Europäisches Parlament
2019-2024

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten
Der Vorsitzende

26.4.2023

Herrn Younous Omarjee
Vorsitzender
Ausschuss für regionale Entwicklung
BRÜSSEL

Betrifft: Stellungnahme zur Talenterschließung in den Regionen Europas (2023/2044(INI))

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten wurde im Rahmen des genannten Verfahrens ersucht, Ihrem Ausschuss eine Stellungnahme vorzulegen. Der Ausschuss beschloss in seiner Sitzung vom 1. März 2023, diese Stellungnahme in Form eines Schreibens zu übermitteln.

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten hat die Angelegenheit in seiner Sitzung vom 26. April 2023 geprüft. In dieser Sitzung hat er beschlossen, den Ausschuss für regionale Entwicklung als federführenden Ausschuss zu ersuchen, die nachstehend aufgeführten Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen.

Mit freundlichen Grüßen,

Dragoş Pîslaru

VORSCHLÄGE

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ersucht den federführenden Ausschuss für regionale Entwicklung, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

A. in der Erwägung, dass qualifizierte Arbeitskräfte von entscheidender Bedeutung sind, um einen sozial gerechten und fairen ökologischen und digitalen Wandel sicherzustellen und das nachhaltige Wachstum, die wirtschaftliche Stabilität und die Widerstandsfähigkeit der EU angesichts des demografischen Wandels und widriger externer Schocks zu stärken, und in der Erwägung, dass geeignetere und stärker zukunftsorientierte Kompetenzen neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen und Arbeitnehmer und Arbeitsuchende in die Lage versetzen, uneingeschränkt am Arbeitsmarkt, der Gesellschaft und der Demokratie teilzuhaben;

B. in der Erwägung, dass regionale Ungleichheiten Arbeitnehmer dazu zwingen können, Beschäftigungsmöglichkeiten in einer anderen Region oder in einem anderen Mitgliedstaat wahrzunehmen; in der Erwägung, dass die kohäsionspolitischen Instrumente den vielfältigen Faktoren Rechnung tragen müssen, die die Migration in Städte bzw. andere Regionen oder Mitgliedstaaten beeinflussen; in der Erwägung, dass ambitionierte Investitionen und hochwertige Arbeitsplätze sowie die Verbesserung der Zugänglichkeit und der Qualität von Dienstleistungen und der Infrastruktur in Regionen, denen Entvölkerung droht, von besonderer Bedeutung sind, wenn ihre wirtschaftliche Erholung und langfristige Wettbewerbsfähigkeit im Binnenmarkt gefördert und so negative demografische Entwicklungen umgekehrt werden sollen;

C. in der Erwägung, dass die Europäische Arbeitsbehörde in ihrem „Bericht über Arbeitskräftemangel und Arbeitskräfteüberschuss“ und die Agentur der Europäischen Union für Cybersicherheit in ihrem „Bericht über Entwicklung von Cybersicherheitskompetenzen in der EU“ festgestellt haben, dass im Jahr 2021 in 28 Berufen ein Fachkräftemangel herrschte, unter anderem im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe sowie im Bau- und Dienstleistungssektor, und dass es an IT- und Sicherheitsfachleuten, insbesondere im Bereich Cybersicherheit, sowie an Fachkräften mit einer Ausbildung in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik fehlt;

D. in der Erwägung, dass mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen die Schaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und von Strategien zur Bindung von Arbeitskräften fördern sollte, da dies der beste Weg ist, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu binden sowie Anreize für Arbeitgeber zu schaffen, in die Entwicklung der Fähigkeiten ihrer Arbeitnehmer insbesondere in den grünen und digitalen Branchen zu investieren.

1. begrüßt die Mitteilung der Kommission über Talenterschließung in den Regionen Europas im Vorfeld des Europäischen Jahres der Kompetenzen, die darauf abzielt, die berufliche Aus- und Fortbildung, Umschulung und Weiterbildung weiter zu fördern und sicherzustellen, dass beim ökologischen und digitalen Wandel und bei der wirtschaftlichen Erholung niemand zurückgelassen wird; fordert die Kommission auf, das Europäische Jahr der Kompetenzen bestmöglich zu nutzen, nicht zuletzt durch die

Förderung von Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen in Wirtschaftszweigen und Regionen, die in Bezug auf Wettbewerbsfähigkeit und Innovationen hinterherhinken oder tiefgreifende Veränderungen durchlaufen;

2. nimmt den Talentförderungsmechanismus als neue gezielte und umfassende Initiative zur Förderung von Talenten in Regionen zur Kenntnis, die in einer Talententwicklungsblockade stecken oder davon bedroht sind;

3. betont in diesem Zusammenhang, dass die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden sowie die berufliche Aus- und Fortbildung und die Kompetenzen, einschließlich bereichsübergreifender persönlicher Kompetenzen und im Zuge der Mobilität erworbener Kompetenzen mit dem Bedarf und den Chancen des Arbeitsmarkts, wie sie insbesondere durch den ökologischen und digitalen Wandel und in neuen Branchen entstanden sind, in Einklang gebracht werden müssen;

4. stellt in diesem Zusammenhang fest, dass Investitionen in lebenslanges Lernen, Umschulung und Weiterbildung von wesentlicher Bedeutung sind, unter anderem durch die Mobilisierung von Instrumenten wie dem ESF+, um künftigen Bedarf zu antizipieren und dazu beizutragen, den Arbeitskräftemangel zu beheben, indem Qualifikationslücken geschlossen, das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage an Qualifikationen angegangen und hochwertige Arbeitsplätze geschaffen werden, um Arbeitnehmern und Arbeitsuchenden sowie allen Menschen in der EU bessere Chancen zu eröffnen;

5. fordert die Sozialpartner auf, bei der Entwicklung von Ausbildungsstrategien, einschließlich des gleichberechtigten Zugangs zu Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen für alle Arbeitnehmer, eine Schlüsselrolle zu spielen, und betont, dass in Tarifverträge diesbezüglich strenge Bestimmungen aufgenommen werden müssen; weist darauf hin, dass der soziale Dialog von entscheidender Bedeutung ist, um wirksame und zukunftsorientierte Kompetenzstrategien zu entwickeln, und zwar auch auf Unternehmensebene, und erinnert an die Demokratie am Arbeitsplatz;

6. bedauert, dass der Arbeitskräftemangel in einigen Fällen auch die Folge wenig attraktiver Arbeitsplätze und schlechter Arbeitsbedingungen ist, und betont daher, dass es für einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt der Zukunft wichtig ist, diese Probleme durch menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Bindung von Arbeitskräften anzugehen; betont, dass die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität in Branchen und Unternehmen mit schlechten Arbeitsbedingungen ein wichtiger Faktor ist, um das Problem der Abwanderung von Fachkräften anzugehen, das zu wachsenden Ungleichheiten zwischen den Regionen, ungleicher Entwicklung und unterschiedlicher Fähigkeit zur Förderung von Innovationen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen führt;

7. ist der Ansicht, dass die Förderung eines gleichberechtigten Zugangs zur Kompetenzentwicklung, die Sicherstellung des lebenslangen Lernens für alle unter besonderer Berücksichtigung gering qualifizierter Arbeitnehmer, der Abbau von Ungleichheiten und Segregation in der allgemeinen und beruflichen Bildung, das Angebot von Karrierechancen sowie die Förderung von Unternehmergeist und

unternehmerischen Fähigkeiten von entscheidender Bedeutung sind, um Menschen in die Lage zu versetzen, hochwertige Arbeitsplätze zu finden oder zu schaffen und uneingeschränkt an Wirtschaft und Gesellschaft teilzuhaben;

8. stellt fest, dass vor dem Hintergrund eines sich rasch wandelnden technologischen Umfelds digitale Kompetenzen auf dem neuesten Stand gehalten werden müssen; begrüßt die Rolle der Berufsbildung bei der Bereitstellung hochwertiger Lernmöglichkeiten und der Förderung von Talenten für junge Menschen und Erwachsene gleichermaßen;

9. betont, dass ein besonderer Schwerpunkt darauf gelegt werden muss, Menschen aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen, insbesondere Frauen und junge Menschen und vor allem diejenigen, die weder arbeiten, noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEETs), geringqualifizierte Personen, ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen, Personen aus benachteiligten Verhältnissen und mit Migrationshintergrund, Menschen, die in entvölkerten, ländlichen und abgelegenen Gebieten und in Gebieten in äußerster Randlage leben, in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

10. betont, dass eine geringe Zahl von Stellenangeboten negative Ausstrahlungseffekte hat, da es Menschen, insbesondere junge Menschen, dazu zwingt, anderswo nach Arbeitsplätzen zu suchen, und somit sozialen Herausforderungen auf regionaler und lokaler Ebene Vorschub leistet, wozu Arbeitslosigkeit, eine Alterung der Bevölkerung, Armut und soziale Ausgrenzung, sowie der Rückgang öffentlicher und privater Dienstleistungen gehören; betont, wie wichtig eine enge Zusammenarbeit zwischen den lokalen und regionalen Behörden, den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und den Unternehmen ist; unterstützt daher die Einrichtung und Finanzierung lokaler Kompetenzpakte und Knotenpunkte für die Kompetenzentwicklung in Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen;

11. fordert die Mitgliedstaaten auf, mehr in Bildung und gemeinsam mit den Arbeitgebern in die Systeme Berufsbildungssysteme der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie in Umschulung und Weiterbildung zu investieren; spricht sich dafür aus, die Mobilität innerhalb der EU zu erhöhen und Menschen aus Drittländern mit den in den Mitgliedstaaten benötigten Kompetenzen gezielt anzusprechen, indem man die Ausbildung, einschließlich Fremdsprachunterricht und -ausbildung, und die Kompetenzentwicklung fördert und die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen erleichtert; legt den öffentlichen Arbeitsagenturen und privaten Arbeitsvermittlungsstellen nahe, mobilen Arbeitnehmern einschlägige Informationen und Orientierungshilfen zur Verfügung zu stellen;