Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Unterstützung der Arbeitsmarktentwicklung: Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, Steigerung der Produktivität und Entwicklung von Kompetenzen, insbesondere in KMU“

(Initiativstellungnahme)

(2023/C 146/03)

Berichterstatterin: **Mariya MINCHEVA**

Befassung	Beschluss des Präsidiums, 18.1.2022
Rechtsgrundlage	Artikel 52 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Beschluss des Plenums	20.1.2022
Rechtsgrundlage	Artikel 52 Absatz 2 der Geschäftsordnung
	Initiativstellungnahme
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	30.1.2023
Verabschiedung im Plenum	22.2.2023
Plenartagung Nr.	576
Ergebnis der Abstimmung	
(Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	153/2/2

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

1.1. Der **europäische Arbeitsmarkt befindet sich im Umbruch** und steht vor neuen Herausforderungen aufgrund der Beschleunigung des technologischen Fortschritts und des nachhaltigen intelligenten Wachstums, aber auch des Klimawandels, **des demografischen Wandels** und der Bevölkerungsalterung, der Migration und **des digitalen und des grünen Wandels**. Dies erfordert ein gründliches Verständnis **der Art von Kompetenzen**, die für künftige Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, auch in KMU, benötigt werden, um eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, zu einem hohen Produktivitätsniveau beizutragen und den Arbeitskräftemangel zu verringern.

1.2. **Die Kompetenzentwicklung und die wirksame Umsetzung des Rechts auf lebenslanges Lernen und des Zugangs dazu müssen integraler Bestandteil umfassenderer Strategien zur Ankurbelung des Wirtschaftswachstums sowie der Aufbau- und Resilienzpläne sein**. Die technologische Revolution wirkt sich stark auf die **Art der Arbeit und der Arbeitsplätze** aus und beschleunigt bereits vorhandene Trends bei der **Umstrukturierung der Beschäftigung**. Die Beschäftigungsfähigkeit steht somit in direktem Zusammenhang zur Fähigkeit, Arbeitnehmer auf Unternehmensebene weiterzubilden und umzuschulen, um Veränderungen bewältigen und die Einstellung der Menschen gegenüber neuen Kompetenzen und Chancen und die Motivation, diese weiterzuentwickeln, beeinflussen zu können.

1.3. Verschiedene Faktoren wie alternde Gesellschaften und demografische Trends führen zu einer Reihe von **Herausforderungen in Bezug auf die Bewältigung von Übergängen im Lebensarbeitszyklus**. Diese betreffen die gerechte und gleiche Behandlung der verschiedenen Generationen, die Motivation und Chancengleichheit bei Ausbildung und Kompetenzentwicklung sowie die Möglichkeiten zur Weiterbildung und Umschulung zur Erhöhung der Produktivität, zur Verbesserung der individuellen beruflichen Fähigkeiten, für den Umgang mit Unterschieden zwischen den Generationen sowie die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung der Generationen am Arbeitsplatz. Die Erwachsenenbildung ist für die Weiterqualifizierung Erwachsener von wesentlicher Bedeutung und kann eine Reihe persönlicher, gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und sozialer Vorteile mit sich bringen.

1.4. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) teilt die Auffassung, dass **die EU eine Kompetenzrevolution braucht, um sicherzustellen, dass Menschen erfolgreich sein können** ([1]), und fordert die Mobilisierung und ein wirksames gemeinsames Vorgehen von Institutionen, Unternehmen, Sozialpartnern und Interessenträgern im Rahmen des Kompetenzpakts und der Verwirklichung der in der Agenda festgelegten ehrgeizigen Ziele. Er begrüßt deshalb den Vorschlag der Europäischen Kommission, das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der Kompetenzen zu erklären ([2]).

1.5. Die **Sozialpartner** sind wichtige Akteure bei der Entwicklung des menschlichen Potenzials im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung und der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Sie spielen eine entscheidende Rolle in soliden und effizienten Systemen der Tarifverhandlungen und tragen dazu bei, die Kluft zwischen den Erwartungen der Arbeitnehmer in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung und dem Bedarf der Unternehmen sowie der Anerkennung von Kompetenzen zu überbrücken und die Verbindung zwischen den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung und den Arbeitsvermittlungsdiensten mit Strategien zur Entwicklung von Innovation, Industrie, Handel und Technologie zu verbessern. Der soziale Dialog und Tarifverhandlungen sind wirksame Instrumente zur Verwirklichung dieser Ziele. Die Organisationen der Zivilgesellschaft sind hervorragend in der Lage, nichtformale und informelle Lernumgebungen sowie ein wirksames Engagement für Freiwillige von Unternehmen zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen anzubieten. Den Organisationen der Zivilgesellschaft kommt auch eine wichtige Rolle zu, insbesondere denjenigen, die im Bereich des sozialen Unternehmertums oder für verschiedene schutzbedürftige Gruppen in der Gesellschaft tätig sind.

1.6. **Neue Beschäftigungsformen**, die angemessen geschützt sind und sich aus Veränderungen der Art der Arbeit ergeben, können den Menschen vielfältige Möglichkeiten eröffnen, unternehmerisch tätig zu werden, ihr Einkommen zu diversifizieren und in Berufe und Tätigkeiten einzusteigen, die ihnen zuvor nicht offenstanden. Die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit unter diesen Bedingungen erfordert angemessene rechtliche Regelungen, u. a. durch Tarifverhandlungen, ein professionelles System der beruflichen Bildung, das unternehmerische Fähigkeiten und berufliche Qualifikationen entsprechend dem Bedarf des Arbeitsmarkts fördert, neue Motivationsanreize und die richtige Rechts- und Wirtschaftskultur.

1.7. Für große Teile unserer Gesellschaft kann die **Digitalisierung** eine Herausforderung für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und die erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt darstellen. Sie birgt unter Umständen die Gefahr, dass sich die bestehenden Ungleichheiten aufgrund der Unterschiede im Bildungsniveau, etwa der grundlegenden Kompetenzen und der funktionalen Schreib- und Lesefähigkeiten, der Altersbarrieren, des Zugangs zu modernen Technologien und des Umfangs ihres Einsatzes je nach Qualifikation und Einkommen vergrößern. Die Fähigkeit, **digitale Kompetenzen** ständig den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der Einführung neuer Technologien anzupassen, wird künftig zweifellos zu den wichtigsten Herausforderungen gehören. In diesem Zusammenhang begrüßt der EWSA die in den nationalen Aufbau- und Resilienzplänen vorgesehenen umfangreichen Investitionen zur Förderung des Ausbaus digitaler Kompetenzen ([3]).

1.8. Damit der **grüne Wandel** erfolgreich ist, braucht es Menschen mit den richtigen Kompetenzen und Arbeitsplätze mit der richtigen Arbeitsumgebung sowie ökologische Produktionssysteme. Von entscheidender Bedeutung für einen gerechten Übergang in einer Reihe von Wirtschaftszweigen, in denen sich die bestehenden Arbeitsplätze grundlegend verändern werden, sind die Sozialpartner. Vier Gruppen von **Kompetenzen** sind besonders wichtig für **grüne** Berufe: Ingenieurwissen und technisches Know-how, wissenschaftliche Fähigkeiten, Kenntnisse im Betriebsmanagement und Kenntnisse im Bereich der Überwachung. Der EWSA unterstützt die auf EU-Ebene bereits ergriffenen Maßnahmen zur Förderung des Lernens in Bezug auf ökologische Nachhaltigkeit und den ökologischen Wandel in der EU ([4]) und fordert praktische Lösungen für die europäischen Bürger und Unternehmen.

([1]) Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (COM(2020) 274 final).

([2]) Siehe die Rede von Präsidentin von der Leyen zur Lage der Union 2022, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/SPEECH_22_5493.

([3]) https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_-digital_skills.pdf.

([4]) GreenComp: der Europäische Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit.
Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität (2022/C 243/04).
Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung (2022/C 243/01).

1.9. Der Arbeitsmarkt von morgen verlangt zunehmend Arbeitskräfte mit kognitiven Fähigkeiten höherer Ordnung, die in einem unvorhersehbaren und sich stetig wandelnden Umfeld, in dem es keine Routine gibt, arbeiten und Entscheidungen treffen können. Metakompetenzen, die den Erwerb weiterer Kompetenzen erleichtern und beschleunigen und Katalysatoren für schnelleres Lernen und eine erfolgreiche lebenslange Entwicklung sind, sind der Schlüssel zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit unter den gegenwärtigen Bedingungen.

1.10. Die Rolle von Systemen zum Erwerb sowie zur Prognose und Klassifizierung von Kompetenzen wird vor dem Hintergrund sich dynamisch wandelnder Arbeitsmarkterfordernisse immer wichtiger. Gleichzeitig müssen die Konzeption und Umsetzung von Instrumenten zur Antizipierung des Qualifikationsbedarfs in den einzelnen Ländern verbessert werden, und alle Interessenträger sollten aktiv einbezogen werden und die Ergebnisse dieses Prozesses in vollem Umfang nutzen.

1.11. Indem Kompetenzen und Qualifikationen stärker in den Mittelpunkt der europäischen politischen Debatte gerückt werden, sollten Anreize geschaffen werden

1.11.1. zur Mobilisierung von Regierungen, Unternehmen, Sozialpartnern und Interessenträgern zur Entwicklung und Umsetzung moderner, umfassender Kompetenzstrategien auf nationaler Ebene und auf Branchenebene, zur Schaffung von mehr und besseren Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, zur Anwerbung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte zur Entwicklung digitaler, grüner und kognitiver Schlüsselkompetenzen, persönlicher Kompetenzen, der Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen, und zur Mobilisierung zusätzlicher öffentlicher und privater Investitionen,

1.11.2. zur Nutzung KI-gestützter Systeme zur Abstimmung von Kompetenzen (AI-based skill matching systems) sowie zur Sensibilisierung für bestehende bewährte Verfahren in diesem Bereich. Dabei kann es sich um Systeme handeln, die sowohl in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen als auch in der Privatwirtschaft funktionieren,

1.11.3. zur Beschleunigung der Modernisierung und Integration der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Steigerung ihrer Attraktivität, Qualität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die Bedürfnisse unterschiedlicher Altersgruppen und Kategorien von Arbeitnehmern, an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und an die Notwendigkeit, Schlüsselkompetenzen zu erwerben, um faire Wettbewerbsbedingungen, Nachhaltigkeit und den Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft zu gewährleisten,

1.11.4. zur Schaffung von Voraussetzungen und zur besseren Motivation junger Menschen für die Teilnahme am Arbeitsmarkt durch Berufsberatung mit dem Ziel, ihnen Zugang zu guten Arbeitsbedingungen und einer echten Laufbahnentwicklung zu verschaffen.

1.12. Die KMU müssen dazu ermutigt werden, in Netzwerken zusammenzuarbeiten, zu interagieren, gemeinsam die Kosten für Forschungsarbeiten zum Kompetenzbedarf zu tragen und ihre Kapazitäten zu bündeln, um auf die Herausforderungen des grünen und des digitalen Wandels und der Kompetenzentwicklung reagieren zu können. Entscheidend für ihr nachhaltiges Funktionieren sind die Bedingungen der örtlichen Gemeinschaft, in der sie tätig sind, die regionalen Beschäftigungssysteme, die Unterstützung durch die lokalen Verwaltungen sowie ihr Zugang zu neuen Technologien, Innovation und den Diensten der Exzellenzzentren.

1.13. Die Antizipation von Kompetenzen muss von den Wirtschaftsakteuren und den Interessenträgern umfassend ausgebaut werden. KMU müssen bei der Entwicklung ihrer Strategien zur Ausbildung und Entwicklung des Humankapitals unterstützt werden. Vor allem duale Ausbildungsprogramme und Lernen am Arbeitsplatz sind in besonderem Maße geeignet für die Bedürfnisse von KMU. In dieser Hinsicht kommt den Sozialpartnern eine grundlegende Rolle im Rahmen des sozialen Dialogs in ihren Tätigkeitsbereichen zu.

2. **Allgemeine Bemerkungen und Hintergrund**

2.1. Die COVID-19-Pandemie hat ein neues Umfeld geschaffen, das zu Veränderungen im Verhalten, in den Einstellungen sowie in der Kultur der Gesellschaft geführt hat. Die Erwartungen und das Verhalten der Verbraucher haben sich verändert (mehr Kommunikation und Interaktion über das Internet), und auch die Geschäftsmodelle und die Arbeitsorganisation sind nicht mehr dieselben (mehr Telearbeit sowie hybride Arbeitsmodelle). Der grüne und der digitale Wandel bereiten den Weg für die Anpassung der derzeitigen Systeme und Verfahren der allgemeinen und beruflichen Bildung, damit diese die richtigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln können.

2.2. Kompetenzen, Qualifikationen und Beschäftigung, der Wandel in der Arbeitswelt und die Entwicklung eines integrativen Arbeitsmarktes sind Gegenstand zahlreicher EWSA-Stellungnahmen ([5]), die bis heute nichts von ihrer Aktualität eingebüßt haben. In dieser Stellungnahme soll untersucht werden, welche Art von Kompetenzen für künftige Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, wie die Beschäftigungsfähigkeit erhalten und ein Beitrag zur Steigerung der Produktivität geleistet werden kann und welche wirksamen Strategien zur Verbesserung der Arbeitskräfteentwicklung und zur Behebung des Arbeitskräftemangels, auch für KMU, geeignet sind.

2.3. Strategien zur Kompetenzentwicklung müssen in die nationalen Wachstumsstrategien und -pläne einfließen, wobei Synergien mit der Industrieforschung und der wirtschaftlichen Entwicklung zu nutzen sind. Die Mitgliedstaaten sollten die Entwicklung von Branchen mit hoher Wertschöpfung fördern, Arbeitnehmer und Unternehmen bei der Bewältigung des Wandels unterstützen und in der Lage sein, mit der Innovation im technologischen, digitalen und grünen Bereich Schritt zu halten. Dies wird weitere Investitionen in Ressourcen und Planung für ein System der allgemeinen und beruflichen Bildung erfordern, das in der Lage ist, die neuen Herausforderungen zu bewältigen und das Missverhältnis auf dem Arbeitsmarkt zu beheben.

2.4. Der EWSA ist der Auffassung, dass die Aufrechterhaltung einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit ein vielschichtiges Thema ist, bei dem sich die größten Herausforderungen aus den naturgemäßen Veränderungen der Art der Arbeit, der Arbeitsplätze und der Berufe sowie der Notwendigkeit ergeben, das Recht auf lebenslanges Lernen und Weiterentwicklung wirksam umzusetzen. Eine Rolle spielen auch die Digitalisierung, die zunehmende Bedeutung des Humankapitals und der Arbeitsproduktivität, Veränderungen der Arbeitsorganisation, der demografische Wandel und die Notwendigkeit, für neue Modelle der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit flexiblen Arbeitszeiten zu sorgen und Strategien für aktives Altern zu fördern ([6]). Es bedarf günstiger Rahmenbedingungen, damit die Menschen unabhängig von der Lebensphase die Bedeutung der beruflichen Bildung für ihr Berufsleben verstehen und erfassen und in der Lage und in der Lage und motiviert sind, alle Möglichkeiten, die das lebenslange Lernen bietet, wahrzunehmen. In diesem Sinne hängt die Fähigkeit zur Aufrechterhaltung einer Beschäftigung unmittelbar mit der persönlichen Einstellung und der Fähigkeit zusammen, neue Kompetenzen zu entwickeln, die der Arbeitsmarktdynamik Rechnung tragen.

2.5. Die Sozialpartner sind wichtige Akteure bei der Entwicklung und Erhaltung von Kompetenzen im Interesse der Beschäftigungsfähigkeit. Sie können in hohem Maße dazu beitragen, dass die Bestrebungen der Arbeitnehmer im Rahmen ihrer beruflichen Laufbahn und der Qualifikationsbedarf der Unternehmen in Einklang gebracht werden können. Ihre Rolle (insbesondere im Rahmen eines soliden und effizienten Systems der Tarifverhandlungen) ist für die Anerkennung von Kompetenzen von wesentlicher Bedeutung. Der EWSA ist der Auffassung, dass zur Verbesserung der Gesamtsituation auf den Arbeitsmärkten eine bessere Koordinierung zwischen den Bildungssystemen, den Berufsbildungssystemen und den Arbeitsverwaltungen sowie Maßnahmen zur Entwicklung von Innovation, Industrie, Handel und Technologie und makroökonomischen Maßnahmen erforderlich ist. Dies könnte auf lokaler Ebene besonders wirksam sein.

2.6. Veränderungen bezüglich der Art der Arbeit führen auch zur Entwicklung neuer und flexibler Formen von Beschäftigungsverhältnissen und zu atypischen Beschäftigungsmodellen, die die Struktur des europäischen Arbeitsmarkts verändern. Neue Beschäftigungsformen, die angemessen geschützt sind, können den Menschen neue Möglichkeiten eröffnen, unternehmerisch tätig zu werden, ihr Einkommen zu diversifizieren und in Berufe und Tätigkeiten einzusteigen, die ihnen zuvor nicht offenstanden. Andererseits sollten die neuen Beschäftigungsformen den Zugang zum Sozialschutz sicherstellen, da dies unmittelbar mit der finanziellen Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme verbunden ist. Die

([5]) Studie der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (ABS) zum Thema „Die Arbeit der Zukunft: Sicherstellung von Möglichkeiten für das lebenslange Lernen sowie für Aus- und Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ (2022), „Die Zukunft der Arbeit — Aneignung der für die künftige Arbeitswelt notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen“ (2017), „Nachhaltige Finanzierung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels“ (2019), „Die sich verändernde Arbeitswelt, Lebenserwartung und Bevölkerungsalterung — Voraussetzungen, damit ältere Arbeitnehmer in der neuen Arbeitswelt aktiv bleiben können“ (2019), „Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Gerechtigkeit — Wege zur Stärkung der EU im globalen Wettlauf um künftige Kompetenzen und Bildung bei gleichzeitiger Gewährleistung der sozialen Inklusion“ (2019), „Berufsbildung: Wirksamkeit von Antizipierung und Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsmarkterfordernissen sowie Rolle der Sozialpartner und Interessenträger“ (2020), „Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ (2020), „Lebenslanges Lernen im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung: Förderung der Kompetenzen für die Schaffung einer gerechteren, kohärenteren, nachhaltigeren, digitaleren und widerstandsfähigeren Gesellschaft in Europa“ (2020), „KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa“ (2020), „Industrielle Ökosysteme, strategische Autonomie und Wohlergehen“ (2021), „Blended Learning“ (2021), „Paket Hochschulbildung““ (2022) u. a.

([6]) https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing. http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf.

Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit unter diesen Bedingungen erfordert angemessene rechtliche Regelungen, u. a. durch Tarifverhandlungen, neue Motivationsanreize, eine neue Rechts- und Wirtschaftskultur sowie die Bereitschaft, unternehmerische und berufliche Fähigkeiten zu entwickeln, die den sich verändernden Rahmenbedingungen entsprechen.

2.7. Die Einführung digitaler Technologien und ihre Auswirkungen auf die Art und Organisation der Arbeit können erhebliche Herausforderungen für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt mit sich bringen. Die Digitalisierung birgt möglicherweise die Gefahr einer Vertiefung der bestehenden Ungleichheiten aufgrund der enormen Unterschiede im Bildungsniveau, einschließlich der Grundkompetenzen und der funktionalen Schreib- und Lesefähigkeiten, der Altersbarrieren sowie des Zugangs zu modernen Technologien und des Umfangs ihres Einsatzes je nach Qualifikation und Einkommen. Da die heranwachsende Generation weitgehend digital orientiert ist und ältere Menschen lieber in einem analogen Umfeld agieren, können sich unterschiedliche Generationen gegenseitig zu ihrem Vorteil ergänzen. Der EWSA begrüßt die massiven Investitionen in digitale Kompetenzen im Rahmen der nationalen Aufbau- und Resilienzpläne.

2.8. Grüne Kompetenzen sind Kenntnisse, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen, die erforderlich sind, um in einer nachhaltigen und ressourceneffizienten Gesellschaft leben und sie weiterentwickeln und voranbringen zu können ([7]). Der grüne Wandel wird Änderungen der Produktionsverfahren und Geschäftsmodelle erfordern, unweigerlich die erforderlichen Kompetenzen und Aufgaben in vielen bestehenden Berufen verändern und Programme zur Weiterbildung und Umschulung der Arbeitnehmer erforderlich machen. Damit der grüne Wandel erfolgreich ist, braucht es Menschen mit den richtigen Kompetenzen. Der EWSA nimmt die entsprechende Reaktion der Politik zur Kenntnis und fordert praktische Lösungen für die Bürger und Unternehmen in der EU.

2.9. Angesichts unumkehrbarer demografischer Entwicklungen, einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung und einer höheren Lebenserwartung ist es erforderlich, neue Strategien für die Arbeitsorganisation, generationenübergreifende Austauschprogramme, neue Modelle für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit ausgehandelten flexiblen Arbeitszeiten sowie Maßnahmen zu fördern, die zu einer höheren Arbeitsproduktivität beitragen und ein aktives Altern fördern können. Im Zusammenhang mit der Beschäftigungsfähigkeit ergeben sich viele Probleme und Herausforderungen bei der Bewältigung von Übergängen in der Erwerbsbiografie, etwa die gerechte und gleiche Behandlung der verschiedenen Generationen auf dem Arbeitsmarkt, eine Kultur des Verständnisses für das Alter sowie den Umgang mit Unterschieden zwischen den Generationen und mit dem sozialen Kapital. Chancengleichheit für alle in Bezug auf lebenslanges Lernen trägt zur Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Steigerung der Produktivität in allen Lebensphasen bei und fördert die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung der Generationen am Arbeitsplatz.

2.10. Auch die Anwerbung von Migranten mit bestimmten Qualifikationen ist ein wichtiger Bestandteil jeder künftigen Strategie zur Versorgung mit Fachkräften. Die Mitteilung der Kommission „Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern“ ist ein positiver Schritt in diese Richtung.

3. **Kompetenzen, die für künftige Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden**

3.1. Kompetenzen sind eine grundlegende Voraussetzung dafür, dass Gesellschaften, Unternehmen und einzelne Menschen in einer zunehmend vernetzten und sich rasch wandelnden Welt gut zurechtkommen. Die Zukunft der Arbeit wird für Menschen mit unterschiedlichem Bildungsstand und unterschiedlichen Qualifikationen nicht dieselbe sein. Der Bedarf an Arbeitsplätzen, die geringe Qualifikationen erfordern, wird allmählich zurückgehen, allerdings wird eine bestimmte Zahl solcher Arbeitsplätze erhalten bleiben. Einige der Aufgaben, die mit physischen, manuellen oder numerischen Fähigkeiten und Fähigkeiten im Zusammenhang mit Dienstleistungen für Kunden verbunden sind, sind aufgrund der Automatisierung und der Nutzung intelligenter Systeme am stärksten von Veränderungen oder Verschwinden bedroht. Dies gilt nicht für das Handwerk und künstlerische Berufe, bei denen die Weiterbildung für die Teilhabe an der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung unerlässlich ist. Aufgrund des digitalen und des grünen Wandels wird die Nachfrage nach hohen Bildungs- und Qualifikationsabschlüssen erheblich zunehmen, während Arbeitsplätze, die ein mittleres Qualifikationsniveau erfordern, vorläufig noch bestehen bleiben, sich aber je nach Bedarf des Arbeitsmarkts zum großen Teil verändern werden.

3.2. Die Rolle von Systemen zum Erwerb sowie zur Prognose und Klassifizierung von Kompetenzen wird vor dem Hintergrund sich dynamisch wandelnder Arbeitsmarkterfordernisse immer wichtiger. Der EWSA begrüßt den Trend zur Schaffung und Entwicklung europäischer Taxonomien und Handbücher für Qualifikationen und Kompetenzen wie die ESCO-Klassifikation, den Referenzrahmen für digitale Kompetenzen (DigComp 2.2), DigCompEdu, den e-Competence Framework, das Europäische Wörterbuch der Fertigkeiten und Kompetenzen (DISCO), EU Occupations, GreenComp usw., die erheblich zur Transparenz des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt, zur Übertragbarkeit von Qualifikationen

([7]) Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung.

und zur Einführung eines kompetenzorientierten Ansatzes in der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Entwicklung der Humanressourcen beitragen. Zugleich unterstützen wir die Position ([8]), dass die Konzeption und Umsetzung von Instrumenten zur Antizipierung des Qualifikationsbedarfs in den einzelnen Ländern nicht auf dem erforderlichen Niveau ist und dass nicht alle Interessenträger aktiv einbezogen werden oder die Ergebnisse dieses Prozesses in vollem Umfang nutzen.

3.3. Den Sozialpartnern kommt eine wesentliche Bedeutung bei der Festlegung von Strategien zur Kompetenzentwicklung unter Berücksichtigung der Daten der berufsständischen und territorialen Beobachtungsstellen zu. Es ist deshalb unerlässlich, die Sozialpartner von Anfang an einzubeziehen, um ein Missverhältnis zwischen den tatsächlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Europa zu vermeiden.

3.4. **Digitale Kompetenzen** werden künftig zweifellos zu den wichtigsten Kompetenzen gehören. In allen Bereichen der europäischen Wirtschaft nimmt der Bedarf an spezialisierten und hochentwickelten digitalen Kompetenzen erheblich zu.

3.5. Auch der Bedarf an MINT-Kenntnissen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und interdisziplinären Kombinationen von Kompetenzen (Hybridkompetenzen, Querschnittskompetenzen oder fächerübergreifende Kompetenzen) steigt spürbar. Berufliches Fachwissen, Forschungs- und Prognosekompetenzen, die Fähigkeit zu komplexer Analyse und Interpretation komplexer Informationen sowie technologische Kompetenzen werden zunehmend geschätzt. Dem allgemeinen Index für grüne Kompetenzen ([9]) zufolge sind vier Gruppen von **Kompetenzen** besonders wichtig für **grüne** Berufe: Ingenieurwissen und technisches Know-how, wissenschaftliche Fähigkeiten sowie Kenntnisse im Betriebsmanagement und Kenntnisse im Bereich der Überwachung.

3.6. Die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt von morgen verlangen zunehmend Arbeitskräfte mit **kognitiven Fähigkeiten** höherer Ordnung, die in einem unvorhersehbaren und sich stetig wandelnden Umfeld, in dem es keine Routine gibt, arbeiten und Entscheidungen treffen können. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um analytisches, kreatives, innovatives, atypisches, systemisches, konzeptionelles, strategisches, abstraktes, autonomes und kritisches Denken. **Metakompetenzen**, die den Erwerb weiterer Kompetenzen erleichtern und beschleunigen und Katalysatoren für schnelleres Lernen und eine erfolgreiche lebenslange Entwicklung sind, sind der Schlüssel zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit unter den gegenwärtigen Bedingungen.

3.7. Maschinen und Algorithmen werden den Bedarf an **persönlichen Kompetenzen (soft skills)** auf dem Arbeitsmarkt nicht ersetzen können. Die Zukunft der Arbeit und der Wandel in den beruflichen Profilen erfordern eine Vielzahl an sozialen und kommunikativen sowie verhaltensbezogenen Fähigkeiten, ganz besonders in den Bereichen emotionale Intelligenz, Empathie, Beziehungsaufbau, Vernetzung, effiziente Kommunikation, Durchsetzungsfähigkeit, Teamarbeit, Styling, Unternehmensetikette, interkulturelle Toleranz, Verhandlungsführung, Konfliktmanagement usw.

3.8. Darüber hinaus zeichnet sich in Bezug auf den Bedarf des Arbeitsmarkts immer deutlicher ab, dass es zahlreiche **funktionsübergreifende** und **verhaltensbezogene** Kompetenzen gibt, die die persönliche Leistungsfähigkeit bestimmen. Die wichtigsten in diesem Zusammenhang sind unternehmerische Fähigkeiten und Teamfähigkeit, Entscheidungs- und Problemlösungsfähigkeit, Ergebnisorientierung, Multi-Tasking, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, Eigeninitiative, Einfallsreichtum, Verantwortungsbewusstsein, Selbstkontrolle, Umsicht, Detailgenauigkeit, Umgang mit Unsicherheit, Druck und Stress, Zeitmanagement usw.

4. **Entwicklung der Humanressourcen für einen integrativen Arbeitsmarkt und hohe Produktivität**

4.1. Damit der europäische Arbeitsmarkt den künftigen Herausforderungen gerecht werden kann, muss er in erster Linie integrativ sein, gleiche Wettbewerbsbedingungen bieten und die Bedingungen für Investitionen in gut funktionierende Beschäftigungssysteme schaffen, die zu mehr Produktivität beitragen und gemeinsam mit robusten und aktiven Arbeitsmarktstrategien Richtlinie für effiziente Strategien für die berufliche Ausbildung und Schulung sein könnten. Ungeachtet der unterschiedlichen Traditionen und Praktiken in den Mitgliedstaaten ist nach Ansicht des EWSA folgendes notwendig:

4.1.1. Optimierung der Systeme zur Überwachung, Ermittlung und Prognose des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt,

---

([8]) Siehe u. a.: „Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation." ILO — Genf, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Entschließung des Rates zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030 (2021/C 504/02).

([9]) http://www.nber.org/papers/w21116.

4.1.2. stärkere Einbeziehung der Sozialpartner und aller Interessenträger und dabei insbesondere Berücksichtigung der Frage, inwieweit die Unternehmen in der Lage sind, interne Verfahren zur Ermittlung der Qualifikationsdefizite und des Schulungsbedarfs zu entwickeln und Maßnahmen zur Weiterbildung und Umschulung ihrer eigenen Arbeitskräfte umzusetzen,

4.1.3. Anwendung moderner Ansätze und Informationstechnologien für die branchen- und regionenübergreifende Konsolidierung, Systematisierung und Bereitstellung analytischer Daten über Kompetenzen, damit Schulungen und Qualifikationen angeboten werden können, die für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes relevant sind. So können z. B. Informationen über Arbeitnehmer (ihre Kompetenzen, Fähigkeiten, Erfahrungen, Wünsche nach beruflicher Entwicklung, Demografie, Ausbildungsbedarf, Entwicklungsmöglichkeiten) und die Bedürfnisse der Arbeitgeber in Systemen zur Suche nach Talenten zusammengeführt werden,

4.1.4. strategische Bewertung der Herausforderungen und Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Berufe, Qualifikationen, Tätigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft gemeinsam mit den Sozialpartnern, Entwicklung geeigneter Formen der Qualifizierung und Umschulung sowie Investitionen in die Kompetenzentwicklung und Unterstützung von Menschen, die vom Wandel oder der Umstellung auf grüne Arbeitsplätze betroffen sind,

4.1.5. Analyse der Hindernisse, auf die junge Menschen beim Erwerb von MINT-Qualifikationen und -Kompetenzen stoßen, und Umsetzung gezielter Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von MINT-Fächern und -Berufen bei Mädchen und Frauen,

4.1.6. Maßnahmen zur Schaffung flexibler, resilienter und zukunftsfähiger Berufsbildungssysteme, die attraktiv für junge Menschen sind und ihnen beim Eintritt in einen sich wandelnden Arbeitsmarkt helfen können, und Sicherstellung, dass Erwachsene Zugang zu Berufsbildungsprogrammen haben, die ihren Bedürfnissen entsprechen und auf den ökologischen und digitalen Wandel zugeschnitten sind,

4.1.7. eine aktivere strategische Rolle der Sozialpartner bei der Beschleunigung der Schaffung und des Angebots neuer Qualifikationen, der Aktualisierung der Lehrpläne, der Finanzierungsmechanismen und der Qualitätsprüfung. Besonderes Augenmerk sollte gelegt werden auf Microcredentials, ihre Qualitätsstandards und die Möglichkeiten ihrer Anerkennung und Einbeziehung in Netze allgemeinerer Qualifikationen sowie die Ausweitung der Einrichtung von Branchenausschüssen, auch auf territorialer Ebene, an denen Sozialpartner und Bildungseinrichtungen beteiligt sind, um das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu beheben und auf eine flexible Weise Microcredentials zu schaffen, die den Schulungsbedarf der Unternehmen decken,

4.1.8. stärkere Nutzung von Tarifverhandlungen, um den Zugang zum lebenslangen Lernen sicherzustellen und die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, auch durch individuelle Lernkonten, Prüfung der Möglichkeit eines bezahlten Bildungsurlaubs gemäß den nationalen Gepflogenheiten und eine jährliche Mindeststundenzahl für Qualifikationsmaßnahmen, Anreize für Weiterbildung und Umschulung, Anerkennung von Qualifikationen in anderen EU-Mitgliedstaaten, Entwicklung betrieblicher Wissensmanagementsysteme, Abschluss von Mentoring-Verträgen mit erfahrenen Arbeitnehmern im Ruhestand usw.,

4.1.9. Entwicklung von Strategien, die einen gleichberechtigten Zugang zu Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten gewährleisten. Dies umfasst:

4.1.9.1. Umsetzung der drei in der Empfehlung des Rates von 2016 „Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene“ enthaltenen Schritte — Bewertung der Kompetenzen, Bereitstellung eines maßgeschneiderten Lernangebots sowie Validierung und Anerkennung der erworbenen Kompetenzen,

4.1.10. besondere Aufmerksamkeit für die Gruppen von Arbeitnehmern, die am häufigsten von Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen sind, aber gerade deswegen einen besonderen Qualifizierungsbedarf haben: Geringqualifizierte, Menschen über 45 Jahre, Menschen mit Behinderungen, Frauen, die nach längerer Abwesenheit auf Grund von familiären Verpflichtungen oder Pflege- und Betreuungsaufgaben auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, Migranten und Flüchtlinge. Zivilgesellschaftliche Organisationen und Sozialunternehmen spielen eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung dieser benachteiligten Gruppen in Bezug auf ihren Qualifizierungsbedarf.

5. **Herausforderungen für KMU bei der Entwicklung von Kompetenzen, die für künftige Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden**

5.1. Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen machen 99 % aller Unternehmen in der EU aus. Rund 24 Mio. KMU generieren einen Mehrwert von mehr als 4 Billionen Euro und beschäftigen mehr als 90 Mio. Menschen. Sie sind damit eine außerordentlich wichtige Quelle von Unternehmergeist und Innovation, die für die nachhaltige Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie von entscheidender Bedeutung sind ([10]). Die Bedeutung von KMU wurde stets anerkannt, aber COVID-19 hat deutlich gemacht, wie anfällig sie für äußere Faktoren sind, insbesondere vor dem Hintergrund einer Krise, die eine große Zahl von KMU in eine prekäre finanzielle Lage gebracht und Millionen von Arbeitsplätzen gefährdet hat.

5.2. KMU stehen vor denselben Herausforderungen wie andere Unternehmen, haben jedoch besondere Probleme bei der Verbesserung des Zugangs zu Märkten und Finanzmitteln, der Einführung von Innovationen, der Digitalisierung sowie der Umstellung auf klimaneutrale Geschäftsmodelle und der Umstellung von linearer zu kreislauforientierter Produktion.

5.3. Aufgrund begrenzter Ressourcen, unzureichenden Fachwissens und einer eher regionalen Verankerung hat die überwiegende Mehrheit der KMU ernsthafte Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen, auszuwählen, zu schulen, zu entwickeln, zu motivieren und zu halten. Nur etwa 40 % der KMU verfügen über schriftliche Strategien und Programme für die Personalverwaltung. Aufgrund ihrer Schwierigkeiten, Mitarbeiter während externer Schulungen zu ersetzen, sowie ihrer begrenzten finanziellen Kapazitäten nutzen KMU Formen der Berufsausbildung mit Präsenzteilnahme im Vergleich zum EU-Durchschnitt in geringerem Maße.

5.4. Die überwiegende Mehrheit der KMU ist in bestimmten Nischenmärkten und/oder nicht traditionellen Wirtschaftszweigen tätig, in denen die Art der Arbeit besondere berufliche Fähigkeiten erfordert, die in der Praxis erworben und entwickelt werden müssen. Angesichts der begrenzten Humanressourcen sind für die einzelnen Arbeitsplätze häufig eine breitere Spezialisierung und übertragbare hybride Fähigkeiten erforderlich, wenn ein breiteres Spektrum funktionaler Aufgaben wahrgenommen werden muss.

5.5. Der spezifische Kompetenzbedarf von KMU betrifft hauptsächlich technologisches Unternehmertum, die Ermittlung von Geschäftsmöglichkeiten, Risikobewertung und -management, Finanzierungsquellen, die Entwicklung von Unternehmensstrategien, Geschäftsprojekten und -plänen, die Umsetzung innovativer Geschäftsmodelle, den Einsatz digitaler Technologien, das digitale Branding und das digitale Marketing, die Einhaltung des Regulierungsrahmens, die Personalverwaltung, die grüne Wirtschaft, die Nutzung erneuerbarer Energiequellen und die Kreislaufwirtschaft.

5.6. Angesichts des technischen Charakters der Berufe in einer Vielzahl von KMU, deren Know-how einzigartig ist, insbesondere auf Nischenmärkten, ist die Ausbildung am Arbeitsplatz eine angemessene Lösung für das Problem des Fachkräftebedarfs. Auch um die Herausforderungen des digitalen und des ökologischen Wandels zu bewältigen, sind Schulungen am Arbeitsplatz erforderlich. Sie erleichtern die Kompetenzentwicklung in KMU, da innerbetriebliche Schulungen und die Weitergabe von Wissen innerhalb des Unternehmens leichter zu organisieren sind. Damit die Produktion auch während der schulungsbedingten Abwesenheit von Arbeitnehmern aufrechterhalten werden kann, sollten Arbeitgeber geeignete Formen der beruflichen Bildung und Ad-hoc-Instrumente nutzen, etwa gemeinsame Bildungsprogramme auf Branchen- oder territorialer Ebene, die Synergien zwischen KMU fördern, und Zugang zu gezielten finanziellen Unterstützungsmaßnahmen haben.

5.7. Die Antizipation von Kompetenzen muss von den Wirtschaftsakteuren und den Interessenträgern umfassend ausgebaut werden. Dabei kommt den Sozialpartnern im Rahmen des sozialen Dialogs in den einzelnen Branchen und Berufsfeldern eine Schlüsselrolle zu.

Brüssel, den 22. Februar 2023

Die Präsidentin
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Christa SCHWENG

([10]) https://www.europarl.europa.eu/factsheets/de/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises.