

## I

(Entschlüsse, Empfehlungen und Stellungnahmen)

## STELLUNGNAHMEN

## EUROPÄISCHER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

## 499. PLENARTAGUNG DES EWSA VOM 4./5. JUNI 2014

**Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung — bewährte Praxis“****Sondierungsstellungnahme (griechischer Ratsvorsitz)**

(2014/C 424/01)

Berichterstatlerin: **Christa SCHWENG**

Verwaltungsrätin: **Frau BEDATON**

Mit Schreiben vom 6. Dezember 2013 ersuchte Botschafter Theodoros SOTIROPOULOS den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss im Namen des griechischen EU-Ratsvorsitzes gemäß Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union um Erarbeitung einer Stellungnahme zu folgendem Thema:

*Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung — bewährte Praxis*

Sondierungsstellungnahme.

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 13. Mai 2014 an.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 499. Plenartagung am 4./5. Juni 2014 (Sitzung vom 4. Juni) mit 124 Stimmen bei 1 Gegenstimme und 4 Enthaltungen folgende Stellungnahme:

**1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) erachtet die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit als politische Priorität. Damit die Jugendlichen von heute das Europa von morgen gestalten können, brauchen sie Perspektiven für ein selbstbestimmtes Leben, wozu auch ein Arbeitsplatz gehört, der ihren Qualifikationen entspricht. Nur eine auf Wachstum ausgerichtete Strategie, die auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und auf die Wiederherstellung des Vertrauens von Investoren und Haushalten abzielt, sowie nachhaltige Investitionen und ein Konjunkturprogramm können die Nachfrage nach Arbeitskräften stimulieren.

1.2 Um Unternehmen zu ermutigen, auch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten neue, oft unerfahrene Arbeitskräfte einzustellen, bedarf es entsprechender Anreize. Dazu gehört ein Bildungswesen, das eine Basis auf fachlicher und persönlicher Ebene für den Berufseinstieg schafft, Berufsausbildungen stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientiert sowie den Unternehmergeist fördert. Ebenso bedarf es eines dynamischen und integrativen Arbeitsmarktes, auf dem Menschen über die Kompetenzen verfügen, die für die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft, den Zusammenhalt in der Gesellschaft und für langfristig nachhaltige Wachstumsaussichten wesentlich sind. Entsprechende Reformen müssen zu einer Balance von Flexibilität und Sicherheit führen. Dies kann am besten durch die Einbeziehung der Sozialpartner gewährleistet werden.

1.3 Junge Menschen sollen bei der Berufswahl durch qualifizierte Berufsberater unterstützt werden. Eine Analyse des mittelfristigen Arbeitskräftebedarfs besonders auch auf lokaler Ebene kann die Berufswahl positiv beeinflussen. Mitgliedstaaten, deren Bildungssysteme neben der theoretischen auch eine praktische Ausbildung bieten, haben sich in der Krise durch eine im europäischen Vergleich relativ niedrige Jugendarbeitslosigkeit ausgezeichnet. Der EWSA ist vom Erfolg arbeitsbasierter beruflicher Ausbildungsmodelle, wie etwa den dualen Ausbildungssystemen, die es in einigen Mitgliedstaaten gibt, überzeugt. Diese Ausbildungsprogramme sind besonders dann erfolgreich, wenn alle Stakeholder (Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ihre Interessenvertretungsorganisationen sowie die öffentliche Hand) ihre Verantwortung wahrnehmen.

1.4 Ebenso kommt den öffentlichen Arbeitsverwaltungen beim Übergang von der Schule in den Beruf eine wichtige Rolle zu. Sie müssen über entsprechende finanzielle und Humanressourcen verfügen, um nicht nur Arbeitslose bei ihrer Suche nach Arbeit zu unterstützen, sondern auch engen Kontakt zur Nachfrageseite zu halten.

1.5 Die Einbeziehung der Sozialpartner in Wachstumsstrategie, Arbeitsmarktreflexionen, Bildungsprogramme und Reformen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen sowie die Einbeziehung der Jugendorganisationen in die Umsetzung der Jugendgarantie sichert die Zustimmung breiter Teile der Bevölkerung und damit den sozialen Frieden. Nur gemeinsam getragene Entscheidungen haben auch die Chance auf nachhaltige Veränderung.

## 2. Einleitung

2.1 Die effektive Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ist eine der größten Herausforderungen der Gegenwart. Die Arbeitslosenraten der 15- bis 24-Jährigen waren immer höher als die der Altersgruppe von 24 bis 65, aber die Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Jungen, die den ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt suchen, besonders hart getroffen. Während laut Eurostat<sup>(1)</sup> die Jugendarbeitslosenquote bis Ende 2008 doppelt so hoch lag wie die der Gesamtbevölkerung, stieg die Jugendarbeitslosenquote bis Ende 2012 auf das 2,6-Fache der Arbeitslosigkeit der Gesamtbevölkerung.

2.2 Die Gründe dafür sind weniger Jobs auf Grund des schwachen bzw. negativen Wachstums, des Rückgangs der Binnennachfrage, der Einsparungen und des damit verbundenen Einstellungsstopps im öffentlichen Dienst, erschwert durch das Versäumnis rechtzeitig durchgeführter Strukturreformen in Ausbildung und Arbeitsmarkt, fehlender Qualifikationen ebenso wie Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden.

2.3 Die Jugendarbeitslosenquote bezeichnet den Anteil der 15- bis 24-jährigen Arbeitslosen an den Erwerbspersonen desselben Alters und lag 2013 in der EU-28 bei 23,3 %. Eurostat<sup>(2)</sup> berechnet als zweiten Indikator den Jugendarbeitslosenanteil (den Anteil der 15- bis 24-jährigen Arbeitslosen an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe), der für die EU im Jahr 2013 bei 9,8 % lag. Dieser Indikator zeigt, dass sich viele Jugendliche dieser Altersgruppe in Ausbildung befinden und dem Arbeitsmarkt gar nicht zur Verfügung stehen. Die Mitgliedstaaten sind von Jugendarbeitslosigkeit ganz unterschiedlich betroffen: Der Jugendarbeitslosenanteil reicht von 4 % in Deutschland bis zu 20,8 % in Spanien, die Jugendarbeitslosenquote reicht von 7,9 % in Deutschland bis zu 58,3 % in Griechenland.

2.4 Auch wenn klargelegt werden muss, dass die Jugendarbeitslosenquote nicht angibt, wie viel Prozent aller Jugendlichen arbeitslos sind, bleibt ein relevanter Prozentsatz an Jugendlichen, die Arbeit suchen.

2.5 Unter den jungen Menschen verdient die Gruppe der sogenannten NEETs (Not in employment, education or training) besondere Aufmerksamkeit: Laut EUROFOUND<sup>(3)</sup> sind NEETs in größerer Gefahr, auch später nur unsichere Arbeitsplätze zu bekommen, und die früh erlebte Frustration macht sie auch anfälliger für Armut, soziale Ausgrenzung und Radikalisierung. Die Kosten für die Nichtteilnahme dieser jungen Menschen am Arbeitsmarkt werden vorsichtig auf 153 Mrd. EUR geschätzt, was 1,2 % des Europäischen BIP entspricht.

2.6 In einigen Mitgliedstaaten der EU ist — unabhängig von der Höhe der Jugendarbeitslosigkeit — eine zunehmende Zahl an offenen Stellen festzustellen, die nicht besetzt werden können. Dies betrifft Facharbeiter in diversen Branchen, hochqualifizierte MINT-Berufe sowie auch Positionen im mittleren Management, wo Menschen mit horizontalen Kompetenzen (wie Kommunikationsfähigkeit, Teamgeist, Unternehmergeist usw.) gefragt sind.

<sup>(1)</sup> Eurostat — Unemployment statistics.

<sup>(2)</sup> Eurostat — Statistics\_explained — Youth\_unemployment.

<sup>(3)</sup> Eurofound — NEETs.

### 3. Europas Antwort auf die Jugendarbeitslosigkeit

#### 3.1 Die Jugendgarantie

3.1.1 Seit 2011 ist die Idee einer Jugendgarantie in den Mitteilungen der Europäischen Kommission<sup>(4)</sup> zu finden. Im April 2013 verabschiedete der EU-Ministerrat eine Empfehlung zur Einrichtung einer Jugendgarantie. Mit deren Umsetzung soll gewährleistet werden, dass alle jungen Menschen unter 25 Jahren binnen vier Monaten nach Verlassen der Schule oder Verlust des Arbeitsplatzes ein gutes Angebot für einen Arbeitsplatz, eine Weiterbildung, eine Lehrstelle oder einen Praktikumsplatz erhalten.

3.1.2 Die Mehrzahl der Jugendgarantie-Maßnahmen kann aus dem Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden. Darüber hinaus gibt es für 20 Mitgliedstaaten aufgrund ihrer regionalen hohen Jugendarbeitslosenquote (mehr als 25 % in mindestens einer Region) zusätzliche Mittel aus der Beschäftigungsinitiative.

3.1.3 Im Rahmen des Europäischen Semesters soll die Bewertung und Überwachung der Umsetzungspläne in die länderspezifischen Empfehlungen einfließen, um sicherzustellen, dass die Jugendgarantie im Einklang mit den Zielen der EU-2020-Strategie steht.

3.1.4 Die **Europäische Investitionsbank** hat 2013 das mit 6 Mrd. EUR dotierte Programm „Qualifikation und Beschäftigung — Investitionen in die Jugend“ ins Leben gerufen. Dieses soll auch 2014 und 2015 mit jeweils derselben Summe dotiert werden.

#### 3.2 Aktionsrahmen der europäischen Sozialpartner zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Die europäischen Sozialpartner haben im Juni 2013 einen Aktionsrahmen zur Jugendbeschäftigung<sup>(5)</sup> verabschiedet. Dieser beruht auf bestehenden und neuen Beispielen guter Praxis in den vier Prioritäten Lernen, Übergang zwischen Ausbildung und Arbeit, Beschäftigung und Unternehmertum. Damit sollen die nationalen Sozialpartner inspiriert werden, Lösungen in ihrem eigenen Umfeld zu finden und an die jeweiligen nationalen Gegebenheiten anzupassen.

#### 3.3 Der Beitrag des EWSA

3.3.1 Der EWSA hat sich in einer Vielzahl von Stellungnahmen<sup>(6)</sup>, Konferenzen und Anhörungen<sup>(7)</sup> mit der Situation von jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt. Im Rahmen der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kommt als neue Arbeitsmethode die Erstellung von Pilotstudien zu bestimmten Themen zur Anwendung. Dabei wird die Meinung der organisierten Zivilgesellschaft in einigen Mitgliedstaaten eingeholt, um beurteilen zu können, ob europäische Politiken und Maßnahmen den gewünschten Effekt erzielen. Das wichtige Thema Jugendbeschäftigung ist eines der ersten, das auf Grund der Aktualität für die Erstellung einer Pilotstudie ausgewählt wurde.

3.3.2 In seiner Stellungnahme zum Jugendbeschäftigungspaket<sup>(8)</sup> hat der Ausschuss festgehalten, dass es „auf EU- und nationaler Ebene einer wirklichen Wachstumsstrategie zur Förderung der Schaffung neuer und sichererer Arbeitsplätze bedarf. Das erfordert einen koordinierten Ansatz bei allen Anstrengungen und Maßnahmen, die auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und auf die Wiederherstellung des Vertrauens von Investoren und Haushalten ausgerichtet sind.“ Darüber hinaus hat er festgehalten, dass die Finanzierung der Jugendgarantie mit 6 Mrd. EUR nicht ausreichen wird.

3.3.3 In seiner Stellungnahme zum „Qualitätsrahmen für Praktika“<sup>(9)</sup> hat der EWSA darauf hingewiesen, dass Praktika ein wichtiges Tor zum Arbeitsmarkt sind, aber kein Allheilmittel zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Neben der Forderung, Praktika stärker in Studienpläne einzubeziehen und eine grundlegende soziale Absicherung vorzusehen, sollen auch Leitlinien ausgearbeitet werden, die einen Überblick über Fördermöglichkeiten bieten können, um Praktikumskonzepte mit geteilter finanzieller Verantwortung einrichten zu können.

<sup>(4)</sup> Chancen für die Jugend und Jugendbeschäftigungspaket.

<sup>(5)</sup> Englisch: Framework of actions on youth employment.

<sup>(6)</sup> ABl. C 68 vom 6.3.2012, S. 1; ABl. 68 vom 6.3.2012, S. 11; ABl. C 143 vom 22.5.2012, S. 94; ABl. C 299 vom 4.10.2012, S. 97; ABl. C 191 vom 29.6.2012, S. 103; ABl. C 11 vom 15.1.2013, S. 8-15; ABl. C 161 vom 6.6.2013, S. 67-72; ABl. C 327 vom 12.11.2013, S. 58-64; ABl. C 133 vom 9.5.2013, S. 77-80; ABl. C 271 vom 19.9.2013, S. 101; CCMI/118 — EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (Berichterstatter: FORNEA, Ko-Berichterstatter: GRIMALDI); noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

<sup>(7)</sup> <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-eu-policies-youth-employment>

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-skill-mobility-competitiveness>

<sup>(8)</sup> ABl. C 161 vom 6.6.2013, S. 67.

<sup>(9)</sup> Qualitätsrahmen für Praktika.

3.3.4 Der Ausschuss hat den Beschluss zur verstärkten Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) auch wegen deren Wichtigkeit bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit nachdrücklich begrüßt <sup>(10)</sup>. Die ÖAV müssen in der Lage sein, unmittelbar, flexibel und kreativ auf die Änderungen ihres Umfelds zu reagieren, und kurzfristige Interventionen mit nachhaltigen Lösungen kombinieren können. Dies muss in entsprechenden Kapazitäten und ausreichender finanzieller Unterstützung seinen Niederschlag finden. ÖAV sollten sich stärker auf die Angebotsseite der Arbeit konzentrieren, da Arbeitgeber immer größere Schwierigkeiten haben, die benötigten Arbeitskräfte zu finden.

3.3.5 Der EWSA hat in seiner Stellungnahme zur Mitteilung „die Bildung öffnen“ <sup>(11)</sup> betont, dass ein digitaler Ansatz in den Bildungssystemen zur Verbesserung der Qualität und Kreativität der Bildungsangebote beitragen kann. Unverzichtbar ist die Beteiligung der Lehrkräfte an der Konzipierung und Umsetzung der Initiative — in Verbindung mit einer geeigneten Ausbildung —, um die Bildung mithilfe neuer Technologien und frei zugänglicher Lehr- und Lernmaterialien innovativ und im Kontext der „Bildung für alle“ zu öffnen. Die Mobilisierung sämtlicher Akteure und die Förderung der Schaffung von „Lernpartnerschaften“ in der Gesellschaft sind für den Erfolg ebenfalls entscheidend.

3.3.6 Die in den folgenden Kapiteln beschriebenen Projekte werden von den Ausschussmitgliedern empfohlen. Da viele Projekte relativ neu sind, gibt es oft keine Daten über die Effizienz und Effektivität, sodass die Bewertung ausschließlich auf der Wahrnehmung der Ausschussmitglieder beruht.

#### 3.4 Reform der Bildungssysteme

3.4.1 Im Zuge des Europäischen Semesters wurde 16 Mitgliedstaaten empfohlen, ihre Bildungssysteme zu modernisieren, in 12 Fällen wurde empfohlen, die Berufsausbildungen stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes zu orientieren bzw. die duale Berufsausbildung zu stärken.

3.4.2 Bildungssysteme sind nationale Kompetenz und sollen das auch bleiben. Dennoch kann die europäische Ebene durch Erfahrungsaustausch und Peer Learning sowie durch finanzielle Anreize wichtige Impulse setzen. Bildungssysteme sollten so ausgestaltet werden, dass sie junge Menschen nicht nur mit den grundlegenden Kulturtechniken ausstatten, sondern ihnen auch beibringen, auf geänderte Anforderungen selbstständig reagieren zu können, um lebenslanges Lernen zu einem Teil der individuellen Laufbahn zu machen.

3.4.3 Eine rechtzeitig stattfindende Berufsberatung und Berufsinformation soll dabei helfen, die eigenen Begabungen und Kompetenzen zu erkennen, und darüber hinaus Informationen über die Entwicklung am Arbeitsmarkt liefern. Projekte wie der „Wiener Töchterttag“ <sup>(12)</sup>, an dem Mädchen in einen Betrieb gehen, um Einblicke in neue Berufsfelder und Jobchancen zu bekommen, können ebenfalls dazu beitragen, Mädchen auch für technische Berufsausbildungen zu interessieren.

3.4.4 Vorzeitiger Schulabbruch hat eine Vielzahl von Ursachen und bedarf daher individuell zugeschnittener Maßnahmen. Beispiele dafür sind „Jugendcoaching“ <sup>(13)</sup> in Österreich oder „Joblinge“ <sup>(14)</sup> in Deutschland, bei denen Jugendlichen, die Gefahr laufen, aus dem System zu fallen, befristet individuelle Beratung und Begleitung bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bekommen.

3.4.5 In den Staaten Europas, in denen die Jugendarbeitslosigkeit niedrig ist, fällt auf, dass diese über ein arbeitsmarkt- und unternehmensnahes Ausbildungssystem mit zertifizierten, übertragbaren Berufsqualifikationen verfügen. Dabei wird — in unterschiedlichen Ausprägungen — ein Teil der Ausbildung direkt im Betrieb, ein Teil in der Schule absolviert. Dies wurde von den EU-Institutionen und den Sozialpartnern in der EU anerkannt, die die Europäische Ausbildungsallianz <sup>(15)</sup> unterstützen. Die Lehrlingsausbildung gehört zu den wichtigsten Elementen eines Jugendgarantiesystems, und ihr Erfolg beruht auf einer breiten Partnerschaft, die Interessenträger der Unternehmen, der Arbeitnehmer und der Ausbildung zusammenbringt. Wesentlich bei der Etablierung eines dualen Systems, welches sich am Bedarf der Betriebe, des Arbeitsmarktes und der jungen Menschen orientiert, ist, dass die Organisation und Abwicklung durch eine starke Einbindung von betriebsnahen Institutionen geschieht. Durch die starke Einbindung der Sozialpartner identifizieren diese sich mit dem System und tragen es mit („Miteigentümer des Systems“). Darüber hinaus bedarf es auch der Verantwortung und Investitionsbereitschaft der Arbeitgeber. Auch wenn andere Mitgliedstaaten nicht auf kurze Sicht ein umfangreiches Lehrsystem implementieren können, so könnten z. B. einzelne duale Ausbildungsgänge mit einer festen Gruppe von Unternehmen im selben Sektor erprobt werden. Die sektoralen Sozialpartner müssten dafür gemeinsame Ausbildungsstandards und Zertifizierungen festlegen. Eine andere Möglichkeit wäre eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen einzelnen Schulen im Rahmen deren Autonomie mit einzelnen Unternehmen, wie dies z. B. in Polen der Fall ist.

<sup>(10)</sup> Öffentliche Arbeitsverwaltungen (ÖAV).

<sup>(11)</sup> Die Bildung öffnen.

<sup>(12)</sup> Töchterttag.

<sup>(13)</sup> NEBA — Jugendcoaching.

<sup>(14)</sup> Joblinge.

<sup>(15)</sup> Europäische Ausbildungsallianz.

3.4.6 Malta hat in den vergangenen Jahren mit Lehrgängen des Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) wesentliche Schritte in diese Richtung unternommen, indem ein Teil der Ausbildung direkt im Betrieb erfolgt. So haben von 284 Studenten, die ihre praktische Ausbildung bei Lufthansa Malta absolviert haben, 163 einen Arbeitsplatz bekommen.

3.4.7 **Anerkennung von informell erworbenen Qualifikationen.** Die Validierung von Lernergebnissen, insbesondere Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die auf nichtformalem und informellem Wege erzielt werden, kann für die Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität eine wichtige Rolle spielen und insbesondere sozioökonomisch benachteiligte oder niedrigqualifizierte Menschen verstärkt für lebenslanges Lernen motivieren.

3.4.8 In einer Zeit, in der die Europäische Union mit einer schweren Wirtschaftskrise konfrontiert ist, die zu einem steilen Anstieg der Arbeitslosigkeit besonders bei jungen Menschen geführt hat, und angesichts der Bevölkerungsalterung ist die Validierung von relevanten Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen für die Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts, für die Förderung der Mobilität und für die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und des Wirtschaftswachstums wichtiger denn je.

### 3.5 Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs zwischen Schule und Beruf

3.5.1 **Qualifizierungen und Berufs-Ausbildungsmaßnahmen:** Mangelnde Arbeitserfahrung ist ein wesentlicher Punkt, warum Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zögern, junge Menschen aufzunehmen. Rein theoretischer Unterricht ohne das Erfordernis einer praktischen Anwendung des Gelernten erweist sich zunehmend als Hemmnis für den Zugang zum Arbeitsmarkt.

3.5.2 „Thinking outside the box on recruitment“ ist ein litauisches Projekt, das darauf abzielt, junge Menschen jobfit zu machen und ihnen Praktika in passenden Unternehmen zu vermitteln. Ähnlich funktionieren die „Implacements-tiftungen“<sup>(16)</sup> des Arbeitsmarktservice Österreich, wo Unternehmen, die ihren Personalbedarf nicht abdecken können, und arbeitssuchende Personen, denen für einen bestimmten Arbeitsplatz ein Teil der Ausbildung fehlt, zusammengeführt werden. Die Ausbildungs- und Existenzsicherungskosten werden zwischen Arbeitsmarktverwaltung und Unternehmen geteilt. Evaluierungen haben gezeigt, dass drei Monate nach Maßnahmenende rund 75 % der Teilnehmer in Beschäftigung sind.

3.5.3 In Frankreich wurden seit 2011 durch interprofessionelle Sozialpartnereinbarungen Maßnahmen speziell für junge Menschen mit oder ohne Hochschulausbildung geschaffen, um diese bei der Suche nach einem Arbeitsplatz zu unterstützen. Bewerbungstrainings bilden dabei den Hauptfokus. Eine Evaluierung ergab, dass die Eingliederung in die Arbeitswelt durch Teilnahme an dieser Maßnahme mit 65 % um 18 % höher liegt als bei der Vergleichsgruppe.

3.5.4 In Irland werden mit Hilfe des Programms „Jobbridge“<sup>(17)</sup> 6- bis 9-monatige Praktika für junge Menschen, die mindestens 78 Tage Sozialhilfe bezogen haben, in Unternehmen angeboten. Die Praktikanten erhalten zusätzlich zur Sozialhilfe 50 EUR/Woche. Kritisch zu sehen ist, dass Menschen, die z. B. neben einer Ausbildung einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, dieses Programm im Anschluss an ihre Ausbildung nicht in Anspruch nehmen können, da sie keine Sozialhilfebezieher sind. Aus Sicht des Ausschusses sollten Aktivierungsmaßnahmen früher einsetzen, da die lange Wartezeit die Menschen entmutigt, statt die Arbeitsaufnahme zu fördern.

3.5.5 Der „Scottish council for voluntary organisations“ hat das Programm „Community Jobs Scotland“ seit 2011 ins Leben gerufen. Dieses richtet sich an junge Arbeitslose und arbeitet mit Sozialhilfeorganisationen, die für 6 bis 9 Monate in einer Reihe von Sektoren Arbeitsplätze für Jugendliche sowohl mit höherer als auch mit Basisqualifikation anbieten. Die jungen Menschen erhalten einen echten Arbeitsplatz, müssen sich in einem Bewerbungsprozess behaupten und erhalten Gehalt und weitere Ausbildung. Über 4 000 junge Menschen nahmen daran teil, wovon 47,3 % direkt in Beschäftigung kamen, und 63,6 % konnten mittelbar von zusätzlicher Ausbildung und Freiwilligentätigkeit profitieren.

3.5.6 In Dänemark schaffen Gewerkschaften und Beschäftigungsfonds in Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Arbeitgebern Praktikumsplätze für junge Menschen mit abgeschlossener Ausbildung, um ihnen Arbeitserfahrung und Spezialisierung in ihrem Fachgebiet zu vermitteln. Die Aufnahme einer Beschäftigung durch Personen, die ein solches Praktikum absolviert haben, liegt im Schnitt bei 60 %, auch wenn genauere Zahlen erst nach Abschluss des Projekts im April 2014 vorliegen werden.

<sup>(16)</sup> <http://www.implacement-stiftung.at/>

<sup>(17)</sup> Jobbridge.

3.5.7 Durch das von der ILO ausgezeichnete slowenische Projekt „Moje izkušnje“<sup>(18)</sup> (Meine Erfahrung) wird durch eine Online-Plattform, auf die Studenten ihre Arbeitserfahrung hochladen können, die Verbindung zwischen Studierenden und Arbeitgebern geschaffen. Darüber hinaus werden Zertifikate ausgestellt, um die Arbeitserfahrung zu bestätigen.

3.5.8 In Spanien bietet die Novia Salcedo Foundation als private, nicht auf Profit ausgerichtete Kulturorganisation ein Programm für Praktikanten an, um Berufsabsolventen durch eine Kombination von theoretischem Lernen und praktischer Arbeitserfahrung in Unternehmen zu begleiten. Die Evaluierung hat gezeigt, dass über 52,23 % nach Absolvierung des Programms einen Arbeitsvertrag bekamen.

3.5.9 In der Tschechischen Republik sind Arbeitgeber und Berufsverbände Partner des Projekts „POSPOLU“ („ZUSAMMEN“), das sich für Änderungen in der Organisationsform der Ausbildung und eine Stärkung des arbeitsplatzbasierten Lernens einsetzt, indem Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen geschlossen und Vorschläge für Änderungen in den Lerninhalten erarbeitet werden. In erster Linie richtet sich das Projekt an Lehrgänge in den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik, Bauingenieurwesen, Verkehr und IT.

3.5.10 In Portugal unterstützt das Netz von Technologiezentren zwei Projekte („Think Industry“ und „F1 in Schools“), in deren Mittelpunkt neue, auf dem Arbeitsmarkt benötigte technische Fertigkeiten stehen. Im Rahmen eines praxisorientierten Ansatzes wird der Einsatz von Instrumenten und Maschinen gefördert und das Wissen vermittelt, das für die Fertigung eines echten Miniatur-Formel-1-Rennwagens sowie für die Vermarktung der Idee/des Projekts erforderlich ist. Schulen und Wirtschaft schließen Partnerschaften, um das Image von beruflichen Laufbahnen im technischen Bereich unter Schülern zu verbessern und sie auf die Anforderungen des Marktes hinzuweisen<sup>(19)</sup>.

3.5.11 In Italien können Schülerinnen und Schüler der beiden letzten Jahre der Sekundaroberstufe im Rahmen des Dreijahresprogramms 2014-2016 und dank einer besseren Nutzung des Lehrvertrags praktische Erfahrungen in einem Unternehmen sammeln.

3.5.12 **Förderung der Mobilität:** Die Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität junger Menschen zum Zweck der Arbeitserfahrung kann ebenfalls dazu beitragen, die Lücke zwischen rein theoretischer Ausbildung und dem ersten Arbeitsplatz zu schließen.

3.5.13 Das bilaterale Abkommen zwischen Deutschland und Spanien, das Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für rund 5 000 junge Spanier bis 2017 vorsieht, ist ein Beispiel dafür; ebenso die deutschen Förderprogramme „The job of my life“ und „Make it in Germany“, die beide darauf abzielen, junge Menschen nach Deutschland zu bringen, um dort in Berufen eine Ausbildung zu machen, in denen nicht genügend Fachkräfte vorhanden sind. Dabei wird ihnen ein vorbereitender Deutschkurs im Heimatland, ein Zuschuss zu Reise- und Umzugskosten sowie ein Sprachkurs in Deutschland zur Vorbereitung auf ein Praktikum bezahlt. Ist der Arbeitgeber nach Absolvierung des Praktikums zufrieden, kann eine 3- bis 3,5-jährige Ausbildung angeschlossen werden, bei der zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine finanzielle Unterstützung erfolgt und der Jugendliche Begleitung in Schule, Betrieb und Alltag erfährt.

3.5.14 Im Programm „Integration durch Austausch“ wird die berufliche Eingliederung von Personengruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt durch den Erwerb berufspraktischer Erfahrungen im EU-Ausland unterstützt. Die Zwischenbilanz dieses vom ESF mitfinanzierten Programms zeigte, dass sechs Monate nach Abschluss des Austauschs 41 % der Teilnehmer einer Beschäftigung nachgingen, 18 % eine Ausbildung, 7 % eine Schule und 4 % ein Studium absolvierten.

3.5.15 Um Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besser aufeinander abzustimmen, ist eine Reform von EURES unumgänglich. Der EWSA wird sich dazu in einer eigenen Stellungnahme äußern. Entscheidend wird jedoch sein, dass EURES in allen Mitgliedstaaten — und nicht nur in einigen wenigen — als Instrument der Arbeitsmarktpolitik genutzt wird und offene Stellen dort auch bekannt gemacht werden. Die Initiative „Your first EURES Job“<sup>(20)</sup> ist ebenfalls ein gutes Beispiel, um grenzübergreifende Mobilität von jungen Arbeitskräften zu fördern, indem ihnen ein erster Arbeitsplatz (keine Ausbildung oder Praktikum) durch einen Zuschuss zu den Mehrkosten, die bei einer Arbeitsaufnahme in einem anderen Land entstehen, vermittelt wird.

<sup>(18)</sup> <http://youthpractices.org/assessment.php>; S. 36.

<sup>(19)</sup> <http://www.f1inschools.com/>

<sup>(20)</sup> European Commission — Your first EURES job.

3.5.16 Um Qualifikationen besser am Bedarf auszurichten, ist es wesentlich, dass Beobachtungsstellen für die Antizipation und frühe Ermittlung des Qualifikationsbedarfs eingerichtet werden. Dies sollte auf regionaler und/oder sektoraler Ebene unter Mitwirkung der Sozialpartner erfolgen, sodass rasch auf die verschiedenen wirtschaftlichen und rechtlichen, aber auch technischen Veränderungen eingegangen werden kann; dort sind auch die Anforderungen der Unternehmen und des Arbeitsmarktes besser bekannt.

### 3.6 Maßnahmen zur Integration von benachteiligten Jugendlichen

3.6.1 Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen brauchen auch besondere Unterstützung, um ihren Weg in den Arbeitsmarkt zu finden. In Österreich wird das durch das Programm „Jobcoaching“<sup>(21)</sup> gewährleistet, mit dessen Hilfe Menschen mit Behinderungen oder Lernschwächen durch individuelle Beratung und Begleitung während der ersten Monate im neuen Job unterstützt werden. Diese Unterstützung versteht sich dabei als Angebot für den Jugendlichen, aber auch für das Unternehmen.

3.6.2 In Wales wurde speziell für NEETs das Projekt „Intermediate Labour Market“ geschaffen, das Jugendlichen, die am weitesten weg vom Arbeitsmarkt sind, ein gut strukturiertes Programm und Beschäftigungsmöglichkeiten anbietet. Damit sollen die Jugendlichen zur Arbeitsaufnahme motiviert werden sowie allgemeine Verhaltensregeln und Basisqualifikationen ebenso wie Hilfe bei Bewerbungen erhalten. Von den insgesamt 249 Teilnehmern haben 35 einen Arbeitsplatz bekommen.

3.6.3 Ein Beispiel für die Eingliederung von Menschen, die vom Arbeitsmarkt weit entfernt sind, ist das „Equality of Opportunity“<sup>(22)</sup> Projekt von U.S. Steel Košice, bei dem speziell Roma aus der Umgebung von Košice beschäftigt und ausgebildet werden, die dadurch oft zum ersten Mal in Berührung mit der Arbeitswelt kommen. Seit 2002 wurden für mehr als 150 Roma Arbeitsplätze geschaffen.

3.6.4 Das belgische „Activa“-Programm<sup>(23)</sup> sieht für junge geringqualifizierte Menschen unter 25 Jahren, die mindestens 12 Monate arbeitslos sind, eine Reduktion der Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherung sowie eine Lohnsubvention für fünf Quartale vor.

### 3.7 Maßnahmen zur Reform des Arbeitsmarktes

3.7.1 Laut dem Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit sind „in vielen Staaten Europas seit den 1980er Jahren befristete Arbeitsverträge liberalisiert worden, um mehr Einstiegsmöglichkeiten zu schaffen, ohne den in vielen Ländern stark ausgebauten Kündigungsschutz in Frage stellen zu müssen“<sup>(24)</sup>. Dies hat dazu geführt, dass jungen Menschen zunehmend nur befristete Arbeitsverhältnisse angeboten wurden, ohne Übertrittsmöglichkeiten in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Ein stark ausgebauter Kündigungsschutz schützt zwar einerseits langjährige Mitarbeiter in Krisenzeiten eher vor Entlassungen als junge Beschäftigte, erweist sich aber auf Grund des unsicheren wirtschaftlichen Umfeldes als Hemmnis für die Einstellung von jungen unerfahrenen Arbeitskräften und verstärkt so die Segmentierung des Arbeitsmarktes.

3.7.2 Der Ausschuss empfiehlt besonders in den Mitgliedstaaten mit besonders hoher Jugendarbeitslosigkeit, Reformen im Bereich des Arbeitsmarktes unter Einbindung der Sozialpartner fortzuführen um die richtige Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit zu finden. Reformen werden zwar nur auf mittlere Sicht wirken, können jedoch im Konjunkturaufschwung einen wesentlichen Beitrag zur raschen Senkung der Jugendarbeitslosigkeit leisten.

### 3.8 Anreize für Unternehmen zur Einstellung von Jugendlichen

3.8.1 Um Unternehmen die Entscheidung zur Einstellung von jungen unerfahrenen Arbeitskräften zu erleichtern, kann es hilfreich sein, zusätzliche Anreize zu bieten, die oft in Form von Lohnsubventionen oder einer Reduktion der Beiträge zu den Systemen der sozialen Sicherheit bestehen. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass es nicht zu einer Verzerrung des Wettbewerbs und zu einer Aushöhlung der Systeme der sozialen Sicherheit kommt. Beispiele dafür sind die Beihilfen, die HRDA<sup>(25)</sup> zyprischen Unternehmen für Ausbildungsprogramme von jungen Arbeitnehmern zahlt. Insbesondere KMU können damit die notwendige Ausbildung und den damit verbundenen Produktionsausfall in der Anfangsphase überbrücken.

<sup>(21)</sup> NEBA — Jobcoaching.

<sup>(22)</sup> U.S. Steel Košice — Equality of Opportunity.

<sup>(23)</sup> Belgien — Activa.

<sup>(24)</sup> IZA — Jugendarbeitslosigkeit in Europa.

<sup>(25)</sup> Zypern — Scheme for the job placement and training of tertiary education.

3.8.2 Mit der finnischen „Sanssi“-Karte<sup>(26)</sup> wird einem jungen Arbeitslosen unter 30 bescheinigt, dass dessen Arbeitgeber für zehn Monate eine Lohnsubvention beantragen kann.

3.8.3 Ungarn hat den Weg gewählt, Unternehmen einen Anreiz zur Beschäftigung von unter 25-jährigen Arbeitnehmern dadurch zu bieten, dass Bruttoentgelt und Sozialversicherungsbeiträge für einen bestimmten Zeitraum reduziert werden.

3.8.4 In Italien kommen Unternehmen, die jungen Menschen zwischen 18 und 29 Jahren, die in den vorangegangenen sechs Monaten keiner regulären bezahlten Beschäftigung nachgegangen sind oder über keinen Abschluss der Sekundarstufe II oder einer berufsbildenden Schule verfügen, einen unbefristeten Vertrag anbieten, über einen Zeitraum von 12 Monaten in den Genuss von Steuervergünstigungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen.

### 3.9 Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums

3.9.1 Eine der drei Säulen im „Aktionsplan Unternehmertum 2020 — Den Unternehmertegeist in Europa neu entfachen“<sup>(27)</sup> ist die unternehmerische Bildung zur Förderung des Wachstums und der Gründung von Unternehmen. Mit dem „Unternehmerführerschein“<sup>(28)</sup> erhalten junge Menschen eine wirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Ausbildung, die nach Abschluss einer Prüfung die in Österreich für die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit nötige Unternehmerprüfung ersetzt.

3.9.2 Mit Hilfe des „Junior Company Programms“ gründen Schüler/innen im Alter von 15 bis 19 Jahren reale Unternehmen für die Dauer eines Schuljahres und bieten selbst entwickelte Produkte und Dienstleistungen auf dem realen Markt an. Wirtschaftskompetenz wird so unmittelbar erfahren.

3.9.3 Das Projekt „Extraordinary Education™“ erlaubt es jungen Menschen, in einer ungezwungenen Umgebung eine Geschäftsidee auszuprobieren, und vermittelt ihnen grundlegende unternehmerische und kommunikative Kompetenzen, unabhängig von Alter oder Sprache.

3.9.4 Um neuen Unternehmen Zugang zu Finanzierung zu gewähren sowie sie zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu motivieren, erlässt Rumänien neu gegründeten Unternehmen die Registrierungskosten. Darüber hinaus gibt es eine Steuererleichterung für zwei bis vier Arbeitnehmer, ein Darlehen bis zu 10 000 EUR, das 50 % des Geschäftsplans ausmacht, sowie Garantien durch die Regierung für 80 % der aufgenommenen Kredite. Zwischen 2011 und März 2014 wurden insgesamt 12 646 KMU gegründet und 22 948 Arbeitsplätze geschaffen. Nur 188 KMU wurden wieder geschlossen. Dieses erfolgreiche Programm wird auch in 2014 weitergeführt.

Brüssel, den 4. Juni 2014

Der Präsident  
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses  
Henri MALOSSE

<sup>(26)</sup> Finnland — Sanssi card.

<sup>(27)</sup> COM(2012) 795 final.

<sup>(28)</sup> Österreich — Unternehmerführerschein.