

I

(Entschlüsse, Empfehlungen und Stellungnahmen)

STELLUNGNAHMEN

EUROPÄISCHER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

460. PLENARTAGUNG AM 17./18. FEBRUAR 2010

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Abstimmung der Qualifikationen auf die Erfordernisse sich wandelnder Industriezweige und Dienstleistungen — Beitrag der etwaigen Einsetzung europäischer Branchenräte für Beschäftigung und Qualifikationen“

(Sondierungsstimmungnahme)

(2010/C 347/01)

Berichterstatter: **Marian KRZAKLEWSKI**

Ko-Berichterstatter: **András SZÜCS**

Mit Schreiben vom 29. Juni 2009 ersuchte die Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Margot WALLSTRÖM, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss gemäß Artikel 262 des EG-Vertrags um eine Sondierungsstimmungnahme zu folgendem Thema:

„Abstimmung der Qualifikationen auf die Erfordernisse sich wandelnder Industriezweige und Dienstleistungen - Beitrag der etwaigen Einsetzung europäischer Branchenräte für Beschäftigung und Qualifikationen“.

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Beratende Kommission für den industriellen Wandel nahm ihre Stellungnahme am 4. Februar 2010 an.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 460. Plenartagung am 17./18. Februar 2010 (Sitzung vom 17. Februar) mit 149 gegen 6 Stimmen bei 5 Stimmenthaltungen folgende Stellungnahme:

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss nimmt mit großem Interesse zur Kenntnis, dass die Einsetzung von Branchenräten für Beschäftigung und Qualifikationen auf europäischer Ebene ins Auge gefasst wird. Nach Auffassung des Ausschusses sollten gut strukturierte und verwaltete **Branchenräte**, in deren Tätigkeit die verschiedenen Interessengruppen eingebunden werden, **eine erhebliche Unterstützung bei der Bewältigung des Wandels in den einzelnen Wirtschaftszweigen** und insbesondere bei der Antizipierung der Entwicklung der Erfordernisse in den Bereichen Beschäftigung und Qualifikationen sowie bei der **Abstimmung der Qualifikationen auf Angebot und Nachfrage** leisten können.

1.2 Der Ausschuss ist davon überzeugt, dass europäische Branchenräte (EBR) die Bewältigung des Wandels in den einzelnen Industriezweigen unterstützen und einen Beitrag zur Erreichung der Ziele der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ leisten können und im Rahmen der Beschlussfassung auf europäischer Ebene in Fragen des industriellen Wandels hilfreich wären.

1.3 Auf der Grundlage der Analyse der Vor- und Nachteile, die in der Machbarkeitsstudie über die politischen Optionen hinsichtlich der unterschiedlichen Konzepte für die Räte aufgezeigt werden, tendiert der Ausschuss zu dem auf dem europäischen sozialen Dialog basierenden Konzept von Branchenräten. Die Branchenräte könnten erheblich von einer Verknüpfung (im Sinne einer Zusammenarbeit) mit den Strukturen des europäischen branchenbezogenen sozialen Dialogs und deren politischen Aktivitäten profitieren.

1.4 Nach Auffassung des Ausschusses kann die Tätigkeit der europäischen Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog als Vorbild für die Arbeitsweise der europäischen Branchenräte herangezogen werden.

1.4.1 In diesem Zusammenhang ist jedoch hervorzuheben, dass EBR hinsichtlich der in ihnen vertretenen Interessengruppen breiter gefasst und unabhängiger als die europäischen Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog sein und sich stärker auf Kompetenz- und Arbeitsmarktfragen und weniger auf den sozialen Dialog konzentrieren können.

1.4.2 Der Ausschuss ist zudem der Ansicht, dass es auch in jenen Branchen die Möglichkeit zur Einrichtung von Branchenräten geben sollte, in denen es keine Strukturen für den europäischen sozialen Dialog gibt. Ein solcher Branchenrat könnte dann den Anstoß zur Einrichtung eines neuen europäischen Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog geben.

1.5 Darüber hinaus vertritt der EWSA die Auffassung, dass die einzurichtenden EBR eng und regelmäßig mit vergleichbaren Räten auf nationaler Ebene zusammenarbeiten sollten. **Der Ausschuss empfiehlt, dass die EBR dort, wo es bislang noch keine nationalen Branchenräte gibt, die Einrichtung derartiger nationaler Branchenräte fördern, indem sie Beratung bieten und beispielhafte Vorgehensweisen aufzeigen.**

1.6 Die wichtigsten Aufgaben, die die neuen EBR nach Auffassung des EWSA neben der Unterstützung der Bewältigung des Wandels in der jeweiligen Branche übernehmen könnten, sind:

- die Analyse quantitativer und qualitativer Trends auf dem Arbeitsmarkt der Branche;
- die Abgabe von Empfehlungen zur Schließung bzw. Verringerung quantitativer und qualitativer Lücken auf dem Arbeitsmarkt sowie zur Umsetzung von Programmen und Maßnahmen, die die Erreichung dieses Ziels ermöglichen;
- die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Anbietern beruflicher Bildung (VET ⁽¹⁾).

1.7 Nach Auffassung des Ausschusses bedarf es zur Gewährleistung des guten Funktionierens der EBR folgender Voraussetzungen: Sie sollten

- eine Plattform bilden, in die die Sozialpartner, Bildungs- und Weiterbildungsorganisationen und –einrichtungen, öffentliche Einrichtungen und Behörden, Berufsverbände sowie Organisationen, die Berufsbildung (VET) und berufliche Erstausbildung (IVET) anbieten, eingebunden sind;
- sich auf einzelne Sektoren konzentrieren, d.h. für eine bestimmte Branche im weiteren Sinne gebildet werden und sich mit den für diese Branche typischen Berufen auseinandersetzen;
- den laufenden Veränderungen im Umfang der Branchen und der Entstehung neuer Branchen Rechnung tragen;
- die Einbindung von Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und gegebenenfalls auch von Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen sowie der politischen Instanzen in das Management gewährleisten;

(1) Englische Abkürzung für „Vocational Education and Training“.

- starke strategische Partnerschaften eingehen, was den Aufbau von Beziehungen zu weiterführenden Schulen, Berufsfachschulen für Gymnasiumsabsolventen, Hochschulen, Unternehmen, Branchenräten und Gebietskörperschaften betrifft;

- vernünftige und effiziente Arbeitsstrategien anwenden, bei denen die tatsächlichen Gegebenheiten in der jeweiligen Branche und deren dringenden Bedürfnisse, wie der Bedarf an Informationen über den Arbeitsmarkt und über die Möglichkeit, Arbeitnehmer für die Branche anzuwerben und diese zum Verbleib zu bewegen, im Mittelpunkt stehen und auch den Bedürfnissen der KMU Rechnung getragen wird;

- zuerst der Situation und den Anforderungen des Arbeitsmarkts aus europäischer Sicht Rechnung tragen;

- die Entwicklung eines Ansatzes fördern, der eine gemeinsame Methodik auf der Grundlage der in Unternehmen durchgeführten Aufgaben (Ergebnisse) verwendet, um einen klaren Prüfpfad von den Tätigkeiten am Arbeitsplatz bis zur abschließenden Ausbildung, Bildung und Qualifikation zu erstellen.

1.8 Im Hinblick auf die Stärkung des Einflusses der EBR auf den Wandel in den Branchen schlägt der EWSA vor, dass sich diese auch der Frage der Weiterbildung auf sämtlichen Ebenen und insbesondere der beruflichen Weiterbildung (CVET) - in Verbindung mit der beruflichen Erstausbildung (IVET) - sowie anderer Formen des lebenslangen Erwerbs und der Anerkennung der Qualifikationen von Arbeitnehmern annehmen.

1.9 Nach Auffassung des EWSA sollte den stark wissensbasierten Branchen besonderes Augenmerk gelten und dies am besten mit Aspekten wie der „grünen Wirtschaft“ verbunden werden.

1.10 Der Ausschuss vertritt darüber hinaus die Ansicht, dass die Einrichtung von Branchenräten auf der Grundlage der Ergebnisse politischer Prozesse wie dem **Europäischen Qualifikationsrahmen** (EQR), dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS), dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET), dem Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQARF) und dem Europass erfolgen und zu deren weiterer Stärkung beitragen sollte.

1.10.1 Wichtig ist dabei, dass unter Anwendung der offenen Koordinierungsmethode auf die Harmonisierung der Weiterbildungspolitik hingewirkt wird.

1.11 Der EWSA regt eine laufende Zusammenarbeit zwischen den zu gründenden EBR und den Universitäten und Hochschulen an, die das Bindeglied zwischen der Wirtschaft und der Forschung im Bereich der Weiterbildung bilden sollten. Das Forum für den Dialog zwischen Hochschule und Wirtschaft („University-Business Forum“) hat die Vorteile aufgezeigt, die sich aus der Zusammenarbeit der Wirtschaft mit dem tertiären Bildungssektor ergeben ⁽²⁾.

(2) Mitteilung der Kommission „Eine neue Partnerschaft zur Modernisierung der Hochschulen: EU-Forum für den Dialog zwischen Hochschule und Wirtschaft“, KOM(2009) 158 endg. vom 2. April 2009.

1.12 Was die **Beziehungen zwischen den europäischen Branchenräten** auf der einen Seite **und CEDEFOP und Eurofound** auf der anderen anbelangt, ist der Ausschuss der Meinung, dass die Unterstützung der Tätigkeit der EBR in struktureller Hinsicht und im Hinblick auf den Informationsaustausch durch CEDEFOP und Eurofound in die Aufgabenbeschreibung dieser Einrichtungen aufgenommen werden sollte. In diesem Zusammenhang müssten den Stiftungen zusätzliche Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden.

1.13 Der EWSA empfiehlt nachdrücklich, dass die Branchenräte sowohl auf der europäischen wie auch der einzelstaatlichen Ebene mit den **Beobachtungsstellen für Beschäftigung und Qualifikationen** sowie deren nationalen und europäischen Netzen zusammenarbeiten bzw. sogar Verflechtungen eingehen. Dies gilt für jene Räte, in deren internem Unterbau keine derartigen Beobachtungsstellen bestehen. In diesem Zusammenhang wird zudem empfohlen, in Mitgliedstaaten, in denen Branchenräte eingerichtet werden, falls noch nicht erfolgt auch die Einrichtung derartiger Beobachtungsstellen sowie deren Vernetzung mit Beobachtungsstellen auf der lokalen und der regionalen Ebene zu unterstützen.

1.14 In Bezug auf die **Finanzierung der Einrichtung und der Tätigkeit von Branchenräten** auf europäischer Ebene vertritt der EWSA die Auffassung, dass die entsprechenden Mittel unmittelbar zu Beginn des Prozesses der Einrichtung der Räte bereitgestellt werden müssen. Darüber hinaus sind Mittel zur Unterstützung der Räte sowie zur Entwicklung der Beobachtungsstellen für den Arbeitsmarkt und Qualifikationen vorzusehen, die mit den Räten zusammenarbeiten bzw. innerhalb ihrer Strukturen eingerichtet werden.

1.14.1 Der Ausschuss empfiehlt der Europäischen Kommission, bei der Konzipierung des Pilotprojekts zur Einrichtung von EBR zunächst die Einrichtung einer beschränkten Anzahl von Branchenräten und nicht sofort für alle der etwa 20 Branchen zu erwägen. Dies hat budgetäre Gründe. Es ist leichter, die Finanzierung von vier bis fünf neuen Branchenräten jährlich sicherzustellen. Eine solche mittelfristige Finanzierungssicherung ist für das Projekt der EBR nach Auffassung des EWSA von entscheidender Bedeutung.

1.15 Der Ausschuss **dringt auf ein professionelleres Management** von Bildungsinnovationen. Der Verbesserung der Bildungs- und Weiterbildungssysteme in der EU kommt entscheidende Bedeutung im Hinblick auf die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und die Verringerung von Ungleichheiten zu. Der institutionelle Wandel im Bildungsbereich hinkt den Bedürfnissen der Gesellschaft hinterher. Bildungseinrichtungen müssen **der Notwendigkeit einer engen Verflechtung zwischen Veränderungen, Innovation und allgemeiner und beruflicher Bildung Rechnung tragen**.

1.16 Der Ausschuss ruft dazu auf, die **allgemeine und berufliche Bildung wieder stärker an der Realität auszurichten** und sie sowohl enger an die gesellschaftlichen Bedürfnisse als auch die Gewohnheiten der neuen Generation von Lernenden anzulehnen.

2. Kontext der Sondierungsstellungnahme

2.1 Mit Schreiben vom 29. Juni 2009 ersuchte die Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Margot WALLSTRÖM, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss um eine Sondierungsstellungnahme zum Thema „Abstimmung der Qualifikationen auf die Erfordernisse sich wandelnder Industriezweige und Dienstleistungen - Beitrag der etwaigen Einsetzung europäischer Branchenräte für Beschäftigung und Qualifikationen“.

2.1.1 In diesem Schreiben wird auf die aktuelle Krise sowie auf die Maßnahmen hingewiesen, die auf dem Arbeitsmarkt ergriffen werden können, um ihn an den Bedürfnissen der Wirtschaft auszurichten und eine sozial gerechtere Bewältigung des Wandels im Dienstleistungs- und Industriebereich sicherzustellen.

2.1.2 Um dieses Ziel zu erreichen, müssen nach Auffassung der Kommission die jetzigen und künftigen Arbeitnehmer mit den Qualifikationen ausgestattet werden, die die Wirtschaft braucht und die ihnen die Anpassung an den Wandel ermöglichen. Die Kommission hat zu diesem Thema kürzlich die Mitteilung „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ (KOM(2008) 868 endg.) vorgelegt, in der sie den Kompetenzbedarf in Europa bis 2020 analysiert und bewertet, damit die Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse in der EU besser antizipiert und miteinander in Einklang gebracht werden können.

2.1.3 Am 4. November 2009 verabschiedete der Ausschuss eine Stellungnahme zu dieser Mitteilung ⁽³⁾.

2.2 Im Anschluss an die Vorlage der Mitteilung wird derzeit im Auftrag der Kommission eine Machbarkeitsstudie zur Einrichtung von Branchenräten für Beschäftigung und Qualifikationen auf europäischer Ebene durchgeführt. Bei der Erarbeitung der vorliegenden Stellungnahme liegt dem Ausschuss eine vorläufige Fassung dieser Machbarkeitsstudie vor ⁽⁴⁾.

3. Trends und Innovationen in der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Europäischen Union

a) Innovationsbedarf im Bereich der Lernsysteme

3.1 Um das europäische Arbeitskräftepotential voll ausschöpfen zu können, muss das Humankapital gestärkt werden. Dies ist wichtig für Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplätze und, insbesondere im Hinblick auf die derzeitige Wirtschaftskrise, die Fähigkeit zur Anpassung an den Wandel sowie den sozialen Zusammenhalt.

3.2 Das Erfordernis einer größeren Mobilität der Bürger innerhalb Europas wird im Lissabon-Vertrag als wichtiges Ziel herausgestellt. Für eine größere grenz- und branchenüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer müssen die Arbeitgeber in der Lage sein, das Leistungspotenzial eines möglichen neuen Mitarbeiters/einer möglichen neuen Mitarbeiterin (Ergebnisse) einschätzen und auf die Erfordernisse des Unternehmens abstimmen zu können. Dies ist die grundlegende Idee hinter dem Bestreben der Kommission „**Abstimmung der Qualifikationen auf die Erfordernisse sich wandelnder Industriezweige**“.

⁽³⁾ ABl. C 128 vom 18.5.2010, S. 74.

⁽⁴⁾ *Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level*. ECORYS/KBA (2009) im Auftrag der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

3.3 Die geplanten EBR sollten die Entwicklung eines Ansatzes fördern, der eine gemeinsame Methodik auf der Grundlage der in Unternehmen durchgeführten Aufgaben (Ergebnisse) verwendet, um einen klaren Prüfpfad von den Tätigkeiten am Arbeitsplatz bis zur abschließenden Ausbildung, Bildung und Qualifikation zu erstellen.

3.4 Der EWSA **dringt auf ein professionelleres Management** von Bildungsinnovationen. Der Verbesserung der Bildungs- und Weiterbildungssysteme in der EU kommt entscheidende Bedeutung im Hinblick auf die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und die Verringerung von Ungleichheiten zu. Der institutionelle Wandel im Bildungsbereich hinkt den Bedürfnissen der Gesellschaft hinterher. Bildungseinrichtungen **müssen der Notwendigkeit einer engen Verflechtung zwischen Veränderungen, Innovation und allgemeiner und beruflicher Bildung Rechnung tragen**.

3.5 Innovation im Bildungsbereich steht in engem Zusammenhang mit der Wissens- und Informationsgesellschaft. Bildungseinrichtungen sollten neue Lernformen prüfen und ihnen die entsprechende Bedeutung beimessen. Neue Lernmethoden einschließlich IKT-gestützter kooperationsbasierter Modelle sollten die **Abstimmung zwischen den einzelnen Bereichen des lebenslangen Lernens**, wie Erwachsenenbildung, weiterführende Bildung, Schulbildung und informelles Lernen, erleichtern und so die institutionelle Zersplitterung verringern.

3.6 Es ist von strategischer Bedeutung, **früher erworbenen Kenntnissen und deren Anerkennung größere Bedeutung beizumessen**, insbesondere um Arbeitnehmer dazu zu motivieren, die Angebote im Bereich des lebenslangen Lernens in Anspruch zu nehmen. Systeme zur Anerkennung von Qualifikationen und Berufsqualifikationen sollten stärker auf die Ergebnisse des Lernprozesses ausgerichtet sein, und bürokratische Hürden sollten abgebaut werden.

3.7 Maßnahmen sollten sowohl **informelles als auch nicht-formales Lernen** berücksichtigen, damit das Konzept des lebenslangen Lernens - u.a. mittels digitalem Lernen und Lernen im Rahmen sozialer Netzwerke - in die Praxis umgesetzt wird.

b) *Stärkere Einbindung der Interessengruppen*

3.8 Die gegenwärtige, mit einem raschen technischen Wandel einhergehende Globalisierung wirft Probleme im Zusammenhang mit Qualifikationslücken der Arbeitnehmer und im Hinblick auf die Notwendigkeit einer besseren Abstimmung von allgemeiner und beruflicher Bildung und Arbeit auf. Durch eine stärkere Einbindung der Interessengruppen im Bereich des lebenslangen Lernens sollte es möglich sein, bessere Voraussetzungen für die Erarbeitung, die Umsetzung und die Bewertung von Neuerungen bei Lernsystemen zu schaffen und den sich wandelnden Bedarf an Qualifikationen und Kompetenzen wirksam zu steuern. **Dabei kommt es darauf an, das diesbezügliche Wissen der Unternehmen zu erweitern, sie für diese Fragen zu sensibilisieren und sie stärker in diesen Prozess einzubinden**.

3.9 Arbeitgeber sollten stärker anerkennen, dass die Weiterbildung von Arbeitnehmern nicht nur dazu beiträgt, die gerade aktuellen wirtschaftlichen Anforderungen zu erfüllen, sondern sollten Weiterbildungsmaßnahmen auch als Instrument zur mittel- und langfristigen Stärkung des Humankapitals fördern.

3.10 Der **Entwicklung des Unternehmergeistes** sollte mehr Bedeutung beigemessen werden. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und die Förderung der **Arbeitsmobilität** sollten vermehrt als Mittel zur Stärkung der Arbeitsmärkte anerkannt werden. Neben **besserer Begleitung und Unterstützung** sollten Arbeitsuchenden mehr und bessere Informationen über Arbeitsmärkte, diesbezügliche Trends und den Qualifikationsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

c) *Stärkere Ausrichtung der allgemeinen und beruflichen Bildung an der Realität*

3.11 Der Ausschuss ruft dazu auf, die **allgemeine und berufliche Bildung wieder stärker an der Realität auszurichten** und sie sowohl enger an die gesellschaftlichen Bedürfnisse als auch die Gewohnheiten der neuen Generation von Lernenden anzulehnen. Innovative Bildungsmodelle sind eine Möglichkeit für wirksame Bildungsinvestitionen und rücken die Lernangebote näher an die Unternehmen heran.

3.12 Von der lehrgangsbasierten Wissensbereitstellung muss abgegangen und stärker auf eine ergebnisorientierte Weiterbildung und Berufsqualifikationen gesetzt werden.

3.13 Arbeit und Lernen sind in der Wissensgesellschaft sich immer stärker überlappende Bereiche. Sämtliche Formen des **Lernens am Arbeitsplatz** sollten daher gefördert werden. In diesem Zusammenhang sollte der **Stärkung der Lernmotivation des Einzelnen** sowie einem stärkeren Einsatz der Unternehmen zur Motivierung der Arbeitnehmer zum Lernen Priorität eingeräumt werden.

4. **Hintergrund der Branchenräte und branchenübergreifenden Räte auf verschiedenen Ebenen** ⁽⁵⁾

4.1 Branchen- und branchenübergreifende **Räte** ⁽⁶⁾ dienen dazu, die wahrscheinliche Entwicklung im Bereich des Bedarfs an **Arbeitsplätzen und Qualifikationen** mit dem klaren Ziel zu ergründen, die Politikgestaltung diesbezüglich zu unterstützen. Die Arbeit der Räte kann sich auf die Erstellung von Analysen beschränken, sich aber auch auf Anpassungs- und Umsetzungsstrategien erstrecken.

4.2 Die Räte werden auf strukturierte und dauerhafte Weise eingerichtet und sind eine Plattform für die einzelnen, an der Leitung der Räte beteiligten Interessengruppen. Relevante Interessengruppen sind in diesem Zusammenhang insbesondere öffentliche Einrichtungen, Institutionen und Stellen, die Sozialpartner sowie Bildungs-, Weiterbildungs- und Forschungseinrichtungen.

4.3 Branchenräte können auf verschiedenen geografischen Ebenen eingerichtet werden. Ihre Aufgabe ist es, die Veränderungen des Bedarfs an Qualifikationen in einer bestimmten bzw. in mehreren Berufsgruppen, in Industriezweigen oder auch -clustern (Branchen) zu ermitteln. In einigen Fällen hat der nationale Branchenrat Regionalstellen.

⁽⁵⁾ Auf der Grundlage der Machbarkeitsstudie (siehe Fußnote 4).

⁽⁶⁾ Fallen sämtliche Arbeitnehmer bzw. alle Unternehmen in einem Gebiet in den Tätigkeitsbereich ein und desselben Rates, handelt es sich um einen branchenübergreifenden (transversalen) Rat.

4.3.1 Nach Auffassung der Dubliner Stiftung ist die regionale Ebene bzw. die Cluster-Ebene von entscheidender Bedeutung für das Konzept der Räte. Die Stiftung weist nachdrücklich darauf hin, dass die Räte auf der nationalen und der europäischen Ebene nach dem Grundsatz der Subsidiarität tätig werden sollten. Zur Erleichterung der Kommunikation zwischen den Verwaltungsgremien der Regional- bzw. Clusterräte sollten möglichst die Synergien genutzt werden, die sich etwa bei der Überwachung oder bei Forschungsarbeiten ergeben können.

4.4 Die auf der nationalen Ebene angesiedelten Räte teilen sich in für die berufliche Erstausbildung (IVET) sowie in für die berufliche Weiterbildung (CVET) zuständige Räte. In manchen Ländern sind sie für beide Bereiche zuständig, was zu Synergien führt und die Vermeidung von Doppelgleisigkeiten ermöglicht.

4.5 Die in der Machbarkeitsstudie analysierten Räte verfolgen ein ähnliches übergeordnetes Ziel, nämlich das Angebot auf dem Arbeitsmarkt in quantitativer (Arbeitsplätze) wie auch qualitativer (Fähigkeiten und Kompetenzen) Hinsicht stärker der Nachfrage anzunähern. Es bestehen jedoch Unterschiede bei der Umsetzung dieses übergeordneten Ziels und auch zwischen den Räten, deren Arbeitsschwerpunkt die berufliche Erstausbildung (IVET) ist, und jenen, die sich auf die berufliche Weiterbildung (CVET) konzentrieren (in den Ländern, in denen die Ausbildung in IVET und CVET getrennt ist).

4.6 In den meisten Mitgliedstaaten ist es das Hauptziel der **nationalen transversalen** (branchenübergreifenden) **Räte**, langfristige Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt zu ermitteln, zu analysieren und zu antizipieren und konkrete Maßnahmen in Reaktion auf die dort ablaufenden Prozesse vorzuschlagen.

4.7 Vielfach beschäftigen sich die **transversalen Räte** nicht nur mit quantitativen, sondern auch mit qualitativen Aspekten. Die Mitglieder solcher Räte, etwa des dänischen Beratenden Ausschusses für Aus- und Weiterbildung, beraten die Bildungsminister auf der Grundlage von Arbeitsmarkttrends nicht nur in Fragen im Zusammenhang mit der Definierung neuer Qualifikationen und der Zusammenlegung bzw. Streichung bestehender Berufsanforderungen, sondern auch hinsichtlich allgemeiner Aspekte beruflicher Bildung, wie z.B. der Koordinierung von Weiterbildungsprogrammen.

4.8 In manchen Ländern verfolgen die regionalen transversalen Räte dieselben Ziele wie ihre nationalen Gegenstücke. Sie stellen Forschungsinstituten regionale Daten zur Verfügung, auf deren Grundlage die Zahl der künftigen Arbeitsplätze und der Qualifikationsbedarf eingeschätzt werden können. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass einige regionale transversale Räte sich stark bemühen, den künftigen Qualifikationsbedarf in qualitativer Hinsicht mit den aktuellen quantitativen Daten über die Zahl der jungen Menschen abzugleichen, die eine berufliche Erstausbildung beginnen.

4.9 Das Hauptziel nationaler Branchenräte, die sich mit beruflicher Erstausbildung beschäftigen, ist es sicherzustellen, dass neue Arbeitskräfte bei ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt über entsprechende Basisqualifikationen verfügen.

4.10 Das Hauptziel nationaler Branchenräte, die sich mit beruflicher Weiterbildung beschäftigen, besteht darin, das Qualifikationsniveau jener anzuheben, die sich bereits auf dem Arbeitsmarkt

befinden. Zu diesem Zweck ermitteln die Räte den Weiterbildungsbedarf der Arbeitnehmer und bieten entweder selbst Weiterbildungsmaßnahmen an oder finanzieren Kurse externer Anbieter.

4.11 Die nationalen und regionalen Räte unterscheiden sich hinsichtlich der von ihnen wahrgenommenen **Aufgaben**. Folgende Aufgaben werden beispielsweise von den Branchenräten und branchenübergreifenden Räten ausgeführt:

- Analyse quantitativer Arbeitsmarkttrends
- Analyse qualitativer Arbeitsmarkttrends
- Erarbeitung von Vorschlägen für Maßnahmen zum Ausgleich quantitativer Mängel
- Erarbeitung von Vorschlägen für Maßnahmen zum Ausgleich qualitativer Mängel
- Verbesserungsvorschläge für den Erwerb von Qualifikationen und deren Anerkennung
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Berufsbildungsanbietern
- Umsetzung (quantitativer und qualitativer) Programme und Maßnahmen zur Schließung von Lücken.

4.11.1 Nur einige wenige Branchenräte in den Mitgliedstaaten führen alle diese Aufgaben aus. Praktisch alle Branchenräte und branchenübergreifenden Räte führen Analysen quantitativer und qualitativer Arbeitsmarkttrends durch. Eine eher geringe Zahl von Branchenräten und branchenübergreifenden Räten erarbeitet auch Vorschläge für Maßnahmen. Der Großteil führt Forschungsarbeiten durch bzw. gibt diese in Auftrag.

4.11.2 Viel häufiger analysieren die Räte qualitative Arbeitsmarkttrends und erarbeiten Vorschläge für Maßnahmen, z.B. zur Konzipierung von Berufsbildungsprogrammen, und zeigen Wege zum Ausgleich qualitativer Mängel auf. Zahlreiche Räte sind im Bereich der Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Berufsbildungsanbietern tätig.

4.11.3 Einige nationale Räte führen Programme und Maßnahmen zur Schließung von Qualifikationslücken auf dem Arbeitsmarkt durch. Insbesondere die regionalen branchenübergreifenden Räte in den neuen Mitgliedstaaten erarbeiten Vorschläge für Maßnahmen zum Ausgleich qualitativer Mängel.

4.12 Die von den einzelnen Räten eingesetzten Instrumente sind eng den angestrebten Zielen und Aufgaben angepasst. Daten über quantitative und qualitative Arbeitsmarkttrends sind für die Räte besonders wichtig. In der Regel werden diese Daten von externen Organisationen gesammelt und analysiert, es sei denn, innerhalb der Struktur des Rates gibt es beispielsweise eine Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.

4.12.1 Zwischen der Sammlung und Analyse von Arbeitsmarktdaten auf der einen Seite und der Fassung politischer Beschlüsse über die Maßnahmen in Reaktion auf die Arbeitsmarkttrends auf der anderen Seite ist zu unterscheiden.

4.13 Mitglieder in den Verwaltungsorganen der derzeit in der EU und anderswo tätigen Branchenräte sind Vertreter der Arbeitgeber (üblicherweise in leitender Funktion) und der Arbeitnehmer und in bestimmten Fällen auch Vertreter der Ausbildungsanbieter sowie staatliche Vertreter (Vertreter der lokalen Gebietskörperschaften im Falle regionaler Räte). Es gibt entweder einen kleinen Verwaltungsrat (im Hinblick auf eine rasche Beschlussfassung) oder einen relativ großen, wodurch eine möglichst große Repräsentativität gewährleistet werden soll. Mitglieder des Verwaltungsrats müssen in der Regel aus der Wirtschaft stammen und in ihrer Branche einen guten Ruf und Glaubwürdigkeit besitzen.

4.13.1 Hinsichtlich der Bewertung der Verwaltung der Räte wird darauf hingewiesen, dass Fragen im Zusammenhang mit den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht in den Aufgabenbereich der Räte fallen sollten, da dafür die Ausschüsse für den sektoralen Dialog zuständig sind. Indem sich die Räte mit zahlreichen Fragen beschäftigen, die für die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern von eminenter Bedeutung sind, tragen die Räte aber auch zur Auflösung von Spannungen bei, die sich im sozialen Dialog aufbauen.

4.13.2 Branchenräte arbeiten oftmals im Rahmen einer Organisation zusammen. In Kanada ist dies der Verband der Branchenräte („The Alliance of Sector Councils“), in dessen Rahmen ein Austausch von Informationen und Instrumenten stattfindet und gemeinsame Verfahrensweisen erarbeitet werden, etwa im Hinblick auf die Entwicklung nationaler Standards für den Bereich der beruflichen Bildung.

5. Besondere Bemerkungen

Arbeitsmarktbeobachtungsstellen als wichtige Grundlage für die wirksame Arbeit von Branchenräten

5.1 In den Mitgliedstaaten gibt es verschiedene Arbeitsmarktbeobachtungsstellen auf der nationalen Ebene, auf Ebene der einzelnen Branchen sowie auf regionaler Ebene. In einigen Fällen wurden diese Beobachtungsstellen innerhalb bereits bestehender Beschäftigungsrate eingerichtet bzw. werden anders bezeichnet.

5.1.1 Aufgabe dieser Arbeitsmarktbeobachtungsstellen ist es,

- Arbeitsmarkttrends und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu beobachten,
- Daten zu sammeln, zu analysieren und auszuwerten,
- diese Daten an Nutzer je nach deren Bedarf weiterzuleiten.

5.1.2 Der Vernetzung dieser Beobachtungsstellen in nationalen und internationalen Netzen kommt entscheidende Bedeutung zu. Auf dem von Flexibilität geprägten europäischen und globalen Markt können diese Stellen nicht voneinander isoliert arbeiten.

5.1.3 Die einzelnen Beobachtungsstellen werden sich als Prognoseinstrumente zur wirksameren Antizipation der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nur dann entwickeln und an Bedeutung gewinnen, wenn sie sich einerseits auf ihre eigenen Ziele konzentrieren, andererseits aber auch regelmäßige, systematische Kontakte zu anderen Beobachtungsstellen unterhalten.

5.2 Die Aufgabe von Beobachtungsstellen für Beschäftigung und Qualifikationen besteht darin, den einzelnen vom Wandel betroffenen Akteuren strategisch relevante Informationen zu liefern. Neben den Sozialpartnern und staatlichen Stellen sind dies KMU, Weiterbildungseinrichtungen, lokale Gebietskörperschaften, Arbeitsvermittler und Wirtschaftsdienstleister.

5.3 Arbeitsmarktbeobachtungsstellen sollten u.a. folgende Aufgabe übernehmen:

- Ermittlung von Prioritäten für die Weiterbildung und Sicherstellung eines wirksameren Zusammenspiels zwischen dem Erwerb von Qualifikationen und der Schaffung von Arbeitsplätzen
- Beobachtung der Veränderungen und des Bedarfs des Arbeitsmarkts
- Analyse arbeits- und bildungsbezogener Statistiken
- Erbringung von Informationsdiensten und Diensten zur Erleichterung des Übergangs von der allgemeinen oder beruflichen Bildung in das Erwerbsleben mit folgenden Hauptzielen:
 - Ermittlung der Wege der allgemeinen und beruflichen Bildung, die in die Beschäftigung führen;
 - Ermittlung der Veränderungen und Wechselwirkungen zwischen Angebot und Nachfrage in den einzelnen Branchen und Berufen
 - Koordinierung von Forschungs- und Studienarbeiten sowie Beitrag zur Förderung von Maßnahmen für Innovation und Entwicklung
 - Verbreitung von Informationen über Beschäftigung und Qualifikationen in den verschiedenen Zielgruppen.

5.4 Eine Beobachtungsstelle kann zudem systematische Analysen des Arbeitsmarkts auf der nationalen und der lokalen Ebene sowie auf der Ebene der einzelnen Branchen erstellen. Sie führt vergleichende Analysen auf Branchenebene durch und prüft den Bedarf an verschiedenen Berufsprofilen und Spezialisierungen auf der regionalen und der lokalen Ebene sowie auf der Ebene der Branchen, um die künftige Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationen aufzuzeigen.

5.5 Beobachtungsstellen können darüber hinaus in Unterstützung bzw. in Ergänzung der Tätigkeit der Branchenräte und der branchenübergreifenden Räte für Beschäftigung und Qualifikationen folgende Aufgaben übernehmen:

- Erstellung und Auswertung von Prognosen bezüglich des sozialen und wirtschaftlichen Wandels auf nationaler Ebene, auf Branchenebene und auf regionaler Ebene, so dass neue Beschäftigungsprofile in besonders bedrohten Branchen bzw. Regionen ermittelt und definiert werden können;
- Aktualisierung der Definitionen traditioneller Branchenmuster im Hinblick auf eine wirksamere Anpassung der Qualifikationen der Arbeitnehmer;
- Förderung von Partnerschaften im Bereich des Wandels sowie innovativer Aktivitäten durch;
- die Schaffung von Netzen mit anderen Beobachtungsstellen und Interessenträgern,

- die Erarbeitung beruflicher Weiterbildungsstrategien,
- die Erbringung von Beratungsdienstleistungen im Bereich der beruflichen Bildung,
- die Erstellung von Weiterbildungsprogrammen unter Einbindung der Unternehmen, Branchen und lokaler Beschäftigungsinitiativen.

5.6 Arbeitsmarktbeobachtungsstellen, die die verschiedenen Interessenträger zusammenbringen, sollten auch in die zwischen den einzelnen Beteiligten, wie z.B. branchenspezifischen bzw. branchenübergreifenden Beschäftigungsräten, geführte Debatte über die Wirtschaftsentwicklung auf europäischer, nationaler, sektoraler, regionaler und lokaler Ebene eingebunden werden. Eine besonders wichtige Rolle kommt ihnen bei der Ermittlung neuer Beschäftigungsprofile und dem Verständnis neuer Wirtschaftstätigkeiten, Beschäftigungsformen und Qualifikationen zu.

5.7 Was die derzeitigen Beziehungen zwischen Branchenräten und Arbeitsmarktbeobachtungsstellen angeht, gibt es in einigen EU-Mitgliedstaaten (z.B. Frankreich und Schweden) branchenspezifische Arbeitsmarktbeobachtungsstellen, die den

Weiterbildungsbedarf in der jeweiligen Branche im Auftrag nationaler Branchenräte für berufliche Weiterbildung ermitteln (in Frankreich führt die Beobachtungsstelle solche Untersuchungen im Auftrag des Ausschusses für branchenspezifische Weiterbildungsfonds durch⁽⁷⁾).

5.7.1 Im Auftrag regionaler branchenübergreifender Räte ermitteln regionale Arbeitsmarktbeobachtungsstellen in einigen Mitgliedstaaten, welche Branchen sich im Auf- bzw. Abschwung befinden. Ergebnis dieses Identifikationsprozesses sind umfassendere und kohärente Informationen, die von den regionalen Behörden, den Sozialpartnern und den Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden, wenn es darum geht zu erörtern, welche Arten von Schulungsmaßnahmen zur beruflichen Erstausbildung (IVET) und zur beruflichen Bildung (VET) im Rahmen des Angebots regionaler Weiterbildungseinrichtungen benötigt werden.

5.7.2 In Bezug auf die geplanten EBR vertritt der Ausschuss den Standpunkt, dass die Dubliner Stiftung (Eurofound) und CEDEFOP die Rolle der mit diesen Räten zusammenarbeitenden europäischen Beobachtungsstellen übernehmen könnten, insbesondere bei Pilot-Projekten. In Zukunft könnten EBR mit supranationalen Netzwerkstrukturen der Arbeitsmarktbeobachtungsstellen zusammenarbeiten.

Brüssel, den 17. Februar 2010

*Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses*
Mario SEPI

⁽⁷⁾ Auf der Grundlage der Machbarkeitsstudie (siehe Fußnote 4).