

Non-Paper zum Europäischen Jahr der Kompetenzen

Der grüne und digitale Wandel, die technologischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte und die demographische Entwicklung stellen unsere Gesellschaften, die Bildungssysteme und den Arbeitsmarkt langfristig vor große Herausforderungen. Diese Veränderungen betreffen sowohl die wirtschafts- und arbeitsmarktrelevanten Kompetenzanforderungen als auch die systemische Gestaltung der Ausbildungswege. Am Arbeitsmarkt und in den Unternehmen werden zunehmend Spezialistinnen und Spezialisten nachgefragt, die auch flexibel einsetzbar sind und neben fachspezifischem Know-how über transversale berufliche Kompetenzen verfügen. Daher ist es essentiell, entsprechend zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen und wirksame Instrumente zu entwickeln.

Neben der traditionellen beruflichen Aus- und Weiterbildung kommt auch neuen, nicht-klassischen Formen des Qualifikationserwerbs verstärkte Bedeutung zu. Dies betrifft zum einen das Nachholen oder Auffrischen von Qualifikationen im Erwachsenenalter und zum anderen neue zielgruppenorientierte Angebote und Unterstützungsleistungen.

In Österreich wurden dazu verschiedene Instrumente entwickelt. Hervorzuheben sind folgende Maßnahmen:

- Das im Juni 2023 eingerichtete Fachkräftebarometer zeigt quartalsweise Ergebnisse zu Fachkräfteengpässen auf Berufsebene für ganz Österreich sowie die einzelnen Bundesländer. Damit ist es nun möglich, zeitnahe Knappheitssignale am Arbeitsmarkt und stärker saisonale Effekte für Fachkräfte abzubilden. Das Fachkräftebarometer ermöglicht somit, Entwicklungen am Arbeitsmarkt früher zu erkennen und darauf schneller reagieren zu können.
- Um vorhandene und benötigte Qualifikationen zusammenzubringen, hat das Arbeitsmarktservice (AMS) ein neues Skills-Matching-Tool entwickelt, das nun schrittweise implementiert werden soll. Das automatische Matching-Verfahren von Arbeitsangebot und -nachfrage basiert auf Kompetenz- und Qualifikationsindikatoren. Das Hauptziel besteht darin, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitsuchende zu verbessern und die Vermittlung von Arbeitsplätzen angemessener und zeitnaher zu gestalten.
- Die Umweltstiftung wurde im April 2022 gegründet. Sie fördert Aus- und Weiterbildungen sowie außerordentliche Lehrabschlüsse für Geringqualifizierte in grünen Berufen. In die Stiftung werden Unternehmen einbezogen, die durch ihre Produktion und Dienstleistungen zur Reduktion von Schadstoffemissionen beitragen.
- Die „Duale Akademie“ richtet sich als spezifisches Ausbildungsmodelle im Rahmen der dualen Ausbildung an Absolvent/innen höherer Schulen und bietet, als Alternative zum unmittelbaren Einstieg in ein Hochschulstudium, eine auf das Alter und die Vorkenntnisse der Auszubildenden maßgeschneiderte Lehrausbildung in Unternehmen. Der Abschluss entspricht dem EQR-Qualifikationsniveau 5.
- Aufbauend auf dem bisherigen in Österreich traditionell etablierten und bewährten System der Meister- und Befähigungsprüfungen sowie der 2017 neu geschaffenen Form der Ingenieurzertifizierung für die Validierung beruflicher Praxis im technischen Bereich soll ab 2024 unter dem Titel „Höhere Berufliche Bildung“ ein System berufspraktisch ausgerichteter Qualifizierungsangebote auf tertiärem Bildungslevel (EQR-Qualifikationsniveau

5-7) eingeführt werden. Mit diesen Maßnahmen wird u.a. dem Ziel 2 der Osnabrück-Erklärung zur Bedeutung der beruflichen Weiterbildung entsprochen.

Aus unserer Sicht soll insbesondere die bewährte Struktur des Europäischen Qualifikationsrahmens genutzt werden, um neue Modelle beruflicher Qualifizierung auf allen Bildungsebenen zu fördern. Dabei kommen neuen Methoden und Instrumenten zur Anerkennung und Validierung non-formal und informell erworbener beruflicher Kompetenz besondere Bedeutung zu. Folgende Elemente sollen berücksichtigt werden:

- Schwerpunktsetzung zu praxisnahen Ausbildungen und Qualifizierungen und evidenzbasierte Ausrichtung am Bedarf des Arbeitsmarktes
- Fokussierung auf Kompetenzen, die im Kontext des grünen und digitalen Wandels nachgefragt werden
- Einbeziehung der Sozialpartner und der Unternehmen in die Entwicklungsprozesse
- Systemische Ansätze zur Validierung von non-formal und/oder informell erworbenen Kompetenzen entsprechenden den EQR-Niveaus
- Fortführung und Nutzung des Modells der Centers of Vocational Excellence (CoVEs)

Vor diesem Hintergrund regen wir an, einen Dialog zwischen den EU Mitgliedstaaten zu initiieren. Das Europäische Jahr der Kompetenzen bietet einen passenden Rahmen, um an Strategien zur Erreichung der gemeinsamen Europäischen Zielsetzungen weiterzuarbeiten.

Beiträge der Sozialpartnerschaft

Wirtschaftskammer Österreich (WKO)

Als Vertreterin von mehr als 500.000 österreichischen Unternehmen steht die **Wirtschaftskammer Österreich** hinter der Initiative der Europäischen Kommission eines Europäischen Jahres der Kompetenzen. Vor dem Hintergrund der hohen Bedeutung von berufspraktischen Kompetenzen am österreichischen Arbeitsmarkt und im Einklang mit der auf EU-Ebene verabschiedeten Osnabrücker Erklärung unterstützen wir alle Bemühungen und Maßnahmen, die Berufsbildung als attraktive und als der Hochschulbildung gleichwertige Bildungsschiene positionieren.

Von besonderer Bedeutung in Österreich ist die duale Berufsbildung / Lehrlingsausbildung sowie auf die Lehre aufbauenden Abschlüsse wie Meister- und Befähigungsprüfungen und weitere Abschlüsse einer „höheren Berufsbildung“. Gerade vor dem Hintergrund der **grünen und digitalen Transformation** nimmt die Bedeutung von berufspraktischen Kompetenzen nochmals zu. Dies betrifft völlig neue grüne Kompetenzen, vor allem aber auch ganz traditionelle Berufe: Ohne eine ausreichende Zahl an Fachkräften in Berufen wie Installations- und Gebäudetechnik, Dachdecker/ Dachdeckerin, Elektrotechnik bleibt die grüne Wende ein theoretisches Konstrukt.

Die österreichischen Wirtschaftskammern sind bedeutende **Systemakteure in der Governance und im Angebot** der österreichischen Berufsbildung. Insgesamt werden mit den Leistungen und Aktivitäten der Wirtschaftskammern mehr als 1,16 Mio. Teilnehmer und Teilnehmerinnen pro Jahr erreicht. Neben der Administration und Gestaltung von Lehrlingsausbildung und von Meister- und Befähigungsprüfungen umfasst das Bildungsportfolio der Wirtschaftskammern berufsbildende mittlere und höhere Schulen, Fachhochschulen und Privatuniversitäten sowie ein breites Angebot beruflicher Erwachsenenbildung (z.B. die Wirtschaftsförderungsinstitute WIFI) sowie zahlreiche Services in der Berufsorientierung und Berufsberatung. Damit sind die Wirtschaftskammern der größte nichtstaatliche Bildungsanbieter Österreichs.

Als aktuelle Initiativen der Wirtschaftskammern, die die Bedeutung beruflicher Kompetenzen betonen und das Europäische Jahr der Kompetenzen untermauern, seien beispielsweise genannt:

- **Skills Week Austria:** Die Skills Week Austria gibt der Vielfalt der Berufe österreichweit - jedes Jahr eine Woche lang eine Bühne. Ziel ist es, die Themen Berufswahl, Karrierechancen und Weiterbildung in die breite Öffentlichkeit zu tragen und so aktiv gegen den Mangel an Fachkräften anzutreten. Zielgruppe sind alle, die sich für die berufliche Bildung interessieren. Die Aktivitäten reichen von Workshops, Berufsorientierungen, Berufsfestivals und -Safaris, Schnuppertage, Wettbewerbe, Verleihungen, Trainings, Tage der offenen Türe, Messen.
- **wise up - die digitale Aus- und Weiterbildungsplattform für Österreichs Wirtschaft:** Mit über 20.000 digitalen Kursen von mehr als 20 Bildungsanbietern stellt wise up das österreichweit größte E-Learning-Angebot zur Verfügung – für alle Betriebe vom EPU bis zum Großbetrieb für alle Branchen. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf fachspezifische, digitale Lernangebote für Lehrlinge beginnend mit den größten Lehrberufen gelegt (z.B. Elektrotechnik, Metalltechnik, Mechatronik, Einzelhandel, Büro, Hotel- und Gastro). Diese Angebote unterstützen in digitaler Form die Ausbildung der Lehrlinge im Betrieb und der Berufsschule.
- Die **Internationale Fachkräfte-Offensive (IFO)** der Wirtschaftskammer Österreich ist ein Pilotprojekt zur Unterstützung des Drittstaaten-Recruitings durch österreichische Unternehmen. Hierbei sind die **neu entwickelten und wissenschaftlich begleiteten beruflichen Kompetenzfeststellungstests Elektroinstallationstechnik und**

Tischlereitechnik herauszustreichen. Diese sollen Unternehmen schon vor Beginn des Aufenthaltsverfahrens zum Erlangen einer Rot-Weiß-Rot-Karte mehr Klarheit über die beruflichen Kompetenzen einer Interessentin/ eines Interessenten im Vergleich zum Niveau einer österreichischen Lehrabschlussprüfung (LAP) geben.

In Bezug auf die großen bildungspolitischen Linien begrüßen wir die Bemühungen der Europäischen Kommission, kompetenzbasiertes Matching am Arbeitsmarkt mit Hilfe von Instrumenten wie ESCO und Europass zu unterstützen. Gleichzeitig warnen wir davor, „**skills first**“ **nicht zu einem „qualification second“** werden zu lassen. Qualifikationen, also Bildungsabschlüsse, die vielfach - wie etwa bei Lehrabschlüssen - einen direkten Bezug zu einem Beruf haben, sind wichtige und strukturierende Säulen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt. Sie tragen zum Selbstverständnis und Selbstbewusstsein von Menschen in Bezug auf einen Beruf bzw. eine community of practice bei. Sie ermöglichen die Gestaltung von Bildungspfaden und Durchlässigkeiten und sind damit ganz zentral für die grundsätzliche Gleichwertigkeit von Berufsbildung mit Hochschulbildung. Entsprechend erwarten wir, dass der **Europäische Qualifikationsrahmen** als Transparenzinstrument von Qualifikationen weiter eine zentrale Rolle in der europäischen Bildungspolitik spielt.

Industriellenvereinigung (IV)

Die Industriellenvereinigung (IV) bedankt sich bei der österreichischen Bundesregierung bzw. dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft dafür, im Anhang an das Non-Paper anlässlich des Europäischen Jahrs der Kompetenzen einen Beitrag zu liefern. Die angeführten Instrumente haben in den letzten Jahren maßgeblich zu Absicherung und zum Ausbau der Skills-Verfügbarkeit in Österreich beigetragen. Darüber hinaus ist es der IV ein Anliegen, folgende Aspekte hervorzuheben:

- Obwohl wie angeführt in den letzten Jahren Instrumente der „Skills Intelligence“ vermehrt Einzug gefunden haben, wäre seitens der Europäischen Union eine Unterstützung der Mitgliedsstaaten darin hilfreich, wie ein sinnvolles Monitoring der nationalen Skills gestaltet werden soll. Weniger sollte dabei die Vergleichbarkeit der europäischen Staaten im Mittelpunkt stehen als vielmehr die Methodik und Wirkungsmechanismen eines solchen Monitorings zur Verbesserung der nationalen Skills-Situationen.
- Mit dem Schultyp der HTL besitzt Österreich zudem ein einzigartiges Standort-USP, dass gerade im Rahmen der Ausbaustrategie des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung zu österreichischen Auslandsschulen auch in anderen Staaten etabliert wird. Auf europäischer Ebene können daraus Erkenntnisse zur Verbindung einer hochqualitativen technischen Ausbildung, einem potenziellen Hochschulzugang und der guten Zusammenarbeit mit lokalen Industriebetrieben gezogen werden. Die Curricula der HTL befinden sich gerade, wie von allen Schulen der Sekundarstufe II, in Überarbeitung.
- Im Rahmen der dualen Ausbildung in Österreich ist ergänzend noch zu erwähnen, dass mit der Novelle des zugrundeliegenden Berufsausbildungsgesetzes von 2019 eine regelmäßige (alle 5 Jahre) Überprüfung und Neuentwicklung von Lehrberufen und deren Ausbildungsinhalten stattzufinden hat. Generell ist die Lehrausbildung ein entscheidender Baustein des Fachkräftenachwuchses für die österreichische Industrie. Die Industrie ist in den vergangenen Jahrzehnten zur zweitgrößten Ausbildungsbranche in Österreich aufgestiegen und konnte zuletzt mit überdurchschnittlichen Zuwachsraten den quantitativen Rückschlag durch die Corona-Pandemie aufholen. Eine weitere Attraktivierung der Lehrausbildung ist Ziel der Industrie.

Abschließend kann festgestellt werden, dass der Beitrag der Europäischen Kommission zur Skills-Entwicklung darin gesehen wird, auf Basis von europäischen Good Practice Beispielen den Mitgliedsstaaten Tools anzubieten, Aspekte ihres Skills-Systems systematisch zu verbessern. Als weniger förderlich empfunden würden Versuche angesehen werden, das bestehende, in weiten Teilen funktionierende Skills-System in Österreich z.B. durch die Einführung neuer europäischer Qualifikationen teilweise zu ersetzen.

Bundesarbeitskammer (BAK) und Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)

Das Europäische Jahr der Kompetenzen bietet die Chance, Maßnahmen vor den Vorhang zu holen, die es ermöglichen die Zukunft Europas in Zeiten des digitalen und grünen Wandels zu gestalten. In dieser Gestaltung eines gerechten Übergangs (Just transition) muss es vordergründig darum gehen, die Chancen des Strukturwandels für Wertschöpfung und Beschäftigung auf Basis der guten Ausgangslage des österreichischen Wirtschaftsstandorts auszuschöpfen und zu nutzen. Die arbeitsmarktnahe Aus- und Weiterbildung und spezifische arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen sind hierzu bereits heute in Österreich ein zentraler Baustein, der ausgebaut werden muss und als good practice für anderen Staaten dienen kann.

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die Bundesarbeitskammer (BAK) sind der Zugang zu Aus- und Weiterbildung zur Erlangung der Qualifikationen und Kompetenzen für den digitalen und grünen Wandel zentral. Es ist bereits heute sichtbar: Durch den Strukturwandel werden in ganz Europa in einigen Industrien Arbeitsplätze verloren gehen, während in anderen Wirtschaftsbereichen neue Arbeitsplätze entstehen. Diese Veränderungen bedingen einen hohen Qualifizierungsbedarf von Arbeitnehmer:innen. Daher ist es dringend notwendig, jene Kompetenzen in der Gesellschaft zu nützen und weiterzuentwickeln, die es ermöglichen den Strukturwandel zu meistern und einen Beitrag zur grünen und digitalen Transformation zu leisten. Und das entlang der gesamten Bildungs- und Berufslaufbahn von Arbeitnehmer:innen.

Hierbei hat der Staat neben den Betrieben und Beschäftigten eine komplementäre Zuständigkeit. Aufgabe der öffentlichen Hand ist in erster Linie die Schaffung von Angeboten zur Sicherung der Beschäftigung und eines erfolgreichen Beschäftigungstransfers. Es gilt diese Angebote zu adaptieren, um damit zu einer sozial und ökologisch nachhaltigen wirtschaftlichen Transformation beizutragen. In Österreich gibt es bereits arbeitsmarkt- und bildungspolitische Instrumente, die darauf abzielen und weiter gestärkt werden sollen:

Die **Bildungskarenz** ermöglicht Arbeitnehmer:innen mit Zustimmung des Unternehmens eine selbstgewählte Ausbildung zu machen und dafür ihr Arbeitsverhältnis zu karenzieren beziehungsweise ihre Arbeitsstunden zu reduzieren. Im Jahr 2022 haben 21.861 Personen eine Bildungskarenz bzw eine Bildungsteilzeit absolviert und Weiterbildungsgeld des Arbeitsmarktservice bezogen. Diese Möglichkeit der Weiterbildung während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses soll erhalten und weiterentwickelt werden, um für die Herausforderungen der digitalen Transformation gerüstet zu sein und Menschen eine selbstgewählte Weiterbildung zu ermöglichen.

Das **Fachkräftestipendium, das seit 2017 von mehr als 16.000 Personen österreichweit in Anspruch genommen wurde** zielt auf arbeitslose und karenzierte Erwachsene ab, die eine Ausbildung in sogenannten Mangelberufen machen wollen und fördert diese Personen bis zu 3 Jahre beim Erwerb neuer Qualifikationen, indem es eine Existenzsicherung zur Verfügung stellt. So ermöglicht es einen Beschäftigungstransfer in Branchen, in denen eine hohe Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften besteht.

Arbeitsstiftungen sind in Österreich ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Qualifizierungsinstrument mit langer Erfolgsgeschichte. Einerseits geht es darum Menschen, die eine Beschäftigung verlieren bei neuen Ausbildungen zu unterstützen, andererseits darum Arbeitssuchende gemeinsam mit Betrieben für eine neue Beschäftigung zu qualifizieren. Sie stellen eine Kombination aus praktischen Ausbildungsteilen in einem Betrieb mit theoretischen Ausbildungsmodulen dar und richten sich ebenfalls an Arbeitssuchende Menschen. Ziel ist die Aufnahme in ein Dienstverhältnis in einem

der Kooperationsbetriebe. Seit 2022 ist die so genannte **Umweltstiftung** neu hinzugekommen, die Ausbildungen im breiten Spektrum der klimarelevanten Berufe ermöglicht und so zur nötigen sozialen- und ökologischen Transformation der Volkswirtschaft beiträgt.

Die **Fachkräfteintensivausbildung** – FIA – ermöglicht es Personen in zwei Jahren zu einer Fachkraft ausgebildet zu werden. Im Projekt Öko-Booster werden 18 – 25 Jährige mittels der FIA zu Elektriker:innen oder Installateur:innen ausgebildet. Um eventuell fehlende Deutsch- und Fachkenntnisse auszugleichen, finden zuvor sechsmonatige Vor-module statt, in denen bereits auch handwerkliche Grundlagen vermittelt werden.

Im Bereich der **Lehrlingsausbildung** zählt Österreich weltweit zu den Vorreitern. Umso wichtiger ist es daher, diese Form der beruflichen Erstausbildung für die Zukunft abzusichern und an bildungspolitische Entwicklungen anzupassen. Ein Punkt, der hier besonders in den Fokus zu nehmen ist, ist die Frage der Qualitätssicherung. Alle Anstrengungen der Imageverbesserung, der besseren Durchlässigkeit zu anderen Bildungsebenen oder der Anerkennung von Kompetenzen, hängt auf der einen Seite mit zukunftsorientierten Lehrplänen, aber auf der anderen Seite auch mit einer qualitativ hochwertigen Vermittlung dieser zusammen. Um eine möglichst durchgängige Qualität – unabhängig von der Größe der Ausbildungsbetriebe oder dem individuellen Engagement der Ausbilder:innen – sicherzustellen, braucht es daher wirkungsvolle, extern evaluierte, Instrumente.

Diese Maßnahmen erlauben neben der Höherqualifizierung das Nachholen einer Erstausbildung bzw. Umqualifizierung von Arbeitnehmer:innen. Dadurch werden wichtige Schritte für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt und Adaptierung an geänderte wirtschaftliche und gesellschaftliche Verhältnisse ermöglicht. Zentral ist hierbei, dass die Weiterbildungsangebote eine Existenzsicherung für die Teilnehmer:innenvorsehen, wobei hier noch Verbesserungsbedarf bei der Höhe der Leistung besteht. Dies trifft auch auf weitere, nicht explizit Weiterbildungsangebote des Arbeitsmarktservice zu. Diese stehen aber nur Personen offen, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt nicht gut vermittelbar sind, daher benötigt es eine klare Ausrichtung des Arbeitsmarktservice auf eine Gleichrangigkeit von Vermittlung auf einen Arbeitsplatz und Weiterbildung.

Auf europäischer Ebene werden bereits Akzente gesetzt, um einen gerechten Übergang hin zu einer sozial und ökologisch nachhaltigen Wirtschaft zu gewährleisten. Mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen wird zudem die Aufmerksamkeit auf den Qualifikationserwerb von Arbeitnehmer:innen gelegt. Die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten können diese Impulse nutzen, um in den kommenden Jahren die Aufmerksamkeit auf folgende Punkte zu lenken:

Fachliche Weiterentwicklung ermöglichen: Erwachsenenbildung sollte nicht nur auf Grundlagenwissen abzielen, sondern auch Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Spezialisierung bieten. Ein modernes, modulares Weiterbildungssystem – etwa durch den Rechtsanspruch auf Qualifizierungsgeld - soll es Menschen im erwachsenen Alter ermöglichen, sich beruflich neu zu orientieren und den Beschäftigungstransfer in digitale und grüne Branchen erleichtern. Gestärkt werden muss auch die betriebliche Weiterbildung. Seit Jahren ist ein Rückzug der Betriebe aus eigens finanzierten Weiterbildungsmöglichkeiten zu beobachten. Zentral muss eine Weiterbildung sein, die existenziell gut abgesichert und mit Berufs- und Privatleben gut vereinbar, also für Beschäftigte in der Arbeitszeit ist.

Förderung der digitalen Kompetenzen: Der digitale Wandel verändert die Art und Weise, wie wir arbeiten und leben. Eine breite digitale Bildung befähigt Menschen berufliche Qualifikation zu erweitern und im individuellen und

gesellschaftlichen Interesse bewusst, verantwortlich, reflektiert und zielgerichtet mit digitalen Mitteln umzugehen. Eine hochwertige digitale Bildung in allen Ausbildungsformen und -stufen ist somit eine Notwendigkeit zur Erstellung von Chancengerechtigkeit und Teilhabemöglichkeiten für Alle.

Internationale Zusammenarbeit: Mitgliedstaaten sollten verstärkt zusammenarbeiten, um bewährte Verfahren im Bereich der (Um)Qualifizierung und Erlangung von Kompetenzen für den digitalen und grünen Wandel auszutauschen und voneinander zu lernen.

Das Europäische Jahr der Kompetenzen bietet die Gelegenheit, die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Gestaltung eines gerechten Übergangs hervorzuheben. Klar ist: Die digitale und ökologische Transformation erfordert, dass Arbeitnehmer:innen ihre Kompetenzen kontinuierlich erweitern und aktualisieren. Von staatlicher Seite und durch die Betriebe müssen die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um diesen Kompetenzerwerb zu ermöglichen. Nur so kann sichergestellt werden, dass Lernende die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben, um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen und einen gerechten Übergang zu gewährleisten. Die vorgestellten Maßnahmen sind ein Katalysator dafür.