



Europäischer Wirtschafts-  
und Sozialausschuss

# STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

## Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023

Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über ein  
Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023  
[COM(2022) 526 final – 2022/0326(COD)]

**SOC/749**

Berichterstatlerin: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

[www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu)

**DE**

[www.eesc.europa.eu/facebook](https://www.facebook.com/eesc.europa.eu) [www.eesc.europa.eu/twitter](https://www.twitter.com/eesc.europa.eu) [www.eesc.europa.eu/linkedin](https://www.linkedin.com/company/eesc.europa.eu) [www.eesc.europa.eu/instagram](https://www.instagram.com/eesc.europa.eu)

Befassung durch	Rat der Europäischen Union, 21/10/2022 Europäisches Parlament, 01/12/2022
Rechtsgrundlage	Artikel 149 und Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Verabschiedung im Plenum	15/12/2022
Plenartagung Nr.	547
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	155/0/1

## 1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt die Entscheidung, 2023 zum Europäischen Jahr der Kompetenzen zu erklären. Das Europäische Jahr der Kompetenzen muss Wege hin zu wirksamen Lösungen und Bildungsangeboten für junge Menschen und Erwachsene, Arbeitslose und Beschäftigte, unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, dem Qualifikationsniveau oder dem Geschlecht, bieten – im Einklang mit dem von EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen formulierten Ziel der „Ausstattung der Arbeitskräfte mit angemessenen Kompetenzen“, um die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft, insbesondere der KMU, zu steigern. Der EWSA ist bereit, positive Beiträge zum Europäischen Jahr 2023 zu leisten und sich als Vermittler in die Schaffung von Netzwerken und in die Debatten einzubringen, damit konkrete Ergebnisse erzielt werden können.
- 1.2 In einigen Teilen der EU besteht ein ungleicher Zugang zu Bildungsmöglichkeiten, während allzu oft die Herkunft immer noch über den Bildungsabschluss entscheidet. Im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 sollten deshalb weitere Debatten und Aktivitäten angestoßen werden, um Diskriminierung in allen Bildungsbereichen zu verhindern und den Menschen dabei zu helfen, Kompetenzen zu erwerben, die ihnen berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und ein hochwertiges Leben garantieren. Dem Zugang sozioökonomisch benachteiligter Gruppen zu hochwertigen und inklusiven Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sollte deshalb besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die **Empfehlung des Rates für Weiterbildungspfade**, deren Ziel es war, gering qualifizierten Personen und Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau die Weiterbildung und den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, muss als wichtiges Ziel des Europäischen Jahres der Kompetenzen durch- und umgesetzt werden.
- 1.3 Nach Auffassung des EWSA sind wirksame Finanzierungsmechanismen erforderlich, die europäische und nationale Ressourcen mobilisieren und eine angemessene Kostenteilung zwischen öffentlichen Stellen und privaten Einrichtungen ebenso wie Einzelpersonen und anderen einschlägigen Akteuren (Sozialpartner, Bildungsträger, NRO) vorsehen. Die Arbeitnehmer zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu bewegen, ist auch für die Schaffung einer Kultur des lebenslangen Lernens von entscheidender Bedeutung.
- 1.4 Der EWSA erwartet, dass im Rahmen des Europäischen Jahres 2023 geklärt wird, wer für die Bereitstellung der notwendigen Mittel für die Weiterbildung und Umschulung, die für eine Minderung des Risikos der sozialen Ausgrenzung notwendig sind, einschließlich der Bereitstellung von Finanzierung für Gruppen, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, zuständig ist. Dazu gehört auch die Frage nach der gemeinsamen Verantwortung der Sozialpartner auf Branchen- und Unternehmensebene für Investitionen in die zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten. Dies schließt auch die Verpflichtung der Arbeitgeber, die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um alle entlassenen Arbeitnehmer bei der Inanspruchnahme von Förderregelungen zu unterstützen. Der EWSA fordert die Sozialpartner auf und ermutigt sie, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um im Rahmen eines sozialen Dialogs sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer im Einklang mit der europäischen Säule sozialer Rechte einen gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger und inklusiver Weiterbildung haben. Darüber hinaus sollten die Konsultationsmechanismen zwischen

Bildungseinrichtungen, Behörden, Unternehmen und Gewerkschaften gestärkt werden, da dies zur Ausarbeitung realistischer und wirksamer Strategien für den Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt beitragen kann.

- 1.5 In diesem Zusammenhang schlägt der EWSA vor, endlich die Idee einer Kompetenzgarantie umzusetzen, die das Recht auf hochwertige und inklusive Bildung für alle vorsieht, und die Beteiligung an Tarifverhandlungen und den Kapazitätenaufbau zu fördern, um die Bestimmungen und Bedingungen für bezahlten Bildungsurlaub festzulegen, damit die Menschen uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben und Übergänge in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich bewältigen können. Die Ausbildung sollte in diesem Sinne die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, Grundfertigkeiten und beruflichen Fähigkeiten für Menschen aller Qualifikationsniveaus umfassen.
- 1.6 Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, einen nationalen Koordinator für das Europäische Jahr der Kompetenzen zu benennen, der die Koordinierung der einschlägigen Tätigkeiten auf nationaler Ebene gewährleistet. Der EWSA schlägt vor, dass die nationalen Koordinierungsstellen transparent und inklusiv arbeiten und über einschlägige Kompetenzen und angemessene finanzielle Ressourcen aus EU- und nationalen Quellen verfügen sollten. Alle Akteure im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung (insbesondere Bildungsanbieter, öffentliche und private Arbeitsagenturen, Sozialpartner und andere einschlägige Organisationen der Zivilgesellschaft) sollten bei der Auswahl dieser nationalen Koordinierungsstelle ein Mitspracherecht haben, damit sichergestellt ist, dass diese Akteure eingebunden sind und sowohl bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen im Laufe des Jahres als auch bei ihrer Bewertung wesentlich mitentscheiden können. Derselbe Grundsatz der Koordinierung sollte auch auf EU-Ebene gelten.
- 1.7 Der EWSA bekräftigt die Empfehlungen aus seinen Stellungnahmen zu früheren Europäischen Jahren, wonach sie über bloße PR-Kampagnen hinausgehen und zur Umsetzung klarer Pläne und Verpflichtungen beitragen sollten.
- 1.8 Unter Verweis auf seine früheren Stellungnahmen zu den thematischen Jahren, in denen in Bezug auf die Konzipierung dieser Jahre unter anderem eine angemessene Finanzierung durch die EU und ein umfassender Dialog mit der Zivilgesellschaft sowie spezifische Maßnahmen gefordert wurden, um eine Verbindung zwischen den verschiedenen thematischen Jahren und dauerhaften Ergebnissen zu gewährleisten, erinnert der EWSA daran, dass es für den Erfolg des Konzepts der „Europäischen Jahre“ maßgeblich ist, sie rechtzeitig auszurufen, um eine angemessene Vorbereitung zu ermöglichen und eine solide Eigenverantwortung zu schaffen.<sup>1</sup>

## 2. **Der Legislativvorschlag**

- 2.1 Nach der diesbezüglichen Ankündigung von Präsidentin von der Leyen in ihrer Rede zur Lage der Union 2022 hat die Europäische Kommission den Vorschlag, das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der Kompetenzen zu erklären, angenommen.

---

<sup>1</sup> EWSA-Stellungnahme „Europäisches Jahr der Jugend 2022, [ABl. C 152 vom 6.4.2022, S. 122](#).

2.2 Mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen, an dem sich das Europäische Parlament, die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner, öffentliche und private Arbeitsagenturen, Industrie- und Handelskammern, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen sowie Arbeitnehmer und Unternehmen beteiligen, will die Kommission neue Impulse für das lebenslangen Lernen schaffen und sieht dazu folgende Maßnahmen vor:

- Förderung verstärkter, wirksamerer und inklusiver ausgerichteter Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und Umschulung, um das volle Potenzial der Arbeitskräfte in Europa zu nutzen und die Menschen beim Arbeitsplatzwechsel zu unterstützen;
- Gewährleistung, auch durch die Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und Unternehmen, dass Kompetenzen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen;
- Abstimmung der Ziele und Kompetenzen der Menschen auf die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt, insbesondere diejenigen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel sowie der wirtschaftlichen Erholung;
- Ein besonderer Schwerpunkt wird darauf liegen, mehr Menschen, insbesondere Frauen und junge Menschen und vor allem diejenigen, die weder arbeiten, noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren, für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren;
- Anwerbung von Drittstaatsangehörigen, die über die in der EU benötigten Kompetenzen verfügen, unter anderem durch ein besseres Angebot an Lernmöglichkeiten, die Stärkung der Mobilität sowie die leichtere Anerkennung von Qualifikationen.

2.3 Um diese Ziele zu erreichen, sieht die Kommission folgendes vor:

- Förderung von Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, beispielsweise durch Hervorhebung einschlägiger EU-Initiativen, einschließlich Finanzierungsmöglichkeiten der EU, um die Inanspruchnahme, Umsetzung und Realisierung dieser Möglichkeiten vor Ort zu unterstützen;
- Veranstaltungen und Sensibilisierungskampagnen in der gesamten EU zur Förderung des wechselseitigen Lernens in den Bereichen Weiterbildung und Umschulung;
- Das vorgeschlagene Jahr soll auch dazu beitragen, Instrumente zur Erfassung von Daten über Kompetenzen weiterzuentwickeln und Instrumente für mehr Transparenz und eine einfachere Anerkennung von Qualifikationen, einschließlich außerhalb der EU erworbener Qualifikationen, zu fördern.

2.4 Um die Koordinierung der einschlägigen Aktivitäten auf nationaler Ebene zu gewährleisten, fordert die Kommission die Mitgliedstaaten auf, einen nationalen Koordinator für das Europäische Jahr der Kompetenzen zu benennen.

### 3. **Allgemeine Bemerkungen**

3.1 Der EWSA teilt die Auffassung, dass engagierte Bürgerinnen und Bürger einschließlich gut ausgebildeter und qualifizierter Arbeitskräfte eine der wichtigsten Stärken des europäischen

Sozial- und Wirtschaftsmodells sind und die Förderung der Ausbildung von Menschen aller Altersstufen als Hebel zur Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe und zur Ankurbelung eines langfristigen und nachhaltigen Wachstums genutzt werden muss, da sie zur Steigerung der Innovationskraft, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt. Sie ist auch von entscheidender Bedeutung für die Unterstützung der Menschen im Rahmen der Verwirklichung eines gerechten Übergangs. Mehr Nachhaltigkeit im Alltag, bei der Produktion und beim Verbrauch ist nämlich notwendig, um den Klimawandel und seine negativen Auswirkungen weltweit zu bewältigen und gleichzeitig sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird. Darüber hinaus schließt sich der EWSA der Auffassung an, dass die ganzheitliche persönliche Entwicklung jedes Lernenden angesichts der Schnelllebigkeit unserer heutigen Gesellschaft von entscheidender Bedeutung für die Anpassung an den anstehenden Wandel und die künftigen Herausforderungen ist.

- 3.2 Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften aufgrund der demografischen Herausforderungen und des Strukturwandels sowie aufgrund der Digitalisierung und der Dekarbonisierung ist einer der entscheidenden Faktoren, die die europäische Wirtschaft beeinflussen. Neben dem Erwerb neuer Kompetenzen gilt es auch sicherzustellen, dass gut ausgebildete Facharbeiter unter den sich ändernden Umständen eine Reihe qualifizierter Aufgaben und Beschäftigungen wahrnehmen können<sup>2</sup>, wobei ihre Weiterbildung zu attraktiven Beschäftigungsmöglichkeiten führt und eine Schutzmaßnahme zur Vermeidung prekärer Beschäftigungsverhältnisse darstellt.
- 3.3 Darüber hinaus sind die Herausforderungen und die Antizipation des Qualifikationsbedarfs von größter Bedeutung, um die im Aktionsplan für die europäische Säule sozialer Rechte festgelegten Kernziele der EU zu erreichen, wonach bis 2030 mindestens 60 % aller Erwachsenen jedes Jahr an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen und mindestens 78 % der Bevölkerung erwerbstätig sein sollen.
- 3.4 Der EWSA begrüßt, dass die Europäische Kommission mit der Erklärung des Jahres 2023 zum Europäischen Jahr der Kompetenzen im Anschluss an das Jahr der Jugend 2022 den Schwerpunkt auf Kompetenzen gelegt hat.
- 3.5 Dies bestätigt die in zahlreichen Stellungnahmen zum Ausdruck gebrachte Auffassung des Ausschusses, dass eine gute allgemeine Grundbildung, eine hochwertige und effektive berufliche Bildung, lebensbegleitendes Lernen sowie die berufliche Weiter- und Neuqualifizierung die notwendigen Instrumente sein werden, um eine erfolgreiche Anpassung an gesellschaftliche Veränderungen zu gewährleisten, die aktive Bürgerschaft zu fördern sowie die Beschäftigungschancen der Zukunft zu nutzen und unternehmerisches Lernen zu fördern.<sup>3</sup>
- 3.6 Lebenslanges Lernen sowie die Kompetenzentwicklung sind der Schlüssel zum sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt in unseren Gesellschaften. Nach Ansicht des EWSA geht es dabei jedoch nicht nur um die Vermittlung von Wissen, das wirtschaftlich genutzt werden kann,

---

<sup>2</sup> Studie der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle des EWSA [The work of the future: ensuring lifelong learning and training of employees](#).

<sup>3</sup> EWSA-Stellungnahmen „Erwachsenenbildung“, [ABl. C 374 vom 16.9.2021, S. 16](#), „Förderung der Kompetenzen für die Schaffung einer gerechteren, kohärenteren, nachhaltigeren, digitaleren und widerstandsfähigeren Gesellschaft“, [ABl. C 286 vom 16.7.2021, S. 27](#), „Aktualisierte Kompetenzagenda“, [ABl. C 10 vom 11.1.2021, S. 40](#), „Paket ‚Lernen und Beschäftigungsfähigkeit‘“, [ABl. C 323 vom 26.8.2022, S. 62](#), „Paket ‚Hochschulbildung‘“, [ABl. C 290 vom 29.7.2022, S. 109](#).

sondern auch um Fähigkeiten und Kompetenzen, die den Menschen eine aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen. Studien zeigen, dass kritisches Denken, Kommunikation, Teamarbeit, Kreativität, Eigeninitiative und viele andere Querschnittskompetenzen für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zunehmend von Bedeutung sind. Darüber hinaus sind Freiheit, Toleranz, kritischer Geist, europäische Werte und demokratischer Bürgersinn wesentliche Voraussetzungen für die Zukunft Europas, denn es gilt, der zunehmenden Intoleranz und den sich abzeichnenden radikalen Bewegungen entgegenzuwirken. Der EWSA fordert deshalb, dass im Rahmen der Maßnahmen des Europäischen Jahres 2023 auch soziale Kompetenzen und Querschnittskompetenzen zu den Kompetenzen gehören, die die Bürgerinnen und Bürger, einschließlich der Arbeitnehmer und künftigen Arbeitnehmer, erwerben müssen.<sup>4</sup> Dies stimmt unmittelbar mit der Umsetzung der Empfehlung des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen überein und steht gleichzeitig im Einklang mit dem Europäischen Rahmen für persönliche, soziale und Lernkompetenz (LifeComp) und dem europäischen Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit (GreenComp).

- 3.7 Nach Ansicht des EWSA beginnt die Bildung im frühen Kindesalter und begleitet uns während unseres gesamten Lebens. Im Einklang mit der EntschlieÙung des Rates zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021–2030 betont der EWSA, dass die Erwachsenenbildung mehr sein muss als nur die Entwicklung beschäftigungsrelevanter Kompetenzen. Ebenso wichtig ist es, die Öffentlichkeit für die Bedeutung und die Vorteile einer Teilnahme am lebenslangen Lernen ganzheitlich zu sensibilisieren.<sup>5</sup>
- 3.8 Für den EWSA ist deshalb klar, dass alle Tätigkeiten im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 darauf ausgerichtet sein müssen, bestmögliche Fortschritte in allen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung (Grundschulbildung, berufliche Erstausbildung und Weiterbildung, formales, nicht formales und informelles lebenslanges Lernen) zu erzielen. Deshalb geht es auf allen Bildungsebenen in erster Linie um eine diskriminierungsfreie Chancengleichheit für alle. Das Einkommen bzw. das Bildungsniveau der Eltern darf nicht länger wesentlichen Einfluss auf die Bildungslaufbahn der Kinder haben.
- 3.9 In einigen Teilen der EU besteht ein ungleicher Zugang zu Bildungsmöglichkeiten, während allzu oft die Herkunft immer noch über den Bildungsabschluss entscheidet. Deshalb ist es unabdingbar, dass überall Chancen und Möglichkeiten geboten und Kompetenzen und Fähigkeiten bestmöglich gefördert werden.
- 3.10 Lebenslanges Lernen für alle muss in Europa Wirklichkeit werden, und alle Europäer sollten Zugang zu hochwertigen und integrativen Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten haben. Ein gleichberechtigter Zugang zu Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen setzt voraus, dass zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Alter vorgesehen werden müssen.<sup>6</sup> Dieser Schwerpunkt auf der Inklusivität der Kompetenzagenda muss darüber hinaus insbesondere alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer

---

<sup>4</sup> EWSA-Stellungnahme „Aktualisierte Kompetenzagenda“, [ABl. C 10 vom 11.1.2021, S. 40](#).

<sup>5</sup> EWSA-Stellungnahme „Erwachsenenbildung“, [ABl. C 374 vom 16.9.2021, S. 16](#).

<sup>6</sup> EWSA-Stellungnahme „Erwachsenenbildung“, [ABl. C 374 vom 16.9.2021, S. 16](#).

Beschäftigungssituation, der Größe des Unternehmens und der Art ihres Arbeitsvertrags umfassen, einschließlich geringqualifizierter Erwachsener und Menschen mit Migrationshintergrund. Schutzbedürftige Gruppen, die mit mehr Schwierigkeiten zu kämpfen haben, bedürfen besonderer Aufmerksamkeit und besonderer Maßnahmen.

- 3.11 Der EWSA unterstützt zwar das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 und den Schwerpunkt der Förderung der beruflichen Bildung und des lebenslangen Lernens, ist zugleich aber besorgt darüber, dass die Agenda und die Prioritäten des Jahres möglicherweise zu umfangreich sind. Sie enthalten sehr viele Verpflichtungen, Verweise auf alle Initiativen, Haushaltsmittel und Politikbereiche, die in der Europäischen Kompetenzagenda aufgeführt sind. Dies birgt die Gefahr, dass das Jahr eher für öffentlichkeitswirksame politische Ankündigungen genutzt wird, anstatt eine langfristige systematische Entwicklung anzustoßen.
- 3.12 Um zu verhindern, dass eine lange Liste bestehender Politikbereiche und gemeinsamer Zuständigkeiten die klare Ausrichtung auf Ergebnisse beeinträchtigt, wäre es von entscheidender Bedeutung, im Rahmen des Vorschlags eine klare Fokussierung auf einige strategische Prioritäten vorzusehen. Der EWSA bekräftigt die Forderung aus seinen Stellungnahmen zu früheren Europäischen Jahren, wonach es wichtig ist, über bloße PR-Kampagnen hinauszugehen und zur Umsetzung klarer Pläne und Verpflichtungen beizutragen.<sup>7</sup>
- 3.13 Die Sozialpartner und die Organisationen der Zivilgesellschaft spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Steuerung des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich der Antizipation und Vermittlung von Kompetenzen. Eine wirksame Einbeziehung der Sozialpartner und der einschlägigen Organisationen der Zivilgesellschaft auf europäischer und nationaler Ebene sowie wirksame Maßnahmen zur Konsolidierung einer effizienten Governance in allen Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Erwachsenenbildung, einschließlich aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und der Verwaltung von EU- und nationalen Mitteln für Kompetenzen, wären der Schlüssel, um wirksame Lösungen für alle zu finden.
- 3.14 Es ist wichtig, eine Intensivierung des Dialogs in den bestehenden Gruppen und Netzen von Interessenträgern zu erwägen, und zwar auch über etablierte Online-Plattformen sowie insbesondere durch die Förderung des strategischen Dialogs im Verlauf des Jahres 2023 und die Einrichtung von Foren der Interessenträger im Zusammenhang mit den 2023 geplanten Hauptveranstaltungen, aber auch durch neue, an den zivilen Dialog angelehnte Prozesse. So soll sichergestellt werden, dass sich die Interessenträger aus dem Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung unter Berücksichtigung ihres Fachwissens, ihrer Ortskenntnis, ihrer Fähigkeit, die Bedürfnisse der Lernenden aufzuzeigen, sowie ihrer engen Verbindung zu den für die Umsetzung der Empfehlungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zuständigen nationalen und regionalen Behörden sinnvoll in die Politikgestaltung und Beschlussfassung einbringen können.

---

<sup>7</sup>

EWSA-Stellungnahme „Europäisches Jahr der Jugend 2022“ ([ABl. C 152 vom 6.4.2022, S. 122](#)).

- 3.15 In diesem Zusammenhang sollte nach Auffassung des EWSA im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen die Frage nach der gemeinsamen Verantwortung der Sozialpartner auf Branchen- und Unternehmensebene für Investitionen in die zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten angegangen werden. Dies schließt auch die Verpflichtung der Arbeitgeber ein, die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um alle entlassenen Arbeitnehmer bei der Inanspruchnahme von Förderregelungen zu unterstützen. Der EWSA fordert die Sozialpartner in diesem Zusammenhang auf, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um im Rahmen eines sozialen Dialogs sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer im Einklang mit der europäischen Säule sozialer Rechte einen gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger und inklusiver Weiterbildung haben.
- 3.16 Lehrkräfte und Auszubildende spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Kompetenzen der Lernenden im Einklang mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes, indem sie nicht nur berufliche Kompetenzen, sondern auch Querschnittskompetenzen wie grundlegende und sozioemotionale Kompetenzen vermitteln. Sie unterstützen den Übergang von der Schule ins Berufsleben für Lernende unterschiedlicher Herkunft, einschließlich Erwachsener, die neue, den neuesten Entwicklungen entsprechende oder verbesserte Kompetenzen benötigen. Angesichts der beispiellosen Herausforderungen, die durch die Pandemie und den Krieg in der Ukraine entstanden sind, sind ihr Engagement und ihre Kreativität von zentraler Bedeutung für die Aufrechterhaltung des Lehr- und Lernbetriebs an Schulen und am Arbeitsplatz.
- 3.17 Der Lehrkräftemangel im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist in vielen EU-Ländern erheblich, was auch auf die begrenzte Attraktivität des Berufs, einschließlich der Beschäftigungsbedingungen und Gehälter, sowie den Mangel an finanziellen Anreizen und Karriereunterstützung zurückzuführen ist. Die Anwerbung von Fachkräften aus der Wirtschaft für den Lehrerberuf sollte eine der wichtigsten Strategien sein, um ein angemessenes Angebot an Lehrkräften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit einschlägigen Fähigkeiten und Kenntnissen zu gewährleisten. Dies erfordert gute und attraktive Arbeitsbedingungen, angemessene Gehälter und flexible Berufswege und Verfahren, die gewährleisten, dass diese Fachkräfte über die richtige Mischung von Kompetenzen (einschließlich pädagogischer Kompetenzen) verfügen.

#### **4. Besondere Bemerkungen**

- 4.1 Der EWSA begrüßt den Ansatz, den Ausbildungsbedarf unter dem Gesichtspunkt eines sozial gerechten ökologischen und digitalen Wandels auf dem Arbeitsmarkt zu erörtern. Er fordert jedoch die klare Botschaft, dass die Verantwortung für Weiterbildung und Umschulung stets gerecht verteilt und gemeinsam getragen werden muss.
- 4.2 Gemeinsame Verantwortung
- 4.2.1 Damit der in vielen Bereichen stattfindende Wandel erfolgreich ist, müssen die Menschen dabei unterstützt werden, sich auf Veränderungen vorzubereiten, damit diese erfolgreich gestaltet werden können. Es sind Finanzierungsmechanismen erforderlich, die europäische und nationale Ressourcen mobilisieren und eine angemessene Aufteilung der Kosten und nichtfinanziellen Beiträge (z. B. Zeit für Schulungsmaßnahmen) zwischen öffentlichen Stellen, Arbeitgebern,

Einzelpersonen und anderen einschlägigen Akteuren (z. B. Sozialpartnern, Bildungsträgern, NRO) vorsehen. Der EWSA hat in zahlreichen früheren Stellungnahmen<sup>8</sup> darauf hingewiesen, dass sowohl die Unternehmen als auch die Behörden unbedingt entschlossen handeln müssen, insbesondere um ausreichende Ressourcen, einschließlich ausreichender Mittel für die allgemeine und berufliche Bildung, bereitzustellen.

4.2.2 Der EWSA schlägt vor, im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen vorrangig die soziale Verantwortung im Bereich der umfassenden Weiterqualifizierung und Umschulung zu fördern. In diesem Zusammenhang muss auch die Idee einer Kompetenzgarantie gefördert werden, die das Recht auf Zugang zu hochwertiger und inklusiver beruflicher Bildung für alle bietet, einschließlich der Beteiligung an Tarifverhandlungen und des Kapazitätenaufbaus, um die Bestimmungen und Bedingungen für bezahlten Bildungsurlaub festzulegen, was die uneingeschränkte Teilhabe an der Gesellschaft und eine erfolgreiche Bewältigung des Wandels in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht.

4.2.3 Dazu gehört auch die Frage nach der gemeinsamen Verantwortung der Sozialpartner auf Branchen- und Unternehmensebene für Investitionen in die zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten. Tarifverhandlungen auf allen Ebenen (im Einklang mit nationalem Recht und nationaler Praxis) sowie Verfahren für die Beteiligung von Arbeitnehmern auf Unternehmensebene sind wichtige Instrumente, mit denen Veränderungen beim Kompetenz- und Ausbildungsbedarf angegangen, die sich abzeichnenden Veränderungen berücksichtigt und Innovationen gefördert werden können. Es wäre sinnvoll, als Maßnahme der Sozialpartner während des Europäischen Jahres der Kompetenzen mit der Entwicklung eines EU-Qualitätsrahmens für die Ausbildung von Arbeitnehmern zu beginnen.

4.3 Ankurbelung der Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung

4.3.1 Der EWSA hat bereits betont, dass eine auf die zunehmende Digitalisierung unserer Arbeitsmärkte zugeschnittene Qualifizierungsoffensive nötig ist, um Anreize für Investitionen sowohl auf Unternehmensebene als auch im öffentlichen Sektor zu bieten und öffentliche und private Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern. Die öffentlichen Investitionen in die lebenslange Bildung und insbesondere in die Erwachsenenbildung müssen in allen Mitgliedstaaten aufgestockt werden.<sup>9</sup>

4.3.2 Der EWSA ruft die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten zu wirksamen Maßnahmen zur Umsetzung des ersten und des vierten Grundsatzes der europäischen Säule sozialer Rechte auf, die ein Recht auf lebenslanges Lernen am Arbeitsplatz und auch außerbetrieblich von hoher Qualität und in inklusiver Form für alle in Europa vorsehen. Die Umsetzung dieser Grundsätze muss in Absprache mit den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft nachhaltig mit öffentlichen Mitteln unterstützt werden.

---

8

EWSA-Stellungnahmen „Paket ‚Lernen und Beschäftigungsfähigkeit‘“, [ABl. C 323 vom 26.8.2022, S. 62](#) „Erwachsenenbildung“, [ABl. C 374 vom 16.9.2021, S. 16](#), „Förderung der Kompetenzen für die Schaffung einer gerechteren, kohärenteren, nachhaltigeren, digitaleren und widerstandsfähigeren Gesellschaft“, [ABl. C 286 vom 16.7.2021, S. 27](#).

9

EWSA-Stellungnahme „Nachhaltige Finanzierung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels“ [ABl. C 232 vom 14.7.2020, S. 8](#).

- 4.3.3 Da die Mitgliedstaaten die Hauptverantwortung für nachhaltige Investitionen tragen, mit denen gewährleistet wird, dass nicht zuletzt Arbeitslose und Geringqualifizierte in den Genuss von Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung kommen und Grundfertigkeiten, berufliche Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen erwerben, die zu Qualifikationen führen, sollte im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen hervorgehoben werden, dass angemessene und ausreichende öffentliche Investitionen in alle Bereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung erforderlich sind.
- 4.3.4 Der EWSA fordert in diesem Zusammenhang, dass nachhaltige Investitionen in die Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen und in die Weiterbildung von Arbeitnehmern im Rahmen des Europäischen Semesters als Prioritäten hervorgehoben werden. Außerdem fordert er, dass im Rahmen der EU-Fonds, insbesondere der europäischen Struktur- und Investitionsfonds, mehr Mittel in Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen fließen.
- 4.4 Recht auf Zugang zu Möglichkeiten des lebenslangen Lernens unabhängig von Niveau und Art (formal, informell und nichtformal)
- 4.4.1 Der EWSA fordert die vollständige Umsetzung des ersten Grundsatzes der europäischen Säule sozialer Rechte, um sicherzustellen, dass alle in der beruflichen Aus- und Weiterbildung Stehenden und Arbeitnehmer Zugang zu hochwertiger und inklusiver Ausbildung und lebenslangem Lernen haben, damit sie uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich bewältigen können. In diesem Zusammenhang müssen Arbeitslose und gering qualifizierte Erwachsene auch dabei unterstützt werden, die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen zu erwerben. Der EWSA fordert die Kommission auf, zu untersuchen, wie dieses Recht verwirklicht werden kann, und einen Überwachungsmechanismus einzuführen, in dessen Rahmen die Mitgliedstaaten gehalten sind, nationale Aktionsprogramme einzurichten und regelmäßig Berichte darüber vorzulegen, wie dieses Recht gewährleistet wird.
- 4.4.2 In diesem Zusammenhang fordert der EWSA die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen wirksame Schritte zu ergreifen, um durch gemeinsame Maßnahmen das Lernen am Arbeitsplatz, Investitionen in hochwertige Ausbildungsangebote, die Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen und die Weiterbildung der Arbeitnehmer zu fördern, indem allen Arbeitnehmern der Anspruch auf gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger und inklusiver Bildung gewährt wird. Der 2023 fünf Jahre alte Europäische Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung muss neu bewertet und gestärkt werden. Es wäre an der Zeit, die Auszubildenden, die Jugendlichen und die Erwachsenen zu fragen, inwieweit die Qualitätsbedingungen des Rahmens in der Praxis am Arbeitsplatz erfüllt sind.
- 4.5 Einbeziehung der beteiligten Akteure
- 4.5.1 Der EWSA begrüßt die ausdrückliche Zusage der Kommission, arbeitsmarktrelevante Kompetenzen durch eine enge Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen, Unternehmen und Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu fördern. Er ist der Auffassung, dass es hierbei von entscheidender Bedeutung ist,

- die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer in Programme für lebensbegleitendes Lernen sowie betriebliche Weiterbildung zu fördern, die eine unabdingbare Voraussetzung für das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und für die Sicherstellung guter Arbeitsplätze ist<sup>10</sup>;
- die Beteiligung aller am lebensbegleitenden Lernen zu verbessern und die Lerninhalte gemeinsam mit den Bildungsanbietern und Entscheidungsträgern so festzulegen, dass der einzelne Lernende sowie die Gemeinschaft und die Gesamtgesellschaft profitieren;
- Tarifverhandlungen und den sozialen Dialog im Einklang mit den jeweiligen nationalen Systemen der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu unterstützen, damit der Qualifikationsbedarf frühzeitig abgeschätzt werden kann, die Qualifikationen dem technischen und digitalen Fortschritt angepasst und Möglichkeiten der Ausbildung am Arbeitsplatz geschaffen werden können, aber auch um den zivilen Dialog zur Erlangung eines umfassenden Verständnisses der Bedürfnisse jedes einzelnen Lernenden zu fördern.

#### 4.6 Stärkung effizienter Arbeitsvermittlungsdienste

4.6.1 Ein gerechter Wandel und eine aktive Arbeitsmarktpolitik werden nur dann funktionieren, wenn es gleichermaßen effiziente Arbeitsvermittlungsdienste gibt, die nicht nur in der Lage sind, Arbeitsplatzangebot und -nachfrage zu steuern, sondern Arbeitssuchenden auch Orientierung und Beratung zu bieten. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, mehr in die Verbesserung der Wirksamkeit, der Effizienz, aber auch der Kapazitäten von Arbeitsvermittlungsdiensten und deren Personal sowie in die Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung derjenigen zu investieren, die noch nicht in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.

#### 4.7 Individuelle Lernkonten und Microcredentials

4.7.1 Der EWSA begrüßt die Initiative der Kommission zu individuellen Lernkonten, da die Bildungsanbieter finanzielle Unterstützung für Angebote für die Lernenden benötigen. Der Qualifikationsdruck nimmt ständig zu, doch sollten die individuellen Lernkonten bestehende Finanzierungsstrukturen nicht ersetzen, sondern sie ergänzen, insbesondere wenn es noch keine individuellen Lernkonten gibt.

4.7.2 Individuelle Lernkonten sind wichtige Bausteine für die Finanzierung der Weiterbildung. Sie sollten je nach Zielgruppe differenziert und in jedem Fall kontinuierlich bewertet und gegebenenfalls angepasst werden. Vor allem aber sollten Personen im erwerbsfähigen Alter direkten Zugang zu ihrem individuellen Lernkonto haben und selbst entscheiden können, für welche Weiterbildungsmaßnahmen sie es persönlich nutzen wollen.

4.7.3 Im Rahmen des Vorschlags zur Erweiterung der Lernmöglichkeiten zur Förderung von lebenslangem Lernen und Beschäftigungsfähigkeit sollen die Probleme der Weiterbildung und Umschulung mithilfe von Microcredentials besser bewältigt werden. Dies würde den Erwerb von Kompetenzen erleichtern, die zur Bewältigung der derzeitigen gesellschaftlichen

---

<sup>10</sup> EWSA-Stellungnahme „Die Zukunft der Arbeit – Aneignung der für die künftige Arbeitswelt notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen“, [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 8.](#)

Umwälzungen und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind. Gleichzeitig zielt der Ansatz darauf ab, dass Anbieter ihre Angebote durch Microcredentials transparenter und flexibler gestalten.

4.7.4 Nach Ansicht des EWSA können Microcredentials für die Anerkennung informell Lernender durchaus praktikabel und zweckmäßig sein, es ist jedoch wichtig, dass sie nicht darauf abzielen, die formale Erstausbildung, die Hochschulbildung, die berufliche Aus- und Weiterbildung oder traditionelle Kompetenzen zu schwächen oder zu ersetzen.

#### 4.8 Anwerbung von Drittstaatsangehörigen

4.8.1 Der Schwerpunkt sollte nicht nur auf die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen mit den für die EU benötigten Kompetenzen gelegt werden, sondern auch darauf, der Abwanderung hochqualifizierter Kräfte entgegenzuwirken. Der EWSA spricht sich für geregelte Wege für die Arbeitsmigration aus. Die erste Priorität von Qualifizierungsstrategien sollte jedoch darin bestehen, die Kompetenzentwicklung für europäische Arbeitnehmer sowie für Arbeitslose und Migranten ohne gültige Ausweispapiere, die sich bereits in der EU aufhalten und arbeiten, sicherzustellen.

4.8.2 Die Entwicklung eines EU-Talentpools (der nur ukrainische Flüchtlinge umfasst) ist ebenfalls mit Vorsicht zu genießen. Der EWSA fordert die Kommission auf, Maßnahmen auszuarbeiten, mit denen sichergestellt wird, dass jeder einzelne Flüchtling und Asylsuchende als Bürger dieselben Möglichkeiten hat, seine Qualifikationen und Kompetenzen zu validieren und im Einklang mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union eine Ausbildung sowie Umschulungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren, um in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

4.8.3 Darüber hinaus muss eine einfachere und schnellere Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus thematisiert oder gefördert werden. Klar ist jedoch, dass die Anerkennung von Qualifikationen bei reglementierten Berufen nur durch die Anwendung der Bestimmungen der EU-Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen auf Drittstaatsangehörige beschleunigt oder erleichtert werden kann.

#### 4.9 Koordinierung des Europäischen Jahres

4.9.1 Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, einen nationalen Koordinator für das Europäische Jahr der Kompetenzen zu benennen, der die Koordinierung der einschlägigen Tätigkeiten auf nationaler Ebene gewährleistet. Dass es in den Artikeln über die Koordinierung auf nationaler und Unionsebene im Wesentlichen nur um die Benennung der nationalen Koordinatoren und die Abhaltung der entsprechenden Sitzungen geht, erscheint äußerst unzureichend.

4.9.2 Der EWSA fordert, dass den nationalen Koordinierungsstellen einschlägige Zuständigkeiten eingeräumt und angemessene finanzielle Ressourcen aus EU- und nationalen Quellen sowie Möglichkeiten an die Hand gegeben werden, um Vertreter eines umfangreichen Netzes an Interessenträgern im Bereich allgemeine und berufliche Bildung und Kompetenzen auf

nationaler und europäischer Ebene wirksam einzubeziehen. Diese Interessenträger (insbesondere Sozialpartner, öffentliche und private Arbeitsverwaltungen, Bildungsanbieter und weitere einschlägige Organisationen der Zivilgesellschaft) sollten an der Koordinierung beteiligt werden und sowohl bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen im Laufe des Jahres als auch bei seiner Bewertung eine führende Rolle spielen. Der Hauptschwerpunkt sollte auf nachhaltigen Ergebnissen liegen, die während des Jahres erreicht werden können. In Bezug auf die Finanzierungsbeträge kann das Europäische Jahr für Entwicklung als bewährtes Verfahren herangezogen werden.

#### 4.10 Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage

4.10.1 Zwar gibt es in einigen Branchen möglicherweise wirklich keine ausreichende Zahl qualifizierter Arbeitskräfte, doch hängt das sogenannte Missverhältnis oft eher mit schlechten Arbeitsbedingungen (geringe Löhne, prekäre Arbeitsverträge, mangelnde Anerkennung, mit dem Privatleben unvereinbare Arbeitszeiten, mangelnde Ausbildung und Laufbahnentwicklung der Arbeitnehmer) und dem Mangel an Antizipationsinstrumenten als Frühwarnsystem für die Vorhersage von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Wenn diese Seite der Medaille im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen außen vor bleibt, werden Arbeitnehmer und Gesellschaft ganz eindeutig übermäßig belastet, während die Unternehmen nicht ausreichend in die Verantwortung genommen werden.

4.10.2 Kompetenzstrategien können daher nicht getrennt von der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und Strategien betrachtet werden. Ausbildungs-, Umschulungs- oder Weiterbildungsprogramme werden nicht von Nutzen sein, wenn Menschen in einem wirtschaftlich benachteiligten Gebiet leben, das keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Gute Arbeitsplätze, gerechte Löhne und angemessene Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzung für langfristiges und nachhaltiges Wachstum, Produktivität und Innovation, und die Kompetenzentwicklung und das lebenslange Lernen sind Instrumente, um diese Ziele zu erreichen. In dieser Hinsicht sind ein wirksamer sozialer Dialog mit den Gewerkschaften, die Achtung und Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte sowie die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer über die Ausbildung von Arbeitnehmern und Lehrlingen auf Unternehmensebene von grundlegender Bedeutung.

Brüssel, den 15. Dezember 2022

Christa Schweng  
Präsidentin des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

---