskräftemobilität, auch in nicht regulierten Berufen, auszuräumen. Hierbei könnte man sich auf bestehende Transparenzinstrumente stützen, mit denen in den Mitgliedstaaten das Verständnis, die Vergleichbarkeit und die Akzeptanz von Kompetenzen und Qualifikationen sowie das Vertrauen darauf sichergestellt werden sollen. Auch die Nutzung gemeinsamer europäischer Formate für interoperable digitale Zertifikate könnte gefördert werden, um das Verständnis und die Transparenz von Kompetenzen und Qualifikationen zu gewährleisten. Zweitens wird die Kommission auf der Grundlage des Berichts über die Umsetzung der Richtlinie über Berufsqualifikationen Maßnahmen prüfen, um die Anerkennungsverfahren für reglementierte Berufe weiter zu erleichtern, auszuweiten

³⁸ Europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe.

³⁹ Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen.

und zu modernisieren, insbesondere durch die verstärkte Nutzung digitaler Instrumente. Drittens wird geprüft, ob gemeinsame Regeln für einfachere Verfahren für die Anerkennung und Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen Drittstaatsangehöriger vorgeschlagen werden sollten.

- **Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Rahmens für die automatische Anerkennung von Studienleistungen und Lernzeiten im Ausland**, die in der Schule, der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder der Hochschulbildung erbracht bzw. zurückgelegt wurden. Prüfung der Möglichkeit eines **Beitritts der EU zum Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region** („Lissaboner Anerkennungsübereinkommen“)⁴⁰. Ziel ist hier, die Unsicherheit mobiler Lernender hinsichtlich der Anerkennung ihrer Qualifikationen und Lernergebnisse zu verringern sowie langwierige Verwaltungsverfahren mit ungewissem Ausgang zu vermeiden. Es sollen gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Lernenden geschaffen werden, unabhängig von ihrem Bildungssektor und Herkunftsland.

★ Zukunftsorientierte europäische Qualifikationen

- **Erleichterung der Entwicklung innovativer gemeinsamer europäischer Studienprogramme**, auch in **Fächern, die für strategische Sektoren relevant sind**, und in wichtigen technologischen Bereichen wie KI, Quantentechnologie, Halbleiter, Daten oder Cybersicherheit, möglicherweise im Rahmen eines **europäischen Hochschulabschlusses/Gütesiegels**⁴¹ auf der Grundlage gemeinsam vereinbarter Kriterien. Mit dieser Initiative werden zukunftsorientierte Kompetenzen und die EU-weite Bündelung von universitärem Fachwissen gefördert – in einem Ausmaß, das über das hinausgeht, was eine einzelne Einrichtung bieten könnte.
- Einleitung der Arbeiten an einem möglichen **europäischen Berufsbildungsabschluss-/Gütesiegel** im Hinblick auf eine **bessere Mobilität von Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und einschlägigen Arbeitskräften**. Der Abschluss könnte die berufliche Erstausbildung auf Sekundar- und Postsekundarstufe umfassen. Mit der Unterstützung von Erasmus+ werden Mitgliedstaaten und Berufsbildungsanbieter im Zeitraum 2025-2026 einen solchen europäischen Berufsbildungsabschluss bzw. ein entsprechendes Gütesiegel im Rahmen eines Pilotprojekts erproben.

★ Vertiefung der transnationalen Zusammenarbeit für zukunftsorientierte Fähigkeiten und Kompetenzen

- Prüfung der Entwicklung eines geeigneten **europäischen Rechtsstatus für Allianzen von Hochschuleinrichtungen** sowie eines **Investitionspfades für Allianzen europäischer Hochschulen**, um eine nachhaltige Zusammenarbeit und Finanzierung sicherzustellen, Ressourcen zu bündeln und Partnerschaften mit Unternehmen und Forschungsabteilungen innerhalb des jeweiligen Innovationsökosystems zu stärken.
- Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit von **Zentren der beruflichen Exzellenz** und Förderung nationaler Berufsbildungsreformen durch öffentlich-private Partnerschaften.

⁴⁰ [Übereinkommen von Lissabon über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region \(Europarat, SEV-Nr. 165\)](#).

⁴¹ [Mitteilung der Kommission über ein Konzept für einen europäischen Hochschulabschluss](#).

Weitere Unterstützung der Einrichtung von Zentren der beruflichen Exzellenz im Zeitraum 2026-2029, gestützt auf eine Evaluierung.

- Erprobung **Europäischer Schulallianzen** in einem Pilotprojekt 2026, um die Mobilität von Schülerinnen und Schülern und Lehrkräften, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Schulen und Schulbehörden sowie die Innovation zu steigern. Die Allianzen werden als Testumgebungen für innovative Lehrmethoden, Lehrpläne und Kompetenzrahmen dienen, insbesondere für Grundfertigkeiten. Sie werden – unter anderem in Zusammenarbeit mit lokalen Behörden – die teilnehmenden Schulen dabei unterstützen, zu Bildungseinrichtungen für eine wirksame Vermittlung von Grundfertigkeiten zu werden.

★ Förderung der Mobilität aller Lernenden

- Stärkung des Programms **Erasmus+**, um es inklusiver zu gestalten und für alle zugänglich zu machen – auch in der Berufsbildung –, mit besonderem Augenmerk auf Lernenden mit geringeren Möglichkeiten. Eine größere Reichweite der Maßnahmen wird auch zu einem größeren Spielraum für die Entwicklung von Kompetenzen führen und mithin nachdrücklicher zum Aufbau eines widerstandsfähigen, wettbewerbsfähigen und kohäsiven Europas beitragen.

Wichtigste Ziele

Initiative für die Portabilität von Kompetenzen [2026]

Gemeinsamer europäischer Rahmen für die automatische Anerkennung von Studienleistungen und Lernzeiten im Ausland, die in der Schule, der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder der Hochschulbildung erbracht bzw. zurückgelegt wurden [2027]

Start innovativer gemeinsamer europäischer Studienprogramme mit europäischem Hochschulabschluss/Gütesiegel [2026]

Rechtsstatus für Allianzen europäischer Hochschulen [2027]

Pilotprojekt für einen europäischen Berufsbildungsabschluss [2025-2026]

Pilotprojekt für Europäische Schulallianzen [2026]

D. Anwerbung und Bindung von Talenten aus Drittländern zur Behebung des Fachkräftemangels und zur Entwicklung von Spitzentalenten in Europa

Schätzungen zufolge wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Europa bis 2050 jedes Jahr um eine Million erwachsener Erwerbspersonen schrumpfen. Es müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Erwerbsbeteiligung möglichst vieler Menschen im erwerbsfähigen Alter zu fördern, etwa durch den Abbau bestehender Hindernisse und die aktive Einbeziehung von Gruppen mit geringeren Chancen. Doch angesichts der rückläufigen demografischen Entwicklung reicht die Bevölkerung der EU selbst dann nicht aus, um den Arbeitskräftemangel zu beheben und das Innovationspotenzial der EU zu optimieren. Die schrittweise Integration von Bewerberländern in Teile des Binnenmarkts wird die Wettbewerbsfähigkeit der EU-Wirtschaft im harten globalen Wettbewerb stärken. Die strategische Unterstützung der allgemeinen und beruflichen Bildung in Partnerländern im Rahmen der Global-Gateway-Strategie hat transformative Auswirkungen und ermöglicht es, Nachhaltigkeit zu fördern und gleichzeitig zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen, insbesondere in Investitionsländern, beizutragen.

Neben den Maßnahmen zur Aktivierung und Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte in der EU muss die EU zu einem globalen Anziehungspunkt für Talente werden – und diese auch halten können. Um seine Position in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation zu behaupten und zu festigen, muss Europa seine Attraktivität für internationale herausragende Forschende, Akademikerinnen und Akademiker, Studierende sowie Fachleute in strategischen Bereichen, z. B. im Zusammenhang mit der nächsten Generation von Pioniertechnologien, steigern. Die Fähigkeit der EU, im globalen Wettbewerb zu bestehen, hängt nicht nur von der Bindung einheimischer Talente ab, sondern auch von der aktiven Anwerbung von Talenten außerhalb Europas. Durch die Bereitstellung von Bildungs- und Forschungsinfrastruktur von Weltrang, konkurrenzfähige Karrierechancen und ein unterstützendes Regelungs- und Finanzierungsumfeld kann die EU zu einem bevorzugten Ziel für die klügsten Köpfe werden. Finanzhilfen des Europäischen Forschungsrats für die Pionierforschung, die langfristige und flexible Mittel für diese Forschung in Europa vorsehen, können entscheidend dazu beitragen, herausragende Forschende aus der ganzen Welt anzuziehen und in der EU zu halten.

Parallel dazu müssen hochwertige Arbeitsplätze geschaffen und bereitgestellt werden, insbesondere in Branchen, in denen Arbeitskräfte einem höheren Risiko unfairer, ungesunder und unsicherer Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Die ordnungsgemäße Durchsetzung der Vorschriften über die Arbeitskräftemobilität, auch mit Unterstützung der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA), ist für den Aufbau eines gut funktionierenden Binnenmarkts von größter Bedeutung; dies betrifft alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich Drittstaatsangehöriger, und ist besonders wichtig im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitskräften und in langen und komplexen Unterauftragsketten.

Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in der EU aufhalten, sollten bei ihrer Integration unterstützt werden und ihre Talente unter guten Arbeitsbedingungen voll ausschöpfen können. Die Zusammenarbeit mit Partnerländern im Bereich der internationalen Arbeitskräftemobilität und der Kompetenzentwicklung sollte ebenfalls intensiviert werden.

Mit der Union der Kompetenzen wird sichergestellt, dass Europa bei der weltweiten Anwerbung von Talenten zur Förderung von Innovation an vorderster Front steht und sich für Vielfalt und Inklusion einsetzt; dabei bleibt nicht außer Acht, dass es in strategischen Sektoren wie Cybersicherheit, Luft-/Raumfahrt und Verteidigung einer Bewertung der sicherheitsrelevanten Auswirkungen bedarf.

Wichtigste Ziele auf EU-, nationaler, regionaler und lokaler Ebene

★ Ein europäischer Rahmen für die Talentgewinnung

- Nach Annahme des entsprechenden Vorschlags durch die beiden gesetzgebenden Organe: Einrichtung des **EU-Talentpools**, einer **EU-weiten Plattform zur Erleichterung der Einstellung** von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die außerhalb der EU ansässig sind und über die Kompetenzen verfügen, die erforderlich sind, um in Berufen, welche EU-weit als Mangelberufe gelten, zu arbeiten, und zwar **auf allen Qualifikationsebenen**.
- **Steigerung der Attraktivität Europas für die besten Forschenden weltweit**, indem der Abwanderung von Fachkräften aus der EU – sowohl im Hinblick auf europäische als auch auf internationale Forschende – mit folgenden Maßnahmen begegnet und vorgebeugt wird:
 - **Angebot ausgezeichneter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Karriereaussichten in der Wissenschaft**, insbesondere durch gezielte Bekämpfung von

prekären Verhältnissen für Nachwuchsforschende, im Rahmen der Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahme „Choose Europe“. 2025 wird ein Pilotprojekt gestartet. Die Antragstellenden werden in der Lage sein, nach Abschluss des Projekts Finanzhilfen aus dieser Maßnahme für Auswahlverfahren zu nutzen, die zu langfristigen Stellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen führen.

- Unterstutzung der Umsetzung des **neuen Rahmens fur Forschungslaufbahnen**⁴² und der Europäischen Charta für Forscher, insbesondere um Forschende in Europa zu halten bzw. Forschende aus der wissenschaftlichen Diaspora zurckzuwerben.
- **Steigerung der Attraktivität europäischer Bildungssysteme für herausragende Studierende.**
 - Die Kommission schagt ein neues Ziel vor: **Bis 2030 sollte die Zahl der Lernenden aus Nicht-EU-Ländern, die in der EU studieren und einen Hochschulabschluss erwerben, mindestens 350 000 pro Jahr betragen**⁴³.
 - Erprobung **virtueller Studienmessen** im Rahmen von Pilotprojekten, mit einem Fokus auf MINT-Fichern und anderen strategischen Fachbereichen, und Organisation analoger Werbemaßnahmen unter dem Motto „**Studieren in Europa**“, um Studierende aus führenden Einrichtungen in Drittndern für ein Studium wichtiger Fachgebiete in Europa zu gewinnen – mit Anreizen in Form von **Stipendien aus den Programmen Erasmus Mundus und „Digitales Europa“** sowie im Rahmen der **Europäischen Hochschulallianzen**.
- **Erleichterung der Anwerbung und Integration qualifizierter Drittstaatsangehöriger.**
 - Die Kommission wird im Laufe dieses Jahres eine **Visastrategie** vorlegen, die Maßnahmen zur **Unterstutzung der Anwerbung von herausragenden Studierenden, Forschenden und ausgebildeten Arbeitskräften aus Drittndern** umfassen wird, beispielsweise durch eine bessere Umsetzung der Richtlinie für Studenten und Forscher⁴⁴ und der Hochqualifizierten-Richtlinie. Auch die Mitgliedstaaten und ihre Konsulate müssen stärker unterstützt werden, um sicherzustellen, dass Visa für einen längerfristigen Aufenthalt und Aufenthaltstitel zeitnah ausgestellt werden können. EU-Mittel werden die Koordinierung zwischen Migrations- und Bildungsbehörden erleichtern.
 - Ein Schlüsselfaktor für die Anwerbung von Talenten ist die Schaffung der richtigen Voraussetzungen für ihre Integration in Europa und die Unterstutzung des Familienlebens. Die Kommission wird im Laufe dieses Jahres den **EU-Aktionsplan für Integration und Inklusion** berprfen und Möglichkeiten untersuchen, wie Integration und

⁴² Vorschlag für Empfehlungen des Rates für eine EFR-Agenda 2025-2027.

⁴³ Das EU-Ziel für 2030 bezieht sich auf die Zahl der zum Erwerb eines Hochschulabschlusses mobilen Studierenden von außerhalb der EU. 2022 (letzte verfügbare Daten) belief sich diese Zahl auf 248 827, was bedeutet, dass zur Verwirklichung des EU-Ziels bis 2030 eine Steigerung um etwa 41 % erforderlich ist. Eine lineare Fortschreibung des Trends deutet für 2030 auf einen Wert von etwa 328 000 hin. Demnach wäre eine Verbesserung um circa 7 % gegenüber der linearen Progression notwendig, um das EU-Ziel für 2030 zu erreichen.

⁴⁴ Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit (Neufassung).

Familiennachzug, insbesondere in Bezug auf Fachkräfte und Forschende, besser unterstützt werden können.

- Gezielte Schulungsprogramme im Hinblick auf eine Einstellung (Train-to-hire-Programme) sind von entscheidender Bedeutung, um dem Arbeitskräftebedarf in Europa zu entsprechen und zur Kompetenzentwicklung in Partnerländern beizutragen. Solche Programme werden im Rahmen von **Fachkräftepartnerschaften** entwickelt und sollten als Teil der gemeinsam mit interessierten Mitgliedstaaten eingerichteten **Multipurpose Legal Gateway Offices** (multifunktionale Stellen für legale Wege in den europäischen Arbeitsmarkt) weiterentwickelt werden, um Arbeitgeber bei der Suche nach den Kompetenzen, die sie benötigen – insbesondere in Bereichen von gemeinsamem Interesse wie Bauwesen, Pflege, IKT, Verkehr, Bioökonomie, Tourismus, Landwirtschaft oder Kultur – zusätzlich zu unterstützen. Solche Programme sollten auf einer öffentlich-privaten Partnerschaft beruhen und für die EU und die Partnerländer von wechselseitigem Nutzen sein. Der anstehende neue Pakt für den Mittelmeerraum bietet diesbezüglich besondere Chancen.

Wichtigste Ziele

Start der IT-Plattform „EU-Talentpool“

Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahme „Choose Europe“ [4. Quartal 2025]

Neue Visastrategie [4. Quartal 2025]

Start der „Multipurpose Legal Gateway Offices“ [2026]

4. Investitionen in Bildung und Kompetenzen – Mobilisierung öffentlicher und privater Investitionen

Aufwendungen für Bildung und Kompetenzen sind keine Kosten, sondern eine Investition, bei der der Gewinn den Einsatz um ein Vielfaches übersteigt. Investitionen in eine gute Ausbildung der Bevölkerung und der Arbeitskräfte ermöglichen den Menschen den Zugang zu und den Verbleib in hochwertigen Arbeitsplätzen. Sie sind auch ein Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit und Reaktionsbereitschaft der EU, zu einem stärkeren wirtschaftlichen und inklusiven Wachstum, zu einem höheren Maß an Resilienz, sozialem und territorialem Zusammenhalt und letztlich zur Stärkung des europäischen Sozialmodells und des Schutzes der europäischen Werte und der Demokratie.

Im derzeitigen Siebenjahreshaushalt (2021-2027) werden Investitionen in Bildung und Kompetenzen über Programme wie den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), aus dem die Förderung von Kompetenzen mit 42 Mrd. EUR unterstützt wird, die Aufbau- und Resilienzfazilität (67,7 Mrd. EUR für Investitionen in Humankapital und Infrastruktur), den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (8,7 Mrd. EUR), Erasmus+ (26,1 Mrd. EUR), den Fonds für einen gerechten Übergang (2,3 Mrd. EUR) und InvestEU (Mobilisierung von mehr als 1 Mrd. EUR) bereitgestellt. Es ist wichtig, dass die Mitgliedstaaten die Halbzeitüberprüfung der kohäsionspolitischen Programme 2021-2027 nutzen, um ihre Investitionen in Bildung und Kompetenzen zu verstärken und damit ehrgeizige Reformen zur Umsetzung der Union der Kompetenzen zu unterstützen.

Investitionen in Bildung und Kompetenzen auf EU-Ebene werden auch künftig durch EU-Mittel unterstützt. Wir werden den Mehrwert von Investitionen in Sektoren, die für die europäische Wettbewerbsfähigkeit von entscheidender Bedeutung sind, maximieren, indem wir bewährte Verfahren, Pilotprojekte und auf EU-Ebene gewonnene Erkenntnisse nutzen und für eine bessere Abstimmung mit den politischen Prioritäten der EU sorgen.

Der EU-Haushalt ist aber nur ein Teil der Lösung. Angesichts des Ausmaßes der Herausforderung – und des damit verbundenen Potenzials für Wettbewerbsfähigkeit, Wohlstand und Resilienz – ist es ganz entscheidend, neben den EU-Mitteln weitere Finanzmittel und Initiativen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu mobilisieren.

Im Jahr 2022 beliefen sich die gesamtstaatlichen Ausgaben für die verschiedenen Bildungsebenen auf 4,7 % des BIP (EU-Durchschnitt). 0,1 % des BIP wurde für die Erwachsenenbildung aufgewendet.

Die Mitgliedstaaten und der Privatsektor müssen mehr in allgemeine und berufliche Bildung, Weiterbildung und Umschulung investieren.

Wichtigste Ziele auf EU-, nationaler und regionaler Ebene sowie auf Ebene des Privatsektors

- Vollumfängliche Nutzung der Möglichkeiten unter **InvestEU** und Einrichtung einer neuen gemeinsamen **EU-Plattform für Investitionen in Talente** in Zusammenarbeit mit der Europäischen Investitionsbank-Gruppe. Die Plattform soll allen internationalen Finanzinstitutionen und nationalen Förderbanken offenstehen, auch im Hinblick auf die Kombination von EU-Mitteln und Darlehen von Hauptinvestoren zur Förderung von Investitionen auf allen Bildungsebenen in Europa sowie zur Aufstockung von Mitteln und Verstärkung der Wirkung; im Rahmen der Plattform soll es zu einer **Koordinierung von Initiativen des Privatsektors und einer Förderung von Investitionen des Privatsektors** in Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung in wichtigen industriellen Ökosystemen kommen, indem der Kompetenzpakt und die EU-Kompetenzakademien gestärkt und transnationale Partnerschaften zwischen Hochschulen und Unternehmen eingerichtet werden. Zentren der beruflichen Exzellenz und Europäische Hochschulallianzen sind ebenfalls ausgezeichnete Katalysatoren, um Investitionen des Privatsektors in die Entwicklung zukunftsorientierter Kompetenzen zu stimulieren.
- **Ermutigung der Mitgliedstaaten zur Nutzung** der neu eingeführten **Möglichkeit eines verlängerten Anpassungspfads** im überarbeiteten Rahmen für die wirtschaftspolitische Steuerung, um wachstumsfördernde Reformen und Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung sowie die Weiterbildung und Umschulung aufzunehmen, die zur Steigerung der Produktivität und der Erwerbsbeteiligung beitragen.
- **Fortsetzung und Verstärkung der Arbeit im Bereich der Sozialinvestitionen**, auch über die Plattform für Sozialinvestitionen⁴⁵, indem das Voneinander-Lernen sowie die technische Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Reformen und Investitionen in den Bereichen Soziales, Arbeitsmarkt und Kompetenzen und der Verbesserung der Kapazitäten

⁴⁵ Siehe Schlussfolgerungen des Rates zur Rolle der Arbeitsmarkt-, Kompetenz- und Sozialpolitik für resiliente Volkswirtschaften (11066/24) und Freiwillige Leitlinien für die EU-Mitgliedstaaten zur Bewertung der wirtschaftlichen Auswirkungen von Reformen und Investitionen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Kompetenzen und Soziales (10779/24).

- zur Messung der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen in Bezug auf Produktivität und finanzielle Tragfähigkeit gefördert werden.
- **Sondierung bewährter Verfahren zur weiteren Förderung hochwertiger Arbeitsplätze** sowie Förderung der Umschulung von Arbeitskräften durch die Vergabe öffentlicher Aufträge.
 - **Bewertung der Qualität und Relevanz von Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung**, unterstützt durch das Lernlabor für Investitionen in eine hochwertige allgemeine und berufliche Bildung⁴⁶.
 - **Ermutigung der Mitgliedstaaten, die Finanzierungsmöglichkeiten** des ESF+ für die allgemeine und berufliche Bildung **angemessen zu nutzen**.

5. Governance

Damit die Union der Kompetenzen Wirklichkeit werden kann, bedarf es ehrgeiziger Ziele, eines Bewusstseins für die gemeinsame Verantwortung, einer koordinierten Leitung, Maßnahmen zur Antizipation, Investitionen und einer wirksamen Umsetzung von Reformen auf mehreren Ebenen. Deshalb wird die Union der Kompetenzen auf einer soliden Struktur und Governance aufbauen, aus der heraus die prioritäre Entwicklung eines starken Humankapitals erfolgt – eine generelle Vorbedingung für die Wettbewerbsfähigkeit und Reaktionsbereitschaft der EU. Die Union der Kompetenzen wird sich dabei an dem im Kompass für Wettbewerbsfähigkeit dargelegten einschlägigen **neuen Lenkungsmechanismus** orientieren, wodurch sich die Fragen im Zusammenhang mit Kompetenzen rasch und wirksam integrieren lassen, auch in den Sektoren, die für die europäische Wettbewerbsfähigkeit als entscheidend eingestuft werden.

Die Governance der Union der Kompetenzen, die baldmöglichst vollständig umgesetzt werden soll, wird auf der **Europäischen Beobachtungsstelle für Kompetenzen** beruhen – einer leistungsstarken Plattform für die zeitnahe, kohärente und koordinierte Erfassung relevanter Daten über Kompetenzen und Bildung. Um den faktenbasierten und flexiblen politischen Entscheidungsprozess in diesem Bereich zu vereinfachen und zu konsolidieren, wird die Union der Kompetenzen auf einer engen Zusammenarbeit zwischen allen einschlägigen Interessenträgern, insbesondere den Sozialpartnern, dem Privatsektor und den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, im Rahmen eines **europäischen hochrangigen Gremiums für Kompetenzen** aufbauen.

Da Humankapital, Bildung und Kompetenzen für die Wettbewerbsfähigkeit Europas von zentraler Bedeutung sind, beabsichtigt die Kommission, eine **neue Empfehlung der EU-27 zu Bildung und Kompetenzen als Teil des Europäischen Semesters** einzuführen. Die Empfehlung würde sich auf die Beiträge der Beobachtungsstelle und des hochrangigen Gremiums stützen. Sie würde als Leitfaden für die Mitgliedstaaten und alle einschlägigen Akteure im Bereich Humankapital, Bildung und Kompetenzen dienen und dazu beizutragen, dass Reformen und Investitionen – sowohl öffentliche als auch private – den dringendsten Bedürfnissen auf strategische und wirksame Weise gerecht werden.

Nachstehend werden die wichtigsten Elemente der Governance der Union der Kompetenzen dargelegt.

⁴⁶ [Das Lernlabor für Investitionen in eine hochwertige allgemeine und berufliche Bildung](#).

★ Bereitstellung der erforderlichen Daten für eine informierte Vorgehensweise: Europäische Beobachtungsstelle für Kompetenzen

Zeitnahe und genaue Informationen über Kompetenzen sind von entscheidender Bedeutung für fundierte politische Maßnahmen und eine wirksame Finanzierung. Durch eine neu eingerichtete Europäische Beobachtungsstelle für Kompetenzen wird die Kommission strategische Daten und Prognosen zum (derzeitigen und künftigen) Bestand an Kompetenzen, zu dessen Nutzung und zum Bedarf in bestimmten Wirtschaftszweigen und Regionen sowie zur Leistungsfähigkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung bereitstellen. Durch eine solche zeitnahe Meldung von Daten kann frühzeitig auf einen drohenden Fachkräftemangel in kritischen oder strategischen Sektoren der EU hingewiesen werden.

Die Kommission⁴³ arbeitet daran, die Erfassung und Sammlung von Daten über Kompetenzen zu verbessern. Sie tut dies in enger Abstimmung mit Eurostat und den einschlägigen EU-Beobachtungsstellen und -Agenturen⁴⁷ (Eurofound, Europäische Arbeitsbehörde und Cedefop), die eine Fülle von Daten erheben, u. a. im Rahmen des jährlichen Berichts über Arbeitskräftemangel und -überschuss und des Online-Analysetools für Stellenangebote, das nahezu in „Echtzeit“ relevante Informationen und Kompetenzprognosen bereitstellt. Weitere einschlägige Datenquellen sind die branchenspezifischen Informationen über Kompetenzen, die im Rahmen des Kompetenzpakts und der Europäischen Blaupause-Allianzen erhoben werden, das europäische System zur Werdegang-Nachverfolgung, der Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung, die europäische Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor, die Beobachtungsstelle für Forschungs- und Innovationslaufbahnen (ReICO), der europäische Datenraum für Kompetenzen und das Eurydice-Netzwerk.

Die Europäische Beobachtungsstelle für Kompetenzen wird all diese detaillierten, Echtzeit- und vergleichbaren Daten zentral bündeln, sodass dem hochrangigen Gremium für Kompetenzen der erforderliche Input geliefert und ein Beitrag zum Europäischen Semester geleistet werden kann.

★ Den Wandel vorantreiben – ein europäisches hochrangiges Gremium für Kompetenzen

Aufbauend auf den Erkenntnissen der Europäischen Beobachtungsstelle für Kompetenzen und zur Unterstützung der Arbeit auf politischer Ebene wird die Kommission ein **europäisches hochrangiges Ad-hoc-Gremium für Kompetenzen** einrichten. Das Gremium, das unter der Leitung der Europäischen Kommission steht, wird die wichtigsten Interessenträger – darunter Führungskräfte aus der Wirtschaft, Anbieter allgemeiner und beruflicher Bildung sowie Sozialpartner – zusammenbringen, damit die politischen Entscheidungsträger in der EU umfassende sektorübergreifende Einblicke und Beratung zum Bereich der Kompetenzen erhalten. So sollen eine koordinierte Vision gewährleistet und entschlossene Maßnahmen ermittelt werden, die zur Stärkung unseres Humankapitals erforderlich sind. Grundlage für die Arbeit sind die Ergebnisse der Europäischen Beobachtungsstelle für Kompetenzen.

Das Gremium wird die Kommission bei der Ausarbeitung einer Empfehlung der EU-27 zum Humankapital und den länderspezifischen Empfehlungen unterstützen. Gegebenenfalls wird es

⁴⁷ Derzeit wird ein Data Lakehouse aufgebaut, in dem sämtliche Daten der Agenturen zusammengeführt werden sollen. Die Koordinierung übernimmt Eurofound. Das Data Lakehouse befindet sich in der Pilotphase. Gegenstand der aktuellen Arbeiten ist die Zusammenführung der Daten zu Kompetenzen.

den Empfehlungen des Beirats für die digitale Dekade zu digitalen Grundkompetenzen sowie den Empfehlungen anderer einschlägiger Gremien Rechnung tragen. Dadurch, dass das Gremium die wichtigsten Interessenträger zusammenbringt, können rasch konkrete Maßnahmen ergriffen werden. Gleichzeitig gestaltet sich die Beratung und Konsultation verschiedener Stellen und Einrichtungen auf EU- und nationaler Ebene einfacher und kann schneller durchgeführt werden. Das Gremium wird dank seiner dynamischen und flexiblen Struktur in der Lage sein, zeitnah auf Veränderungen in der sektorspezifischen Kompetenzlandschaft der EU zu reagieren, und je nach zu behandelndem Thema die einschlägigen Interessenträger einberufen.

★ **Auf dem Weg zu einer speziellen Empfehlung der EU-27 zum Humankapital: Bildung und Kompetenzen im Europäischen Semester**

Kompetenzen sind Schlüsselfaktoren für eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit. Die Union der Kompetenzen wird daher im Lenkungsmechanismus für Wettbewerbsfähigkeit verankert sein, der das Koordinierungsinstrument für Wettbewerbsfähigkeit und das gestraffte Europäische Semester umfasst.

Durch die Einführung des Rahmens für soziale Konvergenz in das Europäische Semester⁴⁸ im Jahr 2024 wurden soziale Ungleichgewichte und Risiken für die soziale Aufwärtskonvergenz stärker ins Blickfeld gerückt. Es können weitere maßgeschneiderte Analysen sowie Beratung zur Humankapitalpolitik der Mitgliedstaaten in den Rahmen für soziale Konvergenz aufgenommen werden, um das Monitoring und die Analyse der Ergebnisse in den Bereichen Beschäftigung, Soziales, Bildung und Kompetenzen sinnvoll zu verbessern und zu aktualisieren. Die Kommission beabsichtigt, eine horizontale Empfehlung der EU-27 zum Humankapital einzuführen, die sich an alle Mitgliedstaaten richtet und auf den Erkenntnissen der Europäischen Beobachtungsstelle für Kompetenzen sowie der Analyse der Europäischen Kommission, unterstützt vom europäischen hochrangigen Gremium für Kompetenzen, aufbauen wird.

Die Empfehlung der EU-27 sollte einen besonderen Schwerpunkt auf strukturellen bildungs- und kompetenzpolitischen Fragen sowie auf ihre Beziehung zu dem sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt und Fragen der Wettbewerbsfähigkeit legen. Ziel ist es, einen Beitrag zur Festlegung der allgemeinen EU-Agenda im Bereich Humankapital zu leisten, Input zu den einschlägigen politischen Debatten im Rat zu geben und den Dreigliedrigen Sozialgipfel zu unterstützen. Die Empfehlung sollte die anderen Elemente des Europäischen Semesters – insbesondere den gemeinsamen Beschäftigungsbericht und die beschäftigungspolitischen Leitlinien – ergänzen; sie wird in die Länderberichte und die länderspezifischen Empfehlungen einfließen.

Auf institutioneller Ebene wird die Kommission für mehr Zusammenarbeit und Vernetzung sorgen, um die Kohärenz zwischen den verschiedenen Elementen des Europäischen Semesters zu gewährleisten. So wird sie zwischen den einschlägigen Ratsformationen, insbesondere zwischen den Bildungs-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsministerien, eine engere Zusammenarbeit fördern, damit die Herausforderungen im Bereich des Humankapitals auf EU- und nationaler Ebene im Rahmen eines ressortübergreifenden Ansatzes angegangen werden können.

Auf der Umsetzungsebene könnte eine vereinfachte Governance-Struktur für den europäischen Bildungsraum eng mit der Governance der Union der Kompetenzen vernetzt werden. Auf diese

⁴⁸ Verordnung (EU) 2024/1263 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2024 über die wirksame Koordinierung der Wirtschaftspolitik und über die multilaterale haushaltspolitische Überwachung und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1466/97 des Rates.

Weise ließe sich auf der wirksamen Kooperation zwischen den verschiedenen Behörden aufbauen, um den systemischen Wandel herbeizuführen, der für eine bessere Wirkungskraft erforderlich ist. Starke und flexible Governance-Strukturen würden für eine stärkere Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung faktengestützter Reformen sorgen. Im ersten Halbjahr 2025 wird die Kommission einen Evaluierungsbericht über den europäischen Bildungsraum veröffentlichen, der in die Überprüfung durch den Rat einfließen wird.

6. Schlussfolgerungen – Ausblick

In ihrem Kompass für eine wettbewerbsfähige EU stellt die Kommission klar heraus, dass die Menschen das Fundament für die Wettbewerbsfähigkeit Europas und die Vorbereitung auf künftige Herausforderungen sind. Ihre Kompetenzen sind eine grundlegende Voraussetzung. Mit der Union der Kompetenzen wird ein neuer Ansatz vorgeschlagen, der die Bildungs- und Beschäftigungspolitik miteinander verbindet – gestützt auf eine gemeinsame Vision für die Wettbewerbsfähigkeit. Dabei stehen vier Aktionsbereiche auf dem Gebiet der Kompetenzen im Mittelpunkt, über die Innovation, Dekarbonisierung, Krisenvorsorge, Demokratie und soziale Gerechtigkeit gefördert werden sollen.

Die Union der Kompetenzen wird eine Richtschnur für das gesamte Mandat dieser Kommission sein. Die vor uns liegende Herausforderung ist enorm und kann nur bewältigt werden, wenn alle Akteure – darunter die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner, die Wirtschaft, Universitäten und Schulen – gemeinsam Verantwortung übernehmen und einen ressortübergreifenden Ansatz verfolgen, der sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite der Kompetenzen umfasst (einschließlich Kompetenzentwicklung, Anerkennung, Verbindungen zu Arbeitsbedingungen, Demografie, Unternehmenspraxis).

Wie die Union der Kompetenzen klar zeigt, ist uneingeschränktes Engagement der einzig gangbare Weg – gestützt auf einen starken Durchführungsmechanismus und eine solide Governance, die in einem kohärenten und schlanken Lenkungsmechanismus für Wettbewerbsfähigkeit, welcher das Koordinierungsinstrument für Wettbewerbsfähigkeit und das gestraffte Europäische Semester umfasst, verankert ist und als Entscheidungsgrundlage für Investitionen und Reformen auf EU- und nationaler Ebene dient, und die von EU- und nationalen Finanzmitteln profitiert, wobei öffentlichen und privaten Partnerschaften eine größere Rolle zukommt. Grundlage wird ein starker Durchführungsmechanismus und eine solide Governance im Rahmen des Europäischen Semesters sein. Unterstützung erfolgt durch EU- und nationale Mittel, wobei öffentliche und private Partnerschaften eine größere Rolle spielen werden. Die Kommission fordert das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat und die Sozialpartner auf, die Union der Kompetenzen zu billigen und aktiv zur Umsetzung der darin enthaltenen Initiativen beizutragen.