**PAKT FÜR KOMPETENZEN**

Bei der Förderung gemeinsamer Maßnahmen für eine größtmögliche Wirkung der Investitionen in Kompetenzen besteht noch großes Potenzial. Ausbildungspolitische Konzepte und Maßnahmen sind auf viele Akteure verteilt. Es sind u. a. Unternehmen, Arbeitnehmer, Anbieter allgemeiner und beruflicher Bildung, nationale, regionale und lokale Behörden, Handelskammern und Arbeitsvermittlungen, die dazu beitragen, dass Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen verwirklicht werden. Aufeinander abgestimmte Anstrengungen können Privatpersonen und Unternehmen in der gesamten Wertschöpfungskette ein klareres Bild verschaffen, Kosten senken und eine Priorisierung ermöglichen.

Daher leitet die Kommission den Pakt für Kompetenzen ein – eine gemeinsame Initiative und Strategie für die Entwicklung von Kompetenzen. Der Pakt ist fest in den Grundsätzen der europäischen Säule sozialer Rechte verankert und unterstützt die Ziele des europäischen Grünen Deals und des digitalen Wandels, wie sie in der Mitteilung der Kommission „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ dargelegt sind.

Damit sollen Ressourcen mobilisiert und private sowie öffentliche Interessenträger dazu angeregt werden, konkrete Maßnahmen für die Weiterbildung und Umschulung von Menschen im erwerbsfähigen Alter zu ergreifen und gegebenenfalls die Anstrengungen durch Partnerschaften zu bündeln.

**Mitwirkung beim Pakt:**

* + - 1. Alle Interessenträger, die sich dem Pakt anschließen, unterzeichnen die Charta und erklären sich bereit, ihre wichtigsten Grundsätze zu achten und aufrechtzuerhalten.
      2. Die Unterzeichner des Pakts werden aufgefordert, ihr Engagement in konkrete Verpflichtungen zur Weiterbildung und Umschulung umzusetzen. Die Verpflichtungen müssen im Einklang mit den wichtigsten Grundsätzen stehen und können auf einer Reihe von Katalysatoren gründen, die konkrete Möglichkeiten zur Umsetzung der verschiedenen Grundsätze aufzeigen.
      3. Die Verpflichtungen werden mindestens anhand eines grundlegenden Leistungsindikators überwacht, z. B. die Anzahl der Personen, die an Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen teilnehmen.

**Wichtigste Grundsätze der Charta:**

1. Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens für alle,
2. Aufbau starker Kompetenzpartnerschaften,
3. Überwachung von Kompetenzangebot/-nachfrage und Antizipation des Kompetenzbedarfs,
4. Beitrag gegen Diskriminierung und für Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit.

**Die Umsetzung des Pakts erfolgt durch:**

* einzelne Unternehmen oder andere private oder öffentliche Organisationen,
* regionale oder lokale Partnerschaften,
* industrielle oder sektorübergreifende Partnerschaften.

**Unterstützung im Rahmen des Pakts:**

Ab 2021 wird die Kommission die Unterzeichner durch die Bereitstellung folgender Dienste unterstützen:

1. **ein Networking-Zentrum**, das Folgendes umfasst: Unterstützung bei der Suche nach Partnern und bei den ersten Treffen im Rahmen der Partnerschaften; Verknüpfung mit bestehenden EU-Instrumenten, z. B. Europass, dem Kompetenzpanorama, EURES und dem Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen; Förderung der Tätigkeiten der Paktunterzeichner,
2. **ein Wissenszentrum**, das Folgendes umfasst: Webinare, Seminare und Peer-Learning-Tätigkeiten; aktuelle Informationen über EU-Maßnahmen und -Instrumente; Informationen über Projekte, Werkzeuge, Instrumente und bewährte Verfahren,
3. **ein Beratungs- und Ressourcenzentrum**, das Folgendes umfasst: Zugang zu Informationen über einschlägige EU-Finanzmittel; Beratung zur Ermittlung von Finanzierungsmöglichkeiten; Förderung des Austausches zwischen den Paktunterzeichnern und nationalen/regionalen Behörden.

Übergeordnete EU-Finanzmittel, insbesondere die Aufbau- und Resilienzfazilität und die einschlägigen Finanzierungsinstrumente des Mehrjährigen Finanzrahmens 2021-2027[[1]](#footnote-2) können den Pakt unterstützen und sollten in vollem Umfang genutzt werden.

**CHARTA**

**PRÄAMBEL**

Gestützt auf die **europäische Säule sozialer Rechte**, die der Wegweiser der EU für einen sozialen und inklusiven Wiederaufbau, für gerechte Übergänge sowie für Klimaneutralität und ein digitales Europa ist,

in der Erkenntnis, dass Menschen im Mittelpunkt der heutigen und zukünftigen **digitalen Wirtschaft** stehen müssen,

eingedenk dessen, dass Europa mit dem **europäischen Grünen Deal** seine Entschlossenheit zum Ausdruck gebracht hat, bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent zu werden,

unter Unterstützung der im Binnenmarkt verankerten **Industrie- und KMU-Strategien**, die es den Unternehmen ermöglichen, Innovationen hervorzubringen und neue Technologien zu entwickeln, die Kreislaufwirtschaft zu fördern und neue Märkte zu schaffen,

in der festen Überzeugung, dass Kompetenzen sowohl für Menschen als auch für Unternehmen der Schlüssel zu Chancen für mehr und bessere Arbeitsplätze sowie für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit sind, wie in der **Europäischen Kompetenzagenda** für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz dargelegt,

in der Erkenntnis, dass Unternehmen und Sozialpartnern bei der Ermittlung des Kompetenzbedarfs und der Unterstützung der Entwicklung relevanter Kompetenzen eine wichtige Rolle zukommt,

unter Betonung der Bedeutung des Beitrags des sozialen Dialogs zur erfolgreichen Weiterbildung und Umschulung in Europa und unter uneingeschränkter Achtung der nationalen Systeme, der Rolle der Sozialpartner und der Tarifverträge,

unter Bekräftigung der Vorteile der Zusammenarbeit und des Austausches zwischen und unter Unternehmen, Arbeitnehmern sowie regionalen und lokalen Behörden,

in Anerkennung der Tatsache, dass die COVID-19-Pandemie tiefgreifende Auswirkungen auf unsere Gesellschaften und Volkswirtschaften hatte und dabei die Bedeutung der Solidarität der EU und des schnellen Handelns für eine gerechte und stabile Erholung verdeutlicht hat,

**begrüßen wir den Pakt für Kompetenzen**, der von der Europäischen Kommission in die Wege geleitet wurde, um konzertierte Bemühungen privater und öffentlicher Partner im Hinblick auf hochwertige Investitionen in Kompetenzen für die gesamte Erwerbsbevölkerung der Union zu mobilisieren, und **verpflichten uns, die folgenden wichtigsten Grundsätze zu achten und aufrechtzuerhalten**:

1. **Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens für alle,**
2. **Aufbau starker Kompetenzpartnerschaften,**
3. **Überwachung von Kompetenzangebot/-nachfrage und Antizipation des Kompetenzbedarfs,**
4. **Beitrag gegen Diskriminierung und für Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit.**

Die Unterzeichner

**ENTWICKLUNG KONKRETER VERPFLICHTUNGEN**

Die Unterzeichner des Pakts für Kompetenzen werden nicht nur aufgefordert, die wichtigsten Grundsätze zu achten und aufrechtzuerhalten, sondern auch konkrete Verpflichtungen zur Umsetzung von Maßnahmen für Weiterbildung und Umschulung vorzulegen, mit denen die wichtigsten Grundsätze des Pakts verwirklicht werden. Dies kann auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen, je nach Kontext, dem industriellen Ökosystem und der Art der beteiligten Organisationen, z. B. einzelne Unternehmen, sonstige Organisationen oder Partnerschaften.

Im Folgenden ist eine indikative und nicht erschöpfende Liste von Katalysatoren dargelegt, die die Entwicklung von konkreten Verpflichtungen unterstützen können. Wenn eine Verpflichtung mit konkreten Maßnahmen für Weiterbildung und Umschulung vorgeschlagen wird, sollten die Organisationen oder Partnerschaften die relevanten Katalysatoren auswählen und sie gegebenenfalls anpassen und integrieren, damit sie dem Inhalt ihrer Verpflichtung entsprechen. Sie sollten auch mindestens einen grundlegenden Leistungsindikator angeben, um die Verpflichtung zu überwachen, z. B. die Anzahl der Personen, die an der Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme teilnehmen.

**Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens für alle**

* Die Organisation fördert die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter, da sie als wesentlich für ihren Erfolg angesehen werden.
* Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden der Wert und die Vorteile von Weiterbildung und Umschulung bewusst gemacht, und sie werden ermuntert, ihre Kenntnisse und Kompetenzen ständig zu verbessern.
* Die Maßnahme wird für und mit den Arbeitnehmer(n) entwickelt und von allen Managementebenen unterstützt.
* Beratung und Unterstützung für den beruflichen Aufstieg sind verfügbar.
* Es werden angemessene finanzielle Ressourcen bereitgestellt.
* Überwachung und Qualitätsbewertung werden regelmäßig durchgeführt.
* Besondere Aufmerksamkeit gilt der Weiterbildung und Umschulung benachteiligter Gruppen, z. B. älterer Arbeitnehmer und Erwachsener, die unzureichende grundlegende Kompetenzen aufweisen.
* Das Management und die Mitarbeiter werden beim Lernen und der Überwindung von Hindernissen, z. B. Zeitmangel, fehlende Finanzmittel oder Informationen über Weiterbildungs- oder Umschulungsmöglichkeiten unterstützt.
* Es gibt finanzielle und nichtfinanzielle Anreize für Unternehmen, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiterzubilden und umzuschulen.
* Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen steht gezielte Unterstützung zur Verfügung (z. B. Instrumente, Dienstleistungen und Finanzmittel), um in der Organisation sowohl für das Management als auch für die Mitarbeiter eine Lernkultur zu schaffen und zu erhalten.

**Aufbau starker Kompetenzpartnerschaften**

* Eine Vielzahl von Interessenträgern ist beteiligt, insbesondere Sozialpartner, Bildungsanbieter, Behörden, Forscher, öffentliche oder private Arbeitsvermittlungen, Handelskammern und andere Vermittlungsstellen sowie Branchenorganisationen.
* Partnerschaften in industriellen Ökosystemen stehen allen einschlägigen Interessenträgern offen, um Fachwissen und Ressourcen für konkrete Maßnahmen zu bündeln, die Menschen beim Erhalt ihres Arbeitsplatzes, bei einem Stellenwechsel oder bei der Suche nach neuen Stellen helfen.
* Im Rahmen der Partnerschaft wird je nach Bedarf auf europäischer, nationaler, regionaler oder lokaler Ebene zusammengearbeitet.
* Die sektorübergreifende Zusammenarbeit zwischen relevanten Partnerschaften in Sektoren/industriellen Ökosystemen wird unterstützt.
* Gemeinsame Verantwortung und proaktives Handeln seitens der Partner ist gewährleistet.
* Die Mitglieder der Partnerschaft führen einen offenen Dialog, teilen Wissen und tauschen Wissen aus, um ein hochwertiges Bildungsangebot, das auch die Qualifikation der Lehrer/Ausbilder und die Qualität der Schulungsprogramme umfasst, sicherzustellen.
* Die Partnerschaft stützt sich bei ihren Maßnahmen auf bewährte Instrumente, bringt aber auch innovative Lösungen hervor.

**Überwachung von Kompetenzangebot/-nachfrage und Antizipation des Kompetenzbedarfs**

* Die Kompetenznachfrage und das Angebot an (berufsbezogenen und übergreifenden) Kompetenzen werden regelmäßig überwacht, und der entsprechende Bedarf wird Einzelpersonen deutlich kommuniziert.
* Bei der Antizipation des Kompetenzbedarfs wird der Notwendigkeit Rechnung getragen, den digitalen und grünen Wandel zu fördern und die Folgen des demografischen Wandels zu berücksichtigen.
* Bei der Überwachung von Kompetenznachfrage und -angebot wird der Kompetenzbedarf von Arbeitskräften und Unternehmen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene beachtet.
* Bei der Antizipation des Kompetenzbedarfs werden die dynamischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt sowie relevante und rechtzeitige Informationen über den bestehenden Bedarf geliefert.
* Im Zusammenhang mit der Antizipation des Kompetenzbedarfs spielt auch die regionale, nationale und europäische Entwicklung eine Rolle.
* Der Überwachungsmechanismus umfasst nicht nur den Bedarf an berufsbezogenen, sondern auch an übergreifenden und grundlegenden Kompetenzen.
* Die Maßnahme baut auf dem ermittelten Bedarf an berufsbezogenen Kompetenzen und Soft Skills auf.

**Beitrag gegen Diskriminierung und für Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit**

* Chancengleichheit wird durch die Maßnahme aktiv gefördert, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.
* Mit der Maßnahme erhält die gesamte Zielgruppe Zugang zu qualitativ hochwertigen Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter[[2]](#footnote-3) oder sexueller Orientierung.
* Validierung und Anerkennung erworbener Kompetenzen (einschließlich Micro-Credentials) sind in die Maßnahme integriert.
* Die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Einzelpersonen werden berücksichtigt, einschließlich persönlicher und beruflicher Bedürfnisse (z. B. Berufswechsel in der Lebensmitte).
* Die Maßnahme ist flexibel, in Module unterteilt und wird nach Möglichkeit über Instrumente (einschließlich digitaler Instrumente) bereitgestellt, um allen Menschen im erwerbsfähigen Alter den Zugang zum Lernen zu ermöglichen.

1. Zum Beispiel der Europäische Sozialfonds Plus, REACT-EU, der Fonds für einen gerechten Übergang, Erasmus+, Horizont Europa, das Programm „Digitales Europa“, der Europäische Fonds für regionale Entwicklung, das Programm „InvestEU“ sowie der Modernisierungsfonds. [↑](#footnote-ref-2)
2. Sofern dies nicht durch die Art der Maßnahme gerechtfertigt ist, z. B. bei Initiativen zur Weiterbildung und Umschulung älterer Arbeitnehmer oder jüngerer Mitarbeiter. [↑](#footnote-ref-3)