



P9_TA(2023)0271

Förderung und Gestaltung der Berufsbildung als Instrument für den Erfolg der Arbeitnehmer und als Baustein für die Wirtschaft der EU in der neuen Industrie 4.0

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Juli 2023 zu der Förderung und Gestaltung der Berufsbildung als Instrument für den Erfolg der Arbeitnehmer und als Baustein für die EU-Wirtschaft in der neuen Industrie 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf die Artikel 179, 180 und 181 des Vertrags über die Europäische Union,
- unter Hinweis auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf die Artikel 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 und 174,
- unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere die Artikel 14, 15, 23, 25 und 26,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,
- unter Hinweis auf die Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und die darin festgelegten Ziele für nachhaltige Entwicklung, insbesondere die Ziele 4, 8 und 9,
- unter Hinweis auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 28. Oktober 2021 in der Rechtssache *BX / Unitatea Administrativ Teritorială D.* (C-909-19) ⁽¹⁾,
- unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte, insbesondere die Grundsätze 1, 3, 4 und 5,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen ⁽²⁾,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 1. Juli 2020 mit dem Titel „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ (COM(2020)0274),
- unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/694 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2021 zur Aufstellung des Programms „Digitales Europa“ und zur Aufhebung des Beschlusses (EU) 2015/2240 ⁽³⁾,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. Februar 2019 zur umfassenden europäischen Industriepolitik in Bezug auf künstliche Intelligenz und Robotik ⁽⁴⁾,
- unter Hinweis auf die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 16. Februar 2023 zu einer EU-Strategie zur Förderung von industrieller Wettbewerbsfähigkeit, Handel und hochwertigen Arbeitsplätzen ⁽⁵⁾,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates zum Thema Menschenrechte, Teilhabe und Wohlergehen älterer Menschen im Zeitalter der Digitalisierung vom 9. Oktober 2020,
- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz ⁽⁶⁾,
- gestützt auf die Osnabrück-Erklärung zur beruflichen Bildung als Wegbegleiter für den Aufschwung und den gerechten Übergang zu einer digitalen und grünen Wirtschaft vom 30. November 2020,

⁽¹⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 28. Oktober 2021 in der Rechtssache *BX / Unitatea Administrativ Teritorială D.* (C-909-19), ECLI:EU:C:2021:893.

⁽²⁾ ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22.

⁽³⁾ ABl. L 166 vom 11.5.2021, S. 1.

⁽⁴⁾ ABl. C 449 vom 23.12.2020, S. 37.

⁽⁵⁾ Angenommene Texte, P9_TA(2023)0053.

⁽⁶⁾ ABl. C 417 vom 2.12.2020, S. 1.

- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene ⁽⁷⁾,
- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 26. November 2018 zur Förderung der automatischen gegenseitigen Anerkennung von im Ausland erworbenen Hochschulqualifikationen und von Qualifikationen der allgemeinen und beruflichen Bildung der Sekundarstufe II sowie der Ergebnisse von Lernzeiten im Ausland ⁽⁸⁾,
- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen ⁽⁹⁾,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 9. März 2021 mit dem Titel „Digitaler Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade“ (COM(2021)0118),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 19. April 2016 mit dem Titel „Digitalisierung der europäischen Industrie – Die Chancen des digitalen Binnenmarkts in vollem Umfang nutzen“ (COM(2016)0180),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 5. Mai 2021 mit dem Titel „Aktualisierung der neuen Industriestrategie von 2020: einen stärkeren Binnenmarkt für die Erholung Europas aufbauen“ (COM(2021)0350),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 10. März 2020 mit dem Titel „Eine neue Industriestrategie für Europa“ (COM(2020)0102),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 10. März 2020 mit dem Titel „Eine KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa“ (COM(2020)0103),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 1. Juli 2020 mit dem Titel „Förderung der Jugendbeschäftigung: Eine Brücke ins Arbeitsleben für die nächste Generation“ (COM(2020)0276),
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 17. Februar 2022 zur Beschäftigung und sozialen Erholung nach der Pandemie zur Stärkung der jungen Menschen in der EU ⁽¹⁰⁾,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 13. September 2017 mit dem Titel „Investitionen in eine intelligente, innovative und nachhaltige Industrie – Eine neue Strategie für die Industriepolitik der EU“ (COM(2017) 0479),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 26. August 2010 mit dem Titel „Eine Digitale Agenda für Europa“ (COM(2010)0245),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 6. Oktober 2010 mit dem Titel „Leitinitiative der Strategie Europa 2020 – Innovationsunion“ (COM(2010)0546),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 30. September 2020 über die Vollendung des europäischen Bildungsraums bis 2025 (COM(2020)0625) und die begleitende Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen (SWD (2020)0212),
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 19. Mai 2022 zur Errichtung des Europäischen Bildungsraums bis 2025 – Microcredentials, individuelle Lernkonten und Lernen für eine nachhaltige Umwelt ⁽¹¹⁾,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 30. September 2020 mit dem Titel „Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027 – Neuaufstellung des Bildungswesens für das digitale Zeitalter“ (COM(2020)0624) und die begleitende Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen (SWD(2020)0209),
- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission mit dem Titel „Digital Economy and Society Index (DESI) 2020 Human capital“ (Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) – Humankapital 2020),
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2020 zur Umschulung und Weiterbildung als Grundlage für mehr Nachhaltigkeit und eine bessere Beschäftigungsfähigkeit im Kontext der Förderung der wirtschaftlichen Erholung und des sozialen Zusammenhalts,

⁽⁷⁾ ABl. C 484 vom 24.12.2016, S. 1.

⁽⁸⁾ ABl. C 444 vom 10.12.2018, S. 1.

⁽⁹⁾ ABl. C 189 vom 4.6.2018, S. 1.

⁽¹⁰⁾ ABl. C 342 vom 6.9.2022, S. 265.

⁽¹¹⁾ ABl. C 479 vom 16.12.2022, S. 65.

- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 16. Juni 2020 zur Bewältigung der COVID-19-Krise im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 13. Juli 2016 mit dem Titel „Industrie 4.0 und digitaler Wandel: wohin der Weg geht“,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 7. Mai 2020 mit dem Titel „Nachhaltige Finanzierung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels“,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 15. März 2018 zu dem Thema „Die Zukunft der Arbeit – Aneignung der für die künftige Arbeitswelt notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen“,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 27. April 2023 zu dem Thema „Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen im Zeichen des ökologischen und digitalen Wandels“,
- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2021 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union (COM(2021)0206),
- unter Hinweis auf den Beschluss (EU) 2023/936 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen ⁽¹²⁾,
- unter Hinweis auf die Erklärung zu den digitalen Rechten und Grundsätzen für die digitale Dekade, die am 15. Dezember 2022 proklamiert wurde,
- unter Hinweis auf die Global-Gateway-Strategie der EU,
- unter Hinweis auf die Studie des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) vom Februar 2020 mit dem Titel „Empowering adults through upskilling and reskilling pathways“ (Befähigung von Erwachsenen durch Weiterbildung und Umschulung),
- unter Hinweis auf den gemeinsamen Bericht des Cedefop und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) vom 30. März 2023 mit dem Titel „Fostering skills use for sustainable business performance: Evidence from the European Company Survey“ (Förderung der Nutzung von Qualifikationen für eine nachhaltige Unternehmensleistung: Nachweise aus der Europäischen Unternehmenserhebung) ⁽¹³⁾,
- unter Hinweis auf die Entschließung des Rates vom 29. November 2021 zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030 ⁽¹⁴⁾,
- unter Hinweis auf die Europäische Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030,
- gestützt auf Artikel 54 seiner Geschäftsordnung,
- unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0232/2023),
- A. in der Erwägung, dass für die Politik in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Kompetenzen die Mitgliedstaaten zuständig sind; in der Erwägung, dass die EU eine zunehmend wichtige Rolle bei der Unterstützung, Motivierung, Koordinierung und Ergänzung der Maßnahmen der Mitgliedstaaten spielt;
- B. in der Erwägung, dass die Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und insbesondere der Weiterqualifizierung und Umschulung von Arbeitnehmern und Arbeitsuchenden weiter zunehmen wird, nicht zuletzt aufgrund des digitalen und ökologischen Wandels; in der Erwägung, dass menschenwürdige Arbeitsbedingungen von wesentlicher Bedeutung sind, um qualifizierte Arbeitnehmer zu halten und anzuziehen; in der Erwägung, dass sich die Weiterbildung der Arbeitnehmer durch ihren Arbeitgeber nicht negativ auf die Entlohnung der Arbeitnehmer auswirken darf;
- C. in der Erwägung, dass eines der Hauptziele des Europäischen Jahres der Kompetenzen darin besteht, die Qualifikationen und Ansprüche der Arbeitnehmer an den sich entwickelnden Bedarf des EU-Arbeitsmarktes anzupassen;
- D. in der Erwägung, dass eine der größten Herausforderungen, mit denen die berufliche Weiterbildung derzeit konfrontiert ist, ihre geringe Attraktivität im Vergleich zur akademischen Bildung, das mangelnde Interesse der Studierenden und der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist;

⁽¹²⁾ ABl. L 125 vom 11.5.2023, S. 1.

⁽¹³⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf>

⁽¹⁴⁾ ABl. C 504 vom 14.12.2021, S. 9.

- E. in der Erwägung, dass der digitale und ökologische Wandel nur dann ein Erfolg werden kann, wenn die Arbeitnehmer mit den erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet werden;
- F. in der Erwägung, dass die Umsetzung einer hochwertigen beruflichen Weiterbildung eine erhebliche finanzielle Belastung darstellen könnte, insbesondere für Kleinunternehmen und kleine und mittlere Unternehmen (KMU);
- G. in der Erwägung, dass der gleichberechtigte Zugang zu beruflicher Bildung, einschließlich Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit des lebenslangen Lernens für alle von entscheidender Bedeutung sind;
- H. in der Erwägung, dass im Jahr 2021 45 % der Arbeitnehmer angaben, in den letzten 12 Monaten eine vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildung erhalten zu haben; in der Erwägung, dass dieser Anteil bei jungen Arbeitnehmern, Frauen und Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen und Leiharbeitnehmern niedriger war, was auf Ungleichheiten beim Zugang zur Weiterbildungsmaßnahmen hinweist ⁽¹⁵⁾;
- I. in der Erwägung, dass im Jahr 2021 9,7 % der 18- bis 24-Jährigen in der EU nur die Sekundarstufe I abgeschlossen hatten und nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen; in der Erwägung, dass 56 % der 16- bis 24-jährigen Roma 2021 weder gearbeitet noch eine Schule besucht oder eine Ausbildung absolviert haben (NEET);
- J. in der Erwägung, dass der Anteil der 25- bis 64-Jährigen in der EU, die an einer allgemeinen oder beruflichen Bildung teilnehmen, 2021 10,8 % betrug und dass der Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die an einer allgemeinen oder beruflichen Bildung teilnehmen, im Vergleich zu 2020 um 1,7 Prozentpunkte gestiegen ist und damit wieder das Niveau von 2019 bzw. vor der COVID-19 erreicht hat ⁽¹⁶⁾;
- K. in der Erwägung, dass die Arbeitsmärkte in Europa immer kleiner werden und dass bis 2030 40 % der Europäer in Regionen leben werden, in denen die Zahl der Arbeitsplätze sinkt ⁽¹⁷⁾; in der Erwägung, dass 77 % der Unternehmen in der EU angeben, dass es schwierig ist, Arbeitnehmer mit den erforderlichen Qualifikationen zu finden; in der Erwägung, dass dieses Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zwischen Arbeitnehmern und Arbeitsplätzen auf dem EU-Arbeitsmarkt erhebliche Kosten für Volkswirtschaften, Unternehmen und Einzelpersonen mit sich bringt; in der Erwägung, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und von Faktoren für die Arbeitsplatzqualität wie Entlohnung, Autonomie der Arbeitnehmer und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zusätzlich zu Investitionen in Kompetenzen und Lernen auf Unternehmensebene dazu beitragen würde, den Arbeitskräftemangel zu verringern ⁽¹⁸⁾;
- L. in der Erwägung, dass ein Ziel der europäischen Kompetenzagenda darin besteht, bis 2025 eine Beteiligung von 50 % der 25- bis 64-Jährigen an Bildungsmaßnahmen zu erreichen (gegenüber einer Beteiligung von 38 % im Jahr 2016); in der Erwägung, dass das Ziel hinsichtlich des Anteils von 16- bis 74-Jährigen mit zumindest grundlegenden digitalen Kompetenzen 70 % beträgt (gegenüber einem Wert von 56 % im Jahr 2019); in der Erwägung, dass rund 42 % der Europäer nicht über grundlegende digitale Kenntnisse verfügen, darunter 37 % der Erwerbstätigen; in der Erwägung, dass die Union den Anteil der Bevölkerung mit zumindest grundlegenden digitalen Kompetenzen bis 2030 auf 80 % erhöhen möchte;
- M. in der Erwägung, dass eine hochwertige berufliche Bildung und lebenslanges Lernen zu den Grundsätzen der Europäischen Säule sozialer Rechte beitragen können; in der Erwägung, dass eines der im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte festgelegten Ziele darin besteht, bis 2030 einen Anteil von 60 % der Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen und mindestens 78 % in Beschäftigung zu erreichen;
- N. in der Erwägung, dass das Ziel der EU im strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020) für die Beteiligung an der Erwachsenenbildung (15 % im Jahr 2020) im vorangegangenen Zyklus nicht erreicht wurde, insbesondere für Menschen, die schutzbedürftigen und marginalisierten Gruppen angehören bzw. geringere Chancen haben; in der Erwägung, dass ältere Menschen die Altersgruppe sind, die am seltensten an der Bildung Erwachsener teilnimmt; in der Erwägung, dass andere von Eurostat bewertete Dimensionen der Ausgrenzung geschlechtsspezifisch sind und mit dem Bildungsniveau und dem Status auf dem aktiven Arbeitsmarkt des Einzelnen zusammenhängen;
- O. in der Erwägung, dass beim Zugang zur Erwachsenenbildung und beruflichen Bildung für Arbeitnehmer und Arbeitsuchende nach wie vor Ungleichheiten bestehen; der Erwägung, dass das Bildungsniveau, die Berufsgruppe, der Wirtschaftszweig und die Größe des Betriebs die Teilnahme Erwachsener an der beruflichen Bildung mitbestimmen; in der Erwägung, dass die häufigsten Hindernisse für den Zugang zur Erwachsenenbildung Kosten, Unzugänglichkeit, fehlende Pflegeinfrastruktur, geringe Lese- und Schreibkenntnisse oder geringes Selbstwertgefühl sind; in der Erwägung, dass eines von drei Unternehmen, das keine Schulungen anbietet, dies mit einer hohen Arbeitsbelastung und Zeitmangel begründet, während 28 % die hohen Kosten für die berufliche Weiterbildung anführen ⁽¹⁹⁾; in der Erwägung, dass Zeit und Kosten aus individueller Sicht wichtige Hindernisse für die Erwachsenenbildung darstellen;

⁽¹⁵⁾ „Arbeitsbedingungen in Zeiten von COVID-19: Auswirkungen auf die Zukunft“, Eurofound, 29. November 2022, abrufbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future>.

⁽¹⁶⁾ Eurostat-Statistiken über Erwachsenenbildung, abrufbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

⁽¹⁷⁾ McKinsey Global Institute, „The future of work in Europe: Automation, workforce transitions and the shifting geography of employment (Die Zukunft der Arbeit in Europa: Automatisierung, Arbeitskräfteübergänge und sich verändernde Geografie der Beschäftigung)“, S. iv.

⁽¹⁸⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/en/news/2023/skills-alone-will-not-solve-labour-shortages-europe>.

⁽¹⁹⁾ Erhebung über die berufliche Weiterbildung 2015.

- P. in der Erwägung, dass nur 45 % der Arbeitnehmer in der Union ihre derzeitigen Kenntnisse und Kompetenzen in hohem Maße in ihrer Haupttätigkeit einsetzen können, während bei dem Rest ein Teil ihrer Kenntnisse und Kompetenzen nicht voll genutzt wird⁽²⁰⁾; in der Erwägung, dass die Schwierigkeiten bei der Einstellung qualifizierter Arbeitskräfte neben dem Arbeitskräftemangel und dem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auch auf die schlechte Qualität der verfügbaren Arbeitsplätze, den Mangel an auf den Menschen ausgerichteter Personalpolitik und ungenutzte Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung zurückzuführen sind⁽²¹⁾;
- Q. in der Erwägung, dass die vierte industrielle Revolution, die die vollständige Digitalisierung von Dienstleistungen und Produktionsprozessen umfasst, die heutigen Arbeits- und Bildungsmärkte und die Gesellschaften prägt und sowohl Herausforderungen als auch Chancen für Arbeitnehmer und Unternehmen mit sich bringt, wie den Wegfall einiger Aufgaben und Berufe und das Entstehen anderer, die dynamische Neuverteilung von Aufgaben und die Neugestaltung von Arbeitsplatzinhalten; in der Erwägung, dass weitere Investitionen von Unternehmen erforderlich sind, um eine starke berufliche Bildung in der gesamten Union zu schaffen und Kompetenzen für die Arbeit mit neuen Technologien wie intelligente Produktion und Maschinen, fortgeschrittene Robotik, Cloud-Computing, künstliche Intelligenz, Datenverarbeitung und das Internet der Dinge zu fördern; in der Erwägung, dass einerseits der Weiterbildungs- und Umschulungsbedarf gedeckt und andererseits die digitale Kluft überwunden werden muss;
- R. in der Erwägung, dass der Anteil der Angestellten (11,8 %) und Arbeiter (11,5 %) an der Erwachsenenbildung im Vergleich zur Gesamtbevölkerung höher ist, aber in den letzten Jahren ähnliche Tendenzen gezeigt hat; in der Erwägung, dass es in dieser Hinsicht erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt⁽²²⁾;
- S. in der Erwägung, dass aus den Eurostat-Zahlen über Unternehmen in der EU mit zehn oder mehr Beschäftigten (ohne Unternehmen des Finanzsektors) hervorgeht, dass 98 % Computer nutzen und 97 % einen Internetzugang haben; in der Erwägung, dass etwa 60 % aller auf dem Arbeitsmarkt tätigen Personen bei der Arbeit Computer, Laptops, Smartphones, Tablets oder andere tragbare Geräte verwenden⁽²³⁾;
- T. in der Erwägung, dass ein Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze mit mittlerem Qualifikationsniveau und mittlerem Lohnniveau zugunsten einer Zunahme der niedrig bezahlten und gering qualifizierten Arbeitsplätze aufgrund der Automatisierung der Arbeit zu beobachten ist;
- U. in der Erwägung, dass 21 % der Arbeitnehmer in Europa angeben, dass sich ihre primären Arbeitsaufgaben aufgrund der Einführung neuer Software oder Hardware geändert haben⁽²⁴⁾;
- V. in der Erwägung, dass die Ausgabe 2022 des Europäischen Innovationsanzeigers (European Innovation Scoreboard) für den Zeitraum 2015-2022 bessere Ergebnisse im Bereich der Innovation zeigt; in der Erwägung, dass nach wie vor große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bestehen⁽²⁵⁾;
- W. in der Erwägung, dass drei von vier EU-Unternehmen Schwierigkeiten haben, Mitarbeiter mit den richtigen Qualifikationen zu finden⁽²⁶⁾; in der Erwägung, dass sich eine Qualifikationslücke abzeichnet;
- X. in der Erwägung, dass Querschnittskompetenzen wie soziale Kompetenz, Mehrsprachigkeit, Lernfähigkeit, Kommunikation, Umgang mit Kunden, Problemlösung, kritisches Denken, Unternehmertum, Kreativität, interkulturelle Kompetenz, Teamarbeit sowie digitale Kompetenz und Medienkompetenz von Arbeitgebern zunehmend als entscheidend für die Beschäftigung angesehen werden; in der Erwägung, dass Querschnittskompetenzen über die Beschäftigung hinaus Auswirkungen haben und einen Umdenken aller Akteure in der beruflichen Bildung erfordern;
- Y. in der Erwägung, dass die folgenden Kompetenzen von allen Mitgliedstaaten zur Sicherstellung eines Konzepts des lebenslangen Lernens als entscheidend festgelegt und vereinbart worden sind: Lese- und Schreibkompetenz, Mehrsprachigkeit, Kompetenzen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT), digitale Kompetenzen, persönliche und soziale Kompetenzen sowie Lernkompetenzen, Bürgerkompetenzen, interkulturelle Kompetenzen, Unternehmergeist; in der Erwägung, dass es einen unverhältnismäßig großen Mangel an Frauen gibt, die sich an MINT-Disziplinen beteiligen;
- Z. in der Erwägung, dass zwischen 2020 und 2021 sechs von zehn Arbeitnehmern in der EU+ mindestens eine formale oder nicht-formale Bildungs- und Ausbildungsmaßnahme absolviert haben, um berufsbezogene Fähigkeiten zu erwerben⁽²⁷⁾;

⁽²⁰⁾ Cedefop, zweite Erhebung zum Thema europäische Fertigkeiten und Arbeitsplätze.

⁽²¹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf

⁽²²⁾ Anhänge des Vorschlags für einen gemeinsamen Beschäftigungsbericht der Kommission und des Rates als Begleitunterlage zur Mitteilung der Kommission vom 17. Dezember 2019 zur jährlichen Strategie für nachhaltiges Wachstum 2020 (COM(2019)0653), abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5>.

⁽²³⁾ Eurostat, Datenbank Digitale Wirtschaft und Gesellschaft, 2018.

⁽²⁴⁾ Eurostat, Datenbank Digitale Wirtschaft und Gesellschaft, 2018.

⁽²⁵⁾ Europäischer Innovationsanzeiger, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.

⁽²⁶⁾ Kurzbericht des Cedefop mit dem Titel „Challenging digital myths – First findings from Cedefop’s second European skills and jobs survey“ (Digitale Mythen infrage stellen – erste Erkenntnisse der zweiten Erhebung zum Thema europäische Fertigkeiten und Arbeitsplätze), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf.

⁽²⁷⁾ Cedefop, zweite Erhebung zum Thema europäische Fertigkeiten und Arbeitsplätze.

- AA. in der Erwägung, dass die COVID-19-Pandemie erhebliche negative Auswirkungen auf die regelmäßige Umsetzung der Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung hatte; in der Erwägung, dass die damit verbundene Krise die Arbeitsweise verändert und die Notwendigkeit verstärkt hat, das Qualifikationsrepertoire der europäischen Arbeitskräfte, insbesondere ihre digitalen Kompetenzen, zu erweitern;
- AB. in der Erwägung, dass die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen zunimmt; in der Erwägung, dass zwischen 2020 und 2021 an 44 % der Arbeitsplätze neue digitale Technologien eingeführt wurden; in der Erwägung, dass vier von zehn erwachsenen Arbeitnehmern häufiger digitale Technologien nutzten, um einige ihrer Arbeitsaufgaben wahrzunehmen, und dass etwa ein Drittel (36 %) an mehr Online- als Offline-Berufsbildungsmaßnahmen teilnahm⁽²⁸⁾; in der Erwägung, dass der digitale Wandel hin zu einer Industrie 4.0 eine Verbesserung der digitalen Grundfertigkeiten aller Arbeitnehmer erfordert, aber auch die Erleichterung des Erwerbs fortgeschrittener digitaler Kompetenzen bei gleichzeitiger Sicherstellung ihrer angemessenen Anerkennung in allen Mitgliedstaaten; in der Erwägung, dass den Risiken und somit der Vermittlung von Kompetenzen im Zusammenhang mit Cybersicherheit und digitaler Sicherheit besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss;
- AC. in der Erwägung, dass Aufgaben in vielen Bereichen und in unterschiedlichem Ausmaß automatisiert werden können, was zu erheblichen Veränderungen bei der Beschäftigung, der Arbeitsproduktivität, den Qualifikationsanforderungen und der Größe der Erwerbsbevölkerung in der Union mit erheblichen regionalen Unterschieden führen wird; in der Erwägung, dass 35 % der Arbeitnehmer befürchten, dass neue digitale Technologien ihre Arbeit in Zukunft ganz oder teilweise verrichten können oder werden⁽²⁹⁾; in der Erwägung, dass 45 % darüber besorgt sind, dass technologische Fähigkeiten veralten und neue Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden müssen; in der Erwägung, dass 49 % der Tätigkeiten, für die Menschen in der globalen Wirtschaft bezahlt werden, das Potenzial haben, durch eine Anpassung der derzeit eingesetzten Technologie automatisiert zu werden⁽³⁰⁾;
- AD. in der Erwägung, dass jeder fünfte erwachsene Arbeitnehmer in der EU+ (und 31 % derjenigen, die keine digitale Technologie nutzen) von einer Schulung in den grundlegendsten digitalen Fertigkeiten, d. h. dem Navigieren im Internet, profitieren würde; in der Erwägung, dass zwischen 70 % und 90 % in fortgeschritteneren Kenntnissen über Datenbanken und Programmierung geschult werden könnten⁽³¹⁾;
- AE. in der Erwägung, dass gemäß den EU-Zielen 75 % der EU-Unternehmen Cloud Computing, KI und Big-Data-Technologien nutzen sollten, und mehr als 90 % der KMU zumindest einen grundlegenden Grad an digitaler Intensität erreichen sollten⁽³²⁾;
- AF. in der Erwägung, dass die Ausrichtung der Lehrpläne und der Ansprüche der Menschen auf die Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die persönliche und berufliche Befähigung und die Bewältigung der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft erforderlich sind, eine der größten Herausforderungen für die Bildungssysteme der Mitgliedstaaten darstellt; in der Erwägung, dass mehr als die Hälfte der Kinder, die die Grundschule besuchen, in Berufen arbeiten werden, die es derzeit nicht gibt;
- AG. in der Erwägung, dass es von entscheidender Bedeutung ist, dass optimale Bedingungen und Anreize geschaffen werden, um den Arbeitgebern den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen beruflichen Bildung zu ermöglichen, die eine nützliche Lernerfahrung und die Entwicklung einer Reihe relevanter Fähigkeiten für die Arbeitgeber sicherstellt;
- AH. in der Erwägung, dass die Förderung eines kompetenzbasierten Lernprozesses die reibungslose Anpassungsfähigkeit des Lernprozesses an die Bedürfnisse der Lernenden und den raschen gesellschaftlichen Wandel sicherstellen könnte;
- AI. in der Erwägung, dass sich das Wesen der beruflichen Bildung sowie ihre Qualität, Wahrnehmung und gesellschaftliche Bewertung im Laufe der Jahre unter anderem dank der Kampagnen und politischen Maßnahmen für eine qualitativ hochwertige Berufsbildung, bessere Berufsaussichten, Möglichkeiten der Mobilität und digitale Lösungen im Bildungsbereich verändert haben; in der Erwägung, dass die berufliche Bildung trotz der Verbesserung ihres Stellenwerts und ihres Ansehens immer noch häufig nicht die erste Wahl ist und als zweite, weniger attraktive Option nach dem allgemeinen Bildungsweg angesehen wird;
- AJ. in der Erwägung, dass sich demografische Veränderungen in den Mitgliedstaaten beschleunigt haben und sich in den kommenden Jahrzehnten fortsetzen dürften, was die Notwendigkeit unterstreicht, das Potenzial aller Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter durch kontinuierliche Investitionen in ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre Qualifikationen voll auszuschöpfen und mehr Menschen in eine aktive Beschäftigung zu bringen; in der Erwägung, dass Unternehmen der Verlust von Wissen durch die Versetzung erfahrener Arbeitnehmer in den Ruhestand Probleme bereiten kann; in der Erwägung, dass Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der alternden Erwerbsbevölkerung angepasst werden müssen; in der Erwägung, dass es von entscheidender Bedeutung ist, das Lernen zwischen mehr und weniger erfahrenen Arbeitnehmern in Unternehmen zu stärken und den Wissenstransfer, auch zwischen den Generationen, durch Tutoring-, Coaching- und Mentoring-Programme sicherzustellen;

⁽²⁸⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, S. 9.

⁽²⁹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, S. 16.

⁽³⁰⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, S. 16.

⁽³¹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, S. 14.

⁽³²⁾ Kommission, Europas digitale Dekade: digitale Ziele für 2030, abrufbar unter: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_de.

AK. in der Erwägung, dass menschenwürdige Arbeitsbedingungen und der Zugang zu sozialen Sicherungssystemen, hochwertigen sozialen Dienstleistungen und einem attraktiven Lebensumfeld eine wichtige Rolle dabei spielen werden, qualifizierte Arbeitskräfte zu halten und anzuziehen; in der Erwägung, dass die Stärkung der persönlichen Entwicklung und der Lernberatung von einem frühen Alter an und die Unterstützung eines gleichberechtigten Zugangs zu Informationen den Menschen helfen können, geeignete Lernwege zu wählen, die zu hochwertigen Beschäftigungsmöglichkeiten führen;

AL. in der Erwägung, dass demografische Veränderungen stattfinden; in der Erwägung, dass Schätzungen zufolge die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (zwischen 20 und 64 Jahren) in Europa bis zum Jahr 2040 jährlich um 0,4 % abnehmen wird; in der Erwägung, dass der demografische Rückgang auch Veränderungen in der Struktur des Arbeitsmarktes und eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften in einigen Branchen wie dem Gesundheits- oder Pflegesektor verursacht;

AM. in der Erwägung, dass in 28 Branchen ein Mangel an kompetenten Arbeitskräften herrscht, unter anderem im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe sowie im Bauwesen, im Bereich von IT-Dienstleistungen und im Sicherheitsbereich; in der Erwägung, dass es allgemein an Arbeitnehmern, insbesondere Frauen, mit einer Ausbildung in den MINT-Bereichen mangelt; in der Erwägung, dass Lehrkräfte zu den fünf am stärksten unterversorgten Berufen in Europa gehören, wobei es Unterschiede je nach geografischer Region und Fachgebiet gibt, was sich auf die Fähigkeit auswirkt, die allgemeine und berufliche Bildung zu vermitteln, die alle Lernenden benötigen, um sich an den digitalen und den ökologischen Wandel und die vierte industrielle Revolution anzupassen;

AN. in der Erwägung, dass die zunehmende Nachfrage der Arbeitgeber nach spezifischen Kompetenzen für ein stärkeres Engagement der Unternehmen in der beruflichen Bildung spricht;

AO. in der Erwägung, dass das Europäische Parlament wiederholt die Praxis unbezahlter Praktika als eine Form der Ausbeutung junger Arbeitnehmer und eine Verletzung ihrer Rechte verurteilt hat;

AP. in der Erwägung, dass sich die Kommission im Rahmen der Europäischen Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 verpflichtet hat, Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, unabhängig zu leben und in vollem Umfang an allen Aspekten des Lebens teilzuhaben; in der Erwägung, dass es von entscheidender Bedeutung ist, Menschen mit Behinderungen bessere Möglichkeiten zu bieten, an beruflicher Bildung teilzunehmen und neue Kompetenzen zu erwerben, was eine Voraussetzung für Beschäftigung und Unabhängigkeit ist;

1. betont die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der beruflichen Bildung, einschließlich der Weiterqualifizierung und Umschulung, für die volle Ausschöpfung des Potenzials des Einzelnen sowie für die nachhaltige Entwicklung der EU, wobei den besonderen Bedürfnissen der am stärksten gefährdeten oder benachteiligten Bevölkerungsgruppen Rechnung zu tragen ist; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten erneut auf, einen Europäischen Raum der beruflichen Bildung (EVETA) zu schaffen ⁽³⁾;

2. hebt hervor, dass die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Zugang zur beruflichen Bildung haben sollten;

3. betont, dass ein nachhaltiger und gerechter doppelter Übergang von Arbeitsplätzen unter Beibehaltung der vorhandenen Arbeitskräfte sichergestellt werden muss; betont, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern interne Schulungen anbieten und gleichzeitig für Unterstützungsmaßnahmen für Personen sorgen sollte, die Schwierigkeiten bei der Schulung haben;

4. stellt fest, dass jede Person Möglichkeiten zur Entwicklung, Aktualisierung und Verbesserung ihrer Kompetenzen benötigt, um mit den sich rasch wandelnden Realitäten in der Arbeitswelt Schritt zu halten und in ihrem privaten und beruflichen Werdegang erfolgreich zu sein; betont, dass dies einen systemischen Ansatz für lebenslanges Lernen und die Entwicklung von Kompetenzen erfordert, der durch eine zugängliche, hochwertige und inklusive berufliche Erstausbildung (IVET) sowie gut funktionierende und moderne Systeme der beruflichen Bildung (CVET) unterstützt wird, damit alle Erwachsenen von Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten profitieren können, und um Arbeitgebern Unterstützung bei der Bereitstellung solcher Schulungsmaßnahmen anzubieten; bedauert, dass Frauen im MINT-Bereich und in der beruflichen Bildung unterrepräsentiert sind; betont, wie wichtig es ist, die Beteiligung von Frauen in dieser Hinsicht stärker zu unterstützen und gegen damit zusammenhängende Stereotypen anzugehen;

5. betont, dass jüngere und ältere Menschen aktiv in den beruflichen Lernprozess einbezogen werden müssen, um eine altersbedingte Diskriminierung in Bezug auf Qualifikationen und berufliche Bildung zu vermeiden;

⁽³⁾ Siehe die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. November 2021 zum Thema „Der europäische Bildungsraum: ein gemeinsamer ganzheitlicher Ansatz“ (ABl. C 205 vom 20.5.2022, S. 17).

6. betont, dass einige der Faktoren, die die berufliche Bildung auf Unternehmensebene behindern, die Folgenden sind:
 - mangelnde Anerkennung der beruflichen Bildung als Karrieremöglichkeit und Weg zur Verbesserung von Resilienz und Exzellenz,
 - die Auffassung der Arbeitgeber, dass die verfügbaren Kompetenzen und Qualifikationen ihrer Mitarbeiter ausreichend und angemessen sind,
 - die Präferenz der Unternehmen, neue Mitarbeiter einzustellen, anstatt ihre Beschäftigten umzuschulen und weiterzubilden,
 - Hindernisse für die Bereitstellung von Schulungen, einschließlich ihrer Erschwinglichkeit, Zugang zu Schulungen durch den Arbeitgeber (sowohl in Bezug auf Ort und Zeit) und die hohe Arbeitsbelastung in Unternehmen,
 - Bestrebungen, die Verantwortung für die Ausbildung von den Arbeitgebern auf die Arbeitnehmer zu verlagern,
 - Diskriminierung aufgrund des Alters, zum Beispiel durch den Ausschluss älterer Arbeitnehmer von Schulungen,
 - fehlende Anerkennung der über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes hinaus erworbenen Kompetenzen für die Zwecke der persönlichen Weiterentwicklung des einzelnen Arbeitnehmers;
7. hebt die Schlüsselrolle der Sozialpartner im Bereich der Berufsbildung hervor; unterstreicht die Bedeutung eines ordnungsgemäß funktionierenden sozialen Dialogs und die Rolle von Tarifverträgen bei der Sicherstellung von Berufsbildungsangeboten für alle Arbeitnehmer;
8. erinnert daran, dass Qualifikations- und Arbeitskräftemangel in einigen Fällen das Ergebnis von unattraktiven Arbeitsplätzen und schlechten Arbeitsbedingungen sind; betont daher, dass die Bewältigung dieser Probleme durch menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung für einen gut funktionierenden künftigen Arbeitsmarkt wichtig ist; betont, dass die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität in Branchen und Unternehmen mit schlechten Arbeitsbedingungen ein wichtiges Element ist, um das Problem der Abwanderung von Fachkräften anzugehen, das zu wachsender Ungleichheit zwischen den Regionen, ungleicher Entwicklung sowie ungleicher Fähigkeit, Innovationen voranzutreiben und Arbeitsplätze zu schaffen, führt;
9. stellt fest, dass der Erwerb zahlreicher Kompetenzen im Zusammenhang mit der Verwendung von Basissoftware oder einfachen computerisierten Maschinen von allen Arbeitgebern angeboten und bezahlt werden sollte, da er für den doppelten Übergang von zentraler Bedeutung ist;
10. betont, dass die Berufsbildungspolitik auf nationaler und EU-Ebene nach wie vor bruchstückhaft ist; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, auf der Grundlage bewährter Verfahren auf eine stärkere Konvergenz der nationalen Systeme hinzuwirken; weist darauf hin, dass für effiziente Systeme der beruflichen Bildung systematische Strategien und angemessene Ressourcen gemäß den Kompetenzstrategien erforderlich sind, die im Rahmen des sozialen Dialogs entwickelt werden, um den Menschen mehr Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen, ihnen dabei zu helfen, ihr Potenzial optimal zu nutzen, und für eine nachhaltige wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu sorgen;
11. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Praxis unbezahlter Praktika zu verbieten und einen gemeinsamen Rechtsrahmen vorzuschlagen, der eine angemessene Vergütung für Praktika und Lehrstellen gewährleistet, um ausbeuterische Praktiken zu vermeiden.
12. hebt die Bedeutung der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten hervor; betont, dass Strategien entwickelt und Möglichkeiten der beruflichen Bildung für alle geschaffen werden müssen, insbesondere für Menschen, die weder erwerbstätig sind noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET) und Schulabbrecher, ältere Arbeitnehmer, Erwachsene mit niedrigem Qualifikationsniveau und Arbeitssuchende sowie Menschen aus abgelegenen und ländlichen Gebieten und Menschen, die Randgruppen angehören, die mit institutionellen, ökologischen und vorurteilsbehafteten Hindernissen konfrontiert sind, damit das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und den Arbeitskräftemangel zu beheben; betont, dass solche Ausbildungsmöglichkeiten Kompetenzen für zukunftsorientierte Arbeitsplätze vermitteln sollten, auch im Rahmen des ökologischen und des digitalen Wandels; fordert die Mitgliedstaaten auf, der Umschulung und Weiterqualifizierung von Menschen in prekären Lebensverhältnissen Vorrang einzuräumen, um ihre aktive Teilhabe und Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, indem man beispielsweise die Weiterqualifizierung und Umschulung an deren Fähigkeiten und Bedürfnisse anpasst und für eine maßgeschneiderte Unterstützung sorgt; betont, dass es erforderlich ist, die Unterstützung der Organisationen der Zivilgesellschaft sicherzustellen, da sie eine Schlüsselrolle dabei spielen, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu erreichen;

13. weist darauf hin, dass Erwachsenen auf individueller Ebene eine berufliche Bildung angeboten werden muss, auch gering qualifizierten Menschen und solchen mit wenig Fertigkeiten, denjenigen, die den schlechtesten Zugang zur Ausbildung in Grundfertigkeiten und -kompetenzen haben, sowie älteren Menschen, Frauen, Menschen mit Behinderungen und denjenigen, die versuchen, nach langen Abwesenheiten, die unter anderem durch chronische oder schwere Gesundheitsprobleme oder die Notwendigkeit, informelle Pflegedienste zu leisten, wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern sind; betont, dass angemessene Unterstützung und Anreize bereitgestellt werden sollten und dass die Lernwege der beruflichen Bildung flexibel, auf die Lernenden ausgerichtet und ergebnisorientiert sein sollten; betont, wie wichtig finanzielle und nicht finanzielle Unterstützung, die Entwicklung von Berufsberatung und Informationskampagnen zur beruflichen Bildung ist, um eine stärkere und inklusive Beteiligung an Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten zu erreichen; unterstreicht in diesem Zusammenhang die Bedeutung von bezahltem Bildungsurlaub;

14. wiederholt seine Aufforderung an die Arbeitgeber, in die Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Arbeitnehmer zu investieren, insbesondere im Hinblick auf die für den digitalen und grünen Wandel erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die bereichsübergreifenden Soft Skills;

15. weist darauf hin, dass Unternehmen und insbesondere KMU, die Sozialwirtschaft und gemeinnützige Organisationen umfassend von der Europäischen Union eingebunden, gefördert und unterstützt werden müssen, damit sie Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten anbieten können; fordert die Mitgliedstaaten auf, für zugängliche und inklusive Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle zu sorgen und niemanden zurückzulassen;

16. stellt fest, dass die Eingliederung junger Menschen, die sich weder in Beschäftigung noch in allgemeiner oder beruflicher Bildung befinden (NEET), und anderer gefährdeter Gruppen in den Arbeitsmarkt zu einem wichtigen Schwerpunkt und Eckpfeiler einer qualitativ hochwertigen Berufsbildung werden sollte, was von Lehrkräften und Ausbildern besondere Querschnittskompetenzen erfordert; erinnert daran, dass in die Lehrpläne der Länder für die berufliche Bildung zunehmend übergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen aufgenommen werden; betont, dass die Validierung und formale Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern verbessert werden muss, insbesondere der Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch nicht formale und informelle Bildung und Erfahrung erworben wurden, wie Langzeitpflege oder ehrenamtliche Tätigkeit sowie in Drittländern erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen; betont, dass es erforderlich ist, die derzeitigen Instrumente zu verbessern und andere Instrumente zur Erleichterung der Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen zu prüfen; fordert einen gemeinsamen Rahmen für die Anerkennung von Querschnittskompetenzen;

17. betont, dass es einer neuen Lernkultur bedarf, die auf die Entwicklung von Querschnittskompetenzen in formalen, informellen und nicht formalen Lernumgebungen ausgerichtet ist, um sicherzustellen, dass alle Erwachsenen einschließlich junger Erwachsener, und jungen Menschen in die Lage versetzt werden, einen Arbeitsplatz zu finden und umfassend an der Gesellschaft teilzuhaben sowie sich persönlich weiterzuentwickeln, insbesondere durch den Erwerb von Kompetenzen wie Kundendienst, zwischenmenschliche Kompetenzen, einschließlich Team- und Kommunikationsfähigkeit, Problemlösung, Organisationsfähigkeit einschließlich Zeitmanagement, kritisches Denken, Lernkompetenz, Nachhaltigkeitskompetenzen und digitale Kompetenzen, unter anderem im Bereich der Cybersicherheit;

18. betont, wie wichtig das Lernen am Arbeitsplatz und praktische Erfahrungen sind; weist in diesem Zusammenhang auf bewährte Verfahren dualer Ausbildungssysteme hin, bei denen eine hochwertige betriebliche Ausbildung mit einer Berufsschulbildung kombiniert wird, um so die Arbeitswelt mit der Welt der Bildung zu verbinden und jungen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen; fordert die Mitgliedstaaten auf, duale Bildungssysteme weiterzuentwickeln; fordert die Unternehmen auf, der Rolle der beruflichen Bildung und dem lebenslangen Lernen mehr Aufmerksamkeit zu widmen; betont, dass Arbeitgeber einen wesentlichen Teil ihrer Ressourcen einsetzen müssen, um sicherzustellen, dass ihre Beschäftigten über die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, um mit den neuesten Technologien und in neuen organisatorischen Umfeldern zu arbeiten, und um digitaler Ausgrenzung vorzubeugen; fordert ferner die Unternehmen auf, ein hohes Maß an Ermessensspielraum bei den Aufgaben und an organisatorischer Mitwirkung der Arbeitnehmer zuzulassen, da diese Formen der Arbeitsorganisation mit einem besseren Zugang zu Ausbildung und Qualifikationserwerb verbunden sind; weist darauf hin, dass die Arbeitgeber bestrebt sein sollten, angemessene Rahmenbedingungen und sichere Räume für Arbeitnehmer zu schaffen, die eine formelle oder informelle Ausbildung absolvieren oder absolvieren möchten und ihre Kompetenzen entwickeln wollen. fordert die Mitgliedstaaten auf, den KMU besondere Aufmerksamkeit zu schenken, für die es eine besondere Herausforderung ist, diesen Bedürfnissen gerecht zu werden; betont, dass Unternehmen, einschließlich KMU, von einer strukturierten Zusammenarbeit mit Fachleuten der beruflichen Bildung profitieren würden;

19. erinnert an die grundlegende Rolle von Lehrern und Ausbildern, die parallel in Einrichtungen der beruflichen Bildung und Unternehmen arbeiten und dazu beitragen können, das Berufsbildungsangebot enger an die Bedürfnisse der Arbeitgeber zu binden, indem sie Innovationen in die Schulen bringen und den Mangel an Berufsbildungslehrern beheben; weist darauf hin, dass eine bessere Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen der beruflichen Bildung und Unternehmen den Mangel an Lehrern der beruflichen Bildung wirksam beheben und die Lehrpläne für die berufliche Bildung besser an die Bedürfnisse der Arbeitgeber anpassen könnte; betont, dass Lehrkräfte und Ausbilder neue Kompetenzen erwerben müssen, indem sie Zugang zu Weiterqualifizierungs- und Umschulungsmöglichkeiten haben; betont, dass die Öffnung der Kurse zur kontinuierlichen beruflichen Entwicklung (CPD), die in berufsbildenden Schulen durchgeführt werden, für Ausbilder und umgekehrt das Angebot einer betrieblichen Ausbildung für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen von gegenseitigem Nutzen sein könnte, um auf ihre Bedürfnisse einzugehen und sie gleichzeitig in die Gestaltung der Lehrpläne einzubeziehen; fordert die Mitgliedstaaten und die Bildungseinrichtungen auf, dringend in die Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Bildung zu investieren, diese weiterzuentwickeln und ihnen eine bessere Anerkennung zukommen zu lassen;

20. betont, dass kontinuierliche Investitionen in die Infrastruktur der beruflichen Weiterbildung, in die Ausbildung von Lehrkräften und in Qualitätssicherungssysteme erforderlich sind, um den Bedürfnissen der sich wandelnden Industrien und den Herausforderungen des doppelten Übergangs gerecht zu werden und die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie auf den globalen Märkten zu erhalten;

21. fordert die Mitgliedstaaten sowie die betroffenen regionalen und lokalen Gebietskörperschaften auf, die Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, Armut und sozialer Ausgrenzung zu verstärken, u. a. durch den Ausbau der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die Förderung des lebenslangen Lernens und gezielte Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung;

22. betont, dass die allgemeine und berufliche Bildung sowie die Eingliederung in den Arbeitsmarkt wichtige Instrumente zur Bekämpfung von Armut und Ungleichheiten sind; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, Maßnahmen zu unterstützen, die auf benachteiligte und gering qualifizierte Gruppen abzielen, wobei der Schwerpunkt auf der allgemeinen und beruflichen Bildung liegt, die die Entwicklung sozialer, wissenschaftlicher und beruflicher Fähigkeiten, insbesondere digitaler Grundkenntnisse, ermöglicht; fordert die Mitgliedstaaten sowie die betroffenen regionalen und lokalen Gebietskörperschaften auf, für eine Diversifizierung des Bildungs- und Ausbildungsangebots zu sorgen;

23. betont, dass Arbeitgeber das Lernen zwischen erfahrenen und unerfahrenen Arbeitnehmern fördern müssen, damit Unterschiede bei der Qualifizierung verringert werden; empfiehlt daher – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – die Schaffung von Anreizen für das Mentoring, um die Weitergabe von Kompetenzen und Erfahrungen auch zwischen den Generationen zu ermöglichen, die Verbesserung der Fertigkeiten aller Arbeitnehmer zu fördern und etwas gegen Arbeitskräftemangel und gegen das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu unternehmen; hebt die Bedeutung der ehrenamtlichen Tätigkeit hervor, die dazu beitragen kann, der sozialen Ausgrenzung entgegenzuwirken;

24. fordert die Unternehmen auf, Methoden zur Vorhersage der Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Arbeitsplätze, wie zum Beispiel maschinelles Lernen unter Aufsicht, einzusetzen, um unter anderem die Berufe zu ermitteln, in denen Veränderungen am wahrscheinlichsten sind, und sich rechtzeitig darauf einzustellen;

25. ermutigt die Unternehmen, die Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, mehr Verantwortung für ihre berufliche Laufbahn zu übernehmen, indem sie ihnen alternative Karrierewege aufzeigen und sie bei der Festlegung ihrer Ziele unterstützen, ihnen die dafür erforderlichen Fähigkeiten vorschlagen und eine entsprechende Ausbildung organisieren; empfiehlt, dieses Angebot auch für Personen, die sich in einer beruflichen bzw. betrieblichen Ausbildung (Studenten und Auszubildende) befinden, durch eine Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen bereitzustellen;

26. weist auf die Chancen und Herausforderungen hin, die sich aus der steigenden Zahl von Drittstaatsangehörigen in der EU, unter anderem infolge des russischen Überfalls auf die Ukraine, ergeben; betont, wie wichtig die Unterstützung von Migranten, Asylbewerbern und Geflüchteten bei der Höher- und Umschulung sowie beim Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen und Informationen über Arbeitsbedingungen und sozialen Schutz ist; betont, dass zu den wichtigsten Maßnahmen zur besseren Nutzung ihres Potenzials die Finanzierung des Spracherwerbs als Grundlage für Kommunikation und Arbeit sowie die Erleichterung der Anerkennung und Validierung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen gehören; betont die entscheidende Rolle der Systeme und Wege der beruflichen Bildung, einschließlich der Umschulung und Weiterbildung, als wichtige Instrumente für die soziale und wirtschaftliche Integration von Drittstaatsangehörigen, Asylsuchenden, Migranten und Geflüchteten;

27. betont, dass lebenslanges Lernen für alle Menschen in der Gesellschaft, insbesondere für ältere Menschen, notwendig ist, damit sie neue Kompetenzen erlernen und erwerben und körperlich und geistig aktiv bleiben können;

28. betont, wie wichtig die berufliche Bildung und der Erwerb neuer Fähigkeiten und Kompetenzen sind, insbesondere solcher, die man für den ökologischen und digitalen Wandel benötigt; fordert die Mitgliedstaaten auf, in Zusammenarbeit mit Interessenträgern im Bereich der beruflichen Bildung, einschließlich der Sozialpartner und der einschlägigen regionalen und lokalen Behörden, Lehrpläne mit einem Schwerpunkt auf den Berufen zu entwickeln, die für die Anpassung an die Herausforderungen des ökologischen und digitalen Wandels erforderlich sind;
29. fordert die Kommission n Anbetracht der Tatsache, dass die Förderung des Pakts für Kompetenzen ein Weg zur Erreichung dieses Ziels ist, auf, das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 ganzheitlich und umfassend zu gestalten, ohne dass Bildung, Ausbildung und Umschulung oder Weiterqualifizierung lediglich als Mittel zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Vermittelbarkeit dargestellt werden;
30. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, in Zusammenarbeit mit den dreigliedrigen Beratungsgremien und der Europäischen Allianz für die Berufsbildung Bildungskampagnen und -maßnahmen, unter anderem während des Europäischen Jahres der Kompetenzen und im Rahmen von Veranstaltungen wie EuroSkills, durchzuführen, um die Attraktivität und die Möglichkeiten einer hochwertigen Berufsbildung und Erwachsenenbildung sowie den Austausch bewährter Verfahren in diesem Bereich zu fördern;
31. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Verwaltungsverfahren in Bezug auf die berufliche Bildung zu vereinfachen und Unterstützung für bestimmte Unternehmen wie KMU und Organisationen der Sozialwirtschaft z. B. in Form von Beratungsdiensten bereitzustellen, die den Schulungsbedarf ermitteln und auch finanzielle Unterstützung beantragen könnten; weist darauf hin, dass in Fällen, in denen KMU nicht in der Lage sind, Schulungen anzubieten, Organisationen wie Handwerkskammern oder Handelskammern solche Schulungen anbieten könnten; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Investitionen in Maßnahmen zu erhöhen, die darauf abzielen, benachteiligte Jugendliche und Personen, Menschen, die weder erwerbstätig sind noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET) in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die Zahl der Schulabbrecher zu verringern, die insbesondere bei Roma sehr hoch ist; fordert die Mitgliedstaaten auf, in die Gesundheit von Schülern und Studenten zu investieren, Schulabbrüche zu verhindern und die Studien- und Berufsberatung zu unterstützen; fordert die Mitgliedstaaten auf, den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), den Aufbau- und Resilienzfonds und den Fonds für einen gerechten Übergang in diesem Zusammenhang besser zu nutzen;
32. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Investitionen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds +(ESF+) zu erhöhen, um Maßnahmen zu unterstützen, die darauf abzielen, benachteiligte Jugendliche und Menschen, die weder erwerbstätig sind noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET) in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die Zahl der Schulabbrecher zu verringern;
33. regt an, dass die Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ein Zertifizierungsverfahren für Unternehmen schaffen, die hochwertige Lehrstellen und Schulungsmaßnahmen gemäß den Qualitätsstandards des Europäischen Rahmens für eine qualitätsorientierte und effiziente Ausbildung anbieten, damit diese Anbieter ermittelt und unterstützt werden können;
34. hebt die Vorteile hervor, die die internationale Mobilität sowohl für Lernende als auch für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung bietet, und betont, dass dauerhafte Mobilitätsprogramme in die Wege geleitet werden müssen, damit die bestehenden Hindernisse für die Mobilität aus dem Weg geräumt werden; weist darauf hin, dass Teilnehmer an beruflicher Bildung eine Förderung durch Erasmus+ erhalten können, und betont, dass die Unterstützung im Rahmen dieses Programms auf den sozioökonomischen Hintergrund und die Bedürfnisse der Teilnehmer zugeschnitten sein sollte, wobei auch die Lebenshaltungskosten in den Mitgliedstaaten, in denen die Schulungsmaßnahmen stattfinden, zu berücksichtigen sind; fordert daher die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, das Europäische Jahr der Kompetenzen als dafür zu nutzen, den Rahmen für die berufliche Mobilität weiter zu stärken;
35. betont, dass mit der technischen Entwicklung sowohl Herausforderungen als auch Chancen verbunden sind, insbesondere in den Bereichen künstliche Intelligenz und virtuelle Realität, die die berufliche Bildung verändern werden, und zwar auch im Hinblick darauf, dass Schulungsmöglichkeiten für eine größere Zahl von Unternehmen und Arbeitnehmern zugänglicher und erschwinglicher gemacht werden; hebt hervor, dass Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber dafür verantwortlich sind, Schüler, Auszubildende und Arbeitnehmer auf das Vorhandensein künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz vorzubereiten und dafür zu sorgen, dass sie insbesondere kritisches Denken diesbezüglich entwickeln; betont, wie wichtig die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und Arbeitgebern ist, damit die digitalen Kompetenzen und das Wissen über Instrumente, die künstliche Intelligenz und algorithmisches Management nutzen, verbessert werden;
36. begrüßt Initiativen, die darauf abzielen, die Beteiligung an Bildung und Lernen zu erhöhen, wie die Empfehlung des Rates zu individuellen Lernkonten⁽³⁴⁾ und wertvolle Maßnahmen der Mitgliedstaaten, wie z. B. den bezahlten Bildungsurlaub;
37. beauftragt seine Präsidentin, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

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