



Brüssel, den 10.6.2016
COM(2016) 381 final

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

EINE NEUE EUROPÄISCHE AGENDA FÜR KOMPETENZEN

Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam stärken

{SWD(2016) 195 final}

EINE NEUE EUROPÄISCHE AGENDA FÜR KOMPETENZEN

Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam stärken

1. EINLEITUNG

Kompetenzen¹ ebnen den Weg für Beschäftigungsfähigkeit und Wohlstand. Mit den richtigen Kompetenzen können Menschen hochwertige Arbeitsplätze finden und ihr Potenzial als selbstbewusste und aktive Bürgerinnen und Bürger nutzen. In einer von schnellem Wandel geprägten Weltwirtschaft werden Kompetenzen in hohem Maße über Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit entscheiden. Sie ziehen Investitionen an und treiben die Aufwärtsspirale von Wirtschaftswachstum und Schaffung von Arbeitsplätzen an. Sie sind maßgeblich für den sozialen Zusammenhalt.

Doch in Europa ist der Handlungsbedarf in dieser Hinsicht groß: 70 Millionen Europäerinnen und Europäer können nicht richtig lesen und schreiben, noch mehr verfügen über schlechte Rechen- und digitale Kompetenzen und sind dadurch von Arbeitslosigkeit, Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht.² Mehr als die Hälfte der 12 Millionen Langzeitarbeitslosen haben geringe Kompetenzen. Hochschulen müssen ihren Absolventen relevante und aktuelle Kompetenzen vermitteln.

Kompetenzdefizite und das Missverhältnis von Kompetenzangebot und -nachfrage sind augenfällig. Viele Menschen gehen einer Tätigkeit nach, die nicht ihren Talenten entspricht. Gleichzeitig berichten 40 % der europäischen Arbeitgeber über Schwierigkeiten, Arbeitnehmer mit den Kompetenzen zu finden, die sie für Wachstum und Innovation benötigen. Bildungseinrichtungen einerseits und Arbeitgeber und Lernende andererseits haben unterschiedliche Auffassungen davon, wie gut die Absolventen auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vorbereitet sind. Zu wenige Menschen verfügen über den Unternehmergeist und die Kompetenzen, die es für die Gründung eines eigenen Unternehmens braucht.

Die nationalen und regionalen Arbeitsmärkte und die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung stehen vor jeweils eigenen Herausforderungen, aber alle Mitgliedstaaten sind mit ähnlichen Problemen und Chancen konfrontiert:

- Der Erwerb und die Entwicklung von Kompetenzen sind wichtig für leistungsfähige, moderne Arbeitsmärkte, wenn diese neue Formen der Flexibilität und Sicherheit für Arbeitsuchende, Arbeitnehmer und Arbeitgeber bieten sollen.
- Das Missverhältnis von Kompetenzangebot und -nachfrage behindert die Produktivität und das Wachstum und beeinträchtigt die Widerstandsfähigkeit der Mitgliedstaaten gegenüber wirtschaftlichen Erschütterungen.
- Die Digitalisierung der Wirtschaft verändert die Art und Weise, wie die Menschen arbeiten und Unternehmen führen. Neue Arbeitsmethoden haben auch Einfluss auf den Bedarf an Kompetenzen wie Innovation und Unternehmergeist. Viele Branchen erleben einen raschen technologischen Wandel, und digitale Kompetenzen werden für alle Tätigkeiten benötigt – von der einfachsten bis zur anspruchsvollsten. Ein hohes Kompetenzniveau versetzt die Menschen in die Lage, sich unvorhergesehenen Änderungen anzupassen. Auch der Übergang zu einer

¹ Der Begriff „Kompetenzen“ wird hier breit ausgelegt als das, was eine Person weiß, versteht und kann.

² Belege für die in dieser Mitteilung präsentierten Informationen sind in der dazugehörigen Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen zu finden.

emissionsarmen Kreislaufwirtschaft macht die Schaffung neuer und die Anpassung alter Geschäftsmodelle und Stellenprofile erforderlich.

- Die Arbeitnehmer in der EU werden immer älter und ihre Zahl sinkt, wodurch in einigen Fällen ein Fachkräftemangel entsteht. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, müssen die Erwerbsquote und die Produktivität erhöht werden. 60 % der Hochschulabsolventen sind Frauen, ihre Beschäftigungsquote liegt jedoch nach wie vor unter der von Männern, und Männer und Frauen arbeiten tendenziell in unterschiedlichen Branchen. Inklusiv Arbeitsmärkte sollten die Kompetenzen und das Talent aller – d. h. auch von Menschen mit geringen Kompetenzen oder Angehörigen benachteiligter Gruppen – nutzen. Im globalen Wettstreit um die klügsten Köpfe müssen wir zum einen unsere Fachkräfte unterstützen und die Abwanderung Hochqualifizierter senken und zum anderen die Mobilität der EU-Bürger fördern, Fachkräfte aus dem Rest der Welt anwerben und die Kompetenzen von Migranten besser nutzen.
- Qualität und Relevanz der allgemeinen und beruflichen Bildung – einschließlich der Unterrichtsstandards – gehen weit auseinander. Dadurch spitzen sich die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was Wirtschaftsleistung und soziale Bedingungen angeht, noch stärker zu. Eine starke Bildungs- und Kompetenzpolitik dagegen ist wichtig, um Innovation anzuregen, und könnte die Annäherung an die leistungstärksten Länder fördern.
- Die Einschätzungen der Menschen stimmen nicht immer mit der Realität überein; wären beispielsweise die guten Beschäftigungsaussichten für Absolventen einer beruflichen Aus- und Weiterbildung besser bekannt, so würden sich mehr Menschen für eine Berufsausbildung entscheiden. Auch würden mehr begabte junge Menschen eine Laufbahn als Lehrkraft einschlagen, wenn dieser Beruf attraktiver wäre.
- Die Menschen lernen zunehmend außerhalb einer formalen Lernumgebung: online, bei der Arbeit, im Rahmen der beruflichen Weiterbildung, bei sozialen oder freiwilligen Aktivitäten. Diese Lernerfahrungen werden oft nicht anerkannt.

Um die Herausforderungen im Bereich Kompetenzen anzugehen, bedarf es erheblicher politischer Anstrengungen und Reformen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung. Es sind intelligente Investitionen in die Menschen erforderlich, sowohl aus öffentlichen als auch aus privaten Quellen, ganz wie es dem Stabilitäts- und Wachstumspakt entspricht. Der Bedarf an besseren, aktuellen Kompetenzen ist auch ein zentrales Element der europäischen Säule sozialer Rechte, die am 8. März 2016 vorgestellt wurde.³

Die Zuständigkeit für die Lerninhalte und die Organisation der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung liegt zwar bei den Mitgliedstaaten, es bedarf aber eines abgestimmten Ansatzes, um aussagekräftige, nachhaltige Ergebnisse zu erzielen. Die Union leistet bereits wichtige Beiträge zur Stärkung der europäischen Kompetenzgrundlage, unter anderem im Rahmen des Europäischen Semesters, der Strategie „Europa 2020“ mit ihrem zweifachen Bildungsziel, der Investitionsoffensive für Europa, des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“) sowie der Maßnahmen der europäischen Struktur- und Investitionsfonds. Allein aus dem Europäischen Sozialfonds und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung werden im Zeitraum 2014-2020

³ Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte (COM(2016) 127).

mehr als 30 Mrd. EUR für die Kompetenzentwicklung zur Verfügung gestellt, und das Programm Erasmus+ unterstützt die Kompetenzentwicklung in der allgemeinen und beruflichen Bildung mit fast 15 Mrd. EUR.

Die heute vorgestellte neue europäische Agenda für Kompetenzen steht ganz oben auf der Liste großer Kommissionsinitiativen im Arbeitsprogramm 2016. Sie strebt einen gemeinsamen Ansatz und ein gemeinsames Verständnis der strategischen Bedeutung von Kompetenzen für die Nachhaltigkeit von Arbeitsplätzen, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit an. Die Kompetenzagenda soll bestehende Initiativen stärken und gegebenenfalls straffen, um die Mitgliedstaaten besser bei ihren nationalen Reformen unterstützen zu können und um ein Umdenken sowohl beim Einzelnen als auch auf Organisationsebene zu bewirken. Sie soll für ein gemeinsames Bekenntnis zu Reformen in den Bereichen führen, in denen das Handeln auf EU-Ebene den größten Mehrwert schafft. Die Agenda gliedert sich in drei große Arbeitsbereiche:

1. Verbesserung der Qualität und Relevanz des Kompetenzerwerbs
2. Verbesserung der Darstellung und der Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen
3. Verbesserung der Erfassung von Daten über Kompetenzen und der Informationen als Entscheidungsgrundlage bei der Berufswahl

Maßnahmen allein auf Unionsebene werden nicht ausreichen. Der Erfolg hängt vom Einsatz und vom Fachwissen zahlreicher Akteure ab: nationaler Regierungen, Regionen, lokaler Behörden, Unternehmen und Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Zivilgesellschaft, aber auch von den Menschen selbst, die Chancen ergreifen, um ihre Talente bestmöglich zu nutzen. Vor allem die Sozialpartner spielen eine Schlüsselrolle, um zu gewährleisten, dass die Agenda erfolgreich entwickelt und umgesetzt wird und mit den raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft Schritt hält.

2. HOHE ZIELE STECKEN: VORRANGIGE MASSNAHMEN

2.1. VERBESSERUNG DER QUALITÄT UND RELEVANZ DES KOMPETENZERWERBS

Die Menschen brauchen ein breites Spektrum an Kompetenzen, um ihr Potenzial sowohl bei der Arbeit als auch in der Gesellschaft entfalten zu können. Die Union hat mit ihrer Politik zur Förderung eines hohen Bildungsstands beachtliche Erfolge zu verzeichnen. 2014 erwarben rund 10 Millionen mehr Menschen einen Hochschulabschluss als noch 2010, und die Zahl der Schulabbrecher ist seit 2010 von 6 Millionen auf 4,5 Millionen gesunken. Dies bringt uns den Europa-2020-Zielen ein ganzes Stück näher.

Es gibt jedoch immer mehr Hinweise darauf, dass Strategien zur Verbesserung des Bildungsstands allein nicht ausreichen. Stattdessen stehen die Qualität und die Relevanz dessen, was die Menschen lernen, mehr und mehr im Vordergrund. Viele junge Menschen verlassen die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung ohne ausreichende Vorbereitung auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt und ohne die Kompetenzen oder die Einstellung, die für die Gründung eines Unternehmens notwendig sind.

Kompetenzen erwirbt man sein Leben lang, auf formalem und informellem Wege und von frühester Kindheit an. Die positiven Auswirkungen einer qualitativen frühen Bildung sind erheblich und gut dokumentiert; die frühe Bildung legt den Grundstein für die spätere Lernfähigkeit und -motivation.

Neben den berufsspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten verlangen Arbeitgeber heutzutage zunehmend übertragbare Kompetenzen wie Teamfähigkeit, kreatives Denken und Problemlösung. Dieser Kompetenzmix ist auch unverzichtbar für diejenigen, die ihr eigenes Unternehmen gründen möchten. In vielen Mitgliedstaaten wird jedoch in den Lehrplänen in der Regel zu wenig Wert auf diese Kompetenzen gelegt, und sie werden nur selten formal bewertet. Interdisziplinäre Profile – d. h. Personen, die in der Lage sind, auf unterschiedlichen Gebieten zu arbeiten – werden zunehmend von den Arbeitgebern geschätzt, auf dem Arbeitsmarkt sind sie jedoch rar.

Die Grundlagen stärken: Grundfertigkeiten

Europa ist mit Herausforderungen im Bereich der Grundfertigkeiten konfrontiert. Die Menschen brauchen ein Mindestmaß an Grundfertigkeiten – Rechnen, Lesen und Schreiben, digitale Grundkompetenzen –, um Zugang zu qualitativen Arbeitsplätzen zu erhalten und um voll an der Gesellschaft teilhaben zu können. Diese Kompetenzen sind die Grundlage für weiteres Lernen und die berufliche Entwicklung. Ungefähr ein Viertel der EU-Bevölkerung kann nicht richtig lesen oder schreiben und hat schwache Rechen- oder digitale Kompetenzen. Mehr als 65 Millionen Menschen in der EU haben keine Qualifikation, die einem Abschluss der Sekundarstufe II entspricht. Die Zahlen unterscheiden sich sehr von Land zu Land; in einigen EU-Ländern beträgt diese Quote 50 % oder mehr.

Da für die meisten Tätigkeiten zunehmend komplexe Kompetenzen notwendig sind, stehen Geringqualifizierten weniger Beschäftigungsmöglichkeiten offen. Geringqualifizierte befinden sich öfter in prekären Beschäftigungsverhältnissen, und ihr Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, ist doppelt so hoch wie das von besser Qualifizierten. Menschen mit unzureichenden Kompetenzen sind zudem oft als Verbraucher benachteiligt, vor allem in immer komplexeren Märkten.

1. *Um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Erwachsenen mit geringen Kompetenzen in Europa zu verbessern, sollten die Mitgliedstaaten Weiterbildungspfade in Form einer Kompetenzgarantie einführen, die in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, Anbietern der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie lokalen, regionalen und nationalen Behörden eingerichtet werden. Die Weiterbildung sollte sowohl Erwerbstätigen als auch Arbeitslosen offenstehen. Erwachsene mit geringen Kompetenzen sollten Unterstützung erhalten, damit sie ihre Lese-, Schreib- und Rechenfertigkeiten sowie ihre digitalen Kompetenzen verbessern und – soweit möglich – ein breiteres Kompetenzspektrum entwickeln können, das ihnen den Erwerb eines Abschlusses der Sekundarstufe II oder einer gleichwertigen Qualifikation ermöglicht.*

*Die Kommission schlägt die Einrichtung einer **Kompetenzgarantie** vor (siehe Dokument COM(2016) 382), die Folgendes umfasst:*

- ✓ eine Feststellung der Kompetenzen, die es geringqualifizierten Erwachsenen ermöglicht, eine Bestandsaufnahme ihrer vorhandenen Kompetenzen und ihres Weiterbildungsbedarfs zu machen;*
- ✓ ein Lernangebot, das den individuellen Bedürfnissen der betroffenen Person*

- und den Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes Rechnung trägt;*
- ✓ *Möglichkeiten zur Validierung und Anerkennung von Kompetenzen.*

Die Resilienz stärken: Schlüsselkompetenzen und höhere, komplexere Kompetenzen

Die formale allgemeine und berufliche Bildung sollte jeden mit einer breiten Palette an Kompetenzen ausstatten, die den Weg ebnen für Selbstverwirklichung und persönliche Entwicklung, soziale Eingliederung, aktive Teilhabe an der Gesellschaft und Beschäftigung. Dazu gehören Lesen, Schreiben, Rechnen, Naturwissenschaften und Fremdsprachen sowie übergeordnete und Schlüsselkompetenzen wie digitale Kompetenzen, Unternehmergeist, kritisches Denken, Problemlösung oder Lernkompetenz, aber auch grundlegende Kompetenz in Finanzfragen.

Der frühe Erwerb dieser Kompetenzen ist die Voraussetzung für die Entwicklung höherer, komplexerer Fertigkeiten, die für Kreativität und Innovation notwendig sind. Diese Kompetenzen müssen das ganze Leben lang gepflegt werden und die Menschen in die Lage versetzen, sich in einer schnell wandelnden Arbeitswelt und Gesellschaft zurechtzufinden und Komplexität und Unsicherheit zu bewältigen.

Während einige dieser Kompetenzen bereits fester Bestandteil der Bildungssysteme sind, ist dies nicht der Fall für Schlüsselkompetenzen wie unternehmerische und Bürgerkompetenz oder übergeordnete Kompetenzen. Manche Mitgliedstaaten haben Schritte unternommen, um diese in die Lehrpläne einzubinden, allerdings nicht immer auf konsequente Art und Weise. Um ein gemeinsames Verständnis zweier dieser Kompetenzen zu fördern, hat die Kommission einen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen⁴ (der bisher von 13 Mitgliedstaaten übernommen wurde) und einen für unternehmerische Kompetenzen⁵ (kürzlich veröffentlicht) entwickelt.

Die Kommission wird mit den Interessenträgern weiter an der Entwicklung von Instrumenten zur Bewertung und Validierung dieser Kompetenzen arbeiten. Diese Instrumente werden Behörden und private Einrichtungen in die Lage versetzen, ihr Beratungs-, Ausbildungs- und Mentoringangebot für junge Menschen, Arbeitsuchende und alle Bürgerinnen und Bürger zu verbessern. Die Kommission wird außerdem Mitgliedstaaten, Regionen und Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung dabei unterstützen, jungen Menschen unternehmerische Kompetenzen zu vermitteln, die diesen bei der Gründung ihres eigenen (sozialen) Unternehmens zugutekommen. EU-Programme wie Erasmus+, COSME und der Europäische Sozialfonds stellen bereits finanzielle Unterstützung dafür bereit.

2. *Um mehr Menschen beim Erwerb bestimmter grundlegender Kompetenzen zu unterstützen, beabsichtigt die Kommission, den **Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen**⁶ 2017 zu überarbeiten. Ziele sind ein gemeinsames Verständnis der Schlüsselkompetenzen und deren weitere Einbindung in die Lehrpläne der allgemeinen und beruflichen Bildung. Außerdem sollen die Entwicklung und die Bewertung dieser Kompetenzen unterstützt werden. Ein besonderes Augenmerk wird auf der Förderung des Unternehmer- und des Innovationsgeistes liegen, u. a. durch die Förderung praktischer unternehmerischer*

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>

⁵ <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>

⁶ Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG).

Berufsausbildung als erste Wahl

Die berufliche Aus- und Weiterbildung wird geschätzt, weil sie berufsspezifische und übergeordnete Kompetenzen vermittelt, den Übergang in das Erwerbsleben erleichtert und es den Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Kompetenzen entsprechend den Anforderungen der jeweiligen Branche oder Region zu pflegen und auszubauen. Obwohl sich jedes Jahr mehr als 13 Millionen Menschen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung befinden, wird es Prognosen zufolge in mehreren Mitgliedstaaten künftig einen Mangel an entsprechend qualifizierten Arbeitskräften geben.

Für viele junge Menschen und ihre Eltern ist eine Berufsausbildung nach wie vor nur die zweite Wahl. Die Koordinierung zwischen Arbeitgebern und Anbietern der allgemeinen und beruflichen Bildung gestaltet sich bisweilen schwierig. Die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung muss durch hochwertige Inhalte und eine flexible Organisation erhöht werden, die den Übergang zu höheren berufsbildenden Schulen oder Hochschuleinrichtungen ermöglichen. Die Verknüpfung mit der Arbeitswelt muss enger werden.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung auf höherem Niveau nimmt ständig an Bedeutung zu und wird von Lernenden und Arbeitgebern geschätzt, da sie Kompetenzen vermittelt, die auf dem Arbeitsmarkt gebraucht werden. Solche Entwicklungen müssen weiter gefördert und angemessen in die Qualifikationsrahmen und -systeme integriert werden.

Unternehmen und Sozialpartner sollten in die Gestaltung und das Angebot der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf allen Ebenen eingebunden werden, wie es beispielsweise bei der „dualen Ausbildung“ im Rahmen einer Berufslehre der Fall ist. Die berufliche Aus- und Weiterbildung sollte eine starke berufspraktische Dimension umfassen, die wann immer möglich durch eine internationale Erfahrung ergänzt wird.

3. Die Kommission wird in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und Anbietern der allgemeinen und beruflichen Bildung die Umsetzung der Schlussfolgerungen von Riga für hochwertige und arbeitsmarktrelevante berufliche Kompetenzen und Qualifikationen unterstützen. Dazu wird sie

- ✓ Möglichkeiten für Lernende fördern, im Rahmen ihres Bildungsweges Lernerfahrungen am Arbeitsplatz zu sammeln;
- ✓ Möglichkeiten für Auszubildende schaffen, in unterschiedlichem Rahmen gesammelte Lernerfahrungen miteinander zu kombinieren, und zwar unter Zuhilfenahme der vorhandenen Instrumente für die Qualitätssicherung⁷ und für Leistungspunkte⁸ in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und im Einklang mit der überarbeiteten EQR-Empfehlung;
- ✓ den Ausbau und den Bekanntheitsgrad von Möglichkeiten höherer beruflicher Aus- und Weiterbildung mittels Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen, der Forschung und der Wirtschaft fördern, wobei ein Schwerpunkt auf dem Bedarf einzelner Branchen an Kompetenzen auf höherem Niveau liegen soll;
- ✓ die Verfügbarkeit von Daten über die Arbeitsergebnisse der beruflichen Aus- und Weiterbildung verbessern;
- ✓ Möglichkeiten zur Rationalisierung der Verwaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf EU-Ebene prüfen, u. a. eine stärkere Koordinierungsrolle des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung;
- ✓ im Jahr 2016 die erste europäische Woche der beruflichen Kompetenzen („VET Skills Week“) veranstalten und die Zusammenarbeit mit der Organisation „WorldSkills“ stärken, um die Berufsausbildung als eine Option erster Wahl zu präsentieren.

Den Anschluss schaffen: Fokus auf digitalen Kompetenzen

Durch die rasche Digitalisierung der Wirtschaft ist fortan bei fast allen Tätigkeiten ein gewisses Maß an digitalen Kompetenzen notwendig. Dies gilt auch für die Teilhabe an der Gesellschaft insgesamt. Die kollaborative Wirtschaft ändert Geschäftsmodelle, schafft neue Möglichkeiten und neue Wege in die Beschäftigung, verlangt aber auch nach neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten und stellt Herausforderungen wie beispielsweise beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten. Robotisierung und künstliche Intelligenz übernehmen Routinetätigkeiten, nicht nur in der Fertigung, sondern auch in der Verwaltung. Der Zugang zu Dienstleistungen – auch zu elektronischen Dienstleistungen – wandelt sich; deswegen müssen Nutzer, Anbieter und Behörden über ausreichende digitale Kompetenzen verfügen. Das Konzept der e-Gesundheit beispielsweise verändert den Zugang der Menschen zur Gesundheitsversorgung.

Die Nachfrage nach IT-Fachkräften ist in den letzten zehn Jahren jährlich um 4 % gestiegen. In Europa herrscht jedoch ein Mangel an digitalen Fachkräften auf allen Ebenen. Trotz eines andauernden starken Beschäftigungswachstums wird sich die Zahl der nicht besetzten Stellen für IT-Fachkräfte bis 2020 schätzungsweise auf 756 000 verdoppeln. Zudem verfügt fast die Hälfte der EU-Bevölkerung nicht über grundlegende

⁷ Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (ABl. C 155 vom 8.7.2009, S. 1).

⁸ Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) (ABl. C 155 vom 8.7.2009, S. 11).

digitale Kompetenzen. 20 % haben gar keine. Mitgliedstaaten, Unternehmen und Bürger müssen sich der Herausforderung stellen und mehr in die Vermittlung und den Erwerb digitaler Kompetenzen (einschließlich Programmierung/Computerwissenschaften) im gesamten Spektrum der allgemeinen und beruflichen Bildung investieren.

Europa braucht digital versierte Menschen, die die modernen Technologien nicht nur nutzen können, sondern auf dem Gebiet auch zu Innovation und Wegbereitung in der Lage sind. Ansonsten wird Europa diesen digitalen Wandel nicht bewältigen können. Ohne den Erwerb neuer Kompetenzen ist mit den technischen Entwicklungen nicht Schritt zu halten. Die Industrie führt bereits innovative Ausbildungsmethoden ein. Forschungs- und Innovationszentren können auch zur Entwicklung und Weitergabe dieser Kompetenzen beitragen, indem sie als Katalysatoren für Investitionen, Unternehmensgründungen und Beschäftigung dienen.

4. Die Kommission ruft die **Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze ins Leben**, um ein großes Reservoir an IT-Fachkräften zu schaffen und dafür zu sorgen, dass die Bürgerinnen und Bürger und insbesondere die Arbeitnehmer in Europa über angemessene digitale Kompetenzen verfügen.

Aufbauend auf den positiven Ergebnissen der Großen Koalition für digitale Arbeitsplätze und der IKT-Kompetenz-Strategie der EU und in Abstimmung mit den Arbeiten im Rahmen von „ET 2020“ werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, **bis Mitte 2017 umfassende nationale Strategien für die Vermittlung und den Erwerb digitaler Kompetenzen auf der Grundlage von Zielen zu entwickeln, die bis Ende 2016 festzulegen sind**. Dies umfasst

- ✓ die Einrichtung nationaler Koalitionen für digitale Kompetenzen zwischen Vertretern staatlicher Behörden, der Wirtschaft, der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie des Arbeitsmarktes;
- ✓ die Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Einbindung digitaler Fertigkeiten und Kompetenzen auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung, zur Unterstützung der Lehrkräfte und Ausbilder und unter aktiver Einbeziehung von Unternehmen und anderen Organisationen.

Die Kommission wird Mitgliedstaaten und Interessengruppen, einschließlich der Sozialpartner, für ein gemeinsames Bekenntnis zusammenbringen, um bewährte Methoden zu ermitteln und auszutauschen, damit diese leichter reproduziert und ausgeweitet werden können. Sie wird die Verbreitung von Informationen über verfügbare EU-Mittel (europäische Struktur- und Investitionsfonds, Beschäftigungsinitiative für junge Menschen, Erasmus+) verbessern und Finanzierungsmöglichkeiten wie beispielsweise Gutscheinsysteme ausloten.

Die Kommission wird die Fortschritte im Rahmen ihres jährlichen Berichts über den Fortschritt der Digitalisierung (EDPR)⁹ beobachten.

2.2. DARSTELLUNG UND VERGLEICHBARKEIT VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Qualifikationen geben Arbeitgebern Auskunft darüber, was eine Person weiß und kann; sie erfassen aber nur selten Kompetenzen, die außerhalb der formalen Bildung erworben

⁹ Europe's Digital Progress Report 2016 (SWD(2016) 187).

wurden und daher tendenziell unterbewertet werden. Die Erfassung und Validierung dieser Kompetenzen ist vor allem für Geringqualifizierte, für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen, für Personen, die einen neuen Berufsweg einschlagen müssen, oder für Migranten wichtig. So können diese Menschen ihre Erfahrung und Talente präsentieren und nutzen, weiteren (Aus-)Bildungsbedarf ermitteln und Möglichkeiten einer Umschulung ergreifen.

Die unterschiedlichen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in der EU machen es jedoch für Arbeitgeber schwierig, das Wissen und die Kompetenzen von Menschen mit einer im Ausland erworbenen Qualifikation zu bewerten.

Grenzüberschreitende Mobilität kann die Funktionsweise der Arbeitsmärkte verbessern und bietet den Menschen neue Chancen. Ein unzureichendes Verständnis und die mangelnde Anerkennung ihrer Qualifikationen haben jedoch oft zur Folge, dass Arbeitnehmer aus der EU oder aus Drittstaaten, die ins Ausland gehen, mit Problemen bei der Arbeitssuche konfrontiert sind oder weniger verdienen als Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren Qualifikation, die im Aufnahmeland erworben wurde.

Transparenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationen verbessern

Auf EU-Ebene werden die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Zugang zu reglementierten Berufen durch die Richtlinie 2005/26/EG erleichtert. Im Januar 2016 wurde das erste europaweite elektronische Verfahren für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen (der so genannte „Europäische Berufsausweis“)¹⁰ für fünf Berufe eingeführt. Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) wurde unter anderem eingerichtet, um die „Lernergebnisse“, d. h. das, was die Menschen beim Erwerb einer Qualifikation tatsächlich lernen, besser nachvollziehen und vergleichen zu können.

Der EQR forderte Akteure unterschiedlicher nationaler Bildungssektoren auf, gemeinsam kohärente nationale Qualifikationsrahmen auf der Grundlage von „Lernergebnissen“ zu gestalten. Er braucht jedoch einen neuen Impuls, um die Menschen und Organisationen auch tatsächlich zu erreichen und um als Grundlage für alltägliche Entscheidungen bei der Personaleinstellung oder beim Zugang zu Lernangeboten dienen zu können. Dazu sollen unter anderem Überlegungen über die verschiedenen Möglichkeiten, Wissen und Kompetenzen zu erwerben, angestellt werden.

Mehrere Staaten außerhalb der EU interessieren sich für den EQR, weil sie ihre Qualifikationen leichter mit den in der EU erworbenen Qualifikationen vergleichen möchten. So würde die EU für hochqualifizierte Wissenschaftler und Fachkräfte von außerhalb der EU (und damit die in unserer Wirtschaft benötigten Fachkräfte) attraktiver; umgekehrt würde es für Wissenschaftler und Fachkräfte in der EU einfacher, einen Arbeitsplatz außerhalb der EU zu finden. Dies entspricht auch dem Wunsch nach einer intelligenteren und effizient gesteuerten Politik der legalen Migration.¹¹ Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Überarbeitung der Blue-Card-Richtlinie.¹² Ein überarbeiteter EQR würde zu einem besseren Verständnis der außerhalb der EU

¹⁰ Durchführungsverordnung (EU) 2015/983 der Kommission vom 24. Juni 2015 betreffend das Verfahren zur Ausstellung des Europäischen Berufsausweises und die Anwendung des Vorwarnmechanismus gemäß der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (ABl. L 159 vom 25.6.2015).

¹¹ Die Europäische Migrationsagenda (COM(2015) 240), Reformierung des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems und Erleichterung legaler Wege nach Europa (COM(2016) 197).

¹² Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung (COM(2016) 378).

erworbenen Qualifikationen beitragen und die Integration von Migranten – sowohl von Neuankömmlingen als auch denen, die sich bereits in der EU aufhalten – in den EU-Arbeitsmarkt erleichtern.

5. *Um das Verständnis von Qualifikationen und den dazugehörigen Kompetenzen zu vereinfachen und ihre effizientere Nutzung im EU-Arbeitsmarkt zu fördern, schlägt die Kommission eine Überarbeitung des **Europäischen Qualifikationsrahmens**¹³ vor (siehe Dokument COM(2016) 383). Diese Überarbeitung umfasst folgende Maßnahmen:*

- ✓ *Förderung einer regelmäßigen Aktualisierung der Qualifikationssysteme;*
- ✓ *Gewährleistung, dass Qualifikationen mit zugeordnetem EQR-Niveau von den gemeinsamen Qualitätssicherungsgrundsätzen getragen werden¹⁴;*
- ✓ *Gewährleistung, dass die gemeinsamen Grundsätze für Credit-Systeme Anwendung finden, wenn Qualifikationen mit zugeordnetem EQR-Niveau auf Credits beruhen;*
- ✓ *Aufforderung der Sozialpartner, öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Bildungseinrichtungen und Behörden, den EQR zu nutzen, um die Transparenz und die Vergleichbarkeit von Qualifikationen zu fördern;*
- ✓ *Förderung der Vergleichbarkeit von Qualifikationen zwischen den vom EQR abgedeckten Staaten und anderen Ländern im Einklang mit internationalen Übereinkommen, insbesondere den Nachbarschaftsländern und anderen Ländern mit hochentwickelten Qualifikationsrahmen.*

Kompetenzen und Qualifikationen von Migranten frühzeitig erfassen

In der EU lebende Nicht-EU-Bürger verfügen seltener als EU-Bürger über einen Abschluss der Sekundarstufe II (oder auch nur der Sekundarstufe I). Etwa 25 % der Drittstaatsangehörigen in der EU sind hochqualifiziert. Von diesen sind aber rund zwei Drittel nichterwerbstätig, arbeitslos oder für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit überqualifiziert. Zudem beherrschen manche Migranten, die sich bereits in der EU aufhalten oder gerade erst angekommen sind, die Sprache ihres Aufnahmelandes möglicherweise nur unzureichend.

Für viele EU-Länder ist es eine Herausforderung, die Kompetenzen, Qualifikationen und Berufserfahrungen neu eingetrossener Migranten nachzuvollziehen. Die im Rahmen von Europass¹⁵, EQR und Peer Learning entwickelten Instrumente und der Austausch zwischen Mitgliedstaaten und zuständigen Behörden können die Erstellung von Kompetenzprofilen und die Integration von Migranten fördern. Die Erfassung der Kompetenzen von Migranten zu einem frühen Zeitpunkt kann bei der Festlegung der ersten Maßnahmen helfen, die zu ihrer Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes notwendig sind. So können diese Menschen beispielsweise eine angemessene Fortbildung (z. B. Sprachkurse, berufliche

¹³ Empfehlung zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (ABl. C 111 vom 6. Mai 2008, S. 1).

¹⁴ Über europäische Qualitätssicherungsgrundsätze für die allgemeine Bildung wird derzeit im Rahmen von „ET 2020“ diskutiert.

¹⁵ Einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass) (2241/2004/EG).

Weiterbildung oder Ausbildung im Zuge der Europäischen Ausbildungsallianz) erhalten oder an die Arbeitsverwaltung verwiesen werden.

6. *Um die Integration von Drittstaatsangehörigen zu beschleunigen, wird die Kommission*

- ✓ *ein „Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige“ entwickeln. Dieses Instrument soll Dienststellen in den Aufnahmeländern helfen, Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen neu eingetrossener Drittstaatsangehöriger zu ermitteln und zu dokumentieren;*
- ✓ *mit den nationalen Behörden zusammenarbeiten, um die Anerkennung der Kompetenzen und Qualifikationen von Migranten, einschließlich Flüchtlingen, zu fördern; sie wird die Ausbildung des Personals in den Aufnahmeeinrichtungen unterstützen, um die Anerkennungsverfahren zu beschleunigen, und den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren im Zusammenhang mit dem Verständnis und der Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen intensivieren;*
- ✓ *neu angekommenen Migranten, einschließlich Flüchtlingen, im Rahmen der Online-Sprachhilfe von Erasmus+ Zugang zu Sprachlernangeboten im Internet gewähren (über drei Jahre hinweg sollen 100 000 Lizenzen für Online-Sprachkurse für Flüchtlinge bereitgestellt werden).¹⁶*

2.3. VERBESSERUNG DER ERFASSUNG VON DATEN ÜBER KOMPETENZEN UND DER DOKUMENTATION ZUR FÖRDERUNG FUNDIERTER BERUFSENTSCHEIDUNGEN

Die Politik und die Bildung brauchen eine belastbare Datengrundlage über die in der Zukunft benötigten Kompetenzen, um die richtigen Entscheidungen hinsichtlich Strategien und Reformen, Lehrplänen und Investitionen treffen zu können. Aufgrund des Tempos, in dem sich der Arbeitsmarkt wandelt, gestaltet sich die Bereitstellung belastbarer Daten jedoch schwierig. Außerdem gibt es kein Patentrezept: Der Kompetenzbedarf wird genauso von den lokalen und regionalen Arbeitsmarktstendenzen bestimmt wie von globalen Trends, so dass die am dringendsten benötigten berufsspezifischen Kompetenzen je nach Region und/oder Branche unterschiedlich sein können.

Bessere Informationen für bessere Wahlmöglichkeiten

Wenn Menschen nach einer Arbeit suchen oder sich entscheiden sollen, was sie wo lernen oder studieren sollen, müssen sie auf Daten über Kompetenzen zugreifen und diese auch interpretieren können. Außerdem brauchen sie Instrumente zur (Selbst-)Bewertung ihrer Kompetenzen und zur wirksamen Darstellung von Kompetenzen und Qualifikationen. Analog benötigen Arbeitgeber und andere Organisationen effizientere und effektivere Mittel, um geeignete Fachkräfte zu finden und einzustellen.

Die Wirksamkeit der Erfassung von Daten über Kompetenzen unterscheidet sich von Land zu Land. In einigen EU-Staaten ist es dank Partnerschaften zwischen Sozialpartnern, Regierungen und Bildungseinrichtungen bereits möglich, den Kompetenzbedarf wirksam zu ermitteln und die Lehrpläne entsprechend anzupassen. In anderen Mitgliedstaaten sind solche Partnerschaften noch nicht üblich.

¹⁶ Sämtliche Maßnahmen zur Erleichterung der Integration von Drittstaatsangehörigen sind dargestellt im Aktionsplan der EU für die Integration von Drittstaatsangehörigen (COM(2016) 377).

Eine Zusammenarbeit ist nutzbringender, wenn sie auf lokalen und regionalen Stärken und Besonderheiten aufbaut. Eine bessere lokale Interaktion zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung auf der einen Seite und dem Arbeitsmarkt auf der anderen kann – gepaart mit gezielten Investitionen – die Abwanderung hochqualifizierter Fachkräfte reduzieren und dazu beitragen, die in einer bestimmten Region oder einer bestimmten Branche benötigten Fachkräfte aufzubauen, zu halten und anzuziehen.

7. *Damit die Menschen fundierte Entscheidungen hinsichtlich ihres Berufs- und Bildungsweges treffen können, wird die Kommission eine **Überarbeitung des Europass-Rahmens**¹⁷ vorschlagen und eine intuitive und integrierte Plattform für Online-Dienste einrichten. Sie wird internetgestützte Instrumente zur Dokumentation und zur Verbreitung von Informationen über Kompetenzen und Qualifikationen sowie kostenlose Selbstbewertungsinstrumente anbieten.*

Die Datenlage in Bezug auf Kompetenzbedarf und Kompetenztrends wird durch Web-Crawling und Big-Data-Analyse verbessert und durch Daten aus unterschiedlichen Sektoren ergänzt; diese präzisen Echtzeitinformationen werden in das derzeit im Rahmen des „Kompetenzpanoramas“ existierende Angebot als Teil eines integrierten Europass-Dienstes eingebunden.

8. *Die Kommission wird die Frage der Abwanderung hochqualifizierter Fachkräfte („**Brain drain**“) eingehend analysieren und den Austausch bewährter Verfahren zur Bekämpfung dieses Problems fördern.*

Die Erfassung von Daten über Kompetenzen und die brancheninterne Zusammenarbeit fördern

Der aktuelle und der künftige Kompetenzbedarf variiert je nach Wirtschaftszweig. Neue Branchen entstehen oder existierende Branchen ändern sich grundlegend, nicht zuletzt aufgrund technologischer Entwicklungen. Der innovationsgestützte Übergang zu einer emissionsarmen Kreislaufwirtschaft sowie die „Schlüsseltechnologien“ wie Nanotechnologie, künstliche Intelligenz und Robotertechnik verwandeln immer mehr Wirtschaftszweige. Die Versorgung dieser Branchen mit den benötigten Fachkräften zum richtigen Zeitpunkt ist entscheidend für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation. Die Verfügbarkeit hochqualifizierter Fachkräfte ist auch ein ausschlaggebender Faktor für Investitionsentscheidungen. Angesichts des rasanten technischen Fortschritts sind die Unternehmen und besonders KMU mit der Herausforderung konfrontiert, den transformativen Wandel in Bezug auf Kompetenzanforderungen zu antizipieren und zu bewältigen.

Es wurden zahlreiche branchenspezifische – und regionale – Initiativen zur Kompetenzförderung ins Leben gerufen, an denen öffentliche und private Einrichtungen und Organisationen beteiligt sind. Dabei handelt es sich jedoch oft um vereinzelte Projekte, deren Auswirkungen auf die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung begrenzt sind. Aus diesem Grund ist eine Mobilisierung der Wirtschaft, einschließlich der Sozialpartner, für die Gestaltung und Umsetzung von Lösungen unverzichtbar. Daher bedarf es eines strategischen Ansatzes, der sich mit klar umrissenen Märkten und Branchenkompetenzen auseinandersetzt.

¹⁷ Einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass) (2241/2004/EG).

Um langfristige Ergebnisse mit einer spürbaren Wirkung zu erzielen, kann die branchenbezogene Zusammenarbeit im Kompetenzbereich mit Wachstumsstrategien für den jeweiligen Wirtschaftszweig verknüpft und durch den politischen Einsatz und die Einbindung von Interessenträgern auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene ergänzt werden.

9. *Um die Erfassung von Daten über Kompetenzen zu verbessern und dem Fachkräftemangel in einzelnen Wirtschaftszweigen zu begegnen, ruft die Kommission eine **Blaupause zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen ins Leben**. Sie wird dazu beitragen, zentrale Akteure zu mobilisieren und zu koordinieren, private Investitionen ankurbeln und eine strategische Verwendung der einschlägigen europäischen und nationalen Finanzierungsprogramme fördern.*

Branchenbezogene Kompetenzpartnerschaften im Industrie- und im Dienstleistungssektor werden zunächst auf EU-Ebene eingerichtet und anschließend auf die nationale (oder gegebenenfalls regionale) Ebene übertragen, um

- ✓ die Branchenstrategien für die nächsten 5-10 Jahre mit dem Ziel auszuwerten, den Kompetenzbedarf zu ermitteln und konkrete Lösungen auszuarbeiten, z. B. durch die gemeinsame Entwicklung von Möglichkeiten höherer beruflicher Aus- und Weiterbildung und Partnerschaften zwischen Wirtschaft, Bildung und Forschung;*
- ✓ gegebenenfalls Vereinbarungen zur Anerkennung branchenbezogener Qualifikationen und Zertifikate zu fördern.*

*Die „Blaupause“ wird mit vorhandenen EU-Mitteln¹⁸ gefördert und anfangs in einem nachfragegesteuerten Verfahren in sechs Branchen (**Automobilindustrie, Meerestechnologie, Raumfahrt, Verteidigung, Textilbranche, Tourismus**) gestartet; die Vorbereitungsarbeiten werden 2016 beginnen. Weitere Bereiche (Bau, Stahl, Gesundheit, Umwelttechnologien und erneuerbare Energien) werden in einer zweiten Umsetzungsphase ab 2017 geprüft. Ausgewählt wurden Hochtechnologiebranchen, um deren langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, aber auch traditionellere Wirtschaftszweige, die mit kurz- bis mittelfristigen Herausforderungen konfrontiert sind.*

Die Leistungen von Absolventen besser nachvollziehen

Hochschulen und Berufsbildungseinrichtungen bereiten junge Menschen auf das Arbeitsleben vor. Sie müssen daher Arbeitsmarkttendenzen verstehen können, wissen, wie schnell ihre Absolventen einen Arbeitsplatz finden, und ihre Programme entsprechend anpassen. Auch Studierende und ihre Familien brauchen diese Informationen, um eine fundierte Entscheidung darüber treffen zu können, was sie wo studieren oder welche Ausbildung sie absolvieren sollen. Die Anpassung von Lehrplänen braucht jedoch Zeit und ist ein komplexes Verfahren.

Bessere Informationen über die Arbeitsmarktergebnisse oder die Lernfortschritte von Hochschul- oder Berufsbildungsabsolventen sollten leichter verfügbar und vergleichbar

¹⁸ Die Kommission hat den Dialog mit einzelnen Branchen aufgenommen und sammelt Daten zu Kompetenzdefiziten und deren potenziellen Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. Ausgehend von dieser Analyse und unter Berücksichtigung des entschiedenen Engagements der Politik und der Interessengruppen auf europäischer und nationaler Ebene wurden sechs Branchen für eine Pilotphase ausgewählt.

sein. In diese Informationen sollten Qualitätssicherungsindikatoren, Verwaltungsdaten (einschließlich Steuer- und Sozialversicherungsinformationen) und auf Erhebungen beruhende Ansätze einfließen, die gegebenenfalls soziale Plattformen oder Medien auswerten.

In mehreren Mitgliedstaaten wurden Mechanismen eingerichtet, um den beruflichen Werdegang von Hochschulabsolventen nachzuverfolgen. Systeme zur Nachverfolgung von Absolventen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind weniger gut entwickelt; auch hier können die Mitgliedstaaten bei der Verbesserung der Datenlage unterstützt werden.

10. *Um Studierende und Bildungseinrichtungen bei der Bewertung der Relevanz von Lernangeboten zu unterstützen, plant die Kommission 2017 eine **Initiative zur Nachverfolgung des Werdegangs von Hochschulabsolventen**, um Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, die Datenlage über den Erfolg von Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.*

3. LAUFENDE MASSNAHMEN: DAS TEMPO ANZIEHEN

Die oben beschriebenen 10 vorrangigen Maßnahmen sind Teil einer ehrgeizigen langfristigen Strategie, durch die sichergestellt werden soll, dass alle Menschen jene Kompetenzen erwerben, die sie benötigen, um sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in der Gesellschaft allgemein erfolgreich zu sein.

Andere laufende Maßnahmen auf EU- und nationaler Ebene werden ebenfalls dazu beitragen, diese Kompetenzagenda voranzubringen, indem sie zu besseren Lernmöglichkeiten beitragen und dafür sorgen, dass die allgemeine und berufliche Bildung den Anforderungen des 21. Jahrhunderts entspricht. Besondere Anstrengungen sind erforderlich, um die Kluft zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung einerseits und dem Arbeitsmarkt andererseits zu überwinden. Wir müssen weiter in die Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Hochschulbildung investieren und deren Potenzial als treibende Kraft für die regionale Entwicklung voll nutzen.

3.1. MEHR LERNMÖGLICHKEITEN SCHAFFEN

Mehr Möglichkeiten für praxisorientiertes Lernen und Partnerschaften zwischen Wirtschaft und Bildung

Praxisorientiertes Lernen, wie etwa eine Berufslehre, ist nachweislich ein Sprungbrett für hochwertige Arbeitsplätze und dient der Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen, einschließlich Querschnitts- und persönlicher Kompetenzen. Hierbei spielen in der Regel die Sozialpartner eine zentrale Rolle. Zukünftig sollten mehr Menschen auf diese Art lernen können. Derzeit besucht nur ein Viertel der Auszubildenden auf Sekundarstufe-II-Niveau berufsbezogene Programme, und die Lehrpläne der allgemeinen und der Hochschulbildung umfassen nur selten berufspraktische Erfahrungen. Partnerschaften zwischen Wirtschaft und Bildung unter Einbeziehung aller Sektoren und Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung können dieses Potenzial freisetzen.

Einige erfolgreiche Initiativen geben die Richtung vor, indem sie Arbeitsmarktakteure in die allgemeine und berufliche Bildung einbeziehen und junge Menschen bei der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz unterstützen. Die Europäische Ausbildungsallianz hat bisher 250 000 innerbetriebliche Ausbildungsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen geschaffen. Im Rahmen des Europäischen Pakts für die Jugend sollen einer Million junger Menschen digitale Kompetenzen vermittelt werden, und das Programm „Das intelligente Klassenzimmer“ wird 100 000 Schülerinnen und Schüler erreichen. Über die Große Koalition für digitale Arbeitsplätze haben Unternehmen und andere Organisationen Millionen zusätzlicher Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen.¹⁹

Im Bereich der Hochschul- und Postgraduiertenbildung ist das Europäische Innovations- und Technologieinstitut (EIT) ein Beispiel dafür, wie durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen die Lehrplanentwicklung, Mobilitätsprogramme und der Zugang zu Forschungs- und industriellen Infrastrukturen gefördert werden können, um eine praxisorientierte Ausbildung unter realistischen Gegebenheiten zu ermöglichen.

All dies sind positive Signale, nur reichen sie ganz eindeutig nicht aus. Damit Lernende stärker mit der tatsächlichen Arbeitswelt in Berührung kommen, wird die **Kommission eine Reihe von Unterstützungsdiensten einrichten, um den Wissensaustausch, die Vernetzung und die Zusammenarbeit zur Berufsausbildung zu erleichtern**. Sie wird Strukturreformen unterstützen, indem sie Peer Counselling und den Austausch bewährter Verfahren, auch über soziale Medien, fördert.

Sozialpartner aus verschiedenen Branchen wie Handel, Bau und Telekommunikation haben sich auf gemeinsame Standpunkte zum Thema Kompetenzen geeinigt und unter anderem spezifische Praktikumsinitiativen vereinbart. Mehrere EU-Sozialpartner aus verschiedenen Wirtschaftszweigen haben darüber hinaus im Rahmen der Ausbildungsallianz gemeinsame Zusagen dafür gegeben, mehr und bessere Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Dies ist auch eine der Prioritäten des gemeinsamen Arbeitsprogramms der europäischen Sozialpartner für den Zeitraum 2015-2017. Die Kommission wird die Sozialpartner bei der Umsetzung der Erkenntnisse ihrer gemeinsamen Projekte unterstützen, indem sie zum Beispiel die Kosteneffizienz von Berufsausbildungen untersucht und möglicherweise einen Qualitätsrahmen für Berufsausbildungen entwickelt.

Mehr Unterstützung für die Mobilität von Lernenden

Mehr Lernende sollten in den Genuss einer Lernerfahrung im Ausland kommen. Statistiken zeigen, dass junge Menschen, die ein Studium oder eine Ausbildung im Ausland absolviert haben, sehr viel schneller eine Beschäftigung finden als jene ohne internationale Erfahrung. Sie können sich rascher an neue Situationen anpassen und Probleme besser lösen. Vor kurzem hat die EU ihren Rechtsrahmen für Studierende und Forschende aus Drittstaaten²⁰ verabschiedet, um einen Aufenthalt in der EU für diese Talente attraktiver zu machen und sie einfacher halten zu können.

¹⁹ <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.

²⁰ Richtlinie (EU) 2016/801 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit.

Die Mobilität von Hochschulstudierenden hat bereits eine lange Tradition. Bisher haben mehr als 3 Millionen Studierende am Erasmus-Programm teilgenommen. Mobilitätschancen für in der beruflichen Erstausbildung (IVET) befindliche Auszubildende und Lernende werden ebenfalls im Rahmen von Erasmus+ gefördert. Diese Mobilitätsmöglichkeiten können jedoch der derzeitigen Nachfrage bei weitem nicht gerecht werden. Nur in wenigen Ländern sind solche Möglichkeiten Teil der nationalen Programme im Bereich allgemeine und berufliche Bildung und Jugend.

Auch Auszubildende profitieren von Lern- und Arbeitsaufenthalten im Ausland. Um die Bedingungen für ihre Mobilität zu verbessern, führt die Kommission ein Pilotprojekt im Auftrag des Europäischen Parlaments durch, um die Durchführbarkeit und den Nutzen längerer Auslandsaufenthalte (6-12 Monate) für Auszubildende zu bewerten.

Die Budgethilfe der EU allein kann nie ausreichend sein. Nur wenn die Mitgliedstaaten die Mobilitätsförderung in ihre nationalen Programme integrieren, kann einem großen Teil der jungen Menschen dabei geholfen werden, einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren.

Darüber hinaus ist die Qualität der Praktika- oder Studienplätze von wesentlicher Bedeutung. Die Finanzierung muss einhergehen mit nationalen Strategien und Maßnahmen, die die Lernerfahrung fördern und schätzen und die Relevanz und Qualität der Aus- bzw. Fortbildung gewährleisten. **Im Jahr 2016 soll ein „Mobilitätsanzeiger“ für die berufliche Aus- und Weiterbildung eingeführt werden, der einen besseren Überblick über die in der EU bestehenden Fördermaßnahmen bietet und auf dessen Grundlage jene Bereiche ermittelt werden, in denen weiterer Handlungsbedarf besteht.**

Mehr Lernen am Arbeitsplatz

Die meisten Menschen, die in den nächsten zwanzig Jahren die erwerbstätige Bevölkerung Europas ausmachen werden, sind heute bereits erwachsen. Sie brauchen ständige Weiterbildung, um ihre Kompetenzen stets auf dem neuesten Stand zu halten und neue berufliche Möglichkeiten für sich nutzen zu können.

Allerdings nimmt nur einer von zehn Erwachsenen organisiertes Lernen in Anspruch. Hierbei handelt es sich häufig um Personen mit einem höheren Kompetenzniveau und Beschäftigte großer Unternehmen. Im Jahr 2010 bot rund ein Drittel der Unternehmen in der EU keinerlei Fort- oder Weiterbildungen für ihre Beschäftigten an, während nur etwa ein Drittel der Beschäftigten an irgendeiner Form von Fort- oder Weiterbildungen teilnahm. Vor kurzem gab ein Viertel der Beschäftigten an, ihre Kompetenzen seit Aufnahme ihrer Tätigkeit nicht weiterentwickelt zu haben.

Es kann noch mehr getan werden, um die Lernumgebung am Arbeitsplatz zu verbessern und Fortbildungen gerade in KMU zu ermöglichen, indem beispielsweise die Bündelung von Ressourcen und Infrastrukturen für gemeinsame Weiterbildungen vereinfacht wird. Die europäischen Struktur- und Investitionsfonds stellen bereits Unterstützung für die Modernisierung der Infrastruktur für die allgemeine und berufliche Bildung zur Verfügung. **Zusammen mit dem Europäischen Investitionsfonds (EIF) prüft die Kommission derzeit weitere Fördermöglichkeiten in Form günstiger Bankdarlehen für KMU mittels eines speziellen Kompetenz-Finanzinstruments.**

Mehr Möglichkeiten zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens

Alle Menschen sollten die Möglichkeit haben, das ganze Spektrum ihrer Kompetenzen in ihrer beruflichen Laufbahn oder für weiteres Lernen einzusetzen. So gibt es immer mehr Möglichkeiten, außerhalb der formalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu lernen und Kompetenzen zu erwerben, beispielsweise Praktika, innerbetriebliche Fort- und Weiterbildungen, digitale Ressourcen oder Freiwilligenarbeit. Diese Kompetenzen können – mittels Ermittlung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung – validiert werden, mit der Option, im Anschluss eine teilweise oder vollständige Qualifikation zu erhalten.

Jedoch sind die Validierungsmöglichkeiten in vielen Ländern kaum bekannt und das Konzept wenig akzeptiert. In einigen Ländern ist eine Validierung nur im Rahmen konkreter Projekte möglich, in anderen sind die administrativen Kosten erheblich.

Um Politik und Fachkreise bei der Einführung nationaler Validierungsregelungen bis 2018²¹ zu unterstützen, haben die Kommission und Cedefop Anfang 2016 Leitlinien für die Validierung veröffentlicht und werden diese regelmäßig aktualisieren. Eine aktualisierte Fassung des Europäischen Inventars zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens, welches eine Momentaufnahme der Situation in Europa bietet und nachahmenswerte Beispiele enthält, wird Ende 2016 veröffentlicht.

3.2. FORTGESETZTE MODERNISIERUNG

Lehr- und Ausbildungspersonal unterstützen

Lernende aller Altersgruppen benötigen fähiges Lehrpersonal, um jenes breite Spektrum von Kompetenzen und Denkweisen zu erwerben, das sie für das Leben und ihre künftige Arbeit benötigen. Unterschiedliche Leistungen von Lernenden im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung hängen vor allem vom Charakter einer Person und ihrem familiären Hintergrund ab. Allerdings hat in Bildungseinrichtungen das Lehr- und Ausbildungspersonal den größten Einfluss auf die Leistungen der Lernenden. Es kann als Inspirationsquelle dienen und den Lernenden dabei helfen, weiterreichende und relevantere Kompetenzen zu erwerben. Es spielt außerdem eine zentrale Rolle bei der Einführung neuer Lehr- und Lernmethoden und bei der Förderung von Kreativität und Innovation und hat es in der Hand, die Möglichkeiten der zunehmenden Diversität in den Klassenzimmern zu nutzen und Vorurteile abzubauen.

Der steigende Altersdurchschnitt des Lehrpersonals ist in vielen Ländern ein alarmierender Trend. Wenn diese Lehrkräfte in den Ruhestand treten, besteht die Gefahr von Erfahrungsverlust und Personalknappheit. Es bedarf innovativer Einstellungsmethoden, attraktiver Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Personalbindung, um eine neue Generation von Lehrkräften zu schaffen. Auch die Entwicklung der Kompetenzen von Lehrkräften – auch altgedienter Lehrkräfte – bleibt eine dringliche Aufgabe in der gesamten EU.

Die Kommission wird den Austausch bewährter Verfahren zwischen Mitgliedstaaten und Interessenträgern in diesem Bereich durch Zusammenarbeit und Mobilitätsmaßnahmen unterstützen. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Innovation in der Pädagogik. So sollten etwa flexible Lehrpläne, interdisziplinäre

²¹ Validierung nichtformalen und informellen Lernens (ABl. C 398 vom 20.12.2012, S. 1).

und kooperative Ansätze innerhalb von Einrichtungen sowie die berufliche Entwicklung gefördert werden, um die Einführung innovativer Lehrmethoden wie beispielsweise die Nutzung digitaler Mittel im Unterricht oder die Förderung des Unternehmergeistes anzuregen.

Die Hochschulbildung modernisieren

Bis zum Jahr 2025 werden für fast die Hälfte aller freien Stellen in der EU höhere Qualifikationen erforderlich sein, die in der Regel durch akademische und berufsbezogene Programme auf tertiärem Niveau erworben werden. Die im Rahmen dieser Programme entwickelten Kompetenzen gelten allgemein als Triebkräfte für Produktivität und Innovation. Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben bessere Chancen, eine Beschäftigung zu finden und ein höheres Einkommen zu erzielen, als Menschen, die lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen.

Eine unlängst erfolgte öffentliche Konsultation über die „Agenda für die Modernisierung von Europas Hochschulsystemen“²² zeigt, dass mehr als zwei Drittel der Studierenden und jungen Absolventen ein Missverhältnis zwischen ihren Kompetenzen und den in der Wirtschaft benötigten Kenntnissen und Kompetenzen wahrnehmen. Fast die Hälfte der Hochschuleinrichtungen teilt diese Einschätzung. Aus der Konsultation geht auch hervor, dass höhere Bildungseinrichtungen auf regionaler und nationaler Ebene aktiv werden müssen, um nicht nur Fachkräfte für den Arbeitsmarkt auszubilden, sondern auch Innovation zu fördern.

Andere wichtige Herausforderungen, die von den Interessenträgern festgestellt wurden, umfassen die Auswirkungen des technischen Fortschritts und der Globalisierung auf die Hochschulbildung sowie die Notwendigkeit, Lern- und Arbeitsmarktergebnisse von Absolventen zu verbessern, künftige Studierende besser zu beraten und Multidisziplinarität zu fördern.

Die Kommission wird, aufbauend auf den Ergebnissen der öffentlichen Konsultation und gemeinsam mit den Interessenträgern, die Modernisierung des Hochschulwesens unterstützen. Dabei geht es insbesondere um die Entwicklung von Bewertungsrahmen für Kompetenzen für verschiedene Hochschuldisziplinen, um die Kompetenzen der Studierenden und Absolventen vergleichend bewerten zu können.

4. UMSETZUNG DER AGENDA

Die neue Kompetenzagenda gibt eine gemeinsame Agenda für die EU, die Mitgliedstaaten und die Interessenträger auf allen Ebenen vor. Das Ziel ist es, eine gemeinsame Vision und ein gemeinsames Bekenntnis zur Zusammenarbeit bei der Verbesserung der Qualität und Relevanz des Kompetenzerwerbs zu erreichen, um mit den sich rasch verändernden Kompetenzanforderungen des Arbeitsmarktes Schritt halten zu können, jeden mit einem Mindestmaß an Grundfertigkeiten auszustatten und Qualifikationen besser verständlich zu machen, um die Mobilität für Arbeitskräfte und Lernende in der EU zu vereinfachen.

Die Sozialpartner werden eine zentrale Rolle bei der erfolgreichen Umsetzung dieser Agenda spielen, indem sie auf europäischen und nationalen Initiativen aufbauen,

²² Wachstum und Beschäftigung unterstützen – eine Agenda für die Modernisierung von Europas Hochschulsystemen (KOM(2011) 567 endg.).

spezifisches Branchenwissen nutzen und innerhalb einzelner Wirtschaftszweige, aber auch branchenübergreifend arbeiten.

Das Europäische Semester für die wirtschaftspolitische Koordinierung wird weiterhin eine wichtige Rolle bei der Überwachung politischer Reformen in den Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung und Kompetenzen spielen. Die EU wird die Reformbemühungen der Mitgliedstaaten mittels länderspezifischer Analysen, der Förderung des wechselseitigen Lernens und einer faktengestützten Politik bewerten. Um die Konzeption und Umsetzung der Reformen zu unterstützen, wird die Kommission den Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit mit der OECD bei der Entwicklung nationaler Kompetenzstrategien und Aktionspläne auf der Grundlage eines ressortübergreifenden Ansatzes zur Seite stehen.

Zu den wichtigsten Zielen der neuen Kompetenzagenda gehören eine politische Sensibilisierung für die Bedeutung von Kompetenzen für die Wachstums- und Beschäftigungsaussichten in Europa und die Behandlung dieser Problematik auf höchster politischer Ebene. Um die politische Dynamik aufrechtzuerhalten, wird die Kommission Möglichkeiten prüfen, regelmäßig über die erzielten Fortschritte zu berichten. Diese Berichte könnten in die Vorbereitungen für das Europäische Semester und in politische Debatten im Europäischen Rat einfließen.

Die Kommission wird in einen intensiveren Dialog mit den Mitgliedstaaten über die bestmögliche Nutzung der bestehenden Finanzierungsprogramme zur Verwirklichung der Ziele der Agenda treten. Die wichtigsten Instrumente in diesem Zusammenhang sind der Europäische Sozialfonds (ESF), der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER), der Europäische Meeres- und Fischereifonds (EMFF), der Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) sowie die Programme Horizont 2020 und Erasmus+. Die Möglichkeiten der EIB und anderer Finanzinstitute und -produkte, einschließlich des Europäischen Fonds für strategische Investitionen, sollten ebenfalls umfassend genutzt werden, um Investitionen des Privatsektors in die Kompetenzentwicklung zu fördern.

Im Zuge der Halbzeitüberprüfung des mehrjährigen Finanzrahmens 2014-2020 wird die Kommission mögliche Anpassungen prüfen, die erforderlich sind, um die Ziele der Agenda zu erreichen. Weiter vorausschauend und über das Jahr 2020 hinaus wird die Kommission eine Diskussion über die verschiedenen Finanzierungsinstrumente zur Kompetenzförderung anregen.

Durch die Vereinfachung der derzeitigen Verwaltungsstrukturen könnten einige der in diese Agenda vorgeschlagenen Initiativen besser koordiniert werden. In einem ersten Schritt wird – unbeschadet der derzeit bestehenden Verwaltungspraxis für reglementierte Berufe – eine Reihe von Expertengruppen auf EU-Ebene, die sich mit Kompetenzen und Qualifikationen auseinandersetzen, zusammengefasst. Weitere Schritte werden auf der Grundlage einer Bewertung der bestehenden Lenkungsstrukturen unternommen. Die Koordinierung und Kohärenz mit dem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020)²³ und seinen kürzlich angenommenen politischen Prioritäten²⁴ werden sichergestellt. Auch die Koordinierung zwischen den von der EU unterstützten nationalen EQR-Koordinierungsstellen, Europass-Zentralstellen und Euroguidance-Zentren wird angeregt,

²³ Strategischer Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“) (ABl. C 119 vom 28.5.2009, S. 2).

²⁴ Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ABl. C 417 vom 15.12.2015, S. 25).

um eine einzige Schnittstelle für mehrere europäische Kompetenzinitiativen für die nationalen Interessenträger zu fördern und den Zugang für die Nutzer zu erleichtern. Diese Vereinfachung wird in Absprache mit den Mitgliedstaaten erfolgen.

Die Kommission ersucht das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, diese Agenda zu billigen und ihre Umsetzung in enger Zusammenarbeit mit allen relevanten Interessenträgern aktiv zu unterstützen. Die Kommission setzt sich für einen kontinuierlichen Konsultationsprozess und einen ständigen Dialog über die Kompetenzagenda mit einem breiten Spektrum von Interessenträgern und der breiten Öffentlichkeit ein.

ANHANG

LISTE DER MASSNAHMEN UND VORLÄUFIGER ZEITRAHMEN

MASSNAHME		ZEITRAHMEN
Verbesserung der Qualität und Relevanz des Kompetenzerwerbs		
Die Grundlagen stärken: Grundfertigkeiten	Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung des Rates zur Einführung einer Kompetenzgarantie (siehe Dokument COM(2016) 382)	Juni 2016
Die Resilienz stärken: Schlüsselkompetenzen und höhere, komplexere Kompetenzen	Vorschlag der Kommission zur Überprüfung der Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen – mit besonderem Augenmerk auf der Förderung des unternehmerischen Denkens – und der dazugehörigen europäischen Referenzrahmen	4. Quartal 2017
Berufsausbildung als erste Wahl	Vorschläge der Kommission zur Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, wie etwa eine mögliche Überarbeitung des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) und des europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET)	2. Quartal 2017
Den Anschluss schaffen: Fokus auf digitalen Kompetenzen	Start der „Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze“	Ende 2016
Verbesserung der Darstellung und der Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen		
Transparenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationen verbessern	Vorschlag der Kommission zur Überarbeitung des Europäischen Qualifikationsrahmens (siehe Dokument COM(2016) 383)	Juni 2016
Kompetenzen und Qualifikationen von Migranten frühzeitig erfassen	Start des „Instruments zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige“	Juni 2016
Verbesserung der Erfassung von Daten über Kompetenzen und der Dokumentation zur Förderung fundierter Berufsentscheidungen		
Bessere Informationen für bessere Wahlmöglichkeiten	Vorschlag der Kommission zur Überarbeitung des Europass-Rahmens für bessere Dienste zur Beschreibung von Kompetenzen und Qualifikationen	3. Quartal 2016
Bessere Informationen für bessere Wahlmöglichkeiten	Weitere Analysen und Austausch bewährter Verfahren zur Bekämpfung der Abwanderung hochqualifizierter Fachkräfte	Ende 2016
Die Erfassung von Daten über Kompetenzen in den	Start einer Blaupause zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen	Juni 2016

Wirtschaftszweigen fördern		
Die Leistungen von Absolventen besser nachvollziehen	Vorschlag der Kommission für eine Initiative zur Nachverfolgung des Werdegangs von Hochschulabsolventen	2. Quartal 2017