



Brüssel, den 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Vorschlag für einen

BESCHLUSS DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023

(Text von Bedeutung für den EWR)

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

• Gründe und Ziele des Vorschlags

Am 14. September 2022 benannte Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen in ihrer **Rede zur Lage der Europäischen Union** die Notwendigkeit, „*Arbeitskräfte mit den richtigen Kompetenzen*“ auszustatten, als einen der entscheidenden Faktoren für die aktuelle und künftige Wettbewerbsfähigkeit unserer sozialen Marktwirtschaft. Kompetenzen tragen dazu bei, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, da hoch qualifizierte Arbeitskräfte ein wichtiger Wachstumsmotor sind und die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit aller europäischen Unternehmen stärken, insbesondere aber die der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Indem den Arbeitskräften in der EU die erforderlichen Kompetenzen vermittelt werden, wird auch sichergestellt, dass der grüne und der digitale Wandel sozial gerecht erfolgen. Die Menschen werden befähigt, Änderungen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen und uneingeschränkt an Gesellschaft und Demokratie teilzuhaben, sodass – im Einklang mit der **Europäischen Kompetenzagenda von 2020**¹ und der europäischen Lebensweise² – niemand zurückgelassen wird. Ausgehend von dieser Feststellung haben sich die EU-Führungsspitzen in der **Erklärung von Porto**³ im Mai 2021 verpflichtet, sich für die Aus- und Weiterbildung und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit einzusetzen. In der Erklärung begrüßten sie die ehrgeizigen EU-Kernziele des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte, wonach bis 2030 mindestens 60 % aller Erwachsenen jedes Jahr an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen und mindestens 78 % der Bevölkerung erwerbstätig sein sollen. Die Verwirklichung dieser Ziele erfordert erhebliche zusätzlichen Anstrengungen, um mehr Frauen und junge Menschen für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren.

Das **Europäische Jahr der Aus- und Weiterbildung 2023**, das Präsidentin von der Leyen in ihrer Rede zur Lage der Union angekündigt hat und das im Folgenden als „**Europäisches Jahr der Kompetenzen**“ bezeichnet wird, bietet eine einzigartige Gelegenheit, um die Unternehmen Europas und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen zu unterstützen, für die *der Mangel an Personal eine weitere Herausforderung* ist: Deshalb soll *viel stärker in die Aus- und Weiterbildung investiert, eng mit den Unternehmen zusammengearbeitet*, der Bedarf der Unternehmen besser in Einklang gebracht werden *mit den Zielen und Wünschen der Arbeitssuchenden* – egal, ob hoch oder gering qualifiziert –, und die *Qualifikationen von Fachkräften aus dem Ausland sollen besser und schneller anerkannt* werden.

Die COVID-19-Pandemie und der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine haben die strategischen Abhängigkeiten und das Missverhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, die wir in Europa erleben, an den Tag gebracht und weiter verschärft.

Hinzu kommt, dass der grüne und der digitale Wandel sowie andere strukturelle Entwicklungen wie die Notwendigkeit einer größeren Resilienz und die Globalisierung sich

¹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz ([COM\(2021\) 274 final](#)).

² In der Strategischen Vorausschau 2022 (COM(2022) 289 final) werden beispielsweise zusätzliche Finanzmittel für die allgemeine und berufliche Bildung gefordert, da sowohl Lernkompetenzen zur Anpassung an die sich rasch verändernden Realitäten im Technologiebereich und auf dem Arbeitsmarkt als auch grüne Kompetenzen und ein Klimabewusstsein notwendig sind.

³ [Die Erklärung von Porto – Consilium \(europa.eu\)](#)

auf alle Berufe auf dem europäischen Arbeitsmarkt auswirken und den Bedarf der europäischen Wirtschaft an Kompetenzen, die für ein nachhaltiges und wettbewerbsfähiges Wachstum notwendig sind, bestimmen. So machen beispielsweise die Beendigung der Abhängigkeit von Energieeinfuhren aus Russland und die Verwirklichung der ehrgeizigen Ziele der EU in den Bereichen Energieeffizienz und erneuerbare Energien die massive und rasche Umsetzung von Energieeffizienzverbesserungen, Gebäuderenovierungen und Projekten für erneuerbare Energien notwendig. Diese wiederum hängen von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte in der gesamten EU ab.

Gleichzeitig verringert sich durch den demografischen Wandel die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte. Während die durchschnittliche Arbeitslosigkeit in der EU im August 2022 stabil bei 6 % lag⁴, hatten 77 % der Unternehmen bereits im Jahr 2019 Probleme, Personal mit den erforderlichen Qualifikationen zu finden.⁵ Insbesondere der Mangel an qualifiziertem Personal bzw. erfahrenen Führungskräften ist für ein Viertel der kleinen und mittleren Unternehmen in der EU, die rund 99 % aller Unternehmen in der Union ausmachen, ein Problem.⁶ Im Jahr 2021 wurde festgestellt, dass in 28 Berufen ein Arbeitskräftemangel herrscht, unter anderem im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe sowie im Bau- und Dienstleistungssektor; zugleich fehlen IT- und Sicherheitsfachleute, insbesondere im Bereich Cybersicherheit, sowie Fachkräfte mit naturwissenschaftlicher, technischer, ingenieurwissenschaftlicher und mathematischer Ausbildung⁷. Dies zeigt eine stetig wachsende Nachfrage sowohl nach hoch qualifizierten als auch nach geringer qualifizierten Arbeitskräften. In diesem Zusammenhang hängt das reibungslose Funktionieren des europäischen Arbeitsmarkts nicht nur von der Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit den richtigen Kompetenzen ab, sondern es muss auch sichergestellt werden, dass sich die Menschen in ihrer Aus- und Weiterbildung am Bedarf der Unternehmen in der Union orientieren.

Die EU ist mit einem beispiellosen Mangel an Frauen in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technologie (MINT) konfrontiert. Frauen machen 52 % der europäischen Bevölkerung und die Mehrheit der Hochschulabsolventen in der EU aus, aber nur zwei von fünf in der Wissenschaft und in Ingenieursberufen Tätigen und nur 18 % der IKT-Fachkräfte sind Frauen.⁸ In der Schule interessieren sich Mädchen aber für MINT-Fächer, und in einigen Ländern schneiden sie auch besser ab als Jungen. Dieses Phänomen des Verlusts von Talenten wird als „leaky pipeline“ bezeichnet.

Durch das Schließen von Kompetenzlücken können die Innovationskraft, die Produktivität und das Wachstum der europäischen sozialen Marktwirtschaft gesteigert werden. Dies gilt ganz besonders für digitale Kompetenzen. Rund 70 % der Unternehmen nennen den Mangel an Personal mit angemessenen digitalen Kompetenzen als Investitionshemmnis⁹, und fast die Hälfte der EU-Bevölkerung verfügt über keine oder nur sehr geringe digitale Kompetenzen¹⁰.

⁴ Eurostat, Arbeitslosendaten ([une rt m](#)).

⁵ Eurofound, Europäische Unternehmenserhebung 2019.

⁶ Eurostat, [Key Figures on European Businesses](#), Ausgabe 2022, S. 10.

⁷ Europäische Arbeitsbehörde, „Report on labour shortages and surpluses 2021“, und ENISA, „Cybersecurity skills development in the EU“, März 2020. Aus den ENISA-Studien geht hervor, dass im Bereich der Cybersicherheit 291 000 Fachkräfte fehlen.

⁸ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, [Gender equality index 2020: key findings for the EU](#), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2021.

⁹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Digitaler Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹⁰ Europäische Kommission, Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft ([DESI](#)).

Als Reaktion auf diese Herausforderung werden in der Mitteilung zum Digitalen Kompass 2030 EU-weite Ziele definiert, wonach bis 2030 ein Anteil von 80 % der erwachsenen Bevölkerung mindestens über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen und 20 Millionen IKT-Fachkräfte beschäftigt werden sollen.¹¹ Auch der Vorschlag 32 der Konferenz zur Zukunft Europas befasst sich mit der Notwendigkeit, alle EU-Bürgerinnen und -Bürger zu befähigen, sich die notwendigen digitalen Kompetenzen anzueignen.¹²

Arbeitskräfte mit den richtigen Kompetenzen sind auch eine Voraussetzung für den grünen und den digitalen Wandel, durch die bis 2030 schätzungsweise 2,5 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze in der EU entstehen sollen.¹³ Die Bedeutung von Kompetenzen wurde ferner im Rahmen des Europäischen Jahres der Jugend 2022 hervorgehoben, das die Dringlichkeit, den jungen Menschen in Europa Kompetenzen für die Zukunft zu vermitteln, an den Tag gebracht hat.

Angesichts der Tatsache, dass lediglich etwa 37 % der Erwachsenen sich fort- und weiterbilden¹⁴, ist es unverzichtbar, noch stärker in Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten zu investieren und alle Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter zur Teilnahme daran zu ermutigen, damit sie die Chancen, die der grüne und der digitale Wandel bieten, auch nutzen können.

Der bereits offensichtliche Arbeitskräftemangel wird sich weiter verschärfen, da der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung schätzungsweise von 64 % im Jahr 2019 auf 56 % im Jahr 2070 sinken¹⁵ und der Altersquotient voraussichtlich von 32 im Jahr 2020 auf 54 im Jahr 2070 steigen¹⁶ wird. Deshalb sind zusätzliche Anstrengungen nötig, um mehr Menschen durch Umschulung und Weiterbildung für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren, insbesondere Frauen und junge Menschen, die weder arbeiten, noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren. Außerdem ist es wichtig, digitale Kompetenzen bei älteren Menschen zu fördern und dafür zu sorgen, dass diese in der Lage sind, uneingeschränkt an der Gesellschaft teilzuhaben und grundlegende Dienste in Anspruch zu nehmen, die zunehmend nur noch online verfügbar sind.

Die einheimischen Arbeitskräfte allein werden jedoch nicht ausreichen, um den aktuellen und künftigen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt zu decken. In diesem Zusammenhang spielen Migrantinnen und Migranten bereits eine wichtige Rolle in der europäischen Wirtschaft und Gesellschaft. In den letzten zehn Jahren wurde ein erhebliche Teil der neuen Arbeitsplätze in der EU mit Wanderarbeitskräften besetzt¹⁷, wodurch ein Teil des Arbeitsmarktbedarfs gedeckt werden konnte. Die Aufnahme von Migrantinnen und Migranten ist Teil eines umfassenderen

¹¹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Digitaler Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹² Konferenz zur Zukunft Europas – [Bericht über das endgültige Ergebnis](#), Mai 2022.

¹³ Cedefop, The green employment and skills transformation, S. 22.

¹⁴ Eurostat, [TRNG AES 100](#), Daten von 2016 betreffend die Teilnahme an einer Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme in den letzten 12 Monaten, ausgenommen berufsbegleitende Ausbildung.

¹⁵ Eurostat, „Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)“.

¹⁶ Definiert als das Verhältnis zwischen der Zahl der Menschen von 65 Jahren und mehr und der Zahl der Menschen zwischen 15 und 64 Jahren, multipliziert mit 100. Siehe Eurostat, [PROJ_19NDBI](#).

¹⁷ Am 1. Januar 2021 betrug der Anteil der in der EU-27 lebenden Drittstaatsangehörigen 5,3 % der Gesamtbevölkerung. Eurostat hat jedoch (auf der Grundlage von Daten der Arbeitserhebung und der ISCO-08-Klassifikation) ermittelt, dass im Jahr 2020 8,7 % der Reinigungs- und Hilfskräfte, 7,2 % der Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung, 6,9 % der Arbeitskräfte in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, 6,1 % der Bauarbeiter und 6,0 % der Arbeitskräfte im Bergbau, im Baugewerbe, im verarbeitenden Gewerbe und im Verkehr Drittstaatsangehörige waren.

politischen Instrumentariums, um sowohl den Arbeits- und Fachkräftemangel an sich als auch dessen Ursachen anzugehen. Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass bis zu 13 % der Arbeitskräfte, die systemrelevante Funktionen ausüben – von Ärzten über Krankenpflegepersonal bis hin zu Berufskraftfahrern – Migranten sind.¹⁸

Die EU als attraktive Wahl für Fachkräfte in Mangelberufen aus der ganzen Welt zu positionieren, ist daher eine Voraussetzung für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Union auf dem globalen Markt. Dazu müssen Drittstaatsangehörige in der Lage sein, ihr Potenzial voll zu entfalten und ihre Kompetenzen auf dem europäischen Markt einzusetzen; gleichzeitig müssen sie auf eine für alle Seiten vorteilhafte und kreislauforientierte Weise von Lernangeboten, Mobilität und der Anerkennung von Qualifikationen profitieren können. Dies gilt sowohl für Neuankömmlinge als auch für Drittstaatsangehörige, die sich bereits legal in der EU aufhalten und deren Erwerbsbeteiligungsquoten tendenziell unter denen der Unionsbürgerinnen und -bürger liegen.¹⁹ Dazu gehört auch die kontinuierliche Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Menschen, die vor dem Krieg in der Ukraine geflohen sind, so lange, wie sie sich für einen Verbleib in der EU entscheiden.

Um die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen, insbesondere KMU, zu fördern, und das volle Potenzial des digitalen und des grünen Wandels auf soziale, inklusive und gerechte Weise zu nutzen, würde mit dem **Europäischen Jahr der Kompetenzen 2023** eine auf Umschulung und Weiterbildung abstellende Denkweise gefördert werden. Ziel ist es sicherzustellen, dass beim grünen und digitalen Wandel und in der Phase der wirtschaftlichen Erholung niemand auf der Strecke bleibt, den Arbeitskräftemangel erheblich zu senken und für besser qualifizierte Arbeitskräfte in der Union zu sorgen, die in der Lage sind, die Chancen dieses Prozesses zu nutzen, und zwar durch

1. Förderung verstärkter, wirksamerer und inklusiver ausgerichteter Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und Umschulung, um das volle Potenzial jetziger und künftiger Arbeitskräfte in Europa zu nutzen und die Menschen zu unterstützen, damit sie Arbeitsplatzwechsel bewältigen, im Alter aktiv bleiben und die neuen Chancen, die sich aus den derzeitigen wirtschaftlichen Umwälzungen ergeben, ergreifen können.
2. Förderung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen durch die enge Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen, Unternehmen und Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und durch die Entwicklung gemeinsamer Ansätze mit allen staatlichen Stellen.
3. Abstimmung der Ziele, Wünsche und Kompetenzen der Menschen auf Arbeitsmarktchancen, insbesondere diejenigen, die sich aus dem grünen und dem digitalen Wandel sowie in den Kernsektoren mit pandemiebedingtem Erholungsbedarf ergeben. Ein besonderer Schwerpunkt wird darauf liegen, mehr Menschen, insbesondere Frauen und junge Menschen und vor allem diejenigen, die weder arbeiten, noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEETs), für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren.
4. Anwerben von Drittstaatsangehörigen, die über die in der Union benötigten Kompetenzen verfügen, unter anderem durch ein besseres Angebot an

¹⁸ JRC, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#), April 23, 2020.

¹⁹ Eurostat, [Migration Integration Statistics – labour market indicators](#) (Datenauszug vom April 2021). So betrug im Jahr 2020 die EU-Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen, die außerhalb der EU geboren wurden, 61,9 %, im Vergleich zu 73,5 % der im Inland bzw. in einem anderen EU-Mitgliedstaat geborenen Personen.

Lernmöglichkeiten, die Stärkung der Mobilität sowie die leichtere Anerkennung von Qualifikationen.

- **Kohärenz mit den bestehenden Vorschriften in diesem Politikbereich**

Grundsatz 1 der **europäischen Säule sozialer Rechte** sieht das Recht einer jeden Person auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen vor, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen. Gemäß Grundsatz 4 hat jede Person das Recht auf frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungs- oder Selbstständigkeitsaussichten, einschließlich des Rechts auf Unterstützung bei Fortbildung und Umschulung. Grundsatz 5 zur sicheren und anpassungsfähigen Beschäftigung unterstreicht, dass Arbeitnehmerinnen und 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.

Europäische Initiativen zur Verwirklichung dieser Rechte gibt es schon seit langer Zeit. Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 wird eine Reihe bestehender Initiativen stärken und Synergien zwischen den Maßnahmen schaffen, wobei besonders auf die Verwirklichung der EU-Ziele in den Bereichen Beschäftigung und Kompetenzen bis 2030 hingearbeitet werden soll.

Die **Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz** von 2020 ist der strategische Fünfjahresplan der Kommission, um mehr Menschen dazu zu bringen, sich häufiger fortzubilden und die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen zu erwerben. In der Agenda sind zwölf konkrete Maßnahmen aufgeführt, unter anderem die Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, individuelle Lernkonten, Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit, Weiterbildung von Wissenschaftlern und der Kompetenzpakt. Die Umsetzung dieser Maßnahmen soll im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 weiter vorangetrieben werden, damit sie ihr volles Potenzial entfalten. Dies wird auch zu der Priorität der neuen **europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung** beitragen, das Angebot und die Inanspruchnahme von Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten durch nachhaltige Finanzierung zu verbessern.

Die **aktualisierte neue Industriestrategie für Europa von 2020** sieht einen Plan vor, damit die Industrie Europas die Lehren aus der COVID-19-Pandemie zieht, die wirtschaftliche Resilienz gestärkt und der grüne und der digitalen Wandel beschleunigt werden. Dazu gehört ein flexibler ökosystembasierter Ansatz, der sich darauf konzentriert, alle Akteure entlang einer Wertschöpfungskette oder innerhalb eines industriellen Ökosystems zusammenzubringen, und der unter anderem Wege für den Übergang zwischen Ökosystemen mit einer starken Kompetenzkomponente vorsieht. Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 wird die Stimme der Unternehmen Europas und ihrer Beschäftigten innerhalb der industriellen Ökosysteme stärken und sich dabei auch auf die vorhandenen Strukturen des sozialen Dialogs stützen.

Der umfassende Ansatz der Europäischen Kommission für legale Migration und Integration ist im **neuen Migrations- und Asylpaket** dargelegt. Die Kommission hat eine Reihe von Initiativen zur legalen Migration vorgelegt, die dazu beitragen sollen, Drittstaatsangehörige anzuwerben, die über die in der EU benötigten Kompetenzen verfügen. Dazu gehören die Einführung eines **EU-Talentpools** und von **Fachkräftepartnerschaften** mit Partnerländern. Im Jahr 2023 werden Mitgliedstaaten auch die **Neufassung der Richtlinie über die Blaue Karte** umsetzen; außerdem sollte über die **Vorschläge zur Neufassung der Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige und der Richtlinie über die**

kombinierte Erlaubnis verhandelt werden. Zudem wird die Europäische Kommission **komplementäre Zugangswege in die EU** für Menschen fördern, die internationalen Schutz benötigen, um auch die Talente von Flüchtlingen zu nutzen.

Im **Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027** wird eingeräumt, dass die Kompetenzen und Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten sowie von Unionsbürgerinnen und -bürgern mit Migrationshintergrund häufig unterbewertet oder nicht in vollem Maße genutzt werden, und es wird vorgeschlagen, das Potenzial dieser Menschen auf dem EU-Arbeitsmarkt besser zum Einsatz zu bringen. Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 wird diese bestehenden Initiativen fördern und ihre Wirkung ergänzen, unter anderem durch die schnellere und leichtere Anerkennung von außerhalb der Union erworbenen Qualifikationen, damit Drittstaatsangehörige ihr Potenzial uneingeschränkt auf dem europäischen Arbeitsmarkt ausschöpfen können.

Im Nachgang zur Rede zur Lage der Europäischen Union 2021 hat die Europäische Kommission einen strukturierten Dialog mit den Mitgliedstaaten unter Einbeziehung aller Regierungen und Interessenträger aufgelegt, um angesichts der bereichsübergreifenden Herausforderungen des digitalen Wandels und der Notwendigkeit, die Politikgestaltung zu beschleunigen und schneller Ergebnisse zu erzielen, Investitionen und Reformen in den Bereichen digitale Bildung und digitale Kompetenzen voranzutreiben. Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 könnte auf diesem Prozess des strukturierten Dialogs aufbauen und dessen Aktionsradius im Einklang mit den oben beschriebenen Zielen erweitern.

Die **Fonds und Instrumente der Europäischen Union** werden ebenfalls eine zentrale Rolle bei der Durchführung des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 spielen. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) mit einer Mittelausstattung von mehr als 99 Mrd. EUR für den Programmplanungszeitraum 2021-2027 bleibt das wichtigste Instrument für Investitionen in die Menschen und schafft gleichzeitig Synergien mit anderen Finanzierungsinstrumenten (dem Programm „InvestEU“, dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer, dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (ERDF), dem Fonds für einen gerechten Übergang, dem Europäischen Solidaritätskorps, den Programmen „Digitales Europa“, Erasmus+ und „Horizont Europa“, dem Programm für die Umwelt- und Klimapolitik (LIFE), dem Modernisierungsfonds, dem Instrument für technische Unterstützung und dem Instrument für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit (NDICI)) sowie mit den auf Kompetenzen ausgerichteten Reformen und Investitionen, die in den nationalen Aufbau- und Resilienzplänen der Mitgliedstaaten enthalten sind.

Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 wird auch auf die Arbeiten aller **Agenturen der Union** zurückgreifen, die in den Bereichen Kompetenzen und Beschäftigung tätig sind, deren Aktivitäten unterstützen und Synergien schaffen; dazu gehören insbesondere das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), die Europäische Stiftung für die Berufsbildung (ETF), die Europäische Arbeitsbehörde (ELA), die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) und die Agentur der Europäischen Union für Cybersicherheit (ENISA).

- **Kohärenz mit der Politik der Union in anderen Bereichen**

Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 wird Synergien zwischen der Politik der EU im Bereich Kompetenzen und den EU-Initiativen im Bereich der Aus- und Weiterbildung fördern. Der **Aktionsplan für digitale Bildung** räumt der Verbesserung der digitalen Fähigkeiten und Kompetenzen, einschließlich demokratischer Resilienz und Medienkompetenz, Priorität ein. Mit dem **europäischen Bildungsraum** wird die

Weiterentwicklung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in den Mitgliedstaaten unterstützt. Als Forum für Austausch und Diskussionen wird das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 zusätzliche Brücken zwischen den beiden Aktionsbereichen schlagen. Die Förderung der Kern- und Querschnittskompetenzen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist ein zentrales Element des **Europäischen Forschungsraums** und entspricht damit dem Bedarf des Arbeitsmarkts an hoch qualifizierten Fachkräften.

Die verstärkte **Jugendgarantie** konzentriert sich auf die Integration von NEETs in den Arbeitsmarkt. Der zentrale Ansatz dabei ist, Zugang zu hochwertiger allgemeiner und beruflicher Bildung zu gewähren, um die Beschäftigungsfähigkeit im Einklang mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts zu verbessern.

Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen wirkt sich sehr positiv auf die Wirtschaft aus, vor allem angesichts der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung und des Fachkräftemangels sowie des ehrgeizigen Ziels von Porto, bis 2030 eine Beschäftigungsquote von 78 % zu erreichen. Ziel der **Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter** ist die Bekämpfung des Lohn- und Rentengefälles zwischen Frauen und Männern und die Überwindung von Geschlechterstereotypen, beispielsweise in traditionell von Männern bzw. Frauen dominierten Berufen wie in den Bereichen Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik bzw. im Pflegebereich.

Bei Menschen mit Behinderungen beträgt das Beschäftigungsgefälle in der EU – trotz eines kontinuierlichen leichten Anstiegs der Beschäftigungsquote in den letzten zehn Jahren – nach wie vor 24 Prozentpunkte. Das **Paket zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderungen** umfasst Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsquote, indem es diesen Menschen ermöglicht wird, Kompetenzen zu erwerben, sich weiterzubilden und umzuschulen, um den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts zu entsprechen; außerdem wird die Notwendigkeit unterstrichen, die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen.

Da die Kompetenzenfrage von grundlegender Bedeutung und Relevanz für alle Wirtschaftszweige ist, sind in den meisten EU-Initiativen ausdrücklich auf Kompetenzen ausgerichtete Maßnahmen vorgesehen. Der Kompetenzentwicklung kommt auch bei der erfolgreichen Durchführung der Unionspolitik in einer Reihe anderer Bereiche eine besondere Bedeutung zu; hierauf wird das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 aufbauen. Dazu gehören der **europäischen Grüne Deal** mit Initiativen wie dem **Paket „Fit für 55“**, die **Renovierungswelle für Europa**, der **REPowerEU-Plan**, der **Vorschlag für eine Neufassung der Energieeffizienz-Richtlinie**, der **neue Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft**, der **Aktionsplan für Schadstofffreiheit**, die **EU-Biodiversitätsstrategie für 2030**, die **Strategie „Vom Hof auf den Tisch“** und die **Mitteilung über einen neuen Ansatz für eine nachhaltige blaue Wirtschaft in der EU**.

Das Jahr der Kompetenzen 2023 wird außerdem auf Folgendem aufbauen: dem **Neuen Europäischen Bauhaus**, dem Programm **Horizont Europa und seinen Missionen**, der **neuen europäischen Innovationsagenda**, der **europäischen Hochschulstrategie**, der **Strategie zur Gestaltung der digitalen Zukunft Europas**, der **europäischen Datenstrategie**, der **digitalen Dekade**, dem Vorschlag der Kommission für eine **Europäische Erklärung zu den digitalen Rechten und Grundsätzen für die digitale Dekade**, dem **gemeinsamen Rahmen der EU und der OECD zur Verbesserung der Finanzkompetenzen für Erwachsene**, der **Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen**, dem **EU-Aktionsplan gegen Rassismus**, dem **strategischen Rahmen der EU zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma**, dem **Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027**, dem **Aktionsplan für Demokratie in Europa**, der **langfristigen**

Vision für die ländlichen Gebiete der EU, der Mitteilung über einen neuen Ansatz für eine nachhaltige blaue Wirtschaft in der EU, der europäischen Pflegestrategie, dem Aktionsplan für die Sozialwirtschaft und den Wegen zur Gestaltung des Übergangs zu einem industriellen Ökosystem für die Lokal- und Sozialwirtschaft, sowie dem europäischen Gesetz über kritische Rohstoffe und der Mitteilung über die Widerstandsfähigkeit der EU bei kritischen Rohstoffen, der Gemeinsamen Mitteilung über die Defizite bei den Verteidigungsinvestitionen und die nächsten Schritte und der Verordnung über das Weltraumprogramm. Jede dieser Initiativen und Aktionsbereiche enthält Maßnahmen, die mit der Kompetenzentwicklung im Allgemeinen im Zusammenhang stehen oder sich auf bestimmte Gruppen oder Kompetenzprofile beziehen.

Außerdem setzt sich die EU weltweit für Strategien und Investitionen zur Kompetenzentwicklung ein. In der **Global-Gateway-Strategie** und im **Jugendaktionsplan** erhalten Investitionen in hochwertige Bildungssysteme in Partnerländern Priorität. Team Europa trägt zur Kompetenzentwicklung bei, beispielsweise durch die Förderung der Lehrkräfteausbildung und Initiativen in den Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Diese außenpolitischen Anstrengungen ergänzen die im vorliegenden Vorschlag dargestellten Ziele unmittelbar.

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄßIGKEIT

• Rechtsgrundlage

Im Einklang mit Artikel 149 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union kann die Union die Beschäftigungsmaßnahmen der Mitgliedstaaten unterstützen, die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördern, vergleichende Analysen und Gutachten bereitstellen sowie innovative Ansätze fördern. Gemäß Artikel 149 AEUV kann die Union *„Anreizmaßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und zur Unterstützung ihrer Beschäftigungsmaßnahmen durch Initiativen beschließen, die darauf abzielen, den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren zu entwickeln, vergleichende Analysen und Gutachten bereitzustellen sowie innovative Ansätze zu fördern und Erfahrungen zu bewerten, und zwar insbesondere durch den Rückgriff auf Pilotvorhaben“*.

Der Beschluss wird dazu beitragen, die Ziele von Artikel 145 AEUV zu verwirklichen, wonach *„[die] Mitgliedstaaten und die Union ... auf die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und insbesondere auf die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie der Fähigkeit der Arbeitsmärkte hinarbeiten, auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels zu reagieren“*.

• Subsidiarität (bei nicht ausschließlicher Zuständigkeit)

Der vorliegende Vorschlag steht im Einklang mit dem in Artikel 5 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) verankerten Subsidiaritätsprinzip. Die Ziele des Vorschlags können nicht in ausreichender Form allein durch Maßnahmen erreicht werden, die die Mitgliedstaaten ergreifen. Das hängt damit zusammen, dass bei Maßnahmen, die lediglich auf nationaler Ebene eingeleitet werden, die Vorteile der europäischen Dimension in Form des Austauschs von Erfahrungen und bewährten Vorgehensweisen zwischen Mitgliedstaaten nicht zum Tragen kämen. Die Union verfolgt ihre Ziele mit geeigneten Mitteln entsprechend den Zuständigkeiten, die ihr von den Verträgen übertragen wurden. Darüber hinaus wären die innerhalb und außerhalb der EU erzielte Bekanntheit und Sichtbarkeit für die Maßnahmen der Mitgliedstaaten von Vorteil.

- **Verhältnismäßigkeit**

Der vorliegende Vorschlag steht im Einklang mit dem in Artikel 5 Absatz 4 EUV verankerten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Das vorgeschlagene Vorgehen ist einfach. Es stützt sich auf bestehende Programme und eine Neuausrichtung der Kommunikationsaktivitäten auf die Themen, die das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 betreffen. Auch werden keine unverhältnismäßigen administrativen Anforderungen an die mit der Umsetzung des Vorschlags befassten Behörden gestellt.

Die EU-Maßnahmen dienen der Unterstützung und Ergänzung der von den Mitgliedstaaten unternommenen Anstrengungen. Erstens werden diese Maßnahmen die Wirksamkeit der Instrumente der Union verbessern. Zweitens werden sie Synergien und die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten, Organisationen und Stiftungen sowie privaten und öffentlichen Unternehmen fördern und damit weitere Fortschritte ermöglichen.

Die EU-Maßnahmen werden nicht über das für die Inangriffnahme der festgestellten Probleme und für die Verwirklichung der Ziele der Initiative erforderliche Maß hinausgehen.

- **Wahl des Instruments**

Ein Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates ist das am besten geeignete Instrument, um die umfassende Einbindung der Rechtsetzungsinstanzen in die Ausrufung des Jahres 2023 zum Europäischen Jahr der Kompetenzen zu gewährleisten.

3. ERGEBNISSE DER EX-POST-BEWERTUNG, DER KONSULTATION DER INTERESSENTRÄGER UND DER FOLGENABSCHÄTZUNG

- **Ex-post-Bewertung/Eignungsprüfungen bestehender Rechtsvorschriften**

Entfällt.

- **Konsultation der Interessenträger**

Entfällt.

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

Entfällt.

- **Folgenabschätzung**

Für eine Folgenabschätzung bestand keine Notwendigkeit. Die Ziele der vorgeschlagenen Initiative fallen unter die Ziele bestehender Unionsstrategien und -programme. Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 kann im Rahmen der bestehenden Haushaltsgrenzen durchgeführt werden, indem Programme herangezogen werden, die Finanzierungsprioritäten auf Jahres- oder Mehrjahresbasis vorsehen. Die vorgeschlagene Initiative wäre auch nicht mit signifikanten sozialen, wirtschaftlichen oder umweltbezogenen Auswirkungen verbunden, die über die bestehender Instrumente hinausgingen.

- **Effizienz der Rechtsetzung und Vereinfachung**

Entfällt.

- **Grundrechte**

Entfällt.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag erfordert keine zusätzlichen Haushaltsmittel. Der gesamte Finanzbedarf, einschließlich für die Einstellung einiger Zeitarbeitskräfte zur Unterstützung bei der Durchführung von Kommunikationskampagnen und -veranstaltungen vor Ort, kann durch Umschichtungen aus der technischen Hilfe des ESF+ gedeckt werden. Dies gilt bereits für 2022 und bis 2024. Das ständige Personal wird die Zeitarbeitskräfte beaufsichtigen, um eine reibungslose Durchführung während des gesamten Jahres zu gewährleisten.

5. WEITERE ANGABEN

- **Durchführungspläne sowie Monitoring-, Bewertungs- und Berichterstattungsmodalitäten**

Der Vorschlag verpflichtet die Kommission, bis zum 31. Dezember 2024 über die Durchführung, die Ergebnisse und die Gesamtbewertung der Initiativen im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen Bericht zu erstatten.

- **Erläuternde Dokumente (bei Richtlinien)**

Entfällt.

- **Ausführliche Erläuterung einzelner Bestimmungen des Vorschlags**

Vorschlag für einen

BESCHLUSS DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023

(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 Sozialausschusses²⁰,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²¹,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

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. Mehr und bessere Kompetenzen eröffnen neue Möglichkeiten und befähigen die Menschen, uneingeschränkt am Arbeitsmarkt, an der Gesellschaft und an der Demokratie teilzuhaben, die Chancen des grünen und des digitalen Wandels zu nutzen und ihre Rechte wahrzunehmen.
- (2) In der gesamten Union berichten Unternehmen über Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräften mit den benötigten Qualifikationen. Im Jahr 2021 wurde festgestellt, dass in 28 Berufen ein Arbeitskräftemangel herrscht, unter anderem im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe sowie im Bau- und Dienstleistungssektor. Zugleich fehlen IT- und Sicherheitsfachleute, insbesondere im Bereich Cybersicherheit, sowie Fachkräfte mit naturwissenschaftlicher, technischer, ingenieurwissenschaftlicher und mathematischer Ausbildung²². Der Mangel an Arbeitskräften mit den richtigen Kompetenzen entwickelt sich zunehmend zum größten Hindernis für einen erfolgreichen digitalen und grünen Wandel. In vielen Mitgliedstaaten dürfte sich die Bevölkerungsalterung in den kommenden zehn Jahren beschleunigen, da die Babyboomer-Kohorte in den Ruhestand tritt. Deshalb ist es

²⁰ ABl. C vom , S. .

²¹ ABl. C vom , S. .

²² Europäische Arbeitsbehörde, „Report on labour shortages and surpluses 2021“, und ENISA, „Cybersecurity skills development in the EU“, März 2020. Aus den ENISA-Studien geht hervor, dass im Bereich der Cybersicherheit 291 000 Fachkräfte fehlen.

umso wichtiger, das Potenzial aller Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter 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 (NEETs).

- (3) Der Mangel an qualifiziertem Personal bzw. erfahrenen Führungskräften ist nach wie vor das größte Problem für ein Viertel der 25 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Union²³, die das Rückgrat der Wirtschaft der Union bilden, 99 % aller Unternehmen ausmachen und 83 Millionen Menschen beschäftigen. In der Mitteilung der Kommission „Eine KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa“²⁴ wird die wesentliche Rolle der KMU für die Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand Europas anerkannt.
- (4) Das zu geringe Qualifikationsniveau von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter ist weiterhin eine große Herausforderung für die Union und lässt auf ein erhebliches ungenutztes Weiterbildungs- und Umschulungspotenzial schließen. Durch Ausschöpfung dieses Potenzials könnte 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 werden²⁵. Allerdings stagniert die Beteiligung an der Erwachsenenbildung in der Union seit zehn Jahren, und 21 Mitgliedstaaten haben das entsprechende EU-Ziel für 2020 nicht erreicht. Für viele Erwachsene, z. B. Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, Beschäftigte kleiner und mittlerer Unternehmen, Arbeitslose, Nichterwerbstätige und Geringqualifizierte, sind Angebote zur Kompetenzentwicklung allzu oft nicht zugänglich. Werden die Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten für diese Gruppen und alle Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter ausgebaut, so trägt dies ebenfalls dazu bei, das Beschäftigungsziel der EU von 78 % zu erreichen (im Jahr 2021 lag die Beschäftigungsquote in der EU noch bei 73,1 %)²⁶.
- (5) Gemäß dem ersten Grundsatz der europäischen Säule sozialer Rechte²⁷ 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 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 zur sicheren und anpassungsfähigen Beschäftigung unterstreicht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche

²³ Eurostat, [Key Figures on European Businesses](#), Ausgabe 2022, S. 10.

²⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Eine KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa ([COM\(2020\) 103 final](#)).

²⁵ Europäische Kommission (2021), „Labour Market and Wage Developments in Europe“, S. 26.

²⁶ Eurostat, Beschäftigung (in % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren) ([LFSI EMP A](#)).

²⁷ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Einführung einer Säule sozialer Rechte ([COM\(2017\) 250 final](#)).

Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben. Zudem ist in Artikel 14 Absatz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“)²⁸ festgelegt, dass jede Person das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung hat.

- (6) In Grundsatz 3 der europäischen Säule sozialer Rechte wird betont, dass jede Person unabhängig von Geschlecht oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit hat, unter anderem im Hinblick auf Beschäftigung und Bildung. Das Europäische Jahr der Kompetenzen sollte demnach so durchgeführt werden, dass es inklusiv ist und Gleichheit für alle aktiv fördert. Im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte²⁹ wird herausgestellt, dass durch die verstärkte Teilhabe von Bevölkerungsgruppen, die derzeit am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, ein inklusiveres Beschäftigungswachstum erreicht werden kann.
- (7) In der im Juli 2020 angenommenen Europäischen Kompetenzagenda³⁰ wird eine Revolution im Kompetenzbereich gefordert, um die Erholung unserer Wirtschaft voranzutreiben, die globale Wettbewerbsfähigkeit Europas zu stärken und Chancen für alle im Rahmen des grünen und des digitalen Wandels zu schaffen. Ziel 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 sie von mehr Menschen aus der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Anspruch genommen werden. Das Europäische Parlament begrüßte die Ziele und Maßnahmen der Europäischen Kompetenzagenda in seiner Entschließung vom 11. Februar 2021³¹.
- (8) Am 25. Juni 2021 begrüßte der Europäische Rat die EU-Kernziele des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte im Einklang mit der Erklärung von Porto³² und unterstützte 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 Präsidentin von der Leyen in ihrer Rede zur Lage der Union³³ an, die Europäische Kommission werde vorschlagen, das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der Aus- und Weiterbildung (im Folgenden „Europäisches Jahr der Kompetenzen“) zu erklären. Die Präsidentin 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 ebenfalls Teil der Lösung sein

²⁸ Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01).

²⁹ [Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte \(europa.eu\)](#)

³⁰ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz ([COM\(2021\) 274 final](#)).

³¹ Europäisches Parlament, Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Februar 2021 zu der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz ([2020/2818\(RSP\)](#)).

³² [Schlussfolgerungen des Europäischen Rates](#) vom 24./25. Juni 2021. Diese knüpfen an die [Erklärung von Porto](#) vom 8. Mai 2021 an.

³³ Rede zur Lage der Union 2022, online unter: [Lage der Union \(europa.eu\)](#).

muss, und dass hierzu auch die Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen beschleunigt und erleichtert werden muss. Mit der Umsetzung des Europäischen Jahres 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 und das nachhaltige Wachstum der sozialen Marktwirtschaft in der EU zu unterstützen.

Am 15. September 2021 kündigte Präsidentin von der Leyen in ihrer Rede zur Lage der Europäischen 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 2023 wird auf diesem Prozess des strukturierten Dialogs aufbauen und dessen Aktionsradius im Einklang mit den Zielen des vorliegenden Beschlusses erweitern.

Das Jahr der Kompetenzen schließt sich an das Europäische Jahr der Jugend 2022 an, das darauf abzielte, junge Menschen und insbesondere junge Menschen mit geringeren Chancen für die Zeit nach der COVID-19-Pandemie zu stärken, sie zu unterstützen, sie einzubinden und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen, um langfristig eine positive Wirkung für die junge Generation zu erzielen. Bereits im Europäischen Jahr der Jugend wurde betont, wie wichtig Kompetenzen sind, damit junge Menschen hochwertige Arbeitsplätze finden.

- (10) Da Unternehmen 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 Kompetenzpakt bringt Unternehmen, Sozialpartner, Anbieter der allgemeinen und beruflichen Bildung, öffentliche Arbeitsverwaltungen und andere Schlüsselakteure aus dem privaten und dem öffentlichen Sektor zusammen. Bislang sind über 700 Organisationen diesem Pakt beigetreten, und es wurden zwölf breit angelegte Partnerschaften in strategischen Sektoren eingerichtet, die zugesagt haben, Weiterbildungsangebote für 6 Millionen Menschen zu fördern. Die regionale Dimension ist ebenfalls wichtig – auch 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 Regionen, einschließlich der Gebiete in äußerster Randlage, da der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten dort begrenzt sind.
- (11) Die Empfehlungen des Rates zu individuellen Lernkonten³⁴ und zu Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit³⁵ helfen den Menschen dabei, ihr Kompetenzprofil flexibler und gezielter zu aktualisieren bzw. zu vervollständigen, um damit unter anderem auf neue Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren. Die Entschließung des Rates vom Dezember 2021 zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030³⁶ fördert zudem

³⁴ Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zu individuellen Lernkonten ([ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 26](#))

³⁵ Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit ([ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 10](#)).

³⁶ Entschließung des Rates zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030 ([ABl. C 504 vom 14.12.2021, S. 9](#)).

Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, die wiederum dazu beitragen, Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und den Arbeitskräftemangel zu verringern. Zu den Maßnahmen, die die Menschen bei Weiterqualifizierung und Umschulung unterstützen sollen, zählen Qualifikationsberatung und Angebote für die Selbstbewertung von Kompetenzen.

- (12) Die verstärkte aktive Arbeitsmarktpolitik, für die sich die Kommission in der Empfehlung zur wirksamen aktiven Beschäftigungsförderung (EASE)³⁷ 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. Zu diesem Zweck sollen die Verwaltungskapazitäten der Arbeitsverwaltungen verstärkt werden.
- (13) Mit der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung³⁸ wird die Modernisierung der Berufsbildungssysteme unterstützt, um junge Menschen und Erwachsene mit den Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen auszustatten, die sie auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt und in der sich verändernden 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 Motor für Innovation und Wachstum dienen, indem sie sich agil an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anpasst und die Kompetenzen vermittelt, die in stark nachgefragten Berufen benötigt werden.
- (14) Der europäische Grüne Deal³⁹ gibt den Weg zur Klimaneutralität der EU bis 2050 vor, und im Kontext dieses Übergangs zu einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft sind Kompetenzen für den grünen Wandel sowie Weiterbildung und Umschulung der Arbeitskräfte unerlässliche Elemente. In ihrer Mitteilung „Fit für 55“⁴⁰ 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 Kompetenzagenda, um die Menschen mit den richtigen Qualifikationen auszustatten, die für den grünen und den digitalen Wandel benötigt werden.
- (15) Im Politikprogramm für 2030 zur digitalen Dekade⁴¹ wird die Vorgabe bekräftigt, dass bis 2030 mindestens 80 % der EU-Bevölkerung über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen sollen, und es wird das Ziel festgelegt, dass die EU bis 2030 über 20 Millionen Fachkräfte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) mit einem besser ausgeglichenen Verhältnis zwischen

³⁷ Empfehlung der Kommission vom 4. März 2021 zu einer wirksamen aktiven Beschäftigungsförderung (EASE) nach der COVID-19-Krise ([ABl. L 80 vom 8.3.2021, S. 1](#)).

³⁸ Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz ([ABl. C 417 vom 2.12.2020, S. 1](#)).

³⁹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Der europäische Grüne Deal ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁴⁰ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – „Fit für 55“: auf dem Weg zur Klimaneutralität – Umsetzung des EU-Klimaziels für 2030 ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁴¹ Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über das Politikprogramm für 2030 „Weg in die digitale Dekade“ ([COM\(2021\) 574 final](#)).

Frauen und Männern verfügen soll. Dies soll unter anderem durch die Schaffung eines Rahmens für die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und der Kommission erreicht werden. In der Mitteilung zur digitalen Dekade⁴² wird betont, dass ein Kapazitätsmangel bei spezialisierten Aus- und Weiterbildungsprogrammen für IKT-Fachkräfte besteht. Der Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027⁴³ unterstreicht, dass technologische Mittel eingesetzt werden sollten, um die Zugänglichkeit und Flexibilität von Lernangeboten, einschließlich der Weiterbildung und Umschulung, zu verbessern.

- (16) In der Kommissionsmitteilung zur Aktualisierung der neuen Industriestrategie⁴⁴ werden entschiedene Maßnahmen gefordert, um lebenslanges Lernen für alle zu verwirklichen und sicherzustellen, dass die allgemeine und berufliche Bildung mit der Entwicklung des digitalen und des grünen Wandels Schritt hält und zu deren Gelingen beiträgt. Es wird betont, dass qualifizierte Arbeitskräfte für einen erfolgreichen Übergang unverzichtbar sind, damit die europäische Industrie wettbewerbsfähig bleibt und den digitalen und den grünen Wandel meistern kann und hochwertige neue Arbeitsplätze entstehen. Zugleich wird anerkannt, wie wichtig enge Partnerschaften zwischen der EU, den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und anderen relevanten Interessenträgern sowie die Zusammenarbeit zwischen und in den industriellen Ökosystemen sind. Die Sozialwirtschaft kann eine entscheidende Rolle spielen, da sie eine bedeutende Stütze für den sozial gerechten und inklusiven digitalen und grünen Wandel bildet und die soziale Innovation, auch im Bereich der Umschulung und Weiterbildung, maßgeblich vorantreibt.
- (17) Die Anwerbung qualifizierter Drittstaatsangehöriger kann dazu beitragen, den Qualifikations- und Arbeitskräftemangel in der Union zu beheben. Im Oktober 2021 trat die überarbeitete Richtlinie über die Blaue Karte EU⁴⁵ in Kraft; dies war ein wichtiger Fortschritt für die Anwerbung hoch qualifizierter Talente für den Arbeitsmarkt. Auch im neuen Migrations- und Asylpaket⁴⁶ wird der Arbeitsmigration und der Integration von Drittstaatsangehörigen große Bedeutung beigemessen. Vor diesem Hintergrund hat die Kommission im April 2022 ein Paket zu Kompetenzen und Talenten⁴⁷ angenommen, um den Rechtsrahmen und die Maßnahmen der Union in diesem Bereich zu verstärken. Unter anderem ist vorgesehen, die Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige und die Richtlinie über die

⁴² Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Digitaler Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁴³ [Mitteilung der Kommission](#) an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zum Aktionsplan für digitale Bildung (COM(2018) 22 final).

⁴⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Aktualisierung der neuen Industriestrategie von 2020: einen stärkeren Binnenmarkt für die Erholung Europas aufbauen ([COM\(2021\) 350 final](#)).

⁴⁵ 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](#)).

⁴⁶ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Ein neues Migrations- und Asylpaket ([COM\(2020\) 609 final](#)).

⁴⁷ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern ([COM\(2022\) 657 final](#)).

kombinierte Erlaubnis neu zu fassen, um die Verfahren für die Aufnahme von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in der EU zu vereinfachen. Ferner wird die Kommission die Einrichtung eines EU-Talentpools vorantreiben, um die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen zu erleichtern. Außerdem arbeitet die Kommission 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. Der Schwerpunkt liegt hier insbesondere bei der Lehrkräfteausbildung, der Bildung von Mädchen und der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Diese im Rahmen der Global-Gateway-Strategie⁴⁸ umgesetzten Aktivitäten ergänzen die Ziele des vorliegenden Vorschlags.

- (18) Das Vertrauen in die Qualität von Qualifikationen und ihre Transparenz – unabhängig davon, ob diese Qualifikationen in der EU oder in Drittländern erworben wurden – spielen eine Schlüsselrolle bei deren Anerkennung. Die EU-Transparenzinstrumente (Europäischer Qualifikationsrahmen, Europass, ESCO, EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige, europäische digitale Zertifikate) sind ein geeignetes Fundament, um die Transparenz und die Vergleichbarkeit von 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. Entscheidende Schritte in diesem Zusammenhang sind die Identifizierung und Dokumentation von Kompetenzen sowie Unterstützungsangebote, um diese Kompetenzen sichtbar zu machen.
- (19) Die öffentlichen und privaten Investitionen in Weiterbildung und Umschulung sind insgesamt unzureichend. Zwar werden die meisten berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen in der Union von den Arbeitgebern finanziert, doch viele Unternehmen, 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 beeinträchtigen das Wohlergehen und die Gesundheit der Arbeitskräfte, verringern die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, führen zu verpassten Chancen und Innovationshemmnissen und bergen die Gefahr, dass die Menschen beim Übergang zu nachhaltigeren Wirtschaftstätigkeiten zurückbleiben. Daher müssen günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den wirtschaftlichen Wert von Weiterbildung und Umschulung sichtbar machen und Anreize dafür bieten, dass die Arbeitgeber finanzielle Investitionen in Kompetenzen tätigen.
- (20) In den vergangenen Jahren sind in der Union die Investitionen in die allgemeine und berufliche Erstausbildung erheblich gestiegen. Dem standen jedoch keine entsprechenden Investitionszuwächse zur Unterstützung der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Kompetenzen während des gesamten Arbeitslebens gegenüber⁴⁹. In den Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2020⁵⁰ werden die

⁴⁸ Gemeinsame Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, den Ausschuss der Regionen und die Europäische Investitionsbank – Global Gateway (JOIN(2021) 30 final).

⁴⁹ Siehe beispielsweise die Zunahme der tertiären Bildungsabschlüsse, vgl. [Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2021](#).

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.

- (21) Für Umschulung und Weiterbildung stehen EU-Mittel in erheblichem Umfang zur Verfügung, beispielsweise über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), die Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF)⁵¹, den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), 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 (NDICI). Der ESF+ ist weiterhin das wichtigste Finanzierungsinstrument der EU für Investitionen in mehr und bessere Kompetenzen der Arbeitskräfte; zu diesem Zweck werden insbesondere Einrichtungen und Dienste bei der Bewertung und Antizipierung des Qualifikationsbedarfs und der bestehenden Herausforderungen sowie Umschulungs- und Weiterbildungsangebote im öffentlichen und privaten Sektor unterstützt. Die in den nationalen Aufbau- und Resilienzplänen der Mitgliedstaaten vorgesehenen Reformen und Investitionen 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“⁵² bestimmt. REACT-EU war das erste Instrument von 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. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund groß angelegter Umstrukturierungen ihren Arbeitsplatz verlieren, können zudem aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer (EGF) unterstützt werden; diese Unterstützung erfolgt beispielsweise in Form von Weiterbildung und maßgeschneiderter Berufsberatung und -orientierung.
- (22) In der Verordnung (EU) 2021/1056 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang⁵³ wird anerkannt, dass die Weiterqualifizierung und die Umschulung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden notwendige Instrumente sind, um einen gerechten, inklusiven grünen Wandel zu gewährleisten und negative Auswirkungen abzufedern. In der Empfehlung des Rates zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität⁵⁴ werden den

⁵⁰ [Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2020](#) zu Umschulung und Weiterbildung als Grundlage für mehr Nachhaltigkeit und eine bessere Beschäftigungsfähigkeit im Kontext der Förderung der wirtschaftlichen Erholung und des sozialen Zusammenhalts.

⁵¹ Eingerichtet durch die [Verordnung \(EU\) 2021/241](#) vom 12. Februar 2021.

⁵² Die sozialpolitischen Kategorien werden gemäß der Methodik definiert und angewandt, die von der Kommission in Absprache mit dem Europäischen Parlament und den Mitgliedstaaten in der [Delegierten Verordnung \(EU\) 2021/2105](#) festgelegt wurde. Bis zum 3. Oktober 2022 wurden 25 Aufbau- und Resilienzpläne von der Kommission und dem Rat gebilligt.

⁵³ Verordnung (EU) 2021/1056 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang (PE/5/2021/REV/1; [ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 1](#)).

⁵⁴ Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität ([ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35](#))

Mitgliedstaaten Leitlinien für die Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmenpaketen zu relevanten Aspekten der Beschäftigungs- und Sozialpolitik an die Hand gegeben, unter anderem für Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Darüber hinaus werden mit der Empfehlung des Rates zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung⁵⁵ 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.

- (23) Der Politikbereich „Soziale Investitionen und Kompetenzen“ des 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 Weiterbildung und Umschulung von Arbeitskräften – sowie Projekte, die diesen Regionen zugutekommen, sofern diese für den Übergang der betreffenden Gebiete von entscheidender Bedeutung sind.
- (24) Über das Instrument für technische Unterstützung der Kommission kann maßgeschneidertes Fachwissen bereitgestellt werden, um den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Reformen ihrer nationalen oder regionalen Kompetenzstrategien behilflich zu sein, sodass befristete EU-Finanzierungen dauerhafte Verbesserungen des Umschulungs- und Weiterbildungsangebots anstoßen. Zudem erleichtert die Kommission das Lernen voneinander, um diesen Prozess zu unterstützen.
- (25) Die europäische Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030⁵⁶ soll gewährleisten, dass innerhalb und außerhalb der Union Menschen mit Behinderungen in vollem Umfang und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben können. Im Rahmen der Strategie verpflichtet sich die Europäische Kommission, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen an Berufsbildungsangeboten teilnehmen und neue Kompetenzen erwerben können; dies ist eine Grundvoraussetzung für ihre Beschäftigung und ihre Unabhängigkeit.
- (26) Auf Unionsebene sollten 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 der Haushaltsbehörde sollte das Ziel darin bestehen, für die Durchführung dieses Beschlusses Mittel in Höhe von mindestens 9,3 Mio. EUR für operative Ausgaben bereitzustellen.
- (27) Da die Ziele dieses Beschlusses von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen des Umfangs und der

⁵⁵ Empfehlung des Rates vom 16 Juni 2022 zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung (ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 1).

⁵⁶ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 ([COM\(2021\) 101 final](#)).

Wirkungen der vorgeschlagenen Maßnahme auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 EUV 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.

- (28) 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

Das Jahr 2023 wird zum „Europäischen Jahr der Kompetenzen 2023“ (im Folgenden „Europäisches Jahr“) 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 2020 und der im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte festgelegten EU-Kernziele beizutragen, besteht das übergeordnete Ziel des Europäischen Jahres darin, eine auf Umschulung und Weiterbildung abstellende Denkweise zu unterstützen und damit die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen, insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen, zu fördern und das volle Potenzial des digitalen und des grünen Wandels auf sozial faire, inklusive und gerechte Weise auszuschöpfen. Konkret werden die Aktivitäten des Europäischen Jahres Maßnahmen und Investitionen im Bereich Kompetenzen fördern, um sicherzustellen, dass beim grünen und digitalen Wandel und bei der wirtschaftlichen Erholung niemand auf der Strecke bleibt, und um insbesondere dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken und für besser qualifizierte Arbeitskräfte in der Union zu sorgen, die in der Lage sind, die Chancen dieses Prozesses zu nutzen, und zwar durch

1. Förderung verstärkter, wirksamerer und inklusiver ausgerichteter Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und Umschulung, um das volle Potenzial jetziger und künftiger Arbeitskräfte in Europa zu nutzen und die Menschen zu unterstützen, damit sie Arbeitsplatzwechsel bewältigen, im Alter aktiv bleiben und die neuen Chancen, die sich aus den derzeitigen wirtschaftlichen Umwälzungen ergeben, ergreifen können.
2. Förderung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen durch die enge Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen, Unternehmen und Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und durch die Entwicklung gemeinsamer Ansätze mit allen staatlichen Stellen.
3. Abstimmung der Ziele, Wünsche und Kompetenzen der Menschen auf Arbeitsmarktchancen, insbesondere diejenigen, die sich aus dem grünen und dem digitalen Wandel sowie in den Kernsektoren mit pandemiebedingtem Erholungsbedarf ergeben. Ein besonderer Schwerpunkt wird darauf liegen, mehr Menschen, insbesondere Frauen und junge Menschen und vor allem diejenigen, die weder arbeiten, noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEETs), für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren.

4. Anwerben von Drittstaatsangehörigen, die über die in der Union benötigten Kompetenzen verfügen, unter anderem durch ein besseres Angebot an Lernmöglichkeiten, die Stärkung der Mobilität sowie die leichtere Anerkennung von Qualifikationen.

Artikel 3
Art der Maßnahmen

1. Zu den Maßnahmen, die zur Erreichung der in Artikel 2 genannten Ziele getroffen werden, zählen folgende mit den Zielen des Europäischen Jahres verknüpfte Aktivitäten auf europäischer, nationaler, regionaler oder lokaler Ebene und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Drittländern:
 - a) Konferenzen, Diskussionsforen und weitere Veranstaltungen zur Förderung der Debatte über die Rolle und den Beitrag der Kompetenzpolitik zur Erreichung eines wettbewerbsfähigen, nachhaltigen und fairen Wirtschaftswachstums vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und zur Mobilisierung einschlägiger Interessenträger, damit überall vor Ort der Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung gewährleistet ist;
 - b) Arbeitsgruppen, Fachsitzungen und 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 von Beispielen für bewährte Verfahren sowie von Leitlinien und weiteren Begleitunterlagen, die im Zuge der Veranstaltungen erstellt wurden;
 - c) Initiativen, die sich unter anderem an Einzelpersonen, Unternehmen, Industrie- und Handelskammern, Sozialpartner, Behörden, Bildungs- und Berufsbildungsanbieter richten, um die Bereitstellung, Finanzierung und Inanspruchnahme von Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten zu fördern;
 - d) Informations-, Kommunikations- und Sensibilisierungskampagnen zu EU-Initiativen für Weiterbildung und Umschulung, Förderung ihrer Umsetzung vor Ort sowie ihrer Inanspruchnahme durch potenzielle Begünstigte;
 - e) Intensivierung des Dialogs innerhalb bestehender Gruppen und Netze von Interessenträgern, auch mittels bestehender Online-Plattformen;
 - f) 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 dem digitalen Wandel, den Kernsektoren mit pandemiebedingtem Erholungsbedarf, der Energiekrise und den Auswirkungen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine;
 - g) Förderung von Hilfsmitteln und Instrumenten zur Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen, einschließlich außerhalb der Union erworbener Qualifikationen;
 - h) 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 Weiterbildungs- und Umschulungsangeboten und beruflichen Bildungsgängen beteiligt sind.

2. Die Kommission kann weitere Aktivitäten ermitteln, die zur Erreichung der Ziele des Europäischen Jahres beitragen könnten, und gestatten, dass zur Bekanntmachung dieser Aktivitäten auf das Europäische Jahr verwiesen wird, soweit dies im Sinne dieser Ziele ist. 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 auf nationaler und regionaler Ebene sind die Mitgliedstaaten zuständig. Jeder Mitgliedstaat benennt zu diesem Zweck einen nationalen Koordinator, der die verschiedenen staatlichen Organe ganzheitlich vertreten kann. Die nationalen Koordinatoren gewährleisten die Koordinierung der einschlägigen Aktivitäten auf nationaler und regionaler Ebene.

Artikel 5

Koordinierung auf Unionsebene

1. Bei der Koordinierung des Europäischen Jahres auf Unionsebene wird ein übergreifender Ansatz verfolgt, um Synergien zwischen den unterschiedlichen Programmen und Initiativen der Union im Bereich Kompetenzen zu nutzen.
2. Bei der Durchführung des Europäischen Jahres nimmt die Kommission das Fachwissen und die Unterstützung der einschlägigen Agenturen der Union in Anspruch.
3. Um die Aktivitäten gemäß Artikel 3 zu koordinieren, beruft die Kommission Sitzungen der nationalen Koordinatoren ein. Die Sitzungen dienen ferner dem Informationsaustausch über die Umsetzung des Europäischen Jahres auf nationaler Ebene und auf Unionsebene. Vertreter des Europäischen Parlaments und der einschlägigen Agenturen der Union können als Beobachter an diesen Sitzungen teilnehmen.
4. Um die Umsetzung des Europäischen Jahres auf Unionsebene zu unterstützen, arbeitet die Kommission mit Sozialpartnern, Arbeitsmarktakteuren und Vertretern von einschlägigen Organisationen und Einrichtungen zusammen.

Artikel 6

Zusammenarbeit auf internationaler Ebene

Die Kommission arbeitet für die Zwecke des Europäischen Jahres erforderlichenfalls mit Drittländern und den zuständigen internationalen Organisationen zusammen, insbesondere mit der OECD, der Unesco und der IAO, wobei sie für eine hinreichende Sichtbarkeit der Unionsbeteiligung sorgt.

Artikel 7

Monitoring und Bewertung

Bis zum 31. Dezember 2024 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 Initiativen – samt den Ergebnissen und einer Gesamtbewertung – vor.

Artikel 8
Inkrafttreten

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

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Die Präsidentin

Im Namen des Rates
Der Präsident/Die Präsidentin

FINANZBOGEN ZU RECHTSAKTEN

1. RAHMEN DES VORSCHLAGS/DER INITIATIVE

1.1. Bezeichnung des Vorschlags/der Initiative

1.2. Politikbereich(e)

1.3. Der Vorschlag/Die Initiative betrifft

1.4. Ziel(e)

1.4.1. Allgemeine(s) Ziel(e)

1.4.2. Einzelziel(e)

1.4.3. Erwartete Ergebnisse und Auswirkungen

1.4.4. Leistungsindikatoren

1.5. Begründung des Vorschlags/der Initiative

1.5.1. Kurz- oder langfristig zu deckender Bedarf, einschließlich einer detaillierten Zeitleiste für die Durchführung der Initiative

1.5.2. Mehrwert aufgrund des Tätigwerdens der Union (kann sich aus unterschiedlichen Faktoren ergeben, z. B. Vorteile durch Koordinierung, Rechtssicherheit, größerer Wirksamkeit oder Komplementarität). Für die Zwecke dieser Nummer bezeichnet der Ausdruck „Mehrwert aufgrund des Tätigwerdens der Union“ den Wert, der sich aus dem Tätigwerden der Union ergibt und den Wert ergänzt, der andernfalls allein von den Mitgliedstaaten geschaffen worden wäre.

1.5.3. Aus früheren ähnlichen Maßnahmen gewonnene Erkenntnisse

1.5.4. Vereinbarkeit mit dem Mehrjährigen Finanzrahmen sowie mögliche Synergieeffekte mit anderen geeigneten Instrumenten

1.5.5. Bewertung der verschiedenen verfügbaren Finanzierungsoptionen, einschließlich der Möglichkeiten für eine Umschichtung

1.6. Laufzeit und finanzielle Auswirkungen des Vorschlags/der Initiative

1.7. Vorgeschlagene Methode(n) der Mittelverwaltung

2. VERWALTUNGSMAßNAHMEN

2.1. Überwachung und Berichterstattung

2.2. Verwaltungs- und Kontrollsystem(e)

2.2.1. Begründung der Methode(n) der Mittelverwaltung, des Durchführungsmechanismus/der Durchführungsmechanismen für die Finanzierung, der Zahlungsmodalitäten und der Kontrollstrategie, wie vorgeschlagen

2.2.2. Angaben zu den ermittelten Risiken und dem/den zu deren Eindämmung eingerichteten System(en) der internen Kontrolle

2.2.3. Schätzung und Begründung der Kosteneffizienz der Kontrollen (Verhältnis zwischen den Kontrollkosten und dem Wert der betreffenden verwalteten Mittel) sowie Bewertung des erwarteten Ausmaßes des Fehlerrisikos (bei Zahlung und beim Abschluss)

2.3. Prävention von Betrug und Unregelmäßigkeiten

3. GESCHÄTZTE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN DES VORSCHLAGS/DER INITIATIVE

3.1. Betroffene Rubrik(en) des Mehrjährigen Finanzrahmens und Ausgabenlinie(n) im Haushaltsplan

3.2. Geschätzte finanzielle Auswirkungen des Vorschlags auf die Mittel

3.2.1. Übersicht über die geschätzten Auswirkungen auf die operativen Mittel

3.2.2. Geschätzte Ergebnisse, die mit operativen Mitteln finanziert werden

3.2.3. Übersicht über die geschätzten Auswirkungen auf die Verwaltungsmittel

3.2.4. Vereinbarkeit mit dem Mehrjährigen Finanzrahmen

3.2.5. Finanzierungsbeteiligung Dritter

3.3. Geschätzte Auswirkungen auf die Einnahmen

FINANZBOGEN ZU RECHTSAKTEN

1. RAHMEN DES VORSCHLAGS/DER INITIATIVE

1.1. Bezeichnung des Vorschlags/der Initiative

Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023

1.2. Politikbereich(e)

Politikbereich: Beschäftigung und Kompetenzen

1.3. Der Vorschlag/Die Initiative betrifft

eine neue Maßnahme

eine neue Maßnahme im Anschluss an ein Pilotprojekt/eine vorbereitende Maßnahme⁵⁷

die Verlängerung einer bestehenden Maßnahme

die Zusammenführung mehrerer Maßnahmen oder die Neuausrichtung mindestens einer Maßnahme

1.4. Ziel(e)

1.4.1. Allgemeine(s) Ziel(e)

Das allgemeine Ziel des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 besteht darin, eine auf Umschulung und Weiterbildung abstellende Denkweise zu fördern und zu gewährleisten, dass beim ökologischen und digitalen Wandel niemand zurückgelassen wird. Insbesondere geht es darum, den Arbeitskräftemangel zu beheben und für besser qualifizierte Arbeitskräfte in der EU zu sorgen, die in der Lage sind, die Chancen dieses Prozesses zu nutzen; auf diese Weise soll die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen, insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen, gesteigert und das volle Potenzial des digitalen und des grünen Wandels auf sozial faire, inklusive und gerechte Weise ausgeschöpft werden.

1.4.2. Einzelziel(e)

Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 verfolgt vier Einzelziele:

1. Förderung verstärkter, wirksamerer und inklusiver ausgerichteter Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und Umschulung, um das volle Potenzial jetziger und künftiger Arbeitskräfte in Europa zu nutzen und die Menschen zu unterstützen, damit sie Arbeitsplatzwechsel bewältigen, im Alter aktiv bleiben und die neuen Chancen, die sich aus den derzeitigen wirtschaftlichen Umwälzungen ergeben, ergreifen können.

2. Förderung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen durch die enge Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen, Unternehmen und Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und durch die Entwicklung gemeinsamer Ansätze mit allen staatlichen Stellen.

3. Abstimmung der Ziele, Wünsche und Kompetenzen der Menschen auf Arbeitsmarktchancen, insbesondere diejenigen, die sich aus dem grünen und dem

⁵⁷

Im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 Buchstabe a oder b der Haushaltsordnung.

digitalen Wandel sowie in den Kernsektoren mit pandemiebedingtem Erholungsbedarf ergeben. Ein besonderer Schwerpunkt wird darauf liegen, mehr Menschen, insbesondere Frauen und junge Menschen und vor allem diejenigen, die weder arbeiten, noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEETs), für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren.

4. Anwerben von Drittstaatsangehörigen, die über die in der Union benötigten Kompetenzen verfügen, unter anderem durch ein besseres Angebot an Lernmöglichkeiten, die Stärkung der Mobilität sowie die leichtere Anerkennung von Qualifikationen.

1.4.3. *Erwartete Ergebnisse und Auswirkungen*

Bitte geben Sie an, wie sich der Vorschlag/die Initiative auf die Begünstigten/Zielgruppen auswirken dürfte.

Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 dürfte positive Auswirkungen auf individueller, staatlicher und gesellschaftlicher Ebene haben. Die geplanten Maßnahmen (Veranstaltungen, Informations-, Kommunikations- und Sensibilisierungskampagnen, verstärkter Dialog, Förderung und Entwicklung von Instrumenten) werden Folgendes bewirken:

- mehr und gezieltere Investitionen in arbeitsmarktrelevante Umschulungs- und Weiterbildungsangebote, die den Arbeitskräften und den Arbeitgebern zugutekommen, indem bestehende Qualifikationsdefizite behoben sowie Beschäftigung und soziale Inklusion gefördert werden;

- verstärkter Informationsaustausch, Lernen voneinander und intensivere Zusammenarbeit zum Nutzen der Arbeit öffentlicher und privater Organisationen sowie der Sozialpartner auf internationaler, europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene.

1.4.4. *Leistungsindikatoren*

Bitte geben Sie an, anhand welcher Indikatoren sich die Fortschritte und Ergebnisse verfolgen lassen.

Ergebnisindikatoren:

- Zahl der organisierten Veranstaltungen
- Zahl der Ergebnisse (im Rahmen der Informationskampagne festzulegen)

Bis zum 31. Dezember 2024 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 Initiativen – samt den Ergebnissen und einer Gesamtbewertung – vor.

1.5. **Begründung des Vorschlags/der Initiative**

1.5.1. *Kurz- oder langfristig zu deckender Bedarf, einschließlich einer detaillierten Zeitleiste für die Durchführung der Initiative*

Kurzfristig: verstärkte Zusammenarbeit und größere Sensibilisierung öffentlicher und privater Akteure für Kompetenzstrategien und -instrumente. Der kurzfristige Bedarf wird während des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 durch die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmenarten gedeckt.

Langfristig: Ausbau der Möglichkeiten für Weiterbildung und Umschulung, wodurch ein Beitrag zur Bewältigung des Arbeitskräftemangels in der EU geleistet wird.

- 1.5.2. *Mehrwert aufgrund des Tätigwerdens der Union (kann sich aus unterschiedlichen Faktoren ergeben, z. B. Vorteile durch Koordinierung, Rechtssicherheit, größerer Wirksamkeit oder Komplementarität). Für die Zwecke dieser Nummer bezeichnet der Ausdruck „Mehrwert aufgrund des Tätigwerdens der Union“ den Wert, der sich aus dem Tätigwerden der Union ergibt und den Wert ergänzt, der andernfalls allein von den Mitgliedstaaten geschaffen worden wäre.*

Der Mehrwert aufgrund des Tätigwerdens der Union ergibt sich aus Folgendem:

- Verbesserung der Wirksamkeit der eigenen Instrumente der Union durch Sensibilisierung und verstärkte Sichtbarkeit der politischen Maßnahmen im Kompetenzbereich.

- Ergänzung der Maßnahmen auf nationaler Ebene durch eine europäische Dimension, die den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und anderen Interessenträgern sowie privaten und öffentlichen Unternehmen innerhalb und außerhalb der EU ermöglicht. Den Maßnahmen der Mitgliedstaaten dürfte darüber hinaus die innerhalb und außerhalb der EU erzielte Bekanntheit und Sichtbarkeit zugutekommen.

- 1.5.3. *Aus früheren ähnlichen Maßnahmen gewonnene Erkenntnisse*

Die in den letzten zehn Jahren durchgeführten Europäischen Jahre haben sich als wirksame Sensibilisierungsinstrumente bewährt, die sowohl in der breiten Öffentlichkeit als auch bei Multiplikatoren Wiederhall gefunden und für Synergien zwischen verschiedenen Aktionsbereichen auf der Ebene der Union und der Mitgliedstaaten gesorgt haben.

- 1.5.4. *Vereinbarkeit mit dem Mehrjährigen Finanzrahmen sowie mögliche Synergieeffekte mit anderen geeigneten Instrumenten*

Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 wird Synergien zwischen der Politik im Bereich der Kompetenzen und anderen relevanten politischen Maßnahmen der Union fördern. Das Jahr wird sich auf bestehende einschlägige Initiativen der Union stützen, da die Kompetenzentwicklung eine grundlegende Bedeutung hat und für alle Wirtschaftszweige relevant ist.

Konkret wird das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 auf Folgendem aufbauen: Europäische Kompetenzagenda, Aktionsplan für digitale Bildung, europäischer Bildungsraum, Europäischer Forschungsraum, europäischer Grüner Deal einschließlich des Pakets „Fit für 55“, Renovierungswelle für Europa, REPowerEU-Plan, neuer Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft, Null-Schadstoff-Aktionsplan und EU-Biodiversitätsstrategie für 2030, Strategie „Vom Hof auf den Tisch“ und Mitteilung über einen neuen Ansatz für eine nachhaltige blaue Wirtschaft in der EU. Darüber hinaus wird es sich auf Folgendes stützen: Neues Europäisches Bauhaus, Horizont Europa und seine Missionen, neue europäische Innovationsagenda, europäische Hochschulstrategie, Vorschlag der Kommission für eine Europäische Erklärung zu den digitalen Rechten und Grundsätzen für die digitale Dekade, Strategie zur Gestaltung der digitalen Zukunft Europas, europäische Datenstrategie, digitale Dekade, verstärkte Jugendgarantie, Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, gemeinsamer Rahmen der EU und der OECD zur Verbesserung der Finanzkompetenzen für Erwachsene, EU-Aktionsplan gegen Rassismus, strategischer Rahmen der EU zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma, Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027, Strategie für die

Gleichstellung der Geschlechter, Aktionsplan für Demokratie in Europa, langfristige Vision für die ländlichen Gebiete der EU, Mitteilung über einen neuen Ansatz für eine nachhaltige blaue Wirtschaft in der EU, europäische Pflegestrategie, Aktionsplan für die Sozialwirtschaft und Wege zur Gestaltung des Übergangs zu einem industriellen Ökosystem für die Lokal- und Sozialwirtschaft, Gemeinsame Mitteilung „Analyse der Defizite bei den Verteidigungsinvestitionen und die nächsten Schritte“, Verordnung über das Weltraumprogramm, Global-Gateway-Strategie sowie Jugendaktionsplan. Jede dieser Initiativen und Strategien enthält Maßnahmen, die mit der Kompetenzentwicklung im Allgemeinen im Zusammenhang stehen oder die sich auf bestimmte Gruppen oder Kompetenzprofile beziehen.

1.5.5. *Bewertung der verschiedenen verfügbaren Finanzierungsoptionen, einschließlich der Möglichkeiten für eine Umschichtung*

Es wurden zwei Optionen ins Auge gefasst: Beantragung zusätzlicher Mittel oder Finanzierung des Europäischen Jahres der Kompetenzen durch Umschichtungen.

Da sich der Zeitraum, in dem Mittel benötigt werden, auf drei Jahre erstreckt (2022-2024), war es möglich, den gesamten Bedarf an Mitteln durch interne Umschichtungen zu decken, und zwar auf Basis der technischen Hilfe des ESF+ (operativ und administrativ).

In Bezug auf den Personalbedarf wurde eine reine Umschichtung jedoch nicht als machbar erachtet. Daher wird das ständige Personal für die Dauer der Aktivitäten durch Zeitarbeitskräfte aufgestockt. Die durch die Zeitarbeitskräfte entstehenden Kosten können ebenfalls durch Umschichtungen von Mitteln finanziert werden.

1.6. Laufzeit und finanzielle Auswirkungen des Vorschlags/der Initiative

befristete Laufzeit

- in Kraft ab Annahme des Beschlusses bis zum 31.12.2024
- Finanzielle Auswirkungen auf die Mittel für Verpflichtungen von 2022 bis 2024 und auf die Mittel für Zahlungen von 2022 bis 2026

unbefristete Laufzeit

- Anlaufphase von JJJJ bis JJJJ,
- anschließend reguläre Umsetzung.

1.7. Vorgeschlagene Methode(n) der Mittelverwaltung⁵⁸

Direkte Mittelverwaltung durch die Kommission

- durch ihre Dienststellen, einschließlich ihres Personals in den Delegationen der Union
- durch Exekutivagenturen

Geteilte Mittelverwaltung mit Mitgliedstaaten

Indirekte Mittelverwaltung durch Übertragung von Haushaltsvollzugsaufgaben an:

- Drittländer oder die von ihnen benannten Einrichtungen
- internationale Einrichtungen und deren Agenturen (bitte angeben)
- die EIB und den Europäischen Investitionsfonds
- Einrichtungen im Sinne der Artikel 70 und 71 der Haushaltsordnung
- öffentlich-rechtliche Körperschaften
- privatrechtliche Einrichtungen, die im öffentlichen Auftrag tätig werden, sofern ihnen ausreichende finanzielle Garantien bereitgestellt werden
- privatrechtliche Einrichtungen eines Mitgliedstaats, die mit der Einrichtung einer öffentlich-privaten Partnerschaft betraut werden und denen ausreichende finanzielle Garantien bereitgestellt werden
- Personen, die mit der Durchführung bestimmter Maßnahmen im Bereich der GASP im Rahmen des Titels V EUV betraut und in dem maßgeblichen Basisrechtsakt benannt sind
- *Falls mehrere Methoden der Mittelverwaltung angegeben werden, ist dies unter „Bemerkungen“ näher zu erläutern.*

Bemerkungen

⁵⁸ Erläuterungen zu den Methoden der Mittelverwaltung und Verweise auf die Haushaltsordnung enthält die Website BudgWeb (in französischer und englischer Sprache): <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>

2. VERWALTUNGSMABNAHMEN

2.1. Überwachung und Berichterstattung

Bitte geben Sie an, wie oft und unter welchen Bedingungen diese Tätigkeiten erfolgen.

Arbeitsprogramm für das Europäische Jahr

2.2. Verwaltungs- und Kontrollsystem(e)

2.2.1. Begründung der Methode(n) der Mittelverwaltung, des Durchführungsmechanismus/der Durchführungsmechanismen für die Finanzierung, der Zahlungsmodalitäten und der Kontrollstrategie, wie vorgeschlagen

Die direkte Mittelverwaltung im Sinne des Artikels 62 Absatz 1 Buchstabe a der Haushaltsordnung ist vorzuziehen, da die Maßnahmen von der Europäischen Kommission, insbesondere der GD EMPL, durchgeführt werden, die die Koordinierung mit den Mitgliedstaaten und den verschiedenen Akteuren sicherstellen wird.

2.2.2. Angaben zu den ermittelten Risiken und dem/den zu deren Eindämmung eingerichteten System(en) der internen Kontrolle

Die Kontrollen sind Teil des Systems der internen Kontrolle der GD EMPL. Für die neuen Tätigkeiten wird der gleiche Ansatz zur Ermittlung und Minderung von Risiken angewandt.

2.2.3. Schätzung und Begründung der Kosteneffizienz der Kontrollen (Verhältnis zwischen den Kontrollkosten und dem Wert der betreffenden verwalteten Mittel) sowie Bewertung des erwarteten Ausmaßes des Fehlerrisikos (bei Zahlung und beim Abschluss)

Die Kontrollen sind Teil des Systems der internen Kontrolle der GD EMPL. Die neuen Tätigkeiten werden geringe zusätzliche Kontrollkosten auf Ebene der GD verursachen.

2.3. Prävention von Betrug und Unregelmäßigkeiten

Bitte geben Sie an, welche Präventions- und Schutzmaßnahmen, z. B. im Rahmen der Betrugsbekämpfungsstrategie, bereits bestehen oder angedacht sind.

Die Kommission gewährleistet bei der Durchführung der nach diesem Beschluss finanzierten Maßnahmen den Schutz der finanziellen Interessen der Union durch Präventivmaßnahmen gegen Betrug, Korruption und sonstige rechtswidrige Handlungen, durch wirksame Kontrollen und durch Wiedereinziehung zu Unrecht gezahlter Beträge sowie – bei Feststellung von Unregelmäßigkeiten – durch wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen. Die Kommission ist gemäß der Verordnung (Euratom, EG) Nr. 2185/96 des Rates vom 11. November 1996 betreffend die Kontrollen und Überprüfungen vor Ort durch die Kommission zum Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Gemeinschaften vor Betrug und anderen Unregelmäßigkeiten befugt, auf Grundlage dieses Beschlusses Kontrollen und Überprüfungen vor Ort durchzuführen. Das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF) führt erforderlichenfalls Untersuchungen durch, die durch die Verordnung (EG) Nr. 1073/1999 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Mai 1999 über die Untersuchungen des Europäischen Amtes für Betrugsbekämpfung (OLAF) geregelt sind.

3. GESCHÄTZTE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN DES VORSCHLAGS/DER INITIATIVE

3.1. Betroffene Rubrik(en) des Mehrjährigen Finanzrahmens und Ausgabenlinie(n) im Haushaltsplan

- Bestehende Haushaltslinien

In der Reihenfolge der Rubriken des Mehrjährigen Finanzrahmens und der Haushaltslinien.

Rubrik des Mehrjährigen Finanzrahmens	Haushaltslinie	Art der Ausgaben	Finanzierungsbeiträge			
	Nummer	GM/NGM ⁵⁹	von EFTA-Ländern ⁶⁰	von Kandidatenländern ⁶¹	von Drittländern	nach Artikel 21 Absatz 2 Buchstabe b der Haushaltsordnung
		GM/NGM	JA/NEIN	JA/NEIN	JA/NEIN	JA/NEIN
2.a	07 02 05 02 ESF – Operative technische Hilfe – Bereitstellung von Mitteln im Rahmen von REACT-EU	GM	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN
2.a	07 01 01 01 – Unterstützungsausgaben für den ESF+ – geteilte Mittelverwaltung	NGM	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN
2.a	07 01 01 01 – Unterstützungsausgaben für den ESF+ – geteilte Mittelverwaltung – Finanzierung im Rahmen von REACT-EU	NGM	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN

⁵⁹ GM = Getrennte Mittel/NGM = Nichtgetrennte Mittel.

⁶⁰ EFTA: Europäische Freihandelsassoziation.

⁶¹ Kandidatenländer und gegebenenfalls potenzielle Kandidaten des Westbalkans.

3.2. Geschätzte finanzielle Auswirkungen des Vorschlags auf die Mittel

Die nachstehend genannten Programme und Haushaltslinien sind vorläufig. Geeignete Mittel werden innerhalb der Dotationen der beitragenden Programme gemäß den geltenden Finanzvorschriften ausgewiesen.

3.2.1. Übersicht über die geschätzten Auswirkungen auf die operativen Mittel

- Für den Vorschlag/die Initiative werden keine operativen Mittel benötigt.
- Für den Vorschlag/die Initiative werden die folgenden operativen Mittel benötigt:

in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

Rubrik des Mehrjährigen Finanzrahmens	Nummer	Unter Rubrik 2a: Zusammenhalt, Resilienz und Werte
--	--------	--

GD EMPL			2022	2023	2024	2025	2026	INSGESAMT
○ Operative Mittel								
Haushaltslinie 07 02 05 02	Verpflichtungen	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Zahlungen	(2 a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	Verpflichtungen	(1b)						
	Zahlungen	(2b)						
	Verpflichtungen	(1c)						
	Zahlungen	(2c)						

○ Operative Mittel INSGESAMT	Verpflichtungen	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Zahlungen	2a+2b+2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Aus der Dotation bestimmter spezifischer Programme finanzierte Verwaltungsausgaben	2022	2023	2024	2025	2026	INSGESAMT
--	------	------	------	------	------	------------------

Haushaltslinie 07 01 01 01	Verpflichtungen /Zahlungen	(3)	0,108	0,443	0,158			0,710
Haushaltslinie 07 01 01 01 – REACT-EU	Verpflichtungen /Zahlungen	(3)	0,000	0,506	0,000			0,506
○Mittel GD EMPL INSGESAMT	Verpflichtungen		8,608	1,449	0,458			10,516
	Zahlungen	2a+2b +2	0,108	4,549	2,078	3,660	0,120	10,516

Rubrik des Mehrjährigen Finanzrahmens	7	Verwaltungsausgaben
--	----------	---------------------

in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

		2022	2023	2024	2025	2026	INSGESAMT
GD EMPL							
○ Personal		0,125	0,502	0,084			0,711
○ Sonstige Verwaltungsausgaben			0,017				0,017
GD EMPL INSGESAMT	Mittel	0,125	0,519	0,084			0,728

Mittel INSGESAMT unter der RUBRIK 7 des Mehrjährigen Finanzrahmens	(Verpflichtungen insges. = Zahlungen insges.)	0,125	0,519	0,084			0,728
---	--	-------	-------	-------	--	--	--------------

in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

		2022	2023	2024	2025	2026	INSGESAMT
Mittel INSGESAMT	Verpflichtungen	8,734	1,968	0,542			11,243

unter den RUBRIKEN 1 bis 7 des Mehrjährigen Finanzrahmens	Zahlungen	0,234	5,068	2,162	3,660	0,120	11,243
---	-----------	-------	-------	-------	-------	--------------	---------------

3.2.2. Geschätzte Ergebnisse, die mit operativen Mitteln finanziert werden

Mittel für Verpflichtungen, in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

Ziele und Ergebnisse angeben ↓			2022		2023		2024		2025		Bei länger andauernden Auswirkungen (siehe 1.6.) bitte weitere Spalten einfügen.						INSGESAMT		
	ERGEBNISSE																		
	Art ⁶²	Durch- schnitts- kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Gesamtzahl
EINZELZIEL Nr. 1 ⁶³ ...																			
- Ergebnis	Kommunikations- kam- pagne	7,000	1	7,000														1	7,000
- Ergebnis	Veranstaltungen der Kommission	1,500			5	0,300												5	1,500
- Ergebnis	Veranstaltungen des Vorsitzes	0,500			3	0,167												3	0,500

⁶² Ergebnisse sind Produkte, die geliefert, und Dienstleistungen, die erbracht werden (z. B. Zahl der finanzierten Austauschstudierenden, gebaute Straßenkilometer usw.).

⁶³ Wie unter 1.4.2. („Einzelziele...“) beschrieben.

- Ergebnis	Bewer- tung	0,300					1	0,300									1	0,300
Zwischensumme für Einzelziel Nr. 1																		
EINZELZIEL Nr. 2 ...																		
- Ergebnis																		
Zwischensumme für Einzelziel Nr. 2																		
INSGESAMT			1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300

3.2.3. Übersicht über die geschätzten Auswirkungen auf die Verwaltungsmittel

- Für den Vorschlag/die Initiative werden keine Verwaltungsmittel benötigt.
- Für den Vorschlag/die Initiative werden die folgenden Verwaltungsmittel benötigt:
- in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

	2022	2023	2024	2025	Bei länger andauernden Auswirkungen (siehe 1.6.) bitte weitere Spalten einfügen.	INS-GESAMT
--	------	------	------	------	--	------------

RUBRIK 7 des Mehrjährigen Finanzrahmens								
Personal	0,125	0,519	0,084					0,711
Sonstige Verwaltungsausgaben		0,017						0,017
Zwischensumme RUBRIK 7 des Mehrjährigen Finanzrahmens	0,125	0,519	0,084					0,728

–

Außerhalb der RUBRIK 7⁶⁴ des Mehrjährigen Finanzrahmens								
Personal	0,108	0,949	0,158					1,216
Sonstige Verwaltungsausgaben								
Zwischensumme außerhalb der RUBRIK 7 des Mehrjährigen Finanzrahmens	0,108	0,949	0,158					1,216

–

INSGESAMT	0,234	1,468	0,242					1,948
------------------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--------------

- Der Mittelbedarf für Personal- und sonstige Verwaltungsausgaben wird durch der Verwaltung der Maßnahme zugeordnete Mittel der GD oder GD-interne Personalumschichtung gedeckt. Hinzu kommen etwaige zusätzliche Mittel, die der für die Verwaltung der Maßnahme zuständigen GD nach Maßgabe der verfügbaren Mittel im Rahmen der jährlichen Mittelzuweisung zugeteilt werden.

⁶⁴ Technische und/oder administrative Hilfe und Ausgaben zur Unterstützung der Durchführung von Programmen bzw. Maßnahmen der EU (vormalige BA-Linien), indirekte Forschung, direkte Forschung.

3.2.3.1. Geschätzter Personalbedarf

- Für den Vorschlag/die Initiative wird kein Personal benötigt.
- Für den Vorschlag/die Initiative wird folgendes Personal benötigt:
- Schätzung in Vollzeitäquivalenten

	2022	2023	2024	Jahr N+3	Bei länger andauernden Auswirkungen (siehe 1.6.) bitte weitere Spalten einfügen.		
○Im Stellenplan vorgesehene Planstellen (Beamte und Bedienstete auf Zeit)							
20 01 02 01 (am Sitz und in den Vertretungen der Kommission)	3	3	0,50				
20 01 02 03 (in den Delegationen)							
01 01 01 01 (indirekte Forschung)							
01 01 01 11 (direkte Forschung)							
Sonstige Haushaltslinien (bitte angeben)							
○Externes Personal (in Vollzeitäquivalenten - VZÄ)⁶⁵							
20 02 01 (VB, ANS und LAK der Globaldotation)							
20 02 03 (VB, ÖB, ANS, LAK und JFD in den Delegationen)							
07 01 01 01⁶⁶	- am Sitz	7	7	5			
	- in den Delegationen						
01 01 01 02 (VB, ANS und LAK der indirekten Forschung)							
01 01 01 12 (VB, ANS und LAK der direkten Forschung)							
Sonstige Haushaltslinien (bitte angeben): 07 01 01 01 NGEU	0	8	0				
INSGESAMT	10	18	5,50				

- **XX** steht für den jeweiligen Politikbereich bzw. Haushaltstitel.
- Der Personalbedarf wird durch der Verwaltung der Maßnahme zugeordnetes Personal der GD oder GD-interne Personalumschichtung gedeckt. Hinzu kommen etwaige zusätzliche Mittel, die der für die Verwaltung der Maßnahme zuständigen GD nach Maßgabe der verfügbaren Mittel im Rahmen der jährlichen Mittelzuweisung zugeteilt werden.
- Beschreibung der auszuführenden Aufgaben:

Beamte und Zeitbedienstete	Formulierung des Arbeitsplans für das Jahr und seine Abstimmung mit anderen Dienststellen; Erarbeitung der Leistungsbeschreibung für Dienstleistungs- und Kaufverträge und Begleitung des Auswahlverfahrens; Gewährleistung der interinstitutionellen Koordinierung; Erarbeitung von Briefings und Reden für Kommissionsmitglieder und GD; Bereitstellung von Material für die Pressearbeit; Begleitung der Ex-post-Bewertung
Externes Personal	

⁶⁵ VB = Vertragsbedienstete, ÖB = örtliche Bedienstete, ANS = abgeordnete nationale Sachverständige, LAK = Leiharbeitskräfte, JFD = Juniorfachkräfte in Delegationen.

⁶⁶ Teilobergrenze für aus operativen Mitteln finanziertes externes Personal (vormalige BA-Linien).

3.2.4. Vereinbarkeit mit dem Mehrjährigen Finanzrahmen

Der Vorschlag/Die Initiative

- ist mit dem derzeitigen mehrjährigen Finanzrahmen vereinbar.
- kann durch Umschichtungen innerhalb der entsprechenden Rubrik des Mehrjährigen Finanzrahmens (MFR) in voller Höhe finanziert werden.
- erfordert die Inanspruchnahme des verbleibenden Spielraums unter der einschlägigen Rubrik des MFR und/oder den Einsatz der besonderen Instrumente im Sinne der MFR-Verordnung.
- erfordert eine Revision des MFR.

3.2.5. Finanzierungsbeteiligung Dritter

Der Vorschlag/Die Initiative

- sieht keine Kofinanzierung durch Dritte vor.
- sieht folgende Kofinanzierung durch Dritte vor:

Mittel in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

	Jahr N ⁶⁷	Jahr N+1	Jahr N+2	Jahr N+3	Bei länger andauernden Auswirkungen (siehe 1.6.) bitte weitere Spalten einfügen.			Insgesamt
Kofinanzierende Einrichtung								
Kofinanzierung INSGESAMT								

⁶⁷ Das Jahr N ist das Jahr, in dem mit der Umsetzung des Vorschlags/der Initiative begonnen wird. Bitte ersetzen Sie „N“ durch das voraussichtlich erste Jahr der Umsetzung (z. B. 2021). Dasselbe gilt für die folgenden Jahre.

3.3. Geschätzte Auswirkungen auf die Einnahmen

- Der Vorschlag/Die Initiative wirkt sich nicht auf die Einnahmen aus.
- Der Vorschlag/Die Initiative wirkt sich auf die Einnahmen aus, und zwar
 - auf die Eigenmittel
 - auf die übrigen Einnahmen
 - Bitte geben Sie an, ob die Einnahmen bestimmten Ausgabenlinien zugewiesen sind.

in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

Einnahmenlinie:	Für das laufende Haushaltsjahr zur Verfügung stehende Mittel	Auswirkungen des Vorschlags/der Initiative ⁶⁸					Bei länger andauernden Auswirkungen (siehe 1.6.) bitte weitere Spalten einfügen.		
		Jahr N	Jahr N+1	Jahr N+2	Jahr N+3				
Artikel									

Bitte geben Sie für die sonstigen zweckgebundenen Einnahmen die betreffende(n) Ausgabenlinie(n) im Haushaltsplan an.

Sonstige Anmerkungen (bei der Ermittlung der Auswirkungen auf die Einnahmen verwendete Methode/Formel oder weitere Informationen).

⁶⁸ Bei den traditionellen Eigenmitteln (Zölle, Zuckerabgaben) sind die Beträge netto, d. h. abzüglich 20 % für Erhebungskosten, anzugeben.