C/2024/872

6.2.2024

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Auswirkungen der Bildung auf Löhne und Arbeitsproduktivität“

(Initiativstellungnahme)

(C/2024/872)

Berichterstatterin: **Linda ROMELE**

Beschluss des Plenums	25.1.2023
Rechtsgrundlage	Artikel 52 Absatz 2 der Geschäftsordnung Initiativstellungnahme
Zuständige Fachgruppe	Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	4.10.2023
Verabschiedung im Plenum	25.10.2023
Plenartagung Nr.	582
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	207/3/7

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. **Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt das Europäische Jahr der Kompetenzen**, im Rahmen dessen Wettbewerbsfähigkeit, Teilhabe und Talente sowie die Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage gefördert werden sollen. Der EWSA teilt die Auffassung, dass Fachkräfte im Beruf besser dastehen und in der Gesellschaft fest verankert sind. Das Bildungsniveau und insbesondere die Hochschulbildung steigert die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen. Bildungsniveau und Erwerbsbeteiligung stehen in engem Zusammenhang, unabhängig davon, ob dies anhand der Beschäftigungs-, der Arbeitslosen- oder der Nichterwerbsquote gemessen wird.

1.2. Der EWSA unterstützt uneingeschränkt die europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz und fordert einen Aktionsplan für ihre angemessene Umsetzung. In diesem Zusammenhang begrüßt der EWSA die **Erklärung von Porto, die 2020 von den Staats- und Regierungschefs verabschiedet und 2023 anlässlich ihres Jahrestags bestätigt wurde,** sowie die Verpflichtung, Bildung und Kompetenzen in den Mittelpunkt sämtlicher Politikbereiche zu rücken.

1.3. Der EWSA teilt die Auffassung, dass Kompetenzen, insbesondere digitale, grüne und Querschnittskompetenzen, mit Blick auf den grünen und den digitalen Wandel der wichtigste Motor für nachhaltiges Wirtschaftswachstum sind. Nach Ansicht des EWSA erfordert die Bewältigung der kompetenzbezogenen Herausforderungen **erhebliche politische Bemühungen, Reformen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie intelligente Investitionen in die Menschen aus öffentlichen wie aus privaten Quellen**. Der Erfolg hängt vom Einsatz zahlreicher Akteure ab: nationaler Regierungen, Regionen, lokaler Behörden, Unternehmen, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und von den Menschen selbst.

1.4. Der EWSA bekräftigt seine Forderung an die Mitgliedstaaten, die Initiativen zu individuellen Lernkonten und Microcredentials mit der Umsetzung der Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene [1] zu verknüpfen. Individuelle Lernkonten und ähnliche Finanzierungssysteme müssen den Zugang zu anerkannten und validierten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen verbessern und Arbeitnehmern die Teilnahme an Verfahren zur Validierung ihrer Kompetenzen und ihrer Berufserfahrung ermöglichen.

1.5. Angesichts der Auswirkungen der Bildung auf Löhne und Produktivität sind nach Ansicht des EWSA drei wichtige grundlegende Kriterien zu berücksichtigen: **die Qualität der verfügbaren Bildung, der Zugang zu Bildung und die Quote der Beschäftigungsfähigkeit**. Dies erfordert angemessene Investitionen, um den Kompetenzbedarf zu decken. In Europa gibt es zahlreiche (gesetzlich oder tarifvertraglich verankerte) Instrumente und bewährte Verfahren: Urlaub für

[1] ABl. C 484 vom 24.12.2016, S. 1.

Studien- bzw. Bildungszwecke, persönliche Bildungskonten oder (branchenübergreifende bzw. branchenspezifische) Bildungsfonds, Gutscheine, einen bestimmten Prozentsatz des Gehalts für Bildungsmaßnahmen usw., die allesamt über spezifische Zielsetzungen und Zielgruppen verfügen ([2]). Diese Beispiele könnten in die Liste der in Absprache mit den Sozialpartnern erarbeiteten Maßnahmen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Europäischen Kommission gemäß der Empfehlung zur Stärkung des sozialen Dialogs ([3]) vorlegen müssen. Hierdurch würden Beispiele für viele mögliche Finanzierungsprogramme zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung für alle aufgezeigt. Erwogen werden müssen auch Anreize für Arbeitgeber, beispielsweise Steuergutschriften für Unternehmen, die Schulungen anbieten. Es gilt, die Initiativen der EU und der Mitgliedstaaten für die Weiterbildung der Beschäftigten am Arbeitsplatz unter Einbeziehung der Sozialpartner zu verbessern und die richtigen Anreize für Arbeitgeber zu schaffen, unter Wahrung der Autonomie des sozialen Dialogs und der Tarifverträge auf nationaler, Branchen- und Unternehmensebene weiterhin in die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren.

1.6. Die Sozialpartner, Bildungsanbieter und Organisationen der Zivilgesellschaft sollten enger zusammenarbeiten, um Kompetenzstrategien zu konzipieren, die dem Bedarf der Arbeitswelt und der Gesellschaft im weiteren Sinne am besten gerecht werden. Die Beteiligung und die Aufgaben aller Beteiligten sollten genau definiert werden. Zugleich sollte ein leichterer Zugang der KMU zu Finanzmitteln gewährleistet sein, da die meisten Arbeitnehmer dort beschäftigt sind.

1.7. Zwar beziehen sich die Diskussionen und die Renditemessung hauptsächlich auf die Hochschulbildung, doch spielt auch die Erstausbildung eine Schlüsselrolle: Die Grundlagen, die dort heute gelegt werden, tragen auf den nächsten Bildungsebenen Früchte. Deshalb muss eine gute Erstausbildung gewährleistet sein, die durch eine bessere schulische Berufsorientierung unterstützt wird, um die Lernenden, gegebenenfalls durch Systeme des dualen Lernens, beim Übergang in die Arbeitswelt zu begleiten und darauf vorzubereiten. Die Rolle und das Profil der beruflichen Aus- und Weiterbildung müssen weiter gestärkt werden, um duale Systeme zur Vermittlung von Grund-, Querschnitts- und MINT-Kompetenzen weiterzuentwickeln.

1.8. Der EWSA empfiehlt, dass das neue Paradigma für die Kompetenzentwicklung in Europa konsequent in Maßnahmen für Vielfalt, die Gleichstellung der Geschlechter, Jugend und Menschen mit Behinderungen Eingang findet.

1.9. Der EWSA fordert die Weiterentwicklung der EU-Politik für legale Migration hin zu einem Modell, das auf der Koordinierung der nationalen Einwanderungsmaßnahmen beruht. Dann könnten die Mitgliedstaaten ihren unterschiedlichen Bedarf an qualifizierten Arbeitsmigranten nach einem umfassend auf EU-Ebene koordinierten Verfahren decken.

2. **Allgemeine Bemerkungen**

2.1. Entgegen der landläufigen Meinung herrscht ein Wettbewerb um Arbeitsplätze, insbesondere unter hoch qualifizierten Arbeitskräften. Darüber hinaus entstehen neue Arbeitsplätze auf dem Markt, namentlich im Bereich der künstlichen Intelligenz, die ein hohes Maß an digitalen Kompetenzen für neue Geschäftsmodelle erfordern. Trotz dieser Tendenz besteht insbesondere in den Bereichen Ökologie und Digitales auch ein erhebliches Missverhältnis zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften. Dies wirkt sich wiederum auf den Wettbewerb und das Einkommen hoch qualifizierter Personen im Gegensatz zu gering qualifizierten Menschen aus.

2.2. Der EWSA stellt eine hohe Nachfrage seitens hoch qualifizierter Gruppen fest ([4]). Zudem lässt sich feststellen, dass Höherqualifizierte auch in späteren Jahren häufiger an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung teilnehmen. Diese Korrelation verdeutlicht: Je länger Menschen im Bildungswesen verbleiben, desto eher entscheiden sie sich später für andere Formen der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens und steigern somit ihre Chancen auf ein höheres Einkommen. Daten zeigen jedoch, dass diejenigen, die von Schulungsmaßnahmen profitieren, bereits qualifiziert sind, und dass bildungs- und beschäftigungsferne Personen bzw. ungelernte Arbeitnehmer nicht erreicht werden. Die Europäische Kompetenzagenda ([5]) soll als auf fünf Jahre angelegtes Programm zur Unterstützung von Unternehmen und Einzelpersonen zum Erwerb von mehr und besseren Kompetenzen beitragen und so die Wettbewerbsfähigkeit stärken und soziale Gerechtigkeit gewährleisten.

([2]) Empfehlung der europäischen Sozialpartner zu Kompetenzen, Innovation und Bereitstellung von und Zugang zu beruflicher Bildung (2021), Kapitel über finanzielle Anreize für Forschung und Entwicklung und Investitionen in Kompetenzen.

([3]) Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union vom 25.1.2023.

([4]) ABl. C 486 vom 21.12.2022, S. 161.

([5]) Europäische Kompetenzagenda, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=de.

2.3. Nach Ansicht des EWSA fehlt es nicht nur an hoch qualifizierten, sondern auch an gering qualifizierten Arbeitskräften, die ebenfalls wichtig sind. In der Mitteilung der Europäischen Kommission über die neue europäische Kompetenzagenda heißt es unmissverständlich: „Um die Herausforderungen im Bereich Kompetenzen anzugehen, bedarf es erheblicher politischer Anstrengungen und Reformen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung. Es sind intelligente Investitionen in die Menschen erforderlich, sowohl aus öffentlichen als auch aus privaten Quellen. […] Der Erfolg hängt vom Einsatz und vom Fachwissen zahlreicher Akteure ab: nationaler Regierungen, Regionen, lokaler Behörden, Unternehmen und Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Zivilgesellschaft, aber auch von den Menschen selbst […]“ ([6]). Die Investitionen der Arbeitgeber in die Weiterbildung der Beschäftigten unterscheiden sich erheblich zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union: In einigen Ländern investieren die Arbeitgeber zu wenig in die Weiterbildung der Beschäftigten. Demgegenüber sind die Arbeitgeber in anderen Ländern stark an berufsbezogenen Bildungsmaßnahmen beteiligt und unterstützen uneingeschränkt das Ziel der Umschulung und Weiterbildung als Reaktion auf den grünen und den digitalen Wandel sowie auf das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage ([7]). Die Unternehmen und Arbeitnehmer wissen am besten, wie sich die Aufgaben der Arbeitnehmer verändern.

2.4. Der Anteil der 25- bis 64-Jährigen mit Hochschulabschluss steigt von Jahr zu Jahr. Dies wirkt sich auch auf den Arbeitsmarkt aus, und der Wettbewerb um Arbeitsplätze mit der erforderlichen Berufsqualifikation wird noch zunehmen. Allerdings variiert der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss je nach Land und Wirtschaftszweig, und es lässt sich feststellen, dass das Angebot nicht in allen Wirtschaftszweigen der Nachfrage entspricht.

2.5. Personen, die lediglich über einen Abschluss der höheren Sekundarbildung bzw. der postsekundären nicht-tertiären Bildung verfügen, verdienen rund ein Drittel weniger als Hochschulabsolventen. Der mögliche Mehrverdienst im Laufe der beruflichen Laufbahn kann für den Einzelnen ein wichtiger Anreiz zur Fortsetzung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sein. Der Einkommensvorteil für Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss fällt je nach Art des Abschlusses im Tertiärbereich in den einzelnen europäischen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich aus. Eine hohe Rendite der Hochschulbildung kann sich in erheblichen Einkommensunterschieden niederschlagen.

2.6. Untersuchungen zufolge liegt die private Gesamtrendite für jedes zusätzliche Jahr im Bildungssystem über Jahrzehnte hinweg gleichbleibend bei ca. 9 % pro Jahr: „Die privaten Renditen aus der Hochschulbildung sind im Laufe der Zeit gestiegen und werfen Fragen hinsichtlich Finanzierung und Gerechtigkeit auf. Die soziale Rendite des Besuchs einer Bildungseinrichtung ist nach wie vor hoch und liegt in der Sekundar- und Hochschulbildung bei über 10 %“ ([8]).

2.7. Lohnunterschiede lassen sich nicht allein durch das Bildungsniveau erklären. Das Geschlecht und die altersspezifische Ungleichbehandlung haben ebenfalls einen erheblichen Einfluss, der mit steigendem Bildungsniveau in der Regel abnimmt. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern wirken sich auch stark auf die Lohnunterschiede aus, selbst innerhalb Europas: In Süd- und Osteuropa sind die Einkommen bei gleichem Bildungsniveau niedriger ([9]).

3. **Kompetenzen als Triebkräfte für Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz**

3.1. Prognosen des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) zufolge nimmt das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage in Europa infolge der Coronavirus-Pandemie noch weiter zu. 77 % der EU-Unternehmen berichten über Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeitern mit den erforderlichen Qualifikationen. Demgegenüber sind nach Angaben der OECD durchschnittlich 15,3 % der Arbeitskräfte in der EU überqualifiziert und 16,8 % unterqualifiziert; dies wirkt sich auf das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der EU aus. Das Cedefop ([10]) hält es für notwendig, nicht nur das Einkommen, sondern auch die Arbeitsbedingungen zu beleuchten; bezahlter, arbeitsplatzrelevanter Bildungsurlaub ist im Falle individueller Lernkonten und Microcredentials äußerst wichtig. Denkbar wäre, dass Bewohner von Grenzgebieten einen grenzüberschreitenden arbeitsplatzrelevanten bezahlten Bildungsurlaub in Anspruch nehmen; bislang wurde die Teilnahme an Online-Schulungen jedoch noch nicht entsprechend angepasst. Gleichwohl sollte der Schwerpunkt in erster Linie darauf liegen, dass die Mitgliedstaaten ihre bestehenden Ausbildungskonzepte, auch den Beitrag der Ausbildungsfonds, bzw. andere bevorzugte staatliche Lösungen, weiter ausbauen.

([6]) Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Eine neue europäische Agenda für Kompetenzen — Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam stärken (COM(2016) 381 final).

([7]) Eurostat zufolge (Daten von 2020) liegt der Anteil der Weiterbildungskurse an den gesamten Arbeitskosten der Unternehmen in folgenden Ländern über dem EU-Durchschnitt: Frankreich, Irland, Italien, Estland, Deutschland, Schweden und Luxemburg: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_CVT_16S/default/table?lang=de.

([8]) Psacharopoulos, George und Patrinos, Harry Anthony, 2018, *Returns to investment in education: a decennial review of the global literature*, Arbeitsunterlage Politikforschung, Serie 8402, Weltbank.

([9]) Durchschnittlicher Jahresverdienst nach Geschlecht, Wirtschaftszweig und erreichtem Bildungsgrad https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_30/default/table?lang=de.

([10]) Cedefop, 2018. Definition des Fachkräftemangels: Die Nachfrage nach Qualifikationen übersteigt das Angebot zu den vorherrschenden Lohn- und Arbeitsbedingungen. *Insights into skill shortages and skill mismatch,* Cedefop.

3.2. 2019 waren laut Cedefop 25 % der jungen Hochschulabsolventen in der EU überqualifiziert, und der Anteil der EU-Arbeitnehmer mit Kompetenzen, die nicht ihrem Arbeitsplatz entsprachen, erreichte 45 % (2019). Im selben Jahr beliefen sich die Produktivitätseinbußen der EU-Wirtschaft aufgrund des Missverhältnisses zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage auf 2 % ([11]).

3.3. Eine weitere Initiative ist der Digitale Kompass 2030, wonach bis 2030 ein Anteil von 80 % der Erwachsenen mindestens über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen und 20 Mio. IKT-Fachkräfte beschäftigt werden sollen. So sollen die Unternehmen und Menschen zu mehr Eigenverantwortung für eine auf die Menschen ausgerichtete, nachhaltige und stärker prosperierende digitale Zukunft befähigt werden. Dies dürfte zur Kompetenzentwicklung beitragen, vor allem jedoch bei qualifizierten Arbeitskräften.

3.4. Eurostat zufolge herrscht ein erhebliches Lohn- und Beschäftigungsgefälle zwischen Personen mit Hochschulabschluss bzw. mit Sekundarabschluss ([12]). Es sollte möglich sein, den technologischen Fortschritt im Rahmen der Bildungspolitik und der Kompetenzagenda zu nutzen. Dementsprechend hängt das Wachstum jedes EU-Mitgliedstaats davon ab, ob er eine Kompetenzstrategie entsprechend dem Bedarf der heimischen Wirtschaft entwickeln kann und ob die Arbeitnehmer für deren Umsetzung geeignet sind.

3.5. In der Entschließung des Rates zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030 (im Folgenden „Entschließung des Rates“) wird anerkannt, dass „[i]n einer neuen Kultur des Lernens […] die Relevanz der Grundkompetenzen für alle sowie die Bedeutung kontinuierlichen Erwerbs relevanter Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen […]im Vordergrund stehen“ sollte ([13]).

3.6. Weiter heißt es, dass durch Erwachsenenbildung zu Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, sozialer Inklusion, Geschlechtergleichstellung, Kreativität, Innovation und Unternehmertum beigetragen werden kann. Allerdings werden in der Entschließung des Rates die Sozialpartner nicht ausdrücklich genannt, jedoch wird die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten mit den einschlägigen Interessenträgern hervorgehoben, wenn es darum geht, bestimmte Zielgruppen nicht eingebundener Erwachsener wieder zum Lernen zu motivieren. Zudem fehlt in der Entschließung die Stärkung der Rolle und Verantwortung der Sozialpartner in der Erwachsenenbildung. Dies würde auch die Kultur des lebenslangen Lernens und die Einbeziehung von Erwachsenen in die Bildung fördern sowie die Rolle und Verantwortung der Sozialpartner bei der Steuerung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung stärken, auch im Hinblick auf die Aktualisierung der Lehrpläne, damit sie unter Berücksichtigung der bestehenden nationalen Verfahren besser auf den sich wandelnden Bedarf des Arbeitsmarktes reagieren können.

3.7. Die Kultur des lebenslangen Lernens sollte zudem den kurz- und langfristigen Bedürfnissen der Gesellschaft Rechnung tragen. Beispielsweise könnten Arbeitnehmer durch Initiativen der nationalen Regierung bzw. durch Tarifverträge Anspruch auf jährlich einen oder mehrere bezahlte Tage für die Teilnahme an einer berufsbezogenen Bildungsmaßnahme erhalten. Die Unternehmen benötigen wirksame Unterstützung, um ihre Strategien für die Umschulung und Weiterbildung ihrer Arbeitskräfte zur Förderung von Innovation zu verstärken und zu finanzieren. **Die europäischen Sozialpartner wollen in ihrem Arbeitsprogramm 2022-2024 ein Projekt zur Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage verwirklichen.**

3.8. Hanushek (2016) zufolge ist die Qualität der Grundkompetenzen von entscheidender Bedeutung, und ein längerer Verbleib in der Hochschulbildung zahlt sich nicht aus, wenn gute Grundkompetenzen fehlen ([14]). Zusätzliche Hochschuljahre wirken sich nicht so stark wie zusätzliche Jahre in der Grundbildung aus.

3.9. Zwar umfasst eine Methode zur Messung der Bildungsqualität einer Person auch die Zahl der Schuljahre, jedoch werden seit einiger Zeit die Bildungsqualität und die Quote der Beschäftigungsfähigkeit für wichtiger erachtet als die Zahl der Schuljahre, da die Schulsysteme und die Bildungsqualität nicht nur von Land zu Land, sondern auch innerhalb ein und desselben Landes variieren ([15]).

([11]) https://www.cedefop.europa.eu/de/themes/matching-skills-and-jobs.

([12]) Eurostat-Daten zufolge ist der durchschnittliche Monatsverdienst von Beschäftigten mit Hochschulabschluss (Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen ISCED 5 bis 8) 48 % höher als der durchschnittliche Monatsverdienst von Beschäftigten mit einem Abschluss der höheren Sekundarbildung bzw. der postsekundären Bildung (ISCED 3 bis 4). Darüber hinaus lag 2021 die Beschäftigungsquote von Personen mit einem Abschluss der höheren Sekundarbildung bzw. der postsekundären nicht-tertiären Bildung bei 71 %. Demgegenüber betrug die Beschäftigungsquote von Hochschulabsolventen im selben Jahr in der EU-27 durchschnittlich 84,9 %. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_23/default/table?lang=de.

([13]) ABl. C 504 vom 14.12.2021, S. 9.

([14]) Hanushek, E.A., (2016), *Will more higher education improve economic growth?* Oxford Review of Economic Policy 32, Nr. 4, S. 538 ff.

([15]) Hanushek, E.A., (2016), *Will more higher education improve economic growth?* Oxford Review of Economic Policy 32, Nr. 4, S. 538 ff.

3.10. Der EWSA hofft, dass individuelle Lernkonten die Entwicklung der Fähigkeiten des Arbeitnehmers in die richtige Richtung fördern werden, d. h. entsprechend dem Bedarf des Arbeitsmarktes und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers. Die Wünsche, Bedürfnisse und Verantwortlichkeiten des Einzelnen sollten nicht vergessen werden. Die eigene Entwicklung der Arbeitnehmer kann zu ihrer Zufriedenheit und Produktivität beitragen.

3.11. Investitionen in das Humankapital sind grundlegend und können von vielen Arbeitgebern genutzt werden. Durch individuelle Lernkonten haben Erwachsene mehr Möglichkeiten zur Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und können zudem ihre dortige Präsenz und deren Inhalt dokumentieren, was dann von mehreren Arbeitgebern genutzt werden kann. Frankreich ist der einzige Mitgliedstaat, in dem derartige Bildungskonten auf der Grundlage der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften eingerichtet werden. Lernkonten sind jedoch nicht ausreichend: Erforderlich sind auch Informationen über diese Möglichkeit und den Zugang hierzu sowie entsprechende Beratungsangebote. Zudem werfen die Bildungskonten neue, zu berücksichtigende Fragen auf: Wie kann die Aus- und Weiterbildung besser auf den Bedarf des Arbeitsmarktes abgestimmt werden?

3.12. Lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung sind wesentliche Faktoren für Wirtschaftswachstum und sozialen Zusammenhalt. Lernen kann in verschiedenen Umgebungen stattfinden, in Räumen der formalen, nichtformalen oder informellen Bildung, die alle gleichermaßen wichtig sind und sich positiv auf den Einzelnen auswirken. Gleichwohl muss zwischen Querschnittskompetenzen und spezifischen berufsbezogenen bzw. fachlichen Kompetenzen unterschieden werden. Deshalb müssen die Rolle und das Profil der beruflichen Aus- und Weiterbildung weiter gestärkt werden, um duale Systeme zur Vermittlung von Grund-, Querschnitts- und MINT-Kompetenzen weiterzuentwickeln. Spezifische berufsbezogene Kompetenzen sind zwar für den Arbeitsmarkt erforderlich, jedoch können allgemeine Kompetenzen die Motivation und das Selbstvertrauen eines Menschen steigern und so indirekt die Ergebnisse seiner Arbeit zugunsten der wirtschaftlichen Entwicklung beeinflussen. Beide Kompetenzarten ergänzen einander und tragen zur allgemeinen Entwicklung des Einzelnen bei.

3.13. Die Einbeziehung der Sozialpartner ist von entscheidender Bedeutung, um die Beteiligung von Erwachsenen an der allgemeinen und beruflichen Bildung zu fördern, z. B. durch individuelle Lernkonten in Frankreich, Kompetenzfonds in Dänemark oder Bildungsurlaub in Belgien. Die Sozialpartner können jedoch in den Tarifverhandlungen darauf hinweisen, dass Arbeitnehmer Anspruch auf unternehmensinterne Weiterbildung haben. Die Sozialpartner sind sehr wichtig, jedoch fehlt es leider besonders im Bereich der nichtformalen Bildung an einem strukturierten sozialen Dialog, und in einigen Ländern ist das Bildungspersonal überwiegend selbstständig beschäftigt, in einigen Fällen mit unangemessenen Arbeitsbedingungen und ohne die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Hier geht es nicht nur darum, wie die Arbeitsbedingungen der Bildungsanbieter und ihres Personals verbessert werden können, sondern auch um die von ihnen erbrachte Qualität. Dies ist auch eine Frage der Finanzierung, da die Bildung in einigen Ländern hauptsächlich projektbasiert ist, jedoch hierfür keinerlei Sozialleistungen oder Infrastrukturen bereitgestellt werden.

3.14. Zivilgesellschaftliche Organisationen spielen eine wesentliche Rolle bei der Erbringung der nichtformalen Bildung. Darüber hinaus tragen sie nicht nur zur Verwirklichung der nichtformalen Bildung, sondern auch zu ihrer Bekanntmachung bei, insbesondere in Jugendorganisationen, aber auch was die Ansprache schwer erreichbarer und entfernterer Personen angeht. Heutzutage wird die nichtformale allgemeine und berufliche Bildung immer beliebter, insbesondere bei jungen Menschen. Sie ist seit jeher die bevorzugte Bildungsform für Erwachsene, die mit der formalen Bildung schlechte Erfahrungen gemacht haben. Folglich sollte die Anerkennung der nichtformalen Bildung allgemein und insbesondere für junge Menschen gefördert werden.

3.15. Wichtige Interessenträger sind auch die lokalen Behörden und die verschiedenen Bildungsanbieter. Es liegt auf der Hand, dass Bildung dort funktioniert, wo sämtliche Interessenträger zusammenarbeiten: lokale Behörden, Sozialdienste, Wohnungsdienste, Arbeitgeber und Organisationen der Sozialpartner. Diese wissen nämlich, welche Menschen Bildungsbedarf haben. Deshalb könnten Gemeinschaftszentren für lebenslanges Lernen hilfreich sein. Diese gibt es bereits in einigen Mitgliedstaaten, und sie sollten europaweit mithilfe der verfügbaren EU- und nationalen Finanzinstrumente gefördert und finanziert werden. Ein weiteres gutes Beispiel sind die *Cités des métiers*. Hierbei handelt es sich um lokale öffentlich-private Partnerschaften auf mehreren Ebenen, mit denen die Weiterqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte gefördert werden ([16]).

3.16. Der EWSA fordert Aufmerksamkeit für kleine und mittlere Unternehmen, da sie über weniger Schulungsmöglichkeiten für ihre Beschäftigten verfügen. Die Lage ist jedoch nicht so eindeutig, da mit Unterstützung aus den EU-Strukturfonds auch kleine und mittlere Unternehmen durch Verbände gefördert werden, die spezielle Bildungsprogramme konzipieren. Diese Chancen müssen in ganz Europa besser durchgehend berücksichtigt, den KMU besser vermittelt und besser genutzt werden.

([16]) https://lllplatform.eu/news/briefing-paper-community-lifelong-learning-centres/.

4. **Investitionsrendite und Produktivität**

4.1. Da Bildung zunehmend als Investition für die Menschen angesehen wird, ist das Bestreben nach empirischer Messung der Investitionsrendite folgerichtig. Deshalb sollten Investitionen in das Humankapital für sämtliche Beteiligten, d. h. Staat, Arbeitgeber und die Erwachsenen selbst, gefördert werden. Es gilt, durch öffentliche Investitionen die Arbeitsproduktivität zu steigern und zugleich Probleme wie die demografische Frage anzugehen.

4.2. Beschäftigte im IKT-Sektor verdienen nahezu 37 % mehr als im Bildungssektor tätige Personen ([17]). Zwar könnten die Investitionen in Lernmöglichkeiten gleichwertig sein und Parameter wie die in das Lernen investierte Zeit, das dabei entgangene Einkommen, Lernausgaben, Lohnprämien während der COVID-19-Pandemie usw. berücksichtigen, jedoch ist die in Euro berechnete Investitionsrendite im ersten Fall deutlich höher als im zweiten Fall.

4.3. Die Aufschlüsselung nach Geschlecht ergibt, dass die Beschäftigungsquote komprimierter ist als die Lohnquote, d. h., die Lohnquote für Personen mit Sekundar- bzw. Hochschulabschluss liegt in der EU durchschnittlich knapp über 32 %; dies spiegelt große Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern wider ([18]). Obwohl 5,4 % mehr Frauen als Männer über einen Hochschulabschluss verfügen, betragen die Löhne von Frauen in der EU durchschnittlich 79 % der Löhne von Männern ([19]).

4.4. Das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage verursacht für die europäische Wirtschaft jährliche Produktivitätseinbußen in Höhe von 2 %, wie eine jüngst im Auftrag des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses durchgeführte Studie ergab. Dies bedeutet einen Verlust von 80 Cent pro Arbeitsstunde. Die Lage wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung und der laufenden technologischen Entwicklungen künftig noch verschlechtern, wenn Reformen ausbleiben ([20]). Der Erfolg der industriellen Entwicklung und des Wachstums hängt von der Qualität der Humanressourcen ab. Studien zufolge wirkt sich die Bildung unmittelbar auf die Arbeitsproduktivität aus und führt wiederum zu einer Kettenreaktion, d. h., die gestiegene Arbeitsproduktivität wirkt sich auf die Gesamtleistung eines Wirtschaftszweigs aus. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt sollte der Schwerpunkt von Bildungsinvestitionen auf den Wirtschaftszweigen liegen, die die höchsten Erträge erzielen.

4.5. Höhere Löhne motivieren junge Menschen, einen Hochschulabschluss zu erwerben und sich anschließend weiterzubilden. Nach Angaben der OECD ist das Lohngefälle im Laufe der Zeit größer geworden, unter anderem aufgrund technologischer Entwicklungen und der Globalisierung ([21]).

4.6. Eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit kann durch Investitionen in die Menschen erreicht werden; im Jahr 2020 gaben Arbeitgeber rund 1,5 % der gesamten Arbeitskosten aller Unternehmen für die allgemeine und berufliche Bildung und somit 0,2 % weniger ist als im vorangegangenen Forschungsjahr (2015) aus. Die Niederlande (2,4 %), Frankreich (2,1 %) und Irland (1,9 %) seien als Spitzenreiter genannt, im Vergleich zu Griechenland (0,3 %), Lettland, Polen und Rumänien (jeweils 0,6 %). In der oben genannten Entschließung des Rates werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die wirksame Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Ministerien sowie mit Interessenträgern wie Sozialpartnern, Unternehmen und nichtstaatlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen in der Belegschaft zu verstärken, um die Wettbewerbsfähigkeit zu fördern und so die Maßnahmen der Erwachsenenbildung und der umfassenderen sozioökonomischen Politik kohärenter zu gestalten. Durch Finanzierungsansätze auf der Grundlage gemeinsamer Verantwortung öffentlicher und privater Interessenträger kann zum Ausbau der Ressourcen beigetragen werden ([22]).

4.7. In der Europäischen Kompetenzagenda wird die Stärkung der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit als eine ihrer Prioritäten genannt. „Kompetenzen und lebenslanges Lernen sind für ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum und für Produktivität und Innovation maßgeblich“. In der Forschung wird darauf hingewiesen, dass Bildungsabschlüsse sich sogar noch stärker auf die Produktivität als auf die Lohnkosten auswirken. Forschungsergebnissen zufolge steigen die

([17]) Schätzungen der Verfasserin auf der Grundlage von Eurostat-Daten: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_20__custom_7099054/default/table?lang=en.

([18]) Durchschnittlicher Monatsverdienst nach Geschlecht, Wirtschaftszweig und erreichtem Bildungsgrad https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_23/default/table?lang=de.

([19]) Bevölkerung nach Bildungsabschluss, Geschlecht, Alter und Verstädterungsgrad (%) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFS_9913__custom_6585685/default/table?lang=en.

([20]) https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more.

([21]) OECD, 2021, *Does Inequality Matter?* https://www.oecd.org/wise/does-inequality-matter-3023ed40-en.htm.

([22]) Eurostat zufolge gaben Schweden (7,34 %), Dänemark (6,86 %), Belgien (6,81 %) und Finnland (6,27 %) den größten Anteil des BIP für Bildung aus (öffentliche Ausgaben von der Vorschule bis zum Tertiärbereich) gegenüber Rumänien (3,14 %), Kroatien (3,80 %), Ungarn (3,83 %) und Luxemburg (3,84 %) mit den geringsten Bildungsausgaben in Bezug auf das BIP.

Stundengewinne langfristig um durchschnittlich 6,2 % (kurzfristig um 3,4 %), wenn der Anteil der hoch qualifizierten Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens um 10 % steigt (und durch einen proportionalen Rückgang des Anteils gering qualifizierter Arbeitskräfte ausgeglichen wird) ([23]).

4.8. Arbeitnehmer können mit einem raschen Technologiewandel am besten Schritt halten, indem sie am Arbeitsplatz Wissen erwerben. Arbeitgeber sollten ermutigt werden, Strategien für unternehmerische Kompetenzen zu entwickeln bzw. weiter zu verbessern, damit jeder Arbeitnehmer sich für seine Weiterbildung bzw. Umschulung verantwortlich fühlt und diese motiviert anstrebt.

4.9. Schätzungen der OECD zufolge sind ca. 30 % der zwischen den einzelnen Ländern festgestellten Unterschiede bei der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität auf das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer zurückzuführen. Folglich sind sowohl eine höhere Qualifikation als auch die optimale Nutzung der entsprechenden Kompetenzen am Arbeitsplatz wichtig für die Produktivität.

4.10. Den in Spanien erzielten Ergebnissen zufolge führt ein 10 %iger Anstieg der Sekundarschulbildung zu einem 1,5 % igen Anstieg des Wirtschaftswachstums, während ein Anstieg der Hochschulabschlüsse um 10 % zu einem um 0,9 % höheren Wirtschaftswachstum führt, wenn alle anderen Faktoren unverändert bleiben ([24]).

4.11. Laut der Veröffentlichung *Going for Growth* aus dem Jahr 2019 bezieht sich der höchste Anteil der Reformprioritäten (16,9 %) nach Politikbereichen in den OECD-Ländern auf das Humankapital, noch vor Prioritäten wie Produktmarktregulierung, Wettbewerb, Offenheit für Handel und ausländische Direktinvestitionen (14,9 %), Steuerstruktur und Effizienz (10,4 %) ([25]).

4.12. Nach Auffassung des EWSA erachten Wirtschaftswissenschaftler zwar schon seit Langem Kompetenzen als Ursache für Produktivitätswachstum und Motor des Wirtschaftswachstums, jedoch muss weiter geprüft werden, wie die Wirtschaft durch Investitionen in Kompetenzen und Wissen noch stärker wachsen kann.

4.13. Nach Ansicht des EWSA können starke Partnerschaften zwischen dem Staat, regionalen und lokalen Gebietskörperschaften, Bildungs- und Berufsbildungsanbietern, Unternehmen und Sozialpartnern, Organisationen der Zivilgesellschaft sowie öffentlichen Arbeits- und Sozialdiensten dazu führen, dass adäquate, auf dem Arbeitsmarkt benötigte Kompetenzen bereitgestellt werden. Als Folgemaßnahme zu der neuen europäischen Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz empfiehlt der EWSA einen Aktionsplan, damit die darin vorgeschlagenen zwölf Maßnahmen mit den wichtigsten Lösungen für die derzeitigen Herausforderungen angemessen umgesetzt werden.

Brüssel, den 25. Oktober 2023

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Oliver RÖPKE

([23]) Rycx F., Saks Y., Tojerow I. *Does Education Raise Productivity and Wages Equally? The Moderating Roles of Age, Gender and Industry*, 2015. IZA-Diskussionspapier. https://docs.iza.org/dp9043.pdf

([24]) Marquez-Ramos, L. and Mourelle, E. (2019), *Education and economic growth: an empirical analysis of nonlinearities*, Applied Economic Analysis, Bd. 27, Nr. 79, S. 21-45, https://doi.org/10.1108/AEA-06-2019-0005.

([25]) *Going for Growth 2019 Executive Summary.*