

**Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Berufsbildung: Wirksamkeit von Antizipation und Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsmarkterfordernissen sowie Rolle der Sozialpartner und Interessenträger“**

**(Sondierungsstimmungnahme auf Ersuchen des portugiesischen Ratsvorsitzes)**

(2021/C 286/05)

Berichterstatte: **Jean-Michel POTTIER**

Ersuchen des portugiesischen Ratsvorsitzes	26.10.2020
Rechtsgrundlage	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Präsidiumsbeschluss	28.10.2020
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	16.4.2021
Verabschiedung auf der Plenartagung	27.4.2021
Plenartagung Nr.	560
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	222/0/4

## **1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) weist erneut darauf hin, wie wichtig es ist, dass die Qualifikationen den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entsprechen. Der EWSA betont, dass die Effizienz der Ausbildungssysteme und die Fähigkeit, den Qualifikationsbedarf zu antizipieren, vor dem Hintergrund der durch die COVID-19-Krise ausgelösten tiefgreifenden Umwälzungen von entscheidender Bedeutung sind, da diese Krise zu einem rascheren Wandel unserer Wirtschaft, insbesondere im digitalen und ökologischen Bereich, führt.

1.2. Der EWSA unterstreicht, dass angesichts der Schwierigkeiten der europäischen Unternehmen bei der Einstellung geeigneter Arbeitskräfte für den Erwerb von Kompetenzen auf duale Ausbildungsmodelle gesetzt werden sollte, die ganz verschiedene Formen annehmen können. Die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber nimmt loyal ihre Rolle als duale Ausbilder in dem Bestreben wahr, ihr Fachwissen weiterzugeben. Allerdings ist besonders darauf zu achten, dass jeglicher Missbrauch im Zusammenhang mit produktiven Stellen, die Auszubildende in dualen Ausbildungsgängen ohne Vergütung besetzen, antizipiert und verhindert werden kann.

1.3. Der EWSA weist darauf hin, dass diese vielfältigen Ausbildungsmodelle eine optimale Anpassung an unterschiedliche Situationen in Bezug auf Betriebsgröße, Art der Qualifikation, Struktur des Ausbildungssystems sowie Art und Ebene der zu besetzenden Arbeitsstelle ermöglichen. Zudem können Arbeitnehmer und Arbeitsuchende so neue Kompetenzen erwerben und verhindern, dass ihre Berufsqualifikationen nicht mehr dem aktuellen Stand entsprechen.

1.4. Der EWSA unterstreicht hier die Besonderheiten von KMU. Angesichts des technischen Charakters der Berufe, die in einer großen Zahl von KMU mit einzigartigem Know-how insbesondere in Nischenmärkten ausgeübt werden, könnte die duale Berufsbildung eine angemessene Antwort auf ihren Qualifikationsbedarf sein. In vielen ländlichen Gebieten ist das Know-how kleiner Unternehmen eine einzigartige Chance für junge Menschen, und ein günstiges Geschäftsumfeld könnte ihre beruflichen Chancen verbessern.

1.5. Nach Ansicht des EWSA sind die Sozialpartner wirksame Akteure bei der Gestaltung und Verwaltung von Ausbildungssystemen und besonders gut aufgestellt, um den Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes zu messen. Sie sind in der Lage, Arbeitskräftemangel nach Branchen und Gebieten zu ermitteln, und gewährleisten so eine wirksame, auf die berufliche Praxis ausgerichtete Kompetenzentwicklung. Sie können sich auf Interessenträger wie den Staat, die Region oder die öffentliche Arbeitsverwaltung stützen, um die quantitativen und qualitativen Daten über den Qualifikationsbedarf abzugleichen.

1.6. Der EWSA weist darauf hin, dass die Sozialpartner systematisch eine wichtige Rolle bei der Erarbeitung von Qualifikationen und deren Inhalten spielen müssen. Es gilt, die Sozialpartner von Anfang an einzubeziehen, um zu verhindern, dass die Ressourcen nicht dem tatsächlichen Bedarf der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Europa entsprechen.

Außerdem sind die Sozialpartner in der Lage, die Berufsberatung für alle Zielgruppen zu unterstützen.

1.7. Der EWSA erinnert daran, dass die Interessenträger (Staat, Region, öffentliche Arbeitsverwaltung) insbesondere für Lösungsvorschläge relevant sind, welche die soziale Inklusion erleichtern. Der EWSA plädiert für eine bessere Koordinierung zwischen allen Akteuren, Interessenträgern und Sozialpartnern durch vertragliche Vereinbarungen, in denen die Interaktionen und Zuständigkeiten aller Beteiligten festgelegt werden, um eine bessere Verständlichkeit der Ausbildungs- und Begleitmaßnahmen zu gewährleisten. Organisationen der Zivilgesellschaft, öffentliche und gemeinnützige Sozialdienste, Sozialunternehmen, Sozialschutzorganisationen und Sozialarbeiter spielen eine entscheidende Rolle bei der Betreuung junger und weniger junger Menschen, wobei den Menschen aus sozial benachteiligten Gruppen besonderes Augenmerk gilt. Die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen einiger Mitgliedstaaten bieten eine verlässliche Grundlage für die Einführung dieser wichtigen Funktionen und Dienste. Eine solide Berufsbildungspolitik ist auch von entscheidender Bedeutung, um das in Artikel 145 AEUV festgelegte Ziel zu erreichen, die Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie die Fähigkeit der Arbeitsmärkte zu fördern, auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels zu reagieren.

1.8. Der EWSA betont, dass die Besonderheiten von KMU, einschließlich Kleinunternehmen, berücksichtigt werden müssen, um dem Qualifikationsbedarf in Berufen mit Personalmangel gerecht zu werden. Diese Unternehmen verfügen über keine interne Personalabteilung, obwohl das Verhältnis zwischen Ausbildung, Kompetenzen und Beschäftigung einen besonderen Ansatz erfordert. Diese Unternehmen, die eine große Arbeitsplatzreserve darstellen, benötigen besondere Unterstützung. Diese Unterstützung muss sich auf die Ermittlung ihres Qualifikationsbedarfs, die Gestaltung des Stellenangebots, den Beirat, das Einstellungsverfahren sowie angepasste Ausbildungssysteme erstrecken, die eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

1.9. Der EWSA verweist darauf, dass die Ausbildung ein grundlegendes Instrument für die Integration von Menschen mit Behinderungen ist. Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Herausforderung der Chancengleichheit von Männern und (insbesondere von) Frauen mit Behinderungen zu bewältigen, damit sie gleichberechtigten Zugang zu inklusiven Berufsbildungsprogrammen haben. Der EWSA weist ferner zudem hin, dass die Nachhaltigkeit der Arbeit insbesondere vom Recht auf eine hochwertige Ausbildung abhängt.

1.10. Der EWSA empfiehlt die Erarbeitung nationaler strategischer Vereinbarungen über Berufsbildung und Berufsberatung auf der Grundlage von Verhandlungen zwischen Behörden und Sozialpartnern unter Einbeziehung der Berufsbildungsakteure. Der EWSA stellt fest, dass solche Vereinbarungen in bestimmten Unternehmen, Berufszweigen oder Gebieten bereits existieren, und regt die allgemeine Einführung solcher strategischen nationalen Vereinbarungen an. Die Maßnahmen der Union sollten ihrerseits die Anpassung an den industriellen Wandel erleichtern, um die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern.

## 2. Hintergrund

2.1. Die Relevanz der Überlegungen zum Verhältnis zwischen verfügbaren Qualifikationen und Arbeitsmarkterfordernissen sollte im europäischen Kontext bewertet werden, wie in der „Osnabrücker Erklärung“ dargelegt, in der auch die Sozialpartner als Interessenträger berücksichtigt werden. **Dieser europäische Kontext umfasst insbesondere folgende Elemente:**

- zunächst bilden die allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen im Bereich Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang der europäischen Säule sozialer Rechte den ersten und vierten Grundsatz, auch unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens;
- des Weiteren hat die Europäische Kommission 2020 eine Mitteilung über den europäischen Bildungsraum vorgelegt, in der sie ihre politischen Grundsätze und Ziele, insbesondere eine hochwertige Bildung für alle, bekräftigt hat;
- schließlich forderte der EWSA in seiner Stellungnahme SOC/570 „Die Zukunft der Arbeit — Aneignung der für die künftige Arbeitswelt notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen“<sup>(1)</sup> zur Vorbereitung und Bewältigung dieses raschen technischen und digitalen Wandels gezielte Strategien und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung und Anpassung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung.

2.2. Die Frage der Abstimmung der verfügbaren Qualifikationen auf den Bedarf des Arbeitsmarktes wird in den einzelnen Ländern der Europäischen Union unterschiedlich gesehen. Die Diskussionen über das „Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage“ hatten bereits vor der COVID-19-Krise begonnen, und der EWSA forderte eine umsichtige Behandlung dieses Problems. Nach Angaben des Cedefop sind 45 % der Arbeitnehmer der Ansicht, dass ihre Qualifikationen nicht vollständig ihrer Stelle entsprechen, während 70 % der Unternehmen unter Fachkräftemangel leiden, aber nur wenige von ihnen verbinden diese Schwierigkeiten mit den bestehenden Hindernissen wie dem Einstellungsproblem, der geografischen Lage des Unternehmens, dem Lohnniveau und den Arbeitsbedingungen. In einer eingehenden Studie sollten die genauen Gründe für das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie die Frage untersucht werden, wie die Betroffenen bei der Arbeitssuche unterstützt werden können.

<sup>(1)</sup> ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 8.

### 2.3. Der Bedarf an Qualifikationen

Die gesuchten Qualifikationen variieren von Land zu Land. Diese Unterschiede hängen jedoch vom Stand des industriellen Produktionssystems des Landes im Vergleich zum Bedarf der auf Dienstleistungen oder Tourismus ausgerichteten Volkswirtschaften ab. Während allgemein stets höhere Qualifikationen nachgefragt werden, besteht auch eine Nachfrage nach Arbeitskräften mit niedrigerem Qualifikationsniveau, für die man sich die Zuwanderung zunutze macht.

### 2.4. Das Berufsbildungssystem

Die berufliche Bildung ist der Bildungssektor mit der größten Nähe zum Arbeitsmarkt und seinem Qualifikationsbedarf. Die berufliche Erstausbildung — in der Regel im Sekundarbereich II — findet entweder in Schulen oder in der Berufswelt in Ausbildungszentren und in Unternehmen statt. Der Anteil der jungen Menschen, die im Rahmen einer Berufsausbildung ausgebildet werden, fällt im Vergleich zur allgemeinen Bildung in der Europäischen Union unterschiedlich aus, nimmt jedoch überall nach und nach ab. Dies führt in der Regel zu Abhilfemaßnahmen oder Anreizen sowohl auf Betreiben der Behörden als auch der Berufskreise, einschließlich der Sozialpartner. So liegt beispielsweise der Schwerpunkt der neuen Kompetenzagenda auf der Digitalisierung der Ausbildungsinhalte.

Das System der beruflichen Weiterbildung konzentriert sich in erster Linie auf die Arbeit und die meisten Weiterbildungsmaßnahmen finden am Arbeitsplatz statt.

### 2.5. Die Rolle der Sozialpartner

Diese in den verschiedenen Ländern auf unterschiedlichen Ebenen ausgeübte Rolle sollte ausgebaut werden. Dank ihrer Erfahrung werden die Sozialpartner in den Berufszweigen oder auf branchenübergreifender nationaler Ebene bei der Ermittlung des aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarfs einbezogen. Sie sind auch sehr häufig an der Festlegung von Standards für Qualifikationen und Abschlüsse, der Steuerung der Ausbildungssysteme, der Verwaltung der Mittel für die Berufs- und Lehrlingsausbildung und an der lebensbegleitenden Berufsberatung beteiligt. Darüber hinaus ist die Berufsausbildung ein Thema, das in der Regel von den Sozialpartnern im Rahmen von Tarifverhandlungen verhandelt wird.

## 3. Allgemeine Bemerkungen

3.1. Der EWSA stellt auf dem Arbeitsmarkt ein insbesondere auf Qualifikationsdefizite zurückzuführendes zunehmendes Ungleichgewicht fest. Dazu kommen die Auswirkungen der Gesundheitskrise, welche die Kluft zwischen dem Bedarf und den Qualifikationen junger Menschen in einer zunehmend konzentrierten Wirtschaft vergrößern.

3.1.1. Diese bereits vor der Gesundheitskrise bestehende Situation hat sich in den letzten zwanzig Jahren herausgebildet und verschärft. 60 % der erwachsenen Arbeitnehmer laufen Gefahr, dass ihre technologischen Kompetenzen nicht mehr den aktuellen Erfordernissen entsprechen (Daten für die EU-28 aus dem Jahr 2014).<sup>(?)</sup> Dies hat Arbeitslosigkeit bei einer gleichzeitig angespannten Arbeitsmarktlage zur Folge.<sup>(?)</sup><sup>(4)</sup>

3.1.2. Die Auswirkungen der Gesundheitskrise führen insbesondere durch die Beschleunigung des digitalen Wandels zu einer Zunahme der Spannungen auf dem Arbeitsmarkt.

3.2. Der EWSA begrüßt die europäische Kompetenzagenda und insbesondere die Tatsache, dass die Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, die auf nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit und soziale Gerechtigkeit abzielt, Maßnahmen in allen Phasen der beruflichen Entwicklung umfassen und dem Wandel jeglicher Art von Bedarf und Qualifikationen Rechnung tragen kann:

a) **in allen Phasen der beruflichen Entwicklung** (Cedefop-Referenz — Kompetenzpanorama)<sup>(?)</sup>:

— vor dem Eintritt in das Berufsleben:

— durch Kompetenzentwicklung und berufliche Entwicklung (berufliche Erstausbildung und Weiterbildung, duales System, Lehrlingsausbildung);

— zu Beginn der Beschäftigung im Unternehmen oder im Falle interner Mobilität:

— durch Anpassung der Berufsqualifikationen und Soft Skills an den Unternehmenskontext (arbeitsplatzrelevantes Coaching, Ausbildung am Arbeitsplatz);

<sup>(?)</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/3075\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf), S. 26.

<sup>(?)</sup> Arbeitslosenquote (je Mitgliedstaat): <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/lfs/visualisations:Arbeitslosenquote,Januar2021,EU-27>.

<sup>(4)</sup> Unbesetzte Stellen (je Mitgliedstaat): [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job\\_vacancy\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics).

<sup>(?)</sup> <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/european-skills-index>.

- während des gesamten Berufslebens:
  - durch Anpassung der Kompetenzen an die sich wandelnden Erfordernisse der Beschäftigung und des Berufs;
- b) **durch Anpassung der Modelle an die sich ändernden Beschäftigungsverhältnisse:** Weiterbildung (*upskilling*), Umschulung (*reskilling*), Vielseitigkeit (*cross-skilling*), neue Kompetenzen;
- c) **nach Art der angestrebten Kompetenzen:** Grundkompetenzen, technische Kompetenzen und Fachwissen, Querschnittskompetenzen.

3.3. Die Verlautbarungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände von Handelsunternehmen auf europäischer Ebene enthalten Vorschläge, in denen sie ihren Anspruch darauf untermauern, in diesem Bereich einzugreifen.

So spricht sich der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) für einen sozialen Dialog in diesem Bereich sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene aus; und nach Ansicht von SMEUnited sollten die Regierungen den Sozialpartnern die Lenkung der Lehrlingsausbildung übertragen. BUSINESS EUROPE plädiert für die Entwicklung des Bedarfs an Ausbildungsprogrammen durch die Sozialpartner und für gemeinsame Verhandlungen mit den Ausbildungsanbietern im Bereich der Weiterbildung der Arbeitnehmer.

#### 3.4. Die Rolle der Interessenträger

Der EWSA fordert, dass die Sozialpartner gemeinsam mit anderen Interessenträgern in die Ermittlung des Bedarfs, der Ressourcen und der durchzuführenden Maßnahmen einbezogen werden und mit ihnen unter Nutzung der diesen zur Verfügung stehenden Mittel zusammenarbeiten. Das betrifft insbesondere Unternehmen, Berufszweige, Berufs- und Branchenverbände, branchenspezifische und nationale Sozialpartner, die nationalen Qualifikationsrahmen oder Klassifizierungssysteme für Berufsabschlüsse (NQF), regionale Behörden und regionale öffentliche oder halböffentliche Einrichtungen, nationale Behörden, zivilgesellschaftliche Organisationen, Sozialunternehmen, Sozialdienste, Sozialschutzorganisationen, Berufsberatungs-, Eingliederungs-, Wiedereingliederungs- und Vermittlungseinrichtungen einschließlich für Menschen mit Behinderungen sowie Einrichtungen der beruflichen Erstausbildung (IVET/CVET<sup>(6)</sup>).

## 4. Besondere Bemerkungen

### 4.1. Antizipation des künftigen Qualifikationsbedarfs

4.1.1. Den Sozialpartnern kommt eine zentrale Rolle bei der Kenntnis, Bewertung und Antizipation des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt zu. Ihre Rolle beim Betrieb von Berufs- und Kompetenzbeobachtungsstellen und bei der Analyse der erhobenen Daten ist von wesentlicher Bedeutung. Ihre vorausschauende Analyse muss mit den Bewertungen aller Interessenträger verknüpft werden: Staat, Regionen, Kammern und alle Stellen, die in den Bereichen Beschäftigung, Berufsausbildung und Berufsberatung tätig sind wie soziale Dienste und Einrichtungen. Diese Zusammenarbeit trägt dazu bei, Europa in den Mittelpunkt des Arbeitsmarktes zu rücken.

4.1.2. Diese wichtige Rolle muss nach Ansicht des EWSA dadurch bekräftigt werden, dass die Sozialpartner mit allen Mitteln ausgestattet werden, die erforderlich sind, um mit den maßgeblichen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt mithalten zu können. Die Gesundheits-, Wirtschafts- und Sozialkrise, die 2020 begann und noch immer anhält, ist ein starker Impulsgeber für den Wandel unserer Wirtschaft. Damit sich die Unternehmen, auch die Kleinstunternehmen, anpassen können, ist ihre Digitalisierung unabdingbar. Der ökologische Wandel — über die damit verbundenen neuen Berufe hinaus — gehört heute klar zu den Erwartungen der Kunden und Verbraucher als Reaktion auf die Folgen der Krise.

### 4.2. Verbesserung der Effizienz des Ausbildungsangebots und seiner Inhalte

4.2.1. Auf der Grundlage der Qualifikationsbedarfsanalyse müssen die Ausbildungs- und Qualifikationsstandards regelmäßig aktualisiert werden, um zu vermeiden, dass sie nicht auf dem neuesten Stand sind. Die mit den neuen Technologien, den Erfordernissen des ökologischen Wandels oder dem durch die Gesundheitskrise beschleunigten digitalen Wandel verknüpften Kompetenzen erfordern nämlich eine rasche Reaktion. Für schwer erreichbare Zielgruppen sollten innovative pädagogische Verfahren mithilfe geeigneter inklusiver Methoden angepasst werden.

<sup>(6)</sup> Berufsbildungsanbieter — VET4EU2 <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=38451&no=1>.

Der duale Ansatz ermöglicht es, die Ausbildungssysteme mit der Ausbildungsfähigkeit der Unternehmen in Einklang zu bringen, wobei letztere die dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt erheblich erleichtert, was wiederum die Entwicklung der Wirtschaftstätigkeit fördert. Zwar wird die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber ihrer Rolle als duale Ausbilder in vollem Umfang gerecht, doch muss besonders darauf geachtet werden, jeglichen Missbrauch im Zusammenhang mit produktiven Stellen, die Auszubildende in dualen Ausbildungsgängen ohne Vergütung besetzen, zu antizipieren und zu verhindern.

4.2.2. Diese dualen Ausbildungsmodelle können unterschiedlicher Art sein:

- Berufsausbildung junger, aber auch etwas älterer Menschen durch eine Lehrlingsausbildung mit dem Ziel, eine umfassende berufliche Qualifikation für einen bestimmten Beruf zu erlangen;
- berufliche Erstausbildung bei der sich schulische und betriebliche Ausbildung systematisch abwechseln;
- Einstiegspraktika in einem Betrieb, etwa zum Kennenlernen eines Berufs;
- duale Berufsausbildung für Arbeitssuchende;
- betriebsinterne Ausbildung am Arbeitsplatz;
- Ausbildung vor der beruflichen Eingliederung, um Kompetenzen zu erwerben, die für die Ausübung eines Berufs erforderlich sind;
- Erwerb von Kompetenzen zur Eigenständigkeit, Kompetenzanalyse, insbesondere für Menschen in Schwierigkeiten, Menschen mit Behinderungen und Jugendliche ohne Schulabschluss.

4.2.3. Schließlich muss das Streben nach Effizienz des Ausbildungsangebots Lösungen für die schutzbedürftigsten Personen bieten. Für die materielle und physische Zugänglichkeit des Ausbildungssystems und die pädagogische Ausrichtung auf das Zielpublikum ist es unerlässlich, die Situation von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

#### 4.3. *Bessere Einbeziehung der Sozialpartner und Interessenträger*

4.3.1. Über einen freiwilligen Ansatz hinaus werden diese bewährten Verfahren durch Vertragsabschlüsse konsolidiert, um den Qualifikationsbedarf besser zu antizipieren und die Effizienz der Berufsbildungssysteme zu steigern.

4.3.2. Durch eine effiziente Verteilung der Rollen bei der Begleitung und Unterstützung der schutzbedürftigsten Personen kommt den Interessenträgern automatisch eine wichtige Rolle bei der sozialen Inklusion zu. Durch bestimmte Ausbildungsgänge und mit der notwendigen Begleitung erfüllen die Interessenträger eine besondere Aufgabe bei der Unterstützung besonders beschäftigungsferner Zielgruppen.

4.3.3. Der Erfolg des Berufsbildungssystems hängt davon ab, dass die Sozialpartner aktiv in seine Gestaltung einbezogen werden. Die Zusammenarbeit zwischen den beiden Elementen der Berufsausbildung, d. h. den Ausbildungseinrichtungen und den Unternehmen, ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg. Die Konzipierung der nationalen oder regionalen Politik muss den Sozialpartnern die flexible Anpassung von Struktur und Inhalt der Ausbildungen an die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor dem spezifischen Hintergrund des Arbeitsmarktes ermöglichen.

#### 4.4. *Das Interesse von Unternehmen und Arbeitnehmern an Investitionen im Bereich der Berufsbildung wecken*

4.4.1. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen ist der Anteil der Beschäftigten, die jedes Jahr an Auffrischungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, nach wie vor zu gering. Die Hindernisse sind zahlreich: Finanzierung der Ausbildung und Schwierigkeiten der Arbeitgeber bei der Ersetzung der in Ausbildung befindlichen Mitarbeiter, Ablehnung der Erstausbildung, mangelnde Verfügbarkeit und Qualität von Ausbildungsinhalten und -systemen für Arbeitnehmer.

4.4.2. In diesem Zusammenhang sind Grundkenntnisse nach wie vor die unabdingbare Voraussetzung für den Zugang zur Beschäftigung, insbesondere in KMU. Den jungen Auszubildenden machen die Auswirkungen der COVID-19-Krise schwer zu schaffen, und die Zahl der Ausbildungsabbrecher steigt, was die Frage der lebensbegleitenden Berufsberatung noch dringlicher macht. Diese Frage ist von entscheidender Bedeutung, um das Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitssuchenden zu wecken und ihnen die Möglichkeit zu geben, selbst an ihrer beruflichen Entwicklung mitzuwirken. Ein relevantes Ziel besteht darin, dass 8 % der Auszubildenden und Fortbildungspraktikanten einen Auslandsaufenthalt in Anspruch nehmen können. Erasmus-Wirkungsstudien zeigen, dass Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit durch eine Mobilitätsphase steigen.

4.4.3. Schließlich stellt sich die Frage nach der Ermittlung der Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber durch die Unternehmen, insbesondere durch diejenigen, die nicht über eine eigene Personalabteilung verfügen.

Brüssel, den 27. April 2021

*Die Präsidentin*  
*des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses*  
Christa SCHWENG

---

## ANHANG

## BEISPIELE FÜR BEWÄHRTE VERFAHREN

**Österreich: Berufsausbildung ab 15 Jahre**

In Österreich sind 45 % der 15- bis 19-Jährigen Auszubildende. Die duale Ausbildung dauert in den meisten Fällen drei Jahre. 130 000 Jugendliche stehen in einem Auszubildendenverhältnis. Sie verbringen 80 % ihrer Ausbildungszeit im Betrieb, d. h., auf vier Tage praktischer Unterricht kommt ein Tag in der Berufsschule.

Es gibt ein Recht auf Ausbildung: Schüler, die aufgrund schlechter schulischer Leistungen keinen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen finden, werden in öffentlichen Werkstätten ausgebildet.

In Österreich haben Auszubildende im Allgemeinen dreimal mehr Chancen auf einen Arbeitsplatz als junge Menschen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen lag 2018 bei 9,6 %.

**Die operative Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt in Frankreich**

Die operative Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt ist eine schnelle und maßgeschneiderte Reaktion auf den Personalmangel in bestimmten Berufen. Es handelt sich um eine Ausbildung im Hinblick auf den Erwerb oder die Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen, die zur Deckung eines zuvor festgestellten Bedarfs an Arbeitskräften erforderlich sind.

Die operative Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt wird gemeinsam von „Pôle emploi“ (der französischen Agentur für Arbeit) und dem betreffenden Unternehmen bzw. der Branche gesteuert. Sie dauert höchstens 400 Stunden und beinhaltet einen Einstiegszeitraum in einem Unternehmen, das Recht auf den Status eines Praktikanten in der Berufsausbildung und den Anspruch auf eine Vergütung. Wenn nach Ablauf der Vorbereitung das für die Besetzung der Stelle erforderliche Niveau erreicht ist, bietet das Unternehmen, das die Bewerberin bzw. den Bewerber ausgewählt hat, einen dauerhaften Arbeitsvertrag an.

In den letzten drei Jahren durchliefen jährlich 70 000 junge Menschen die operative Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. Die entsprechende Eingliederungsquote liegt bei etwa 80 %.

**Die Rolle der Sozialpartner in Deutschland**

Die Erfahrung der Sozialpartner ist die Garantie dafür, dass die Berufsprofile den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entsprechen, damit die Ausbildungskomponenten problemlos in die Produktions- und Dienstleistungsprozesse der Unternehmen integriert werden können.

In Deutschland werden Berufsausbildungsvereinbarungen zumeist von den Sozialpartnern ausgehandelt und anschließend in den Branchentarifverträgen festgeschrieben. Wenn die Ausbildungsinhalte nicht mehr den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entsprechen, überprüfen die Sozialpartner die jeweilige Ausbildung oder schaffen neue Ausbildungsgänge für neue Berufe.

Die mit öffentlichen Mitteln finanzierte und im Sozialrecht (Sozialgesetzbuch) geregelte Autonomie und berufliche Unterstützung benachteiligter Jugendlicher und junger Menschen mit Behinderungen werden über Berufsbildungseinrichtungen der Sozialfürsorge und ihre professionellen Dienste gefördert.

**Aushandeln einer strategischen Vereinbarung über die berufliche Bildung in Portugal**

Im Rahmen des Ständigen Ausschusses für soziale Konzertierung (CPCS) hat die portugiesische Regierung Verhandlungen über eine strategische Vereinbarung über berufliche Bildung und lebenslanges Lernen eingeleitet. Derzeit arbeitet eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Regierung, der Aufsichtsgremien und der Sozialpartner an einer Vereinbarung über die Steuerung des Ausbildungssystems sowie über seine Regulierung und Finanzierung. Die Vereinbarung zielt auch darauf ab, die Qualität der Ausbildungsgänge, die Anpassungsfähigkeit des nationalen Qualifikationsrahmens, die Berücksichtigung der Bedürfnisse der einzelnen Branchen, die Fortbildungsanreize für Unternehmen und Einzelpersonen, pädagogische Innovationen sowie digitalen und Fernunterricht zu verbessern.

**Das duale Ausbildungssystem in Polen**

Im polnischen Bildungssystem ist die duale Ausbildung eine Kombination aus Schulbildung für theoretisches Wissen und Tätigkeit im Betrieb für die praktische Erfahrung am Arbeitsplatz. Die Dauer der Ausbildung, die sich auf Berufsschulen stützt, beträgt zwei bis fünf Jahre. Die praktische Ausbildung findet auf der Grundlage eines dualen Ausbildungssystems im Rahmen eines Ausbildungsarbeitsvertrags statt. Die theoretische Ausbildung wird in einem Auszubildendenvertrag zwischen der Leitung der Bildungseinrichtung und dem Betrieb geregelt, in dem der Auszubildende mitarbeitet. Seit September 2019 haben alle Berufsschüler, die nicht in den Genuss dieser Regelung kommen, Zugang zu einem bezahlten Berufsschulpraktikum in einem Betrieb. Handwerksbetriebe konnten 23 500 Handwerker und fast 65 000 junge Menschen in dualen Ausbildungen zusammenbringen.