

Europäische Solidarität notwendig- Jugendarbeitslosigkeit in der EU gemeinsam bekämpfen

Drs. 18/1430 und Drs. 18/1588 per E-Mail vom 2. Juni 2014

Europäische Institutionen und Interessenvertretungen und Wissenschaft:

- Regionskontor Padborg
- Europa Union
- Enterprise Europe Network
- Institut für Sozialrecht und Gesundheitsrecht an der CAU Kiel, Prof. Dr. Gerhard Igl

Fragen:

- *Welchen Beitrag kann das Land Schleswig-Holstein leisten, um die Jugendinitiative der Europäischen Kommission umzusetzen?*

Das Land Schleswig-Holstein kann bei der Umsetzung helfen, indem es seine Bürgerinnen und Bürger ermutigt, sich aktiv an den EU-Aktionsprogrammen wie z.B. Erasmus+ zu beteiligen.

Diese Ermutigung kann einerseits erfolgen durch gezielte Informationen über diese Programme, z.B. auf Informationsveranstaltungen gemeinsam mit anderen EU-relevanten Akteuren wie dem Enterprise Europe Network. Andererseits bzw. ergänzend dazu kann eine Motivation erfolgen, indem Praxisbeispiele von erfolgreichen Antragstellern veröffentlicht werden, um zu vermeiden, dass oftmals nur die vermeintlich negativen Seiten von EU-Programmen publik werden.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass das Land selbst hinter diesen Aktionen steht. Dafür erforderlich ist eine fundierte Kenntnis der EU-Förderlandschaft. Diese ist so breit aufgestellt, dass eine Vernetzung mit allen in Schleswig-Holstein auf EU-Ebene tätigen Akteuren notwendig ist. Ein regelmäßiger Dialog untereinander ist wichtig und effektiv, da die Förderlandschaft einem ständigen Wandel unterliegt.

- *Wie beurteilen Sie den Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen, den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte (KOM(2014) 6 endg.? Sehen Sie darin Chancen für den Arbeitsmarkt im deutsch-dänischen Grenzraum und falls ja, worin liegen diese Chancen und was müsste getan werden, um diese zu nutzen?*

In Anbetracht des Fachkräftemangels in einigen Gebieten auf der einen Seite und der hohen Arbeitslosigkeit in anderen Gebieten ist die Verordnung als positiv und förderlich zu beurteilen.

In Bezug auf den deutsch-dänischen Grenzraum ist dazu zu bemerken, dass Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte und Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts eine Priorität und damit eines der Hauptziele des Interreg 5A-Programms Deutschland-Dänemark 2014-2020 darstellt. Das Programm könnte demnach wahrscheinlich die Umsetzung der Verordnung unterstützen bzw. Voraussetzungen dafür schaffen.

Untersuchungen im Zuge der Programmentwicklung haben ergeben, dass beiderseits der deutsch-dänischen Grenze in einigen wirtschaftlichen Bereichen bereits Fachkräftemangel herrscht oder für die Zukunft zu erwarten ist. Daher wird das Programm Maßnahmen fördern, die dazu beitragen, Fachkräfte in der Region zu halten bzw. neue Fachkräfte anzuwerben.

Nach den bisherigen Erfahrungen sind in Schleswig-Holstein und Dänemark jedoch häufig die gleichen Sektoren von diesem Problem betroffen, so dass auch angedacht werden muss, wie gemeinsam für die Region Fachkräfte aus anderen Ländern und Regionen gewonnen werden können, um nicht in die Situation zu geraten, dass sich deutsche und dänische Arbeitgeber gegenseitig die Fachkräfte abwerben und sich somit kannibalisieren. Ergänzend müssten noch die wirtschaftlichen Bereiche identifiziert werden, in denen ein Überangebot von Stellen auf der einen Seite der Grenze durch Bewerber von der anderen Seite der Grenze ausgeglichen werden könnte, um Fachkräfte in der Region zu halten und die deutsch-dänische Mobilität über die Grenze zu fördern.

Voraussetzung dazu wäre eine Studie zum tatsächlichen Fachkräftebedarf und Bewerberangebot bzw. Ausbildungs-/Hochschulangebot in der deutsch-dänischen Region, die geeignete Maßnahmen identifiziert. Eine solche Studie (und flankierende oder daraus folgende Maßnahmen) könnten über das Interreg-Programm gefördert werden.

- *Sehen Sie auch Schwierigkeiten bezüglich der Umsetzung einer solchen Verordnung? Falls ja worin bestehen diese?*

Grundsätzliche Schwierigkeiten im grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt sind erfahrungsgemäß rechtliche und administrative Hürden, große Unterschiede und mangelnde Kompatibilität in den Sozial- und Steuersystemen in verschiedenen Staaten, Sprachbarrieren sowie Hürden bei der Anerkennung von Abschlüssen. Darüber hinaus stellt bei Umzügen in ein anderes Land oft die Frage nach Arbeitsplätzen auch für den Partner sowie Schule/Ausbildung für die Kinder. Diese Probleme stellen Bewerber aus anderen Ländern sowie Grenzgänger weiterhin vor große Herausforderungen.