



2022/2207(INI)

3.4.2023

ENTWURF EINES BERICHTS

über die Unterstützung und Gestaltung der beruflichen Bildung als Instrument für den Erfolg der Arbeitnehmer und als grundlegendes Element der Wirtschaft in der EU in der neuen Industrie 4.0
(2022/2207(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatlerin: Anna Zalewska

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
BEGRÜNDUNG	10

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zur Unterstützung und Gestaltung der beruflichen Bildung als Instrument für den Erfolg der Arbeitnehmer und als grundlegendes Element der Wirtschaft in der EU in der neuen Industrie 4.0 (2022/2207(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf die Artikel 179 (163), 180 (164) und 181 (165) des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), insbesondere auf die Artikel 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 und 174,
- unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere die Artikel 14, 15, 23, 25 und 26,
- unter Hinweis auf die Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und die darin festgelegten Ziele für nachhaltige Entwicklung, insbesondere die Ziele 4, 8 und 9,
- unter Hinweis auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 28. Oktober 2021 in der Rechtssache BX / Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909-19),
- unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte, insbesondere die Grundsätze 1, 3, 4 und 5,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ (COM(2020)0274),
- unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/694 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2021 zur Aufstellung des Programms „Digitales Europa“ und zur Aufhebung des Beschlusses (EU) 2015/2240,
- unter Hinweis auf die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 12. Februar 2019 zur umfassenden europäischen Industriepolitik in Bezug auf künstliche Intelligenz und Robotik (2018/2088(INI)).
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 9. September 2020 zu Menschenrechten, zur Teilhabe und zum Wohlergehen älterer Menschen im Zeitalter der Digitalisierung,
- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz,

- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 zum Thema „Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene“,
- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 26. November 2018 zur Förderung der automatischen gegenseitigen Anerkennung von im Ausland erworbenen Hochschulqualifikationen und von Qualifikationen der allgemeinen und beruflichen Bildung der Sekundarstufe II sowie der Ergebnisse von Lernzeiten im Ausland,
- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 9. März 2021 mit dem Titel „Digitaler Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade“ (COM(2021)0118),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Europäischen Kommission mit dem Titel „Digitalisierung der europäischen Industrie – Die Chancen des digitalen Binnenmarkts in vollem Umfang nutzen“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Aktualisierung der neuen Industriestrategie von 2020: einen stärkeren Binnenmarkt für die Erholung Europas aufbauen“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission zu einer neuen Industriestrategie für Europa,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Eine KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Förderung der Jugendbeschäftigung: eine Brücke ins Arbeitsleben für die nächste Generation“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Investitionen in eine intelligente, innovative und nachhaltige Industrie. Eine neue Strategie für die Industriepolitik der EU“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Eine Digitale Agenda für Europa“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Leitinitiative der Strategie Europa 2020 – Innovationsunion“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission über die Vollendung des europäischen Bildungsraums bis 2025 und die dazugehörige Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen (SWD(2020)0212),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Aktionsplan für digitale Bildung 2021–2027 – Neuaufstellung des Bildungswesens für das digitale Zeitalter“ (COM(2020)0624) und die begleitende Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen (SWD(2020)0209),
- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission mit dem Titel „Index für die digitale

Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) 2020. Humankapital“,

- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2020 zur Umschulung und Weiterbildung als Grundlage für mehr Nachhaltigkeit und eine bessere Beschäftigungsfähigkeit im Kontext der Förderung der wirtschaftlichen Erholung und des sozialen Zusammenhalts,
 - unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 16. Juni 2020 zur Bewältigung der COVID-19-Krise im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses mit dem Titel „Industrie 4.0 und digitaler Wandel: wohin der Weg geht“,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses mit dem Titel „Nachhaltige Finanzierung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels“ (Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des kroatischen Ratsvorsitzes),
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem Thema „Die Zukunft der Arbeit – Aneignung der für die künftige Arbeitswelt notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen“ (Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des bulgarischen Ratsvorsitzes),
 - unter Hinweis auf den Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union,
 - unter Hinweis auf den Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen,
 - unter Hinweis auf die Erklärung zu den digitalen Rechten und Grundsätzen für die digitale Dekade, die 2022 proklamiert wurde,
 - unter Hinweis auf die Global-Gateway-Strategie der EU,
 - unter Hinweis auf die Cedefop-Studie mit dem Titel „Empowering adults through upskilling and reskilling pathways“ (Befähigung von Erwachsenen durch Weiterbildung und Umschulung),
 - unter Hinweis auf den Cedefop-Bericht mit dem Titel „Skills forecast trends and challenges to 2030“ (Kompetenzprognose: Trends und Herausforderungen bis 2030),
 - gestützt auf Artikel 54 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0000/2023),
- A. in der Erwägung, dass für die Politik in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Kompetenzen die Mitgliedstaaten zuständig sind; in der Erwägung, dass die EU eine wichtige Rolle bei der Unterstützung, Koordinierung und Ergänzung der Maßnahmen der Mitgliedstaaten spielt;

- B. in der Erwägung, dass Arbeit künftig von den Arbeitnehmern zwei Arten von Veränderungen, nämlich Weiterqualifizierung und Umschulung, erfordern wird;
- C. in der Erwägung, dass der gleichberechtigte Zugang zu Kompetenzen sowie Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten für alle von entscheidender Bedeutung sind;
- D. in der Erwägung, dass im Jahr 2021 9,7 % der 18- bis 24-Jährigen in der EU nur die Sekundarstufe I abgeschlossen hatten und nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen;
- E. in der Erwägung, dass einer der Gründe für das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in der EU die unzureichende berufliche Ausbildung von Arbeitnehmern ist;
- F. in der Erwägung, dass in der europäischen Kompetenzagenda Ziele festgelegt sind, die bis 2025 erreicht werden sollen, wobei betont wird, dass bei der Beteiligung der 25- bis 64-Jährigen an Bildungsmaßnahmen 50 % angestrebt werden, gegenüber einer Beteiligung von 38 % im Jahr 2016; in der Erwägung, dass das Ziel hinsichtlich des Anteils von 16- bis 74-Jährigen mit zumindest grundlegenden digitalen Kompetenzen 70 % beträgt, gegenüber einem Wert von 56 % im Jahr 2019; in der Erwägung, dass der Anteil der Personen, die grundlegende digitale Kompetenzen besitzen, entsprechend den Zielsetzungen der EU bis 2030 auf 80 % ansteigen sollte;
- G. in der Erwägung, dass im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte das Ziel festgelegt wurde, dass bis 2030 60 % der Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen;
- H. in der Erwägung, dass das Ziel der EU für die Teilnahme von Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen (15 % im Jahr 2020) im vorangegangenen Zyklus nicht erreicht wurde;
- I. in der Erwägung, dass beim Zugang zur Erwachsenenbildung nach wie vor Ungleichheiten bestehen;
- J. in der Erwägung, dass eines von drei Unternehmen, das keine Schulungen anbietet, dies mit einer hohen Arbeitsbelastung und Zeitmangel begründet; in der Erwägung, dass Zeit und Kosten aus individueller Sicht wichtige Hindernisse für die Erwachsenenbildung darstellen;
- K. in der Erwägung, dass die Revolution 4.0, d. h. die vollständige Digitalisierung der Produktionsprozesse, zusammen mit der raschen Entwicklung von Massendaten, künstlicher Intelligenz, dem Internet der Dinge und zunehmender Rechenleistung den modernen Arbeitsmarkt und die moderne Bildung prägt;
- L. in der Erwägung, dass Kundenbetreuung, Teamarbeit, Problemlösung, Management einschließlich Zeitmanagement, kritisches Denken und digitale bzw. IT-Kompetenzen ebenfalls als wichtige Querschnittskompetenzen gelten; in der Erwägung, dass Arbeitgeber bei Einstellungen Querschnittskompetenzen im zunehmenden Maß als entscheidend ansehen;

- M. in der Erwägung, dass die folgenden Kompetenzen im Konzept des lebenslangen Lernens als entscheidend gelten: Verständnis und Erzeugung von Informationen, Mehrsprachigkeit, Kompetenzen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik, digitale Kompetenzen, persönliche und soziale Kompetenzen sowie Lernkompetenzen, Bürgerkompetenzen, Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit, Unternehmergeist;
- N. in der Erwägung, dass die COVID-19-Pandemie erhebliche Auswirkungen auf die regelmäßige Umsetzung der Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung hatte; in der Erwägung, dass die durch die Pandemie ausgelöste Krise unsere Arbeitsweise verändert und die Notwendigkeit verstärkt hat, den Kompetenzmix der europäischen Arbeitskräfte, insbesondere ihre digitale Kompetenzen, zu aktualisieren;
- O. in der Erwägung, dass in den Jahren 2020 und 2021 am Arbeitsplatz von 44 % der erwachsenen Arbeitnehmer in der EU+ neue digitale Technologien eingeführt wurden;
- P. in der Erwägung, dass in der EU zwischen 37 % und 69 % der Aufgaben in vielen Bereichen automatisiert werden können, was zu erheblichen Veränderungen bei der Arbeitsproduktivität führen wird; in der Erwägung, dass 35 % der Arbeitnehmer in der EU+ der Ansicht sind, dass neue digitale Technologien an ihrem Arbeitsplatz ihre Arbeit teilweise oder vollständig verrichten können oder werden; in der Erwägung, dass etwa 45 % darüber besorgt sind, dass technologische Fähigkeiten veralten und neue Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden müssen;
- Q. in der Erwägung, dass die Ausrichtung der Lehrpläne auf die vom Markt geforderten Fähigkeiten und Kompetenzen eine große Herausforderung für die Bildungssysteme darstellt;
- R. in der Erwägung, dass sich das Wesen der beruflichen Bildung sowie ihre Wahrnehmung und gesellschaftliche Bewertung im Laufe der Jahre unter anderem dank des Einsatzes digitaler Lösungen in der Bildung verändert haben; in der Erwägung, dass die berufliche Bildung trotz der Verbesserung der Situation immer noch häufig nicht die erste Wahl ist und als zweite Option nach dem allgemeinen Bildungsweg angesehen wird;
- S. in der Erwägung, dass demografische Veränderungen stattfinden; in der Erwägung, dass Unternehmen der Verlust des Wissens älterer Arbeitnehmer nach deren Versetzung in den Ruhestand Probleme bereiten kann;
- T. in der Erwägung, dass in 28 Berufen ein Arbeitskräftemangel herrscht, unter anderem im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe sowie im Bauwesen, im Bereich von IT-Dienstleistungen und im Sicherheitsbereich, und dass es an Arbeitnehmern mit einer Ausbildung in den Naturwissenschaften, im technologischen Bereich, im Bereich des Ingenieurwesens und in der Mathematik mangelt;
- U. in der Erwägung, dass die Nachfrage der Arbeitgeber nach spezifischen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt zu neuen Berufen führt, die im Berufsbildungssystem vermittelt werden können;
- V. in der Erwägung, dass sich die Kommission im Rahmen der Europäischen Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030 verpflichtet hat, Menschen

mit Behinderungen die Möglichkeit zu bieten, an Schulungen teilzunehmen und neue Kompetenzen zu erwerben, was eine Voraussetzung für Beschäftigung und Unabhängigkeit ist;

1. weist darauf hin, dass die berufliche Weiterbildung von Erwachsenen reibungslos funktionieren muss;
2. ist der Ansicht, dass alle Erwachsenen Möglichkeiten zur Entwicklung, Aktualisierung und Verbesserung ihrer Kompetenzen benötigen, um mit den sich rasch wandelnden Realitäten in der Arbeitswelt Schritt zu halten und in ihrem persönlichen und beruflichen Leben erfolgreich zu sein; betont, dass dies einen systemischen Ansatz für die lebenslange Kompetenzentwicklung erfordert, der durch gut funktionierende und moderne Systeme für berufliche Weiterbildung unterstützt wird;
3. bedauert, dass in erster Linie die folgenden drei Faktoren die berufliche Weiterbildung Erwachsener in Unternehmen behindern: die Überzeugung der Arbeitgeber, dass die verfügbaren Kompetenzen ausreichend und dem Bedarf ihrer Unternehmen angemessen sind, die Praxis, neue Mitarbeiter einzustellen anstatt das vorhandene Personal umzuschulen, sowie Hindernisse bei der Organisation von Schulungen;
4. stellt fest, dass zahlreiche Kompetenzen im Zusammenhang mit der Verwendung von Basissoftware oder einfachen computerisierten Maschinen ohne große Kosten oder einen erheblichen Zeitaufwand für Schulungen erworben werden können;
5. betont, dass die Politik im Bereich beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen in vielen Mitgliedstaaten der EU nach wie vor bruchstückhaft ist; weist darauf hin, dass für die Schaffung gut funktionierender Systeme für berufliche Weiterbildung die Entwicklung systematischer Strategien zur Stärkung der Menschen und für eine nachhaltige wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit erforderlich ist;
6. weist auf die Bedeutung der beruflichen Bildung für Einzelpersonen und Gruppen mit besonderen Bedürfnissen hin; betont, dass für Menschen, die in abgelegenen und ländlichen Gebieten leben, Strategien entwickelt, die Berufsbildung sichergestellt und Möglichkeiten der Weiterbildung geschaffen werden müssen, wenn die Abgleichungsmechanismen auf dem EU-Arbeitsmarkt wirksam sein sollen;
7. weist darauf hin, dass der Schwerpunkt auch auf individueller Ebene auf Erwachsenen liegen muss, darunter auf denjenigen, die am wenigsten an der allgemeinen und beruflichen Bildung beteiligt sind;
8. weist darauf hin, dass Arbeitsorte und insbesondere KMU in großem Maßstab eingebunden und gefördert und unterstützt werden müssen, damit sie Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten nicht nur für ihre Angestellten, sondern auch für Arbeitslose und Personen, die sich außerhalb des Arbeitsmarktes befinden, anbieten; weist auf die Schlüsselrolle der Sozialpartner in diesem Bereich hin;
9. betont, dass die Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen verbessert werden muss, insbesondere derjenigen, die im Rahmen nichtformaler und informeller Bildung erworben wurden, und dass gleichzeitig in den Mitgliedstaaten ein gemeinsamer Rahmen, insbesondere für die gemeinsame Anerkennung von weichen Querschnittskompetenzen, entwickelt werden muss;

10. fordert die Unternehmen auf, der Rolle der Bildung am Arbeitsplatz mehr Aufmerksamkeit zu widmen; betont, dass die Unternehmen einen wesentlichen Teil ihrer Ressourcen einsetzen müssen, um sicherzustellen, dass ihre Beschäftigten in der Lage sind, mit den neuesten Technologien und in neuen organisatorischen Umfeldern zu arbeiten, und um digitaler Ausgrenzung vorzubeugen;
11. betont, dass die Arbeitgeber in ihren Unternehmen die Beziehungen zwischen den Generationen und das Lernen junger Menschen von älteren Menschen und umgekehrt fördern müssen;
12. weist auf die Chancen und Herausforderungen hin, die sich aus der steigenden Zahl von Drittstaatsangehörigen in der EU, unter anderem infolge des Krieges in der Ukraine, ergeben;
13. betont, dass die Bedeutung der beruflichen Bildung und des Erwerbs neuer Fähigkeiten und Kompetenzen, insbesondere derjenigen, die der ökologische und digitale Wandel mit sich bringt, zunehmen muss;
14. betont, dass die berufliche Bildung gefördert werden muss, indem die Attraktivität und die Möglichkeiten der Entwicklung in diesem Bereich aufgezeigt werden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Bildungskampagnen und -maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung, unter anderem im Rahmen von Veranstaltungen wie EuroSkills, durchzuführen;
15. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Verwaltungsverfahren zu vereinfachen und Unterstützung für KMU z. B. in Form von Beratungsdiensten bereitzustellen, die den Schulungsbedarf ermitteln und im Namen von Unternehmen auch finanzielle Unterstützung aus dem Ausbildungsfonds beantragen könnten;
16. regt an, dass die Mitgliedstaaten ein Zertifizierungsverfahren für Unternehmen schaffen, die Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer anbieten, damit an diese Anbieter hochwertiger Praktika, Ausbildungsplätze und Weiterbildungsmaßnahmen verwiesen werden kann;
17. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschließung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Jede industrielle Revolution bringt unvermeidliche Veränderungen auf den Arbeitsmärkten mit sich. Die Beschäftigungsformen, die Art der Arbeit und die zu ihrer Durchführung erforderlichen Kompetenzen verändern sich. In den OECD-Mitgliedstaaten ist bereits ein Rückgang der Stellen für Arbeitnehmer mit mittleren Kompetenzen zu verzeichnen, und die Nachfrage nach Arbeitnehmern mit neuen Qualifikationsprofilen steigt. Nach Angaben der Stiftung des Weltwirtschaftsforums entstehen durch künstliche Intelligenz und Digitalisierung bis 2025 97 Millionen neue Arbeitsplätze. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, Kompetenzen, einschließlich digitaler Kompetenzen, auszubauen und weiterzuentwickeln, um den Bedürfnissen des neuen Arbeitsmarktes gerecht zu werden und technologischer Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Es ist kein Geheimnis, dass die COVID-19-Pandemie den digitalen Wandel beschleunigt und die Einführung von KI- und Big-Data-Lösungen durch Unternehmen beschleunigt hat. Andererseits lassen die Indikatoren für digitale Kompetenzen auf nationaler Ebene und EU-Ebene noch viel zu wünschen übrig. Der digitale Wandel zeigt auch deutlich, dass die Automatisierung zu erheblichen Veränderungen in Berufsbildern führen wird, die jedoch nicht alle durch Maschinen ersetzt werden können. Bereits jetzt haben viele Unternehmen Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, und es besteht ein wachsender Fachkräftemangel, da die berufliche Bildung jahrelang für eine berufliche Laufbahn zweiter Wahl gehalten wurde. Der demografische Wandel macht auch mehr Aufmerksamkeit für ältere Arbeitnehmer erforderlich, die Unterstützung bei der Weiterqualifizierung und Umschulung benötigen.

In diesem Bericht soll hervorgehoben werden, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung attraktiv und modern sein kann und vor allem dringend benötigt wird. Sie kann unter bestimmten Bedingungen wie z. B. der Zusammenarbeit mit Unternehmen, der Ermöglichung lebenslangen Lernens und der Förderung der Beziehungen zwischen den Generationen die Antwort auf die oben genannten Herausforderungen sein, die den Arbeitsmarkt kennzeichnen. Dies ist von großer Bedeutung im Zusammenhang mit der Stärkung der Widerstandsfähigkeit der Europäischen Union und der Möglichkeit, ihre eigenen Fachkräfte zu schulen – die COVID-19-Pandemie und der Krieg in der Ukraine haben gezeigt, wie wichtig es ist, dass die EU in diesem Bereich unabhängig ist.