



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2014 – 2019

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2014/2235(INI)

23.3.2015

ENTWURF EINES BERICHTS

über das Thema „Schaffung eines von Wettbewerb gekennzeichneten Arbeitsmarkts der EU für das 21. Jahrhundert: Abstimmung von Kompetenzen und Qualifikationen auf die Nachfrage und auf Beschäftigungsmöglichkeiten als Weg aus der Krise“
(2014/2235(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstellerin: Martina Dlabajová

PR_INI

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
BEGRÜNDUNG	8

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Thema „Schaffung eines von Wettbewerb gekennzeichneten Arbeitsmarkts der EU für das 21. Jahrhundert: Abstimmung von Kompetenzen und Qualifikationen auf die Nachfrage und auf Beschäftigungsmöglichkeiten als Weg aus der Krise“
(2014/2235(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 22. Oktober 2014 zu dem Europäischen Semester für die wirtschaftspolitische Koordinierung: Umsetzung der Prioritäten für 2014¹,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 15. April 2014 zu der Art und Weise, in der die Europäische Union dazu beitragen kann, ein unternehmensfreundliches bzw. für Betriebe und Jungunternehmen vorteilhaftes Umfeld für mehr Arbeitsplätze zu schaffen²,
 - unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission vom 17. Januar 2014 für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen, den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte,
 - gestützt auf Artikel 52 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und die Stellungnahme des Ausschusses für Kultur und Bildung (A8-0000/2015),
- A. in der Erwägung, dass die Berufe, bei denen freie Arbeitsstellen mangels qualifizierter Arbeitskräfte nicht besetzt werden können, von einem Mitgliedstaat zum anderen sehr unterschiedlich sind;
- B. in der Erwägung, dass mangelnde Flexibilität auf den Arbeitsmärkten nachteilige Auswirkungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen hat, wogegen ein EU-Arbeitsmarkt, auf dem Wettbewerb gegeben ist, zur Verwirklichung der Beschäftigungsziele der Strategie Europa 2020 beitragen kann;

Wirtschaftskrise und ihre Nachwirkungen

1. betont, dass die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt in Europa durch die Folgen der Finanzkrise von 2008 und den anschließenden Abschwung mit erheblichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben;

¹ Angenommene Texte, P8_TA(2014)0038.

² Angenommene Texte, P8_TA(2014)0394.

2. stellt fest, dass als Folge der Wirtschaftskrise in Europa mehrere Mitgliedstaaten hohe Arbeitslosigkeit (EU-28: 9,9 %) und hohe öffentliche Verschuldung aufweisen; erklärt sich darüber besorgt, dass die Arbeitslosenquote bei jungen Menschen (EU-28: 21,4 %) allgemein deutlich höher liegt;
3. vertritt die Auffassung, dass es ambitionierter Wirtschaftspolitik und ebensolcher Arbeitsmarktreformen bedarf, damit intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum angekurbelt wird und mehr Arbeitsplätze entstehen; betont, dass wirtschaftlich zukunftsfähige Sozialsysteme gebraucht werden, die auf Anreizen zur Erwerbstätigkeit beruhen;

Lage auf dem Arbeitsmarkt der Union und Unzulänglichkeiten des Arbeitsmarkts

4. erklärt sich darüber besorgt, dass die Arbeitslosenquoten in der Union weiterhin relativ hoch liegen (Dezember 2014, EU-28: 9,9 %), und macht auf die beträchtlichen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten aufmerksam – niedrigste Arbeitslosenquote in Deutschland mit 4,8 %, höchste in Spanien mit 23,7 %;
5. weist darauf hin, dass der Arbeitsmarkt in Europa vor mehreren bedeutenden Herausforderungen steht, nämlich einer wachsenden Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften, technologischem Wandel und technologischer Entwicklung mit hohem Tempo und einer alternden Gesellschaft, durch die es notwendig wird, den vorzeitigen Eintritt ins Rentenalter weniger attraktiv zu machen;
6. weist darauf hin, dass die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU niedrig bleibt (EU-27: 0,29 %), wobei in bestimmten Mitgliedstaaten hohe Arbeitslosigkeit und in anderen unbesetzte Arbeitsstellen gegeben sind;
7. stellt fest, dass in vielen europäischen Ländern die wirtschaftlichen Anreize und die Motivation zur Beschäftigung zu gering sind;

Förderung eines EU-Arbeitsmarkts, auf dem Wettbewerb gegeben ist

8. ist der Überzeugung, dass die Schaffung eines von Wettbewerb gekennzeichneten EU-Arbeitsmarkts ambitionierte Reformen voraussetzt, die vor dem Hintergrund ständig sich wandelnder Arbeitsmärkte und Produktionsstrukturen mehr Inklusivität, Flexibilität und Mobilität schaffen;
9. betont die Bedeutung von menschlicher Entwicklung, beruflicher Flexibilität und Eigenverantwortung; weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Investitionen gefordert sind, damit bei den Arbeitslosen die Beschäftigungsfähigkeit aktiv unterstützt und die Ausdünnung von Kompetenzen verhindert wird; betont, dass entsprechende Maßnahmen mit Reformen der Renten- und der Sozialsysteme kombiniert werden sollten, durch die mehr Menschen zur Erwerbstätigkeit angeregt werden;
10. weist auf die Bedeutung der Arbeitskräftemobilität für einen von Wettbewerb gekennzeichneten Arbeitsmarkt hin und betont, dass die administrativen und sprachlichen Barrieren, die diesen Wettbewerbsmarkt beschränken können, abgebaut

werden müssen; befürwortet die Sensibilisierung für das EU-weite Arbeitsplatzportal EURES und die weitere Verbesserung dieses Portals;

Antizipierung des künftigen Kompetenzbedarfs

11. ist der Überzeugung, dass die Interessenträger am Arbeitsmarkt, auch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, auf allen Ebenen intensiv beteiligt werden müssen, besonders bei der Konzipierung und Durchführung von Programmen für Berufsqualifikation, damit der künftige Kompetenzbedarf vorhergesehen wird;
12. betont, dass Partnerschaften zwischen Hochschulen, Wirtschaft und Behörden wichtig sind, wenn es gilt, den Arbeitskräftebedarf der Zukunft zu schätzen und die diesbezügliche Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern;

Bedeutung von kontinuierlicher Aus- und Weiterbildung und von Fortbildung für Arbeitslose

13. weist darauf hin, dass man sich um flexiblere Ansätze zur individuellen Laufbahnentwicklung und zur ständigen Aus- und Fortbildung im Zuge individueller Laufbahnen bemühen muss;
14. vertritt die Auffassung, dass Programme für die berufliche Bildung und die Neuqualifizierung von Arbeitslosen in enger Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden konzipiert und durchgeführt werden sollten, damit die neuen Kompetenzen der Arbeitskräfte besser an den Bedarf bei den Arbeitgebern angepasst werden;
15. betrachtet es als äußerst wichtig, Arbeitsuchenden Anleitung und Beratung dabei zu geben, wie sie einen Arbeitsplatz finden und dafür sorgen, dass ihre Kompetenzen anerkannt werden, und zwar durch „Kompetenzpässe“, aus denen die durch nicht formales und informelles Lernen erworbenen Kompetenzen hervorgehen;

Stärkung der Verbindungen zwischen Ausbildung und Beschäftigung

16. ist der Auffassung, dass duale Berufsbildung und duale Systeme stärker beachtet werden sollten, weil sie geeignet sind, die Integration in den Arbeitsmarkt zu begünstigen, und sich als wirkungsvolles Mittel zur Förderung der Beschäftigung von jungen Menschen erwiesen haben;
17. betont die Bedeutung besserer Synergien zwischen den Bildungssystemen und dem Arbeitsmarkt, wozu das Erleben der Arbeitswelt und die Zusammenarbeit mit Unternehmen gehören;
18. betont die Bedeutung der beruflichen Orientierung mithilfe individueller Einstufungen und individueller Laufbahnberatung, die von hoch qualifizierten Berufsberatern vorzunehmen sind;
19. stellt fest, dass es für einen erfolgreichen Eintritt in die Arbeitswelt sehr wichtig ist, fundierte Entscheidungen zu treffen, und dass es Motivation, Selbstbewusstsein und

Initiativgeist zu fördern gilt;

20. betont, dass Praktikums- und Ausbildungsprogramme von den Mitgliedstaaten und einzelnen Arbeitgebern in angemessenem Umfang finanziert bzw. in Anspruch genommen werden müssen;
21. vertritt die Auffassung, dass enge Partnerschaften zwischen den Staaten und Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erforderlich sind, damit das Problem der Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage in allen Erscheinungsformen möglichst gut bewältigt werden kann;

Förderung der Arbeitskräftemobilität

22. weist darauf hin, dass es in der EU zurzeit 2 Millionen unbesetzte Stellen gibt; betont, dass diese Lücke durch Arbeitskräftemobilität in der Union überwunden werden muss, und weist erneut auf die diesbezügliche Bedeutung der Programme Erasmus+ und EURES hin;
23. betont die Bedeutung der Mobilität hoch qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten in Anbetracht der demografischen Herausforderungen;

Austausch bewährter Verfahren in der Union

24. betont, dass zwischen den Mitgliedstaaten bewährte Verfahren ausgetauscht werden müssen, gerade in Bezug auf duales Lernen und duale Berufsbildung, wobei allerdings die Besonderheiten der einzelnen Arbeitsmärkte und Bildungssysteme zu beachten sind;

Anregung des Unternehmergeistes der Bürger: KMU und Kleinstunternehmen

25. vertritt die Auffassung, dass die Vermittlung von Eigenverantwortung und die Förderung unternehmerischer Bildung ab einem frühen Alter die Verbindungen zwischen Schule und Arbeitsmarkt zusätzlich verbessert und zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen kann;
26. betont, dass Maßnahmen zur Unterstützung von KMU und Kleinstunternehmen wichtig sind, um administrative und finanzielle Hürden für ihre Gründung und Betätigung abzubauen und die Einstellung qualifizierter Arbeitskräfte und die Fortbildung der Beschäftigten zu erleichtern;
27. vertritt die Auffassung, dass Anreize für Unternehmer geschaffen werden sollten, die in Fortbildung und Ausbildungsplätze investieren;

Innovation und Digitalisierung: neue Kompetenzen und Arbeitsplätze

28. betont die Bedeutung von Innovation und Digitalisierung für Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum und hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass die nötigen Kenntnisse und Kompetenzen wie auch Motivation und Entschlossenheit auf Seiten der Beschäftigten und der potenziell Beschäftigten vorhanden sein müssen, damit innovative, kreative und

digitale Produkte und Dienstleistungen entstehen;

29. hebt das Arbeitsplatzschaffungspotenzial hervor, das durch die Vollendung des digitalen Binnenmarkts, den Aufbau der Energieunion, die Schaffung von Arbeitsplätzen durch Investitionen in Forschung, Entwicklung und Innovation und die Förderung von Verkehrsnetzen geboten wird;

Maßnahmen in Bezug auf jüngere und ältere Arbeitnehmer

30. betont die Bedeutung spezieller und unterstützender Maßnahmen, durch die Arbeitgeber, besonders KMU, dazu angeregt werden, jungen Menschen – wie auch älteren Arbeitskräften – eine Ersteinstellung zu gewähren und für ihre Fortbildung im Betrieb zu sorgen; betont, dass Arbeitgeber soziale Verantwortung gegenüber allen Beschäftigten und der Gesamtgesellschaft haben; ist der Auffassung, dass derartige soziale Verantwortung auch den Einrichtungen für allgemeine und berufliche Bildung zuzuweisen ist;

Empfehlungen

31. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, innovative Möglichkeiten zur Förderung von Investitionen in der Europäischen Union in Betracht zu ziehen, um Wachstum und Beschäftigung zu stimulieren;
32. fordert die Mitgliedstaaten auf, bewährte Verfahren zu übernehmen, die die Arbeitslosenzahlen senken, und auf diesen Verfahren beruhende Reformen durchzuführen;
33. fordert die Mitgliedstaaten auf, auf Führung, Management und Finanzen ausgerichtete Bildungsinhalte sowie Beratung bei der Unternehmensgründung in ihre Lehrpläne aufzunehmen und die Fortentwicklung von Berufsbildungsprogrammen vorrangig zu behandeln;
34. fordert die Mitgliedstaaten auf, die intensive Mitwirkung von Interessenträgern des Arbeitsmarkts, auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zu begünstigen, um engere Verbindungen zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Arbeitswelt zu fördern und den künftigen Kompetenzbedarf zu antizipieren;
35. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Finanz- und Wirtschaftsstrukturen zu schaffen, die die Beteiligung an ständiger Aus- und Weiterbildung fördern, damit eine hoch qualifizierte Arbeitnehmerschaft der Zukunft entsteht;
36. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Die Arbeitslosigkeit ist in der Union weiterhin eine der größten Herausforderungen; sie lag im Dezember 2014 bei 9,9 %, und die Arbeitslosenquoten zeigen ganz beträchtliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten (Deutschland 4,8 %, Spanien 23,7 %). Die Jugendarbeitslosenquoten betragen mehr als das Doppelte – 21,4 % in der gesamten EU. Andererseits können rund 2 Millionen Arbeitsplätze in der EU wegen Missverhältnissen zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und wegen unzureichender Arbeitskräftemobilität nicht besetzt werden (EU-27: 0,29 %).

Die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise sind noch immer spürbar. Es gibt zwar Zeichen eines Aufschwungs, doch ist der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren geschrumpft, und neue Arbeitsplätze entstehen nur langsam.

Um die Verzerrungen am EU-Arbeitsmarkt zu überwinden, bedarf es also ambitionierter Wirtschaftspolitik und ebensolcher Arbeitsmarktreformen, damit intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum angekurbelt wird und mehr Arbeitsplätze entstehen.

Der Arbeitsmarkt in Europa hat seine Besonderheiten und Herausforderungen, dazu gehören eine starke Zersplitterung der Arbeitsmärkte, das Problem der Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie ein steigender Anteil der Langzeitarbeitslosen und geringe Mobilität der Arbeitskräfte. Hinzu kommen Probleme des Alterns der Gesellschaft, die einen effizienteren Einsatz von Arbeitskräften und die Reform der Migrationspolitik erfordern, und ein rascher technologischer Wandel, der eine gestiegene Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften bedingt. Das Problem der Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sollte bald bewältigt werden, denn solche Missverhältnisse können, wenn sie strukturell bedingt sind, Aufschwung und Wachstum beeinträchtigen.

In dem Bericht wird betont, dass die Schaffung eines von Wettbewerb gekennzeichneten Arbeitsmarkts Reformen voraussetzt, die mehr Flexibilität des Arbeitsmarkts und der individuellen Laufbahnen, ein besseres Verhältnis zwischen Kompetenzen und Arbeitsangebot und dabei auch stärkere Synergien zwischen den Bildungssystemen und der Wirtschaft herbeiführen. Es wird eine bessere Integration von jungen Menschen, Frauen und älteren Arbeitnehmern sowie von qualifizierten Migranten in den Arbeitsmarkt gefordert. Es wird betont, dass Investitionen gefordert sind, damit Arbeitsplatzschaffung und Beschäftigungsfähigkeit aktiv unterstützt werden und die Ausdünnung von Kompetenzen bei den Arbeitslosen verhindert wird. Empfohlen wird ein flexibler Ansatz zum individuellen Berufsleben, bei dem die Arbeitskräfte an Veränderungen angepasst und auf das lebenslange Lernen vorbereitet werden, damit sie zusätzliche Kompetenzen erwerben, die wegen ständig sich wandelnder Arbeitsmarktverhältnisse und Produktionsmuster nötig sind. In dem Bericht werden die nötigen Reformen erwähnt, durch die die Menschen angeregt werden, wieder ins Arbeitsleben einzutreten und nicht lieber Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen. Es wird die Bedeutung der Arbeitskräftemobilität hervorgehoben und eine stärkere Bekanntmachung von Arbeitsplätzen auf EU-Ebene befürwortet, besonders durch einen stärkeren Ausbau des Programms EURES, die Förderung des Sprachenlernens und das Programm Erasmus+.

Besonders wichtig genommen werden ständige Aus- und Weiterbildung im Sinn der Verwirklichung eines EU-Arbeitsmarkts, auf dem Wettbewerb besteht und der Wachstum und Beschäftigung begünstigt. Wirtschaftsstrukturen sind als notwendig anzusehen, die ständige Aus- und Weiterbildung ermöglichen, damit in Zukunft hoch qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Es werden Faktoren analysiert, die die Verbindungen zwischen Bildung und Beschäftigung stärken und für ständige kompetente Anleitung und Beratung in Bezug auf die berufliche Laufbahn sorgen können. Die Antizipierung des künftigen Kompetenzbedarfs ist entscheidende Voraussetzung für die Vorbereitung der Beschäftigten oder der künftigen Beschäftigten auf die in Zukunft benötigten Kompetenzen, und daher sollten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene intensiv beteiligt werden, besonders an der Konzipierung und Durchführung von Programmen für Berufsqualifikation. Auch sollten Partnerschaften zwischen Hochschulen, Wirtschaft und Behörden gestärkt werden, damit der Arbeitskräftebedarf der Zukunft geschätzt werden kann.

Partnerschaften zwischen den Staaten und Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind durchaus erforderlich, damit das Problem der Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage in allen Erscheinungsformen möglichst gut bewältigt werden kann.

In dem Bericht wird betont, dass bewährte Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten ausgetauscht und übernommen werden müssen, gerade in Bezug auf duales Lernen und duale Berufsbildung, wobei allerdings die Besonderheiten der einzelnen Arbeitsmärkte und Bildungssysteme zu beachten sind.

Besonders wichtig genommen wird die Förderung von Initiativen, die Selbstständigkeit und Unternehmergeist fördern, wobei auf KMU und Kleinstunternehmen als Rückgrat des EU-Arbeitsmarkts ein Schwerpunkt gelegt und betont wird, dass Maßnahmen zur Schaffung einer qualifizierten Arbeitnehmerschaft und zur Fortbildung künftiger Beschäftigter unterstützt werden müssen; es gilt Anreize für die Unternehmer zu schaffen, die in Fortbildung und Ausbildungsplätze investieren, sodass KMU einen Anreiz haben, die Kosten der Fortbildung auf sich zu nehmen. In diesem Zusammenhang wird in dem Bericht die Förderung der Ausbildung in Management und in Unternehmensführung ab einem frühen Alter gefordert.

Damit eine wettbewerbsfähige EU-Wirtschaft und ein Arbeitsmarkt mit Wettbewerb geschaffen wird, ist die Konzentration auf Innovation und Digitalisierung überaus notwendig, und hierfür gilt es die nötigen Kenntnisse und Kompetenzen wie auch Motivation und Entschlossenheit auf Seiten der Beschäftigten sicherzustellen, damit innovative Produkte und Dienstleistungen entstehen. Es wird das Arbeitsplatzschaffungspotenzial hervorgehoben, das durch die Vollendung des digitalen Binnenmarkts, den Aufbau der Energieunion, die Schaffung von Arbeitsplätzen durch Investitionen in Forschung, Entwicklung und Innovation und die Förderung von Verkehrsnetzen geboten wird.

Besondere Beachtung verdienen die gezielten Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung junger Arbeitskräfte, wobei auch die Arbeitgeber, gerade KMU, Unterstützung für die Fortbildung im Betrieb erhalten und für die Wiedereingliederung älterer Arbeitskräfte, auch durch Umschulungsmöglichkeiten, damit ihre Kompetenzen auf den neuesten Stand gebracht

und sie auf die Herausforderungen der neuen Arbeitsplätze vorbereitet werden.

Programme für die berufliche Bildung und die Neuqualifizierung von Arbeitslosen sollten in enger Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden konzipiert und durchgeführt werden, damit die neuen Kompetenzen der Arbeitskräfte besser an den Bedarf bei den Arbeitgebern angepasst werden.

Abschließend wird in dem Bericht festgestellt, dass von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Einrichtungen für Aus- und Fortbildung durchweg mehr soziale Verantwortung gegenüber dem europäischen Arbeitsmarkt und besonders gegenüber der neuen Europäergeneration zu fordern ist.