



Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze

Arbeitsmarkt- und
Kompetenzerfordernisse
antizipieren und miteinander
in Einklang bringen



Europäische Kommission

Diese Veröffentlichung basiert auf der Mitteilung „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen: Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen“ der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, KOM(2008) 868 endg.

Zusätzliche Informationen finden Sie in den Kästen rechts auf jeder Seite.

Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, sind für die Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.

© photos: iStock

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Gemeinschaften unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden

Gebührenfreie einheitliche Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*): Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu
00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet,
Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Daten und eine Inhaltsangabe befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2009

ISBN 978-92-79-11210-2
doi 10.2767/17112

© Europäische Gemeinschaften, 2009
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze

**Arbeitsmarkt- und Kompetenzerfordernisse
antizipieren und miteinander in Einklang bringen**

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Referat D2

Generaldirektion Bildung und Kultur

Manuskript abgeschlossen im April 2009

Vorwort

Kompetenzen sind wichtig. Für Arbeitnehmer bedeuten Kompetenzen Beschäftigungsfähigkeit und soziale Mobilität. Sie sind die beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit und ein wichtiger Faktor für persönliche Entwicklung und aktives bürgerschaftliches Engagement. Gleichzeitig sind die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen der europäischen Arbeitnehmer ein wichtiger Faktor für Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation der Europäischen Union. Das Investieren in Kompetenzen ist eine wesentliche Voraussetzung für die langfristige Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaften und die Zukunft des europäischen Sozialmodells. Die Arbeitsplätze von morgen werden aber anders aussehen als die, die wir heute kennen. Welche Kompetenzen werden in 10 oder 15 Jahren gefragt sein, und wie viele Arbeitnehmer mit diesen Kompetenzen werden benötigt?

Vor diesem Hintergrund und in dem Bestreben, die Bemühungen im Hinblick auf die Prognostizierung der zukünftigen Erfordernisse zu verstärken und herauszufinden, wie wir diesen Erfordernissen am besten gerecht werden können, hat der Europäische Rat die Kommission um eine Einschätzung der Kompetenzen gebeten, die bis zum Jahr 2020 in Europa benötigt werden. In dieser Mitteilung wird dargelegt, wie die Kommission ihre Arbeit im Bereich der Antizipation von Kompetenzen und Arbeitsplätzen entwickeln wird, und wie diese besser miteinander in Einklang gebracht werden können. Dies ist das Ergebnis einer engen Zusammenarbeit zwischen der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit und der Generaldirektion Bildung und Kultur.

Die Arbeitsmärkte – und die benötigten Kompetenzen – entwickeln sich immer schneller und zukünftige Arbeitsplätze werden wahrscheinlich ein höheres Kompetenzniveau und eine andere Kompetenzmischung erfordern. Für Arbeitnehmer wird es immer mehr darauf ankommen, sich bereichsübergreifende Schlüsselqualifikationen anzueignen, am lebenslangen Lernen teilzunehmen und neue Kompetenzen zu entwickeln, um sich den Aufgaben, die sich ihnen in ihrem Berufsleben stellen, anpassen zu können. Aber manche Arbeitnehmer laufen Gefahr, in einer sich schnell verändernden Wirtschaft, die komplexe Kompetenzen erfordert, zurückzubleiben. Wenn nicht präventive Maßnahmen ergriffen werden, um lebenslanges Lernen für alle zur Realität zu machen, besteht die Gefahr, dass diese Arbeitnehmer in geringqualifizierten Beschäftigungen mit schlechten Karriereaussichten gefangen bleiben.

Der Ausbau der Kompetenzen und ihre Abstimmung auf das Arbeitsplatzangebot stellen für die EU sowohl kurz- als auch längerfristig strategische Prioritäten dar, und wir sind überzeugt davon, dass sie es in diesen schwierigen wirtschaftlichen Zeiten bleiben müssen. Unsere Maßnahmen auf diesem Gebiet werden eine wichtige Rolle im Hinblick auf die Bewältigung der Krise spielen. Bei steigender Arbeitslosigkeit ist es noch wichtiger sicherzustellen, dass so viele offene Stellen wie möglich von Arbeitnehmern mit entsprechenden Kompetenzen besetzt werden können und Arbeitssuchenden durch Umschulungsmaßnahmen Kompetenzen vermittelt werden, die ihre Chancen auf baldige Beschäftigung verbessern. Von unseren Maßnahmen wird es auch abhängen, wie wir aus dem gegenwärtigen wirtschaftlichen Abschwung wieder herauskommen. Die Aus- und Weiterbildungssysteme müssen die Kompetenzen der Beschäftigten und der Arbeitslosen sichern und weiterentwickeln, damit sie neue Beschäftigungsmöglichkeiten, die sich in den kommenden Jahren entwickeln, wahrnehmen können.

Die Mitteilung nennt deshalb die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“ eine der künftigen Hauptprioritäten der EU: Wie können wir die Kompetenzen, die Bürger und Unternehmen in der EU künftig benötigen, besser antizipieren, unsere Aus- und Weiterbildungssysteme so reformieren, dass sie die Menschen richtig auf die Arbeitsplätze von morgen vorbereiten, und Beschäftigungs- und Bildungspolitik besser aufeinander abstimmen? Diese Mitteilung ist nur der Beginn eines langfristigen Prozesses zur Umsetzung dieser Ziele. Hierzu werden nachhaltige gemeinsame Anstrengungen der Mitgliedstaaten und der Kommission erforderlich sein.

Niemand kann exakt vorhersagen, was uns die Zukunft bringen wird, aber jeder muss sich darauf vorbereiten und entsprechend planen, um unerwünschte Folgen zu vermeiden und aus den sich ergebenden Möglichkeiten das Beste zu machen.

Darauf kommt es bei der Herausforderung „Kompetenzen“ an: wie wir unsere Fähigkeit zur Anpassung an veränderte Qualifikationserfordernisse verbessern, Wachstum und Arbeitsplätze schaffen und den sozialen Zusammenhalt in der EU verbessern.



Vladimír ŠPIDLA

Mitglied der Europäischen Kommission,
zuständig für Beschäftigung, soziale
Angelegenheiten und Chancengleichheit



Ján FIGEL'

Mitglied der Europäischen Kommission,
zuständig für allgemeine und berufliche
Bildung, Kultur und Jugend

INHALT

Vorwort	2
1 Neue Kompetenzen: Schlüssel zu mehr und besseren Arbeitsplätzen.....	6
1.1 Kompetenzen – die Herausforderung meistern.....	6
1.2 Steigerung des Kompetenzniveaus auf allen Ebenen und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.....	8
1.3 Abstimmung der Kompetenzen auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts	10
1.4 Steigerung der Kapazität der EU, Kompetenzen einzuschätzen, zu antizipieren und abzustimmen.....	12
2 Eine erste Abschätzung der Qualifikations- und Arbeitsmarkterfordernisse bis zum Jahr 2020	14
2.1 Langfristige Trends bei Arbeitsplatzschaffung und Arbeitskräfteangebot.....	14
2.1.1 <i>Expandierender Arbeitsmarkt, zunehmend dominiert vom Dienstleistungssektor</i>	<i>14</i>
2.1.2 <i>Risiko von Arbeitskräftemangel und notwendige Steigerung der Beschäftigungsquoten.....</i>	<i>16</i>
2.2 Trends bei Qualifikationsanforderungen und Tätigkeiten	18
2.2.1 <i>Höhere Qualifikationserfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen.....</i>	<i>18</i>
2.2.2 <i>Schaffung einer beträchtlichen Anzahl an hochqualifizierten Arbeitsplätzen und Risiko einer Polarisierung des Arbeitsmarktes.....</i>	<i>20</i>
3 Antizipieren und miteinander in Einklang bringen: Initiative „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“	22
3.1 Behebung von Missverhältnissen.....	22
3.2 Steigerung der Vorhersage- und Antizipierungskapazität der EU	24
3.3 Intensivierung der internationalen Zusammenarbeit.....	28
3.4 Mobilisierung der Gemeinschaftsinstrumente	30

1 Neue Kompetenzen: Schlüssel zu mehr und besseren Arbeitsplätzen

1.1 Kompetenzen – die Herausforderung meistern

Infolge der tiefgreifenden Finanzkrise ist es noch schwieriger geworden, genaue Vorhersagen für die Zukunft der Weltwirtschaft zu treffen. Um Europa auf den Weg des Aufschwungs zu führen, ist es dennoch entscheidend, Humankapital und Beschäftigungsfähigkeit durch die Verbesserung der Kompetenzen zu fördern. Doch reicht die Steigerung des Kompetenzniveaus allein nicht aus – es muss auch gewährleistet werden, dass die angebotenen Qualifikationen besser mit dem Arbeitsmarktbedarf in Einklang stehen.

Als Teil des von der Kommission vorgeschlagenen Europäischen Konjunkturprogramms⁽¹⁾, das Europa dabei helfen soll, die unmittelbaren Auswirkungen der Krise abzumildern und den Weg für den Wirtschaftsaufschwung zu bereiten, rief die Kommission eine groß angelegte europäische Initiative zur Unterstützung der Beschäftigung ins Leben. Diese soll mit Maßnahmen zur Aktivierung, Umschulung und Kompetenzniveausteigerung die Beschäftigung und die Wiedereingliederung entlassener Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt fördern.

Die Steigerung des Kompetenzniveaus ist für den kurzfristigen Aufschwung, das längerfristige Wachstum und die längerfristige Produktivität Europas, für die Arbeitsplätze und die Anpassungsfähigkeit an den Wandel sowie für Gerechtigkeit, die Gleichstellung von Frauen und Männern und für sozialen Zusammenhalt von entscheidender Bedeutung.

In ganz Europa bieten die Veränderung hin zu einer Wirtschaft mit niedrigem Kohlendioxid-ausstoß und die steigende Bedeutung der Wissenswirtschaft, insbesondere die Verbreitung von IKT und Nanotechnologien, großes Potenzial für die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze. Globalisierung, Bevölkerungsalterung, Verstädterung und die Entwicklung der sozialen Strukturen beschleunigen den Wandel bei Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernissen. Die Entwicklung neuer Kompetenzen und Qualifikationen, mit denen das Aufschwungpotenzial vollständig ausgeschöpft werden kann, ist für die EU und die nationalen Behörden, für Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmen, Arbeitnehmer und Studierende eine Priorität und eine Herausforderung.

Das Qualifikationsprofil der Bevölkerung und die sektorielle Verteilung der Arbeitsplätze fallen je nach Mitgliedstaat oder Region äußerst unterschiedlich aus. Eine bessere Überwachung, Abschätzung und Antizipierung sowie eine bessere Abstimmung der Qualifikationen sind entscheidend, um sowohl den Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung zu begegnen als auch die langfristigen Arbeitsplatzaussichten für Arbeitskräfte in der EU zu berücksichtigen.

⁽¹⁾ Mitteilung der Kommission KOM(2008) 800.

Initiative zur Beschäftigungsförderung: Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen

Ohne wirksame Hilfe laufen die Schwächsten in der Gesellschaft und die schlechter Qualifizierten Gefahr, vom wirtschaftlichen Abschwung schwer getroffen zu werden. Die Kommission hat im Rahmen des [Europäischen Konjunkturprogramms](#) eine Initiative zur Beschäftigungsförderung gestartet mit dem Ziel, die Folgen der Wirtschaftskrise abzuschwächen.

Die Kommission wird mit den Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um die Beschäftigungs- und Ausgabenpolitik neu auszurichten und sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer die nötigen Kompetenzen besitzen, um in Arbeit zu bleiben und im Falle einer Entlassung schnell einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die geplanten Maßnahmen sollen unter anderem dafür sorgen, dass die Arbeitsverwaltungen vollständig gerüstet und darauf vorbereitet sind, individuelle Beratung und Hilfe bei der Arbeitssuche, intensive (Um)Schulungsmaßnahmen, Ausbildungen, subventionierte Beschäftigungsprogramme sowie Beihilfen für Selbständige und Existenzgründer anzubieten.

Langfristige Herausforderungen für die EU-Arbeitsmärkte und Qualifikationserfordernisse

Mit neuen Technologien, die die Produktionsprozesse effektiver machen und die Art zu arbeiten ändern (zum Beispiel in Richtung auf Verbreiterung des Aufgabenbereichs oder mehr Teamarbeit), steigt die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften. In den letzten Jahrzehnten hat sich das geografische Betätigungsfeld von Unternehmen ausgeweitet und der Handel ist internationaler geworden. Diese Faktoren wirken sich stark auf die Arbeitsmarkterfordernisse in der EU aus. Laut der ERM-Datenbank („[European Restructuring Monitor](#)“) sind im Bereich Fertigung und Produktion die meisten Arbeitsplätze aus EU-Mitgliedstaaten ins Ausland verlagert worden (51,5 %). Aber auch auf andere Bereiche wie etwa den Dienstleistungssektor entfällt ein erheblicher Anteil.

Die Alterung der Bevölkerung wird sich wahrscheinlich auch stark auf das Arbeitskräfte- und Kompetenzangebot auswirken, ebenso wie die Art zu arbeiten und die Nachfrage nach Arbeitskräften in einigen Sektoren wie dem Gesundheitswesen und den sozialen Diensten. Dadurch entstehen viele neue Beschäftigungsmöglichkeiten.

Außerdem findet eine laufende Verschiebung hin zu einer kohlendioxidarmen Wirtschaft statt. Europa hat bei einigen der für erneuerbare Energien benötigten Technologien bereits eine führende Position inne und kann noch weiter von dieser Verschiebung profitieren. Aber dazu werden Bildungs- und Ausbildungspläne für neu entstehende Berufsbilder benötigt.

Weshalb Kompetenzen wichtig sind

„Kompetenz“ bedeutet die Fähigkeit, Wissen und Sachkenntnisse zu nutzen, um im Beruf, in einem Lernkontext oder im persönlichen und sozialen Leben eine Aufgabe zu erfüllen oder ein Problem zu lösen. Hochqualifizierte und anpassungsfähige Arbeitskräfte tragen dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft insgesamt zu fördern. Dies kommt sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern zugute. Jugendliche und Erwachsene benötigen die allgemeinen Kompetenzen, die sie in die Lage versetzen, sich Änderungen anzupassen und den Lernprozess fortzusetzen. Im Laufe ihres Lebens müssen Lernende und Arbeitende außerdem berufsspezifische Kompetenzen entwickeln, die ständig auf dem aktuellen Stand gehalten werden müssen. Der Aufbau von Kompetenzen sorgt langfristig für bessere Beschäftigungsfähigkeit und kann zu besseren Berufschancen und besserer Bezahlung führen. Die Qualifikation von Arbeitskräften spielt auch eine entscheidende Rolle im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Arbeit – ein wichtiger Faktor der Arbeitsqualität – und ist ganz wichtig für aktives bürgerschaftliches Engagement. Für Arbeitgeber ist die Investition in Kompetenzen eine Möglichkeit, die Motivation und Produktivität ihrer Mitarbeiter zu verbessern und die Innovations- und Anpassungsfähigkeit zu fördern.

1.2 Steigerung des Kompetenzniveaus auf allen Ebenen und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Ein höheres Kompetenzniveau ist für die Gerechtigkeit von entscheidender Bedeutung, da Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt eher benachteiligt sind und unter Umständen als Erste unter der Krise zu leiden haben. Die Steigerung des Kompetenzniveaus ist kein bloßer Luxus für die hochqualifizierten Arbeitnehmer im Hochtechnologiebereich, sondern eine Notwendigkeit für alle. Erwachsene mit hohem Bildungsniveau nehmen siebenmal häufiger am lebenslangen Lernen teil als geringqualifizierte Erwachsene; auch wird zu wenig getan, um die Kompetenzen der älteren Arbeitnehmer zu steigern und anzupassen. Die Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten muss auf die Steigerung und Anpassung von Kompetenzen und die Schaffung besserer Lernangebote auf allen Ebenen ausgerichtet sein, um so hochqualifizierte Arbeitnehmer hervorzubringen, die den Anforderungen der Wirtschaft entsprechen. Analog haben auch Unternehmen starkes Interesse daran, in Humankapital zu investieren und ihr Personalmanagement zu verbessern. Darüber hinaus spielt die Gleichstellung von Frauen und Männern eine entscheidende Rolle bei der Reaktion auf die neuen Qualifikationserfordernisse.

Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in der EU müssen effizienter und gerechter gestaltet werden, so dass Finanz- und Humanressourcen nicht vergeudet, die Beschäftigungsfähigkeit gesteigert und Ungleichheiten abgebaut werden⁽²⁾. Die Steigerung des Kompetenzniveaus muss vor dem Hintergrund der finanziellen Nachhaltigkeit gesehen werden: Zwar fallen dabei kurzfristig Kosten an, die jedoch durch mittel- und langfristige private, steuerliche und gesellschaftliche Erträge ausgeglichen werden sollten. Qualifizierte Arbeitnehmer tragen nicht nur zur Produktivität bei; vielmehr können Investitionen in durchdachte Systeme für lebenslanges Lernen die wirtschaftlichen Kosten von Qualifikationsdefiziten in großen Teilen wettmachen. Der Wirtschaftsabschwung setzt öffentliche und private Ausgaben zunehmend unter Druck, doch ist nun nicht die Zeit, die Investitionen in Bildungs-, Qualifikations- oder aktive Beschäftigungsmaßnahmen zu drosseln.

Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung müssen neue Kompetenzen vermitteln, um auf die Charakteristika der neuen Arbeitsplätze, deren Schaffung erwartet wird, zu reagieren und die Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit von bereits erwerbstätigen Erwachsenen zu verbessern. Eine hochwertige Grundbildung für alle schon von frühester Jugend an, die Verbesserung des Bildungsniveaus und die Verhinderung von frühzeitigen Schulabgängen sind von entscheidender Bedeutung, wenn Schlüsselkompetenzen vermittelt werden sollen, darunter auch Grundfertigkeiten und Lernkompetenzen, die Voraussetzungen für die fortlaufende Weiterqualifizierung sind⁽³⁾.

⁽²⁾ Mitteilung der Kommission „Effizienz und Gerechtigkeit in den europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung“ vom 8. September 2006, KOM(2006) 481.

⁽³⁾ Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG).

Die europäische Beschäftigungsstrategie: Förderung der Kompetenzbildung im Interesse von mehr und besseren Arbeitsplätzen

Die 1997 begründete **Europäische Beschäftigungsstrategie** (EBS) ermöglicht es Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission, gemeinsame Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik festzulegen, die Fortschritte zu überwachen und bewährte Vorgehensweisen auszutauschen, damit in jedem Mitgliedstaat mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen werden können. Insbesondere hat die EBS die Mitgliedstaaten dazu angeregt, einer „aktiven“ Arbeitsmarktpolitik, die den Arbeitslosen hilft, Arbeit zu finden, eine höhere Priorität einzuräumen, um das Angebot an Maßnahmen zu komplettieren, das Arbeitslosen finanziellen Ausgleich für Einkommensverluste bietet.

Ein wichtiges Konzept im Rahmen der EBS ist „**Flexicurity**“ – eine Strategie, die darauf abzielt, von der „Arbeitsplatzsicherheits-Mentalität“ zu einer „Beschäftigungssicherheits-Mentalität“ überzugehen. Das Flexicurity-Konzept kann aber nur wirksam funktionieren mit Arbeitnehmern, die in der Lage sind, sich geänderten Verhältnissen anzupassen, um auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben und in ihrem beruflichen Leben weiterzukommen. Deshalb ist dieses Konzept auf einen hohen Ausbildungsstand der Arbeitskräfte und die Verfügbarkeit von lebenslangen Lernmöglichkeiten angewiesen.

Tatsächlich ist die Verpflichtung, die Investitionen in die Qualifikation von Arbeitskräften zu verstärken und zu verbessern, ein zentrales Element der EBS. Die **Beschäftigungspolitischen Leitlinien**, die die EBS-Ziele definieren, verlangen größere Attraktivität, Offenheit und Qualität der Bildungssysteme sowie die Umsetzung von „Strategien für lebenslanges Lernen“. Durch diese Strategien für lebenslanges Lernen werden die Bürger zum Lernen in jedem Lebensabschnitt und in allen Lebenszusammenhängen angeregt.

Zudem stellen die Beschäftigungspolitischen Leitlinien die Notwendigkeit heraus, Bildungs- und Ausbildungssysteme an neue Beschäftigungs- und Qualifikationserfordernisse anzupassen und es Arbeitgebern einfacher zu machen, die Qualifikationen von Bewerbern zu erkennen und zu verstehen.

Zusammenarbeit in der EU im Bildungs- und Ausbildungsbereich

Die EU-Mitgliedstaaten und die Kommission arbeiten auf diesem Gebiet seit 2001 im Rahmen des Arbeitsprogramms **Allgemeine und berufliche Bildung 2010** zusammen. Diese Zusammenarbeit hat die Form einer „offenen Methode der Koordinierung“ zur Förderung von Reformen und zur Verbesserung der Qualifikationen durch bessere Bildungs- und Ausbildungssysteme. Dies beinhaltet die Überwachung von Fortschritten im Hinblick auf bestimmte gemeinsame Ziele und gemeinsame Indikatoren und Maßstäbe, die die sehr unterschiedlichen Ausgangspunkte der Mitgliedstaaten berücksichtigen. Dabei ist das Lernen der Mitgliedstaaten voneinander ein wichtiges Mittel zum Austausch bewährter Vorgehensweisen und zur Implementierung von Arbeitsmitteln und Instrumenten, die auf europäischer Ebene vereinbart werden.

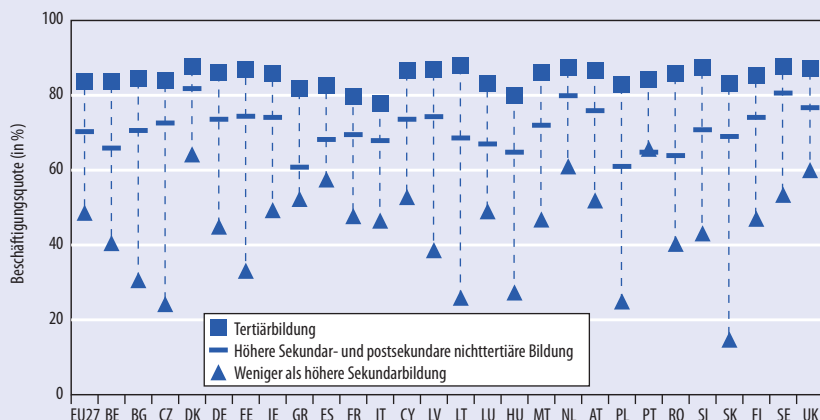
Zur Verstärkung der politischen Zusammenarbeit und ihrer Ausrichtung auf neue Herausforderungen hat die Kommission vorgeschlagen, dass die künftige europäische Zusammenarbeit in Bildung und Ausbildung (einschließlich Schulbildung, Hochschulbildung, beruflicher Bildung und Erwachsenenbildung) die folgenden vier strategischen Aufgaben berücksichtigen sollte:

- Umsetzung des lebenslangen Lernens und der Mobilität der Lernenden in die Praxis,
- Erhöhung der Qualität und Effizienz bei der Bereitstellung und den Ergebnissen von Bildung und Ausbildung,
- Förderung der Chancengleichheit und des aktiven bürgerschaftlichen Engagements,
- Verbesserung der Innovation und Kreativität einschließlich des Unternehmergeistes auf allen Ebenen der Bildung und Ausbildung.

Der „aktualisierte strategische Rahmen für die Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung“ wird dafür sorgen, dass die Einschätzung der künftigen Qualifikationserfordernisse und die Abstimmung auf Arbeitsmarkterfordernisse bei allen Planungsprozessen im Bildungs- und Ausbildungsbereich gebührend berücksichtigt werden.

Beschäftigungsquoten und Bildungsabschlüsse

Der bildungsmäßige Hintergrund hat erheblichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung. In der EU-27 ist die Beschäftigungsquote bei Menschen mit hohem Bildungsniveau fast doppelt so hoch als bei Menschen ohne höhere Sekundarbildung.



Quelle: Labour Force Survey, 2007 (Eurostat).

1.3 Abstimmung der Kompetenzen auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts

Um den steigenden Arbeitslosenzahlen zu begegnen, müssen die Kompetenzen besser abgestimmt werden. Das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bereitet in den meisten Mitgliedstaaten zunehmend Anlass zur Sorge. Aufgrund unzureichender Informationen und struktureller Verkrustungen werden die Arbeitnehmer und Unternehmen nicht mit dem richtigen Kompetenzniveau für die jeweiligen Gebiete ausgestattet; dies schadet der Wettbewerbsfähigkeit vor allem kleinerer Unternehmen. Die Kompetenzen, die an den Hochschulen und in den Berufsbildungssystemen der EU erworben werden, bieten keine vollständige Unterstützung für eine wirklich innovationsorientierte Wirtschaft. Junge Frauen und Männer wählen ihren Bildungsweg und ihren Beruf auch weiterhin auf Grundlage der klassischen Rollenverteilung. Der Abbau des Geschlechterungleichgewichts in den einzelnen Branchen und Berufen könnte zum Teil künftigen Qualifikationsdefiziten entgegenwirken, beispielsweise in technischen Berufen und im Management⁽⁴⁾.

Der Abbau der Hemmnisse – auch administrativer Hürden – für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU und transparentere Informationen zu Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt und den Qualifikationserfordernissen würden zur Förderung der beruflichen, sektoriellen und geografischen Mobilität beitragen und für eine bessere Abstimmung zwischen den Qualifikationen und den Beschäftigungsmöglichkeiten sorgen. Bürger, die während der Aus- und Weiterbildung mobil waren (z. B. im Rahmen der Erasmus- und Leonardo-Programme), stehen unter Umständen der Mobilität auch später in ihrem Arbeitsleben offener gegenüber. Für eine effektivere und effizientere Arbeitssuche wird eine bessere Koordinierung zwischen unterschiedlichen Politikfeldern und Arbeitsmarkteinrichtungen benötigt, insbesondere den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und den Systemen der sozialen Sicherheit.

Die Kommission und der Europäische Pakt zu Einwanderung und Asyl betonen, dass die Beschäftigung und die geografische Mobilität von Arbeitnehmern aus Drittstaaten zur Beseitigung von Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage beitragen können, so dass die Kompetenzen dieser Arbeitnehmer optimal genutzt werden⁽⁵⁾. Die erfolgreiche Integration von Migranten und ihren Kindern ist für die Volkswirtschaften und die Gesellschaften in der EU von entscheidender Bedeutung.

⁽⁴⁾ Bericht der Kommission über die Gleichstellung von Frauen und Männern 2009, noch nicht veröffentlicht. Mitteilung der Kommission „Förderung der umfassenden Beteiligung junger Menschen an Bildung, Beschäftigung und Gesellschaft“ vom 4. September 2007, KOM(2007) 498.

⁽⁵⁾ Mitteilung der Kommission „Eine gemeinsame Einwanderungspolitik für Europa“, KOM(2008) 359 vom 17.6.2008.

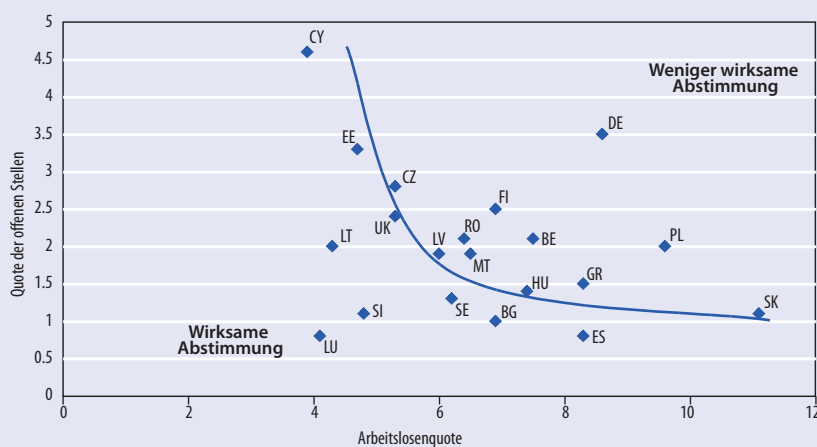
Durch Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte soll ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften verhindert werden

Der Erhebung über Arbeitskräfte (Labour Force Survey) zufolge sind weniger als ein Drittel der Beschäftigten in der EU „gemischte“ Beschäftigungen, während der Rest jeweils von einem Geschlecht dominiert wird. Außerdem ist es zu oft so, dass Berufe, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, am unteren Ende des Kompetenzspektrums liegen, während viele Berufe, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden, in hochqualifizierten Bereichen angesiedelt sind. Das Verhindern von Ungleichgewichten zwischen den Geschlechtern würde dazu beitragen, dass die Arbeitskräfte dort eingesetzt werden können, wo sie am dringendsten gebraucht werden, und würde somit einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften verhindern. Insofern muss zweigleisig verfahren werden, d. h. Männer müssen motiviert werden, in Bereichen zu arbeiten, die traditionell eher Frauendomänen sind (z. B. der Pflegebereich), und für Frauen muss der Zugang zu technischen Berufen weiter erleichtert werden. Gleichzeitig dürfte damit eine bessere Balance zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf hoch und niedrig qualifizierte Tätigkeiten und mehr Chancengleichheit bei der Kompetenzbildung erreicht werden.

Offene Stellen und Arbeitssuchende besser miteinander in Einklang bringen

Bei schlechter Abstimmung zwischen offenen Stellen und Arbeitssuchenden ist es durchaus möglich, dass auf den europäischen Arbeitsmärkten gleichzeitig ein hohes Arbeitslosenniveau und ein erhebliches Angebot an offenen Stellen bestehen. In dem nachstehenden Diagramm zeigt die Kurve eine typische Beziehung zwischen der Arbeitslosenquote und der Quote der offenen Stellen: Die Kurve schwächt sich nach unten hin ab, weil bei höheren Arbeitslosenquoten normalerweise auch weniger offene Stellen vorhanden sind. In Ländern mit niedriger Arbeitslosigkeit und einer geringen Zahl an offenen Stellen (z. B. Luxemburg, Slowenien, Schweden, Litauen) scheint die Abstimmung sehr gut zu sein. Dagegen ist die Abstimmung nicht zufriedenstellend, wenn beide Zahlen hoch sind (z. B. in Deutschland).

Quote der offenen Stellen und Arbeitslosenquote in verschiedenen Ländern



Quelle: Eurostat, Daten für 2007.

1.4 Steigerung der Kapazität der EU, Kompetenzen einzuschätzen, zu antizipieren und abzustimmen

Eine bessere Überwachung und Antizipierung der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsanforderungen ist notwendig, um bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt Hilfestellung zu leisten, die Abstimmung mit bestehenden freien Stellen zu erleichtern und die Entwicklung von Kompetenzen so auszurichten, dass die langfristigen Arbeitsplatzaussichten günstiger sind. Eine erhebliche Verbesserung der Kapazität der Mitgliedstaaten und der Europäischen Union, künftige Qualifikations- und Arbeitsmarkterfordernisse vorherzusagen und zu antizipieren und das Angebot darauf abzustimmen, ist die Voraussetzung für eine effiziente Beschäftigungs-, Bildungs- und Weiterbildungspolitik und für die persönliche Berufswahl. Diese gesteigerte Kapazität kann beim Erfolg integrierter Flexicurity-Maßnahmen im Rahmen der Wachstums- und Beschäftigungsstrategie eine wichtige Rolle spielen, wie in der EU-Mission für Flexicurity dargelegt⁽⁶⁾.

Der Europäische Rat betonte im März 2008, dass Investitionen in Menschen und die Modernisierung der Arbeitsmärkte einen der vier vorrangigen Bereiche der Lissabon-Strategie bilden, und forderte die Kommission auf, „unter Berücksichtigung der Auswirkungen des technologischen Wandels und der Bevölkerungsalterung eine umfassende Einschätzung der künftigen Qualifikationsanforderungen in Europa bis zum Jahr 2020 vorzunehmen und Maßnahmen zur frühzeitigen Erkennung des künftigen Bedarfs vorzuschlagen“.

Im Rahmen dieses Mandats des Europäischen Rates wird in Kapitel 2 dieser Mitteilung eine erste Abschätzung der künftigen Qualifikationsanforderungen bis 2020 vorgenommen. Diese Analyse darf jedoch keine einmalige Aktion sein. Im Anschluss daran müssen nachhaltige strategische Anstrengungen erfolgen; schließlich steigern neue Branchen ihr Potenzial, das Wachstum anzukurbeln und Arbeitsplätze zu schaffen, und um diese neuen Entwicklungen zu berücksichtigen, müssen die Abschätzungen regelmäßig aktualisiert werden.

Zu diesem Zweck werden in Kapitel 3 Möglichkeiten aufgezeigt, wie die Kapazitäten Schritt für Schritt gesteigert werden können, und die Abschätzung von Kompetenzen und Arbeitsmarktanforderungen wird in die EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung eingebettet. Neben dieser Initiative schlägt die Kommission auch einen aktualisierten strategischen Rahmen für europäische Zusammenarbeit bei der allgemeinen und beruflichen Bildung vor, um die Mitgliedstaaten bei der Anhebung des Kompetenzniveaus durch lebenslanges Lernen zu unterstützen.

⁽⁶⁾ Mitteilung der Kommission „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten“ vom 27. Juni 2007, KOM(2007) 359. Bericht an den Rat über die Flexicurity-Mission, Dezember 2008.

Antizipieren der Kompetenzerfordernisse auf EU-Ebene

Im November 2007 hat der Rat für Bildung, Jugend und Kultur eine Entschließung über *Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen* verabschiedet, in der die Notwendigkeit betont wurde, neue Arten von Beschäftigungen und Kompetenzerfordernissen in Europa zu identifizieren und auf der Grundlage bestehender Strukturen kontinuierliche Antizipationsmaßnahmen auf europäischer Ebene zu entwickeln (*). Einen Monat später nannte der Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz die *Initiative Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen* einen der fünf Hauptbereiche für die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie (**).

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop)** hat damit begonnen, mittel- bis langfristige Kompetenzprognosen auf EU-Ebene, aufgegliedert nach Ländern, zu entwickeln. Die ersten Ergebnisse wurden 2008 veröffentlicht. Die Prognosen zu den Qualifikationserfordernissen, die sich auf Beschäftigung und Bildungsabschluss beziehen, werden alle zwei Jahre aktualisiert. Außerdem werden Prognosen zum Kompetenzangebot entwickelt, um mögliche Unausgewogenheiten auf dem Arbeitsmarkt erkennen zu können.

Die **Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)** führt über ihr European Monitoring Centre on Change auch Untersuchungen und eingehende Studien zu Veränderungsprozessen in bestimmten Wirtschaftssektoren durch.

Schließlich erarbeitet die Kommission eine Reihe von Ad-hoc-Studien zu Qualifikationserfordernissen, besonders innerhalb des Sechsten Rahmenprogramms für Forschung und **des EU-Programms für Beschäftigung und Solidarität (Progress)**. Außerdem untersucht das **Institute for Prospective Technological Studies (IPTS)** die Auswirkungen des technischen Wandels auf die Beschäftigungs- und Kompetenzstruktur.

(*) Schlussfolgerungen des Rates 15813/07.

(**) Entschließung des Rates 14415/07.

Weshalb antizipieren?

Der wesentliche Grund für Maßnahmen zur Antizipation künftiger Entwicklungen besteht darin, dass die Arbeitsmärkte unvollkommen sind. Außerdem vergeht zwischen Entscheidungen, in Kompetenzen zu investieren, und dem Zeitpunkt, zu dem diese Kompetenzen dann zur Verfügung stehen, viel Zeit. Ohne derartige Informationen wird es wahrscheinlich mehr oder größere Missverhältnisse zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Arbeitskräften geben. Deshalb stellt die öffentliche Hand durch Finanzierung von Datenerhebungs- und Prognosearbeiten eine Möglichkeit zur Verfügung, die sowohl der öffentliche als auch der private Sektor nutzen können, um im Zusammenhang mit Investitionen in die Entwicklung von Kompetenzen fundierte Entscheidungen treffen zu können.

2 Eine erste Abschätzung der Qualifikations- und Arbeitsmarkterfordernisse bis zum Jahr 2020

Die unvorhergesehene Finanzkrise im zweiten Halbjahr 2008 verdeutlicht, dass alle Vorhersagen ihre Grenzen haben. Viele der Kompetenzen und Beschäftigungen, die 2020 für europäische Bürger ganz alltäglich sein werden – z. B. aufgrund einer anderen Nutzung der „sauberen“ Technologien –, kann man sich heutzutage noch nicht einmal vorstellen. Eine Vorhersage kann zwar die Zukunft nicht exakt darstellen, aber allgemeine Tendenzen aufzeigen und hervorheben, dass Strategien benötigt werden⁽⁷⁾.

Die Abschätzung der Kommission enthält drei wesentliche Schlussfolgerungen: Erstens: Mittel- und langfristig gesehen besteht großes Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa, sowohl für neue als auch Ersatzarbeitsplätze. Zweitens: Die Anforderungen an Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen werden erheblich steigen, und zwar in allen Berufszweigen und auf allen Ebenen der Tätigkeiten. Drittens: Es muss gewährleistet werden, dass langfristig das Qualifikationsangebot und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besser aufeinander abgestimmt werden.

Diese erste Abschätzung basiert zum Großteil auf einer ausführlichen Vorhersage zu künftigen Qualifikationserfordernissen des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) von Juni 2008⁽⁸⁾. Das Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen zu dieser Mitteilung enthält weitere Informationen, Erläuterungen zur Methodik und eine Beschreibung der Vorhersagen der Mitgliedstaaten.

2.1 Langfristige Trends bei Arbeitsplatzschaffung und Arbeitskräfteangebot

2.1.1 *Expandierender Arbeitsmarkt, zunehmend dominiert vom Dienstleistungssektor*

Laut der Cedefop-Analyse könnten zwischen 2006 und 2020 in der EU-25⁽⁹⁾ ca. 100 Millionen Arbeitsplätze angeboten werden. Zusätzlich zu der Schaffung von 19,6 Millionen neuen Arbeitsplätzen könnten weitere 80,4 Millionen Ersatzarbeitsplätze verfügbar werden, wenn Arbeitnehmer in Rente gehen oder den Arbeitsmarkt verlassen.

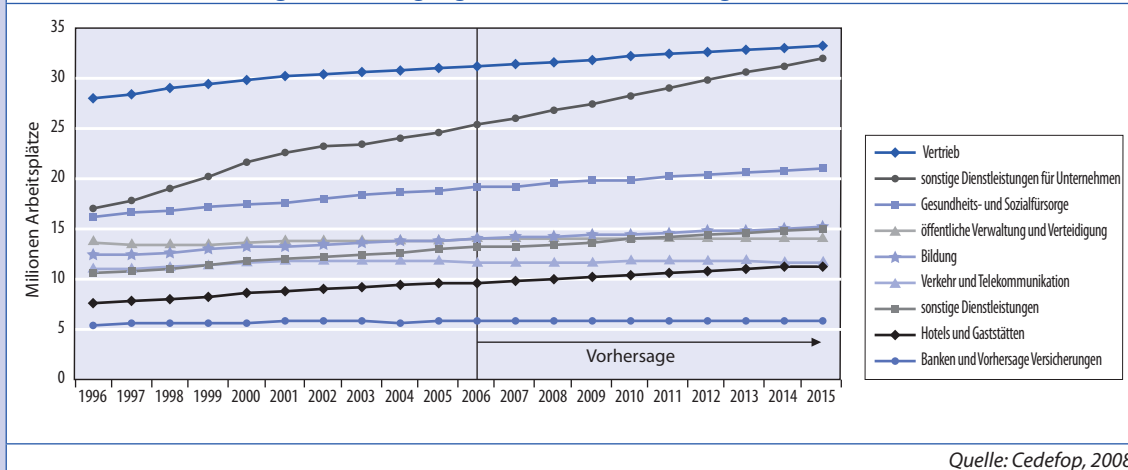
Die langsame, doch stetige Veränderung bei der sektoriellen Verteilung der Beschäftigung in der EU – von der Landwirtschaft und den klassischen verarbeitenden Industrien hin zu Dienstleistungen – wird wahrscheinlich trotz des jüngsten Abschwungs anhalten. Im Jahr 2020 werden beinahe drei Viertel der Arbeitsplätze in den Dienstleistungsbereich fallen.

⁽⁷⁾ Zu Einschränkungen und Methodik bei Vorhersagen siehe Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen.

⁽⁸⁾ *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Cedefop, Luxemburg, 2008.

⁽⁹⁾ Bulgarien und Rumänien wurden in dieser ersten Bewertung nicht berücksichtigt. In der ersten Aktualisierung der Prognosen werden diese beiden Länder jedoch enthalten sein.

Abbildung 1: Beschäftigungstrends im Dienstleistungssektor bis 2015, EU-25



Quelle: Cedefop, 2008

Prognose des Cedefop: Einzelheiten

Die **Prognose von Cedefop** basiert auf einem multisektoralen makroökonomischen Modell, dem sog. E3ME-Modell (Energy-environment-economy model of Europe). Dieses Modell liefert auf der Grundlage von Eurostat-Schätzungen für die volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen logisch aufgebaute Prognosen der Beschäftigungsniveaus der verschiedenen Sektoren. Anhand dieser Beschäftigungsprognosen werden die Auswirkungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen in den verschiedenen Beschäftigungsfeldern und die Auswirkungen im Hinblick auf die Anforderungen an den Bildungsabschluss ermittelt. Die Beschäftigungs- und Qualifikationsanteile innerhalb der Sektoren basieren auf den in den Daten des Labour Force Survey festgestellten Mustern. Die Prognose schließt auch eine Schätzung des „Ersatzbedarfs“ ein (Arbeitsplätze, die aufgrund von Verrentung, beruflicher Mobilität und Abwanderung neu besetzt werden müssen). Insgesamt bietet die Cedefop-Prognose ein umfassendes, logisch aufgebautes und detailliertes Bild der künftigen Kompetenzerfordernisse und neu entstehenden Arbeitsplätze in Europa bis zum Jahr 2020.

Bis 2020 wird im Dienstleistungssektor voraussichtlich eine beachtliche Zahl an Arbeitsplätzen geschaffen, insbesondere im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen. Im Primärsektor könnten 2,9 Millionen Arbeitsplätze abgebaut werden, im Baugewerbe dürfte sich die Situation eher stabilisieren. In der verarbeitenden Industrie würde trotz einer Steigerung im Bereich Technik ein Nettoverlust von 800 000 Arbeitsplätzen entstehen; doch angesichts der starken Nachfrage nach Ersatz würden dort immer noch viele Arbeitsplätze angeboten – die verarbeitende Industrie wird somit für die EU-Volkswirtschaften ein äußerst wichtiger Sektor bleiben.

Bei kurzfristigeren Prognosen können Tendenzen im Dienstleistungsbereich detaillierter vorhergesagt werden. Es wird angenommen, dass in den Bereichen Dienstleistungen für Unternehmen (z. B. IT, Versicherungen, Beratung), Gesundheits- und Sozialfürsorge, Vertrieb, personenbezogene Dienstleistungen sowie Hotel und Gaststätten und in geringerem Ausmaß auch in der Bildung die besten Aussichten für die Schaffung von Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2015 bestehen (**Abbildung 1 auf Seite 15**). Unter Umständen müssen die Prognosen für Dienstleistungen für Unternehmen und andere Branchen vor dem Hintergrund der Finanzkrise korrigiert werden.

Der Übergang hin zu einer Wirtschaft mit geringem Kohlendioxid-Ausstoß wird sich ebenfalls erheblich auf die Beschäftigung auswirken, insbesondere in den Gebieten Energie, Wasser und Abfallbehandlung, Bau, Verkehr, Industrie, Landwirtschaft und Forstwirtschaft. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation sollte der Weltmarkt für ökologische Dienstleistungen und Produkte auf das Doppelte anwachsen und im Jahr 2020 ein Volumen von 2,74 Bio. USD aufweisen⁽¹⁰⁾.

2.1.2 Risiko von Arbeitskräftemangel und notwendige Steigerung der Beschäftigungsquoten

Demografische Trends werden sich zwar erheblich auf das Arbeitskräfteangebot auswirken, doch wird dies noch einige Jahre zum Teil durch den Anstieg der Erwerbsquoten kompensiert⁽¹¹⁾. Eurostat geht davon aus, dass die EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) 2012 ihren Höchststand erreicht, die Zahl jedoch anschließend wieder sinkt, wenn die „Babyboomer“ in Rente gehen. Da sich die Erwerbsquote von Frauen und älteren Arbeitnehmern weiter erhöhen wird, sollte bis 2020 auch die Zahl der effektiven Arbeitskräfte weiter ansteigen. Doch anschließend werden die Auswirkungen der Alterung stärker sein als der Anstieg der Erwerbsquoten, so dass das Arbeitskräfteangebot insgesamt in der EU langsam aber kontinuierlich abnimmt. Dies wird die Mitgliedstaaten auf unterschiedliche Weise beeinträchtigen.

Die Migrationsströme könnten den Rückgang der Geburtenraten etwas kompensieren, doch werden sie das demografische Defizit nicht ausgleichen – nicht zuletzt, da die Einwanderer langfristig gesehen dazu neigen, die demografischen Muster ihrer Aufenthaltsländer zu übernehmen. Die (qualitativen) Missverhältnisse der Qualifikationen im EU-Arbeitsmarkt werden wahrscheinlich durch quantitative Defizite verschärft: Die Abstimmung der Qualifikations- und Arbeitsmarkterfordernisse wird somit für eine effiziente Nutzung des Humankapitals von entscheidender Bedeutung sein.

⁽¹⁰⁾ *Green jobs: facts and figures*, IAO 2008.

⁽¹¹⁾ Siehe erster Demografiebericht der Kommission, SEK(2007) 638 vom 11.5.2007.

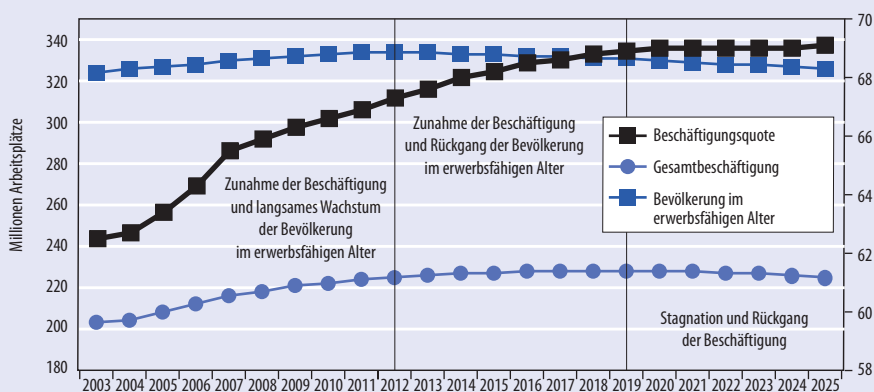
Neue Arbeitsplätze und Qualifikationserfordernisse in einer grüner werdenden Wirtschaft

Durch Investitionen zur Abschwächung und Bekämpfung der Folgen des Klimawandels können neue Märkte und Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen, besonders in Sektoren, die mit Umweltdienstleistungen, sauberen Technologien, erneuerbaren Energien, Recycling, städtischer und ländlicher Erneuerung oder Naturschutz zusammenhängen.

Während aber neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen werden, könnten andererseits im Zuge der Umstrukturierung von Industrien, die unmittelbar von Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels betroffen sind, Arbeitsplätze überflüssig werden oder sich verlagern. Beispiel: Durch den Übergang von fossilen Energieträgern zu erneuerbaren Energien werden Arbeitsplätze geschaffen; manche Arbeitnehmer, die im Bereich der konventionellen Energien oder in anderen damit verbundenen Branchen tätig sind, könnten aber durch diesen Strukturwandel auch ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Kompetenzen, die für die weggefallenen Beschäftigungen benötigt wurden, können sich jedoch erheblich von den für die neu geschaffenen Arbeitsplätze benötigten Kompetenzen unterscheiden. Außerdem werden sich viele bestehende Berufe (zum Beispiel im Bau- und Agrarsektor) wandeln und neu definiert werden müssen, weil ihre laufenden Kompetenzerfordernisse und Arbeitsmethoden „grüner“ werden.

Der Übergang zu einer kohlendioxidarmen Wirtschaft könnte durch eine nur langsame Verbreitung neuer Kompetenzen unter den Arbeitskräften und ein schlecht entwickeltes Bewusstsein für neue Verfahren, Produkte und Materialien behindert werden. Deshalb ist eine geeignete Ausbildungspolitik vonnöten, um Kompetenzlücken und -defizite zu verhindern, die grüne Investitionen ineffektiv machen würden.

Prognostizierte Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter und Gesamtbeschäftigung, EU-27



Quelle: Europäische Kommission und Ausschuss für Wirtschaftspolitik:
„The 2009 Ageing Report: Underlying assumptions and projection methodologies
for the EU-27 Member States (2007-2060)“, *European Economy*, Nr. 9, 2008.

2.2 Trends bei Qualifikationsanforderungen und Tätigkeiten

2.2.1 Höhere Qualifikationserfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen

Mehrere korrelierte Faktoren werden die Nachfrage nach besseren und angepassten Qualifikationen anregen: die Globalisierung und der verstärkte internationale Handel, der Übergang zu einer Wirtschaft mit geringem Kohlendioxidausstoß, die Anwendung von Technologien – vor allem IKT – sowie Veränderungen in der Arbeitsorganisation, die selbst zum Teil durch den technologischen Wandel und das gesteigerte Kompetenzniveau bedingt sind⁽¹²⁾.

Im nächsten Jahrzehnt wird die Nachfrage nach hochqualifizierten und anpassungsfähigen Arbeitskräften und die Zahl der eher qualifikationsbasierten Arbeitsplätze steigen. Der allgemeine Aufwärtstrend bei der Nachfrage nach Qualifikationen kann anhand der erforderlichen Bildungsniveaus verdeutlicht werden, obwohl diese nur eine sehr grob genäherte Variable für das Kompetenzniveau darstellen.

In der EU-25 dürfte der Anteil von Arbeitsplätzen, für die ein hohes Bildungsniveau gefordert wird, zwischen 2006 und 2020 von 25,1 % auf 31,3 % steigen; auch der Prozentsatz von Stellen, für die mittlere Qualifikationen notwendig sind, dürfte von 48,3 % auf 50,1 % leicht anwachsen. Dies entspräche 38,8 bzw. 52,4 Millionen angebotenen Arbeitsplätzen für hohe bzw. mittlere Qualifikationen. Gleichzeitig dürfte der Anteil der Arbeitsplätze, für die ein geringes Bildungsniveau gefordert wird, trotz 10 Millionen angebotener Arbeitsplätze von 26,2 % auf 18,5 % sinken (**Abbildung 2**).

Meistens sind bei Arbeitsplätzen für qualifizierte nicht-manuelle Tätigkeiten hochqualifizierte Arbeitnehmer nötig; solche mit einem mittleren Bildungsniveau werden zunehmend für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt. Da die Ausbildungsquoten insgesamt schneller steigen als sich der Arbeitsmarkt verändert, wird nur die Hälfte der einfachen Tätigkeiten von Arbeitnehmern mit geringem Bildungsniveau verrichtet (**Abbildung 3**).

Im Dienstleistungssektor geht die Tendenz auf allen Tätigkeitsebenen eindeutig in Richtung Erweiterung des Kenntnishorizonts hinsichtlich „nicht-routinemäßiger Aufgaben“. Wer beispielsweise in der IKT tätig ist, muss Marketing- oder Managementkompetenzen entwickeln, Dienstleister müssen kundenorientiert arbeiten und über digitale Kompetenz verfügen. In vielen wissensintensiven Branchen werden sowohl Managerfähigkeiten als auch wissenschaftlicher Sachverstand benötigt. Bei Sozialdiensten und im Bildungsbereich ist eine Steigerung des Kompetenzniveaus vonnöten, um qualitativ bessere Dienstleistungen zu bieten.

Dies ist Ausdruck der steigenden Nachfrage seitens der Arbeitgeber nach bereichsübergreifenden Schlüsselqualifikationen wie der Fähigkeit, Probleme zu lösen, oder analytischen Fertigkeiten, der Fähigkeit zum selbständigen Handeln, Kommunikationsfähigkeit, sprachlichen Kompetenzen und, etwas allgemeiner, „nicht-routinemäßigen Qualifikationen“.

⁽¹²⁾ Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen, Seite 18.

Kompetenzprofil im Wandel

Der technische Wandel – und insbesondere die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) – ist einer der Gründe für die Verschiebung in Richtung auf höhere Qualifikationen. Der Einsatz von IKT ist sehr oft mit kognitiven und analytischen Anforderungen (beispielsweise regelkonformes Schreiben) sowie mit interaktiven Aufgaben verbunden, die soziale Kompetenzen erfordern (z. B. Überzeugungsfähigkeit, Verkaufs- oder Leitungsaufgaben). Die Nachfrage nach Problemlösungs- und Kommunikationskompetenzen – Fähigkeiten, die hauptsächlich bei hochqualifizierten Arbeitskräften zu finden sind – hat zugenommen. In Europa ist der Anteil an Arbeitskräften, die Nichtroutinearbeiten durchführen, bereits sehr hoch. Etwa 60 % der europäischen Arbeitskräfte sind der Meinung, dass sie bei ihrer Arbeit komplexe Aufgaben zu erledigen haben. Ein noch größerer Anteil gibt an, bei der Arbeit unvorhergesehene Probleme lösen (80 %) oder Neues hinzulernen zu müssen (70 %).

Quelle: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: Vierte Europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen, EU-27, 2005.

Abbildung 2: Frühere und künftige Arbeitsplatzstruktur, aufgeschlüsselt nach Bildungsniveau, EU-25

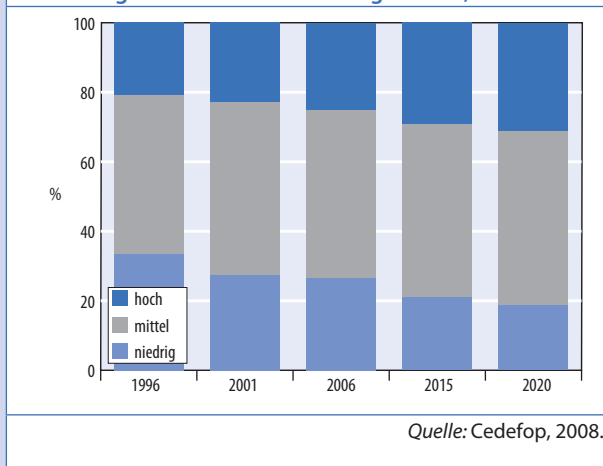
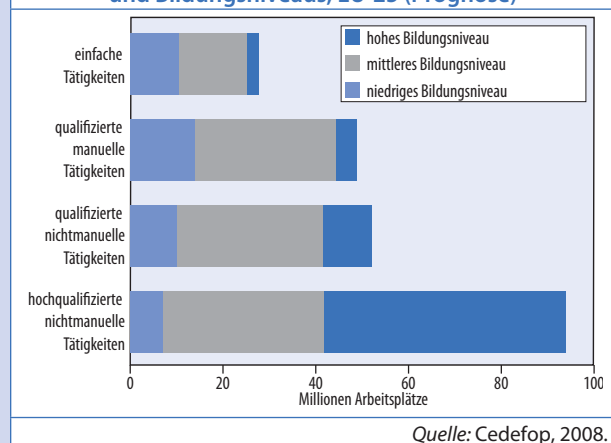


Abbildung 3: Beschäftigung im Jahr 2020, aufgeschlüsselt nach breit gefassten Tätigkeitsfeldern und Bildungsniveaus, EU-25 (Prognose)



Schlüsselkompetenzen

Schlüsselkompetenzen sind Kenntnisse, Kompetenzen und Einstellungen, die alle jungen Menschen im Rahmen ihrer Bildung und Ausbildung entwickeln sollten und die Erwachsene im Rahmen des lebenslangen Lernens sich aneignen und erhalten können sollten. Der europäische Bezugsrahmen für Schlüsselkompetenzen definiert acht Kernkompetenzen für das lebenslange Lernen:

- Kommunikation in der Muttersprache,
- Kommunikation in Fremdsprachen,
- mathematische Kompetenz und Grundkompetenzen im Bereich Wissenschaft und Technik,
- IT-Kompetenz,
- Lernkompetenz,
- soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen,
- Initiative und Unternehmergeist,
- kulturelles Bewusstsein und kulturelle Äußerung.

2.2.2 Schaffung einer beträchtlichen Anzahl an hochqualifizierten Arbeitsplätzen und Risiko einer Polarisierung des Arbeitsmarktes

Prognosen zur Nettoarbeitsplatzschaffung zeigen eine polarisierte Arbeitsplatzzunahme bei den Berufen, wobei eine starke Ausrichtung auf hochqualifizierte Arbeitsplätze besteht. Bis zum Jahr 2020 könnten in der EU-25 17,7 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze für hochqualifizierte nicht-manuelle Tätigkeiten wie Verwaltungs-, Marketing-, Logistik- und Vertriebsmanager, IT-Systemadministratoren, Lehrkräfte und Techniker entstehen. Gleichzeitig verdeutlichen Vorhersagen zwar geringe oder sogar negative Aussichten für die Schaffung von Arbeitsplätzen für einige qualifizierte Tätigkeiten, aber auch die beträchtliche Nettoarbeitsplatzschaffung für einfache Tätigkeiten (5 Millionen), insbesondere im Dienstleistungssektor (z. B. Sicherheitspersonal, Haushaltshilfen, Kassierer oder Reinigungspersonal; vgl. **Abbildung 4**).

Neue Technologien und Entwicklungen bei der Arbeitsorganisation führen offenbar dazu, dass an den Enden des Arbeitsplatzspektrums (vor allem auf der höheren Ebene) die Zahl der Arbeitsplätze erheblich zunimmt. Neue Technologien können weder die „nicht-routinemäßigen“ Aufgaben, die typisch für hochqualifizierte Tätigkeiten sind (z. B. kognitive Aufgaben oder Kommunikationsaufgaben), noch geringqualifizierte Arbeitsplätze ersetzen, insbesondere im Dienstleistungssektor (u. a. Pflegeberufe oder LKW-Fahrer). Jedoch können Routineaufgaben, für die mittlere Qualifikationen gefordert werden, und repetitive Arbeitsvorgänge durch Automatisierung und Informatisierung ersetzt oder aber extern vergeben werden.

Eine derartige Polarisierung kann in einigen Mitgliedstaaten wahrgenommen werden. Es handelt sich jedoch um kein klar umrissenes Phänomen; darüber hinaus dürften die Polarisierungstrends bei der Nettoarbeitsplatzschaffung größtenteils durch eine hohe Nachfrage für die Ersetzung von Arbeitnehmern mit mittleren Qualifikationen wettgemacht werden, wenn auch diese Nachfrage nach Ersatz die Aufwärtstendenz bei der Nachfrage nach Qualifikationen akzentuieren wird.

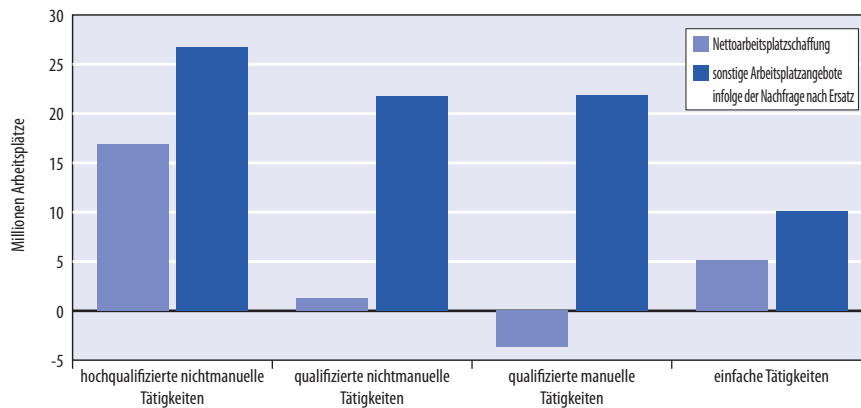
Diese Verschiebungen bei der Arbeitsmarktnachfrage geben bereits Anlass zur Sorge hinsichtlich des Lohngefälles bei den Arbeitsplätzen. Die Tendenz bei der Lohnquote in der EU seit 1980 war eindeutig steigend für hochqualifizierte, jedoch sinkend für geringqualifizierte Arbeitnehmer, und die Lohnniveaus derer mit geringen und mittleren Qualifikationen näherten sich eher an⁽¹³⁾.

Die „geringqualifizierten“ Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor umfassen immer mehr anspruchsvolle nicht-routinemäßige Aufgaben, doch gibt es in der Lohnstruktur immer noch eine nur geringe finanzielle Anerkennung der neuen Kompetenzen und Qualifikationen, die für diese Arbeitsplätze notwendig sind. Dies hat auch Auswirkungen auf die Geschlechtergleichbehandlung, da Frauen, insbesondere Migrantinnen, unverhältnismäßig oft im Dienstleistungsbereich arbeiten⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen, Seite 30.

⁽¹⁴⁾ Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen, Seite 31.

Abbildung 4: Zwischen 2006 und 2020 angebotene Arbeitsplätze, aufgeschlüsselt nach breit gefassten Tätigkeitsfeldern, EU-25



Quelle: Cedefop, 2008.

Zunahme der Ungleichheiten auf den EU-Arbeitsmärkten?

Einem Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zufolge (*) ist bei den in Europa zwischen 2000 und 2006 neu geschaffenen Arbeitsplätzen eine Tendenz zu höherer Qualität festzustellen; allerdings sind in den verschiedenen europäischen Ländern unterschiedliche Muster der Beschäftigungsexpansion zu beobachten:

- **Polarisierung** – Hierbei werden gerade an den extremen Enden des beruflichen Spektrums viele neue Arbeitsplätze geschaffen, d. h., die meisten der neuen Arbeitsplätze sind entweder niedrig oder hoch bezahlte Beschäftigungen – Zypern, Frankreich, Ungarn, Niederlande und Slowakei.
- **Qualitätsverbesserung** – Die Schaffung von Arbeitsplätzen konzentriert sich stark auf den Bereich der anspruchsvolleren Berufe – Dänemark, Finnland, Irland, Luxemburg und Portugal.
- **Wachstum im mittleren Bereich** – Estland, Griechenland, Litauen und Lettland.
- **Polarisierung, kombiniert mit Qualitätsverbesserung** – Österreich, Belgien, Deutschland, Slowenien und Vereinigtes Königreich.
- **Qualitätsverbesserung, kombiniert mit Wachstum im mittleren Bereich** – Tschechische Republik, Spanien, Italien und Schweden.

Polarisierungstendenzen wecken Befürchtungen im Hinblick auf das Entstehen von Ungleichheit. Außerdem stellt das Fortbestehen – oder die Zunahme – der „Erwerbstätigenarmut“ eine Herausforderung im Hinblick auf die Sicherung eines angemessenen Lebensstandards für alle Erwerbstätigen und im Hinblick auf das im EU-Vertrag niedergelegte weitere Ziel des sozialen Zusammenhalts dar.

(*) Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe*, 2008.

3 Antizipieren und miteinander in Einklang bringen: Initiative „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“

Um die beschriebenen Herausforderungen besser zu meistern, ist es von entscheidender Bedeutung, umfassendere Information über die künftigen Qualifikations- und Arbeitsplatzanforderungen in der Europäischen Union zu erhalten und Abstimmung und Antizipation zu erleichtern. Die Notwendigkeit, das Kompetenzniveau der EU-Bevölkerung zu steigern und eine bessere Abstimmung mit den Arbeitsmarktanforderungen zu gewährleisten, wird dabei in den Mittelpunkt der EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung gerückt, um den akuten Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung und die Gesellschaft zu begegnen und langfristig zur Wettbewerbsfähigkeit der EU und zur Gerechtigkeit beizutragen. Die Initiative wird im Rahmen der bestehenden Finanzplanung und der laufenden EU-Programme umgesetzt und gliedert sich in vier Säulen.

3.1 Behebung von Missverhältnissen

Öffentliche Stellen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, Unternehmen, Sozialpartner, Schulungseinrichtungen und Einzelpersonen würden von regelmäßigen Informationen über die kurzfristigen Veränderungen im EU-Arbeitsmarkt, EU-weit angebotene freie Stellen und Prognosen zu Qualifikationsanforderungen profitieren. Zur Förderung von beruflicher und geografischer Mobilität wird die Kommission

- ab 2009 den „Europäischen Arbeitsmarkt-Monitor“ einrichten, der periodisch aktuelle Informationen zu kurzfristigen Tendenzen auf dem europäischen Arbeitsmarkt bietet. Der Monitor wird über das EU-Netz der öffentlichen Arbeitsverwaltungen Daten zu freien Stellen und registrierten Arbeitssuchenden erheben, analysieren und verbreiten; mit der Zeit auch Daten aus einer größeren Bandbreite an Quellen wie Branchen, Unternehmen und Personalvermittlungsagenturen;
- ab 2009 ein mehrsprachiges Standardwörterbuch zu Berufen und Qualifikationen entwickeln, um die Qualität und Transparenz der Informationen über freie Stellen zu steigern und die Abstimmung zwischen Arbeitssuchenden und freien Stellen zu verbessern;
- im Jahr 2009 das Webportal „*Match and Map*“ einrichten, einen benutzerfreundlichen und transparenten Online-Dienst für die Bürger, der qualitativ hochwertige Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten, Qualifikationsanforderungen sowie Aus- und Weiterbildungsangebote in der gesamten EU enthält. Der in das EURES-Webportal integrierte und mit den Webportalen Ploteus und Euraxess verlinkte Dienst⁽¹⁵⁾ wird einen geografischen Überblick über die Stellenangebote innerhalb der EU, die für das Profil eines Nutzers infrage kommen, ein Feedback, weshalb Stellen und Qualifikationen einander nicht entsprechen, sowie Informationen über Aus- und Weiterbildungsangebote liefern.

⁽¹⁵⁾ Das Portal des EURES-Netzes der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (<http://eures.europa.eu>) zählt derzeit 1,2 Millionen freie Stellen, über 300 000 Lebensläufe und 17 700 registrierte Arbeitgeber. Auch liefert es Informationen zu beruflicher Mobilität in Europa. Das Portal für Lernangebote in ganz Europa Ploteus (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) wird pro Jahr mehr als 800 000 Mal aufgerufen. Die Website Euraxess („Researchers in Motion“) bietet ein Stellenportal (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>) für Arbeitgeber und -nehmer mit Forscherprofil; dort werden pro Jahr 5 000 freie Stellen veröffentlicht.

Die Rolle der Arbeitsverwaltungen

Die Arbeitsverwaltungen tragen durch ihre unterstützenden Dienstleistungen für Arbeitgeber und Arbeitssuchende dazu bei, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen. Sie helfen Arbeitgebern, offene Stellen zu besetzen, bieten Berufsberatungs- und Vermittlungsdienste für Arbeitssuchende und können Arbeitssuchenden helfen, den Qualifikations- und Ausbildungserfordernissen gerecht zu werden. Die Arbeitsverwaltungen bieten Zugang zu umfassenderen und individuelleren Dienstleistungen an (einschließlich geeigneter Umschulungsmaßnahmen), beispielsweise in Situationen, in denen es nicht so viele offene Stellen gibt, dass jeder Arbeitssuchende sofort Arbeit finden kann, in Situationen, in denen die Qualifikationen von Arbeitssuchenden nicht zu den verfügbaren offenen Stellen passen, oder in Situationen, in denen es andere Probleme gibt, die eine erfolgreiche Arbeitssuche erschweren. Deshalb spielen die Arbeitsverwaltungen eine entscheidende Rolle beim Erkennen und Beseitigen von Kompetenzdefiziten und bei der Prävention von Risiken der strukturellen und langfristigen Arbeitslosigkeit.

EURES und Ploteus



EURES ist ein 1993 gegründetes Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission und den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EU-Länder plus Norwegen, Island und Liechtenstein)(*), das Bürgern helfen soll, vom Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu profitieren.

Sein Internet-Portal zur beruflichen Mobilität bietet die Möglichkeit zur Arbeitssuche anhand der offenen Stellen, die von den Arbeitsverwaltungen eingestellt werden. Mit diesem Instrument können sich Arbeitssuchende beispielsweise Zugang zu vielen Arbeits- und Lernmöglichkeiten verschaffen, ihren Lebenslauf für potenzielle Arbeitgeber hochladen und sich über Lebens- und Arbeitsbedingungen im Ausland informieren. EURES ist außerdem ein Netz von über 700 Beratern, die in täglichem Kontakt mit Arbeitssuchenden und Arbeitgebern in ganz Europa stehen. In grenzüberschreitenden europäischen Regionen kommt EURES eine weitere wichtige Rolle zu, denn EURES informiert über alle möglichen Probleme im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Mobilität, die sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergeben können, und trägt zur Lösung dieser Probleme bei.

Ploteus – das europäische Portal für Lernangebote – soll Studierenden, Arbeitssuchenden, Arbeitnehmern, Eltern, Beratern und Lehrern bei der Suche nach Informationen über Studien- und Lernmöglichkeiten in Europa helfen. Es schließt Hochschulen und höhere Bildungseinrichtungen, Schulen, Berufsausbildung und Erwachsenenbildung ein. Die Informationen, die von den National Resources Centres for Vocational Guidance (Euroguidance) bereitgestellt werden, werden ständig erweitert und aktualisiert.

(* Die Schweiz nimmt ebenfalls an der EURES-Zusammenarbeit teil.

3.2 Steigerung der Vorhersage- und Antizipierungskapazität der EU

Der Großteil der Mitgliedstaaten entwickelt bereits Vorhersage- und Antizipierungsinstrumente⁽¹⁶⁾. Diese Initiativen sind jedoch in puncto Umfang und Methodik sehr unterschiedlich und müssen in konzertierten Bemühungen zusammengeführt werden. Zu diesem Zweck ist auf die Ressourcen und das Fachwissen des Cedefop und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zurückzugreifen. Die Kommission wird

- regelmäßig und systematisch Schätzungen zum langfristigen Angebot und zur langfristigen Nachfrage in den EU-Arbeitsmärkten bis 2020 vornehmen, aufgeschlüsselt nach Sektor, Tätigkeit, Qualifikationsniveau und Land. Aktualisierte Prognosen werden beginnend im Jahr 2010 alle zwei Jahre zusammen mit Ad-hoc-Frühwarnungen vor einem möglichen Ungleichgewicht im Arbeitsmarkt veröffentlicht;
- die Kapazitäten der EU hinsichtlich Methodik, Analyse und wechselseitigem Lernen für die Antizipierung von Kompetenzen und Arbeitsplätzen steigern. Ab 2009 wird die Kommission im Rahmen von Progress und des Programms für lebenslanges Lernen ihre Kräfte bündeln, um neue Möglichkeiten zur Bewertung von Kompetenzen zu entwickeln;
- die Kapazität der EU zur Abschätzung der Auswirkungen des Übergangs zu einer Wirtschaft mit geringem Kohlendioxidausstoß auf die Beschäftigung steigern.

Unternehmen spielen bei der Abschätzung der Qualifikationsanforderungen eine entscheidende Rolle und sollten aktiv an dieser Initiative beteiligt werden. Die Kommission wird

- den Dialog zwischen Unternehmen und Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen fördern, um Partnerschaften zur Erfüllung der mittelfristigen Qualifikationsanforderungen aufzubauen, und mittels qualitativer prospektiver Studien (z. B. „Tuning – Abstimmung der Bildungsstrukturen in Europa“) über die Erwartungen der Arbeitgeber an die Studierenden und Absolventen informieren;
- Wissensstand, Sensibilisierung und Einbindung der Unternehmen bei der Vorhersage der Qualifikationsanforderungen verbessern; genutzt werden hierbei ein Umfrageinstrument der Arbeitgeber und qualitative Studien über die Qualifikationsanforderungen von Unternehmen, insbesondere KMU;
- Foren von Unternehmen, Schulungseinrichtungen und Personalvermittlungsspezialisten unterstützen, um gemeinsam zielgerichtete Bildungsangebote zu erarbeiten, und eine jährliche Veranstaltung zum Thema „Partnerschaft für Kompetenzen und Beschäftigung“ organisieren, um die innovativsten Partnerschaften zur Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage zu würdigen.

⁽¹⁶⁾ Umfassender Überblick über die nationalen Initiativen im Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen, Kapitel 3.

Antizipieren der Qualifikationserfordernisse auf nationaler Ebene

Das Prognostizieren von Qualifikationserfordernissen hat in Europa eine lange Tradition, aber es gibt nationale Unterschiede im Hinblick auf die zeitlichen Intervalle, den Detailliertheitsgrad und die Methodik. Die wichtigsten Methoden, die zur Einschätzung des sich ändernden Qualifikationsbedarfs angewendet werden, sind:

- Umfragen unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern,
- quantitative Beschäftigungsprognosen auf der Grundlage ökonomischer Modelle (nach beruflicher Tätigkeit, Sektoren und erforderlichem Bildungsniveau),
- vorschauende qualitative Analysen wie etwa Entwicklung alternativer Zukunftsszenarien für den Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf.

Bei detaillierten Untersuchungen zu einem bestimmten Sektor oder einer bestimmten beruflichen Tätigkeit werden verschiedene Methoden angewendet.

Manche Länder haben überwiegend auf Branchen-, Sektoren- oder lokaler Ebene entwickelte, dezentralisierte Systeme für die Antizipation von Qualifikationserfordernissen (zum Beispiel Dänemark, Griechenland, Litauen, Lettland, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien und Ungarn). Dagegen unterhalten andere Länder ein umfassendes System auf nationaler Ebene, das landesweite Prognosen mit regionalen und sektoralen Untersuchungen kombiniert (zum Beispiel Deutschland, Frankreich, Niederlande, Österreich, Schweden und Vereinigtes Königreich).

Projekt „Tuning Educational Structures in Europe“

Das Projekt „Tuning Educational Structures in Europe“, das im Jahr 2000 begann, wurde von Hochschulen für Hochschulen entwickelt und wird von der Europäischen Kommission unterstützt. Das Projekt ermöglicht es Hochschulen, ihre Lehrpläne besser anzupassen und Studienabschlussprogramme mit Blick auf Lernergebnisse zu definieren, was zu transparenteren Qualifikationen führt, die letzten Endes besser auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts abgestimmt sind. Bei den im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Umfragen wurden die Vorstellungen von Absolventen, Lehrkräften und Arbeitgebern in Bezug auf Qualifikationserfordernisse, Lehrpläne und Lernergebnisse untersucht und Fragen wie Lehrmethoden, Arbeitsbelastung der Studierenden und Verbesserung der Qualität behandelt.

Das Wort „Tuning“ (Abstimmung) deutet an, dass die Hochschulen keine Uniformität in ihren Studienabschlussprogrammen und keinen einheitlichen, vorgeschriebenen oder fest umrissenen europäischen Lehrplan anstreben (und es auch nicht tun sollten), sondern stattdessen lediglich auf Bezugspunkte und auf ein gemeinsames Verständnis achten sollten.

Der Sektorebene kommt bei der Anpassung an den Wandel eine besondere Bedeutung zu. Die Kommission hat in Zusammenarbeit mit den EU-Institutionen, den Sozialpartnern und den EU-Agenturen Eurofound und Cedefop bereits eine sektorenübergreifende Methodik zur Antizipierung der in den Branchen geforderten Kompetenzen entwickelt, mit der sich Szenarios für die Sektorentwicklung und die Auswirkungen auf die Berufe und die Beschäftigung erstellen lassen. Die Kommission wird

- die Qualifikations- und Arbeitsmarktanforderungen der wichtigsten Branchen analysieren. Umfassende Ergebnisse für 16 Branchen, die 75 % der Arbeitsplätze in der EU in der Privatwirtschaft abdecken, stehen Mitte 2009 zur Verfügung und bieten ein vollständiges Bild der Nachfrage nach Arbeit und der Auswirkungen auf die Umstrukturierung;
- mit den Interessenvertretern, vor allem den bestehenden Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog, die Möglichkeit der Einrichtung von „Sektoralen Räten für Beschäftigung und Kompetenzen“ auf EU-Ebene besprechen, um in den Mitgliedstaaten und Regionen vorliegende Informationen zusammenzustellen und Orientierungshilfen auf Grundlage des Feedbacks der Interessenvertreter und der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu geben.

Um das Fachwissen der Mitgliedstaaten, Unternehmen, Sozialpartner, Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen sowie der akademischen und internationalen Einrichtungen zu nutzen, wird die Kommission zur Unterstützung der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“ eine kleine Expertengruppe aufstellen. Die Gruppe wird die Akteure im Laufe eines Jahres hinsichtlich Analysen, gemeinsamen Methodiken und politischen Maßnahmen fachlich beraten.

EU-Forum für den Dialog zwischen Hochschulen und Wirtschaft

2008 hat die Europäische Kommission ein Forum für einen **strukturierten Dialog für die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft** eingerichtet, das nach Wegen suchen soll, die Beziehungen zwischen der akademischen Ausbildung und der Wirtschaft in Bereichen wie Führung, Lehrplanentwicklung, Unternehmergeist, Weiterbildung, Wissenstransfer und Mobilität zu intensivieren. Diese Plattform auf europäischer Ebene bietet eine Grundlage für den Dialog zu gemeinsamen Fragen und Herausforderungen und fördert das gegenseitige Lernen und das Erkennen innovativer Lösungen. Die Mitteilung der Kommission „Eine neue Partnerschaft zur Modernisierung der Hochschulen: EU-Forum für den Dialog zwischen Hochschule und Wirtschaft“ (*) zieht Bilanz über die Erkenntnisse aus dem ersten Jahr des Forums und andere maßgebliche Aktivitäten auf europäischer Ebene im Zusammenhang mit den Schwierigkeiten und Hindernissen für die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft und fasst die anzugehenden Fragen sowie die vorbildlichen Praktiken und die Ansätze zusammen, die breiter angewendet werden könnten. Die Mitteilung macht Vorschläge für die nächsten Schritte in der Arbeit des Forums und skizziert konkrete Maßnahmen zur Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft.

(*) KOM(2009) 158 endg.

Feststellung neuer Kompetenzen in den verschiedenen Sektoren

Die Europäische Kommission hat einen gemeinsamen Ansatz zur Feststellung neuer Kompetenzen in den verschiedenen Sektoren entwickelt, der auf 18 Wirtschaftssektoren angewendet wird. Für jeden Sektor werden die wichtigsten Konjunktur- und Beschäftigungstrends, Faktoren für Veränderungen sowie neue oder sich ändernde Qualifikationen und Kompetenzen festgestellt. Auf dieser Basis werden mehrere alternative Szenarien für die wahrscheinliche Entwicklung entworfen und die Auswirkungen auf Kompetenzen und Beschäftigungsprofile (Ausweitung, Änderung oder Rückgang von Beschäftigungen) bestimmt. Der Endzweck dieser Studien besteht darin, strategische Möglichkeiten aufzuzeigen, wie die in dem jeweiligen Sektor benötigten Qualifikationen bereitgestellt werden können, die besonderen Schlussfolgerungen für Bildung und Ausbildung zu umreißen und Empfehlungen für die Sozialpartner und die staatlichen Stellen auf allen Ebenen zu geben.

3.3 Intensivierung der internationalen Zusammenarbeit

Die EU und auch andere Volkswirtschaften werden von globalen Trends und Herausforderungen beeinflusst, die sich wiederum direkt auf die EU-Arbeitsmärkte auswirken; politischer Dialog und Erfahrungsaustausch mit unseren Partnern weltweit kann dazu beitragen, den Herausforderungen von heute und von morgen zu begegnen. Zusätzlich zu der derzeitigen Zusammenarbeit mit den 46 Mitgliedstaaten des Bologna-Prozesses zur Hochschulreform wird die Kommission ihre Zusammenarbeit mit Drittländern und internationalen Institutionen intensivieren. Insbesondere wird sie:

- neben den derzeitigen PISA- und AHELO-Programmen (Schüler und Ergebnisse der Hochschulbildung) aktiv am neuen OECD-Programm zu Bewertung der Kompetenzen Erwachsener (PIAAC) teilnehmen. Außerdem wird die Kommission mit der OECD bei der Erstellung qualitativer Studien zur Entwicklung der Qualifikationsnachfrage und zu Indikatoren für ein Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zusammenarbeiten;
- mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zusammenarbeiten, vor allem zur Entwicklung eines Forums zum Wissensaustausch und bei der Bewertung der weltweiten Auswirkungen der Klimapolitik auf Kompetenzen und Arbeitsplätze;
- die gegenwärtigen bilateralen Dialoge mit Drittländern, insbesondere mit China, Indien, den USA und Kanada verbessern, um so eine gemeinsame Forschung und die Zusammenarbeit hinsichtlich Vorhersagen und Methodiken aufzubauen;
- mit Unterstützung der Europäischen Stiftung für Berufsbildung den politischen Dialog mit Nachbarländern und innerhalb der Östlichen Partnerschaft und der Union für den Mittelmeerraum weiter anregen, vor allem, um den Bereich der Berufsbildung und nationale Qualifikationsrahmen zu entwickeln.

Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)

Im Rahmen des PIAAC, dessen Ergebnisse 2011 vorliegen werden, sollen der Grad und die Verteilung von Kenntnissen, Kompetenzen und Einstellungen in den verschiedenen Ländern beurteilt werden. Es werden verschiedene Kompetenzbereiche bewertet, darunter die Problemlösung in einer technologiereichen Umgebung, die Fähigkeit, Informationen auszuwerten und neue Kenntnisse aufzubauen, sowie die Lese- und Rechenkompetenz. Die Daten des PIAAC werden es ermöglichen, den Zusammenhang zwischen kognitiven Schlüsselkompetenzen und dem Einsatz von Kompetenzen bei der Arbeit sowie einer Reihe von demografischen, ökonomischen und sozialen Variablen zu untersuchen. Dadurch dürfte sich unser Verständnis dessen, wie sich Bildung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt auswirkt, und unser Verständnis der Rolle, die kognitive Kompetenzen bei der Verbesserung der Arbeitsmarktaussichten spielen, verbessern.

Kurs auf einen breiten „Europäischen Hochschulraum“

Der „Bologna-Prozess“ zielt auf Schaffung eines „Europäischen Hochschulraums“ ab, der einen breiten Zugang zu qualitativ anspruchsvoller Hochschulbildung bieten und die Mobilität von Studierenden, Absolventen und Lehrkräften im Hochschulbereich ermöglichen soll. Mit dem Europäischen Hochschulraum, der 46 Länder umfasst, sollen Reformen vorgebracht werden, die zu vergleichbaren Studienabschlüssen in einer dreigliedrigen Struktur (Bachelor, Master, Doktorat) führen, um die weitere Qualitätssicherung nach festgelegten Standards zu verbessern und die faire Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse und anderer Hochschulqualifikationen zu fördern.

Der Bologna-Prozess ist ein zwischenstaatlicher Prozess, bei dem aber alle maßgeblichen Akteure – und insbesondere Hochschuleinrichtungen und Studierende – in die Diskussionen und die Entscheidungsfindung eingebunden sind. Die Europäische Kommission unterstützt Mitgliedstaaten und Nachbarländer bei der Implementierung des Prozesses durch EU-Strategien und Programme wie Erasmus, Tempus und Erasmus Mundus.

Bewährte Verfahren außerhalb der EU: Beispiele aus den USA und Kanada

Das US Bureau of Labor Statistics erstellt alle zwei Jahre ausführliche, nach Bundesstaaten aufgeschlüsselte Prognosen zur Beschäftigung in den verschiedenen Sektoren. Weitere Aktivitäten wie das O*NET-System für die Beobachtung der sich ändernden Kompetenzanforderungen innerhalb der verschiedenen Berufe komplettieren das Projekt. O*NET ist eine vom US-Arbeitsministerium entwickelte Datenbank, die ausführliche Berufsinformationen enthält (darunter Definition und Beschreibung der Aufgaben und Arbeitsaktivitäten, der erforderlichen Fachkenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten sowie Lohn- und Beschäftigungstrends).

In Kanada wurden in nahezu 30 Wirtschaftssektoren „Sector Councils“ eingerichtet. Diese Organisationen, in denen Arbeitgeber, Arbeitnehmer, der Bildungsbereich und andere wichtige Akteure vertreten sind, beschäftigen sich mit gegenwärtigen und voraussichtlichen künftigen Anforderungen im Personalbereich (einschließlich der Frage, wie Ausbildungsmaßnahmen entwickelt und bereitgestellt werden), zeigen Lösungen auf und koordinieren und implementieren Strategien, um den Unternehmen zu helfen, den sich ändernden Anforderungen gerecht zu werden. Im Rahmen dieser Arbeit werden nationale Berufsstandards und Zertifizierungsprogramme entwickelt, neu in den Arbeitsmarkt eintretende Gruppen erkannt und vorbereitet sowie die Berufsinformationen verbessert.

3.4 Mobilisierung der Gemeinschaftsinstrumente

Dem Aufschwung durch eine radikale Steigerung des Kompetenzniveaus den Weg zu bereiten, wird nur Erfolg haben, wenn konzertierte Bemühungen aller Interessenvertreter in den Mitgliedstaaten erfolgen und die Gemeinschaftsstrategien sowie Finanzinstrumente und -prozesse dazu beitragen:

- Die Strategie für Wachstum und Beschäftigung und die Programme für wechselseitiges Lernen im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode bieten einen allgemeinen Politikrahmen für die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“. Das Konjunkturprogramm der Kommission hebt hervor, dass eine stärkere Betonung der Flexicurity-Strategien, insbesondere der Aktivierungsmaßnahmen, Umschulungen und der Steigerung des Kompetenzniveaus, bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung sind.
- Der aktualisierte strategische Rahmen für die Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung kann innovative Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen, gesellschaftlichen Akteuren und der Wirtschaft anregen, um flexiblere und nachfragebasierte Systeme zu fördern. Die Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens sollte die Transparenz der Qualifikationen steigern und den Zugang zu Weiterbildung erleichtern. Der Kopenhagen-Prozess zur Zusammenarbeit bei der Berufsbildung wird einen neuen Schwerpunkt aufweisen, um die Verbindungen zum Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Die „fünfte Grundfreiheit“ – der freie Verkehr von Wissen –, die 2008 auf der Frühjahrstagung des Europäischen Rates gefordert wurde, wird die Umsetzung der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“ unterstützen. Sie wird die Mobilität von Wissensarbeitern über Grenzen und Branchen hinweg fördern und somit dazu beitragen, Angebot und Nachfrage bei hohem Qualifikationsniveau miteinander in Einklang zu bringen.
- Die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“ fällt vollständig in den Geltungsbereich des Europäischen Sozialfonds (ESF). Mehrere Mitgliedstaaten haben in ihrer ESF-Programmplanung für 2007-2013 die Entwicklung von Strategien und Dienstleistungen zum Abbau des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage bereits als Priorität festgehalten; dazu zählen auch Maßnahmen, die auf ein besseres Gleichgewicht der Geschlechter und eine umfassendere Beratung zum Bildungsweg abzielen. Die Kommission wird für die Mitgliedstaaten politische Leitlinien für eine optimale Nutzung der ESF-Mittel formulieren.
- Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) kann auch zur Entwicklung von Kompetenzen und Antizipierung beitragen, indem er technologische Prognosen, Innovation, Forschung und Entwicklung sowie eine Kommunikationsinfrastruktur fördert und die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen unterstützt.

Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung

Die **Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung** erfolgt im Rahmen des „Kopenhagen-Prozesses“, der nach der im November 2002 von den Bildungsministern von 31 Ländern verabschiedeten Kopenhagener Erklärung benannt wurde. Beim letzten Treffen im November 2008 in Bordeaux haben die für die berufliche Bildung zuständigen Minister vereinbart, eine neue Priorität in den Kooperationsprozess aufzunehmen, nämlich die verstärkte Vernetzung der Berufsausbildung mit dem Arbeitsmarkt. Dies beinhaltet insbesondere die Entwicklung von Arbeitsmitteln zur Verbesserung der sektorenbezogenen Feststellung und Antizipation von Qualifikations- und Kompetenzerfordernissen, die Förderung der beruflichen Orientierung und Beratung, die Erwachsenenbildung und die Validierung und Anerkennung informellen Lernens.

Das **Leonardo-da-Vinci-Programm** im Rahmen des **Programms für lebenslanges Lernen 2007-2013** stellt erhebliche finanzielle Mittel für die Umsetzung der Berufsbildungspolitik und des Kopenhagen-Prozesses bereit, insbesondere für Projekte zur besseren Anpassung der beruflichen Bildung an die Arbeitsmarkterfordernisse.

Eine weitere wichtige Priorität des Kopenhagen-Prozesses ist die Entwicklung europäischer Arbeitsmittel zur Verbesserung der Transparenz, der Anerkennung und der Qualität von Qualifikationen in der beruflichen Bildung, wie etwa das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) und der Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQARF).

Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

Der **Europäische Qualifikationsrahmen (EQF)** ist ein europäischer Bezugsrahmen, der Qualifikationen in unterschiedlichen europäischen Ländern und Systemen besser erkennbar und verständlich machen und so die Mobilität und das lebenslange Lernen von Arbeitnehmern und Lernenden fördern soll. Der EQF setzt die nationalen Qualifikationssysteme der verschiedenen Länder in Beziehung zu einem gemeinsamen europäischen Rahmen mit acht Referenzebenen, der alle in der allgemeinen und beruflichen Erst- und Weiterbildung erworbenen Qualifikationsstufen umfasst (sei es im Bereich der Allgemein-, der Berufs- oder der Hochschulbildung). Die acht Stufen werden im Hinblick auf die Lernergebnisse definiert, die aussagen sollen, was ein Lernender weiß, versteht und nach Abschluss eines Lernprozesses tun kann.

Dieser Ansatz unterstützt auch die Validierung von Kenntnissen, die vor einem informellen bzw. nichtformellen Lernhintergrund oder im Rahmen der Arbeit erworben wurden. Die EU-Länder sollen ihre nationalen Qualifikationssysteme oder Qualifikationsrahmen bis 2010 auf den EQF beziehen und bis 2012 in allen neuen Qualifikationsnachweisen und Abschlusszeugnissen Bezug auf die jeweilige EQF-Stufe nehmen.

- Der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) investiert in Innovation, neue Technologien sowie Forschung und Entwicklung und unterstützt die Steigerung des Kompetenzniveaus von Landwirten, Förstern, Lebensmittelverarbeitern und der ländlichen Bevölkerung generell mit Schulungen, Informationen und der Weitergabe von Wissen.
- Im Rahmen des Vorschlags der Kommission, die Verordnung über den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) zu ändern, können Maßnahmen zur Steigerung des Kompetenzniveaus gestärkt werden.
- Der Europäische Fonds zur Integration von Drittstaatsangehörigen kann – in Ergänzung des ESF – zur Steigerung und Anpassung der Kompetenzen der Einwanderer beitragen, insbesondere, indem im Herkunftsland Vorbereitungsmaßnahmen vor der Abreise (z. B. berufliche Schulungen und Sprachkurse) und Sprachunterricht im Wohnsitzmitgliedstaat unterstützt werden.

Der europäische soziale Dialog ist ein entscheidendes Instrument, um die Sozialpartner dazu anzuregen, durch Bildung und lebenslanges Lernen in die richtigen Kompetenzen zu investieren. Die Kommission wird die Sozialpartner auffordern, gemeinsame Initiativen zu entwickeln, die die Vorhersage des Kompetenzbedarfs und die Steigerung des Kompetenzniveaus fördern, und die kurzfristige Umstrukturierung zu begleiten.

Die Steigerung des Kompetenzniveaus ist für die Zukunft Europas von entscheidender Bedeutung; darüber hinaus müssen, vor allem heutzutage, die Kompetenzen und Arbeitsmarkterfordernisse besser miteinander in Einklang gebracht werden. Die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“ unterstreicht die Notwendigkeit, die Bildungs- und Berufsbildungspolitik wirksamer zu gestalten und die Arbeitsmärkte mittels Flexicurity-Strategien zu modernisieren. Vorgeschlagen werden konzertierte Anstrengungen für eine umfassende Abschätzung der künftigen Qualifikations- und Arbeitsmarkterfordernisse in Partnerschaft mit Mitgliedstaaten, Unternehmen und sonstigen Stakeholdern. Die Initiative soll zum Wirtschaftsaufschwung und zur Strategie für Wachstum und Beschäftigung beitragen, die Auswirkungen der aktuellen Krise auf den Bereich Arbeitsplätze und Kompetenzen abmildern und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und Gerechtigkeit verbessern. In Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten wird die Kommission die Wirksamkeit der Maßnahmen laufend bewerten; ein erster Bericht wird 2010 vorgelegt.

Europäischer Sozialfonds

Einer der EU-Strukturfonds, der zum Abbau der Unterschiede im Wohlstand und Lebensstandard zwischen den EU-Mitgliedstaaten eingerichtet wurde – der **Europäische Sozialfonds (ESF)** –, zielt auf die Verbesserung der Lebensbedingungen von EU-Bürgern durch bessere Qualifikationen und Berufsaussichten ab. Im Zeitraum 2007-2013 erhalten die Mitgliedstaaten und Regionen der EU 76 Milliarden Euro, um dieses Ziel zu realisieren.

Mit ESF-Mitteln werden Projekte finanziert, die für einen besseren Zugang insbesondere der gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmer zu Ausbildungsmaßnahmen sorgen, um zu verhindern, dass sie arbeitslos werden, und die eine individuelle Berufsberatung fördern oder Outplacement- und Mobilitätsprogramme unterstützen, die Arbeitnehmer ermutigen, regionen- oder EU-übergreifend dorthin zu gehen, wo ihre Kompetenzen benötigt werden. Mit Unterstützung des ESF werden jedes Jahr rund neun Millionen Menschen ausgebildet und ihre Beschäftigungsfähigkeit wird verbessert.

Außerdem können die vom ESF bereitgestellten Mittel dazu eingesetzt werden, künftige berufliche und Qualifikationserfordernisse zu bestimmen, die Ausarbeitung und Durchführung von Reformen der Bildungs- und Ausbildungssysteme zu unterstützen, um die Erstausbildung und Berufsbildung besser auf die Erfordernisse der Wirtschaft abzustimmen, und die Kompetenzen von Erziehern und Ausbildern den aktuellen Gegebenheiten anzupassen.

Das ESF-Finanzierungsverfahren ist im Interesse der Mitgliedstaaten und Bürger vereinfacht worden. Im Rahmen des Europäischen Konjunkturprogramms hat die Kommission weitere Vereinfachungen vorgeschlagen, damit die Mitgliedstaaten den ESF flexibel einsetzen können, um den am stärksten betroffenen Bürgern zu helfen.

Weitere Informationen

Auf der Website der *Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit* der Europäischen Kommission

Homepage der GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit	http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=de
Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=de
Europäische Beschäftigungsstrategie	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=de
Flexicurity	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=de
Arbeitsverwaltungen	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=de
Anpassung an den wirtschaftlichen Wandel	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=103&langId=de
Progress	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=de
Europäischer Sozialfonds	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=de
EURES	http://ec.europa.eu/eures/

Auf der Website der *Generaldirektion Bildung und Kultur* der Europäischen Kommission

Homepage der GD Bildung und Kultur	http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_de.htm
Allgemeiner politischer Rahmen für allgemeine und berufliche Bildung	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_de.htm
Europäischer Rahmen für Schlüsselkompetenzen	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc42_de.htm
Hochschulbildung in Europa	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc62_de.htm
Zusammenarbeit bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc60_de.htm
Europäischer Qualifikationsrahmen	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm
Programm für lebenslanges Lernen	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_de.htm
Ploteus	http://ec.europa.eu/ploteus/

Weitere Verknüpfungen

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung – Cedefop	www.cedefop.europa.eu/default.asp
Skillsnet	http://www.cedefop.europa.eu/etv/projects_networks/skillsnet/
Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen	http://www.eurofound.europa.eu/
European Monitoring Centre on Change, European Restructuring Monitor	http://www.eurofound.europa.eu/emcc/
Institute for Prospective Technological Studies	http://ipts.jrc.ec.europa.eu/
OECD – PIAAC	http://www.oecd.org/document/57/0,3343,en_2649_33927_34474617_1_1_1_1,00.html

Europäische Kommission

Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze
Arbeitsmarkt- und Kompetenzerfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2009 – 34 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-11210-2

doi 10.2767/17112

Die vorliegende Veröffentlichung nimmt eine erste Einschätzung der zukünftigen Erfordernisse der EU im Hinblick auf Kompetenzen und Beschäftigungen bis zum Jahr 2020 vor. Die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“ zielt auf ein besseres Verständnis der Frage der Kompetenzen und der Abstimmung zwischen den Kompetenzen der Arbeitskräfte und den Erfordernissen des EU-Arbeitsmarkts ab. Diese Initiative wird den Mitgliedstaaten und anderen Institutionen helfen, die Qualifikationserfordernisse der Bürger und der Wirtschaft richtig einzuschätzen, miteinander in Einklang zu bringen und zu antizipieren. Diese Veröffentlichung basiert auf dem Text der Mitteilung KOM(2008) 868 endg. und beinhaltet zusätzliche Informationen, die den Kontext erklären und nähere Einzelheiten enthalten.

Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich.

Wo erhalte ich EU-Veröffentlichungen?

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- über die Buchhandlung mit Angabe des Titels, des Verlags und/oder der ISBN-Nummer;
- direkt über eine unserer Verkaufsstellen. Die Kontaktangaben erhalten Sie über die Internetadresse <http://bookshop.europa.eu> oder durch eine Anfrage per Fax unter der Nummer +352 2929-42758.

Kostenlose Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bei den Vertretungen und Delegationen der Europäischen Kommission. Die Kontaktangaben erhalten Sie über die Internetadresse <http://ec.europa.eu> oder durch eine Anfrage per Fax unter der Nummer +352 2929-42758.

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung,
Soziales und Chancengleichheit interessiert sind,

können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen
oder kostenfrei abonnieren:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Unter der folgenden Adresse können Sie sich auch gerne
für den kostenlosen E-Newsletter der Europäischen Kommission

Social Europe anmelden:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



■ Amt für Veröffentlichungen

