

Thematische Schwerpunkte und Arbeitsmethoden der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (ABS) für die Mandatsperiode 2025-2028

I. Hintergrund

Die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (ABS) wurde 2007 eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es, „Tendenzen und Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu ermitteln und zu bewerten und dadurch die Arbeit der Fachgruppe SOC und des EWSA insgesamt zu bereichern“. Die Beobachtungsstelle ist innerhalb der Fachgruppe SOC tätig, der sie Bericht erstattet, und übt folgende Tätigkeiten aus:

- Beobachtung von Trends und Herausforderungen am Arbeitsmarkt,
- Sammlung von Beispielen für bewährte Verfahrensweisen,
- Stimulierung einer Debatte durch die Veranstaltung von Anhörungen unter Beteiligung von Interessenträgern aus den Institutionen sowie aus Gesellschaft und Wirtschaft, Organisationen der Zivilgesellschaft sowie Vertretern des Hochschulbereichs,
- Erarbeitung proaktiver Untersuchungsberichte oder Studien zu ausgewählten Themen und
- Analyse von Querschnittsfragen.

Die ABS besteht aus 18 Mitgliedern (siehe Anhang), darunter ein Vorsitzender/eine Vorsitzende und zwei stellvertretende Vorsitzende, die sich turnusmäßig alle zweieinhalb Jahre unter den drei Gruppen abwechseln. Der derzeitige Vorsitzende ist Giovanni Marcantonio (Italien, Gruppe Organisationen der Zivilgesellschaft). Die stellvertretenden Vorsitzenden sind Jean-Michel Pottier (Frankreich, Gruppe Arbeitgeber) und Jakob Kristof Počivavšek (Slowenien, Gruppe Arbeitnehmer).

II. Thematische Schwerpunkte für die Mandatsperiode 2025-2028

Die Schwerpunkte der ABS werden unter Berücksichtigung der [Schwerpunkte der Fachgruppe SOC](#) für die laufende Mandatsperiode, des [Arbeitsprogramms von EWSA-Präsident Séamus Boland](#) und der [Arbeitsprogramme der Kommission für 2026](#) und 2027 entwickelt.

Durch die Analysetätigkeiten der Beobachtungsstelle soll das Verständnis der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und ihrer möglichen wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen unterstützt und erleichtert werden. Die Arbeit der Beobachtungsstelle wird in enger Zusammenarbeit mit der Fachgruppe SOC entwickelt.

Die nachstehend vorgeschlagenen Schwerpunkte können als Leitlinien betrachtet werden, die in den kommenden Jahren an die Entwicklungen in Europa, etwaige neue Gegebenheiten, mögliche Initiativen der europäischen Organe und die Erfordernisse, die sich im Laufe der Tätigkeit der Beobachtungsstelle ergeben, angepasst werden müssen.

Das Thema Kompetenzen ist bereichsübergreifend, da es alle anderen Schwerpunktbereiche berührt.

FÜR DIE MANDATSPERIODE 2025-2028 VORGESCHLAGENE THEMEN

1. Aktive Arbeitsmarktpolitik

In einer historischen Phase, die von raschen und tiefgreifenden Veränderungen geprägt ist, kommt aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen eine entscheidende Rolle bei der Steuerung von Veränderungsprozessen und der Unterstützung von Beschäftigungsübergängen zu. Einerseits ist aufgrund technologischer Innovationen und der notwendigen Anpassung an den Klimawandel eine rasche Neuausrichtung der von den Unternehmen benötigten Kompetenzen und Berufsprofile erforderlich; andererseits werden durch die demografischen Entwicklungen die Fragen aufgeworfen, ob die Sozialsysteme tragfähig sind ob der Arbeitsmarkt über die Kapazität verfügt, alle Segmente der Erwerbsbevölkerung aufzunehmen und zu stärken.

In diesem Szenario würde ein vorrangiges Ziel der Beobachtungsstelle darin bestehen, die **Entwicklung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen** zu untersuchen. Diese sind nach wie vor von entscheidender Bedeutung, um die **Eingliederung in den Arbeitsmarkt** zu fördern, den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu verbessern und die Beteiligung unterrepräsentierter und schutzbedürftiger Gruppen (wie Frauen, junge Menschen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Migranten, Roma und die LGBTIQ+Gemeinschaft) zu erhöhen und das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage zu verringern. Dieses Missverhältnis sowie der Arbeitskräftemangel und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sind entscheidende Faktoren, durch die das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen behindert werden, insbesondere mit Blick auf KMU, bei denen die Gefahr besteht, dass sie zunehmend benachteiligt werden.

Die ABS wird sich bei ihrer Analyse auf die Eignung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, **auf aktuelle Herausforderungen zu reagieren**, sowie auf den **Vergleich nationaler Modelle und bewährter Verfahren** konzentrieren. Besondere Aufmerksamkeit könnte der wachsenden Rolle **digitaler Plattformen bei der Erbringung von Aktivierungsdiensten** und den Möglichkeiten gewidmet werden, die durch künstliche Intelligenz (KI) werden, um ihre Effizienz, Personalisierung und Fähigkeit, rasch auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Unternehmen zu reagieren, zu verbessern. Ziel ist es, Elemente zu ermitteln, die genutzt werden können, um diese Systeme, bei denen nach wie vor erhebliche regionale Unterschiede bestehen, schrittweise zu verbessern.

Besonderes Augenmerk wird auch auf die generationenübergreifende Dynamik des Arbeitsmarktes gelegt, wobei untersucht wird, wie mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gegen hartnäckige **Stereotype** vorgegangen wird, die nach wie vor über Generationen hinweg die Bildungsentscheidungen und Berufswege prägen.

Darüber hinaus könnte die ABS bestimmte **soziodemografische Herausforderungen** wie Einsamkeit und soziale Isolation berücksichtigen, die negative Folgen für das Wohlbefinden, die Beschäftigungsfähigkeit und die Erwerbsbeteiligung der Menschen haben können.

Diese Analyse wird zudem in engerer **Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)** entwickelt, um vergleichende Erkenntnisse und Kontextanalysen aus europäischen Ländern einzubinden.

Durch diese Arbeit könnte die ABS ferner einen Beitrag zur **Arbeit der EU-Organe im Zusammenhang mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen** leisten, da die Kommission für das vierte Quartal 2026 einen aktualisierten Beschluss über die öffentlichen Arbeitsverwaltungen¹ und eine Bewertung des aktuellen Beschlusses angekündigt hat, zu denen der EWSA eine obligatorische Stellungnahme abgeben würde.

2. Hochwertige Arbeitsplätze

Das Thema hochwertige Arbeitsplätze, die ein Eckpfeiler des europäischen Sozialmodells und der Europäischen Säule sozialer Rechte sind, ist für die ABS von besonderer Bedeutung. Die soziale Dimension der Europäischen Union muss Hand in Hand mit der europäischen Wettbewerbsfähigkeit gehen. Ökologische Nachhaltigkeit, wirtschaftlicher Wohlstand sowie sozialer und territorialer Zusammenhalt sind dabei wichtige Triebkräfte.

Einer der von der Kommission in ihrem Arbeitsprogramm festgelegten Schwerpunkte ist der Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze, mit dem die in der Europäischen Säule sozialer Rechte festgelegten Ziele in den Bereichen Beschäftigung, Kompetenzen und Armutsbekämpfung unterstützt werden sollten. Im Einklang mit den Schwerpunkten der Kommission werden anhand des gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickelten Fahrplans für hochwertige Beschäftigung gerechte Löhne, gute und sichere Arbeitsbedingungen, Ausbildung und faire Beschäftigungsübergänge für Arbeitnehmer und Selbstständige unterstützt, zum Teil durch eine stärkere tarifvertragliche Abdeckung.

Durch den von der ABS organisierten Austausch könnte ein Beitrag zu der von der Kommission angekündigten nächsten Phase, nämlich der für 2026 geplanten Annahme des Rechtsakts für hochwertige Arbeitsplätze, geleistet werden, indem in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe SOC, die im Bereich hochwertige Arbeitsplätze tätig ist, Indikatoren und bewährte Verfahren analysiert werden.

In ihren Debatten könnte die ABS auch den Zusammenhang zwischen der Krise im Bereich der Lebenshaltungskosten und dem Arbeitsmarkt berücksichtigen. Ebenso könnte sich die Beobachtungsstelle mit Beispielen sozialwirtschaftlicher Einrichtungen befassen, die eine wichtige

¹ [Beschluss Nr. 573/2014/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die verstärkte Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, in der 2020 geänderten Fassung.](#)

Rolle bei der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze sowie der Förderung der Kompetenzentwicklung und sozialer Innovation spielen, insbesondere für Menschen, die mit strukturellen Hemmnissen für die Beschäftigung konfrontiert sind.

➤ **Auswirkungen der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz auf den Arbeitsmarkt**

In den kommenden Jahren wird die zunehmende Verbreitung digitaler Technologien und insbesondere von KI-Anwendungen weiterhin mit erheblichen Veränderungen der Produktionssysteme, der Arbeitsorganisation und der von Arbeitnehmern geforderten Kompetenzen einhergehen. Die Beobachtungsstelle beabsichtigt, diese Veränderungen zu untersuchen und ihre positiven und potenziell kritischen Auswirkungen zu analysieren. Ziel ist es, zur Entwicklung von Methoden beizutragen, mit denen die Einführung einer KI gefördert wird, die auf den Grundsätzen der ethischen und sozialen Nachhaltigkeit basiert, und an technologischen Veränderungen mitzuwirken, durch die Inklusion, Barrierefreiheit und faire Arbeitsbedingungen verbessert werden, anstatt bestehende Ungleichheiten zu verstärken.

Vor diesem Hintergrund könnten einer oder mehrere der folgenden Aspekte eingehend untersucht werden.

- **Die Verbreitung digitaler Technologien und KI in Unternehmen** Es wird vorgeschlagen, die Einführung neuer Technologien und KI-Lösungen in verschiedenen Produktionszweigen und in verschiedenen Arten von Unternehmen mit besonderem Schwerpunkt auf KMU zu prüfen und dabei sowohl die Auswirkungen auf Beschäftigungsniveau, Arbeitsplatzqualität, Lohndynamik und Tarifverhandlungen als auch auf die organisatorischen Prozesse und die Produktivität zu analysieren.
- **Weiterbildungs- und Entwicklungsbedarf** Ein zweiter Arbeitsbereich könnte die Entwicklung der Anforderungen an digitale und KI-bezogene Kompetenzen betreffen. Es werden neue berufliche Anforderungen (sowohl technischer als auch bereichsübergreifender Art) und der Weiterbildungsbedarf analysiert, auch im Einklang mit der Zusammenarbeit mit dem **Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop)**, um Entwicklungen im Bereich Kompetenzen und Berufe zu verstehen.
- **KI und Arbeitsorganisation.** Es wird die Verbreitung von KI-Anwendungen in organisatorischen Prozessen, Personalverwaltungs- und Leistungsüberwachungssystemen betrachtet. Die Auswirkungen dieser Technologien auf Produktivität, Arbeitsbedingungen, einschließlich Gleichbehandlung, sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, könnten untersucht werden, wobei den Auswirkungen des Einsatzes algorithmischer Managementverfahren besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. Somit könnten die Fragen der Transparenz, der Fairness und der Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung geprüft werden.
- **Regulierung, Normen und Verfahren für die ethische Nutzung von KI.** Die Beobachtungsstelle kann sich mit der Verordnung über die Einführung von KI am Arbeitsplatz befassen und dabei einen besonderen Schwerpunkt auf die Umsetzung der Verordnung über künstliche Intelligenz sowie neu entstehender nationaler und regionaler Vorschriften legen. Gleichzeitig könnten einschlägige Leitlinien, berufsständische Regeln und bewährte Verfahren in Betracht gezogen werden, um den verantwortungsvollen Einsatz von KI zu fördern.

- **Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen.** Schließlich könnten die Rolle und die Fähigkeiten der Sozialpartner bei der Lenkung technologischer Innovationsprozesse hin zu auf den Menschen ausgerichteten Modellen eingehender untersucht werden. Die Beobachtungsstelle könnte auf nationaler, regionaler und Unternehmensebene verschiedene Ansätze für die Einführung von KI am Arbeitsplatz prüfen und auch die geltenden Mechanismen für die Unterrichtung, Anhörung und gegebenenfalls Beteiligung der Arbeitnehmer sowie die in den Betriebsräten für die Bewertung von KI-Systemen angenommenen Instrumente untersuchen.

➤ **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Der demografische Wandel, eine alternde Erwerbsbevölkerung und immer vielfältigere Beschäftigungsformen gehen mit grundlegenden Veränderungen der Risikolandschaft am Arbeitsplatz einher. Gleichzeitig wird durch die Verbreitung von Telearbeit, hybriden Modellen und digitalen Plattformen zu einer Vervielfachung der Räume und Zeiten beigetragen, in denen Arbeit geleistet wird, wodurch der Schutz von Gesundheit und Sicherheit komplizierter wird. Durch digitale Technologien und künstliche Intelligenz können neue Chancen eröffnet werden, z. B. durch die Verringerung sich wiederholender Arbeitsbelastungen, aber auch neue Risiken entstehen: von der Intensivierung des Arbeitsrhythmus bis hin zur kognitiven Überlastung und dem Umgang mit sensiblen Daten.

Die Beobachtungsstelle könnte einen Überblick über die wichtigsten Veränderungen in Erwägung ziehen und sich dabei auf einige der folgenden Analysebereiche konzentrieren:

- **Die Entwicklung der Risiken im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel** mit besonderem Schwerpunkt auf den Branchen, die am stärksten von einer alternden Erwerbsbevölkerung betroffen sind, und die Auswirkungen auf Prävention, Ausbildung und Anpassung am Arbeitsplatz.
- **Die Prävention psychosozialer Risiken**, einschließlich der Auswirkungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbelastung und der Arbeitszeiten, sowie möglicher Stressfaktoren im Zusammenhang mit Digitalisierung und ständiger Verfügbarkeit und der möglichen Folgen dieser Faktoren für die psychische Gesundheit.
- **Die Rolle von Technologie und künstlicher Intelligenz beim Sicherheitsmanagement**, von der Risikoüberwachung mithilfe von Sensoren und Vorhersagesystemen bis hin zum Potenzial von immersiven Schulungen und der Bewertung möglicher Risiken, die von den Technologien selbst ausgehen (physische, kognitive und organisatorische Risiken).

Ein weiterer Schwerpunkt wird **die Entwicklung der nationalen Strategien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz** und die **Rolle von Tarifverhandlungen** sein, bei denen zunehmend Themen wie flexibles Arbeiten, das Recht auf Nichterreichbarkeit, der Umgang mit der Arbeitsbelastung, die Arbeitszeitgestaltung und digitale Präventionsinstrumente behandelt werden. Die Beobachtungsstelle könnte erörtern, wie durch nationale Rechtsvorschriften, insbesondere Vereinbarungen und/oder Gepflogenheiten auf Branchen- und Unternehmensebene, dazu beigetragen wird, Normen, Präventionsmodelle und Maßnahmen zur Förderung des Wohlergehens neu zu definieren und innovative Erfahrungen sowie bewährte Verfahren zu ermitteln, die für die Verbreitung und den Vergleich geeignet sind, und wie dadurch der geltende Rechtsrahmen auf europäischer Ebene ergänzt wird.

Vor diesem Hintergrund beabsichtigt die Beobachtungsstelle, Partnerschaften mit der **Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)** aufzubauen und zu festigen, um ihre Analysen mit auf europäischer Ebene etablierten Erkenntnissen und Methoden zu verknüpfen und zur Verbreitung wirksamer Präventions- und Förderungsverfahren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in neuen Arbeitskontexten beizutragen.

Durch diese Arbeit könnte die ABS auch zur Arbeit der EU-Organe an der **Überarbeitung der Richtlinie über Karzinogene** beitragen, da für das erste Quartal 2028 ein Vorschlag der Kommission geplant ist, für den eine obligatorische Konsultation des EWSA erforderlich wäre.

➤ **Neue Organisationsmodelle, Flexibilität und Veränderungen am Arbeitsplatz**

Zusätzlich zu den bereits erwähnten Themen schlagen wir außerdem Überlegungen zu neuen Organisationsmodellen für die Arbeit vor. Die Kombination aus organisatorischer Flexibilität, der sich wandelnden Beziehung zwischen jüngeren Generationen und Arbeit sowie der Weiterentwicklung digitaler Technologien hat in der Tat eine tiefgreifende Neudefinition von Arbeitsmodellen zur Folge. Einerseits wird die unselbständige Beschäftigung für einige zunehmend autonom, was auf Organisationsformen zurückzuführen ist, die auf Zielen, größerer Rechenschaftspflicht und flexiblen Arbeitszeiten beruhen; andererseits befinden sich einige Formen der Selbstständigkeit in einer schweren Krise, die von Fragmentierung, Einkommensunsicherheit und Schwierigkeiten beim Zugang zu Schutz geprägt ist.

In diesem Zusammenhang könnte die Beobachtungsstelle **die derzeit stattfindenden Veränderungen der Organisationsmodelle** unter Berücksichtigung von abhängiger und selbstständiger Arbeit, Telearbeit und hybrider Arbeit sowie ihre **Auswirkungen im Hinblick auf Produktivität, Wohlbefinden, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Qualität der Arbeit** untersuchen.

3. **Arbeitskräftemobilität**

Im Zusammenhang mit dem anstehenden Paket der Kommission für faire Mobilität und dem Vorschlag der Kommission zur Stärkung der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA), der für das dritte Quartal 2026 erwartet wird, wird die ABS die Arbeitskräftemobilität als Schlüsseldimension eines gut funktionierenden und fairen Binnenmarkts untersuchen.

Die Beobachtungsstelle könnte prüfen, wie der Rahmen für die faire und wirksame Mobilität von Arbeitnehmern in der EU verbessert werden kann. Besondere Aufmerksamkeit würde den Durchsetzungsmechanismen, der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, der Bereitstellung von Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie der Verhinderung von Missbrauch und Ausbeutung gewidmet.

Ebenfalls würde die ABS auf eine **engere operative Zusammenarbeit mit der ELA** in Fragen im Zusammenhang mit einer fairen und wirksamen Arbeitskräftemobilität und ihrer Durchsetzung hinarbeiten.

Durch diese Arbeit könnte die ABS zeitnah zur Arbeit der EU-Organe beitragen und eine Mobilität fördern, die nicht nur wirtschaftlich vorteilhaft, sondern auch sozial nachhaltig ist und durch die die Arbeitnehmerrechte geschützt werden.

Die Beobachtungsstelle könnte ferner das Zusammenspiel zwischen der Anerkennung und Übertragbarkeit von Kompetenzen sowie dem lebenslangen Lernen in der grenzüberschreitenden Mobilität berücksichtigen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Paket für faire Mobilität und dem Vorschlag der Kommission für eine Initiative für die Portabilität von Kompetenzen (voraussichtlich im dritten Quartal 2026).

4. Querschnittsthema: Kompetenzen

Die ABS wird sich weiterhin mit **dem Thema Kompetenzentwicklung** befassen, das auch in die Arbeit zu den drei oben genannten Schwerpunktbereichen einbezogen wird.

Systematische Weiterbildung und Umschulung sind strategische Anforderungen, um die Arbeitskräfte für den grünen, digitalen und demografischen Wandel zu rüsten. Es wird damit dazu beigetragen, die Widerstandsfähigkeit des Arbeitsmarktes sicherzustellen, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen und ein Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu verhindern, durch das ein inklusives und nachhaltiges Wachstum beeinträchtigt werden könnte. Der Prognose des Qualifikationsbedarfs kommt eine wichtige Rolle für die Vermeidung von Missverhältnissen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu.

Die Beobachtungsstelle wird insbesondere bewährte Verfahren hervorheben, auch aus dem dritten Sektor und der Sozialwirtschaft.

Außerdem wird die ABS den Herausforderungen der Abwanderung hochqualifizierter Kräfte und der Bildungsverschwendung Rechnung tragen und dabei besonderes Augenmerk auf hochqualifizierte Personen in der EU legen, deren Potenzial nach wie vor nicht ausreichend genutzt wird.

Die ABS wird verschiedene Ansätze für die von den Sozialpartnern verwalteten Ausbildungsfonds prüfen, die ein wirksames Mittel sind, um Schulungen in einer Weise anzubieten, mit der den unterschiedlichen nationalen/sektoralen Gepflogenheiten Rechnung getragen wird.

Im Hinblick auf ihre Arbeit würde die ABS die von der Kommission angekündigten Vorschläge berücksichtigen, darunter:

- die Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung, die für das zweite Quartal 2026 (Juni 2026, vorbehaltlich Bestätigung) erwartet wird,
- die Initiative für die Portabilität von Kompetenzen, die einen Vorschlag für Rechtsvorschriften zur Erleichterung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Digitalisierung und verbesserte Transparenz von Kompetenzen und Qualifikationen umfassen würde, und
- die für 2027 erwartete Bewertung individueller Lernkonten.

Die ABS würde ihre langjährige Zusammenarbeit mit dem **Cedefop** fortsetzen, insbesondere durch die gemeinsame Organisation des sechsten **politischen Lernforums zu Weiterbildungspfad** im Jahr 2026. Politische Lernforen zu Weiterbildungspfad sind eine Reihe politischer Lernveranstaltungen

zu diesem Thema, mit denen den Ländern, den EU-Institutionen, dem Cedefop und den EWSA-Mitgliedern eine Plattform geboten werden soll, um voneinander zu lernen und gemeinsame Herausforderungen bei der Weiterbildung von Erwachsenen zu erkunden.

III. Arbeitsmethoden während der ABS-Mandatsperiode 2025-2027

Der Vorsitzende der Beobachtungsstelle, ihre stellvertretenden Vorsitzenden, die Mitglieder und das Sekretariat spielen unterschiedliche, aber grundlegende Rollen bei der gemeinsamen Entwicklung und Gestaltung ihrer Tätigkeiten.

Für die Beobachtungsstelle sind für den Zeitraum 2025-2028 folgende Tätigkeiten geplant.

1. Arten von Tätigkeiten

a) Interne Sitzungen und öffentliche Veranstaltungen

Die Beobachtungsstelle ist befugt, ohne besondere Genehmigung des EWSA-Präsidiums bis zu drei Sitzungen pro Jahr abzuhalten, während für zusätzliche Sitzungen die Genehmigung des EWSA-Präsidiums und der Kommission für Finanz- und Haushaltsfragen (CAF) erforderlich ist. Die Sitzungen können als öffentliche Veranstaltungen durchgeführt werden.

Die Themen der Veranstaltungen werden zu gegebener Zeit festgelegt, unter anderem unter Berücksichtigung der Initiativen der Europäischen Kommission, der Tätigkeiten der EU-Organe, der Prioritäten der EU-Ratsvorsitze sowie der Vorschläge der Organisationen der Zivilgesellschaft und der EWSA-Mitglieder, insbesondere wenn eine Veranstaltung in ihrem Land organisiert wird.

Mit den Veranstaltungen soll den verschiedenen Interessenträgern Gelegenheit geboten werden, sich über wichtige europäische Maßnahmen in Verbindung mit dem Arbeitsmarkt und Kompetenzen auszutauschen und die Standpunkte des EWSA zu den erörterten Themen zu verstehen. Durch diese Veranstaltungen wird die Schlüsselrolle des EWSA als Vertreter der europäischen organisierten Zivilgesellschaft hervorgehoben.

Diese Veranstaltungen werden so weit wie möglich in Zusammenarbeit mit den Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der EU, internationalen Organisationen, Sozialpartnern, Organisationen der Zivilgesellschaft, den Fachgruppen des EWSA, der CCMI, den Beobachtungsstellen, der Kontaktgruppe „Europäische Organisationen und Netze der Zivilgesellschaft“ des EWSA und anderen einschlägigen Arbeitsorganen des EWSA organisiert.

Während der Mandatsperiode sollen zwei der ABS-Sitzungen in EU-Mitgliedstaaten stattfinden und nach Möglichkeit in enger Zusammenarbeit mit nationalen Organisationen oder Einrichtungen (wie nationalen Wirtschafts- und Sozialräten, Sozialpartnern und Organisationen der Zivilgesellschaft oder öffentlichen Einrichtungen) sowie in Zusammenarbeit mit EWSA-Mitgliedern aus dem Gastland organisiert werden.

b) Erkundungsmissionen/Arbeitsbesuche

Um den Austausch von Informationen, Erfahrungen und bewährten Verfahren mit Sozialpartnern, Organisationen der Zivilgesellschaft, nationalen Behörden und Wirtschafts- und Sozialräten der Mitgliedstaaten sowie EU-Agenturen zu fördern, kann die ABS vorbehaltlich der Genehmigung durch das Präsidium und die CAF soweit erforderlichen Erkundungsmissionen durchführen.

2. Zusammenarbeit und Synergien

Die Zusammenarbeit mit den Strukturen des EWSA und externen Organisationen ist für die ABS von entscheidender Bedeutung, um einen umfassenden Ansatz zu verfolgen und die Auswirkungen aller politischen Maßnahmen auf den Arbeitsmarkt und die Lage aller Bevölkerungsgruppen zu berücksichtigen, damit niemand zurückgelassen wird. Durch eine solche Zusammenarbeit wird es der Beobachtungsstelle ermöglicht, die Sichtweisen anderer Gremien und Organisationen einzubeziehen, den interdisziplinären Dialog zu fördern, die Wirksamkeit und Wirkung der ABS zu stärken und die Arbeit des EWSA umfassender zu unterstützen.

Die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle wird Synergien mit anderen Arbeitsstrukturen des EWSA anstreben und Überschneidungen mit deren Arbeit vermeiden. Insbesondere wird sich die ABS um eine Zusammenarbeit mit den ständigen Gruppen der Fachgruppe SOC bemühen: der Ständigen Arbeitsgruppe „Einwanderung und Integration“, der Ständigen Arbeitsgruppe „Rechte von Menschen mit Behinderungen“ und der Ständigen Arbeitsgruppe „Integration der Roma“. Außerdem wird sie mit der Ad-hoc-Gruppe „Jugend“ und der Ständigen Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ des EWSA zusammenarbeiten. Ebenso wird sich die ABS um eine enge Zusammenarbeit insbesondere mit der Beobachtungsstelle für die Durchsetzung der Binnenmarktvorschriften und der Beobachtungsstelle für nachhaltige Entwicklung bemühen, indem Sitzungen der jeweiligen Vorsitzenden der drei Beobachtungsstellen organisiert werden, um ihre Arbeit besser zu koordinieren, und die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Mitglieder der anderen Beobachtungsstellen gegebenenfalls zu Sitzungen und Veranstaltungen des EWSA einlädt.

Die ABS wird ferner eng mit der Direktion Kommunikation des EWSA zusammenarbeiten, um eine effiziente Kommunikation über die Tätigkeiten der ABS sicherzustellen und einen Beitrag zu den Folgemaßnahmen zu EWSA-Stellungnahmen zu leisten.

Zudem wird die ABS ihre fruchtbare Zusammenarbeit mit den EU-Organen und spezialisierten EU-Agenturen wie Cedefop, Eurofound, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) fortsetzen. Die Beobachtungsstelle wird ebenfalls anstreben, während dieser Mandatsperiode mindestens zwei Arbeitsbesuche bei EU-Agenturen auszurichten.

Die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle wird darauf hinwirken, die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen wie der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu intensivieren und die Kontakte zum Europäischen Netz zur Überwachung der regionalen Arbeitsmärkte (EN RLMM) wieder aufzunehmen.

Anhang: ABS-Vorsitz und Mitglieder 2025-2028

ABS-VORSITZ			
	Gr. I	Gr. II	Gr. III
	Jean-Michel POTTIER – stellvertretender Vorsitzender	Jakob Krištof POČIVAVŠEK – stellvertretender Vorsitzender	Giovanni MARCANTONIO – Vorsitzender

VOLLSTÄNDIGE LISTE DER ABS-MITGLIEDER			
Mitgliedstaat	Gr. I	Gr. II	Gr. III
AT	Christa SCHWENG		
BE		Pia STALPAERT	
BG		Plamen DIMITROV	
CY	Michalis ANTONIOU		
CZ		Radka SOKOLOVÁ	Silvie PÝCHOVÁ
DK			Juliane Marie NEIENDAM
ES			María Lourdes MÁRQUEZ DE LA CALLEJA
FR	Jean-Michel POTTIER		
IT	Renato MATTIONI		Giovanni MARCANTONIO (IT)
LV	Rihards BLESE		Katrīna LEITĀNE
MT	Jackie ATTARD MONTALTO		
PL		Grzegorz SIKORA	
RO			Ionuț SIBIAN
SE		Mikael JOHANSSON	
SI		Jakob Krištof POČIVAVŠEK	

- 7 Mitglieder der ECO
- 7 Mitglieder der TEN
- 6 Mitglieder der REX

- 5 Mitglieder der INT
- 3 Mitglieder der NAT
- 1 Mitglied der CCMI
- 5 Mitglieder der Gruppe Europäisches Semester
- 4 Mitglieder der Ad-hoc-Gruppe „Jugend“
- 3 Mitglieder der Arbeitsgruppe „Gleichstellung“
- 3 Mitglieder der Arbeitsgruppe „Roma“
- 2 Mitglieder der CAF
- 1 Mitglied der GGR
- 3 ABS-Mitglieder sind keine SOC-Mitglieder