



Bericht

der Landesregierung - Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit,
Technologie und Tourismus

Europäisches Jahr der Kompetenzen

Vorbemerkung

1. Beschlüsse der Kommission, des Europäischen Parlamentes und des Rates der Europäischen Union

2. Maßnahmen

2.1 Bereich Ausbildung

2.2 Bereich Arbeit und berufliche Weiterbildung

2.3 Bereich Bildung – Future Skills

2.4 Sonstige Bereiche

3. Veranstaltungen

Vorbemerkung

Auf Antrag der Fraktion des SSW vom 9. Februar 2023 (Drs. 20/703 (neu), siehe Anlage 1) hat der Schleswig-Holsteinische Landtag am 24. Februar 2023 beschlossen, die Landesregierung in der 12. Plenartagung 2023 um einen schriftlichen Bericht über den Beitrag des Landes Schleswig-Holstein zum Europäischen Jahr der Kompetenzen zu bitten.

In diesem Bericht wird anhand der Beiträge aus sechs betroffenen Ressorts in Anlehnung an den oben genannten Antrag dargestellt,

- welche konkreten Maßnahmen die Landesregierung im Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen umsetzen wird und
- welche Initiativen, Projekte und Veranstaltungen von Vereinen, Verbänden und Institutionen in diesem Zusammenhang in Schleswig-Holstein stattfinden werden.

Hierbei beschränkt sich die Darstellung auf die den Ressorts bekannten Aktivitäten von Vereinen, Verbänden und Institutionen.

1. Beschlüsse der Kommission, des Europäischen Parlamentes und des Rates der Europäischen Union

Die **Kommission** hatte am 12. Oktober 2022 den Vorschlag von Präsidentin Ursula von der Leyen angenommen, das Jahr 2023 zu einem auf die Aus- und Weiterbildung ausgerichteten Europäischen Jahr der Kompetenzen auszurufen. In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament, den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungsstellen, Industrie- und Handelskammern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie mit Unternehmen sollen dem lebenslangen Lernen neue Impulse verliehen werden durch:

- die Förderung verstärkter Investitionen in Aus- und Weiterbildung zur vollen Nutzung des Potenzials der Arbeitskräfte in Europa;
- die Unterstützung der Menschen beim Übergang von einem Arbeitsplatz zum nächsten;
- die Gewährleistung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen;
- die Abstimmung von Zielen, Wünschen und Kompetenzen der Menschen auf die am Arbeitsmarkt gebotenen Chancen (v.a. im Hinblick auf den ökologischen und digitalen Wandel sowie auf die wirtschaftliche Erholung);
- die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen mit den in der EU benötigten Kompetenzen (u.a. durch bessere Lernangebote, die Stärkung der Mobilität sowie die leichtere Anerkennung von Qualifikationen).

Zur Verwirklichung dieser Ziele wird die Kommission unter Verweis auf entsprechende EU-Initiativen Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten fördern. Darüber hinaus werden EU-weit Veranstaltungen und Sensibilisierungskampagnen organisiert, um für das Lernen der Weiterbildungs- und Umschulungspartner untereinander zu werben. Das Aktionsjahr soll außerdem dazu beitragen, Instrumente zur Erfassung von Daten über Kompetenzen sowie Instrumente für eine einfachere Anerkennung von – auch außerhalb der EU erworbenen – Qualifikationen weiterzuentwickeln.

Das Aktionsjahr baut auf zahlreichen bereits laufenden EU-Initiativen auf, wie u.a. das Europäische Jahr der Jugend 2022, die Europäische Kompetenzagenda, den EU-Talentpool, die Fachkräftepartnerschaften, die Europäische Innovationsagenda, und die Europäische Hochschulstrategie.

Hierzu stehen in beträchtlichem Umfang EU-Mittel sowie technische Unterstützung zur Verfügung, um die Investitionen der Mitgliedstaaten in Weiterbildung und Umschulung zu fördern. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) ist mit einem Budget von über 99 Mrd. Euro für den Zeitraum von 2021 bis 2027 das wichtigste Instrument der EU für

Investitionen in Menschen. Weitere bedeutende Programme sind u.a. die nationalen Aufbau- und Resilienzpläne, Digitales Europa, Horizont Europa und Erasmus+. Nach den Beratungen zwischen Rat, Europäischem Parlament, den beteiligten Ausschüssen und der Kommission wurde das Gesetzgebungsverfahren nach Annahme des **Beschlusses** zum **Europäischen Jahr der Kompetenzen** durch den **Rat** am **24. April 2023** abgeschlossen. Die Veröffentlichung im Europäischen Amtsblatt steht noch aus.

Im Vergleich zum ursprünglichen Vorschlag der EU-Kommission sind folgende **wesentliche Änderungen** oder **Ergänzungen** hervorzuheben (Dossier 2022/0326 vom 31. März 2023, siehe Anlage 2):

- Das Europäische Jahr der Kompetenzen bezieht sich auf den Zeitraum vom **9. Mai 2023** bis zum **8. Mai 2024**.
- Bei der Kompetenzentwicklung im Hinblick auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt liegt der Schwerpunkt auf NEETs¹, geringqualifizierte Personen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen, Personen aus benachteiligten Verhältnissen, Menschen aus abgelegenen Gebieten sowie aus der Ukraine vertriebene Personen.
- Förderung der Konzipierung nationaler, branchenbezogener und unternehmensspezifischer Kompetenzstrategien und Schulungen, auch durch den sozialen Dialog und die Einbeziehung der Sozialpartner.
- Förderung und Fortsetzung der Umsetzung von Instrumenten zur Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen auch zur Validierung von nichtformalem oder informellem Lernen.
- Zur Organisation der Teilnahme am Europäischen Jahr der Kompetenzen auf nationaler und regionaler Ebene benennt jeder Mitgliedstaat einen nationalen Koordinator oder eine nationale Koordinierungsstelle mit Zuständigkeit im Bereich der Beschäftigungspolitik und der Kompetenzen.
- Bis zum **31. Mai 2025** legt die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und weiteren beteiligten Organen der Union einen **Bericht** über die Durchführung der in diesem Zusammenhang umgesetzten Initiativen und Ideen für weitere gemeinsame Bemühungen vor, um eine Langzeitwirkung des Europäischen Jahres der Kompetenzen sicherzustellen.

¹ Neet: Akronym für „not in employment, education or training“, Bezeichnung für Menschen, die weder arbeiten, noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren.

2. Maßnahmen

2.1 Bereich Ausbildung

Maßnahmen und Projekte im Bereich Ausbildung decken sich überwiegend mit den Zielen des Europäischen Jahres der Kompetenzen. Daher werden nachfolgend nur Beispiele aufgeführt.

Die **Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)** wird auch in dieser Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen des „**Landesprogramms Arbeit 2021 – 2027**“ wieder gefördert und trägt zur Vermittlung der gesamten Bandbreite des Ausbildungsberufes unabhängig von eventueller Spezialisierungen des Ausbildungsbetriebes bei. Die ÜLU integriert zeitnah technische Innovationen in die Ausbildung und letztlich in die Betriebe, die dann mit dem qualifizierten Personal mit der technischen Entwicklung Schritt halten können. Seit dieser ESF-Förderperiode wird auch die Überbetriebliche Ausbildung in den grünen Berufen des Agrarbereiches gefördert.

Mit dem Projekt „**Gebt Altbewerberinnen und Altbewerbern eine Chance**“, das aktuell noch bis Mitte 2023 läuft und aus Bundesmitteln gefördert wird, sollen Altbewerber/-innen durch intensives Einzelcoaching und Betriebspraktika in Ausbildung vermittelt werden. Zielgruppe sind Menschen, deren Schulentlassung bereits mehr als ein Jahr zurückliegt und die aus unterschiedlichen Gründen bisher noch keine Ausbildung aufnehmen konnten bzw. abgeschlossen haben oder sich bisher erfolglos auf eine Ausbildung beworben haben. Mit diesem Modellvorhaben sollen Gelingenskriterien entwickelt werden, wie junge Menschen ohne Ausbildungsstelle bzw. unentschlossene Menschen, die noch keine berufliche Richtung entwickeln konnten, in eine Ausbildung oder Beschäftigung gelangen können.

In dieser „**Integration durch Qualifizierung (IQ)-Förderperiode**“ wird das Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (MBWFK) mit Landesmitteln das IQ-Regionale Netzwerk Schleswig-Holstein 2023-25 fördern ergänzend zur Bundes- und ESF-Förderung. Das IQ-Regionale Netzwerk vernetzt verschiedene Vorhaben mit dem Ziel der nachhaltigen und bildungsadäquaten Integration von erwachsenen Menschen ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt wie bspw. Anpassungsqualifizierungen für Berufe in Industrie und Handel.

Darüber hinaus werden in den Bereichen ERASMUS+² und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) folgende Maßnahmen im Sinne des Europäischen Jahres der Kompetenzen im Bereich des Schleswig-Holsteinischen Instituts für Berufliche Bildung (SHIBB) laufend durchgeführt:

- Thema „Europa“ in Lehrpläne integriert
- Europa-Klassen
- Europa-Schulen
- Europatag
- Internationalisierung der berufsbildenden Schulen als Aufgabe der Schulentwicklung
- Unterstützung der Schulen bei Schülerinnen-/Schüleraustausche ins Ausland und Schülerinnen-/Schülerpraktika im Ausland
- Unterstützung des berufsbildenden Personal bei Mobilitäten (Kurse, Job-Shadowing, Teaching, Projekte im Ausland)
- Erasmus+-Konsortium zur finanziellen und beratenden Unterstützung der BS in SH
- Freiwillige Fremdsprachen-Prüfungen mit Berufsbezug im Rahmen des KMK-Fremdsprachen-Zertifikats und Delfs-Scolaire

2.2 Bereich Arbeit und berufliche Weiterbildung

Als größter Arbeitgeber Schleswig-Holsteins fördert das Land fortlaufend die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten und stellt hierfür entsprechende Finanzmittel bereit. Mit vielfältigen Möglichkeiten zur fachübergreifenden und fachspezifischen Fort- und Weiterbildung können Beschäftigte individuell ihre Fähigkeiten auf- und ausbauen.

Seit 2018 investiert das Land intensiv in den Kompetenzaufbau im Bereich Digitalisierung mit dem **Fortbildungsprogramm digifit - Fit für Digitalisierung**. Die digitale Kompetenz der Beschäftigten ist unerlässlich, um die digitale Transformation der Verwaltung zu bewältigen. Eine moderne Führung(skultur) ist Voraussetzung, um den digitalen Wandel zu begleiten. Das Kompetenzzentrum für Führungskräfte steht Führungskräften aller Ebenen und auch angehenden Führungskräften hierbei mit auf die Führungskompetenzen zugeschnittenen Fortbildungsangeboten zur Seite.

In Schleswig-Holstein fördern die Arbeitsmarktprogramme „**Landesprogramm Arbeit 2014 - 2020 mit REACT-EU**“ und das „**Landesprogramm Arbeit 2021 - 2027**“, kofinanziert aus dem Europäischen Sozialfonds Plus, die Investitionen in die Aus- und

² Erasmus+ ist das EU-Programm zur Förderung von allgemeiner und beruflicher Bildung, Jugend und Sport in Europa.

Weiterbildung von Erwerbstätigen sowie die Kompetenzentwicklung und die Integration von arbeitsmarktferneren Personen.

Auch wenn die Projektförderung im Landesprogramm Arbeit 2014 – 2020 regulär zum 31. Dezember 2021 beendet wurde, laufen folgende, für das Europäische Jahr der Kompetenzen relevante Projekte aus dem **REACT-EU-Programm** zur Bekämpfung der Folgen der Corona-Pandemie noch **bis zum 30. Juni 2023**:

Die Aktion „**E 1 Zielgruppenspezifische Angebote zur Linderung der Folgen der COVID-19-Pandemie**“ fördert 20 Projekte mit mehr als 1.600 Teilnehmenden. Diese werden durch geeignete zielgruppenspezifische Beratungs-, Coaching- und Qualifikationsbausteine unterstützt, um vorhandene Problemlagen abzubauen und individuelle Wege zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung beziehungsweise Aufrechterhaltung einer selbstständigen Existenz zu gehen. Ziel ist es, unter Berücksichtigung der jeweiligen Lebenslagen, nachhaltige Berufsperspektiven zu erarbeiten. Stellvertretend für die Vielzahl von Projekten der Aktion E 1 steht beispielsweise das Projekt „Comeback stronger – Coaching für Unternehmerinnen“, durchgeführt vom „Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.“. In diesem Projekt werden die Teilnehmerinnen befähigt, aus ihrer gerade unsicheren selbstständigen Tätigkeit eine langfristige berufliche Perspektive zu entwickeln. Ein Ziel kann der Wiederaufbau der hauptberuflichen Selbstständigkeit sein, aber auch die Aufnahme eines Angestelltenverhältnisses oder eine Mischung. Da besonders selbstständige Frauen von den Maßnahmen der Corona-Pandemie betroffen sind, gilt es für sie eine stabile Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erreichen. Dies wird durch eine umfangreiche Analyse der Kompetenzen, aber auch der eigenen Vorstellungen, ein Coaching zu fachlichen Unternehmensthemen und den Blick auf Arbeitsstrukturen erreicht. Flankiert wird die individuelle Begleitung von Kursen zur Nutzung von digitalen Medien und Gesundheitsthemen.

Mit der Aktion „**E 2 Weiterbildungsbonus Pro**“ wurden 90 Prozent der Kosten von Seminaren für berufliche Fort- und Weiterbildungen bis maximal 1.500 Euro pro Seminar und Erwerbstätigen gefördert. Mit mehr als 5.000 geförderten Weiterbildungen in eineinhalb Jahren musste die Förderung aufgrund des ausgeschöpften Budgets in Höhe von 6,2 Mio. Euro bereits im November 2022, sieben Monate vor dem geplanten Auslaufen, beendet werden.

Das **Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027** fördert Projekte **bis zum 31. Dezember 2028** und gliedert sich in die drei Schwerpunkte Beschäftigung, Bildung und soziale Integration. Diese beinhalten elf Aktionen, die sowohl die Aus- und Weiterbildung von Erwerbstätigen unterstützen, als auch das Ziel verfolgen, am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen an den Arbeitsmarkt heranzuführen und die Integration in Beschäftigung zu unterstützen.

Mit der Aktion „**A 3 Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein**“ werden 40 Prozent der Kosten von Seminaren für berufliche Fort- und Weiterbildungen bis maximal 1.500 Euro pro Seminar und Erwerbstätigen aus Mitteln des ESF Plus gefördert. Die restlichen 60 Prozent kommen von Arbeitgeberseite. Damit ist eine nahtlose Anschlussförderung an die erfolgreiche Aktion „E 2 Weiterbildungsbonus Pro“ aus dem REACT-EU-Programm gewährleistet.

Mit der Aktion „**C 1 Innovative Wege in Beschäftigung**“ werden Arbeitslose und Langzeitarbeitslose mit dem Ziel einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration unterstützt. Hiervon profitieren auch Menschen mit Migrationshintergrund und zunehmend Geflüchtete. Mit modellhaften Projekten werden arbeitsmarktrelevante Qualifikationen und Teilqualifikationen vermittelt. Dazu gehören eine ganzheitliche sozialpädagogische Beratung und Begleitung, auch unter Berücksichtigung des privaten und familiären Umfeldes.

Das seit 2015 aus Mitteln des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT) geförderte **Beratungsnetzwerk Weiterbildung** umfasst derzeit sechs Beraterinnen und Berater an 14 Standorten in Schleswig-Holstein. Das Beratungsangebot steht allen schleswig-holsteinischen Bürgerinnen und Bürgern kostenlos zur Verfügung. Die Beratung erfolgt individuell und anbieterneutral zu den Themen Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sowie zu Fördermöglichkeiten. Die Förderquote beträgt derzeit 60 Prozent der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben für eine Stelle und ist grundsätzlich auf 65.000 Euro jährlich für die Personal- und Sachkosten begrenzt (bei vier Trägern insgesamt 325.000 Euro p.a.). Die Träger ergänzen die Förderung mit ihrem Finanzierungsanteil jeweils auf bis zu einer vollen Stelle. Die aktuelle Förderperiode endet am 31. Dezember 2024.

Um Bürgerinnen und Bürgern, Beraterinnen und Beratern sowie Unternehmen in Schleswig-Holstein einen möglichst umfassenden und transparenten Überblick über Bildungsangebote aus den Bereichen allgemeine, berufliche, politische und kulturelle Weiterbildung zu ermöglichen, wird seit 2007 das **Kursportal Schleswig-Holstein** (<https://sh.kursportal.info>) aus Mitteln des MWVATT gefördert. Zusätzlich bietet das Portal die Möglichkeit, sich über die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen und über Beratungsangebote zu informieren. Dem Portal kommt im Hinblick auf die Erhöhung der Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung und Qualifizierung eine große Bedeutung zu.

Betreiberin der Datenbank ist die Volkshochschule Pinneberg. Das Kursportal bietet den Zugriff auf über 44.000 geprüfte Kurse von über 1.100 Anbieterinnen und Anbietern (Stand: April 2023). Es ist eine kundenorientierte und wachstumsfähige Weiterbildungsdatenbank auf der Basis der Open Source Technologie WISY.

Derzeit erarbeitet das MWVATT als federführendes Ressort ein „**Eckpunktepapier zur Entwicklung der Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein**“, das anschließend mit den Ressorts abgestimmt werden soll. Die Weiterbildungsstrategie – die sich auch mit den hier adressierten Kompetenzen befassen wird – soll auf Basis des Eckpunktepapiers gemeinsam mit den relevanten Akteuren erarbeitet werden. Nach derzeitiger Planung soll die Weiterbildungsstrategie im Laufe des kommenden Jahres vorliegen.

Die **Anwerbung** von Drittstaatsangehörigen wird durch Förderung mit Landesmitteln (ebenfalls aus dem Haushalt des MWVATT) für die Errichtung des **Welcome Centers Schleswig-Holstein** unterstützt, das aufgebaut wird. Um Schleswig-Holstein für ausländische Fach- und Arbeitskräfte interessanter zu machen, muss zum einen die internationale Sichtbarkeit des Landes erhöht werden.

Zum anderen muss sich Schleswig-Holstein als ein Land präsentieren, in dem zuwandernde Fach- und Arbeitskräfte und ihre Familienangehörigen aus dem Ausland gerne dauerhaft leben und arbeiten möchten. Hierfür bedarf es eines ganzheitlichen, zielgruppengerechten und serviceorientierten Beratungs- und Unterstützungsangebots. Das Welcome Center Schleswig-Holstein ist deshalb ein wichtiger Baustein zur Steigerung der Erwerbsmigration und damit zur Fachkräftesicherung in Schleswig-Holstein.

2.3 Bereich Bildung – Future Skills

Die Kompetenzorientierung ist im Bildungsbereich zurzeit ein weltweit intensiv diskutiertes Thema, das einerseits die staatlichen Bildungsangebote in Schule und Hochschule, aber auch die überwiegend im privaten Sektor stattfindende berufliche Weiterbildung betrifft (s. Ziff. 2.1).

Auch in Schleswig-Holstein wird Kompetenzorientierung sowohl im Hochschulbereich als auch in den Bereichen schulische und berufliche Bildung verstärkt diskutiert. Hintergrund hierfür ist die sich weiter verstärkende digitale Transformation aller Lebensbereiche, die seit November 2022 mit dem Rollout von ChatGPT noch einmal an Dynamik gewonnen hat. Diese und viele andere „Changemaker-Technologien“ werden immer wieder Ad hoc-Lern- und Anwendungsangebote erforderlich machen, die insbesondere in staatlichen Systemen kaum entsprechend schnell umzusetzen sind. Im Mittelpunkt vieler Diskussionen und Trends stehen dabei „Zukunftskompetenzen“ bzw. **Future Skills**³, die auch für die im Folgenden genannten strategischen Maßnahmen des MBWFK richtungsweisend sind.

Im Bildungsbereich hat die digitale Transformation schon jetzt zu einer Internationalisierung der Bildungsangebote geführt: Angebote über YouTube oder von professionellen Plattformen wie Udacity, EdX oder Udemy haben ihre Nutzerzahlen auch durch die Pandemie-Phase noch einmal vervielfacht.

In Schleswig-Holstein wurden diese Trends insbesondere durch zwei Maßnahmen frühzeitig antizipiert, mit dem Ziel, erstklassige Angebote zum Erlernen und Ausprobieren von Zukunftskompetenzen zu machen und schneller als im grundständischen Bildungsbereich auf aktuelle Herausforderungen reagieren zu können.

Seit 2019 fördert die Staatskanzlei in Kooperation mit dem MBWFK den Aufbau der **Plattform „Future Skills“**, zunächst für die rund 66.000 Studierenden in Schleswig-Holstein. Der Anschluss aller Studierenden über die jeweiligen Lernmanagement-Systeme ist weit fortgeschritten. Diese Plattform wird im Laufe des Jahres 2023 ausgebaut zur zentralen Lern- und Buchungsplattform des dann bürgeroffenen **„Digital Learning Campus Schleswig-Holstein“** (DLC), eine Fördermaßnahme des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) im Rahmen des Landesprogramms Wirtschaft 2021 - 2027 des Landes Schleswig-Holstein und als solches ein Flagship-Projekt der EU mit einem Projektvolumen von rund 38 Mio. Euro. Der DLC ist zugleich Teil des Handlungsrahmens für Künstliche Intelligenz (KI) der Landesregierung.

³ hier definiert nach dem Kompetenzraster des Stifterverbandes [Future Skills 2021 | Stifterverband](#)

Mit dem DLC werden unter Beteiligung von Unternehmen und gesellschaftlichen Akteuren auf Basis eines Calls ca. ab Herbst 2023 mehrere physische Future Learning Spaces – voraussichtlich an allen Hochschulstandorten zumindest der staatlichen Hochschulen in Schleswig-Holstein – aufgebaut.

Damit wird Lernen vor Ort, online, hybrid und blended learning gleichermaßen für alle Bürgerinnen und Bürger – bei kostenlosem Zugang während der Förderphase – möglich sein (siehe Landesprogramm Wirtschaft 2021-2027 - Digital Learning Campus (DLC) IB.SH (ib-sh.de)).

Darüber hinaus sind folgende weitere Projekte aus dem Bereich des MBWFK für das Europäische Jahr der Kompetenzen relevant:

Mit Fördermitteln aus dem **REACT-EU-Programm** hat der Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holstein eine **VHS-Online-Akademie** zur Qualifizierung von Kursleitenden etabliert. Diese trägt über die zwei Fortbildungsreihen vhs.basic und vhs.digital dazu bei, dass neue Kursleitende an eine Unterrichtstätigkeit in Volkshochschulen herangeführt werden und für den Einsatz digitaler Unterrichtsformate und -methoden qualifiziert werden. Damit wird auf die hohe Zahl der während der Pandemie aus dem Bereich ausgeschiedenen und nun im Neustart fehlenden Lehrkräfte reagiert.

Gefördert mit **ESF- und Landesmitteln** bieten **fünf regionale Informations- und Beratungsstellen** an den **Volkshochschulen** Norderstedt, Oldenburg, Rendsburg, Husum und beim Verein Volkshochschulen in Dithmarschen **Information, Beratung und Unterricht für gering literalisierte Erwachsene**. Lesen und Schreiben sind für viele Lernenden Schlüsselqualifikationen, die für den Erhalt des Arbeitsplatzes oder einen beruflichen Wiedereinstieg eine wesentliche Grundlage darstellen.

Der **Zertifikatskurs „Qualifizierung pädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Ganztagschulen“** wird landesweit an Volkshochschulen durchgeführt. Die Qualifizierung erfolgt mit Fördermitteln des MBWFK als gemeinsames Vorhaben mit der Serviceagentur „Ganztägig Lernen“ Schleswig-Holstein und dem Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holstein e.V.

Für die quantitative und qualitative Weiterentwicklung des schulischen Ganztags- und Betreuungsangebots ist die Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften von besonderer Bedeutung.

2.4 Sonstige Bereiche

Aus dem nachgeordneten Bereich des **Ministeriums für Energiewende, Klimaschutz, Umwelt und Natur (MEKUN)** sind insbesondere Aktivitäten des in 2021 gestarteten Projektes „Akademie für Artenkenntnis Schleswig-Holstein“ zu nennen. Diese Akademie vermittelt durch den Bundesweiten Arbeitskreis der staatlich getragenen Bildungsstätten im Natur- und Umweltschutz (BANU) bundesweit anerkannte Kompetenzen im Bereich der Artenkenntnis und schafft so Möglichkeiten für berufliche Weiterentwicklungen und/oder Neuorientierungen.

Gleiches gilt für die Kompetenzen durch die Qualifizierung zum/zur zertifizierten Natur- und Landschaftsführer/-in, die durch die Orientierung an BANU-Standards ebenso bundesweit Anerkennung findet, wenngleich bei dieser Qualifikation mit Einmündung in eine (freiberufliche) Tätigkeit eher regionale Bezüge von vorrangiger Bedeutung sind.

Das **Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung (MSJFSIG)** fördert zahlreiche Fort- und Weiterbildungen, die zur regelmäßigen Weiterbildung auch von digitalen Fähigkeiten beitragen.

Dazu zählt u .a. das **Modellprojekt „Fachkraft für außerschulische Bildung“**, das in Zusammenarbeit mit der Internationalen Bildungsstätte Jugendhof Scheersberg von Mai bis Dezember 2023 stattfindet. Das Weiterbildungsangebot adressiert Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten, Mitarbeitende der offenen Kinder- und Jugendarbeit, Jugendverbandsarbeit, Schulsozialarbeit sowie ehrenamtlich Tätige in pädagogischen Arbeitsfeldern.

2 Veranstaltungen (Stand: April 2023)

Die von den Ressorts genannten Veranstaltungen werden – soweit bekannt – chronologisch dargestellt. Es handelt sich hierbei um keine abschließende Auflistung sämtlicher Veranstaltungen in Schleswig-Holstein zu diesem Thema.

Am **28. Februar 2023** und **01. März 2023** fand unter dem Titel „Mehr als Handy und Konsole – Mediale Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen“ die **Jahrestagung Schulsozialarbeit** statt (MSJFSIG).

Das Ministerium für Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz (MLLEV) hat gemeinsam mit der Europa-Union Schleswig-Holstein, den Jungen Föderalisten Schleswig-Holstein, dem Europe Direct Kiel und dem Berufsbildungszentrum Ravensberg Kiel einen **European Comic Slam** am **04. April 2023** zum Thema „**Europäisches Jahr der Kompetenzen**“ im Berufsbildungszentrum Ravensberg in Kiel ausgerichtet.

Das MLLEV wird am **09. Mai 2023** in Kooperation mit der Europa-Union Schleswig-Holstein eine **Veranstaltung** im Copernicus-Gymnasium in Norderstedt anlässlich des „**Europäischen Jahres der Kompetenzen**“ durchführen, bei der Europaminister Schwarz ein Grußwort halten, mit Schülerinnen und Schülern sowie Gästen zu aktuellen europapolitischen Themen diskutieren und die Preisverleihung zu dem von der Europa-Union Schleswig-Holstein ausgeschriebenen Fotowettbewerb übernehmen wird.

Das MLLEV plant in Kooperation mit der Europa-Union Schleswig-Holstein, dem Institut Francais Kiel und dem Café Restez Kiel eine **Schnitzeljagd** zum „**Europäischen Jahr der Kompetenzen**“ vom **09. Mai 2023** bis zum **21. Mai 2023** auszurichten.

Im **Mai 2023** wird eine kroatische Delegation eine **Study Tour** von Nordrhein-Westfalen über Niedersachsen nach Schleswig-Holstein durchführen, um von den Erfahrungen mit den Natura 2000-Gebieten zu lernen (MEKUN). Dabei handelt es sich um einen Austausch unter Fachkräften zu deren Kompetenzerweiterung.

Am **07. September 2023** wird eine **Jahresveranstaltung** des **Europäischen Sozialfonds Plus** in Kiel stattfinden, die eine Bilanz von REACT-EU-Projekten in den Fokus nimmt. In diesem Zusammenhang wird es auch um die individuellen (künftigen) Kompetenzen und Anforderungen auf dem schleswig-holsteinischen Arbeitsmarkt gehen (MWVATT).

Mit dem **Fach- und Vernetzungstag der Jugendberufsagenturen** am **11. September 2023** sollen die Jugendberufsagenturen im Land weiter bekannt gemacht werden. Die JBA beraten und begleiten rechtskreisübergreifend junge Menschen auf dem Weg in ihren Beruf.

Am **10. und 11. November 2023** wird das von der Staatskanzlei, dem MBWFK und dem Offenen Kanal Schleswig-Holstein gemeinsam organisierte **Medienkompetenz-Festival** stattfinden, das sich insbesondere der Weiterbildung medialer Kompetenzen der in der Schulsozialarbeit Tätigen widmet.

Ende 2023 ist unter Federführung des SHIBB eine „**Woche der Beruflichen Bildung Schleswig-Holstein**“ geplant, um mehr Aufmerksamkeit für die Chancen und Perspektiven der Beruflichen Bildung zu generieren und aufzuklären.

Im **1. Halbjahr 2024** wird das MBWFK in Abstimmung mit der Generaldirektion Regio und in Kooperation mit der EFRE-Verwaltungsbehörde des MWVATT eine **Digital Learning Campus Flagship-Veranstaltung** (s. Ziff. 2.2) durchführen.

Anlage 1: Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucksache 20/703 (neu)

Anlage 2: Dossier 2022/0326 vom 31. März 2023, Rat der Europäischen Union, Informativischer Vermerk Europäisches Jahr der Kompetenzen



Antrag

der Fraktion des SSW

Bericht zum Europäischen Jahr der Kompetenzen

Der Landtag wolle beschließen:

Der Schleswig-Holsteinische Landtag bittet die Landesregierung in der 12. Plenartagung schriftlich über den Beitrag des Landes Schleswig-Holstein zum Europäischen Jahr zu berichten und darzustellen

- Welche konkreten Maßnahmen die Landesregierung im Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen umsetzen wird
- Welche Initiativen, Projekte und Veranstaltungen von Vereinen, Verbänden und Institutionen im Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen in Schleswig-Holstein stattfinden

Begründung:

Mit der Entscheidung der EU-Kommission, 2023 als das Europäische Jahr der Kompetenzen zu erklären, wird die Relevanz des lebenslangen Lernens, der Teilhabe am Arbeitsmarkt und der Aus- und Weiterbildung auf allen politischen Ebenen verdeutlicht. Auch Schleswig-Holstein kann von der diesjährigen Schwerpunktsetzung der Europäischen Kommission profitieren.

Jette Waldinger-Thiering
und Fraktion

Brüssel, den 31. März 2023
(OR. en)

7799/23

**Interinstitutionelles Dossier:
2022/0326(COD)**

CODEC 469
SOC 209
EMPL 146
EDUC 107
JEUN 58
ECOFIN 279
JAI 356
PE 27

INFORMATORISCHER VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

Betr.: Vorschlag für einen BESCHLUSS DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS
UND DES RATES über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023
– Ergebnis der ersten Lesung im Europäischen Parlament
(Brüssel, 29. bis 30. März 2023)

I. EINLEITUNG

Im Einklang mit Artikel 294 AEUV und mit der Gemeinsamen Erklärung zu den praktischen Modalitäten des neuen Mitentscheidungsverfahrens¹ haben der Rat, das Europäische Parlament und die Kommission informelle Gespräche geführt, um in erster Lesung zu einer Einigung über dieses Dossier zu gelangen.

In diesem Zusammenhang hat der Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL), Dragoș PÎSLARU (Renew, RO), im Namen des Ausschusses einen Kompromissänderungsantrag (Änderungsantrag 72) zu dem oben genannten Vorschlag für einen Beschluss vorgelegt, zu dem Loucas FOURLAS (PPE, CY) einen Berichtsentwurf erstellt hatte. Über diesen Änderungsantrag war bei den genannten informellen Gesprächen Einvernehmen erzielt worden. Weitere Änderungsanträge wurden nicht eingereicht.

¹ ABl. C 145 vom 30.6.2007, S. 5.

II. ABSTIMMUNG

Das Parlament hat bei seiner Abstimmung im Plenum am 30. März 2023 den Kompromissänderungsantrag (Änderungsantrag 72) zu dem oben genannten Beschlussvorschlag angenommen. Der Kommissionsvorschlag in der geänderten Fassung stellt den Standpunkt des Parlaments in erster Lesung dar und ist in dessen legislativer EntschlieÙung (siehe Anlage) enthalten².

Der Standpunkt des Parlaments entspricht der zuvor zwischen den Organen getroffenen Vereinbarung. Folglich dürfte der Rat in der Lage sein, den Standpunkt des Parlaments zu billigen.

Der Gesetzgebungsakt würde anschließend in der Fassung des Standpunkts des Parlaments erlassen.

² Im Standpunkt des Parlaments in der Fassung der legislativen EntschlieÙung sind die am Kommissionsvorschlag vorgenommenen Änderungen wie folgt markiert: Ergänzungen zum Kommissionsvorschlag sind durch ***Fettdruck und Kursivschrift*** kenntlich gemacht. Das Symbol „■“ weist auf Textstreichungen hin.

P9_TA(2023)0089

Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023

Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 30. März 2023 zu dem Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023 (COM(2022)0526 – C9-0344/2022 – 2022/0326(COD))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2022)0526),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und Artikel 149 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C9-0344/2022),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 15. Dezember 2022¹,
 - nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,
 - unter Hinweis auf die vorläufige Einigung, die gemäß Artikel 74 Absatz 4 seiner Geschäftsordnung von dem zuständigen Ausschuss angenommen wurde, und auf die vom Vertreter des Rates mit Schreiben vom 17. März 2023 gemachte Zusage, den Standpunkt des Parlaments gemäß Artikel 294 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zu billigen,
 - gestützt auf Artikel 59 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf das Schreiben des Ausschusses für Kultur und Bildung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0028/2023),
1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;
 2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie ihren Vorschlag ersetzt,

¹ ABl. C 100 vom 16.3.2023, S. 123.

entscheidend ändert oder beabsichtigt, ihn entscheidend zu ändern;

3. beauftragt seine Präsidentin, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

Standpunkt des Europäischen Parlaments festgelegt in erster Lesung am 30. März 2023 im Hinblick auf den Erlass des Beschlusses (EU) 2023/... des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen ■

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 149,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren²,

¹ ABl. C 100 vom 16.3.2023, S. 123.

² Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 30. März 2023.

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Qualifizierte Arbeitskräfte sind von entscheidender Bedeutung, um einen fairen und sozial gerechten grünen und digitalen Wandel zu gewährleisten und die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit der Union sowie ihre Resilienz gegenüber externen Schocks, etwa der COVID-19-Pandemie oder den Folgen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine, zu stärken. *Angemessenere* und *besser aufeinander abgestimmte* Kompetenzen eröffnen neue Möglichkeiten und befähigen die Menschen, uneingeschränkt am Arbeitsmarkt, an der Gesellschaft und an der Demokratie teilzuhaben, die Chancen des grünen und digitalen Wandels zu nutzen und ihre Rechte wahrzunehmen.

- (2) In der gesamten Union berichten Arbeitgeber, dass die Suche nach Arbeitskräften mit den benötigten Qualifikationen schwierig ist. Die Europäische Arbeitsbehörde hat in ihrem Bericht über Arbeitskräftemangel und Arbeitskräfteüberschuss und die Agentur der Europäischen Union für Cybersicherheit hat in ihrem Bericht über Entwicklung von Cybersicherheitskompetenzen in der EU festgestellt, dass im Jahr 2021 in 28 Berufen ein Fachkräftemangel herrschte, unter anderem im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe sowie im Bau- und Dienstleistungssektor, und dass es an IT- und Sicherheitsfachleuten, insbesondere im Bereich Cybersicherheit, sowie an Fachkräften mit mathematischer, informatischer, naturwissenschaftlicher und technischer Ausbildung fehlt. Der Mangel an Arbeitskräften mit den richtigen Kompetenzen entwickelt sich zunehmend zum größten Hindernis für den erfolgreichen grünen und digitalen Wandel. ***Ein Arbeitskräftemangel kann in einigen Fällen auch auf unattraktive Arbeitsplätze und schlechte Arbeitsbedingungen zurückzuführen sein. Für einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt ist es wichtig, diese Probleme durch das Angebot hochwertiger Arbeitsplätze und Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen anzugehen.*** In vielen Mitgliedstaaten ist zu erwarten, dass sich die Bevölkerungsalterung in den kommenden zehn Jahren beschleunigt, da die Babyboomer-Kohorte in den Ruhestand tritt, was es umso wichtiger macht, das Potenzial aller Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter ***unabhängig von ihrer Herkunft*** voll auszuschöpfen, und zwar durch kontinuierliche Investitionen in ihre Kompetenzen und durch Aktivierung von mehr Menschen, insbesondere von Frauen und jungen Menschen und vor allem denjenigen, die weder arbeiten noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET), ***die mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind, die ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt behindern. Effiziente und umfassende Kompetenzstrategien, ein verbesserter Zugang benachteiligter Gruppen zu Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie die Bekämpfung von Stereotypen, insbesondere Geschlechterstereotypen, würden dazu beitragen, die Beschäftigung zu erhöhen und den Fachkräftemangel zu verringern. Um einen sozial gerechten und inklusiven Wandel sicherzustellen, können solche Maßnahmen durch Lösungen für Personen ergänzt werden, die nicht in der Lage sind, einer Umschulung oder Weiterbildung nachzugehen.***

- (3) Die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal und erfahrenen Führungskräften, *die eine wesentliche Rolle für das nachhaltige Wachstum der Union spielen*, ist nach wie vor das größte Problem für ein Viertel der 25 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Union, die das Rückgrat der Wirtschaft *und des Wohlstands* der Union bilden, 99 % aller Unternehmen ausmachen und 83 Millionen Menschen beschäftigen. In der Mitteilung der Kommission vom 10. März 2020 mit dem Titel „Eine KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa“ wird die wesentliche Rolle der KMU für die Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand in der Union anerkannt.

- (4) ***Das Fehlen ausreichend qualifizierter Arbeitskräfte und die geringe Teilnahme von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter an Schulungsaktivitäten reduziert die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und schafft soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten***, die eine große Herausforderung für die Union darstellen. ***Das Fehlen ausreichend qualifizierter Arbeitskräfte und die geringe Teilnahme an Schulungsaktivitäten lässt außerdem auf ein erhebliches ungenutztes Umschulungs- und Weiterbildungspotenzial schließen, durch dessen Ausschöpfung dem zunehmenden Arbeitskräftemangel, beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor (insbesondere im Gastgewerbe und in der Fertigung von Computern und elektronischen Bauteilen) sowie im Gesundheitswesen, entgegengewirkt werden könnte. Allerdings stagniert die Beteiligung an der Erwachsenenbildung in der Union seit zehn Jahren, und 21 Mitgliedstaaten haben das entsprechende Unionsziel für 2020 nicht erreicht. Für viele Erwachsene im erwerbsfähigen Alter, z. B. Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, Beschäftigte in KMU, Arbeitslose, Nichterwerbstätige oder Geringqualifizierte, sind Angebote zur Kompetenzentwicklung allzu oft nicht zugänglich. Der Ausbau der Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für diese Gruppen und für alle Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter würde dazu beitragen, das Beschäftigungsziel der Union von 78 % für Erwachsene zwischen 20 und 64 Jahren zu erreichen, für die die Beschäftigungsquote im Jahr 2021 noch bei 73,1 % lag. Es sind weitere Anstrengungen erforderlich, um Erwachsenen mit geringen Kompetenzen und Arbeitslosen eine wirksame Unterstützung zu bieten, die mit der Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene¹ und der Empfehlung des Rates vom 15. Februar 2016 zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt² im Einklang steht.***

³ ABl. C 484 vom 24.12.2016, S. 1.

⁴ ABl. C 67 vom 20.2.2016, S. 1.

- (5) Gemäß Grundsatz 1 der Europäischen Säule sozialer Rechte (im Folgenden „Säule“), hat jede Person das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen. Grundsatz 4 der Säule zur aktiven Unterstützung der Beschäftigung sieht vor, dass jede Person das Recht auf frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungs- oder Selbstständigkeitsaussichten hat, einschließlich des Rechts auf Unterstützung bei Fortbildung und Umschulung. Grundsatz 5 der Säule zur sicheren und anpassungsfähigen Beschäftigung besagt, dass Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben. In Artikel 14 Absatz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) ist festgelegt, dass jede Person das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung hat.

- (6) In Grundsatz 3 der Säule wird betont, dass jede Person unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung das Recht auf Gleichbehandlung und **Chancengleichheit** hat, unter anderem im Hinblick auf Beschäftigung **sowie allgemeine** und **berufliche** Bildung. Das Europäische Jahr der Kompetenzen sollte demnach in einer Art und Weise durchgeführt werden, dass es inklusiv ist und Gleichheit für alle aktiv fördert. Im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, den die Kommission in ihrer Mitteilung vom 4. März 2021 angenommen hat, wird herausgestellt, dass durch die verstärkte Teilhabe von Bevölkerungsgruppen, die derzeit **■** unterrepräsentiert sind, ein inklusiveres Beschäftigungswachstum erreicht werden kann.
- (7) **In der Mitteilung der Kommission** vom 1. Juli 2020 mit dem Titel „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ (im Folgenden „europäische Kompetenzagenda“) wird eine Revolution im Kompetenzbereich gefordert, um die Erholung der Wirtschaft sicherzustellen, die globale Wettbewerbsfähigkeit Europas **und die soziale Gerechtigkeit** zu stärken und den grünen und digitalen Wandel in eine Chance für alle umzugestalten. Ziel der europäischen Kompetenzagenda ist es, kollektive Maßnahmen im Bereich des Kompetenzaufbaus zu fördern, sicherzustellen, dass die Berufsbildungsinhalte an die sich wandelnden Bedürfnisse des Arbeitsmarkts angepasst werden, und die Bildungsangebote besser auf die beruflichen Ziele der Menschen abzustimmen, damit die Inanspruchnahme solcher Bildungsangebote durch mehr Menschen aus der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter gefördert wird. Das Europäische Parlament begrüßte die Ziele und Maßnahmen der Europäischen Kompetenzagenda in seiner Entschließung vom 11. Februar 2021¹.

⁵ ABl. C 465 vom 17.11.2021, S. 110.

- (8) Am 25. Juni 2021 begrüßte der Europäische Rat in seinen Schlussfolgerungen die Kernziele der Union des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte im Einklang mit der Erklärung von Porto vom 8. Mai 2021 und **begrüßte** damit das Vorhaben, bis 2030 eine Beschäftigungsquote von mindestens 78 % zu erreichen und den Anteil der Erwachsenen, die jedes Jahr an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, auf 60 % zu steigern.
- (9) Am 14. September 2022 kündigte die **Kommissionspräsidentin** in ihrer Rede zur Lage der Union an, die Kommission werde vorschlagen, das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der Aus- und Weiterbildung (im Folgenden „Europäisches Jahr der Kompetenzen“) zu erklären. Sie verwies auf das Problem des Arbeitskräftemangels in bestimmten Sektoren und betonte, wie wichtig Investitionen in berufliche Aus- und Weiterbildung sind. Ferner unterstrich sie, dass die Anwerbung von Arbeitskräften mit den richtigen Qualifikationen für die Union ebenfalls Teil der Lösung sein muss, und dass hierzu die Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen beschleunigt und erleichtert werden muss. Mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen will die Kommission die Dynamik der zahlreichen Maßnahmen verstärken, die sie bereits zur Förderung von Umschulung und Weiterbildung in der Union ergriffen hat, und deren Umsetzung voranbringen, und zwar mit dem Ziel, den Arbeitskräftemangel zu beheben. **Das Jahr** der Kompetenzen zielt darauf ab, durch Umschulung und Weiterbildung das nachhaltige Wachstum der sozialen Marktwirtschaft in der Union unterstützen, **um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze beizutragen.**

- (10) Am 15. September 2021 kündigte die Kommissionspräsidentin in ihrer Rede zur Lage der Union die Einleitung eines strukturierten Dialogs auf höchster Ebene an, um das Engagement in den Bereichen digitale Kompetenzen und digitale Bildung zu verstärken. Die Mitgliedstaaten haben für diesen Prozess nationale Koordinatoren benannt. Das Europäische Jahr der Kompetenzen baut auf diesem Prozess des strukturierten Dialogs auf und erweitert dessen Aktionsradius im Einklang mit den Zielen des vorliegenden Beschlusses.
- (11) Das Europäische Jahr der Kompetenzen schließt sich an das Europäische Jahr der Jugend 2022 an, das auf die Teilhabe, Wertschätzung, Unterstützung und Einbindung junger Menschen und insbesondere junger Menschen mit geringeren Chancen für die Zeit nach der COVID-19-Pandemie abzielte, um langfristig eine positive Wirkung für die junge Generation zu erzielen. Mit dem Europäischen Jahr der Jugend 2022 wurde betont, wie wichtig Kompetenzen sind, damit junge Menschen hochwertige Arbeitsplätze finden ***und mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für sie geschaffen werden.***

- (12) *Durch die Förderung einer auf Umschulung und Weiterbildung abstellenden Denkweise in der gesamten Union kann das Europäische Jahr der Kompetenzen umfassendere positive Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Demokratie haben, da besser qualifizierte Arbeitskräfte auch aktivere und engagiertere Bürgerinnen und Bürger bedeuten. Durch Umschulung und Weiterbildung erhalten Arbeitnehmer die Kompetenzen, die sie benötigen, um bessere Beschäftigungsmöglichkeiten zu nutzen, ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern und ihre persönliche und berufliche Entwicklung voranzubringen; dadurch werden gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft gesteigert und hochwertige Arbeitsplätze geschaffen.*
- (13) Da *Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, nationale, europäische und internationale Sozialpartner, Handelskammern* und andere Interessenträger am besten wissen, welche Kompetenzen in ihren industriellen Ökosystemen benötigt werden, muss die Stärkung ihrer kollektiven Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung Teil der Lösung sein. *Der soziale Dialog spielt somit eine wichtige Rolle bei der Antizipation des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt.* Der Kompetenzpakt, der 2020 von der Kommission als erste Aktion im Rahmen der Europäischen Kompetenzagenda eingeleitet wurde, bringt Arbeitgeber, Sozialpartner, Bildungs- und Berufsbildungsanbieter, öffentliche Arbeitsverwaltungen und andere Schlüsselakteure aus dem privaten und dem öffentlichen Sektor zusammen. Bislang sind über 700 Organisationen diesem Kompetenzpakt beigetreten, und es wurden zwölf breit angelegte Partnerschaften in strategischen Sektoren im Rahmen seines Zuständigkeitsbereichs eingerichtet, die zugesagt haben, Weiterbildungsangebote für 6 Millionen Menschen zu fördern. *Die Mitglieder des Kompetenzpakts profitieren von speziellen Dienstleistungen, mit denen greifbare Ergebnisse erzielt werden sollen.* Die regionale *und die lokale Dimension sind* ebenfalls wichtig – insbesondere in Grenzregionen, wo zur Einstellung von Arbeitskräften mit den richtigen Kompetenzen gezielte Maßnahmen zur Unterstützung wirksamer grenzüberschreitender Arbeitsmärkte erforderlich sind. Besondere Herausforderungen bestehen auch in benachteiligten und abgelegenen *Gebieten*, einschließlich der Gebiete in äußerster Randlage, da der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten dort begrenzt sind.

- (14) *In der Entschließung des Rates vom 26. Februar 2021 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030)¹ wird die „Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität für alle“ als eine der strategischen Prioritäten des Rahmens festgelegt und es werden konkrete Maßnahmen zum Erwerb oder zur Weiterentwicklung von Kompetenzen, nämlich Umschulung und Weiterbildung, während des gesamten Arbeitslebens dargelegt.*
- (15) Die Empfehlungen des Rates vom 16. Juni 2022 zu individuellen Lernkonten² und über einen europäischen Ansatz zu Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit³ helfen den Menschen dabei, ihre **Bildungswege** flexibler und gezielter **einzuschlagen und weiterzuführen**. Die Entschließung des Rates vom 29. November 2021 zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030⁴ fördert die **Bereitstellung eines Bildungsangebots im Bereich des formalen, nichtformalen und informellen Lernens, das alle für die Schaffung einer inklusiven, nachhaltigen, sozial gerechten und resilienteren Union erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen umfasst. Darin wird die Erwachsenenbildung als wichtiger Bestandteil des lebenslangen Lernens hervorgehoben.** Zu den Maßnahmen, die zur Unterstützung von Menschen auf ihren Bildungswegen erforderlich sind, zählen **das Lernen, eine hochwertige Berufsberatung und** Angebote für die Selbstbewertung von Kompetenzen.

⁶ *ABl. C 66 vom 26.2.2021, S. 1.*

⁷ *ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 26.*

⁸ *ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 10.*

⁹ *ABl. C 504 vom 14.12.2021, S. 9.*

- (16) Die verstärkten aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, für die sich die **Kommission in der Empfehlung vom 4. März 2021** zu einer wirksamen aktiven Beschäftigungsförderung (**EASE**)¹ nach der COVID-19-Krise ausspricht, zielt darauf ab, Übergänge in neue Arbeitsverhältnisse im Kontext der Erholung von der COVID-19-Krise zu unterstützen und die Abstimmung der Qualifikationen auf den Arbeitsmarkt zu verbessern, was durch Arbeitsverwaltungen mit ausreichenden Verwaltungskapazitäten unterstützt werden sollte.
- (17) Mit der Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz² wird die Modernisierung der Berufsbildungssysteme unterstützt, um junge Menschen und Erwachsene mit den Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen auszustatten, die sie auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt und in der **■** Gesellschaft benötigen, sodass sie die wirtschaftliche Erholung und den gerechten Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft in Zeiten des demografischen Wandels über alle Konjunkturzyklen hinweg bewältigen können. Die berufliche Aus- und Weiterbildung soll als **möglicher** Motor für Innovation und Wachstum dienen, indem sie sich agil an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anpasst, die Kompetenzen vermittelt, die in stark nachgefragten Berufen benötigt werden, **und Inklusivität und Chancengleichheit fördert. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Attraktivität der beruflichen Bildung durch Kommunikations- und Informationskampagnen, Zentren der beruflichen Exzellenz, besondere Ökosysteme für die berufliche Bildung und Berufswettbewerbe wie Euroskills zu verstärken.**

¹⁰ ABl. L 80 vom 8.3.2021, S. 1.

¹¹ ABl. C 417 vom 2.12.2020, S. 1

- (18) Die Mitteilung der Kommission vom 11. Dezember 2019 mit dem Titel „Der europäische Grüne Deal“ gibt den Weg zur Klimaneutralität der Union bis 2050 vor, und im Kontext dieses Übergangs zu einer modernen, ressourceneffizienten, **kreislauforientierten, inklusiven, widerstandsfähigen** und wettbewerbsfähigen Wirtschaft sind Kompetenzen für den grünen Wandel sowie Umschulung und Weiterbildung der Arbeitskräfte unerlässliche Elemente. In ihrer Mitteilung vom 14. Juli 2021 mit dem Titel „Fit für 55“: auf dem Weg zur Klimaneutralität – Umsetzung des EU-Klimaziels für 2030“ stellt die Kommission fest, dass der grüne Wandel nur gelingen kann, wenn die Union über die qualifizierten Arbeitskräfte verfügt, die für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit benötigt werden, und sie verweist auf die Leitaktionen der Europäischen Kompetenzagenda, um die Menschen mit den richtigen Qualifikationen auszustatten, die für den grünen und digitalen Wandel benötigt werden.
- (19) ***Der laufende grüne und digitale Wandel in der Industrie der Union und der damit zusammenhängende Bedarf am Arbeitsmarkt erfordern Investitionen in die Entwicklung starker Systeme der beruflichen Bildung in der gesamten Union, mit denen Problemlösungsfähigkeiten und -kompetenzen im Bereich neuer Technologien, wie intelligente Produktion und Maschinen, fortschrittliche Robotik, Cloud-Computing, künstliche Intelligenz, Datenverarbeitung und das Internet der Dinge, gefördert werden.***

(20) *Die Nutzung digitaler Instrumente und Technologien nimmt in allen Lebensbereichen zu und kann zu einer digitalen Kluft führen. Digitale Kompetenzen sind von entscheidender Bedeutung für die Teilhabe am Arbeitsmarkt, aber auch für Lebensqualität und Aktivität im Alter. In der Union erfordern mehr als 90 % der beruflichen Tätigkeiten grundlegende digitale Kompetenzen, rund 42 % der Bürgerinnen und Bürger in der Union, darunter 37 % der Arbeitnehmer, verfügen jedoch nicht darüber. Im Beschluss (EU) 2022/2481 des Europäischen Parlaments und des Rates¹ wird die Vorgabe eingeführt, sicherzustellen, dass bis 2030 mindestens 80 % der EU-Bevölkerung über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen, und es wird das Ziel festgelegt, dass die Union bis 2030 über 20 Millionen Fachkräfte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) mit einem besser ausgeglichenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern verfügen soll. ■ In der Mitteilung der Kommission vom 17. Januar 2018 über den Aktionsplan für digitale Bildung wird außerdem betont, dass ein Kapazitätsmangel bei spezialisierten Aus- und Weiterbildungsprogrammen für IKT-Fachkräfte besteht. Zudem betont die Kommission in ihrer Mitteilung vom 30. September 2020 zum Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027, dass technologische Mittel eingesetzt werden sollten, um den Zugang zu erleichtern und die Lernchancen, einschließlich Umschulung und Weiterbildung, flexibler zu gestalten.*

¹² *Beschluss (EU) 2022/2481 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 über die Aufstellung des Politikprogramms 2030 für die digitale Dekade (ABl. L 323 vom 19.12.2022, S. 4).*

- (21) In der Mitteilung der Kommission vom 5. Mai 2021 mit dem Titel „Aktualisierung der neuen Industriestrategie von 2020: einen stärkeren Binnenmarkt für die Erholung Europas aufbauen“ werden verschiedene Maßnahmen gefordert, um lebenslanges Lernen für alle zu verwirklichen und sicherzustellen, dass die allgemeine und berufliche Bildung mit der Entwicklung des grünen und digitalen grünen Wandels Schritt hält und zu deren Gelingen beiträgt. Es wird betont, dass qualifizierte Arbeitskräfte unverzichtbar sind, um den Wandel zu meistern, durch den die Industrie der Union wettbewerbsfähiger ist und neue hochwertige Arbeitsplätze entstehen. Zugleich wird anerkannt, wie wichtig enge Partnerschaften zwischen der Union, den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und anderen relevanten Interessenträgern sowie die Zusammenarbeit zwischen und in den industriellen Ökosystemen sind. ***In der Mitteilung der Kommission vom 9. Dezember 2021 mit dem Titel „Aufbau einer Wirtschaft im Dienste der Menschen: ein Aktionsplan für die Sozialwirtschaft“ wird betont, dass die Sozialwirtschaft eine entscheidende Rolle spielen kann, da sie eine bedeutende Stütze für den sozial gerechten und inklusiven grünen und digitalen Wandel bildet und die soziale Innovation, auch im Bereich der Umschulung und Weiterbildung, maßgeblich vorantreibt.***

(22) Die Anwerbung qualifizierter Drittstaatsangehöriger kann dazu beitragen, den Qualifikations- und Arbeitskräftemangel in der Union zu beheben. Die Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates¹ ist ein wichtiger Fortschritt für die Anwerbung hoch qualifizierter Talente für den Arbeitsmarkt. **In ihrer Mitteilung vom 23. September 2020 über das neue Migrations- und Asylpaket misst die Kommission** der Arbeitsmigration und der Integration von Drittstaatsangehörigen große Bedeutung bei. In diesem Zusammenhang zielt die Mitteilung der Kommission vom 27. April 2022 mit dem Titel „Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern“ darauf ab, den Rechtsrahmen und die Maßnahmen der Union in diesem Bereich zu verstärken. Sie schlägt vor, die Richtlinie 2003/109/EG des Rates² und die Richtlinie 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates³ neu zu fassen, um die Verfahren für die Aufnahme von Drittstaatenarbeitnehmer mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in der Union zu vereinfachen **und ihnen bessere Rechte und einen besseren Schutz vor Ausbeutung zu bieten**. Die Kommission wird die Einrichtung eines EU-Talentpools vorantreiben, um die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen zu erleichtern und arbeitet daran, maßgeschneiderte Fachkräftepartnerschaften mit bestimmten wichtigen Partnerländern aufzubauen, um die internationale Mobilität der Arbeitskräfte und die Talentförderung auf eine für beide Seiten vorteilhafte und kreislauforientierte Weise anzukurbeln. Darüber hinaus ist die Union weiterhin der größte globale Geldgeber für Investitionen in die Bildung, wobei der Schwerpunkt hier insbesondere bei der Lehrkräfteausbildung, der Bildung von Mädchen und der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegt. Diese im Rahmen der gemeinsamen Mitteilung der Kommission und des Hohen Vertreters vom 1. Dezember 2021 über Global Gateway umgesetzten Aktivitäten ergänzen die Ziele des vorliegenden Beschlusses.

¹² Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates (ABl. L 382 vom 28.10.2021, S. 1).

¹³ Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABl. L 16 vom 23.1.2004, S. 44).

¹⁴ Richtlinie 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten (ABl. L 343 vom 23.12.2011, S. 1).

- (23) Das Vertrauen in Qualifikationen und ihre Transparenz – unabhängig davon, ob diese Qualifikationen in der Union oder in Drittländern erworben wurden – spielen eine Schlüsselrolle bei deren Anerkennung. Die **Instrumente** der Union wie der Europäische Qualifikationsrahmen, Europass, ESCO, das EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige, europäische digitale Zertifikate, **das EURES-Portal und der einschlägige Kompetenzrahmen der Union**, sind ein geeignetes Fundament, um die Transparenz und die Vergleichbarkeit von **Kompetenzen und** Qualifikationen zu verbessern. Gut funktionierende Arbeitsmärkte sind davon abhängig, dass Kompetenzen verstanden und bewertet werden, unabhängig davon, ob diese in einem formalen, nichtformalen oder informellen Umfeld erworben wurden. **Die weitere Verbesserung der** Identifizierung und Dokumentation von Kompetenzen sowie Unterstützungsangebote, um Kompetenzen sichtbar zu machen, **sind entscheidende Schritte für mehr Transparenz und Übertragbarkeit aller Kompetenzen, einschließlich Querschnittskompetenzen wie Sprachkenntnisse, kritisches Denken, Unternehmertum, Kreativität, interkulturelle Kompetenzen, Teamfähigkeit und Medienkompetenz.**

(24) Die öffentlichen und privaten Investitionen in Umschulung und Weiterbildung sind **in vielen Mitgliedstaaten** unzureichend. **Viele** Arbeitgeber, insbesondere KMU, bieten oder finanzieren ihrem Personal keine Weiterbildungen, und Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen haben in geringerem Maße oder gar keinen Zugang zu von Arbeitgebern geförderten Weiterbildungen. Diese Ungleichheiten **können** das Wohlergehen und die Gesundheit der Arbeitskräfte **beeinträchtigen**, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit **verringern**, zu verpassten Chancen und Innovationshemmnissen **führen** und die Gefahr **bergen**, dass die Menschen beim grünen und digitalen Wandel hin zu nachhaltigeren Wirtschaftstätigkeiten zurückbleiben. **Für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ist es wichtig, dass Ressourcen bereitgestellt werden, um dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten mit den neuesten Technologien arbeiten können.** Daher müssen günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den wirtschaftlichen Wert von Umschulung **und** Weiterbildung sichtbar machen und Anreize dafür bieten, dass die Arbeitgeber finanzielle Investitionen in Kompetenzen tätigen. **Das KMU-Entlastungspaket zielt beispielsweise darauf ab, den Zugang zu Finanzmitteln und Kompetenzen erleichtern. Darüber hinaus ist in der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates¹ vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben, dass den Arbeitnehmern Fortbildung kostenlos angeboten wird, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Arbeitszeiten stattfindet, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet ist, Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, um sie in die Lage zu versetzen, die Arbeit auszuüben, für die sie angestellt sind.**

¹⁵ **Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).**

- (25) In den vergangenen Jahren sind in der Union die Investitionen in die allgemeine und berufliche Erstausbildung erheblich gestiegen. Dem standen jedoch keine entsprechenden Investitionszuwächse *oder die Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts* zur Unterstützung der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Kompetenzen während des gesamten Arbeitslebens gegenüber. In den Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2020 werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, auszuloten, welche Möglichkeiten für eine öffentliche und private Finanzierung von Maßnahmen des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung auf individueller Ebene bestehen, und die Kommission wird aufgerufen, die Mitgliedstaaten bei diesen Bemühungen zu unterstützen.

(26) Für Umschulung und Weiterbildung steht finanzielle Unterstützung der Union in erheblichem Umfang zur Verfügung, beispielsweise über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), die Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF), den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Fonds für einen gerechten Übergang, das Programm „InvestEU“, die Programme „Digitales Europa“, Erasmus+ und Horizont Europa, das Programm für Umwelt- und Klimapolitik (LIFE), den Modernisierungsfonds und das Instrument für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit – Europa in der Welt. Der ESF+ ist weiterhin das wichtigste Finanzierungsinstrument der Union für Investitionen in mehr und bessere Kompetenzen der Arbeitskräfte; zu diesem Zweck werden insbesondere Einrichtungen und Dienste bei der Bewertung und Antizipation des Qualifikationsbedarfs und der bestehenden Herausforderungen sowie Umschulungs- und Weiterbildungsangebote im öffentlichen und privaten Sektor unterstützt. **Die verstärkte Jugendgarantie soll sicherstellen, dass allen jungen Menschen innerhalb von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder die formale Bildung beendet haben, eine Beschäftigung, eine Weiterbildung, ein Ausbildungsplatz oder ein Praktikumsplatz von guter Qualität angeboten wird.** Die in den nationalen Aufbau- und Resilienzplänen der Mitgliedstaaten vorgesehenen Reformen und Investitionen im Rahmen der ARF haben eine ausgeprägte Kompetenzdimension, die häufig mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, insbesondere zur Förderung der Jugendbeschäftigung, verknüpft ist. In den bislang von der Kommission und dem Rat gebilligten nationalen Aufbau- und Resilienzplänen sind rund 20 % der Sozialausgaben für den Bereich „Beschäftigung und Kompetenzen“ bestimmt.

- (27) Die Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas (REACT-EU) war das erste Instrument des Aufbaupakets NextGenerationEU, mit dem Zahlungen für die Erholung der Mitgliedstaaten geleistet wurden. Dies hat in den Regionen mit dem größten Bedarf zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Mobilisierung von Investitionen beigetragen. Arbeitnehmer, die aufgrund groß angelegter Umstrukturierungen ihren Arbeitsplatz verlieren, können zudem aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer unterstützt werden; diese Unterstützung erfolgt beispielsweise in Form von Weiterbildung und maßgeschneiderter Berufsberatung und -orientierung.
- (28) In der Verordnung (EU) 2021/1056 des Europäischen Parlaments und des Rates¹ zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang wird anerkannt, dass die Umschulung und Weiterqualifizierung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden notwendige Instrumente sind, um einen gerechten, inklusiven grünen Wandel zu gewährleisten und negative Auswirkungen dieses Übergangs abzufedern. In der Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität² werden den Mitgliedstaaten Leitlinien für die Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmenpaketen zu relevanten Aspekten der Beschäftigungs- und Sozialpolitik an die Hand gegeben, unter anderem für Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus werden mit der Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung³ Strategien und Programme gefördert, die Lernende aller Altersgruppen beim Erwerb von Wissen und Kompetenzen unterstützen, damit sie auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt erfolgreich sind, ein nachhaltiges Leben führen und sich aktiv an der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft beteiligen können.

¹⁶ Verordnung (EU) 2021/1056 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang (ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 1).

¹⁷ ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.

¹⁸ ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 1.

- (29) Der Politikbereich „Soziale Investitionen und Kompetenzen“ des InvestEU-Programms (InvestEU) ist darauf ausgerichtet, die Nachfrage nach und das Angebot an Kompetenzen zu unterstützen, die Kompetenzprofile der Endempfänger sowie die Nutzung ihrer Kompetenzen zu verbessern und Investitionsmärkte für Qualifikationen zu fördern. Zudem fördert InvestEU generell Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung und damit verbundene Dienstleistungen. Die Regelung für einen gerechten Übergang im Rahmen von InvestEU unterstützt darüber hinaus Investitionen in Regionen mit einem genehmigten Plan für einen gerechten Übergang gemäß der Verordnung (EU) 2021/1056 – einschließlich Investitionen zur Förderung der Umschulung und Weiterbildung von Arbeitskräften – sowie Projekte, die diesen Regionen zugutekommen, sofern diese für den grünen und digitalen Wandel der betreffenden Gebiete von entscheidender Bedeutung sind.
- (30) Das maßgeschneiderte Fachwissen, das über das Instrument für technische Unterstützung der Kommission maßgeschneidertes Fachwissen bereitgestellt wird, kann den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Reformen ihrer nationalen oder regionalen Kompetenzstrategien behilflich sein, sodass befristete Finanzierungen dauerhafte Verbesserungen des Umschulungs- und Weiterbildungsangebots anstoßen. Das von der Kommission erleichterte Lernen voneinander kann diesen Prozess ebenfalls unterstützen.

- (31) Die *Mitteilung der Kommission vom 3. März 2021 mit dem Titel „Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030“* soll gewährleisten, dass innerhalb der Union und in Drittländern Menschen mit Behinderungen in vollem Umfang und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben können, *indem die Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterstützt wird*. Im Rahmen der vorgeschlagenen Strategie verpflichtet sich die Kommission, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen an Berufsbildungsangeboten teilnehmen und neue Kompetenzen erwerben können; dies ist eine Grundvoraussetzung für ihre Beschäftigung und ihre Unabhängigkeit.
- (32) Auf Unionsebene würden die für die Durchführung dieses Beschlusses erforderlichen Haushaltsmittel im Einklang mit den mehrjährigen Finanzrahmen 2014-2020 und 2021-2027 aus den Budgets der beitragenden Programme stammen. Unbeschadet der Befugnisse des Europäischen Parlaments und des Rates als Haushaltsbehörde sollte das Ziel darin bestehen, für die Durchführung dieses Beschlusses Mittel in Höhe von mindestens 9,3 Mio. EUR für operative Ausgaben bereitzustellen. *Die finanzielle Unterstützung für das Europäische Jahr der Kompetenzen sollte durch einschlägige Unionsprogramme und -instrumente geleistet werden, vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Finanzmitteln und nach Maßgabe der geltenden Vorschriften. Die Finanzierung des Europäischen Jahres der Kompetenzen sollte sich nicht nachteilig auf die Finanzierung von Projekten im Rahmen laufender Unionsprogramme auswirken und sollte darauf abzielen, eine Langzeitwirkung für das Europäische Jahr der Kompetenzen sicherzustellen.*

- (33) Da die Ziele dieses Beschlusses von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen des Umfangs und der Wirkungen dieses Beschlusses auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 *des Vertrags über die Europäische Union* verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht dieser Beschluss nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (34) Damit die Umsetzung des Europäischen Jahres der Kompetenzen rasch anlaufen kann, sollte dieser Beschluss aus Gründen der Dringlichkeit am Tag nach seiner Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft treten —

HABEN FOLGENDEN BESCHLUSS ERLASSEN:

Artikel 1 Gegenstand

Der Zeitraum vom 9. Mai 2023 bis zum 8. Mai 2024 wird zum „Europäischen Jahr der Kompetenzen“ ausgerufen.

Artikel 2

Ziele

Im Einklang mit den Grundsätzen 1, 4 und 5 der europäischen Säule sozialer Rechte und um zur Erreichung der Ziele der Europäischen Kompetenzagenda und der im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte festgelegten Kernziele der Union beizutragen, besteht das übergeordnete Ziel des Europäischen Jahres der Kompetenzen darin, **im Einklang mit den nationalen Zuständigkeiten, Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** eine auf Umschulung und Weiterbildung abstellende Denkweise zu unterstützen. **Durch die weitere Förderung einer auf Umschulung und Weiterbildung abstellenden Denkweise verfolgt das Europäische Jahr der Kompetenzen das Ziel**, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in der Union, insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU), zu fördern **und zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze beizutragen**, um das volle Potenzial des grünen und digitalen Wandels auf sozial faire, inklusive und gerechte Weise auszuschöpfen **und dadurch auch den gleichberechtigten Zugang zur Kompetenzentwicklung zu fördern, Ungleichheiten und Segregation in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu verringern und zum kontinuierlichen Lernen und zur Laufbahnentwicklung beizutragen sowie die Menschen in die Lage zu versetzen, Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen zu erhalten und uneingeschränkt an Wirtschaft und Gesellschaft teilzuhaben**. Konkret fördern die Aktivitäten des Europäischen Jahres **der Kompetenzen** Maßnahmen und Investitionen im Bereich Kompetenzen, um sicherzustellen, dass beim grünen und digitalen Wandel und bei der wirtschaftlichen Erholung niemand auf der Strecke bleibt, und um insbesondere dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, **indem Lücken geschlossen werden und Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage entgegengewirkt wird**, um für besser qualifizierte Arbeitskräfte **und eine besser qualifizierte Gesellschaft** in der Union zu sorgen, die in der Lage sind, die Chancen des grünen und digitalen Wandels zu nutzen, und zwar durch

1. Förderung verstärkter, wirksamerer und inklusiv ausgerichteter Investitionen **auf allen Ebenen, unter anderem von öffentlichen und privaten Arbeitgebern, insbesondere KMU, in alle Formen der** Umschulung und Weiterbildung **sowie der allgemeinen und beruflichen Bildung**, um das volle Potenzial jetziger und künftiger Arbeitskräfte in der Union zu nutzen, **was auch die Unterstützung der Menschen einschließt**, damit sie Arbeitsplatzwechsel bewältigen, im Alter aktiv bleiben und die neuen Chancen, die sich aus dem derzeitigen wirtschaftlichen Wandel ergeben, ergreifen können;
2. Förderung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen **und ihrer Bereitstellung** durch die enge Zusammenarbeit mit **branchenübergreifenden und branchenspezifischen** Sozialpartnern, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen, Unternehmen, **zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, gemeinnützigen Sozialdienstleistern** und Bildungs- und Berufsbildungsanbietern **und die Förderung von deren Zusammenarbeit untereinander** sowie durch die Entwicklung gemeinsamer Ansätze mit allen staatlichen Stellen **auf Unionsebene sowie auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene und durch die Erleichterung der Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen**;

3. Abstimmung der Ziele, Wünsche, *Erfordernisse* und Kompetenzen der Menschen, *einschließlich im Rahmen von Mobilität erworbener Kompetenzen*, auf *Arbeitsmarkterfordernisse und -chancen*, insbesondere diejenigen, die sich aus dem grünen und digitalen Wandel, *den in Entwicklung begriffenen neuen Sektoren sowie* in den Kernsektoren mit Erholungsbedarf von der COVID-19-Pandemie ergeben, wobei ein besonderer Schwerpunkt darauf gelegt wird, mehr Menschen, insbesondere Frauen und junge Menschen und vor allem diejenigen, die weder arbeiten, noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEETs), *geringqualifizierte Personen, ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen, Personen aus benachteiligten Verhältnissen und mit vielfältigen Hintergründen, Menschen, die in abgelegenen Gebieten und in Gebieten in äußerster Randlage leben, sowie aus der Ukraine vertriebene Personen, in* den Arbeitsmarkt *einzugliedern*;
4. Anwerben von Drittstaatsangehörigen, die über die in *den Mitgliedstaaten* benötigten Kompetenzen verfügen, *durch Förderung von* Lernmöglichkeiten, *erforderlichenfalls unter anderem durch Sprachunterricht und -schulungen, Kompetenzentwicklung* und Mobilität sowie die leichtere Anerkennung von Qualifikationen.

Artikel 3

Art der Maßnahmen

1. Zu den Arten von Maßnahmen, die zur Erreichung der in Artikel 2 genannten Ziele getroffen werden, zählen ■ **Aktivitäten auf Unionsebene und Aktivitäten, die auf bestehenden Möglichkeiten auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene aufbauen**, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Drittländern, **wie beispielsweise:**
 - a) **Online- und Präsenzkonferenzen**, Diskussionsforen und weitere Veranstaltungen zur Förderung der Debatte über die Rolle und den Beitrag der Kompetenzpolitik zur Erreichung eines wettbewerbsfähigen **und** nachhaltigen ■ Wirtschaftswachstums vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, **des grünen und digitalen Wandels, wodurch auch eine aktive und engagierte Bürgerschaft unterstützt wird**, und zur Mobilisierung einschlägiger Interessenträger, damit überall vor Ort der Zugang zu **allgemeiner und** beruflicher Aus- und Weiterbildung **und zu Lernmöglichkeiten** gewährleistet ist;
 - b) Arbeitsgruppen, Fachsitzungen und andere Veranstaltungen, um den Austausch und das Lernen voneinander im Hinblick auf Maßnahmen und Ansätze zu fördern, die Interessenträger des öffentlichen und des privaten sowie des Dritten Sektors ergreifen können, einschließlich der Vorbereitung, Veröffentlichung und Verbreitung bewährter Verfahren sowie von Leitlinien und weiteren Begleitunterlagen, die im Zuge der Veranstaltungen erstellt wurden;

- c) Initiativen, die sich unter anderem an Einzelpersonen, **Arbeitgeber, insbesondere KMU**, Industrie- und Handelskammern, die Sozialpartner, Behörden, Bildungs- und Berufsbildungsanbieter richten, um die Bereitstellung, Finanzierung und Inanspruchnahme von Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern **und den Nutzen und das Potenzial qualifizierter Arbeitskräfte zu maximieren**;
- d) Information, **umfassende** Kommunikations- und Sensibilisierungskampagnen zu Initiativen der Union für Umschulung und Weiterbildung **und kontinuierliches** Lernen, Förderung ihrer Umsetzung vor Ort sowie ihrer Inanspruchnahme durch potenzielle Begünstigte;
- e) Intensivierung des Dialogs **mit den Sozialpartnern und** bestehenden Gruppen und Netzen von Interessenträgern, einschließlich durch bestehender Online-Plattformen **auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene und Sicherstellung von Möglichkeiten zur Einbeziehung der Interessenträger im Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen**;
- f) **Förderung der Konzipierung nationaler, branchenbezogener und unternehmensspezifischer Kompetenzstrategien und Schulungen, auch durch den sozialen Dialog und die Einbeziehung der Sozialpartner**;

- (g) Umsetzung von Instrumenten zur Erfassung von Daten über Kompetenzen und erforderlichenfalls Entwicklung weiterer solcher Instrumente bei gleichzeitiger Förderung und Verbreitung ihres Einsatzes bei der Ermittlung des derzeitigen und künftigen Qualifikationsbedarfs, insbesondere im Zusammenhang mit dem grünen und digitalen Wandel, den Kernsektoren mit Erholungsbedarf von der COVID-19-Pandemie, der Energiekrise und den Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine;
- (h) Förderung *und Fortsetzung der Umsetzung* von Hilfsmitteln und Instrumenten zur Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen, einschließlich außerhalb der Union erworbener Qualifikationen, *und zur Validierung von nichtformalem oder informellem Lernen*;
- (i) Förderung von Programmen, Finanzierungsmöglichkeiten, Projekten, Aktionen und Netzen, die für öffentliche, private und nichtstaatliche Interessenträger relevant sind, welche an der Gestaltung, Bekanntmachung und Umsetzung von Umschulungs- und Weiterbildungsangeboten, *Bildung und Ausbildung* und beruflichen Bildungsgängen beteiligt sind;

2. Die Kommission kann weitere Aktivitäten ermitteln, die zur Erreichung der in Artikel 2 genannten Ziele beitragen könnten, und gestatten, dass zur Bekanntmachung dieser Aktivitäten auf das Europäische Jahr der Kompetenzen verwiesen wird, soweit dies zur Erreichung dieser Ziele beiträgt. Andere Organe der Union und die Mitgliedstaaten können ebenfalls solche weiteren Aktivitäten ermitteln und sie der Kommission vorschlagen.

Artikel 4

Koordinierung auf nationaler Ebene

Für die Organisation der Teilnahme am Europäischen Jahr der Kompetenzen auf nationaler und regionaler Ebene sind die Mitgliedstaaten zuständig. Jeder Mitgliedstaat benennt zu diesem Zweck **im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten und Gepflogenheiten** einen nationalen Koordinator **oder eine nationale Koordinierungsstelle mit Zuständigkeit im Bereich der Beschäftigungspolitik und der Kompetenzen**. **Der nationale Koordinator oder die nationale Koordinierungsstelle dient als Kontaktstelle für die Zusammenarbeit auf Unionsebene und koordiniert die Tätigkeiten des Europäischen Jahres der Kompetenzen in dem jeweiligen Mitgliedstaat ganzheitlich, um die Einbeziehung einschlägiger Akteure zu ermöglichen.**

Artikel 5

Koordinierung auf Unionsebene

1. Bei der Koordinierung des Europäischen Jahres der Kompetenzen auf Unionsebene wird ein übergreifender Ansatz verfolgt, um Synergien zwischen den unterschiedlichen Programmen und Initiativen der Union im Bereich Kompetenzen zu schaffen.
2. Bei der Durchführung des Europäischen Jahres der Kompetenzen nimmt die Kommission das Fachwissen und die Unterstützung der einschlägigen Agenturen der Union in Anspruch, **und zwar insbesondere der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, der Europäischen Arbeitsbehörde, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und der Agentur der Europäischen Union für Cybersicherheit.**

3. Um die Aktivitäten gemäß Artikel 3 zu koordinieren, beruft die Kommission Sitzungen der nationalen Koordinatoren *oder von Vertretern der nationalen Koordinierungsstellen* ein. Diese Sitzungen dienen dem Informationsaustausch über die Umsetzung des Europäischen Jahres der Kompetenzen auf Unionsebene und auf nationaler Ebene. Vertreter des Europäischen Parlaments und der einschlägigen Agenturen der Union können als Beobachter an diesen Sitzungen teilnehmen.
4. Um die Umsetzung des Europäischen Jahres der Kompetenzen auf Unionsebene zu unterstützen, arbeitet die Kommission *eng* mit *den* Sozialpartnern, *der Zivilgesellschaft*, Bildungs- und Berufsbildungsanbieter, Arbeitsmarktakteuren, *Lernenden* und Vertretern von einschlägigen Organisationen und Einrichtungen, *die in den Bereichen Kompetenzen, allgemeine und berufliche Bildung sowie kontinuierliches Lernen tätig sind*, zusammen.

Artikel 6

Zusammenarbeit auf internationaler Ebene

Die Kommission arbeitet für die Zwecke des Europäischen Jahres der Kompetenzen erforderlichenfalls mit Drittländern und den zuständigen internationalen Organisationen zusammen, insbesondere mit der *Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung*, der Unesco und der *Internationalen Arbeitsorganisation*, sowie mit *anderen internationalen Interessenträgern*, wobei sie für eine hinreichende Sichtbarkeit der Unionsbeteiligung sorgt.

Artikel 7
Monitoring und Bewertung

Bis zum 31. **Mai 2025** legt die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie dem Ausschuss der Regionen einen Bericht über die Durchführung der in diesem Beschluss vorgesehenen **und in den Mitgliedstaaten oder in der gesamten Union umgesetzten** Initiativen – samt den Ergebnissen und einer Gesamtbewertung – vor. **Dieser Bericht enthält Ideen für weitere gemeinsame Bemühungen im Bereich der Kompetenzen, um eine Langzeitwirkung des Europäischen Jahres der Kompetenzen sicherzustellen.**

Artikel 8
Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Geschehen zu ...,

Im Namen des Europäischen Parlaments

Im Namen des Rates

Die Präsidentin

Der Präsident / Die Präsidentin

(30.3.2023)