

**Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema  
„Jugendbeschäftigung, Berufsqualifikationen und Mobilität“ (Initiativstimmungnahme)**

(2012/C 68/02)

Berichterstatteerin: **Dorthe ANDERSEN**

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss beschloss am 14. Juli 2011, gemäß Artikel 29 Absatz 2 der Geschäftsordnung eine Initiativstimmungnahme zu folgendem Thema zu erarbeiten:

*„Jugendbeschäftigung, Berufsqualifikationen und Mobilität“*

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 16. Dezember 2011 an.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 477. Plenartagung am 18./19. Januar 2012 (Sitzung vom 18. Januar) mit 173 gegen 1 Stimme bei 4 Stimmenthaltungen folgende Stellungnahme:

### 1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1 Die demografische Entwicklung stellt große Anforderungen an den Arbeitsmarkt. Die Folgen der Wirtschaftskrise zeigen, dass die Arbeitsmärkte unter strukturellen Problemen leiden. Insbesondere jungen Menschen fällt es schwer, trotz passender Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt richtig Fuß zu fassen. Deshalb sollen die Mitgliedstaaten die Reformen durchführen, die in der Europa-2020-Strategie und den nationalen Reformprogrammen zur Wiederherstellung des Wachstums festgelegt sind.

1.2 Die Jugendarbeitslosigkeit bringt große wirtschaftliche und soziale Nachteile für die Gesellschaft und die jungen Menschen selbst mit sich und schränkt die Wachstumsmöglichkeiten ein. Europas Wettbewerbsfähigkeit wird in hohem Maße von qualifizierten Arbeitskräften abhängen und es läuft Gefahr, im Wettlauf um Facharbeiter und hochqualifizierte Arbeitskräfte zurückzufallen.

1.3 Niemand weiß wirklich, wie die Arbeitsplätze von morgen aussehen werden, aber die Ausbildungen sollten vom Bedarf der Arbeitsmärkte und den tatsächlich zu lösenden Aufgaben ausgehen. Die Anerkennung von außerhalb der Ausbildungssysteme erworbenen Qualifikationen sollte gestärkt werden. Der Schwerpunkt der Lehrpläne sollte mehr auf allgemeine und innovative Kompetenzen gelegt werden.

1.4 Die Schranken zwischen Bildungswesen und Arbeitsmarkt sollten abgebaut werden und von den herkömmlichen finanziellen Erwägungen ist abzusehen. Die Partnerschaft zwischen Unternehmen und Bildungswesen sollte im Hinblick auf die Entwicklung von Lehrplänen und Antizipation des künftigen Bedarfs vertieft werden. Ausbildung sollte zu Beschäftigung führen.

1.5 Duale Ausbildung und Praktika sollten im Bildungswesen zunehmen – auch bei relevanter Hochschulbildung und bei der Berufsbildung. Synergien zwischen praktischer Tätigkeit und Schulung am Arbeitsplatz sowie theoretischem Unterricht stärken die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen, sorgen für einen besseren Berufseinstieg und geben Impulse für die Unterrichtsentwicklung.

1.6 Länder, die ein duales Ausbildungssystem einführen wollen, sollten zur Deckung der dadurch entstehenden Anfangskosten aus dem europäischen Sozialfonds Zuschüsse erhalten.

1.7 Ein offener und dynamischer Arbeitsmarkt kann die Mobilität fördern und insbesondere für junge Menschen Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen. Gemäß der Europa-2020-Strategie und den nationalen Reformprogrammen sind die Mitgliedstaaten gehalten, ihre Arbeitsmärkte zu modernisieren, um deren Aufnahmekapazität zu vergrößern und ihr Funktionieren zu verbessern.

1.8 Eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die Arbeitssuchende und Beschäftigte zum lebenslangen Lernen motiviert, trägt zur Stärkung der beruflichen und geografischen Mobilität bei und schafft dadurch mehr Beschäftigungsmöglichkeiten.

### 2. Ziele und Einleitung

2.1 Europas Jugend ist Europas Zukunft. Aber viele junge Menschen haben keinen Arbeitsplatz oder nicht die richtigen Qualifikationen. Außerdem fällt es vielen Jugendlichen schwer, trotz passender Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

2.2 In dieser Stellungnahme geht es um die Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen. Hierzu gehören der künftige Bedarf an technischen und Facharbeitskräften, der Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität. Die Rede ist von den Kernarbeitskräften mit einer technischen oder fachlichen Ausbildung oder mit mittleren Qualifikationen, die im Jahre 2020 laut CEDEFOP 50 % der künftigen Erwerbstätigen ausmachen werden.

2.3 In der Stellungnahme sollen konkrete Vorschläge unterbreitet werden, um die Beschäftigungsmöglichkeiten junger Menschen zu verbessern und den Unternehmen die richtigen Qualifikationen zu garantieren.

2.4 Der Begriff „Qualifikationen“ deckt zahlreiche Aspekte ab, z.B. soziale und allgemeine Kompetenzen sowie technische und fachliche Kompetenzen und Qualifikationen, die sowohl im Rahmen eines Systems für allgemeine und berufliche Bildung als auch über Arbeit sowie soziale und familiäre Beziehungen und Tätigkeiten erworben wurden.

2.5 Mit dieser Stellungnahme sollen zwei eng miteinander verknüpfte Fragen beantwortet werden: (1) Welche Qualifikationen werden künftig auf dem Arbeitsmarkt benötigt? und (2) Wie lassen sich die Integration der Jugendlichen und Möglichkeiten für berufliche Mobilität garantieren?

2.6 Die Europäische Kommission hat hier mehrere Leitinitiativen auf den Weg gebracht, zuletzt „Jugend in Bewegung“ und „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“. Diese Leitinitiativen sind von zentraler Bedeutung und umfassen verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten junger Menschen. In den einschlägigen Stellungnahmen des EWSA wird darauf abgestellt<sup>(1)</sup>.

### 3. Die europäische Realität

3.1 Aufgrund der demografischen Entwicklung geht die Erwerbsbevölkerung in der EU zurück: die geburtenstarken älteren Jahrgänge verlassen den Arbeitsmarkt und die geburtenschwachen jüngeren Jahrgänge rücken nach. Dadurch steht der Arbeitsmarkt vor großen Herausforderungen, denn ein großes Angebot an qualifizierten Arbeitskräften ist für das Wachstum in Europa entscheidend.

3.2 Laut der jüngsten Ausgabe der Veröffentlichung „Quarterly Employment and social situation review“ der Europäischen Kommission erholt sich der Arbeitsmarkt der EU nur langsam und uneinheitlich. Es werden neue Arbeitsplätze geschaffen, allerdings nicht genug, und insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit (20,3 %) lässt den Bedarf an raschem und effektivem Handeln erkennen.

3.3 Die Arbeitslosigkeit betrifft alle Gruppen junger Menschen, auch die Problemgruppen, unabhängig von ihrem Bildungs- und Ausbildungsstand. Allerdings ist das Risiko keine Arbeit zu finden, für Jugendliche mit einem niedrigeren Bildungs- und Ausbildungsstand oder ohne Berufserfahrung höher. Außerdem ist auch die Langzeitarbeitslosigkeit gestiegen, im März 2011 auf 9,5 %, und gerade viele junge Menschen laufen Gefahr, langzeitarbeitslos zu werden.

3.4 Sowohl die Arbeitslosigkeit als auch die Unterbeschäftigung von Jugendlichen bringen große wirtschaftliche und soziale Nachteile für die Gesellschaft und die jungen Menschen selbst mit sich und schränken die Wachstumsmöglichkeiten ein.

3.5 Der Krise ging ein Zeitraum voraus, in dem relativ viele Arbeitsplätze geschaffen wurden. Laut Europäischer Kommission entstanden zwischen 1995 und 2006 20 Mio. neue Arbeitsplätze.

3.6 Gleichzeitig gingen während der Krise etwa 5 Mio. Arbeitsplätze verloren. Laut Eurofound handelt es sich dabei insbesondere um Niedriglohnarbeitsplätze für Ungelernte. Allerdings sind hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten zu verzeichnen.

3.7 Das CEDEFOP rechnet mit der Schaffung von ca. 7 Mio. neuen Arbeitsplätzen im Zeitraum 2010-2020 sowie mit ca. 73 Mio. freiwerdenden Stellen infolge der demografischen Entwicklung. Die Schaffung von Arbeitsplätzen wird sich insbesondere auf höhere Qualifikationen konzentrieren.

3.8 Paradoxerweise ist in bestimmten Ländern und Branchen bei einer gleichzeitig hohen Zahl von Arbeitslosen ein Arbeitskräftemangel festzustellen, was auf fortwährende strukturelle Probleme auf den europäischen Arbeitsmärkten hinweist. Z.B. waren in den Niederlanden Ende 2009 118 000 offene Stellen zu verzeichnen, und in Deutschland und Polen sind 87 800 bzw. 18 300 Arbeitsplätze in der IT-Branche unbesetzt.

3.9 Die Wettbewerbsfähigkeit des Privatsektors wird in hohem Maße von qualifizierten Arbeitskräften abhängen. Wenn Privatunternehmen in Europa keine geeigneten Arbeitskräfte finden, können sie sich genötigt sehen, in anderen Regionen der Welt zu suchen, wo sie zu finden sind. Die demographische Entwicklung wird auch dazu führen, dass in der Altenpflege und -betreuung sowie im Gesundheitswesen mehr Arbeitskräfte benötigt werden.

### 4. Der künftige Bedarf an Arbeitskräften

4.1 Die sinkende Beschäftigung und das dringend erforderliche Wachstum verstärken die Notwendigkeit, dass die kommenden Generationen von jungen Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, über einen hohen Bildungs- und Ausbildungsstand verfügen, der dem bestehenden und künftigen Bedarf entspricht. Dazu gehört, dass die Zahl der Schulabbrecher sinkt und mehr Jugendliche eine Berufsausbildung abschließen. Außerdem ist entscheidend, dass der Arbeitsmarkt darauf ausgerichtet ist, dass junge Menschen dort Fuß fassen können. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass der Übergang von der Ausbildung zur Beschäftigung schwierig ist. Zudem erschweren Ausbildungsbarrieren und beschäftigungsrechtliche Hemmnisse den Arbeitsplatzwechsel.

4.2 Die EU und ihre Mitgliedstaaten haben sich im Rahmen der Europa-2020-Strategie, der bewährten Verfahrensweisen und der nationalen Reformprogramme bereits zu verschiedenen Reformen verpflichtet. In diesem Zusammenhang hat eine Reihe von Mitgliedstaaten Reformen vorgeschlagen, um ihr Bildungssystem enger mit dem Bedarf auf den Arbeitsmärkten abzustimmen.

4.3 In der Europa-2020-Strategie werden zwei zentrale Ziele im Bereich allgemeine und berufliche Bildung festgelegt. Allerdings geht es dabei um rein quantitative Ziele. Genauso interessant ist die Fähigkeit der Bildungs- und Ausbildungssysteme, den Jugendlichen die richtigen Qualifikationen mit auf den Weg zu geben, die sie einsetzen können und die gefragt sind.

4.4 Laut Prognosen wird der Bildungs- und Ausbildungsstand der Bürger in Europa weiter steigen, aber es besteht die Gefahr einer Polarisierung. Bestimmten Prognosen zufolge wird das Ziel, dass mindestens 40 % der 30- bis 34-Jährigen über eine Hochschulbildung verfügen, wahrscheinlich 2017 erreicht sein.

<sup>(1)</sup> Stellungnahmen des EWSA zum Thema „Jugend in Bewegung“, ABl. C 132 vom 3.5.2011, S. 55 und zum Thema „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“, ABl. C 318, 29.10.2011, S. 142.

4.5 Hingegen sieht es für das Ziel, den Anteil der Schulabbrecher 2020 auf höchstens 10 % zu senken, längst nicht so gut aus. Das CEDEFOP beispielsweise schätzt, dass 2020 mindestens 83 % der 22- bis 24-Jährigen (gegenüber 78 % 2010) die Sekundarstufe II – d.h. Berufsausbildung oder Gymnasialbildung – abgeschlossen haben. Für die Sicherung eines großen Angebots an qualifizierten Arbeitskräften ist die Tatsache, dass viele Jugendliche ungelernete Arbeitskräfte sind, eine große Herausforderung, da für die Arbeitsplätze der Zukunft hauptsächlich hochqualifizierte oder Facharbeitskräfte benötigt werden. Deshalb gilt es als Erstes dafür zu sorgen, dass mehr junge Menschen eine qualifizierte Ausbildung abschließen und dazu gehört auch die Berufsausbildung.

4.6 Globalisierung und neue Technologie werden den Arbeitsmarkt verändern, und dies wird sich unter anderem in immer kürzeren Produktlebenszyklen ausdrücken. Durch Verlagerungen zwischen den Branchen und neue Arten der Arbeitsorganisation entstehen neue Arbeitsplätze, aber auch der Bedarf an neuen Kompetenzen.

4.7 Dadurch werden höhere Anforderungen an lebenslanges Lernen, die Erwachsenenbildung und die Anpassungsbereitschaft gestellt, die nunmehr zum Arbeitsleben gehören. Es besteht eine gemeinsame Verantwortung, in deren Rahmen insbesondere die Sozialpartner und die Bildungseinrichtungen gemeinsame innovative Lösungen finden können.

4.8 Laut CEDEFOP wird die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften bis 2020 um beinahe 16 Mio. und die Nachfrage nach Arbeitskräften mit mittleren Qualifikationen um 3,5 Mio. steigen. Umgekehrt wird bei der Nachfrage nach geringqualifizierten ein Rückgang um etwa 12 Mio. erwartet.

4.9 Im Zeitraum 2010-2020 wird ein erheblicher Beschäftigungsrückgang in den Primärindustrien, aber auch in Produktion und Fertigung erwartet. Das größte Wachstum wird es in der Dienstleistungsbranche geben, insbesondere bei Unternehmensdienstleistungen, aber auch Vertrieb, Catering, Gesundheitswesen und Transport sind expandierende Sektoren. Wissensintensive, aber auch weniger wissensintensive Sektoren, wie z.B. der Einzelhandel, werden wachsen. Die Entwicklung hin zu einer wissensbasierten Wirtschaft sowie einer innovationsgesteuerten und sich rasch verändernden Welt geht weiter. Deshalb ist es wichtig, dass die größere Fachkompetenz in Wissen umgesetzt wird, was wiederum in Innovationen sowie neuen Produkten und Dienstleistungen resultiert. Die Anpassungsbereitschaft ist nach wie vor ein zentraler Parameter sowohl für den Einzelnen als auch für das Bildungssystem, um dem Bedarf des Arbeitsmarktes zu entsprechen.

4.10 Bei der Analyse der Beschäftigungsmuster und dem Kompetenzbedarf der Zukunft ist Innovation ein Schlüsselement. Bei der Innovation geht es um die Fähigkeit, Prozesse und Methoden zu verbessern, aber auch allgemeine Kompetenzen, wie Kreativität, Problemlösungs-, Zusammenarbeits- und Führungskompetenzen sowie Unternehmungsgeist, spielen eine Rolle. So arbeiten beispielsweise im wissensintensiveren Bereich der Industrie zahlreiche Menschen, die nicht direkt hochqualifiziert sind, aber z.B. durch die Verbesserung von Arbeitsprozessen oder der Organisation zur Innovation beitragen.

4.11 Einige Studien zeigen, dass die dem Wachstum zugrundeliegende Innovation in erster Linie von den Unternehmen ausgeht. Die Unternehmen entwickeln sich aufgrund des Inputs und der Forderungen von Kunden, Zulieferern und Mitarbeitern.

4.12 Allerdings sollte Innovation nicht als eine Disziplin verstanden werden. Die Innovationskapazität stellt neue Anforderungen an die Bildungssysteme, u.a. die Frage, wie sich die innovativen Kompetenzen der Jugendlichen stärken lassen, so dass sie im Arbeitsleben direkt zum Wertzuwachs in unserer Gesellschaft beitragen können.

## 5. Die künftigen Kernarbeitskräfte und das Bildungssysteme

5.1 Niemand weiß wirklich, wie die Arbeitsplätze von morgen aussehen werden. Die EU wird bald ein EU-Kompetenzpanorama lancieren, während branchenspezifische Kompetenzgremien (SSC = Sector Skills Council) in der EU eingerichtet werden und der künftige Bedarf sowie Engpässe immer besser prognostiziert werden können. Aufgrund des globalen Wettbewerbs, der technischen Entwicklung sowie der Zu- und Abwanderung werden Flexibilität und Anpassungsvermögen des Bildungssystems zu einem ausschlaggebenden Faktor.

5.2 Weiterhin wird eine weitaus engere Verzahnung und Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Regierungen und Arbeitgebern benötigt, zum Beispiel bei der Ausarbeitung der Lehrpläne. Qualifikationen werden lebenslang über Ausbildungen und bei der Arbeit erworben und weiterentwickelt. Allerdings können sie auch außerhalb des Arbeitsmarktes erworben werden, was stärker gewürdigt werden sollte.

5.3 Die Ausbildung der künftigen Kernarbeitskräfte beginnt bereits früh in der Grundschule, deren Unterrichtsqualität gestärkt werden soll. Dabei sollen Kinder und Jugendlichen in der Schule auch lernen zu lernen und sich neues Wissen anzueignen. Wichtig sind z.B. die schulische Orientierung in der Primarstufe und der Sekundarstufe I und die Berufsberatung. Die Lehrer brauchen diesbezügliche Kompetenzen.

5.4 Das Berufsbildungssystem wird in einer anderen Stellungnahme des EWSA behandelt <sup>(2)</sup>, aber Berufsausbildungen spielen für die künftige Sicherung der richtigen Qualifikationen eine Schlüsselrolle.

5.5 Berufsausbildungen stehen inzwischen vor großen Herausforderungen. Das betrifft z.B. Image und Qualität der Ausbildungen, die Abdeckung der für das Berufsleben benötigten Qualifikationen und die Förderung des Berufseinstiegs. Bei vielen Berufsausbildungen sind hohe Durchfallquoten infolge mangelnder Grundschulkenntnisse der Jugendlichen, z.B. Lesekompetenz, festzustellen. Zudem ist der Übergang vom Berufsbildungssystem zum Hochschulbildungssystem häufig schwierig. Schließlich lässt sich auch noch eine Geschlechtersegmentierung der Ausbildungsgänge beobachten.

5.6 Bei den Berufsausbildungen haben einige Länder ein duales System eingeführt. Das heißt, dass die Ausbildung zwischen Schulunterricht sowie Arbeit und Ausbildung im Unternehmen wechselt. Durch den engen Kontakt zum Unternehmen entstehen Brücken ins Arbeitsleben und wird sichergestellt, dass der

<sup>(2)</sup> Stellungnahme des EWSA zum Thema „Postsekundäre berufliche Aus- und Weiterbildung als attraktive Alternative zur Hochschulbildung“ (Siehe Seite 1 dieses Amtsblatts).

Großteil der Personen mit Berufsbildungsabschluss schnell einen Arbeitsplatz findet. Im Gegensatz hierzu sind z.B. das schwedische, belgische und spanische Berufsbildungssystem durch geringe Unternehmenskontakte gekennzeichnet, da die Berufsausbildungen hauptsächlich in der Schule abgewickelt werden. Gleichzeitig haben viele junge Menschen in diesen Ländern Probleme, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

5.7 Da die Kombination aus Arbeit, Praxis und Schulausbildung von vielen (Kommission, OECD, Parlament ...) als guter Einstieg in den Arbeitsmarkt hervorgehoben wird, wird der EWSA konkrete Initiativen vorschlagen, wie die Praktika des dualen Ausbildungssystems in der EU weiter verbreitet werden können.

## 6. Berufseinstieg und berufliche Mobilität

6.1 Der Übergang von der Ausbildung zum Arbeitsplatz – und damit vom Berufsbildungssystem zum Arbeitsmarkt – ist oft stark von herkömmlichen finanziellen Erwägungen geprägt. Obwohl eine engere Verknüpfung von Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt und die Förderung des Zugangs der Jugendlichen zum Arbeitsmarkt politische Prioritäten der EU sind, haben die letzten Jahre gezeigt, dass hier große Herausforderungen bestehen.

6.2 Die berufliche und geographische Mobilität in Europa ist immer noch eingeschränkt, und sie wird oft durch Barrieren in den Qualifikationssystemen, Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen oder unzureichende Beratung erschwert. Insbesondere den Austausch- und Mobilitätsprogrammen der EU kommt hier eine zentrale Rolle zu, weshalb sie zu stärken sind. Im Mittelpunkt stand bisher vor allem die Hochschulbildung, während künftig auch die Mobilitätsmöglichkeiten für technische und Berufsausbildungen in den Mittelpunkt gestellt werden sollten, wie zum Beispiel im Wege von grenzüberschreitenden Unternehmenspraktika. So können zum Beispiel grenzüberschreitende Praktikumsregelungen in den Grenzgebieten die Situation verbessern, wenn in einem Land Mangel an Praktikumsplätzen herrscht, während im Nachbarland ein großes Angebot besteht.

6.3 Das duale Ausbildungssystem könnte hier als Sprungbrett für einen guten und sicheren Start der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt und als Garant dafür dienen, dass den Unternehmen die richtigen Qualifikationen zur Verfügung stehen. Eine Eurobarometer-Untersuchung hat beispielsweise ergeben, dass 87 % der Arbeitgeber praktische Berufserfahrungen, etwa in Form eines Praktikums, bei der Einstellung als wesentlich betrachten.

6.4 Die Kombination von theoretischem Unterricht in der Schule und Lernen am Arbeitsplatz sollte eine stärkere Verbreitung finden. Allerdings sollte es hierfür einen festen

vertraglichen Rahmen geben, in dem die Ausbildungsverpflichtungen des jeweiligen Unternehmens gegenüber dem Jugendlichen sowie die Verpflichtungen des einzelnen Auszubildenden festgelegt sind. Damit wäre allen Beteiligten gedient. Die Unternehmen können zum einen aus einem größeren Arbeitskräfteangebot auswählen, zum anderen profitieren sie auch von neuem Wissen und Inspiration. Den Bildungseinrichtungen wiederum wird das Tor zu mehr Wissen und zur Zusammenarbeit mit der Wirtschaft geöffnet. Der Einzelne profitiert über die praktische Erfahrung in der Arbeitswelt.

6.5 Da anfänglich für den Aufbau und die Verbreitung eines dualen Ausbildungssystems Mehrkosten entstehen, könnten die EU-Fonds und -Programme, z.B. der Sozialfonds, solchen Ländern und Regionen, die das duale System einführen wollen, mit einer Anschubfinanzierung helfen.

6.6 Es müssen allerdings bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, damit ein guter Berufseinstieg gelingt und die berufliche Mobilität sowie das berufliche Fortkommen gewährleistet sind. Es geht sowohl darum, die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern als auch für offene und dynamische Arbeitsmärkte zu sorgen, die einerseits die Mobilität unterstützen und andererseits den Jugendlichen einen sicheren Start garantieren. Ein Arbeitsmarkt mit vielen Arbeitsplatzangeboten und die freiwillige berufliche Neuorientierung tragen dazu bei, jungen Menschen den Weg zu ebnen.

6.7 Im Rahmen von Europa 2020 reformieren viele Länder ihre Arbeitsmärkte, um deren Aufnahmekapazität zu vergrößern und ihr Funktionieren zu verbessern. Insbesondere mit Blick auf einen reibungsloseren Eintritt junger Menschen kommt es darauf an, die Hürden abzubauen, die Arbeitgeber davon abhalten, jungen Menschen ein normales Beschäftigungsverhältnis zu bieten. Dieses sollte weder Arbeitgebern noch Mitarbeitern Vorteile oder Nachteile bringen; einzig und alleine die Art der Arbeit sollte dafür ausschlaggebend sein, welche Vertragsform für die Einstellung gewählt wird.

6.8 Es geht deshalb darum, eine aktive Arbeitsmarktpolitik zu gestalten, die sowohl den Arbeitssuchenden als auch den Beschäftigten Anreize für lebenslanges Lernen, Weiterbildung und Weiterqualifizierung bietet. Gefragt ist eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die zur Verbesserung der Mobilität beiträgt und dadurch gerade auch jungen Menschen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnet.

6.9 Zugleich können individuelle Ansprüche aller Art, die nicht an ein bestimmtes Unternehmen oder einen Arbeitsplatz geknüpft sind, jedoch den Einzelnen – auch beim Arbeitsplatzwechsel – begleiten, zur Mobilität auf dem Arbeitsmarkt beitragen, wie etwa Rentenansprüche und Bildungsangebote, die aus Fondsmitteln finanziert werden.

Brüssel, den 18. Januar 2012

Der Präsident  
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses  
Staffan NILSSON