I

(Gesetzgebungsakte)

BESCHLÜSSE

BESCHLUSS (EU) 2023/936 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 10. Mai 2023

über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ([1]),

nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ([2]),

in Erwägung nachstehender Gründe:

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

(2) In der gesamten Union berichten Arbeitgeber, dass die Suche nach Arbeitskräften mit den benötigten Qualifikationen schwierig ist. Die Europäische Arbeitsbehörde hat in ihrem Bericht über Arbeitskräftemangel und Arbeitskräfteüberschuss und die Agentur der Europäischen Union für Cybersicherheit hat in ihrem Bericht über Entwicklung von Cybersicherheitskompetenzen in der EU festgestellt, dass im Jahr 2021 in 28 Berufen ein Fachkräftemangel herrschte, unter anderem im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe sowie im Bau- und Dienstleistungssektor, und dass es an IT- und Sicherheitsfachleuten, insbesondere im Bereich Cybersicherheit, sowie an Fachkräften mit mathematischer, informatischer, naturwissenschaftlicher und technischer Ausbildung fehlt. Der Mangel an Arbeitskräften mit den richtigen Kompetenzen entwickelt sich zunehmend zum größten Hindernis für den erfolgreichen grünen und digitalen Wandel. Ein Arbeitskräftemangel kann in einigen Fällen auch auf unattraktive Arbeitsplätze und schlechte Arbeitsbedingungen zurückzuführen sein. Für einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt ist es wichtig, diese Probleme durch das Angebot hochwertiger Arbeitsplätze und Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen anzugehen. In vielen Mitgliedstaaten ist zu erwarten, dass sich die Bevölkerungsalterung in den kommenden zehn Jahren beschleunigt, da die Babyboomer-Kohorte in den Ruhestand tritt, was es umso wichtiger macht, das Potenzial aller Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter unabhängig von ihrer Herkunft voll auszuschöpfen, und zwar durch kontinuierliche Investitionen in ihre Kompetenzen und durch Aktivierung von mehr Menschen, insbesondere von Frauen und jungen Menschen und vor allem denjenigen, die weder arbeiten noch

([1]) ABl. C 100 vom 16.3.2023, S. 123.

([2]) Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 30. März 2023 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 24. April 2023.

eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET), die mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind, die ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt behindern. Effiziente und umfassende Kompetenzstrategien, ein verbesserter Zugang benachteiligter Gruppen zu Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie die Bekämpfung von Stereotypen, insbesondere Geschlechterstereotypen, würden dazu beitragen, die Beschäftigung zu erhöhen und den Fachkräftemangel zu verringern. Um einen sozial gerechten und inklusiven Wandel sicherzustellen, können solche Maßnahmen durch Lösungen für Personen ergänzt werden, die nicht in der Lage sind, einer Umschulung oder Weiterbildung nachzugehen.

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

(4) Das Fehlen ausreichend qualifizierter Arbeitskräfte und die geringe Teilnahme von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter an Schulungsaktivitäten reduziert die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und schafft soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten, die eine große Herausforderung für die Union darstellen. Das Fehlen ausreichend qualifizierter Arbeitskräfte und die geringe Teilnahme an Schulungsaktivitäten lässt außerdem auf ein erhebliches ungenutztes Umschulungs- und Weiterbildungspotenzial schließen, durch dessen Ausschöpfung dem zunehmenden Arbeitskräftemangel, beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor (insbesondere im Gastgewerbe und in der Fertigung von Computern und elektronischen Bauteilen) sowie im Gesundheitswesen, entgegengewirkt werden könnte. Allerdings stagniert die Beteiligung an der Erwachsenenbildung in der Union seit zehn Jahren, und 21 Mitgliedstaaten haben das entsprechende Unionsziel für 2020 nicht erreicht. Für viele Erwachsene im erwerbsfähigen Alter, z. B. Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, Beschäftigte in KMU, Arbeitslose, Nichterwerbstätige oder Geringqualifizierte, sind Angebote zur Kompetenzentwicklung allzu oft nicht zugänglich. Der Ausbau der Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für diese Gruppen und für alle Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter würde dazu beitragen, das Beschäftigungsziel der Union von 78 % für Erwachsene zwischen 20 und 64 Jahren zu erreichen, für die die Beschäftigungsquote im Jahr 2021 noch bei 73,1 % lag. Es sind weitere Anstrengungen erforderlich, um Erwachsenen mit geringen Kompetenzen und Arbeitslosen eine wirksame Unterstützung zu bieten, die mit der Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene ([3]) und der Empfehlung des Rates vom 15. Februar 2016 zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt ([4]) im Einklang steht.

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

(6) In Grundsatz 3 der Säule wird betont, dass jede Person unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit hat, unter anderem im Hinblick auf Beschäftigung sowie allgemeine und berufliche Bildung. Das Europäische Jahr der Kompetenzen sollte demnach in einer Art und Weise durchgeführt werden, dass es inklusiv ist und Gleichheit für alle aktiv fördert. Im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, den die Kommission in ihrer Mitteilung vom 4. März 2021 angenommen hat, wird herausgestellt, dass durch die verstärkte Teilhabe von Bevölkerungsgruppen, die derzeit unterrepräsentiert sind, ein inklusiveres Beschäftigungswachstum erreicht werden kann.

([3]) ABl. C 484 vom 24.12.2016, S. 1.
([4]) ABl. C 67 vom 20.2.2016, S. 1.

(7) In der Mitteilung der Kommission vom 1. Juli 2020 mit dem Titel „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ (im Folgenden „europäische Kompetenzagenda“) wird eine Revolution im Kompetenzbereich gefordert, um die Erholung der Wirtschaft sicherzustellen, die globale Wettbewerbsfähigkeit Europas und die soziale Gerechtigkeit zu stärken und den grünen und digitalen Wandel in eine Chance für alle umzugestalten. Ziel der europäischen Kompetenzagenda ist es, kollektive Maßnahmen im Bereich des Kompetenzaufbaus zu fördern, sicherzustellen, dass die Berufsbildungsinhalte an die sich wandelnden Bedürfnisse des Arbeitsmarkts angepasst werden, und die Bildungsangebote besser auf die beruflichen Ziele der Menschen abzustimmen, damit die Inanspruchnahme solcher Bildungsangebote durch mehr Menschen aus der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter gefördert wird. Das Europäische Parlament begrüßte die Ziele und Maßnahmen der Europäischen Kompetenzagenda in seiner Entschließung vom 11. Februar 2021 ([5]).

(8) Am 25. Juni 2021 begrüßte der Europäische Rat in seinen Schlussfolgerungen die Kernziele der Union des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte im Einklang mit der Erklärung von Porto vom 8. Mai 2021 und begrüßte damit das Vorhaben, bis 2030 eine Beschäftigungsquote von mindestens 78 % zu erreichen und den Anteil der Erwachsenen, die jedes Jahr an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, auf 60 % zu steigern.

(9) Am 14. September 2022 kündigte die Kommissionspräsidentin in ihrer Rede zur Lage der Union an, die Kommission werde vorschlagen, das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der Aus- und Weiterbildung (im Folgenden „Europäisches Jahr der Kompetenzen“) zu erklären. Sie verwies auf das Problem des Arbeitskräftemangels in bestimmten Sektoren und betonte, wie wichtig Investitionen in berufliche Aus- und Weiterbildung sind. Ferner unterstrich sie, dass die Anwerbung von Arbeitskräften mit den richtigen Qualifikationen für die Union ebenfalls Teil der Lösung sein muss, und dass hierzu die Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen beschleunigt und erleichtert werden muss. Mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen will die Kommission die Dynamik der zahlreichen Maßnahmen verstärken, die sie bereits zur Förderung von Umschulung und Weiterbildung in der Union ergriffen hat, und deren Umsetzung voranbringen, und zwar mit dem Ziel, den Arbeitskräftemangel zu beheben. Das Jahr der Kompetenzen zielt darauf ab, durch Umschulung und Weiterbildung das nachhaltige Wachstum der sozialen Marktwirtschaft in der Union unterstützen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze beizutragen.

(10) Am 15. September 2021 kündigte die Kommissionspräsidentin in ihrer Rede zur Lage der Union die Einleitung eines strukturierten Dialogs auf höchster Ebene an, um das Engagement in den Bereichen digitale Kompetenzen und digitale Bildung zu verstärken. Die Mitgliedstaaten haben für diesen Prozess nationale Koordinatoren benannt. Das Europäische Jahr der Kompetenzen baut auf diesem Prozess des strukturierten Dialogs auf und erweitert dessen Aktionsradius im Einklang mit den Zielen des vorliegenden Beschlusses.

(11) Das Europäische Jahr der Kompetenzen schließt sich an das Europäische Jahr der Jugend 2022 an, das auf die Teilhabe, Wertschätzung, Unterstützung und Einbindung junger Menschen und insbesondere junger Menschen mit geringeren Chancen für die Zeit nach der COVID-19-Pandemie abzielte, um langfristig eine positive Wirkung für die junge Generation zu erzielen. Mit dem Europäischen Jahr der Jugend 2022 wurde betont, wie wichtig Kompetenzen sind, damit junge Menschen hochwertige Arbeitsplätze finden und mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für sie geschaffen werden.

(12) Durch die Förderung einer auf Umschulung und Weiterbildung abstellenden Denkweise in der gesamten Union kann das Europäische Jahr der Kompetenzen umfassendere positive Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Demokratie haben, da besser qualifizierte Arbeitskräfte auch aktivere und engagiertere Bürgerinnen und Bürger bedeuten. Durch Umschulung und Weiterbildung erhalten Arbeitnehmer die Kompetenzen, die sie benötigen, um bessere Beschäftigungsmöglichkeiten zu nutzen, ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern und ihre persönliche und berufliche Entwicklung voranzubringen; dadurch werden gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft gesteigert und hochwertige Arbeitsplätze geschaffen.

(13) Da Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, nationale, europäische und internationale Sozialpartner, Handelskammern und andere Interessenträger am besten wissen, welche Kompetenzen in ihren industriellen Ökosystemen benötigt werden, muss die Stärkung ihrer kollektiven Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung Teil der Lösung sein. Der soziale Dialog spielt somit eine wichtige Rolle bei der Antizipation des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt. Der Kompetenzpakt, der 2020 von der Kommission als erste Aktion im Rahmen der Europäischen Kompetenzagenda eingeleitet wurde, bringt Arbeitgeber, Sozialpartner, Bildungs- und Berufsbildungsanbieter, öffentliche Arbeitsverwaltungen und andere Schlüsselakteure aus dem privaten und dem öffentlichen Sektor zusammen. Bislang sind über 700 Organisationen diesem Kompetenzpakt beigetreten, und es wurden zwölf breit angelegte Partnerschaften in strategischen Sektoren im Rahmen seines Zuständigkeitsbereichs eingerichtet, die zugesagt haben, Weiterbildungsangebote für 6 Mio. Menschen zu fördern. Die Mitglieder des Kompetenzpakts profitieren von speziellen Dienstleistungen, mit denen greifbare Ergebnisse

([5]) ABl. C 465 vom 17.11.2021, S. 110.

erzielt werden sollen. Die regionale und die lokale Dimension sind ebenfalls wichtig — insbesondere in Grenzregionen, wo zur Einstellung von Arbeitskräften mit den richtigen Kompetenzen gezielte Maßnahmen zur Unterstützung wirksamer grenzüberschreitender Arbeitsmärkte erforderlich sind. Besondere Herausforderungen bestehen auch in benachteiligten und abgelegenen Gebieten, einschließlich der Gebiete in äußerster Randlage, da der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten dort begrenzt sind.

(14) In der Entschließung des Rates vom 26. Februar 2021 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) ([6]) wird die „Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität für alle“ als eine der strategischen Prioritäten des Rahmens festgelegt und es werden konkrete Maßnahmen zum Erwerb oder zur Weiterentwicklung von Kompetenzen, nämlich Umschulung und Weiterbildung, während des gesamten Arbeitslebens dargelegt.

(15) Die Empfehlungen des Rates vom 16. Juni 2022 zu individuellen Lernkonten ([7]) und über einen europäischen Ansatz zu Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit ([8]) helfen den Menschen dabei, ihre Bildungswege flexibler und gezielter einzuschlagen und weiterzuführen. Die Entschließung des Rates vom 29. November 2021 zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030 ([9]) fördert die Bereitstellung eines Bildungsangebots im Bereich des formalen, nichtformalen und informellen Lernens, das alle für die Schaffung einer inklusiven, nachhaltigen, sozial gerechten und resilienteren Union erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen umfasst. Darin wird die Erwachsenenbildung als wichtiger Bestandteil des lebenslangen Lernens hervorgehoben. Zu den Maßnahmen, die zur Unterstützung von Menschen auf ihren Bildungswegen erforderlich sind, zählen das Lernen, eine hochwertige Berufsberatung und Angebote für die Selbstbewertung von Kompetenzen.

(16) Die verstärkten aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, für die sich die Kommission in der Empfehlung vom 4. März 2021 zu einer wirksamen aktiven Beschäftigungsförderung (EASE) ([10]) nach der COVID-19-Krise ausspricht, zielt darauf ab, Übergänge in neue Arbeitsverhältnisse im Kontext der Erholung von der COVID-19-Krise zu unterstützen und die Abstimmung der Qualifikationen auf den Arbeitsmarkt zu verbessern, was durch Arbeitsverwaltungen mit ausreichenden Verwaltungskapazitäten unterstützt werden sollte.

(17) Mit der Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz ([11]) wird die Modernisierung der Berufsbildungssysteme unterstützt, um junge Menschen und Erwachsene mit den Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen auszustatten, die sie auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft benötigen, sodass sie die wirtschaftliche Erholung und den gerechten Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft in Zeiten des demografischen Wandels über alle Konjunkturzyklen hinweg bewältigen können. Die berufliche Aus- und Weiterbildung soll als möglicher Motor für Innovation und Wachstum dienen, indem sie sich agil an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anpasst, die Kompetenzen vermittelt, die in stark nachgefragten Berufen benötigt werden, und Inklusivität und Chancengleichheit fördert. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Attraktivität der beruflichen Bildung durch Kommunikations- und Informationskampagnen, Zentren der beruflichen Exzellenz, besondere Ökosysteme für die berufliche Bildung und Berufswettbewerbe wie Euroskills zu verstärken.

(18) Die Mitteilung der Kommission vom 11. Dezember 2019 mit dem Titel „Der europäische Grüne Deal“ gibt den Weg zur Klimaneutralität der Union bis 2050 vor, und im Kontext dieses Übergangs zu einer modernen, ressourceneffizienten, kreislauforientierten, inklusiven, widerstandsfähigen und wettbewerbsfähigen Wirtschaft sind Kompetenzen für den grünen Wandel sowie Umschulung und Weiterbildung der Arbeitskräfte unerlässliche Elemente. In ihrer Mitteilung vom 14. Juli 2021 mit dem Titel „‚Fit für 55‘: auf dem Weg zur Klimaneutralität — Umsetzung des EU-Klimaziels für 2030“ stellt die Kommission fest, dass der grüne Wandel nur gelingen kann, wenn die Union über die qualifizierten Arbeitskräfte verfügt, die für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit benötigt werden, und sie verweist auf die Leitaktionen der Europäischen Kompetenzagenda, um die Menschen mit den richtigen Qualifikationen auszustatten, die für den grünen und digitalen Wandel benötigt werden.

(19) Der laufende grüne und digitale Wandel in der Industrie der Union und der damit zusammenhängende Bedarf am Arbeitsmarkt erfordern Investitionen in die Entwicklung starker Systeme der beruflichen Bildung in der gesamten Union, mit denen Problemlösungsfähigkeiten und -kompetenzen im Bereich neuer Technologien, wie intelligente Produktion und Maschinen, fortschrittliche Robotik, Cloud-Computing, künstliche Intelligenz, Datenverarbeitung und das Internet der Dinge, gefördert werden.

([6]) ABl. C 66 vom 26.2.2021, S. 1.
([7]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 26.
([8]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 10.
([9]) ABl. C 504 vom 14.12.2021, S. 9.
([10]) ABl. L 80 vom 8.3.2021, S. 1.
([11]) ABl. C 417 vom 2.12.2020, S. 1.

(20) Die Nutzung digitaler Instrumente und Technologien nimmt in allen Lebensbereichen zu und kann zu einer digitalen Kluft führen. Digitale Kompetenzen sind von entscheidender Bedeutung für die Teilhabe am Arbeitsmarkt, aber auch für Lebensqualität und Aktivität im Alter. In der Union erfordern mehr als 90 % der beruflichen Tätigkeiten grundlegende digitale Kompetenzen, rund 42 % der Bürgerinnen und Bürger in der Union, darunter 37 % der Arbeitnehmer, verfügen jedoch nicht darüber. Im Beschluss (EU) 2022/2481 des Europäischen Parlaments und des Rates ([12]) wird die Vorgabe eingeführt, sicherzustellen, dass bis 2030 mindestens 80 % der EU-Bevölkerung über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen, und es wird das Ziel festgelegt, dass die Union bis 2030 über 20 Mio. Fachkräfte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) mit einem besser ausgeglichenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern verfügen soll. In der Mitteilung der Kommission vom 17. Januar 2018 über den Aktionsplan für digitale Bildung wird außerdem betont, dass ein Kapazitätsmangel bei spezialisierten Aus- und Weiterbildungsprogrammen für IKT-Fachkräfte besteht. Zudem betont die Kommission in ihrer Mitteilung vom 30. September 2020 zum Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027, dass technologische Mittel eingesetzt werden sollten, um den Zugang zu erleichtern und die Lernchancen, einschließlich Umschulung und Weiterbildung, flexibler zu gestalten.

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

(22) Die Anwerbung qualifizierter Drittstaatsangehöriger kann dazu beitragen, den Qualifikations- und Arbeitskräftemangel in der Union zu beheben. Die Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates ([13]) ist ein wichtiger Fortschritt für die Anwerbung hoch qualifizierter Talente für den Arbeitsmarkt. In ihrer Mitteilung vom 23. September 2020 über das neue Migrations- und Asylpaket misst die Kommission der Arbeitsmigration und der Integration von Drittstaatsangehörigen große Bedeutung bei. In diesem Zusammenhang zielt die Mitteilung der Kommission vom 27. April 2022 mit dem Titel „Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern“ darauf ab, den Rechtsrahmen und die Maßnahmen der Union in diesem Bereich zu verstärken. Sie schlägt vor, die Richtlinie 2003/109/EG des Rates ([14]) und die Richtlinie 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ([15]) neu zu fassen, um die Verfahren für die Aufnahme von Drittstaatenarbeitnehmer mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in der Union zu vereinfachen und ihnen bessere Rechte und einen besseren Schutz vor Ausbeutung zu bieten. Die Kommission wird die Einrichtung eines EU-Talentpools vorantreiben, um die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen zu erleichtern und arbeitet daran, maßgeschneiderte Fachkräftepartnerschaften mit bestimmten wichtigen Partnerländern aufzubauen, um die internationale Mobilität der Arbeitskräfte und die Talentförderung auf eine für beide Seiten vorteilhafte und kreislauforientierte Weise anzukurbeln. Darüber hinaus ist die Union weiterhin der größte globale Geldgeber für Investitionen in die Bildung, wobei der Schwerpunkt hier insbesondere bei der Lehrkräfteausbildung, der Bildung von Mädchen und der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegt. Diese im Rahmen der der gemeinsamen Mitteilung der Kommission und des Hohen Vertreters vom 1. Dezember 2021 über Global Gateway umgesetzten Aktivitäten ergänzen die Ziele des vorliegenden Beschlusses.

(23) Das Vertrauen in Qualifikationen und ihre Transparenz — unabhängig davon, ob diese Qualifikationen in der Union oder in Drittländern erworben wurden — spielen eine Schlüsselrolle bei deren Anerkennung. Die Instrumente der Union wie der Europäische Qualifikationsrahmen, Europass, ESCO, das EU-Instrument zur Erstellung von

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

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

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

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

Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige, europäische digitale Zertifikate, das EURES-Portal und der einschlägige Kompetenzrahmen der Union, sind ein geeignetes Fundament, um die Transparenz und die Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen zu verbessern. Gut funktionierende Arbeitsmärkte sind davon abhängig, dass Kompetenzen verstanden und bewertet werden, unabhängig davon, ob diese in einem formalen, nichtformalen oder informellen Umfeld erworben wurden. Die weitere Verbesserung der Identifizierung und Dokumentation von Kompetenzen sowie Unterstützungsangebote, um Kompetenzen sichtbar zu machen, sind entscheidende Schritte für mehr Transparenz und Übertragbarkeit aller Kompetenzen, einschließlich Querschnittskompetenzen wie Sprachkenntnisse, kritisches Denken, Unternehmertum, Kreativität, interkulturelle Kompetenzen, Teamfähigkeit und Medienkompetenz.

(24) Die öffentlichen und privaten Investitionen in Umschulung und Weiterbildung sind in vielen Mitgliedstaaten unzureichend. Viele Arbeitgeber, insbesondere KMU, bieten oder finanzieren ihrem Personal keine Weiterbildungen, und Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen haben in geringerem Maße oder gar keinen Zugang zu von Arbeitgebern geförderten Weiterbildungen. Diese Ungleichheiten können das Wohlergehen und die Gesundheit der Arbeitskräfte beeinträchtigen, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit verringern, zu verpassten Chancen und Innovationshemmnissen führen und die Gefahr bergen, dass die Menschen beim grünen und digitalen Wandel hin zu nachhaltigeren Wirtschaftstätigkeiten zurückbleiben. Für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ist es wichtig, dass Ressourcen bereitgestellt werden, um dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten mit den neuesten Technologien arbeiten können. Daher müssen günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den wirtschaftlichen Wert von Umschulung und Weiterbildung sichtbar machen und Anreize dafür bieten, dass die Arbeitgeber finanzielle Investitionen in Kompetenzen tätigen. Das KMU-Entlastungspaket zielt beispielsweise darauf ab, den Zugang zu Finanzmitteln und Kompetenzen erleichtern. Darüber hinaus ist in der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates ([16]) vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben, dass den Arbeitnehmern Fortbildung kostenlos angeboten wird, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Arbeitszeiten stattfindet, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet ist, Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, um sie in die Lage zu versetzen, die Arbeit auszuüben, für die sie angestellt sind.

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

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

(27) Die Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas (REACT-EU) war das erste Instrument des Aufbaupakets NextGenerationEU, mit dem Zahlungen für die Erholung der Mitgliedstaaten geleistet wurden. Dies hat in den Regionen mit dem größten Bedarf zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Mobilisierung von Investitionen beigetragen. Arbeitnehmer, die aufgrund groß angelegter Umstrukturierungen ihren Arbeitsplatz verlieren, können zudem aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer unterstützt werden; diese Unterstützung erfolgt beispielsweise in Form von Weiterbildung und maßgeschneiderter Berufsberatung und -orientierung.

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

(28) In der Verordnung (EU) 2021/1056 des Europäischen Parlaments und des Rates ([17]) zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang wird anerkannt, dass die Umschulung und Weiterqualifizierung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden notwendige Instrumente sind, um einen gerechten, inklusiven grünen Wandel zu gewährleisten und negative Auswirkungen dieses Übergangs abzufedern. In der Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität ([18]) werden den Mitgliedstaaten Leitlinien für die Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmenpaketen zu relevanten Aspekten der Beschäftigungs- und Sozialpolitik an die Hand gegeben, unter anderem für Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus werden mit der Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung ([19]) Strategien und Programme gefördert, die Lernende aller Altersgruppen beim Erwerb von Wissen und Kompetenzen unterstützen, damit sie auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt erfolgreich sind, ein nachhaltiges Leben führen und sich aktiv an der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft beteiligen können.

(29) Der Politikbereich „Soziale Investitionen und Kompetenzen“ des InvestEU ist darauf ausgerichtet, die Nachfrage nach und das Angebot an Kompetenzen zu unterstützen, die Kompetenzprofile der Endempfänger sowie die Nutzung ihrer Kompetenzen zu verbessern und Investitionsmärkte für Qualifikationen zu fördern. Zudem fördert InvestEU generell Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung und damit verbundene Dienstleistungen. Die Regelung für einen gerechten Übergang im Rahmen von InvestEU unterstützt darüber hinaus Investitionen in Regionen mit einem genehmigten Plan für einen gerechten Übergang gemäß der Verordnung (EU) 2021/1056 — einschließlich Investitionen zur Förderung der Umschulung und Weiterbildung von Arbeitskräften — sowie Projekte, die diesen Regionen zugutekommen, sofern diese für den grünen und digitalen Wandel der betreffenden Gebiete von entscheidender Bedeutung sind.

(30) Das maßgeschneiderte Fachwissen, das über das Instrument für technische Unterstützung der Kommission maßgeschneidertes Fachwissen bereitgestellt wird, kann den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Reformen ihrer nationalen oder regionalen Kompetenzstrategien behilflich sein, sodass befristete Finanzierungen dauerhafte Verbesserungen des Umschulungs- und Weiterbildungsangebots anstoßen. Das von der Kommission erleichterte Lernen voneinander kann diesen Prozess ebenfalls unterstützen.

(31) Die Mitteilung der Kommission vom 3. März 2021 mit dem Titel „Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030“ soll gewährleisten, dass innerhalb der Union und in Drittländern Menschen mit Behinderungen in vollem Umfang und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben können, indem die Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterstützt wird. Im Rahmen der vorgeschlagenen Strategie verpflichtet sich die Kommission, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen an Berufsbildungsangeboten teilnehmen und neue Kompetenzen erwerben können; dies ist eine Grundvoraussetzung für ihre Beschäftigung und ihre Unabhängigkeit.

(32) Auf Unionsebene würden die für die Durchführung dieses Beschlusses erforderlichen Haushaltsmittel im Einklang mit den mehrjährigen Finanzrahmen 2014-2020 und 2021-2027 aus den Budgets der beitragenden Programme stammen. Unbeschadet der Befugnisse des Europäischen Parlaments und des Rates als Haushaltsbehörde sollte das Ziel darin bestehen, für die Durchführung dieses Beschlusses Mittel in Höhe von mindestens 9,3 Mio. EUR für operative Ausgaben bereitzustellen. Die finanzielle Unterstützung für das Europäische Jahr der Kompetenzen sollte durch einschlägige Unionsprogramme und -instrumente geleistet werden, vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Finanzmitteln und nach Maßgabe der geltenden Vorschriften. Die Finanzierung des Europäischen Jahres der Kompetenzen sollte sich nicht nachteilig auf die Finanzierung von Projekten im Rahmen laufender Unionsprogramme auswirken und sollte darauf abzielen, eine Langzeitwirkung für das Europäische Jahr der Kompetenzen sicherzustellen.

(33) Da die Ziele dieses Beschlusses von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen des Umfangs und der Wirkungen dieses Beschlusses auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht dieser Beschluss nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

(34) Damit die Umsetzung des Europäischen Jahres der Kompetenzen rasch anlaufen kann, sollte dieser Beschluss aus Gründen der Dringlichkeit am Tag nach seiner Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft treten —

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

([18]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35.

([19]) ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 1.

HABEN FOLGENDEN BESCHLUSS ERLASSEN:

Artikel 1

Gegenstand

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

Artikel 2

Ziele

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

1. Förderung verstärkter, wirksamerer und inklusiv ausgerichteter Investitionen auf allen Ebenen, unter anderem von öffentlichen und privaten Arbeitgebern, insbesondere KMU, in alle Formen der Umschulung und Weiterbildung sowie der allgemeinen und beruflichen Bildung, um das volle Potenzial jetziger und künftiger Arbeitskräfte in der Union zu nutzen, was auch die Unterstützung der Menschen einschließt, damit sie Arbeitsplatzwechsel bewältigen, im Alter aktiv bleiben und die neuen Chancen, die sich aus dem derzeitigen wirtschaftlichen Wandel ergeben, ergreifen können;

2. Förderung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen und ihrer Bereitstellung durch die enge Zusammenarbeit mit branchenübergreifenden und branchenspezifischen Sozialpartnern, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen, Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, gemeinnützigen Sozialdienstleistern und Bildungs- und Berufsbildungsanbietern und die Förderung von deren Zusammenarbeit untereinander sowie durch die Entwicklung gemeinsamer Ansätze mit allen staatlichen Stellen auf Unionsebene sowie auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene und durch die Erleichterung der Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen;

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

4. Anwerben von Drittstaatsangehörigen, die über die in den Mitgliedstaaten benötigten Kompetenzen verfügen, durch Förderung von Lernmöglichkeiten, erforderlichenfalls unter anderem durch Sprachunterricht und -schulungen, Kompetenzentwicklung und Mobilität sowie die leichtere Anerkennung von Qualifikationen.

Artikel 3

Art der Maßnahmen

(1) Zu den Arten von Maßnahmen, die zur Erreichung der in Artikel 2 genannten Ziele getroffen werden, zählen Aktivitäten auf Unionsebene und Aktivitäten, die auf bestehenden Möglichkeiten auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene aufbauen, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Drittländern, wie beispielsweise:

a) Online- und Präsenzkonferenzen, Diskussionsforen und weitere Veranstaltungen zur Förderung der Debatte über die Rolle und den Beitrag der Kompetenzpolitik zur Erreichung eines wettbewerbsfähigen und nachhaltigen Wirtschaftswachstums vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des grünen und digitalen Wandels, wodurch auch eine aktive und engagierte Bürgerschaft unterstützt wird, und zur Mobilisierung einschlägiger Interessenträger, damit überall vor Ort der Zugang zu allgemeiner und beruflicher Aus- und Weiterbildung und zu Lernmöglichkeiten gewährleistet ist;

b) Arbeitsgruppen, Fachsitzungen und andere Veranstaltungen, um den Austausch und das Lernen voneinander im Hinblick auf Maßnahmen und Ansätze zu fördern, die Interessenträger des öffentlichen und des privaten sowie des Dritten Sektors ergreifen können, einschließlich der Vorbereitung, Veröffentlichung und Verbreitung bewährter Verfahren sowie von Leitlinien und weiteren Begleitunterlagen, die im Zuge der Veranstaltungen erstellt wurden;

c) Initiativen, die sich unter anderem an Einzelpersonen, Arbeitgeber, insbesondere KMU, Industrie- und Handelskammern, die Sozialpartner, Behörden, Bildungs- und Berufsbildungsanbieter richten, um die Bereitstellung, Finanzierung und Inanspruchnahme von Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern und den Nutzen und das Potenzial qualifizierter Arbeitskräfte zu maximieren;

d) Information, umfassende Kommunikations- und Sensibilisierungskampagnen zu Initiativen der Union für Umschulung und Weiterbildung und kontinuierliches Lernen, Förderung ihrer Umsetzung vor Ort sowie ihrer Inanspruchnahme durch potenzielle Begünstigte;

e) Intensivierung des Dialogs mit den Sozialpartnern und bestehenden Gruppen und Netzen von Interessenträgern, einschließlich durch bestehender Online-Plattformen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene und Sicherstellung von Möglichkeiten zur Einbeziehung der Interessenträger im Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen;

f) Förderung der Konzipierung nationaler, branchenbezogener und unternehmensspezifischer Kompetenzstrategien und Schulungen, auch durch den sozialen Dialog und die Einbeziehung der Sozialpartner;

g) Umsetzung von Instrumenten zur Erfassung von Daten über Kompetenzen und erforderlichenfalls Entwicklung weiterer solcher Instrumente bei gleichzeitiger Förderung und Verbreitung ihres Einsatzes bei der Ermittlung des derzeitigen und künftigen Qualifikationsbedarfs, insbesondere im Zusammenhang mit dem grünen und digitalen Wandel, den Kernsektoren mit Erholungsbedarf von der COVID-19-Pandemie, der Energiekrise und den Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine;

h) Förderung und Fortsetzung der Umsetzung von Hilfsmitteln und Instrumenten zur Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen, einschließlich außerhalb der Union erworbener Qualifikationen, und zur Validierung von nichtformalem oder informellem Lernen;

i) Förderung von Programmen, Finanzierungsmöglichkeiten, Projekten, Aktionen und Netzen, die für öffentliche, private und nichtstaatliche Interessenträger relevant sind, welche an der Gestaltung, Bekanntmachung und Umsetzung von Umschulungs- und Weiterbildungsangeboten, Bildung und Ausbildung und beruflichen Bildungsgängen beteiligt sind;

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

Artikel 4

Koordinierung auf nationaler Ebene

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

Artikel 5

Koordinierung auf Unionsebene

(1) Bei der Koordinierung des Europäischen Jahres der Kompetenzen auf Unionsebene wird ein übergreifender Ansatz verfolgt, um Synergien zwischen den unterschiedlichen Programmen und Initiativen der Union im Bereich Kompetenzen zu schaffen.

(2) Bei der Durchführung des Europäischen Jahres der Kompetenzen nimmt die Kommission das Fachwissen und die Unterstützung der einschlägigen Agenturen der Union in Anspruch, und zwar insbesondere der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, der Europäischen Arbeitsbehörde, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und der Agentur der Europäischen Union für Cybersicherheit.

(3) Um die Aktivitäten gemäß Artikel 3 zu koordinieren, beruft die Kommission Sitzungen der nationalen Koordinatoren oder von Vertretern der nationalen Koordinierungsstellen ein. Diese Sitzungen dienen dem Informationsaustausch über die Umsetzung des Europäischen Jahres der Kompetenzen auf Unionsebene und auf nationaler Ebene. Vertreter des Europäischen Parlaments und der einschlägigen Agenturen der Union können als Beobachter an diesen Sitzungen teilnehmen.

(4) Um die Umsetzung des Europäischen Jahres der Kompetenzen auf Unionsebene zu unterstützen, arbeitet die Kommission eng mit den Sozialpartnern, der Zivilgesellschaft, Bildungs- und Berufsbildungsanbieter, Arbeitsmarktakteuren, Lernenden und Vertretern von einschlägigen Organisationen und Einrichtungen, die in den Bereichen Kompetenzen, allgemeine und berufliche Bildung sowie kontinuierliches Lernen tätig sind, zusammen.

Artikel 6

Zusammenarbeit auf internationaler Ebene

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

Artikel 7

Monitoring und Bewertung

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

Artikel 8

Inkrafttreten

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

Geschehen zu Straßburg am 10. Mai 2023.

Im Namen des Europäischen Parlaments	*Im Namen des Rates*
Die Präsidentin	*Die Präsidentin*
R. METSOLA	J. ROSWALL