



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration

NATIONAL KOMMISSION

NSZZ



BERICHT

Vorbereitung für Umsetzung des Europäischen Rahmenaktionsplans zwecks Beschäftigung der Jugendlichen

Dr. Jan Czarzasty

Projekt VS/2013/0421

„Vorbereitung der Maßnahmen zwecks Umsetzung des Europäischen Rahmenaktionsplans für Beschäftigung der Jugendlichen“

mitfinanziert aus den Mitteln der EU-Kommission und der Nationalkommission der NSZZ

„Solidarność“

Die Veröffentlichung wurde mit Fördermittel der Europäischen Union unterstützt, im Programm Nr.

VS/2013/0421 „Vorbereitung der Maßnahmen zur Einführung des Europäischen Rahmenaktionsplans zwecks Beschäftigung der Jugendlichen“

Diese Studie widerspiegelt ausschließlich die Stellungnahmen und Meinungen der Autoren, die Europäische Kommission trägt keine Verantwortung für die Inhalte.

Die Veröffentlichung ist kostenlos

Herausgegeben durch: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Autor: Dr Jan Czarzasty

ANMERKUNG DER REDAKTION

Der nachstehende Bericht stellt das Ergebnis des Projektes „Vorbereitung der Maßnahmen zur Einführung des europäischen Rahmenaktionsplans zwecks Beschäftigung der Jugendlichen“ dar, welches von NSZZ „Solidarność“ mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union realisiert wurde. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit Partner-Gewerkschaften aus Österreich (ÖGB), Litauen (LPS Solidarumas), Finnland (SAK) und Italien (UIL) durchgeführt, deren inhaltliche Unterstützung erlaubte, ein Teil der im vierten und fünften Kapitel angeführten Fallstudien zu bearbeiten. Mein Dank für die Hilfe bei der Sammlung dieser Daten gebührt Michael Trinko (ÖGB), Kristina Krupaviciene (Solidarumas), Pirjo Väänänen (SAK) sowie Angelo Pagliara (UIL).

Ich bedanke mich auch bei Barbara Surdykowska, Sławomir Adamczyk und Kacper Stachowski – den Experten des Landesausschusses der Gewerkschaft NSZZ „Solidarność“ – für die Zusammenarbeit bei der Recherche nach Materialien zum vorliegenden Bericht. Besonderer Dank für das enorme Engagement zugunsten der Realisierung aller Projektmaßnahmen, die zur Entstehung dieses Berichtes führten gilt dem für dieses Projekt zuständigen Team – Maria Żytko und Karol Nosal.

Dr. Jan Czarzasty

Warschau, August 2014 r.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	5
2. Kapitel I: Junge Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt: Diagnose	8
3. Kapitel II: Europäischer Rahmenaktionsplan zwecks Beschäftigung der Jugendlichen als Antwort auf die Gefahr der Marginalisierung und Ausgrenzung junger Leute im Hinblick auf den Arbeitsmarkt	20
4. Kapitel III: Übersicht über Maßnahmen zwecks Inklusion und Integration der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt auf der Ebene der Europäischen Union: Analyse der Unterlagen und Daten aus sekundären Quellen	35
5. Kapitel IV: Best Practices im Rahmen Inklusion und Integration der Jugend am Arbeitsmarkt in ausgewählten EU-Ländern: Makro-Ebene (öffentliche Politik)	45
6. Kapitel V: Die besten Verfahren im Bereich der Inklusion und Integration junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt in ausgewählten Mitgliedsländern der Europäischen Union: auf dem Mikro-Level (Unternehmen)	61
7. Kapitel VI: Die Inklusion und Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt als ein Weg zu ihrer Inklusion und Integration in die Gewerkschaften	69
8. Zusammenfassung	73
9. Schlussfolgerunge.....	76
10. Empfehlungen	78

EINLEITUNG

Im April 2013 verabschiedete der Rat der Europäischen Union ein Dokument mit dem Titel "Empfehlung des EU-Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie"¹. Die Genehmigung der „Jugendgarantie“² in ihrer letzten Fassung wurde von einer intensiven Debatte eingeleitet, die der Notwendigkeit gewidmet wurde, auf der Ebene der Europäischen Union (EU) eine angemessene institutionelle Reaktion auf die seit Jahren anschwellenden Probleme, welche durch die Wirtschaftskrise von 2008 und ihre Folgen verstärkt wurden, zu erarbeiten. Insbesondere handelte es sich dabei um miteinander verwickelte und gegenseitig bedingte Phänomene der Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen (darunter langfristige Arbeitslosigkeit), Gefahren und Bedrohungen, von denen junge Menschen in der kritischen Übergangsphase von Bildung zur Beschäftigung betroffen werden, sowie Phänomene der zunehmenden Schwierigkeiten junger Menschen bei dem Versuch, den Rand des Arbeitsmarktes zu verlassen, wie auch des „Auslaufens“ junger Menschen aus dem System der Bildung, Berufsvorbereitung und Schulungen.

Einer Erläuterung bedarf vor allem das letzte Phänomen der sog. NEET-Gruppe (Akronym des englischen Begriffs *Not in Education, Employment and Training*). Darunter werden Menschen verstanden, die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen, und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden. Sie stellen bereits einen bedeutenden Anteil an der jüngsten Spanne des Erwerbsalters dar und weil es befürchtet wird, dass sich dieser erhöhen wird, sind sie ein besonderes Anliegen für die staatlichen Behörden.

Bereits 2005 legte der Rat Richtlinien für die Beschäftigungspolitiken der Mitgliedsstaaten fest, in denen die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen als eine der Hauptherausforderungen genannt wurde³. 2010 rief das Europäische Parlament den Rat und die Europäische Kommission offiziell dazu auf, ein Dokument vorzulegen, das den Jugendlichen eine institutionelle Unterstützung im Bereich der Zugänglichkeit der Angebote bezüglich der Arbeit, Bildung oder Weiterbildung, oder auch Beschäftigung und Schulung garantieren soll⁴. Im gleichen Jahr veröffentlichte die Europäische

¹ Empfehlung des EU-Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie Nr. 2013/C 120/01, [http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN)

² Umgangssprachlich wird dieses Dokument als „Jugendgarantie“ bezeichnet. Im vorliegenden Bericht wird auch dieser Begriff verwendet.

³ Entscheidung 2005/600/EG vom 12 Juli 2005 r., novelliert durch die Entscheidung 2008/618/EG vom 15. Juli 2008

⁴ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 6. Juli 2010 zur Förderung des Zugangs Jugendlicher zum Arbeitsmarkt, Stärkung des Status von Auszubildenden, Praktikanten und Lehrlingen.

Kommission die Mitteilung „Jugend in Bewegung“⁵, in der sie die Mitgliedsstaaten zur Einführung der Jugendgarantie ermutigte. 2011 verabschiedete die Kommission eine weitere wichtige Mitteilung, in der sie die Mitgliedsstaaten zur Ergreifung von Maßnahmen zur Senkung des Anteils junger Menschen, die vorzeitig ihre Bildung abbrechen, auf 10% zwecks Realisierung des in der Strategie „Europa 2020“ gesetzten Ziels, aufrief⁶. Im Rahmen der Vorbereitungen zur Festlegung der „Jugendgarantie“ veröffentlichte die Europäische Kommission 2012 eine Begründung zum Entwurf der Empfehlung, in dem die Bewegungsgründe der Einleitung dieses Prozesses erklärt wurden. Als entscheidende Gründe wurden: die „derzeit hohen Arbeitslosenraten in der ganzen Union, die Tatsache, dass [...] die neusten Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) auf keine Umkehrung dieser Tendenz in den kommenden Jahren hinwiesen, und insbesondere die schwer akzeptable Anzahl von 7,5 Mio. Jugendlichen über dem 25 Lebensjahr ohne Arbeit und außerhalb des Bildungssystems und Berufsschulungen“ identifiziert⁷.

Der Begriff der Garantie meint eine Situation „in der jungen Menschen (bis zum 25. Lebensjahr - Anm. von J. Cz.) binnen vier Monaten nach Verlust einer Arbeitsstelle oder dem Verlassen der Schule eine hochwertige Arbeitsstelle bzw. weiterführende Ausbildung oder ein hochwertiger Praktikums- bzw. Ausbildungsplatz angeboten wird. Ein Angebot einer weiterführenden Ausbildung könnte auch qualitativ hochwertige Schulungsprogramme, die zu einer anerkannten Berufsqualifikation führen, umfassen.“⁸.

Die mit der Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt verbundenen Bedrohungen, die sich vor der heutigen jungen Generation abzeichnen, konnten von sozialen Partnern, insbesondere auf der EU-Ebene, nicht unbemerkt bleiben. Die Europäischen Sozialen Partner⁹ formulierten 2012 ein gemeinsames Programm für 2012-2014 und somit erkannten sie die Beschäftigung junger Menschen als eine der acht Hauptbereiche an, auf die sich ihre Maßnahmen konzentrieren werden¹⁰. 2013 wurde dieses Programmpostulat weiter entwickelt und es entstand der „Europäische Rahmenaktionsplans zwecks Beschäftigung der Jugendlichen“. Diesem Dokument, seinen

⁵ „Jugend in Bewegung“. Eine Initiative zur Freisetzung des Potenzials junger Menschen, um in der Europäischen Union intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zu erzielen, Mitteilung der Europäischen Kommission, COM (2010) 477,

<http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0477&from=PL>

⁶ „Bekämpfung des Schulabbruchs – ein wichtiger Beitrag zur Agenda Europa 2020“, COM (2011) 18, <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52011DC0018&from=EN>

⁷ Commission Staff Working Document, accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee, Europäische Kommission, Brüssel, 5.12.2012, SWD(2012) 409 final

⁸ Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 22. April 2013, Präambel Pkt. 5.

⁹ Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) (und Verbindungskomitee EUROCADRES/CEC), BUSINESSEUROPE, CEEP i UEAPME.

¹⁰ Work Programme of the European Social partners 2012-2014, http://resourcecentre.etuc.org/spaw/uploads/files/SD_work_prog_2012-2014.pdf

Annahmen und den darin formulierten Zielen und Bedingungen der Maßnahmen, die laut europäischen sozialen Partnern die Beschäftigung unter Jugendlichen sowie ihre Qualität erhöhen soll, ist der vorliegende Bericht gewidmet.

Der Bericht weist die folgende Struktur auf: im ersten Kapitel wird eine synthetische Diagnose der aktuellen Lage junger Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt, die grundsätzlich anhand statistischer Daten von Eurostat gestellt wurde, dargestellt. Im zweiten Kapitel wird der „Europäische Rahmenaktionsplans zwecks Beschäftigung der Jugendlichen“ erörtert. Im dritten Kapitel wird ein Überblick über die Maßnahmen zwecks Inklusion (in anderen Worten Einschluss) und der Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt auf der EU-Ebene und anhand von einer Analyse von Dokumenten und Daten aus Sekundärquellen. Das vierte Kapitel beschreibt die besten Praxen in Bereich der Inklusion und Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten in der Makroskala, worunter öffentliche Politiken verstanden werden. Das fünfte Kapitel zeigt die Mikroperspektive, im Rahmen der die besten Praxen aus dem Bereich der Inklusion und Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten auf der Unternehmensebene analysiert werden. Im sechsten Kapitel wird die Frage gestellt, inwieweit den Jugendlichen ihre Inklusion in den Arbeitsmarkt den Weg zur Mitgliedschaft bei Gewerkschaften eröffnet. Nach der Zusammenfassung des Berichtes werden Schlussfolgerungen gezogen und dann Empfehlungen formuliert.

I. KAPITEL

JUNGE MENSCHEN AUF DEM EUROPÄISCHEN ARBEITSMARKT: DIAGNOSE

Zwar lassen sich in der Publizistik und in wissenschaftlichen Bearbeitungen Zitate problemlos finden, die darauf hinweisen, dass jede Generation seit dem Anfang des vergangenen Jahrhunderts als verlorene Generation bezeichnet wurde, aber in Bezug auf die gegenwärtige Generation junger Europäer ist die Verwendung dieser Feststellung keineswegs übertrieben¹¹. Zu den langfristigen Tendenzen, die in vielen Ländern zu einer tiefen und langfristigen Segmentierung des Arbeitsmarktes nach dem Kriterium des Alters führten, kam der Einfluss vorübergehender Phänomene hinzu (obwohl man bei der Verwendung dieser Bezeichnung vorsichtig sein muss), die aus der Krise 2008+ resultierten¹². Im Endergebnis ist die Lage junger Menschen¹³ auf dem Arbeitsmarkt auf dem alten Kontinent beunruhigend. Sie sind viel mehr als die Vertreter älterer Gruppen im Produktionsalter der Erfahrung der Arbeitslosigkeit (darunter auch langfristiger) oder auch der Prekarisierung ausgesetzt, sowie den Problemen, die für ihre Positionierung in der sozialen Struktur gerade wegen des Alters charakteristisch sind, wie Schwierigkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren, sowie soziale Marginalisierung, die mit der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt und/oder im Bildungssystem verbunden ist. Im Lichte dieser Phänomene klingt die Feststellung trivial, dass die bereits bedeutende und ständig wachsende Gemeinschaft junger Menschen, die keine klaren Perspektiven im Bereich der beruflichen Arbeit vor sich haben, eine Quelle wesentlicher Probleme ist wie:

- Ökonomische Probleme (sie trägt keinen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung und verzögert die Rückkehr der europäischen Wirtschaften auf den Weg des Wachstums¹⁴),
- Soziale Probleme (sie übernimmt keine wesentlichen sozialen Rollen, vor allem solche werden hier gemeint, die mit der Familiengründung und dem Kinderkriegen verbunden sind) und

¹¹ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/21_youth_unemployment.pdf

¹² <http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2013/05/economist-explains-why-youth-unemployment-so-high>

¹³ Für die Bedürfnisse des vorliegenden Berichtes wird die Definition „junger Menschen“ verwendet, unter der Menschen **im Alter von bis zu 25 Jahren** zu verstehen sind. Sie stimmt mit der Definition überein, die in der Empfehlung des EU-Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie verwendet wird, und diese wird durch einen methodologischen Standard öffentlicher Statistik (und einer sich auf ihn beziehenden rechtlichen Regulierung) bestimmt, laut dem Menschen zwischen dem 15. und 24. Lebensalter die jüngste Gruppe im Produktionsalters darstellen. Sooft die Kategorie junger Menschen erweitert wird, wird darauf ausdrücklich hingewiesen.

¹⁴ <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/nov/14/youth-unemployment-wreck-europe-economic-recovery>

- Politische Probleme (sie ist für Radikalisierung anfällig sowie dafür, Kundschaft unterschiedlicher radikaler Gruppierungen, sowohl aus der linken, als auch der rechten Seite der politischen Bühne, zu sein).

Bevor die Lage junger Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt beschrieben wird, sollte man zuerst eine Reihe von statistischen Daten anführen. Zu Beginn 2014 waren etwa 5.7 Millionen junger Menschen arbeitslos. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote in dieser Gruppe (23,4%) ist um über das Zweifache höher als die globale Arbeitslosenrate (10,7%). Menschen im Alter von unter 25 Jahren waren im Vergleich zu allen Menschen im Erwerbsalter zweimal so oft arbeitslos. Gleichzeitig war die Beschäftigungsquote junger Menschen symmetrisch um das Zweifache niedriger als die Beschäftigungsquote der ganzen Population im Alter von 15-64 Jahren. Besonders beunruhigend ist die Tatsache, dass jede siebte Person unter den jungen Menschen weder gelernt/studiert, gearbeitet noch ihre Qualifikationen erhöht hat (Personen, die diese drei Merkmale gleichzeitig aufweisen, bilden die Kategorie der sog. NEETs, welche nachstehend genauer charakterisiert wird).

Tabelle 1. Arbeitslosenquote (%) insgesamt und in der Altersgruppe von bis zu 25 Jahren, in der Eurozone, in den EU-Mitgliedsstaaten, in den Staaten des EWR sowie in den USA und in Japan.

Staat/Gebiet	Arbeitslosenrate insgesamt	Arbeitslosenrate junger Leute (bis 25 Jahren)
EU-28	10,4	22,5
EU-15	10,7	22,0
Eurozone	11,7	23,5
Belgien	8,5	23,6
Bulgarien	12,8	27,2
Tschechien	6,5	16,4
Dänemark	6,5	12,4
Deutschland	5,2	7,9
Estland	7,7 (a)	17,2 (a)
Irland	11,9	24,3
Griechenland	26,8 (a)	57,7 (a)
Spanien	25,1	53,5
Frankreich	10,4	23,2
Kroatien	16,8	49,0 (a)
Italien	12,6	43,3
Zypern	16,4	42,3 (a)
Lettland	11,5 (a)	19,7 (a)
Litauen	11,2	19,6
Luxemburg	6,1	17,0
Ungarn	7,8 (a)	20,0 (a)

Malta	6,8	12,7
Niederlande	7,2	11,0
Österreich	4,9	9,5
Polen	9,7	24,6
Portugal	14,6	36,1
Rumänien	7,1	24,1 (c)
Slowenien	9,6	19,6 (a)
Slowakei	14,0	32,9
Finnland	8,5	19,8
Schweden	8,1	24,1
Großbritannien	6,6 (a)	18,4(a)

Bemerkungen: Stand IV 2014, es sei denn (a) - III 2014, (b) - XII 2013

Quelle: Eurostat (2014)

Wenn es um die Arbeitslosenquoten unter Jugendlichen geht (die ganze Generation im Produktionsalter in der Kategorie unter 25 Jahren), so wird die dramatischste Lage in Mittelmeerländern (Griechenland, Italien, Zypern, Portugal) und in Kroatien festgestellt, wo jede zweite Person aus dieser Altersgruppe keine Beschäftigung aufweist. Das günstigste Bild wird in Deutschland, Österreich, Holland, Dänemark und auf Malta beobachtet, wo es zwischen einem Zehntel und einem Achtel derartiger Menschen gibt. In den ersten zwei Ländern bleiben die Arbeitslosenquoten unter Jugendlichen einstellig. Eine Vergleichsanalyse hat gezeigt, dass junge Menschen deutlich seltener als ältere Menschen eine Arbeitsstelle haben. Das Verhältnis der Arbeitslosenrate in der Gruppe unter 25 Jahren zur Arbeitslosenrate für die ganze Population Erwerbstätiger ist manchmal unterschiedlich. In der Regel kommen auf einen statistischen Arbeitslosen etwa zwei junge Arbeitslosen. Dieses Verhältnis liegt dem Verhältnis für die ganze Europäische Union der 28 Mitgliedsstaaten nahe. In vielen Ländern sieht die Lage jedoch anders aus: in Italien ist die Arbeitslosenquote junger Menschen um das Dreifache höher als die gesamte Arbeitslosenquote, in Belgien, Kroatien, Rumänien, Schweden, Großbritannien wird das Verhältnis 3:1 festgestellt. Die geringsten Spannen (unter dem Wert des Verhältnisses für die EU der 28) lassen sich in Österreich, Deutschland, Holland, Litauen, Lettland und auf Malta beobachten.

Die Erklärung des Phänomens der Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen entspricht keinen einfachen Zusammenhängen, bei denen nur ein Faktor eine Rolle spielt. In Österreich und Deutschland, wie auch in den sonstigen Ländern mit der niedrigsten Arbeitslosenrate, ist die niedrige Arbeitslosenquote unter jungen Menschen im hohen Maße der Funktionsweise des dualen Bildungssystems (in dem Schulbildung und Praxis am Arbeitsplatz miteinander verbunden werden) zu verdanken. Sie korreliert jedoch auch positiv mit niedriger Gesamtarbeitslosenquote (sie hängt also von der guten Lage auf dem Arbeitsmarkt). In Mittelmeerländern geht die mangelnde duale

Ausbildung mit einer generell schlechten Lage auf dem Arbeitsmarkt einher. In Großbritannien und Schweden dagegen, den hoch entwickelten Ländern, die gemäßigt von den Folgen der Krise betroffen sind, und die niedrige Raten der globalen Arbeitslosigkeit aufweisen, sind junge Menschen viel mehr als die älteren Menschen der Gefahr ausgesetzt, ihre Arbeit zu verlieren oder keine Arbeit zu finden. Großbritannien ist ein interessantes Beispiel, da die Analyse mittelfristiger Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt darauf hinweist, dass die Arbeitslosigkeit junger Menschen nicht nur durch den wirtschaftlichen Abschwung bedingt ist (sie begann 2005 zu wachsen, also noch vor dem Konjunkturrückgang)¹⁵, und dass sie auch nicht am Bildungsniveau liegt (Verstärktes Phänomen der „Arbeitslosigkeit unter Gutausgebildeten“¹⁶). Die Gründe dafür sucht man im Bereich der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und als wesentlicher Faktor wird die Tatsache angesehen, dass wenige Arbeitgeber nach jungen Arbeitnehmern suchten, die ihre Bildung gerade abgeschlossen haben. Es wird also dem mangelnden dualen Bildungssystem in Großbritannien die Schuld für die bestehende Lage gegeben¹⁷. Ein weiteres, nicht weniger wichtiges Phänomen sind unzufrieden stellende Ergebnisse der Prüfungen, die Allgemeinwissen überprüfen¹⁸. Ähnliche Prognosen werden im Falle von Schweden formuliert, wo die Dysfunktion des Bildungswesens sowie mangelnde institutionelle Möglichkeiten, von jungen Menschen Berufserfahrung zu sammeln, als die Hauptdeterminante derartig hohen Niveaus der Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen (im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung) gelten¹⁹. Andererseits kann man auch auf die Meinung stoßen, dass man sich über die außerordentlich gute Lage in Österreich freuen soll, aber sie rational zu erklären, ist nicht ganz möglich²⁰.

Tabelle 2. Anteil der Arbeitslosen (%) in unterschiedlichen Altersgruppen innerhalb der Spanne von 15-29 Jahren in der EU, in der Eurozone, in den EU-Mitgliedsstaaten und in den Staaten des EWR

Staat/Gebiet	15-24	15-29	15-19	20-24	20-29
EU-28	9,8	10,6	5,7	13,5	12,7
EU-15	10,2	11,0	6,4	13,7	13,0
Eurozone	9,8	11,2	5,1	14,1	13,9
Belgien	7,3	8,2	2,5	11,7	10,7
Bulgarien	8,4	10,2	3,8	11,7	12,4
Tschechien	6,0	6,2	2,6	8,6	7,6
Dänemark	8,1	8,1	8,3	7,8	8,0

¹⁵ <http://www.yeuk.org.uk/wp-content/uploads/2013/04/UKCES-the-youth-employment-challenge.pdf>, S. 5.

¹⁶ Eng. *Graduate unemployment*

¹⁷ <http://www.yeuk.org.uk/wp-content/uploads/2013/04/UKCES-the-youth-employment-challenge.pdf>, S. 12.

¹⁸ <http://www.yeuk.org.uk/wp-content/uploads/2013/04/ACEVO-Youth-Unemployment-The-crisis-we-cannot-afford.pdf>

¹⁹ <http://www.unric.org/en/youth-unemployment/27411-sweden-highest-ratio-of-youth-unemployment>

²⁰ <http://www.social-europe.eu/2013/04/why-is-youth-unemployment-so-low-in-austria-a-critical-assessment>

Deutschland	4,0	4,6	2,5	5,4	5,5
Estland	7,4	7,8	3,0	10,6	9,4
Irland	10,6	11,3	5,7	15,9	13,9
Griechenland	16,6	24,5	5,4	28,5	33,5
Spanien	21,0	24,0	9,8	30,9	29,9
Frankreich	9,0	10,0	4,7	13,2	12,5
Kroatien	14,4	15,7	8,9	19,8	19,4
Italien	10,9	12,4	4,6	16,6	15,8
Zypern	15,0	16,4	3,7	24,7	21,2
Lettland	9,1	9,4	3,3	13,3	11,5
Litauen	6,9	8,5	1,4	11,6	11,7
Luxemburg	4,0	5,2	2,5	5,6	6,4
Ungarn	7,4	8,3	2,5	11,6	10,7
Malta	6,9	6,2	6,9	6,8	5,9
Niederlande	7,7	7,3	8,5	6,9	6,7
Österreich	5,4	5,6	4,7	6,1	6,0
Polen	9,1	10,0	2,5	14,7	12,9
Portugal	13,5	15,5	6,6	19,8	19,4
Rumänien	7,3	7,7	3,5	10,1	9,2
Slowenien	7,3	10,2	1,8	11,8	13,5
Slowakei	10,4	12,2	3,8	15,7	15,5
Finnland	10,3	9,4	9,6	11,0	9,4
Schweden	12,8	11,2	12,1	13,4	10,8
Großbritannien	12,0	10,1	11,3	12,7	9,7

Bemerkungen: Stand 2013

Quelle: Eurostat (2014)

Das Phänomen der Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen soll auch aus einer anderen Perspektive betrachtet werden. Nämlich in Hinsicht auf den Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Bevölkerungszahl in der jeweiligen Altersspanne. In der EU der 28 lag dieser Anteil 2013 in der Altersspanne von 15-24 bei 9,8%. Im Falle von Staaten der „alten Union“ war er nur unwesentlich höher (10,2%). Die niedrigsten Werte dieser Kennziffer wurden in Deutschland, Österreich, Norwegen wie auch in der Türkei verzeichnet. Interessanterweise wird in vielen Ländern der EU der 13 (neue Mitgliedsstaaten), wie Ostseestaaten, Rumänien, Slowenien, Ungarn sowie Polen ebenfalls ein niedriger Wert dieser Kennziffer beobachtet. Werte über dem europäischen Durchschnitt werden dagegen in zahlreichen Ländern der „alten Union“ verzeichnet, besonders in Mittelmeerstaaten, sowie in Schweden und Großbritannien. Die am meisten beachtenswerte Altersspanne unter denen, die in der Tabelle Nr. 2 aufgelistet wurden, ist jedoch die, welche Menschen zwischen dem 20. und 29 Lebensjahr umfasst, sowie ihr Vergleich mit der Spanne von 20-24 Jahren. Ist der Wert in der jüngeren Altersspanne hoch und wächst er oder bleibt er im Vergleichsverfahren auf einem ähnlichen Niveau, so deutet dies an, dass die Lage auf dem Arbeitsmarkt schlecht ist und, sofern sich die allgemeine wirtschaftliche Konjunktur nicht

verbessert, auch so bleiben wird. In anderen Worten ist die Segmentierung derartigen Marktes fortgeschritten und dauerhaft. Auch in diesem Falle betrifft dieses Syndrom Mittelmeerländer aus der PIGS-Gruppe (Portugal, Italien, Griechenland, Spanien) am stärksten. Die im Rahmen der Sparpolitik herbeigeführten Arbeitsmarktreformen (Italien, Spanien) rufen gemischte Gefühle hervor und die Perspektive einer Verbesserung der Lage junger Menschen in ihrer Folge ist umstritten²¹.

Tabelle 3. Anteil der Menschen außerhalb der Beschäftigung, Bildung und Berufsschulungen (NEETs) (%) in unterschiedlichen Alterskategorien für die Spanne von 15-29 Jahren in der EU, in der Eurozone, in den EU-Mitgliedsstaaten

Staat/Gebiet	15-24	15-29	15-19	20-24	25-29
EU-28	13,0	15,9	6,7	18,6	21,0
EU-15	-	-	-	-	
Eurozone	12,8	16,0	6,7	18,4	21,6
Belgien	12,7	14,9	6,8	18,0	19,2
Bulgarien	21,6	25,7	15,2	26,3	32,3
Tschechien	9,1	12,8	3,1	13,7	18,8
Dänemark	6,0	7,5	3,2	8,7	10,8
Deutschland	6,3	8,7	2,6	9,5	13,0
Estland	11,3	14,3	4,4	16,2	18,9
Irland	16,1	18,6	10,5	22,1	22,7
Griechenland	20,6	28,9	10,2	31,6	42,3
Spanien	18,6	22,8	10,1	26,4	29,5
Frankreich	11,2	13,8	6,6	15,9	18,9
Kroatien	18,6	20,9	12,0	25,2	26,3
Italien	22,2	26,0	11,4	32,0	32,9
Zypern	18,7	20,4	7,4	28,4	22,8
Lettland	13,0	15,6	5,6	18,3	19,7
Litauen	11,1	13,7	3,1	18,0	19,4
Luxemburg	5,0	7,2	2,7	7,4	11,0
Ungarn	15,4	18,8	7,1	22,6	24,5
Malta	9,9	11,1	9,9	9,8	13,4
Niederlande	5,1	7,1	2,2	7,8	11,1
Österreich	7,1	8,3	4,7	9,1	10,4
Polen	12,2	16,2	3,7	19,4	22,7
Portugal	14,2	16,7	7,3	20,5	21,1
Rumänien	17,2	19,6	10,1	22,6	23,4
Slowenien	9,2	12,9	3,8	13,7	18,7
Slowakei	13,7	19,0	5,5	20,4	27,8
Finnland	9,3	10,9	5,2	13,1	13,8
Schweden	7,5	7,9	4,0	10,3	8,7
Großbritannien	13,3	14,7	7,3	18,5	17,1

Bemerkungen: Stand 2013

Quelle: Eurostat (2014)

²¹ G. Meardi, 'Mediterranean Capitalism' under EU Pressure: Labour Market Reforms in Spain and Italy, 2010–2012, *Warsaw Forum of Economic Sociology* 3:1(5), S. 51-81.

Ein Problem von besonders großer Bedeutung im Kontext der Lage junger Menschen in Europa in Bezug auf den Arbeitsmarkt stellt das Phänomen der sog. NEETs (*Not in Employment, Education and Training*) - Menschen **außerhalb der Beschäftigung, Bildung und Berufsschulungen** dar, also Menschen die von dauerhafter Ausgrenzung am Arbeitsmarkt und als Folge dessen von sozialer Ausgrenzung am meisten gefährdet sind. Die Skala dieses Phänomens ist erschütternd. In der Europäischen Union zählt derzeit jeder achte junge Mensch im Alter von **15-24**, aber bereits jeder sechste im Alter von **15-24** und jeder fünfte im Alter von 25-29 zu dieser Kategorie. Mittelmeerländer und Neue EU-Mitgliedsstaaten aus Südosteuropa (Bulgarien, Kroatien, Rumänien), aber auch Irland und Ungarn sind Länder mit größtem Anteil von NEETs in der ganzheitlich gesehenen jüngsten Altersspanne der Erwerbstätigkeit. Die Aufmerksamkeit sollte jedoch auch den NEETs unter „jungen Erwachsenen“ (im Alter von über 19) zuteilwerden. Sofern in diesen zwei Alterskategorien das Ranking der Staaten mit dem größten Anteil von NEETs ähnlich ausfällt, so ist die Anzahl junger Menschen, die de facto inaktiv sind, in der ganzen Population 15-29 und in der Spanne von 15-24 Jahren alarmierend hoch, insbesondere in Ländern des Südens. Es werden zwei Hauptarten der Risikofaktoren unterschiedet, die den Erwerb des Status NEET begünstigen: (Bildungs-)Rückständigkeit und Unzufriedenheit²². Im ersten Falle sind darunter soziale Faktoren (Schule, Familie, individuelle Eigenschaften der jeweiligen Person) zu verstehen und im zweiten – negative Haltung der Jugendlichen, die zum vorzeitigen Schulabbruch führen.

Auch wenn es jungen Menschen gelingt, die Schwelle des Arbeitsmarktes zu überwinden, bemerken sie, dass er segmentiert ist, und sie selbst stoßen auf Schwierigkeiten bei dem Versuch, ins zentrale Segment (zum Kern) des Marktes zu gelangen und können auch an seinem Rande stecken bleiben. Diejenigen, die auf dem Sekundärarbeitsmarkt bleiben, erreichen als Folge keine berufliche Stabilität und in einer weiteren Perspektive auch keine Lebensstabilität. Der Sekundärmarkt bietet nämlich kurzfristige Teilzeitbeschäftigung, auch in ungewöhnlichen Formen, also anderen als der Arbeitsvertrag (Teilzeitarbeit, zivil-rechtliche Verträge sowie Selbstbeschäftigung, die nicht durch den Unternehmergeist bedingt wurde, sondern durch eine mangelnde Möglichkeit, eine Lohnarbeit zu finden). Junge Berufstätige (insbesondere Frauen) arbeiten häufiger als der Durchschnitt Arbeit anhand von befristeten Verträgen (42%) und in Teilzeit (32%). Langfristiges Verweilen am Rande des Arbeitsmarktes führt zur Unmöglichkeit, viele soziale Rollen zu übernehmen, und kann letztendlich auch Entmutigung und Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zur Folge haben.

²² *NEETs Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2012, S. 53.

Tabelle 4. Anteil von Teilzeitbeschäftigten (%) in unterschiedlichen Alterskategorien für die Spanne von 15-29 Jahren in der EU, in der Eurozone, in den EU-Mitgliedsstaaten

Staat/Gebiet	15-24	15-29	15-19	20-24	25-29
EU-28	42,7	31,6	57,4	38,5	22,0
EU-15	43,3	32,6	57,2	38,7	22,1
Eurozone	52,2	38,0	72,4	46,0	25,4
Belgien	32,0	20,2	68,3	27,9	12,7
Bulgarien	13,1	9,7	29,3 (a)	11,9	7,8
Tschechien	28,9	19,1	53,0	27,5	13,4
Dänemark	21,1	19,7	19,4	22,2	17,1
Deutschland	53,5	39,1	75,1	45,2	21,9
Estland	12,4	7,7	31,7	10,6	4,3
Irland	34,2	22,2	57,7	28,9	12,4
Griechenland	26,8	19,9	48,9	25,5	17,4
Spanien	65,5	49,3	81,5	64,1	41,8
Frankreich	58,8	39,8	85,2	52,9	24,6
Kroatien	49,0	37,7	64,7	46,9	32,1
Italien	54,2	39,6	70,8	52,8	30,7
Zypern	22,0	18,2	28,0 (a)	20,6	16,3
Lettland	10,0	6,3	21,1 (b)	8,3	3,8
Litauen	8,1	5,0	-	7,1	4,3 (c)
Luxemburg	32,5	22,4	57,1	27,0	15,6
Ungarn	24,6	18,0	46,1	23,4	14,7
Malta	20,3	13,4	29,7	17,8	6,0
Niederlande	52,6	43,9	59,4	47,7	30,0
Österreich	35,9	24,4	77,7	15,4	9,1
Polen	68,5	50,6	91,6	66,8	40,9
Portugal	60,1	47,3	74,0	58,3	40,3
Rumänien	6,4	3,6	15,8 (d)	6,0	2,5
Slowenien	74,4	48,7	95,8	71,8	34,6
Slowakei	21,0	13,0	50,2	19,4	8,8
Finnland	42,7	34,3	53,1	38,9	25,0
Schweden	55,5	41,7	76,7	48,9	25,0
Großbritannien	32,0	10,4	20,7	11,8	6,0

Bemerkungen: Stand 2013, es sei denn: (a) – 2010, (b) – 2008, (c) – 2007, (d) – 2005

Quelle: Eurostat (2014)

Allgemein werden junge Menschen teilzeitbeschäftigt. In der EU betrifft diese Beschäftigungsform vier von zehn Menschen im Alter von 15-24, sowie jede dritte Person im Alter von 15-29. In diesem Kontext verdienen Menschen aus der ältesten Alterskategorie (über 25 Jahren) besondere Aufmerksamkeit. Sie befinden sich nämlich meistens in der Etappe des Lebens, in welcher die Hochschulbildung abgeschlossen wird, und in welcher der soziale Druck auf bestimmte Verhaltensweisen, wie Selbstständigwerden (Verlassen des Elternhauses) und Gründung des

eigenen Haushalts, immer stärker wird. Die Ausführung der Arbeit anhand eines befristeten Vertrags führt zu den Umständen, die diese Verhaltensweisen nicht begünstigen. In der ganzen Europäischen Union der 28 liegt der Anteil der Berufstätigen, die sich dem Alter von 30 annähern und die keinen festen Arbeitsvertrag haben, bei 22%. Besonders hohe Werte erreicht der Anteil der Personen in einer derartigen Lage in Spanien, Polen sowie Portugal. Am stabilsten ist die Lage junger Menschen in den Ostseestaaten, in Rumänien und in Großbritannien.

Oft werden junge Menschen auch teilzeitbeschäftigt. Sofern als Hauptargument, welches für diese Beschäftigungsform im Falle von jungen Menschen spricht, größere Möglichkeit genannt wird, Arbeit mit Bildung zu koppeln, als wenn sie in Vollzeit angestellt wären, so wird Teilzeitarbeit nicht immer aus eigenem Antrieb, sondern aus der Notwendigkeit aufgenommen. Die Statistiken, die sich auf die sog. erzwungene Teilzeitbeschäftigung beziehen, helfen, dieses Phänomen besser nachzuvollziehen. Dieser Begriff ist als Zustand zu verstehen, in dem die Teilzeitbeschäftigten in Vollzeit arbeiten möchten, aber aus von ihnen unabhängigen Gründen dies nicht realisieren können. Dieser Faktor (und seine Bedeutung für den Arbeitsmarkt sowie für die Lage junger Menschen auf diesem Markt) ist jedoch nicht ohne den Gesamtkontext der Teilzeitbeschäftigung zu erwägen. Beispielsweise arbeitet in Bulgarien lediglich 6% von Menschen im Alter von 15-24 in Teilzeit, davon möchte aber über die Hälfte länger arbeiten. In Dänemark dagegen arbeiten zwei Drittel junger Menschen (15-24) in Teilzeit, wovon sich knapp 9% diesbezüglich benachteiligt fühlt.

Tabelle 5. Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung (%) sowie Anteil der sog. erzwungenen Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung (%) in unterschiedlichen Altersgruppen für die Altersspanne von 15-29 in der EU, in der Eurozone und in den EU-Mitgliedsstaaten

Staat/Gebiet	Teilzeitbeschäftigten		erzwungene Teilzeitbeschäftigten	
	15-24	15-29	15-24	15-29
EU-28	31,9	16,5	29,7	34,1
EU-15	35,1	19,0	28,9	33,3
Eurozone	31,4	17,3	29,1	35,2
Belgien	26,5	9,7	21,7	19,7
Bulgarien	6,0	3,2	50,8	55,6
Tschechien	11,7	4,8	13,0	18,4
Dänemark	65,6	41,6	8,7	12,0
Deutschland	23,1	15,9	11,3	13,8
Estland	20,5	8,3	Keine Angaben	8,3
Irland	46,6	25,1	34,5	42,0

Griechenland	21,0	11,4	67,8	72,3
Spanien	39,8	21,2	58,6	68,2
Frankreich	23,5	10,5	54,6	54,4
Kroatien	5,9	3,4	25,3	32,9
Italien	28,4	14,4	79,9	79,6
Zypern	23,6	13,5	60,7	67,0
Lettland	13,3	7,7	20,3	25,8
Litauen	16,0	8,2	keine Angaben	24,6
Luxemburg	22,7	8,2	18,9 (a)	22,3
Ungarn	9,0	4,7	52,4	55,6
Malta	23,7	13,3	18,2	20,0
Niederlande	77,7	51,4	9,3	12,8
Österreich	19,9	13,0	14,6	14,6
Polen	16,2	6,7	28,9	35,4
Portugal	23,0	12,8	47,4	57,1
Rumänien	18,0	11,7	72,1	73,7
Slowenien	42,5	16,1	4,9	9,8
Slowakei	9,2	4,2	47,5	40,4
Finnland	39,4	18,3	22,1	23,1
Schweden	48,6	25,4	43,4	43,7
Großbritannien	39,9	20,4	29,6	28,8

Bemerkungen: Stand 2013, es sei denn (a) - 2012

Quelle: Eurostat (2014)

Als Folge sind junge Menschen dadurch ernsthaft gefährdet, dass sie trotz Beschäftigung sowieso unter Armut leiden werden. Jugendliche haben besonders hohe Chancen, sich unter „berufstätigen Armen“ zu finden, also Personen, die die Mehrheit des Jahres arbeiten, und trotzdem ein Einkommen erreichen, das bei unter 60% des Medianwertes (des häufigsten Wertes) des Arbeitseinkommens liegt. In der Altersgruppe über 25 Jahren beträgt der Anteil der erwerbstätigen und von Armut bedrohten Menschen 9% und übertrifft den Anteil derartiger Menschen aus älteren Alterskategorien. Interessanterweise werden die höchsten Anteile junger Menschen, die erwerbstätig und von Armut bedroht sind, in wohlhabenden Ländern der EU der 15, in Skandinavien (Dänemark und Schweden) verzeichnet, wo sie sogar Werte von 20% erreichen. Dies wird dadurch erklärt, dass in diesen Ländern das Durchschnittsalter niedriger ist, in dem die jungen Menschen ihr Familienhaus verlassen und sich unabhängig machen, und als Folge finanzielle Unterstützung ihrer Eltern mindestens teilweise verlieren²³.

²³ *Working poor in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010, erhältlich unter: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/25/en/1/EF1025EN.pdf>

Die Verkettung wirtschaftlicher und kultureller Faktoren verursacht, dass das Durchschnittsalter, in dem junge Europäer ihr Familienhaus verlassen, hoch ist, obwohl es (laut Statistiken) im ganzheitlichen EU-Vergleich der 28 Staaten trotz der Krise nicht gestiegen ist. Das „Nestbau-Syndrom“ – unabhängig davon, wie es durch Kulturmuster des jeweiligen Landes bedingt ist (z.B. durch das sich behauptete Muster der Mehrgenerationsfamilien) – ist besonders dort sichtbar, wo junge Menschen die größten Schwierigkeiten mit ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt und dem Erklämpfen einer zufriedenstellenden Position auf diesem Markt erleben. Davon kann die positive Wechselbeziehung der Arbeitslosenquoten unter jungen Menschen und des Alters, in dem sie sich unabhängig machen, zeugen.

Tabelle 6. Durchschnittsalter (Jahre), in dem junge Menschen ihr Familienhaus verlassen, in der EU, in der Eurozone und in den EU-Mitgliedsstaaten

Staat/Gebiet	2004	2012
EU-27	26,2	26,1
Eurozone	26,2	26,1
Belgien	25,6	24,9
Bulgarien	28,3	29,7
Tschechien	26,8	27,0
Dänemark	keine Angaben	21,1
Deutschland	24,1	23,8
Estland	25,3	24,3
Irland	keine Angaben	25,4
Griechenland	27,7	29,1
Spanien	29,0	28,9
Frankreich	23,7	23,5
Kroatien	30,1	32,7
Italien	29,9	29,7
Zypern	26,1	26,9
Lettland	28,0	27,9
Litauen	28,3	26,0
Luxemburg	26,3	26,2
Ungarn	27,5	28,7
Malta	29,0	30,4
Niederlande	23,5	23,6
Österreich	25,2	25,6
Polen	28,5	28,5
Portugal	28,2	28,8
Rumänien	27,7	29,1
Slowenien	30,8	29,1
Slowakei	29,5	30,9
Finnland	22,4	21,9
Schweden	keine Angaben	19,9
Großbritannien	23,6	23,9

Bemerkungen: Stand 2013

Quelle: Eurostat (2014)

Ein wesentliches Problem stellt die immer häufiger vorkommende Überzeugung junger Menschen, welche wohlhabende Gesellschaften des Westens vertreten, dar, dass sie nicht besser als ihre Eltern leben werden. Dies ist beachtenswert, weil es erstens für den Unglauben an die Zukunft rationale Prämissen gibt (sich aufhaltende Tendenz der Prekarisierung der Beschäftigung sowie die Tatsache, dass die wirtschaftliche Wachstumsprognosen für die kommenden Jahre trübe sind) und zweitens weil es eine definitive Diskrepanz mit der „im goldenen Alter des Kapitalismus“ (Zeitraum vom Ende des Zweiten Weltkrieges bis zu den 70er Jahren) verwurzelten Vision besteht, dass jede weitere Generation einen höheren Lebensstandard als ihre Vorfahren erreichen wird. Der Pessimismus junger Europäer, besonders aus den Staaten der „alten EU“, bildet einen Kontrast zur größeren Hoffnung auf gute Zukunft, die ihre Altersgenossen aus Schwellenländern ausweisen²⁴.

²⁴

<http://www.theguardian.com/politics/2014/apr/14/developing-nations-more-optimistic-richer-countries-survey>

II. KAPITEL

EUROPÄISCHER RAHMENAKTIONSPLAN ZWECKS BESCHÄFTIGUNG DER JUGENDLICHEN ALS ANTWORT AUF DIE GEFAHR DER MARGINALISIERUNG UND AUSGRENZUNG JUNGER LEUTE IM HINBLICK AUF DEN ARBEITSMARKT

Die weltweite Wirtschaftskrise, deren Folgen immer noch in Europa spürbar sind, hat von Wirren an dem amerikanischen Hypothekendarlehnmarkt 2007 angefangen, um sich anschließend symbolisch als Konkurs der Bank Lehman Brothers am 15. September 2008 zu äußern. Die Krise der Finanzwelt ist in die Welt der realen Wirtschaft durchgedrungen, das durch den Rückgang des Bruttoinlandsprodukts in der ganzen EU, das im 2009 4,3% betragen hat, zum Ausdruck gebracht wurde. In dem vorliegenden Kapitel werden die Konsequenzen der Krise für den Arbeitsmarkt in Bezug auf die jungen Menschen, sowie die Antwort der europäischen Organisationen der sozialen Partner auf diese immer zunehmende Herausforderung dargestellt.

Junge Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt – derzeitige Lage

Laut der bereits geführten Diskussion über junge Menschen und deren Anwesenheit auf dem Arbeitsmarkt gilt die Arbeitslosenrate nicht als ein angemessener Indikator, der ihre Lage schildert. Er wird vor allem oft falsch interpretiert: Mit der Arbeitslosenrate wird das Verhältnis der Arbeitslosenzahl zu den Berufstätigen (nicht der ganzen Bevölkerung) in einer bestimmten Altersgruppe dargestellt. Da es von Natur aus viele Personen bis 24. Lebensjahr noch die öffentliche Schulbildung (vor allem Personen, die den Hochschulabschluss anstreben) in Anspruch nehmen und keine Beschäftigung suchen, können diese nicht als wirtschaftlich passive betrachtet werden. **Aus diesem Grunde treten bei der Analyse der Lage der jungen Menschen folgende Begriffe auf: *disconnectedyouth*²⁵ und ein heutzutage populärer Begriff NEET²⁶. Die Begriffe beziehen sich auf Personen bis 24. Lebensjahr, die nicht lernen, nicht angestellt sind und nicht ausgebildet werden.** Der NEET - Indikator in verschiedenen Staaten wurde im Kapitel I dargestellt. An dieser Stelle sollte betont werden, dass die wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Faktoren einen bedeutenden Einfluss auf die Unterschiede zwischen Ländern haben, wenn es sich um den Prozentsatz der jungen Menschen zwischen 15. und 19. Lebensjahr handelt, die lernen und die Ausbildung mit einer geringfügigen Tätigkeit oder Praktikum verbinden. Es wird anhand dieser Tabelle dargestellt (Nr. 7).

²⁵ A. Fernandes, T. Gabe, *Disconnected Youth: A Look at 16 to 24 Years Old Who Are Not Working or In School*, 2009; F. Pfeiffer, R. Seiberlich, *A Socio- economic Analysis of Youth Disconnectedness*, IZA 2010.

²⁶ *NEETs Young people not in employment, education or training* ebd.

Tabelle 7. Jugendliche (15-19 Jahre), die Ausbildung mit einem Nebenjob verbinden (%)

Land:	Prozentsatz der Personen die Ausbildung mit einem Nebenjob verbinden
Niederlande	52
Schweiz	50
Dänemark	49
Australien	44
Kanada	33
Norwegen	26
Neuseeland	25
BDR	25
Großbritannien	22
USA	18
OECD Durchschnitt	14
Finnland	13
Schweden	13
Irland	8
Frankreich	7
Korea	5
Belgien	4
Spanien	2
Portugal	2
Italien	2

Quelle: *Education at Glance 2013*

Es sollte betont werden, dass die oben genannte Tabelle, die aus *Education at Glance 2013*²⁷ stammt, sehr junge Personen betrifft (15-19 Jahre). Sie zeigt jedoch einige soziale Gewohnheiten, die mit der Aufnahme einer Gelegenheitsarbeit verbunden sind und die einen Einfluss auf die spätere Lage auf dem Arbeitsmarkt haben können. Aufmerksam sollte man darauf machen, dass Länder wie: Spanien, Portugal, Italien, die einen geringen Einsatz der Personen zwischen 15. und 19. Lebensjahr was den Nebenjob angeht aufweisen, eine hohe Arbeitslosigkeit der Personen über 19. Lebensjahr aufweisen.

Die Lage der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt ist aus der wirtschaftlichen und sozialen Sicht eine komplexe Erscheinung. Es ist auch eine bekannte Problematik, in der wir mit oft wiederholten Stereotypen zu tun haben, die jedoch keine Begründung in den Forschungen aufweisen.

²⁷ Za: *Precarious Futures? Youth Employment in an international context*, Zugriff unter: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/326119/14.07.02_Youth_Report_for_web_V3.pdf, S. 16.

In der Literatur wurde mehrmals die Aufmerksamkeit dem Zusammenhang des Konjunkturzyklus und der Lage der Jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt gewidmet. Es muss betont werden, dass die Wirtschaftslage (analysiert anhand des Wachstums oder Rückgangs des Bruttoinlandsprodukts) weder im vollen Umfang die Lage der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt in einzelnen EU-Ländern²⁸, noch, was relevant ist, die Dynamik dieser Lage erklärt. Es sollte nicht vergessen werden, dass der Indikator, die die Relation zwischen der allgemeinen Arbeitslosenrate und der Arbeitslosenquote der jungen Menschen in den einzelnen Staaten differenziert ist²⁹. Den Untersuchungen zufolge ist die Arbeitslosigkeit der jungen Menschen empfindlicher auf den Konjunkturzyklus, als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Es sollte nicht vergessen werden, dass die Arbeitslosenrate der jungen Menschen wesentlich von den demografischen Änderungen beeinflusst wird.

Man versucht, nach dem Einfluss anderer Faktoren als der Konjunkturzyklus auf die Lage der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu suchen. Zu diesen Faktoren zählen die Art der industriellen Gegebenheiten (industrial relations), die in einem gewissen Staat vorkommen, Anpassung der Qualifikationen der jungen Menschen an die Bedürfnisse der Arbeitgeber, das Niveau der Flexibilität der Lösungen auf dem Arbeitsmarkt und die dominierende Organisationskultur³⁰.

Bemerkenswert ist das Problem der fehlenden Anpassung der Qualifikationen junger Menschen an die Erwartungen des Arbeitgebers. Der auf Antrag von *Mc Kinsey Centerfor Government* angefertigten Studie zufolge zweifeln 61% der befragten Unternehmer, dass man auf dem Arbeitsmarkt junge Personen mit den in ihren Unternehmen gebrauchten Qualifikationen zu finden wären. Eine interessante Ähnlichkeit ist hier zu bemerken. Die Staaten, in denen die meisten Unternehmer meinen, dass die mangelnde Anpassung der Qualifikationen junger Menschen ein großes Problem ist, wiesen auch eine hohe Arbeitslosenrate junger Menschen auf. Es wird in dieser Tabelle, die den Prozentsatz der befragten Unternehmen darstellt, die die fehlende Anpassung der

²⁸ H. Dietrich, *Youth Unemployment in Europe, Theoretical Considerations and Empirical Findings*, 2012

²⁹ D. Blanchflowers, R. Freemann, "The Declining Economic Status of Young Workers in OECD Countries", in: D. Blanchflowers, R. Freemann (red.), *Youth Unemployment and Joblessness in Advanced Countries*, University of Chicago Press, 2000.

³⁰ M. Gangal, *Unemployment Dynamics in the United States and Western Germany Economic Restructuring, Institutions and Labor Market Processes*, 2003.

Qualifikationen der Arbeitskräfte als ein großes Problem für ihr Unternehmen betrachten, zum Ausdruck gebracht³¹.

Tabelle 8. Meinungen der Arbeitgeber zum Thema der Anpassung der Qualifikationen der Arbeitskräfte an die bestehenden Bedürfnisse (%)

Land:	Prozentsatz der Meinungen, die die fehlende Anpassung der Qualifikationen der Arbeitskräfte an die bestehenden Bedürfnisse bestätigen
Großbritannien	18
Bundesrepublik Deutschland	26
Schweden	31
Portugal	31
Spanien	33
Frankreich	35
Griechenland	45
Italien	47

Quelle: M. Mourshed, J. Patel, K. Suder, *Education to Employment. Getting Europeans Youth into Work, Report of MacKinsey Center for Government*, 2014, Zugriff unter:

www.mckinsey.com/insights/social_sector/converting_education_to_employment_in_europe

In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass die fehlende Anpassung der Qualifikationen heutzutage einen der wichtigsten Faktoren bildet, die bei der Analyse der Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden sollten³². Man muss dabei betont werden, dass die Untersuchung nach *skills mismatch* methodologisch sehr kompliziert und oft umstritten ist. Sollte angenommen werden, dass die Erschaffung neuer Arbeitsplätze in EU die größte Schwierigkeit sei, ist es ein Problem, das nicht vergessen werden sollte. Als Beispiel kann folgende Tabelle (Nr. 9) gelten, die den Umfang der fehlenden Anpassung zeigt, die auf dem zu hohen oder zu niedrigen Bildungsniveau im Verhältnis zu Bedürfnissen des Arbeitsmarktes beruht.

Tabelle 9. Prozentsatz junger Menschen mit zu hohem oder zu niedrigem Bildungsniveau (%)

Land:	Jugendliche mit zu hohem Bildungsniveau	Jugendliche mit zu niedrigem Bildungsniveau
Österreich	8,7	31,1
Belgien	18,5	24,0
Kroatien	13,3	6,3
Zypern	33,2	10,8
Tschechien	6,8	18,2

³¹ M. Mourshed, J. Patel, K. Suder, *Education to Employment. Getting Europeans Youth into Work, Report of MacKinsey Center for Government*, 2014, Zugriff unter:

www.mckinsey.com/insights/social_sector/converting_education_to_employment_in_europe

³² R. Gomez- Salvador, N. Leiner- Killinger, *An analysis of youth unemployment in the euroarea*, Occasional paper, Frankfurt 2008, Zugriff unter: <http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpops/ecbocp89.pdf>

Dänemark	8,9	38,6
Estland	16,5	38,6
Finnland	10,6	18,4
Frankreich	14,6	16,6
Deutschland	4,7	44,2
Griechenland	15,3	18,1
Ungarn	10,4	5,5
Irland	18,2	16,6
Italien	5,3	35,9
Lettland	17,4	13,5
Litauen	16,5	13,1
Niederlande	5,9	45,0
Polen	11,6	23,2
Portugal	9,0	36,6
Rumänien	14,5	29,4
Slowakei	11,7	27,5
Slowenien	14,7	20,2
Spanien	12,7	35,8
Schweden	11,1	19,7
Großbritannien	24,0	25,5

Quelle: Can public financial support SMEs be effective, 2014, MPRA Papers, s. 19

Zuerst sollte aber die „Bildungsprämie“ unter die Lupe genommen werden. Die folgende Tabelle (Nr. 10) schildert die Arbeitslosenrate in ausgewählten Staaten in den Jahren 2007 und 2011 unter der Berücksichtigung des Bildungsniveaus der Arbeitslosen.

Tabelle 10. Arbeitslosigkeit und Bildungsniveau (%)

	ISCED 0-2		ISCED 3-4		ISCED 5-6	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Deutschland	42,1	32,3	9,9	8,3	4,4	4,4
Spanien	18,4	51,8	14,2	40,1	11,9	34,8
Frankreich	40,0	44,3	18,8	22,5	13,0	15,4
Niederlande	10,3	10,5	3,7	4,9	1,9	4,2
Schweden	22,0	33,3	10,2	15,8	9,0	9,9
Großbritannien	25,7	37,3	11,1	18,1	6,5	13,4
n						

Zródło:; T. Dolphin, G. Gottfried, L. Raikes, A. Silim, S. Thompson, *European Jobs and skills, A Comprehensive Review 2014*, s. 133, http://www.ippr.org/assets/media/publications/pdf/European-jobs-and-skills_Apr2014.pdf

Die Tabelle bringt zum Ausdruck, dass die Prämie für den Hochschulabschluss (ISCED 5-6) im Verhältnis zur Hochschulreife (ISCED 3-4) auch vorkommt, aber ist differenziert: sie lässt sich in Deutschland (im 2011 8,3% im Verhältnis zu 4,4%) oder Frankreich (22,5% im Verhältnis zu 15,4) bemerken, ist jedoch in Niederlanden gering. Es sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass

die relativ kleine Arbeitslosigkeit der Personen mit dem Grundschulabschluss in Spanien 2007 im Vergleich zu Deutschland oder Frankreich mit dem Boom im spanischen Bildungswesen, der 2004-2008 stattgefunden hat, erklärt werden kann.

Tabelle Nr.11 schildert die Differenzierung der Arbeitslosigkeit abhängig von dem Bildungsprofil (nicht nur Bildungsniveau) Die vorliegende Angaben gelten für 2009.

Tabelle 11. Arbeitslosigkeit und Bildungsprofil (%)

	Allgemeine Bildung ISCED 304	Berufliche Bildung ISCED 3-4	Bildung ISCED 0-2
Deutschland	21,2	9,6	43,1
Spanien	27,8	30,0	44,7
Frankreich	21,7	25,5	44,2
Niederlande	7,5	4,7	13,1
Schweden	17,6	18,1	38,0
Großbritannien	15,3	16,4	30,0

Quelle: Źródło:; T. Dolphin, G. Gottfried, L. Raikes, A. Silim, S. Thompson, *European Jobs and skills, A Comprehensive Review 2014*, s. 134, http://www.ippr.org/assets/media/publications/pdf/European-jobs-and-skills_Apr2014.pdf

Bemerkenswert in dieser Tabelle (Nr. 11) ist nicht nur der Unterschied zwischen der Personen ohne Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt nützlich sein können (vierte Spalte), es sollte aber darauf hingewiesen werden, dass nicht überall es zu erreichen ist, dass die Berufsausbildung im Vergleich zur allgemeinen Ausbildung (in Prinzip sollte diese auf das Hochschulstudium vorbereiten) eine bessere Position auf dem Arbeitsmarkt garantiert.

Sofern im Fall Deutschlands eine Kluft (9,6% Berufsschulabsolventen im Vergleich zu 21,2 mit der allgemeinen Ausbildung auf dem gleichen Niveau) besteht, ist dieses Ergebnis nicht in Spanien, Frankreich oder Großbritannien zu finden.

Wie es anhand dieser Tabelle (Nr. 12) gezeigt wird, ist sicher, dass: in allen Fällen (Angaben von 2009) die Verbindung der Arbeit mit der Hochschulausbildung die Chancen der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt steigert.

Tabelle 12. Arbeitslosigkeit und die Beschäftigung während der Bildung (%)

	Keine Beschäftigung während der Bildung	Eine Beschäftigung während der Bildung
Spanien	39,9	28,3
Frankreich	37,0	18,8
Niederlande	11,3	6,3
Schweden	29,3	15,1
Großbritannien	22,7	14,0

Quelle: T. Dolphin, G. Gottfried, L. Raikes, A. Silim, S. Thompson, *European Jobs and skills, A Comprehensive Review 2014*, s. 137, http://www.ippr.org/assets/media/publications/pdf/European-jobs-and-skills_Apr2014.pdf

Betonenswert ist auch die Bedeutung von Praktika aller Art, die während des Studiums absolviert werden. Es scheint, dass ein bedeutender Faktor nicht nur die erworbene Erfahrung ist, sondern auch die Entwicklung einer bestimmten Einstellung. Die Aufmerksamkeit vieler Forscher fesselt (und gleichzeitig beunruhigt die Gewerkschaften) die potenzielle Falle der Beschäftigung mit sehr niedriger Qualität (immer wieder vorkommende kurzfristige Verträge, erzwungene Teilzeitbeschäftigung, Anstellung bei der die Möglichkeit der Schulungen entfällt)³³. Eine junge Person, die langfristig prekär angestellt war, wird durch die negativen Konsequenzen dieser Beschäftigung im Bereich der Berufskarriere oder der Vergütungshöhe in späteren Lebensphasen geprägt.

Autoren, die die Stigmatisierung der Personen bemerken, die arbeitslos in der früheren Lebensphase waren, weisen auf kleinere Erfahrungsanhäufung, schwächeren Aufbau des Sozialkapitals und niedrigere Vergütungserwartungen (die natürlich auch niedrigere Vergütung verursachen) dieser Personen hin³⁴. Der Verlust im Bereich der „zukünftigen“ Vergütung, falls eine Person in der Phase des Einstiegs in den Arbeitsmarkt eine Arbeitslosigkeitsepisode erlebt hat, ist besonders in den USA sichtbar, aber kommt auch in der EU (vor allem in Großbritannien) vor³⁵.

Die den Rahmenaktionsplan zwecks Beschäftigung der Jugendlichen einleitenden Erwägungen können mit Hilfe der von der Internationalen Arbeitsorganisation erarbeitete Tabelle, die die

³³ G. Martin, *A Portrait of the Youth Labour Market in 13 Countries, 1980-2007*, Monthly Labour Review 2009, 3, 21

³⁴ W. Arulampalam, *Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on wages*, The Economical Journal, 2001, 111.

³⁵ M. Gangl, *Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities*, American Sociological Review, 2006, 71.

voraussichtliche Arbeitslosenquote für die Jahre 2015- 2018 für die Europäische Union betrifft, beenden.

Tabelle 13. Voraussichtliche Arbeitslosenquote für EU (2015-2018) (%)

	2015	2016	2017	2018
Arbeitslosigkeit im Allgemeinen	8,4	8,2	8,0	7,9
Arbeitslosigkeit der Männer	8,3	8,0	7,8	7,6
Arbeitslosigkeit der Frauen	8,5	8,4	8,3	8,2
Arbeitslosigkeit junger Menschen	17,4	16,8	16,3	16,0
Arbeitslosigkeit der Erwachsenen	7,3	7,1	7,0	6,9

Quelle: Global Employment Trends 2014, MOP, S.. 36

Maßnahmen zwecks Beschäftigung junger Menschen – Initiative der europäischen sozialen Partner

Die immer schwerere Lage junger Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt beunruhigt nicht nur die öffentlichen Behörden in den einzelnen Mitgliedsländern der EU und EU-Institutionen, sondern auch soziale Partner. Arbeitgeberorganisationen legen besonders großen Wert auf *skills mismatch*. Gewerkschaften halten die Fälle der Einstellung mit niedriger Qualität für das größte Problem. Die Suche nach der Möglichkeit gemeinsamen Handels wurde zu einer der Prioritäten des laufenden Plans der gemeinsamen Arbeit der europäischen sozialen Partner³⁶. Infolge intensiver Verhandlungen, die einerseits von dem Europäischen Gewerkschaftsbund, andererseits von der gemeinsamen Vertretung der EU-Arbeitgeberorganisation (BusinessEurope, CEEP, UEAPME) im Juli 2013 geführt wurden, ist es zur Verabschiedung eines Rahmenaktionsplans zwecks Beschäftigung der Jugendlichen gekommen.

Im ersten Teil des Dokuments weisen die Partner auf die Herausforderungen natürlicher Art und diese, die einen ergänzenden Charakter haben, auf. Hauptherausforderungen sind:

- Erschaffung größerer Menge besserer Arbeitsplätze und attraktiver Möglichkeiten der Karrieren für junge Menschen;
- Verbesserung der Qualität und der Rolle der Bildung und Ausbildung auf allen Niveaus zwecks Abschaffung der Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt;

³⁶ *Work Programme of the European Social Partners 2012-2014*, Zugriff unter: resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/SD_work_prog_2012-2014.pdf.

- Optimierung der Rolle der Industrie, insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU), sowie der öffentlichen Dienstleistungen, die ein dauerhafter Faktor für den Wachstum in Europa sind;

Zu den detaillierten Herausforderungen gehören:

- Erschaffung größerer Menge besserer Arbeitsplätze und entsprechender Rahmenbedingungen zwecks Ermöglichung eines mehr fließenden Übergangs zur Einstellung;
- Werbung für Attraktivität der Bildung und Berufsschulungen (VET-Vocational Education and Training), sowie Sicherstellung ihrer Qualität;
- Werbung für Gewinnung sowohl universaler, als auch bestimmter Kompetenzen und Fähigkeiten;
- Bewältigung der Nachfrage nach hochqualifizierten Mitarbeitern;
- Verbesserung des Gleichgewichts zwischen der Nachfrage und dem Angebot der Fähigkeiten.

Das Dokument enthält in seinem ersten Teil Feststellungen, die eine Art Manifest sind, das die gemeinsamen Meinungen und Absichten bezüglich der Handlungen zur Verbesserung derzeitiger Lage zum Ausdruck bringt. Die europäischen sozialen Partner:

- sind davon überzeugt, dass die Investition in die Bildung größerer Menge besserer Arbeitsplätze eine Möglichkeit für die Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt ist;
- finden, dass vieles dank hochqualitativen Bildungs- und Schulungssystemen erreicht werden kann, die den jungen Menschen entsprechende Fähigkeiten unter Berücksichtigung ihrer Erwartungen, sowie Effizienz und Stabilität des Arbeitsmarktes, vermitteln werden;
- betonen die Bedeutung der Lösungen und Maßnahmen, deren Ziel die Anregung eines ausgeglichenen und gerechten Wachstums, sowie die Bildung der Arbeitsplätze in Europa ist;
- wollen zur Erschaffung entsprechender Anreize und Rahmenbedingungen beitragen, dank denen die Einstellung junger Menschen attraktiver für die Arbeitgeber wird, besonders durch die Tarifverhandlungen zwischen sozialen Partnern;
- wollen die Flexibilität sowohl der Arbeitgeber, als auch der Arbeitnehmer fördern, sowie den Arbeitnehmern die Möglichkeit der dynamischeren Karriere sichern;
- erinnern daran, dass gerechte, offene und effiziente Arbeitsmärkte die Grundlagen der Verbesserung des Zugangs junger Menschen zur Einstellung und der Integration dieser auf den Arbeitsmärkten sind;

- bestätigen die gemeinsame Verantwortung der sozialen Partner auf allen Ebenen des politischen Engagements durch einen konstruktiven und autonomen sozialen Dialog, der die Differenzen zwischen nationalen wirtschaftlichen Systemen und Gegebenheiten berücksichtigt;
- zugeben, dass diese Herausforderung eine tiefere Dimension hat, die eine engere Zusammenarbeit mit öffentlichen Behörden, Bildungsinstitutionen, Arbeitsvermittlungsstellen, sowie einen offenen Dialog mit Jugendorganisationen auf allen Ebenen voraussetzt;
- berücksichtigen, dass die heutigen und zukünftigen Lösungen den Regeln der generationsübergreifenden Solidarität entsprechen müssen;
- betonen die gemeinsame Verantwortung der Arbeitgeber, öffentlichen Behörden und Einrichtungen bei Investitionen in die Entwicklung der Fähigkeiten.

Die Struktur des angenommenen Dokuments ist sehr interessant. Potenziell gemeinsame Maßnahmen und Empfehlungen der sozialen Partner wurden nach vier Prioritäten zusammengestellt: **Lernphase, Übergangsphase, Einstellung, Unternehmungsgeist**. In jedem der genannten Bereiche wurden die **Maßnahmen, die durch soziale Partner ergriffen werden sollen, sowie die Empfehlungen für die öffentlichen Behörde und EU-Institutionen** aufgelistet. Beide Arten der Empfehlungen wurden in kurz- und langfristige geteilt. Unten wird nur auf die wichtigsten von ihnen aufmerksam gemacht.

Im Bereich des **Lernens** bei den kurzfristigen Maßnahmen der sozialen Partner wird auf folgende hingewiesen:

- Teilnahme an der Verwaltung der Systeme der Berufsvorbereitung;
- Identifizierung und Beseitigung der Barrieren bei der Entwicklung der Systeme der Berufsvorbereitung in jedem der Staaten;
- Teilnahme am Entwerfen und an der Gründung eines EU-Bündnisses für die Berufsvorbereitung;
- Arbeit an der Imageverbesserung und Attraktivität der Bildung, Technologie und Mathematik in der Oberschule und an den Hochschulen; diese Maßnahmen sollte die Anziehung einer größeren Frauenzahl an die STEM-Fachrichtungen (science, technology, engineering, and mathematics) umfassen.

Bei den langfristigen Maßnahmen wird hingewiesen auf:

- Werbung für Bildung, die besser die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und junger Menschen befriedigt bei gleichzeitiger Stärkung der persönlichen Entwicklung junger Menschen und ihrer Einstellung;

- Stärkung der dualen Elemente der Bildung in den vorhandenen Bildungsmodellen , die auf der Arbeit basieren.

Kurzfristige Empfehlungen:

1. Die EU-Kommission sollte die Beteiligung der auf der Arbeit basierenden Bildung, als eine der Variablen in der von ihr empfohlenen Beschäftigungsfähigkeitskennzahl hinzufügen;
2. die EU-Kommission und die Mitgliedstaaten sollten europäische und nationale Kampagnen für die Veränderung der Einstellung gegenüber Berufsbildung in den europäischen Gesellschaften unterstützen und koordinieren, sowie eine auf der Arbeit basierende hochqualitative Bildung fördern;
3. die Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit mit sozialen Partnern sollten die Bildung der nationalen oder sektorbezogenen Schulungsfonds erwägen;
4. die Mitgliedstaaten sollten die Arbeitgeber zur Einstellung einer größerer Menge von Auszubildenden und Praktikanten im Einverständnis mit sozialen Partnern ermutigen;
5. die Mitgliedstaaten sollten den Schulabbrechern, sowie den unterqualifizierten jungen Menschen, Möglichkeiten und Mittel für die Wiederaufnahme in das Schulsystem, oder Bildungsprogramme des zweiten Bildungswegs anbieten, um die fehlende Anpassung der Fähigkeiten an die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reduzieren;

Langfristige Empfehlungen:

- die EU und die Mitgliedstaaten sollten die Grundsätze der auf der Arbeit basierenden Lehrmodelle sowohl in der Oberschulbildung, der Hochschulbildung, als auch bei Schulungen, in ganz Europa verbreiten, darunter auch Schemata der Berufsvorbereitung, der effektiven, hochwertigen und langfristigen Systeme der Vor- und Fortberufsbildung und Schulungen (VET) verbreiten.

In der zweiten Priorität: **Übergangphase**, bei den kurzfristigen Maßnahmen werden als notwendig betrachtet:

- Werbung für Attraktivität und den Werte der Arbeitsplätze in den Defizitbereichen als eine Option für die zukünftige Karriere (z.B. umweltfreundliche Wirtschaft, ICT, Gesundheit, Bildungswesen, Industrie etc.) durch Durchführung, dort wo es begründet ist, der Aufklärungskampagnen, Tage der offenen Türe, Testmöglichkeiten, gemeinsamer Initiativen der sozialen Partner und Schulen/Hochschulen etc. und/oder Verbesserung des Images des Wirtschaftszweiges oder Arbeitsplatzes in allen Aspekten, mit gleichzeitiger Sicherstellung der Beachtung der Arbeitssicherheitsvorschriften in allen Bereichen;

- Teilnahme an den Handlungen der Regierung, die die Umsetzung des Garantiesystems für junge Menschen auf der nationalen Ebene voraussetzen;
- Teilnahme an der Entwicklung, Überwachung und Beurteilung der Sicherungsmechanismen für junge Menschen, die auf der nationalen Ebene umgesetzt werden, um ihre Effizienz und finanzielle Wirksamkeit aus der Sicht der Aktivierung junger Arbeitslosen zu überwachen;

Im langfristigen Bereich:

- vorrangige Behandlung der Unterstützung für junge Arbeitssuchende, die ihre Karrierelaufbahn ändern möchten und Anpassung ihrer Fähigkeiten an die Sektoren, die an Mangel an entsprechenden Bewerbern leiden, ohne die Vertreter anderer Altersgruppen zu diskriminieren;

Kurzfristige Empfehlungen für öffentliche Behörden:

- die Mitgliedstaaten sollten Probleme analysieren, und falls nötig diese mit Hilfe des Besteuerungssystems und des Systems der sozialen Leistungen auf möglichst neutrale Art und Weise (aus der Sicht des Fiskus) lösen, mit der Annahme solcher Vergütungspolitik, die zur Einstellung junger Menschen ermutigt und dabei einen vollen Zugang zum Sozialschutz gewährleistet;
- die Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern sollten die technischen Aspekte der Arbeitssuche in den Lehrplänen berücksichtigen, damit die jungen Menschen besser auf die Suche ihrer ersten Stelle vorbereitet werden.

Bei den langfristigen Empfehlungen, die diesen Bereich betreffen, sind folgende betonenswert:

- die Mitgliedstaaten sollten die öffentlichen Arbeitsämter in Form von effektiven „Agenturen für die Verwaltung der Übergangsphase“ organisieren, die im Stande wären, den jungen Menschen ein detailliertes Angebot zu unterbreiten, die ihnen den Übergang von der Schulwelt in die Arbeitswelt und später zwischen weiteren Einstellungsstapen erleichtert;
- die Mitgliedstaaten sollten das Phänomen verhindern, dass die jungen Menschen die Schule ohne Qualifikationen verlassen. Dies sollte mit Hilfe von solchen Lösungen wie Coaching und Mentoring in den Schulen, Brückenprogramme, sowie mit Hilfe von Systemlösungen, wie Fortbildungsmaßnahmen für Lehrer bzgl. der Schulabbrecher . Nötig ist auch ein Frühwarnsystem.

Im Bereich der dritten Priorität: **Einstellung**, weisen die sozialen Partner auf folgende kurzfristige Maßnahmen auf:

- Vereinbarung bestimmter Bedingungen der Unterstützung junger Menschen zwecks Erleichterung ihres Zugangs zur ersten Stelle, dabei auch die Entwicklung von speziellen Unterstützungs- und Bildungsprogrammen;

- Werbung für unbefristete Arbeitsverträge als Grundform der Einstellung;
- Gewährleistung, nach Regelungen der gegebenen wirtschaftlichen Systeme, eines optimalen Gleichgewichts zwischen Flexibilität und Anstellungssicherheit, dabei auch die Garantie für alle Formen der Arbeitsverhältnisse unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsegmentierung;
- Unterstützung des Mentorings, der das Übermitteln von Wissen der älteren und/oder mehr erfahrenen Mitarbeiter an jüngere Mitarbeiter ermöglicht;
- Werbung für eine mehr fließende Integration der jüngeren Mitarbeiter am Arbeitsplatz durch Erziehung und Coaching;
- Werbung für individuelle Pläne der Berufsentwicklung, die gemeinsam vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden;
- weiteres Engagement auf der europäischen Ebene in die Diskussionen über Transparenz und Erkennung formaler und informaler Kompetenzen und Qualifikationen durch Werbung für ein europaweites Identifikationssystem und Beurteilung der Qualifikationen im Berufsbildungssystem und in den Schulungsprogrammen;
- Teilnahme an den europäischen Initiativen, die für den potenziellen Nutzen von Mobilität junger Arbeitssuchender werben, wie „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“, bei gleichzeitigem Vermeiden des Braindrains in manchen Staaten, der die weitere Entwicklung verlangsamen kann.

Bei den langfristigen Aufgaben werden folgende betont:

1. Kampf gegen Fälle der falschen Selbsteinstellung (Ich-AG) zwecks Umgehung schädlicher Folgen dieser Politik sowohl für Arbeitgeber, als auch für Arbeitnehmer;
2. Teilnahme an der Überwachung, Bewertung und Analyse der nationalen Einstellungspläne für junge Menschen.

An die öffentlichen Behörde und EU-Institutionen werden folgende kurzfristige Empfehlungen gerichtet:

1. die EU und die Mitgliedstaaten sollten eine konkrete Einstellungspolitik für junge Menschen planen, indem sie eng mit den sozialen Partnern zusammenarbeiten und die Bedürfnisse der einzelnen Wirtschaftszweige berücksichtigen;
2. die EU und die Mitgliedstaaten sollten in Innovations-, Forschungs- und Entwicklungsarbeiten, Bildung und Schulungen investieren, um den jungen Menschen es zu vereinfachen, die erste Arbeitsstelle zu finden und erste Erfahrungen zu sammeln.

Die langfristige Empfehlung ist wie folgt:

- die EU sollte junge Menschen unterstützen und die geographische und sektorgebundene Mobilität erleichtern, besonders im Fall dieser Menschen, die bei der Arbeitssuche im

Stände sind, ins Ausland zu fahren. Es kann eine bedeutende Rolle bei der Anpassung der Nachfrage und des Angebots auf dem Arbeitsmarkt spielen und gleichzeitig die Folgen des eventuellen Brain-Drains verhindern, bei der gleichzeitigen Berücksichtigung der Rechte und Vorteile für mobile Arbeitnehmer.

In der vierten Priorität: **Unternehmungsgeist**, wird bei den kurzfristigen Maßnahmen darauf hingewiesen:

- Werbung für geschäftsorientierte Denkweise in den Schulen und in der Gesellschaft als ein Komplex und Vermeidung der Stigmatisierung der jungen Unternehmer, die nicht erfolgreich werden.

Empfohlene langfristige Maßnahmen:

- Werbung für Partnerschaften zwischen großen und kleinen Unternehmen zwecks der Wahrnehmung und Unterstützung der Möglichkeiten für Marktentwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Produkte und Leistungen mit hoher Mehrwertqualität;
- Unterstützung des Unternehmungsgeistes der Frauen und der Gruppen, die durch Ausgrenzung infolge spezifischer Umstände bedroht werden;
- Lösung sozialer und ökologischer Herausforderungen der Firmentätigkeit, die im Rahmen der Unternehmerischen Sozialverantwortung betrieben wird.

Bei den Empfehlungen wird auf folgende Maßnahmen aufmerksam gemacht:

- die Mitgliedstaaten sollten profilbezogene Steuerermäßigungen anbieten und junge Unternehmer unterstützen, wenn es sich um den Zugang zur Finanzierung handelt;
- die Mitgliedstaaten sollten in den Lehrplänen der Hochschulen für das Unternehmungsgeist werben, der ökologisch und sozial verantwortlich ist,
- die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass der Status der sog. Selbsteinstellung nicht zwanghaft oder missbraucht wird.

Wie es anhand der oben genannten Aufzählung bemerkt werden kann, wurde der Rahmenaktionsplan zwecks Beschäftigung der Jugendlichen sehr ambitioniert formuliert. Man sollte jedoch nicht vergessen, dass die Wirksamkeit der Umsetzung dieser Unterlagen des europäischen sozialen Dialogs von dem Willen und den Fähigkeiten der nationalen sozialen Partner abhängig ist. Es sind ja Dokumente, die was die Umsetzung angeht einem freiwilligen Charakter haben. Auch die EU-Kommission hat in diesem Fall nur eine begleitende Rolle. Deshalb sind die richtigen Werbungs- und Überwachungsmaßnahmen so wichtig. Gemäß den Arbeitsregeln, die von dem Ausschuss für den Europäischen Sozialen Dialog angenommen wurden, sollten jedes Jahr gemeinsam Informationen der nationalen sozialen Partner vorbereitet werden, die ihr Engagement

für die Umsetzung ausgewählter – abhängig von der Situation einzelner Mitgliedstaaten – Elemente des Planes betreffen.

III . KAPITEL

ÜBERSICHT ÜBER MASSNAHMEN ZWECKS INKLUSION UND INTEGRATION DER JUGENDLICHEN AUF DEM ARBEITSMARKT AUF DER EBENE DER EUROPÄISCHEN UNION: ANALYSE DER UNTERLAGEN UND DATEN AUS SEKUNDÄREN QUELLEN

Wie schon früher angegeben, sind heutzutage fast 6 Mio. junger Leute unter dem 25. Lebensjahr arbeitslos, 7,5 Mio. geht weder zur Schule oder Fortbildungseinrichtungen noch arbeitet (NEET). Die Arbeitslosenrate unter den europäischen Jugendlichen betrug im ersten Quartal im 2013 23,5%, war also doppelt so hoch wie die gesamte Arbeitslosenrate. Diese Aspekte wurden schon im Kapitel I und II dargestellt. Dieses Kapitel wird den den wichtigsten Maßnahmen gewidmet, die auf der Ebene der Europäischen Union ergriffen wurden – laut Angaben der EU bedeutet die hohe Anzahl der NEET-Zugehörigen und hohe Arbeitslosenrate unter der Jugendlichen einerseits, dass die verfügbaren Ressourcen nicht genutzt werden – so was kann Europa sich nicht leisten – und andererseits eine ernste gesellschaftliche Krise, die nicht weiter bestehen sollte. Wenn die heutigen Tendenzen nicht schnell umkehrt werden, kann die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen für eine langfristige Perspektive ihrer Beschäftigung eine Gefährdung bedeuten, was auch ernste Konsequenzen für die wirtschaftliche Entwicklung und soziale Kohäsion haben kann.³⁷.

Um mit der unzulässig hohen Arbeitslosenrate unter den Jugendlichen zu kämpfen hat die Europäische Kommission am 5. Dezember 2012 ein ganzes Paket der Gesetze bezüglich der Beschäftigung der Jugendlichen vorgeschlagen. Dieses Paket beinhaltet auch einen Hinweis zu der Empfehlung des Rates bezüglich der Jugendgarantie³⁸, initiierte die zweite Etappe der Konsultationen mit sozialen Partnern bezüglich des Qualitätsrahmens für Praktikplätze³⁹, verfasste die Initiative der europäischen Vereinbarung bezüglich der beruflichen Vorbereitung, man hat auch Methoden dargestellt, die zur Steigerung der Mobilität der Jugendlichen führen können.⁴⁰. In diesem Kapitel werden folgende Initiativen dargestellt:

1. Entwicklung und Umsetzung der Jugendgarantie

2. Investitionen in die Jugendlichen mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds

³⁷ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen
Gemeinsam für die Jugend Europas

Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, COM (2013) 447 final. Brüssel, d. 19. 06. 2013

³⁸ COM (2012) 729 final

³⁹ COM (2012) 728 final

⁴⁰ COM (2012) 727 final

- 3. Entstehung und Umsetzung der Initiative für Beschäftigung junger Menschen**
- 4. Unterstützung der Mobilität der Jugendlichen auf dem europäischen Arbeitsmarkt mit Hilfe von EURES**
- 5. Maßnahmen zwecks Erhöhung der Qualität der Berufspraktika**
- 6. Gründung und Tätigkeit der Arbeitsgruppen „Beschäftigung der Jugendlichen“**
- 7. „Erasmus Plus“**

1. Jugendgarantie

Den Kern der Jugendgarantie bildet die Umsetzung der Aufgabe, die dazu führen soll, dass alle jungen Europäer innerhalb von vier Monaten nach Schulabschluss oder Arbeitsverlust hochqualitative Beschäftigungsangebote bekommen, auch Angebote im Bereich der Fortbildung oder ein Berufspraktikum .

Im Rahmen der Strategie „Europa 2020“ und ihrer führenden Initiative „Jugend in Bewegung“, hat die Kommission alle Mitgliedsländer aufgerufen, allen jungen Menschen einen Arbeitsplatz, Aus- oder Fortbildungsplatz oder Teilnahme an Aktivierungsmaßnahmen innerhalb von 4 Monaten nach Schulabschluss zu sichern. Ein ähnliches Appell hat der Europäische Rat am 29. Juni 2012 formuliert, das Thema wurde auch in der jährlichen Wachstumsanalyse für das Jahr 2013 wiederholt⁴¹. In jedem Fall wurde die Möglichkeit betont, die Jugendgarantie zum Teil aus den Mitteln des ESF finanzieren zu können. Während der dänischen Ratspräsidentschaft wurde ein Seminar zum Thema „Möglichkeiten der Sicherung der Jugendgarantie“ organisiert. An der Veranstaltung in Horsens (vom 24. bis 25. April 2012) haben Minister für Arbeit und Soziales der einzelnen EU-Länder teilgenommen. Während des Treffens wurde betont, dass die Bildungs- und Ausbildungspolitik effektiver mit der Beschäftigungspolitik verbunden werden sollte und dass man die besonders betroffene Gruppen mit Sondermaßnahmen umfassen sollte, also Jugendliche ohne Qualifikationen und Schulabschluss, man muss aber die Handlungsweisen an die Gegebenheiten der einzelnen Mitgliedsstaaten und spezifische Rahmenbedingungen in jedem Einzelfall anpassen. Es wurde auch betont, dass die öffentlichen Einrichtungen die jungen Leute unterstützen sollen, aber dass auch die Jugendlichen stärker sich an diesem Prozess beteiligen sollen, indem sie Aufgaben und Verantwortung im stärkeren Maße übernehmen. Während der Konferenz „Arbeitsplätze für Europa“ (6-7 September 2012) in Brüssel, mit Teilnahme aller Betroffenen,

⁴¹ COM (2013) 750 vom 28. November 2012

darunter auch sozialer Partner und Jugendorganisationen, hat die Mehrheit der Teilnehmer ihre Unterstützung für Jugendgarantie in der ganzen EU ausgesprochen.

In der Empfehlung des Rates bezüglich der Jugendgarantie wird die Notwendigkeit betont, Maßnahmen zu ergreifen, dank denen alle EU-Ländern jungen Menschen bis 25 ein gutes Beschäftigungs-, Weiterbildungs-, Berufspraktikaangebot anbieten können und zwar innerhalb von vier Monaten nach formellem Schulabschluss oder Arbeitsverlust. Der Rat weist auch auf die Notwendigkeit hin, eine partnerschaftliche Herangehensweise zu entwickeln, durch u. a. Stärkung der Partnerschaften zwischen den Arbeitgebern und entsprechenden Einrichtungen des Arbeitsmarkts (Beschäftigungsdienste, verschiedene Ebenen der Verwaltung, Gewerkschaften, Jugendämter) zwecks Steigerung der Beschäftigung der Jugendlichen und Erweiterung der Möglichkeiten der Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen und Berufspraktika. Der Rat betont auch die Bedeutung der frühzeitigen Intervention und Aktivierung mit besonderer Berücksichtigung junger Leute mit zusätzlichen Belastungen, die mit Armut, Behinderung, geringem Ausbildungsniveau oder Zugehörigkeit zur ethnischen Minderheit oder Migrationskreisen belastet sind. Unterstützungsmittel für Integration auf dem Arbeitsmarkt sind mit zwei Bereichen verbunden: Erhöhung der Qualifikationen und Arbeitsmarkt. Im ersten Bereich wird die Notwendigkeit betont, den Schulabbrechern und den niedrig qualifizierten Jugendlichen die Rückkehrmöglichkeit, die zweite Chance, anbieten zu können. Es ist wichtig, Qualifikationen im Bereich der digitalen Fähigkeiten und im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik zu erhöhen. Man muss auch Schulen (primäre und sekundäre Stufe), Berufsbildungszentren und Beschäftigungsdienste ermuntern, Werbung zu machen und Beratung anzubieten zum Thema: Unternehmungsgeist und Selbstbeschäftigung (Ich-AG). Im Bereich des Arbeitsmarkts betont der Rat die Notwendigkeit, die Arbeitskosten außerhalb des Gehalts zu mindern, zwecks Erweiterung der Beschäftigungsperspektive für junge Leute sowie Werbung für Mobilität zu machen, indem man besser über Arbeitsangebote informiert⁴².

2. Investitionen in die Jugendlichen mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds

Die Gesamtmittel im Rahmen des Europäischen Sozialfonds in den Jahren 2007- 2013 betragen fast 80 Mrd. EUR. Dank diesen Mitteln hat man eine ganze Palette von Unterstützungsmaßnahmen für diese Aktivitäten durchführen können, die zum Ziel hatten, junge Leute auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren und das Humankapital zu entwickeln. Im Gesamtbudget der letzten Förderperiode der EU konnten sogar 68% der Mittel für Projekte bestimmt werden, die auf unterschiedliche Art und

⁴² Empfehlungen des Rates zur Einführung der Jugendgarantie, COM (2012) 729 final, Brüssel, 05. 12. 2012.

Weise mit den Jugendlichen verbunden waren. Bei über 16 Mio. Empfängern der ESF-Projekte im 2012 waren über 25% unter 24 Jahre alt.⁴³

3 Entstehung und Umsetzung der *Initiative für Beschäftigung junger Menschen*

Die *Initiative für Beschäftigung junger Menschen* wurde mit 6 Mrd. EUR aus dem Budget der EU unterstützt. Diese Mittel wurden an junge Leute (15-24) gerichtet, die weder zur Schule, Weiterbildungseinrichtung gingen noch gearbeitet haben (NEET), diese Mittel haben die Unterstützung des ESF für Umsetzung der Jugendgarantie ergänzt.

Die Grundregeln der Initiative wurden durch die EU-Kommission dem Rat und dem Parlament im März 2013 dargestellt. Konkrete Maßnahmen werden zwischen der EU-Kommission und den einzelnen Mitgliedsländern abgestimmt, im Rahmen der Programmierung der Kohäsionspolitik. Was wichtig ist, alle Maßnahmen, die im Rahmen dieser Initiative unterstützt werden, sind nicht an die Strukturen gerichtet, sondern an Einzelpersonen aus der NEET-Gruppe. Die Initiative für Beschäftigung junger Menschen wird also einen ergänzenden Charakter haben im Hinblick auf die Maßnahmen, die auf der nationalen Ebene ergriffen werden, darunter auch Maßnahmen, die die aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds bezuschusst werden oder im Rahmen der Jugendgarantie-Programme umgesetzt werden.⁴⁴

4. Unterstützung der Mobilität der Jugendlichen auf dem europäischen Arbeitsmarkt mit Hilfe von EURES

Momentan bietet das EURES-Portal den Zugang zu über 1,4 Mio. Stellenangeboten, 31 Tausend Arbeitgeber haben sich dort eingetragen. Die zur Zeit durchgeführten Reformen sollen die maximale Nutzung des Potentials des EURES-Netzes ermöglichen. Im 2013 wurde eine Pilotmaßnahme unter dem Titel „Deine erste Stelle mit EURES“ ergriffen. Zweck dieser Maßnahme war, die Mobilität der Jugendlichen zu stärken und zwar durch Stellenangebote aus anderen Ländern als das Heimatland. Die Arbeitsangebote waren mit Sprach- und anderen Kursen verbunden, man hat auch die Reisekosten beglichen und Teilnahme an Integrationsmaßnahmen angeboten, im Falle der Beschäftigung durch kleine und mittelgroße Unternehmen. Im 2012 haben

⁴³ Sehe: Info graphic: Equipping Europe's youth for the job market, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/esf/BlobServlet?docId=434&langId=en>

⁴⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Initiative für Beschäftigung junger Menschen, Straßburg, 12.03. 2013, COM (2013) 144 final.

dank dieser Pilotmaßnahme 5 Tausend junger Leute aus 6 teilnehmenden Ländern eine Stelle gefunden. Im 2014 werden aus den EFS- Mitteln im Rahmen des Projekts „Deine erste Stelle mit EURES“ Sprachkurse organisiert, sowie Reisekosten und Integrationskosten im aufnehmenden Land beglichen.

5. Maßnahmen zwecks Erhöhung der Qualität der Berufspraktika

Laut Empfehlungen des Rates vom 04. Dezember 2013 bezüglich des Qualitätsrahmens für Praktika empfiehlt der Rat den Mitgliedsländern, ein System der Praktika auf dem freien Markt aufzubauen, in Anlehnung an unten dargestellte Regeln. Zwischen dem Praktikanten und der das Praktikum anbietenden Einrichtung soll ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen werden. Die Vertragsschließung soll vor dem Praktikumsbeginn erfolgen. Dieser Vertrag soll die didaktischen Ziele bestimmen, die Arbeitsbedingungen, Gehaltsregelungen und Kostenersatzregelungen, Rechte und Pflichten der Parteien aus dem nationalen und EU-Recht festlegen. Der Vertrag soll auch die Dauer des Praktikums bestimmen. Der Rat weist auf die Notwendigkeit auf, eine vernünftige Praktikumsdauer festzulegen, die eigentlich keine 6 Monate überschreiten darf, mit der Ausnahme dieser Fälle, in denen die längere Dauer begründet ist, wie z.B. bei internen Schulungsprogrammen zwecks Rekrutierung oder bei Praktika, die in einem anderen EU-Land organisiert werden. In dem Vertrag soll auch die Kündigungsklausel mit verfasst werden, nach der beide Parteien Recht zur schriftlichen Kündigung mit 2-Wochen-Kündigungsfrist haben. Der Rat ermuntert die anbietenden Einrichtungen zur Bestätigung des Praktikums mit Hilfe eines Zertifikats oder Urkunde, die die während des Praktikums erworbenen Fähigkeiten, Kompetenzen bestätigt.

Bei der Darstellung der Problematik, die mit Berufspraktika verbunden ist, muss man zwei Fragen besonders betonen. Erstens haben sich die europäischen Sozialpartner nicht entschieden, Verhandlungen zu diesem Thema durchzuführen. Schon auf der ersten Etappe der Konsultationen, die durch die Kommission durchgeführt wurde, war es sichtbar, dass die Stellungnahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes und des Arbeitgeberverbands BUSINESSEUROPE unterschiedlich sind. EGB hat das Problem betont, dass eine große Anzahl der Praktikanten diese Funktion sogar mehrere Jahre ausübt. Sie haben die gleichen Aufgaben, die die „normal“ Beschäftigten, werden aber anders behandelt. Die Arbeitgeberorganisation betonte, dass sie Zweifel hat, ob eine EU-Initiative in diesem Bereich überhaupt nötig ist. Das Problem mit der Qualität der Praktika kann ja auf der nationalen Ebene gelöst werden. In dieser Stellungnahme betonte man auch, dass die EU über keine Kompetenzen verfügt, die Gehaltshöhe festzulegen, was bedeutet,

dass sie auch keine Kompetenzen hat, um die Problematik der Vergütung der Praktikanten aufzugreifen. Zweitens soll betont werden, dass die o. a. Empfehlungen des Rates bezüglich des Qualitätsrahmens ein Zeichen der Probleme beim Erreichen des Konsens durch diese Mitgliedsländer ist, dieser Regierungen eine sehr liberale Optik im Bereich der potentiellen Regulierungen des Arbeitsmarkts haben. Die Empfehlungen haben also einen „weichen“ Charakter. Sie weisen weder die Notwendigkeit auf, die Praktikanten zu vergüten, noch führen sie keine festen Hinweise ein, die die maximale Dauer des Praktikums betreffen. Letztendlich scheinen die Empfehlungen des Rates sehr „weich“ zu sein, im Vergleich mit dem ursprünglichen Vorschlag der Europäischen Kommission.⁴⁵

6. Gründung und Tätigkeit der Arbeitsgruppen „Beschäftigung der Jugendlichen“

Im Jahre 2012 hat die Europäische Kommission zusammen mit diesen Mitgliedsstaaten, in denen die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen besonders beunruhigend war, Arbeitsgruppen „Beschäftigung der Jugendlichen“ ins Leben gerufen. Ziel der Tätigkeit dieser Arbeitsgruppen war die Gewährleistung dessen, dass die Strukturfonds der EU auf eine möglichst effektive Art und Weise für diesen Zweck verwendet werden. In der Mitteilung weist die Europäische Kommission auf die positiven Ergebnisse der Aktivitäten ähnlicher Gruppen in drei Mitgliedsländern auf: Portugal, Spanien und Italien⁴⁶.

Beispiele der Ergebnisse der Arbeit dieser Arbeitsgruppen

- In Portugal hat die Initiative „Impulso Jovem“ wesentliche Neuprogrammierung der Strukturmittel der EU gebracht, bis Ende 2015 werden mit dieser Initiative 90 00 junger Leute umfasst und 4500 KMU. Man hat zum Beispiel 143 Mio. EUR aus der EU-Finanzierung für Praktika in den Schlüsselbereichen der Wirtschaft verschoben und Unterstützung der Beschäftigung von Personen im Alter von 18-30 Jahren mit Rückgabe der Sozialbeiträge, die die Arbeitgeber zahlen, gesichert.

⁴⁵ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Junge Menschen in Beschäftigung bringen COM (2012) 728 final, 05. 12. 2012 .

⁴⁶ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Gemeinsam für die Jugend Europas Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit , COM (2013) 447 final. Brüssel, d. 19. 06. 2013, S. 7

- In Spanien hat man über 286 Mio. EUR aus dem ESF für Umsetzung der Aufgaben, die mit den Jugendlichen verbunden sind, bestimmt. Die bis heute geführten Aktivitäten umfassen: Schulen-Workshops und Workshops gewidmet der Beschäftigung, an denen ca. 9500 junger Leute teilgenommen haben. Zuschüsse in Form der Senkung der Sozialbeiträge der Unternehmen, die junge Leute beschäftigen, wurden bei 142 000 jungen Menschen bewilligt. Im Rahmen der neuen Beschäftigungsstrategie wurden 100 weitere Maßnahmen definiert, die der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit dienen. Für diese Maßnahmen wurden 3,485 Mrd. EUR bestimmt, wobei ein Teil der Mittel aus dem ESF stammen wird. Einige gezielte Aufgaben werden mit Mitteln des EFRE in diesen Regionen finanziert, wo die Arbeitslosenraten unter den jungen Leuten die höchsten sind.
- In Italien, im Rahmen des Plans zur Steigerung der Kohärenz, wurde 1,4 Mio. EUR für Maßnahmen für junge Leute bestimmt, darunter 452 Mio. EUR für den Beschäftigungsplan für junge Menschen auf Sizilien, für Schulungen für 65 300 Studenten aus den südlichen Regionen und 13 000 neue Stipendien im Bereich der Mobilität. Auf der zweiten Etappe wurden 620 Mio. EUR für neue Aktivitäten im Bereich der Unterstützung der Jugendlichen und Jugend, die zur NEET-Kategorie gehören, vorgesehen, darunter auch für Kinderbetreuung, Unterstützung des Unternehmungsgeistes und Bekämpfung des Schulabbrecher-Phänomens. ESF wird auch Maßnahmen finanzieren, die Berufslehre unterstützen (100 Mio. EUR) sowie Arbeitsberatung- und Vermittlung für Schüler und junge Absolventen (36 Mio. EUR).

7. „Erasmus Plus“

Ein Bestandteil des Programms „Erasmus Plus“ bildet u.a. ein anderes Programm, „Leonardo da Vinci“, im Bereich der Berufsbildung und -Ausbildung – im Rahmen dieses Programms konnten 225 Tsd. Hochschulabsolventen ein Berufspraktikum in einem anderen Mitgliedsland machen, man hat auch 500 Praktika-Plätze für Schüler geschaffen. In der nächsten Förderperiode wird die Unterstützung für Mobilität im Rahmen von Erasmus Plus erhöht, so dass fast 5 Mio. junger Leute an diesem Programm teilnehmen werden, darunter 700 Tsd. im Rahmen der Berufsbildung und Ausbildung.

IV. Maßnahmen zur hohen Qualität von Praktika

In der Empfehlung des Rates vom 4. Dezember 2013 zum Qualitätsrahmen für Praktika schlägt der Rat den Mitgliedsstaaten vor, das System der sog. „Praktika auf dem freien Markt“ zu erbauen, unter Anlehnung an die folgenden Grundsätze. Das Praktikum würde dann eines schriftlichen Vertrages zwischen dem Praktikanten und dem Anbieter bedürfen. Der Vertrag ist vor der Aufnahme des Praktikums abzuschließen. Der Vertrag über ein Praktikum soll didaktisches Vorhaben, Arbeitsbedingungen, Informationen zum Entgelten oder Ausgleich gewisser Kosten durch den Anbieter festlegen, des Weiteren: Rechte und Pflichten der Parteien, die sich aus der EU- und nationaler Gesetzgebung ergeben. Der Vertrag soll Dauer des Praktikums festlegen. Der Rat weist auf die Notwendigkeit hin, eine vernünftige Dauer des Praktikums zu gewähren, welche grundsätzlich keine 6 Monate überschreiten sollte, ausgenommen Fälle, bei welchen eine längere Dauer begründet ist, z.B. bei internen Schulungsprogrammen zur Personalbeschaffung oder Praktika, die in einem anderen Mitgliedsstaat organisiert werden. In dem Vertrag soll festgehalten werden, dass der Praktikant oder der Anbieter berechtigt ist, den Vertrag schriftlich unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist zu kündigen. Der Rat ermutigt die Praktika-Anbieter, dass diese die während des Praktikums erworbenen Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten mittels eines Zertifikats oder mittels Referenzen bescheinigen.

Bei Praktika sind zwei Fragen anzusprechen. Erstens haben sich die europäischen Sozialpartner bisher nicht entschieden, zu diesem Thema zu verhandeln. Schon nach der ersten Etappe der durch die Kommission vorgenommenen Konsultationen waren die Meinungsunterschiede zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund und dem BUSINESSEUROPE sichtbar. Der EGB hat das Problem betont, eine bedeutende Zahl von Praktikanten haben diese Stellen auch mehrere Jahre lang inne. Oft bewältigen sie die gleichen Aufgaben wie die Beschäftigten, aber ohne vergleichbaren Nutzen. Die Arbeitgeberorganisation hat betont, sie hätten Zweifel, ob in diesem Bereich europäische Initiative notwendig ist. Das Problem mit der Qualität der Praktika kann auf der nationalen Ebene gelöst werden. In der Stellungnahme wurde auch betont, dass die EU im Bereich Festlegung der Höhe der Entlohnung nicht kompetent ist, sie ist demzufolge auch nicht kompetent, das Problem der Entlohnung für Praktikanten anzusprechen. Zweitens ist zu betonen, dass die im Obigen besprochenen Empfehlungen des Rates zum Qualitätsrahmen für Praktika ein Ausdruck des immer schwierigeren Kompromisserreichens durch Mitgliedsstaaten sind, derer Regierungen oft eine sehr liberale Sichtweise bezüglich potentieller Regelungen auf dem Arbeitsmarkt haben. Wie ersichtlich, haben die Empfehlungen einen weichen Charakter. Sie deuten weder auf die Notwendigkeit hin, die Praktikanten zu entlohnen, noch führen sie steife Regelung

zur maximalen Dauer des Praktikums ein. Die endgültigen Empfehlungen des Rates scheinen noch weicher zu sein als der Ausgangsvorschlag der Europäischen Kommission⁴⁷.

6. Berufung und Arbeitsweise von Aktionsteams gegen Jugendarbeitslosigkeit

Im Jahre 2012 hat die Europäische Kommission samt Mitgliedsstaaten, in denen die Arbeitslosenrate unter jungen Menschen besonders beunruhigend war, Aktionsteams gegen Jugendarbeitslosigkeit gegründet. Die Aufgabe der Gruppen war es zu gewährleisten, dass die Strukturfonds der EU möglichst effektiv genutzt werden. In der Mitteilung bringt die Kommission beispielhafte Ergebnisse der Arbeit von Arbeitsgruppen in drei Mitgliedsländern an: Portugal, Spanien, Italien⁴⁸.

Beispielhafte Ergebnisse der Arbeit von Aktionsteams gegen Jugendarbeitslosigkeit:

- In Portugal hat die Initiative „Impulso Jovem“ ein bedeutendes Umprogrammieren der EU-Strukturfonds verursacht und bis Ende 2015 bringt es Früchte. 90 000 junge Menschen unterstützen 4500 KMU. Z.B. wurde 143 Mio. EIR im Rahmen der EU-Finanzierung auf Finanzierung von Maßnahmen verschoben, die Praktika in Schlüsselbranchen der Wirtschaft umfassen, wie Unterstützung für die Anstellung von Personen zwischen dem 18. und 30. Lebensjahr in Form von Rückerstattung des durch die Arbeitgeber zu zahlenden Sozialversicherungsbeitrags.
- 1. In Spanien wurde über 286 Mio. EUR aus ESF auf die Realisierung der mit Jugend verbundenen Maßnahmen verschoben. Die bis heute ergriffenen Maßnahmen umfassen Schulen-Werkstätten und Workshops über Beschäftigung, an denen ca. 9 500 junge Menschen teilnahmen. Bei 142 000 jungen Menschen wurde Subventionen gewährt, und zwar in Form von Begünstigungen bei Sozialversicherung für Unternehmen, welche Jugendliche anstellen. Im Rahmen einer neuen Strategie für Unternehmenswesen und Beschäftigung von Jugendlichen wurden 100 weitere Maßnahmen festgelegt, welche zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit eingesetzt werden. Für diese Maßnahmen wurde 3.485 Mrd. EUR bestimmt, ein Teil wird aus dem ESF finanziert. Einige dieser Maßnahmen werden durch den Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung

⁴⁷ Mitteilung der Europäischen Kommission an das Europäische Parlament, Rat, Europäischen Wirtschafts-Sozialausschuss und Ausschuss der Regionen, Zum Qualitätsrahmen für Praktika, COM (2012) 728 final, 05. 12. 2012.

⁴⁸ Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen gemeinsam für die Jugend Europas Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, Gemeinsam für die Jugend Europas, Ein Appell zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, COM/2013/0447 final, Brüssel, den 19. 06. 2013, S.. 7

mitgetragen, in diesen Regionen, in denen die Arbeitslosenrate unter Jugendlichen am höchsten ist.

6. In Italien wurde im Rahmen der Kohäsion der Betrag von 1,4 Mrd. EUR für Maßnahmen für Jugendliche bestimmt, darunter für einen Plan zur Beschäftigung Jugendlicher auf Sizilien in Höhe von 452 Mio. EUR, Schulungen für 65 300 Studierende aus Südregionen und 13 000 neue Stipendien im Bereich Mobilität. Auf der zweiten Etappe wurden zusätzlich 620 Mio. EUR für neue Unterstützungsmaßnahmen für Jugendliche bestimmt, die weder lernen, noch arbeiten, noch Schulungen machen, darunter für Kinderbetreuung, Unterstützung des Unternehmenswesens und Verhinderung des Schulabbruchs. Der ESF wird ebenso Maßnahmen mitfinanzieren, welche Programme zur Berufseinarbeitung unterstützen (100 Mio. EUR) sowie Berufsberatung und Arbeitsvermittlung für Schüler und junge Absolventen (36 Mio. EUR).

7. Programm „Erasmus Plus“

Das Programm „Erasmus Plus“ besteht unter anderem aus dem Subprogramm „Leonardo da Vinci“ – Berufsausbildung und -schulungen. Im Rahmen dieses Programms konnten 225 Tsd. Studierenden aus Hochschulen Praktika in anderen Mitgliedsstaaten machen und 500 Tsd. Schüler konnten ebenso ein Praktikum ableisten. In den nächsten Förderperioden wird im Rahmen von Erasmus Plus die Mobilitätsunterstützung erhöht, so dass dieses Programm knapp 5 Mio. junge Menschen betrifft, von denen 700 Tsd. im Rahmen Berufsschulung und -ausbildung ausfahren werden können.

KAPITEL IV

BEST PRACTICES IM RAHMEN INKLUSION UND INTEGRATION DER JUGEND AM ARBEITSMARKT IN AUSGEWÄHLTEN EU-LÄNDERN: MAKRO-EBENE (ÖFFENTLICHE POLITIK)

In diesem Kapitel werden Beispiele verschiedener Maßnahmen besprochen, welche durch öffentliche Behörden für Inklusion und Integration der Jugendlichen am Arbeitsmarkt ergriffen werden. Im Interessengebiet befinden sich fünf EU – Mitgliedsstaaten: Österreich, Finnland, Litauen, Polen und Italien. Die für den Bericht auserlesenen „Best Practices“ umfassen vor allem Rechtsakten (Gesetze und Durchführungsverordnungen), aber auch öffentliche Programme, mit denen bezweckt wird, die Position der Jugendlichen beim Arbeitsmarkteintritt zu stärken, aber auch bei deren Bestehen auf diesem Markt und späterer Verbesserung ihrer Position. Ein gemeinsamer Nenner all dieser Programme ist, dass sie vor einer relativ kurzen Zeit angenommen wurden und sich dem Kontext anpassen, der durch die Europäische Jugendgarantie und Europäische Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung vorgegeben wurde.

Österreich

Österreich ist ein Land, das sich besonders hoher Errungenschaften in wirksamer Inklusion der Jugendlichen auf Arbeitsmarkt rühmen kann, was drei in Hinsicht auf diesen Bericht grundlegende Kennziffer bezeugen: Arbeitslosenrate, Beschäftigungsrate und Anteil von NEETs. Die Krise von 2008+ hat Österreich im eingeschränkten Maße zu spüren bekommen: die Österreichische Bundesregierung konnte durch gezielte Maßnahmen (z.B. Kurzarbeit) die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf Österreich sehr gering halten, der Staat wurde durch die Finanzkrise nicht betroffen, eigentlich ging die wirtschaftliche Depression an ihm vorbei, er hat auch nicht gegen übermäßige Staatsverschuldung zu kämpfen, darüber hinaus, verfügt Österreich, ähnlich wie Deutschland, über ein ausgebautes und wirksames duales Ausbildungssystem, welches erlaubt, die schulische Ausbildung mit Berufspraxis zu verbinden, wodurch dieses schmerzhaft und für mehrere andere EU-Länder schwer zu lösende Problem des reibungslosen Übergangs der Schüler von der Ausbildung in das Berufsleben, für die österreichische Gesellschaft keine ernsthafte Sorge darstellt. Ein Prototyp der Jugendgarantie, die sog. Ausbildungsgarantie, wurde in Österreich schon einige Jahre vor der Erfassung der Jugendgarantie durch die EU abgeschlossen.

Die zwei im Folgenden beschriebenen Fallstudien betreffen die österreichische Jugendgarantie und „Youth Coaching“.

Jugendgarantie

Österreich hat die Jugendgarantie im Jahre 2008 als *Ausbildungsgarantie* eingeführt, deren Ziel es war, allen jungen Menschen Chancen zum Berufsausbildungserwerb zu eröffnen. Es ist zu betonen, dass das österreichische Ausbildungssystem, wegen des tief verwurzelten dualen Modells, sehr effektiv ist (NEET-Anteil beträgt nur 7% und in der Altersgruppe bis 19 Jahren nur 5%). Die Ausbildungsgarantie hatte dieses System noch stärker abzudichten. Die Ausbildungsgarantie wurde zu einem Ausgangspunkt für das Erbauen eines komplexen Systems von Institutionen und Programmen, die sich danach richten sollten, junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und sie für das Ausbildungssystem und für den Arbeitsmarkt wiederzugewinnen. Im Jahre 2013, nachdem die Jugendgarantie der EU beschlossen worden war, wurde in Österreich ein Plan derer Umsetzung entwickelt. Insbesondere umfasst dieser Plan folgende Maßnahmen:

- **Aktion Zukunft Jugend:** gewidmet an Jugendliche in dem Alter zwischen 19 und 24, bietet die Möglichkeit der Arbeitszuweisung sowie Berufsberatung seitens öffentlichen Beschäftigungsdienstes, erneute Schulungen, Erhöhung von Berufsqualifikationen oder Erlangen eines subventionierten Arbeitsplatzes, jedes dieser Instrumente soll für die gegebene Person innerhalb von 3 Monaten in Gang gesetzt werden.
- **Ausbildungsgarantie:** aufgrund dieser Garantie steht allen Minderjährigen (bis zum 18. Lebensjahr) und Sozialschwachen, Lernbehinderten, Schulabbrechern sowie jungen Erwachsenen (18-24 Jahre alt) ein Recht zu, einen Arbeitsplatz zugewiesen zu bekommen, zwecks Berufsvorbereitung an einer *Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung*. Soll jemand nicht im Stande sein, Berufsvorbereitung an einem Unternehmen einzugehen, so kann er sich an die Überbetriebliche Ausbildungseinrichtung wenden, an der die Vorbereitung bezüglich der Form und der Abschlussprüfung mit dieser in einem Betrieb identisch ist. Im Dezember 2013 haben ca. 9000 Schüler (7,6% aller, die derartige Ausbildung in Anspruch nehmen) das Angebot der Berufsvorbereitung an überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen genutzt.
- **Jugendcoaching:** das Ziel des Coachings ist Unterstützung für Jugendliche, welche Schwierigkeiten mit Ausbildungsfortsetzung und insbesondere mit Wahl des Ausbildungsweges haben, oder für diejenige, die dem Ausbildungssystem oder dem Arbeitsmarkt schon entglitten sind. Detailliert wird dieses Programm in einem gesonderten Punkt besprochen.
- **Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe** – Sowohl Lehrlinge als auch Lehrbetriebe können ein Unterstützungscoaching beantragen, welches in Beratung während der Ausbildung und am Arbeitsplatz besteht. Mit dem Programm wird die Minimierung der

Lehrabbruchsquote bezweckt. Qualifizierte Coaches sollen mit Problemlernlingen Vorgespräche führen und denen bei der Wahl von Nebenunterricht und Vorbereitung auf Abschlussprüfungen unterstützen. Außer Coachings für Lehrlinge besteht ein breites Angebot an subventionierten Vorbereitungs- und Qualifizierungskursen, die durch Schulungsfirmen geführt werden.

- **AusbildungsFit:** es fehlt vielen Jugendlichen an grundlegenden Qualifikationen und sozialen Kompetenzen, sie müssen oft mit mehreren ernsthaften Problemen kämpfen (gesundheitlich, finanziell oder familienbezogen), welche sie stören, regelmäßige Ausbildung oder Arbeit aufzunehmen, aus dem Grunde ist ein an sie gerichtetes komplexes und leicht zugängliches Angebot von individualisierten Instrumenten zur (Re)Integration der Jugendlichen im Ausbildungssystem und am Arbeitsmarkt nötig.

AusbildungsFit besteht aus Praktika, pädagogischer Betreuung, Erwerben vom grundlegenden Wissen und Qualifikationen mittels kreativer Aktivitäten, Sport und anderen pädagogischen Leistungen. Im Jahre 2013 hat die Pilotstudie 17 Projekte umfasst, welche in sieben Bundesländern stattfanden. Bundesweit ist die Realisierung auf das Jahr 2015 geplant.

- **Produktionsschulen:** Das Programm hat zum Ziel, Stabilisierung und Motivation zu gewähren, Fachwissen und grundlegende Qualifikationen zu liefern. In erster Linie richtet sich das Programm an junge Menschen zwischen dem 15. und 19. Lebensjahr, es ist aber auch für Jugendliche bis zum 25. Lebensjahr zugänglich, welche Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden. Das Programm besteht aus Schulungen, welche Arbeit in Werkstätten, Lernen und kreative Tätigkeiten verbinden, ein weiteres Element ist Betreuung durch Sozialarbeiter und Ermittlung der Berufsorientierung.
- **Jugendstrategie:** soll eine Integrationsebene für verschiedene Politiken und Instrumente sein, die sich an junge Menschen richten. Die Strategie nennt acht Aktionsbereiche, die in Bezug auf die „EU-Strategie für die Jugend für die Jahre 2010-2018“ formuliert wurden. Daraus erwachsen drei strategische Hauptziele, von denen das Ziel „Beschäftigung und Bildung“ für Österreich als das wichtigste Ziel gilt. Die Einzelziele in dem Bereich sind wie folgt: Österreich liegt 2020 weiterhin bei Jugendarbeitslosigkeit (15-24) unter den drei besten Ländern in der EU, Quote der Schulabbrecher/innen ist 2020 die niedrigste in der EU, Mehr Unternehmensgründer/innen unter 30 Jahre,

- **Nationale Strategie zur Verhinderung frühzeitigen (Aus-)Bildungsabbruchs** – beschlossen im Jahre 2012, hat zum Ziel, die Quote der frühzeitigen Ausbildungsabbrecher zu reduzieren.
- **NEET – gerichtete Programme** – lokale Programme für Jugendliche aus der Gruppe NEET.

Jugendcoaching

Jugendcoaching ist ein wichtiges Instrument zur früheren Intervention (Verhinderung des frühzeitigen Ausbildungsabbruchs) sowie zur Aktivierung und (Re)Integration (z.B. Beratung für verurteilte Jugendliche in Vollzugsanstalten, um sie wieder in das Ausbildungssystem zu inkludieren). Das Programm richtet sich einerseits an Schülern in letzten schulpflichtigen Klassen (über dem 15. Lebensjahr), andererseits an ältere, die ihre Ausbildung frühzeitig abgebrochen haben (bis zum 19. Lebensjahr, bei Behinderten bis zum 25. Lebensjahr). Die Teilnahme an diesem Programm ist freiwillig und kostenfrei. Es wird in drei Stufen realisiert:

- 1) **Vorgespräch** - Übermittlung von allgemeinen Informationen an den künftigen Teilnehmer des Programms und Untersuchung seiner Situation, abgeschlossen mit einer Entscheidung, ob die gegebene Person besondere Bedürfnisse aufweist, die im weiteren Teil des Programms befriedigt werden können.
- 2) **Beratung** – Klären von Fragen, ob die junge Person Ausbildung an einer Schule fortsetzen will und soll oder ob sie vielleicht eine Berufslehre eingehen sollte, Festlegung von Berufsinteressen und eventuellen Problemen, die ihr die Ausbildung oder die Arbeit erschweren.
- 3) **Betreuung** - die junge Person kann infolge des Beratungsgesprächs zum Schluss kommen, dass sie die Schule weiterhin besuchen will, wenn sie dies aber entweder nicht kann oder nicht will, so wird sie durch die Berater mit Partnerinstitutionen des Programms kontaktiert, wie z.B. öffentlicher Beschäftigungsdienst, externe Berufsberatungszentren, Arbeitsbetriebe, Zentren der Berufslehre. Der Schützling hat dann die Möglichkeit, praktische Erfahrung bei der Arbeit zu sammeln. Diese Etappe kann bis zu einem Jahr lang dauern, und nach dem Programmabschluss erhält der Schützling einen Bericht mit Empfehlungen. Jugendcoaching ging aus dem früheren Programm namens *Clearing* hervor und trat im Jahre 2012 in Kraft, wobei in dem ersten Jahr eine Pilotenstudie in zwei Bundesländern durchgeführt wurde (Steiermark und Wien). In dieser Phase haben an dem Programm 12,5 Tsd. Personen teilgenommen. Die Ergebnisse wurden sehr positiv eingeschätzt, denn 85% Schützlinge haben das Programm abgeschlossen, und nur 15% haben es frühzeitig abgebrochen, oder

sind abgegangen, ohne dass für sie individuelle Ziele gesetzt wurden. Seit 2013 umfasst das Programm also ganz Österreich, es wurde geplant, dass daran 35 Tsd. Personen teilnehmen, eine gleiche Anzahl wurde für das Jahr 2014 vorgesehen. Der dafür bestimmte Betrag beläuft sich auf 26 Mio. EUR.

Finnland

In Finnland wurde die Jugendgarantie noch im vorigen Jahrhundert beschlossen. Sie bringt gute Ergebnisse, denn ein großer Anteil erwerbsloser Jugendlicher erhält in diesem Rahmen Arbeits- oder Weiterbildungsangebote. In Finnland wurde nie die Gefahr der fortgeschrittenen Segmentierung des Arbeitsmarktes in Hinsicht auf das Alter der Arbeitnehmer provoziert. Finnland bekommt die Ergebnisse der Krise 2008+ zu spüren, dies hinterlässt aber keine derartig dramatischen Spuren wie in den südeuropäischen Ländern. Das Bildungssystem verfügt zwar über keine kohärenten Lösungen für duale Bildung, wie es in Österreich der Fall ist, legt aber einen großen Wert auf die Chancen des lebenslangen Lernens und vor allem schafft es keine Hürden für Absolventen, die sich mit Ausbildung verschiedener Profile ausweisen können und ermöglicht ihnen Weiterbildung (Personen, die Berufsschulen verlassen, können studieren).

Die zwei im Folgenden beschriebenen Fallstudien betreffen die finnische Fassung der Jugendgarantie (eingeführt noch vor der Annahme dieser Lösung in der EU), sowie sog. *Sanssi card*, Form einer subventionierten Einstellung junger Arbeitsloser (bis zum 30. Lebensjahr).

Jugendgarantie

Jugendgarantie (*Nuorisotakuu*) funktioniert in Finnland seit 1996. Es ist ein übergreifend geltendes Programm, dessen jährliches Budget derzeit 60 Mio. EUR beträgt. Im Rahmen der Garantie werden Weiterbildung, Berufsausbildung und Bildung, Schulungen und Rehabilitationsleistungen angeboten. Der Erfolg ist groß, im Jahre 2011 haben 83,5% der jungen Arbeitslosen innerhalb von drei Monaten nach Anmeldung als Arbeitslose ein Arbeitsangebot erhalten. Nach der ersten Wirkungsperiode der Jugendgarantie (1996-2005), trat die zweite Fassung (2005-2012) in Kraft, und seit 2013 gilt die gegenwärtige, deren Hauptunterschied zu der vorigen darin besteht, dass das Alter der Garantieberechtigten auf 30 erhöht wurde.

Das Programm dient zwecks Unterstützung junger Menschen (bis zum 25. oder 30. Lebensjahr im Fall der Hochschulabsolventen) innerhalb von den ersten drei Monaten nach ihrer Arbeitslosigkeitsanmeldung. Die Unterstützung umfasst insbesondere: Jobangebot, Praktikum, Weiterbildungsmöglichkeit, Platz an einer Berufsvorbereitungs- oder Rehabilitationseinrichtung.

Ein wichtiges Element der Garantie ist die Weiterbildung derjenigen jungen Erwachsenen (25-29 Jahre alt), welche nur Grundschule abgeschlossen haben (laut Ermittlungen der Arbeitsgruppe, die die Voraussetzungen für die neue Garantie vorbereitete, umfasste diese Kategorie über 100.000 Menschen).

Für die Umsetzung der Garantiebeschlüsse ist ein Netz von öffentlichen und nicht öffentlichen Institutionen und Organisationen (darin auch Nichtregierungsorganisationen) zuständig. Für konkrete Arbeitsplätze sind Arbeitgeber verantwortlich. Den Hauptknotenpunkt dieses Netzes stellt allerdings der öffentliche Beschäftigungsdienst dar.

Die Garantie umfasst drei Hauptbereiche

- *Bildungswesen (sog. Bildungsgarantie)*

Dafür ist das Kultusministerium zuständig. Das zu erreichende Ziel ist, dass jeder, der im Jahre 2013 und in den Folgejahren Grundschule absolviert, sich weiterbildet, und zwar an einer Oberschule im Rahmen von Berufsausbildung, Berufspraktikum, an Jungenschulungseinrichtungen oder an Einrichtungen für soziale Rehabilitation. Ein weiteres Ziel ist es, jungen Menschen ohne Hochschulabschluss eine berufliche Weiterbildung zu ermöglichen - dazu soll ein Spezialschulungsprogramm, realisiert in den Jahren 2013-2016, dienen.

Erreicht werden diese Ziele hauptsächlich durch Entwicklung der Berufsbildung (besonders in Regionen mit einer relativ – im Vergleich zu dem Rest des Landes - geringen Rate der Berufsschüler); des Weiteren durch Festlegung von Präferenzen bei Aufnahme der Kandidaten auf Berufsschulen (IVT-Niveau)⁴⁹ – bevorzugt werden diejenigen Bewerber, die nur über Grundschulausbildung verfügen; Ausbau des Angebots für Berufsvorbereitung (u.a. durch Erhöhung des Finanzierungsanteils, um die Arbeitgeber zur Einstellung mehrerer Schüler, die den Beruf erlernen möchten, anzuregen – derzeit erhalten sie entsprechend 800, 500 und 300 EUR monatlich (im 1., 2. und 3. Anstellungsjahr) für jede angestellte Person, die sie beruflich weiterbilden); Einbeziehung der jungen Immigranten (Kinder mit Migrationshintergrund) in die Spezialbildungsmaßnahmen, die ihr Schulwissen und Sprachkenntnisse verbessern sollten (Kosten werden mit Bildungsgutscheinen gedeckt); Brückenschulungsprogramm, welches ermöglicht, neue Berufsqualifikationen zu erwerben (Oberschulabschluss oder Berufsausbildung) und zwar denjenigen, die noch unter dem 30. Lebensjahr sind (die die Grundschule absolviert oder nicht absolviert haben), und die unter kein anderes Instrument der Jugendgarantie fallen.

⁴⁹ Eng. *Initial Vocational Training*, dh. Vorberufsausbildung.

- *Arbeitsmarkt*

Für diesen Bereich ist das Ministerium für Beschäftigung und Wirtschaft zuständig. Die Zielgruppe bilden Arbeitslose bis zum 25. Lebensjahr und die, die zwischen 25-29 Jahre alt sind und neulich (d.h. innerhalb von 12 Monaten vor der Arbeitslosigkeitsanmeldung) Berufs- oder Hochschulabschluss erlangt haben. Die an die beiden Subgruppen gerichteten Maßnahmen sind etwas unterschiedlich: die Jüngeren (mit Abitur) sollen zur Weiterbildung ermuntert, die Älteren – bei der Arbeitssuche unterstützt werden. Zwei grundlegende Instrumente dieses Pakets sind: die „Sanssi“-Karte (wird im Folgenden genauer besprochen) und individuelle Beschäftigungspläne, die für junge Arbeitslose von Arbeitsämtern vorbereitet werden. Ein individueller Beschäftigungsplan wird nach der Ermittlung der Bildungs- und Schulungsbedürfnisse der gegebenen Person entwickelt, dies hat unverzüglich nach Arbeitslosigkeitsanmeldung zu erfolgen. Wenn solch eine Person keine Berufsausbildung abgeschlossen hat, wird in erster Linie ein diesbezügliches Angebot erarbeitet. Das Angebot kann beinhalten: Praktikum, Coaching, Karriereplanung und Berufsberatung.

- *Jugend*

Hier ist Kultusministerium zuständig. In dem Bereich soll man zwecks Entwicklung von sozialen Kompetenzen junger Menschen „weiche“ Mittel verwenden, was im Endeffekt eine Kulturbasis auf individuellem Niveau schaffen hilft, diese wiederum soll den Jugendlichen eine Schul- oder Berufsausbildung ermöglichen. Insbesondere sollen mit dem Programm junge Menschen aus Gruppen vom erhöhten Risiko (im Sinne ihrer Bildungszukunft) erreicht werden. Das wird durch „Jugendengagement“ (*youth outreach*) verwirklicht – es ist ein Programm, das von lokalen Behörden durchgeführt wird und auf persönlichem Kontakt zu jungen NEETs basiert. Eine weitere Aktivität, die im Rahmen dieses Programms getätigt wird, sind „Workshops für die Jungen“, wo man durch Vermittlung der Arbeitsämter, der Nichtregierungsorganisationen oder der Berater des „Jugendengagements“ einen Platz zugewiesen bekommen kann.

Sanssi-Karte (Chance)

Die *Sanssi-Karte* (Chance) ist eine Form öffentlicher Subventionierung der Arbeitsplätze und ist ein Element der Jugendgarantie. Sie werde hier gründlich erörtert, und zwar aufgrund der Spezifik dieses Aktivierungsinstruments, welches die Anreize sowohl für Arbeiter als auch für die Arbeitgeber des Privatsektors ausgleicht. Die Karte ist ein ziemlich neues Instrument, das im Mai 2010 eingeführt wurde.

Menschen, die unter dem 30. Lebensjahr sind und kürzlich (innerhalb der letzten 12 Monaten) eine formelle Ausbildung abgeschlossen haben, können vom Arbeitsamt solch eine Karte erhalten, um sie dann dem potentiellen Arbeitgeber vorzuzeigen.

Anhand der Karte kann der Arbeitgeber eine Bezuschussung für Gehaltskosten ihres Halters beantragen, in Höhe von 700 EUR monatlich, 10 Monate lang (betrifft nicht Berufspraktikum, denn während der Praktikumszeit erhält man eine Finanzierung). Es ist anzumerken, dass die Finanzierung am Anfang des Projektes (2010-2013), maximal 650 EUR betrug. Die Subvention steht Vollzeitbeschäftigten zu (zu Ermittlungszwecken wird angenommen, die Subvention sei in voller Höhe dann zu erhalten, wenn man einen Mitarbeiter wenigstens für 85% der Durchschnittsarbeitszeit im gegebenen Wirtschaftssektor einstellt). Sie kann auch Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, in solchem Fall wird die Subventionshöhe jedoch verhältnismäßig berechnet. Der Arbeitsvertrag ist unbefristet abzuschließen und die Gehaltshöhe muss mit den Beschlüssen des entsprechenden Tarifvertrags übereinstimmen.

Die Subvention kann von mehreren Arbeitgebergruppen in Anspruch genommen werden, wie z.B. Unternehmer, Verbände, Stiftungen und auch Vertreter lokaler Verwaltungen.

Offizielle Daten zeigen einen relativ hohen Wirkungsgrad der Sanssi-Karte: seit der Mitte des Jahres 2010 bis Anfang 2012 haben ca. 24.000 junge Menschen (mehr als 14.0000 Männer und fast 10.000 Frauen) eine Sanssi-Karte bekommen, wovon über 5.000 (22%) durch Arbeitgeber eingestellt wurde - mehr als 3.000 Männer und über 2.000 Frauen (entsprechend 22% und 23% Sanssi-Karte-Besitzer).

Dieses relativ neue Aktivierungsinstrument kommt bei denjenigen, an welche es sich richtet, positiv an: eine Meinungsumfrage aus dem Jahr 2012 zeigte, dass 75% Arbeitgeber, die derartige Gehaltssubvention bezogen haben und 60% junge Menschen, die sich mit dieser Karte auswiesen, damit zufrieden waren.

Litauen

Litauen ist ein Land, das die 2008+ Krise sehr zu spüren bekam. Vielmehr noch, nach dem EU-Eintritt hat das Land aufgrund einer riesigen Emigrationswelle in die EU-15 Länder gelitten. Wenn man die statistischen Daten berücksichtigt, ähnelt die Lage der jungen Litauer, in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsmarkt, in vielen Aspekten der Lage ihrer Altersgenossen aus Polen.

Die zwei unten beschriebenen Fallstudien sind mit der Institution der Litauischen Arbeitsbörse verbunden. Zuerst wird die Tätigkeit des Jugendbeschäftigungszentrums geschildert, welche ein Netz der Einrichtungen darstellt, die Dienstleitungen der Berufsberatung -und Vermittlung

anbieten, in dem zweiten Teil das Projekt „Vertrauen in sich selbst“, das von den Strukturmittel der EU subventioniert wird. Beide Fallstudien sind an junge Leute die unter NEETs fallen, gerichtet.

Jugendbeschäftigungszentrum

Das Jugendbeschäftigungszentrum funktioniert seit 1999 im Rahmen der Litauischen Arbeitsbörse, einer Institution die dem öffentlichen Beschäftigungsdienst angehört. Derzeit gibt es 23 lokale Filialen des Zentrums. Die Mission des Zentrums besteht in Unterstützung junger Leute (bis zum 29. Lebensjahr) hinsichtlich ihres Einstiegs in den Arbeitsmarkt, dies wird durch Entwicklung notwendiger, ihre Konkurrenzfähigkeit auf Arbeitsmarkt steigernder Fähigkeiten und durch Motivierung zur ständigen Weiterbildung erreicht.

Die Tätigkeiten der Zentren sind: Informierung und Beratung arbeitssuchender Jugendlicher; Erläuterung zur einzelnen Berufen; Veranstaltung von Informations- und Schulungsprogrammen, Hilfe bei Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs, Beratung im Bereich der Selbstdarstellung *vis-a-vis* eines potentiellen Arbeitgebers und Motivierung zur Arbeitssuche und Förderung der unternehmerischen Einstellungen. Die Zentren organisieren Arbeitsbörsen und sind auch Vermittlungseinrichtungen, welche Arbeitssuchende mit Arbeitssuchende in Verbindung setzen – dazu dient auch die Internetplattform „Talantenbank“⁵⁰. Dieses ist eine Datenbank, in der sich einerseits Arbeitssuchende anmelden und andererseits die Arbeitgeber ihre Arbeitsangebote veröffentlichen können.

Die Zentren bieten Interessenten also einen kostenfreien Internetzugang zwecks Angebotssuche, des Weiteren Beschreibung einzelner Berufe und Professionen, Berufsbeschreibungen, Informationsmaterialien, Berufseignungstests, Informationen über Hochschulstudium und Hilfe bei Erstellung von Bewerbungsunterlagen, wie z.B. Lebenslauf und Bewerbungsschreiben.

Laut Daten aus 2013, haben die Zentren fast 145.000 Kunden betreut. Mehr als 50.000 davon haben die Möglichkeit einer selbstständigen Arbeitssuche mithilfe der von Zentren zur Verfügung gestellten technischen Mittel genutzt⁵¹.

Das Projekt „Vertrauen in sich selbst“

Im Herbst 2013 hat die Litauische Arbeitsbörse das Projekt „Vertrauen in sich selbst“ (*Pasitikė savimi*)⁵² in Gang gesetzt, das über den Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Dieses Projekt wird für über zwei Jahre geplant und in 15 Städten in ganz Litauen von der Börsenzentrale und ihren Regionalniederlassungen in Zusammenarbeit mit 32 Nichtregierungsorganisationen betrieben.

⁵⁰ http://www.ldb.lt/jaunimui/ieskantiams/Puslapiai/talentu_bankas.aspx

⁵¹ <http://www.ldb.lt/jaunimui/apie/Ataskaitos/2013%20m.%20JDC%20veiklos%20ataskaita.pdf>

⁵² http://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf_pasitikek_savimi.aspx

Das Projektziel ist Integrationsunterstützung junger Leute auf dem Arbeitsmarkt und die Verstärkung des Bildungssystems im Bereich soziale Rehabilitation und Beschäftigungsvorbereitung. Langfristig sollen beinahe 2.000 junge Leute zwischen 16-25 Jahren, die weder arbeiten, noch lernen noch an irgendwelchen Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik beteiligt sind (das sind de facto die NEETs) verschiedenen Projektaktivitäten unterzogen werden. Das Projekt ist auf die soziale Rehabilitierung gerichtet und bezweckt, seine Beteiligten mit grundlegenden Kompetenzen und Fähigkeit, sich selbstständig auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen, auszustatten. Mit dem Projekt soll bezweckt werden, dass jungen NEETs auf den Arbeitsmarkt einzuführen und sie gut auf Berufs- und/ Beschäftigungserlangung vorzubereiten.

Polen

Polen ist ein Land, das aus dem Rahmen fällt. Einerseits ist dies ein Staat, der als einziger seit dem Jahre 2008 der Rezession entkommt, und die öffentlichen Finanzen unter Kontrolle hält. Andererseits kann der Zustand seines Arbeitsmarktes entschieden nicht als zufriedenstellenden gelten, und die Position der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt ist hier doch nicht einfach. Nach dem Jahre 2004 sind aus Polen, nach verschiedenen Schätzungen, zwischen 1 und 2 Mio. Bürger emigriert. Stark fortgeschritten ist die Segmentierung des Arbeitsmarktes in Hinsicht auf das Alter, genauso wie Prekarisierung der Beschäftigung, welche vor allem jungen Menschen zuteilwird. Duale Ausbildung existiert kaum.

Die im Folgenden beschriebenen zwei Fallstudien betreffen die Novelle des Gesetzes über die Förderung der Beschäftigung aus dem Jahre 2014 und das Programm „Erstes Business – Unterstützung beim Start“ (*Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie*), welches Unterstützung bei Unternehmensgründung bietet.

Novelle des Gesetzes über Förderung der Beschäftigung und Institutionen des Arbeitsmarktes

Im Jahre 2014 wurde das Gesetz über Förderung der Beschäftigung und Institutionen des Arbeitsmarktes geändert⁵³, gemäß dem Zustand zum Augustende sind die Änderungen zum Teil in Kraft getreten. Die Novelle gilt als eine der tiefsten Reformen der Arbeitsämter in den letzten Jahrzehnten. Ihr Ziel ist die Optimierung der Verteilung von Arbeitsressourcen durch die Ämter, was hauptsächlich dadurch geschehen soll, dass der Verwaltung eine individualisierte Einstellung zu Arbeitssuchenden aufgezwungen wird. Die Änderungen sind aber mehrdimensional, das breite

⁵³ Gesetz vom 14. März 2014 . über die Novelle des Gesetzes zur Förderung der Beschäftigung und Institutionen des Arbeitsmarktes sowie einiger anderer Gesetze (Gesetzblatt von 2014 Pos. 598).

Änderungspaket implementiert in die polnische Gesetzgebung gleichzeitig Voraussetzungen der Jugendgarantie. Die wichtigsten Gesetzesänderungen , betreffs Förderung der Beschäftigung unter Jugendlichen, umfassen die Aussonderung einer neuen Kategorie der Arbeitslosen, bis zum 30. Lebensjahr. Aufgrund der neueingeführten Vorschriften können Jugendliche gegenwärtig folgende aktivierende Instrumente in Anspruch nehmen:

Schulungsgutschein (*Bon szkoleniowy*) – ausgestellt auf Antrag des Arbeitslosen durch das Kreisarbeitsamt (*Powiatowy Urząd Pracy (PUP)*) bildet eine Garantie, dass dieser Arbeitslose zu einer von ihm genannten Schulung geschickt wird und die mit der Aufnahme der Schulung (oder Schulungen) verbundenen Kosten vom Amt getragen werden. Die Schulung muss in dem individuellen Handlungsplan, der durch den Kundenberater in Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosen erstellt wird, als begründet gelten. Dies ist der Fall, wenn die Schulung zur Arbeitsaufnahme, Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit oder Unternehmensgründung unentbehrlich ist. Zu Schulungen, die mittels eines Schulungsgutscheins (mit)finanziert werden können, zählen: Qualifikationsberufskurse und Kurse, infolge derer man Berufsqualifikationen erwirbt. Mit dem Schein werden die Kosten der Schulung (Kursgebühr), sowie andere, mit der Schulung verbundene Kosten beglichen, z.B. unentbehrliche ärztliche und psychologische Untersuchungen, Fahrten und Unterkunft, falls nötig. Der Schein kann bis zu 100% des Durchschnittslohns betragen, d.i. 3740 PLN (im 2. Jahresviertel 2014). Festgelegt wurde auch die Höchstgrenze der Fahrt- und Unterkunftsfinanzierung (Pauschalbetrag). Für Fahrten beträgt sie 150 PLN, falls die Schulung bis zu 150 Stunden dauert, und 200 PLN bei Schulungen von über 150 Stunden. Bei Schulungen die bis 75 Stunden dauern, wurde für Unterkunft 550 PLN bestimmt, bei Schulungen von der Dauer von 75-150 Stunden - 1100 PLN und bei Schulungen von über 150 Stunden - 1500 PLN.

Während der Schulung steht dem Erwerbslosen zusätzlich Finanzierung aus dem Arbeitsfonds zu, sowie monatliches Schulungsstipendium in Höhe von 120% des Arbeitslosengeldes, wenn die Schulung mindestens 150 Stunden im Monat dauert. Soll die Schulung weniger als 150 Stunden monatlich betragen, wird die Höhe der Stipendien verhältnismäßig ermittelt, aber es kann nie weniger als 20% des Arbeitslosengeldes betragen. Man darf nicht sowohl das Stipendium als auch Arbeitslosengeld beziehen (in dem Fall steht dem Erwerbslosen das Recht zu, die Leistungsart zu wählen), genauso darf man diese Leistung mit keinem anderen Stipendium, Spesen oder Leistung anderer Art verbinden, deren Höhe mindestens derer des Schulungsstipendiums gleicht.

Praktikumsgutschein (*Bon stażowy*) – ausgestellt auf Antrag des Arbeitslosen durch das Kreisarbeitsamt (*Powiatowy Urząd Pracy (PUP)*) im Namen des Landrates. Garantie, dass dieser Erwerbslose für 6 Monate zum Praktikum bei einem von ihm genannten Arbeitgeber geschickt wird, sofern sich der Arbeitgeber verpflichtet, den Erwerbslosen nach dem Abschluss des Praktikums für 6 Monate einzustellen. Das Praktikum muss in dem individuellen Handlungsplan, der durch den Kundenberater in Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosen erstellt wird, als begründet gelten. Die Gültigkeit des Praktikumscheins wird durch PUP festgelegt, das im Namen des Landrates handelt. Dem Arbeitgeber, der den Erwerbslosen für die deklarierte Frist von 6 Monaten einstellt, steht eine Prämie in Höhe von 1500 PLN zu. Mittels des Gutscheins werden finanziert: Arbeitsfahrten (Pauschale bis zu 600 PLN, ausgezahlt an den Arbeitslosen in monatlichen Tranchen in Höhe bis 100 PLN) sowie Kosten unentbehrlicher ärztlicher oder psychologischer Untersuchungen.

Beschäftigungsgutschein (*Bon zatrudnieniowy*) – ausgestellt auf Antrag des Arbeitslosen durch das Kreisarbeitsamt (*Powiatowy Urząd Pracy (PUP)*) im Namen des Landrates, Garantie der Rückerstattung eines Teils der Entlohnung und Abgaben für Sozialversicherung im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines Erwerblosen, dem dieser Gutschein durch PUP gewährt wurde. PUP gewährt den Schein aufgrund eines individuellen Handlungsplans, erstellt durch den Kundenberater in Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosen. Die Gültigkeit des Beschäftigungsgutscheins wird durch PUP im Namen des Landrates festgelegt. Für die Realisierung des Scheins ist der Abschluss eines Vertrags zwischen dem Landrat und dem Arbeitgeber notwendig. Der die Rückerstattung in Anspruch nehmende Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitslosen 18 Monate lang einzustellen. Die Höhe der Rückerstattung entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes und wird ein Jahr lang ausgezahlt, nach Ablauf dieses Jahres ist der Arbeitgeber verpflichtet, den gegebenen Arbeitslosen noch 6 Monate lang einzustellen. Soll der Arbeitgeber die Bedingungen bezüglich der Anstellungsdauer nicht eingehalten haben, so ist er verpflichtet, den gesamten Betrag der Rückerstattung samt Zinsen zurückzuzahlen, im Falle der Kündigung der gegebenen Person innerhalb des ersten Jahres. Bei der Kündigung der Person nach dem Ablauf des ersten Jahres, aber vor dem Ablauf von 18 Monaten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Betrag zurückzuzahlen, der verhältnismäßig zu der Restpflichtdauer der Einstellung ermittelt wird. Wird der Arbeitsvertrag aus dem Verschulden des Arbeitslosen oder disziplinarisch (Art. 52 des Arbeitsgesetzbuches) aufgelöst, oder erlischt das Arbeitsverhältnis, zahlt der Arbeitgeber die bis dahin erhaltene Finanzierung nicht zurück.

Siedlungsschein /*Bon na zasiedlenie*/ – wird dem Arbeitslosen durch Landrat gewährt, im Zusammenhang mit Beschäftigung, Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit oder Unternehmergründung außerhalb des bisherigen Wohnortes, wenn er für diese Arbeit eine Entlohnung oder Einkünfte in Höhe von min. Mindestlohn erzielen wird und der Sozialversicherung unterstehen wird. Darüber hinaus muss die Entfernung von dem bisherigen Wohnort zu dem Ort, in dem der Arbeitslose den Fuß fassen wird, mindestens 80 km betragen, oder die Gesamtdauer der Fahrt bis hin zu dem Arbeitsort und der Rückfahrt zu dem bisherigen Wohnort mit öffentlichen Verkehrsmitteln mehr als 3 Stunden am Tag betragen. Eine zusätzliche Bedingung ist, dass die Anstellung, die andere Erwerbstätigkeit oder Unternehmensführung mindestens 6 Monate lang aufrechterhalten wird. Der Siedlungsschein kann den Wert von bis zum zweifachen Durchschnittslohn haben und muss für die Begleichung der Wohnkosten (Wohnungs- oder Zimmermiete) bestimmt werden.

Freistellung von der Pflicht, Beiträge für den Arbeitsfonds und Fonds Garantierter Arbeitnehmerleistungen für die eingestellten Arbeitslosen unter dem 30. Lebensjahr zu leisten.

Ein weiteres, mit der Novelle des Gesetzes eingeführtes Aktivierungsinstrument, dass sich an die Jugend richtet, ist die Möglichkeit, die Arbeitgeber von der Pflicht freizustellen, Beiträge für den Arbeitsfonds und Fonds Garantierter Arbeitnehmerleistungen für die eingestellten Arbeitslosen unter dem 30. Lebensjahr, die durch das Arbeitsamt an die Arbeitgeber verwiesen wurden, zu leisten. Die Freistellung von dieser Pflicht kann dem Arbeitgeber 12 Monate lang zustehen, vorausgesetzt, er wird mit dem gegebenen Arbeitslosen einen Arbeitsvertrag abschließen. Dies ist eine Lösung, die die schon früher bestehende Möglichkeit der Freistellung von Versicherungsbeiträgen für ältere Personen, also nach dem 50. Lebensjahr nachbildet.

Nationalschulungsfonds (*Krajowy Fundusz Szkoleniowy*)

Die Novelle hat auch den Nationalschulungsfonds begründet (KFS). Der KFS besteht aus ausgesonderten Mitteln des Arbeitsfonds, die für die Realisierung der mit lebenslangem Lernen der Arbeitnehmer und -geber verbundenen Ziele bestimmt werden. Die Kreisarbeitsämter können die Mittel von KFS für Finanzierung solcher Maßnahmen verwenden, wie z.B.: Kurse und Postgraduiertenstudien, realisiert aus der Initiative des Arbeitgebers oder mit seiner Einwilligung; Prüfungen, welche ermöglichen, Urkunden zu erlangen, die das Erwerben von Fähigkeiten, Qualifikationen oder Berufsberechtigungen bescheinigen; ärztliche und psychologische Untersuchungen, welche zur Aufnahme von Bildung oder Berufsarbeit nach der abgeschlossenen

Schulung notwendig sind; Unfallversicherung im Zusammenhang mit der aufgenommenen Ausbildung. Zu betonen ist aber, dass die KFS-Mittel für Personen unter dem 45. Lebensjahr erst im Jahre 2016 zugänglich werden.

„Erstes Business – Unterstützung beim Start“ (*Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie*)

Ein anderes Unterstützungsinstrument ist das Programm „Erstes Business – Unterstützung beim Start“ (*Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie*)⁵⁴, welches gemeinsam durch das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik (MPiPS) und Bank der Nationalwirtschaft (BGK) im Jahre 2013 in Gang gesetzt wurde. Das Programm hat zum Ziel, Unternehmergeist zu fördern und jungen Menschen Unternehmensgründung zu erleichtern. Im Jahre 2014 hat die Pilotenstudie angefangen, die in den Wojewodschaften Kleinpolen, Heiligkreuz und Masowien stattfindet und ca. 350 Personen umfassen soll, ab Oktober wird das Programm auf ganz Polen verbreitet. Nichtbeschäftigte Absolventen der Hochschulen und diejenige, die keine Erwerbstätigkeit ausüben (darunter keine Wirtschaftstätigkeit seit mindestens einem Jahr) 4 Jahre nach dem Studium sowie Studenten des letzten Jahres des Studiums des 1. und 2. Grades, können ein Darlehen für Unternehmensgründung in Höhe von 60 Tsd. PLN aufnehmen (die Anträge werden individuell gestellt, es besteht also die Möglichkeit die Mittel zu vervielfachen, wenn zwei oder mehrere Personen ein gemeinsames Unternehmen gründen wollen). Die Verzinsung des Kredits beträgt 0,25 des Rediskont-Satzes der NBP-Wechsel (*Polnische Nationalbank*) (0,69% p.a.). Die Sicherung des Kredits ist Eigenwechsel *in blanco* sowie die Bürgschaft mindestens einer natürlichen Person.

Der Kredit muss bis zu 7 Jahren abgezahlt werden, wobei der Kreditnehmer eine einjährige Karenzzeit bei der Rückzahlung der Kapitalraten in Anspruch nehmen können. Zusätzlich kann man im Rahmen des Programms ein Darlehen für Beschäftigung einer durch das Arbeitsamt verwiesenen arbeitslosen Person erhalten, bis zu 20 Tsd. mit der Möglichkeit einer teilweisen Tilgung, vorausgesetzt, dass der für die arbeitslose Person geschaffene Arbeitsplatz ein Jahr lang bestehen bleibt.

Italien

Italien hat die Wirtschaftskrise 2008+ besonders stark zu spüren bekommen, wobei alle Dimensionen dieser Krise (ursprüngliche Finanzkrise, wirtschaftliche Rezession und spätere Verschuldungskrise) in dem Lande in einer drastischen Form sichtbar wurden. Im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit hat diese Krise muss aber gesagt, werden, dass diese Krise die seit langem

⁵⁴ Weiteres zu dem Programm ist der Webseite zu entnehmen: <http://www.wsparciewstarcie.info/>

bestehenden Probleme nicht nur offenlegte, sondern mehr aufhellte. Italien war, ähnlich wie die anderen EU-Mitgliedsländer der Südeuropa, seit mehreren Jahren von der fortgeschrittenen Segmentierung des Arbeitsmarktes betroffen, welche größtenteils die Alterslinie entlang verlief (siehe Kapitel I). Junge Menschen waren nicht nur mit langfristiger „Verhaftung“ in dem sekundären Arbeitsmarktsegment bedroht, sie hatten auch keine breiten Möglichkeiten der Berufsbildung, auch auf dem Niveau der Oberschulen. Dazu kam noch das „Einsaugen“ junger Menschen durch Hochschulen, deren Bildungsangebot mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes nicht korrelierte. Sichtbare Folgen waren Rekordarbeitslosenzahlen und massenhafte Migrationen junger Italiener in andere europäische Länder, deren Arbeitsmärkte bessere Chancen für Beschäftigung anboten.

Im Folgenden werden Gesetzgebungsinitiativen der Regierung von Mario Monti (2011-2013) präsentiert, welche die Verbesserung der Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt anstrebten.

Das Gesetz „Monti-Fornero“

Das Gesetz 92/2012 vom 28. Juni 2012. (sog. Monti-Fornero-Gesetz, genannt nach den Nachnamen des damaligen Ministerpräsidenten und Arbeitsministerin) enthält Regelungen zur Stärkung der Chancen von Jugendlichen, auf den Arbeitsmarkt zu kommen.

Die Intention neuer Gesetzgebung ist die Überwindung der Arbeitsmarktsegmentierung. Der Arbeitsmarkt wird in Italien fest geteilt, zwischen Arbeitnehmern von stabilen Einstellungsbedingungen (Arbeitsvertrag) und Prekariatsarbeitnehmern, hauptsächlich jungen Menschen.

Eins der Schlüsselemente des Gesetzes ist die Berufsvorbereitung, wahrgenommen als bevorzugte Art und Weise des Eingangs der Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt. Die Minimaldauer der Berufsvorbereitung beträgt sechs Monate. Seit dem 1. Januar 2013 beträgt das Verhältnis der Lehrlinge (welche im Rahmen der Berufsvorbereitung eingestellt werden, direkt oder aufgrund eines befristeten Vertrags mit der Arbeitsagentur) zu den qualifizierten Fachkräften 3:2 für Firmen, die über 10 Beschäftigte haben und 1:1 für Unternehmen, die weniger als 10 Personen beschäftigen. In Firmen, die über 10 Mitarbeiter beschäftigen, können Lehrlinge nur dann angenommen werden, wenn das Unternehmen 50% der früher angenommenen Lehrlinge (die ihre Berufsvorbereitung innerhalb der abgelaufenen 36 Monate abgeschlossen haben) einstellt. Diese Grenze wurde auf 30% herabgesetzt, wenn das Unternehmen kürzer als 3 Jahre lang funktioniert, und wenn diese Voraussetzung nicht erfüllt wird, gelten die Lehrlinge als Mitarbeiter, die gegen einen befristeten Vertrag eingestellt werden.

Erlass Nr. 76 vom 28. Juni 2013 „Dringende Vormaßnahmen für Förderung der Jugendbeschäftigung, für Stärkung der sozialen Kohäsion, über Mehrwertsteuer und andere Steuern und Abgaben“

Der Erlass (novelliert am 9. August 2013) hat zum Ziel, Bestimmungen der Jugendgarantie umzusetzen.

- insbesondere soll es Arbeitgeber ermutigen, Personen in dem Alter von 18-29 fest einzustellen, welche folgende Voraussetzungen erfüllen:
- haben mindestens 6 Monate lang keine regelmäßige Anstellung;
- haben keine Oberschule absolviert;
- wohnen alleine und sind gesetzlicher Vormund von mindestens einer Person.
- Die Anstellung solch einer Person soll mit Erhöhung des Beschäftigungsniveaus bei dem gegebenen Arbeitgeber folgen.
- Für die Entlohnung solch eines Arbeitnehmers wird eine Subvention in Höhe von 1/3 des monatlichen Gehalts gewährt, aber nur in Form der Tilgung von Beiträgen für Sozialversicherung, 18 Monate lang. Die Subvention kann 650 EUR monatlich nicht überschreiten.
- Die Subventionen können 12 Monate lang ausgezahlt werden, auch, wenn der befristete Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt wird. In solch einem Falle muss aber ein anderer Arbeitnehmer eingestellt werden, der auch die obigen Voraussetzungen erfüllt (siehe Ziffer 1), um die Bedingung der Erhöhung des Beschäftigungsniveaus zu erfüllen. Zu bemerken ist, dass der Gesetzgeber nicht festhält, ob dieser neue Arbeitnehmer unbefristet eingestellt werden muss, oder ob man mit ihm einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen kann.

V. KAPITEL

DIE BESTEN VERFAHREN IM BEREICH DER INKLUSION UND INTEGRATION JUNGER MENSCHEN AUF DEM ARBEITSMARKT IN AUSGEWÄHLTEN MITGLIEDSLÄNDERN DER EUROPÄISCHEN UNION: AUF DEM MIKRO-LEVEL (UNTERNEHMEN)

Dieses Kapitel bespricht Beispiele der Maßnahmen der Unternehmen für die Inklusion und Integration junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Ähnlich wie im 4. Kapitel werden fünf Mitgliedsländer der EU behandelt. Österreich, Finnland, Litauen, Polen und Italien. Die für den Bedarf des vorliegenden Berichts gewählten "besten Verfahren" sind unterschiedlich, gemeinsam ist jedoch die Absicht, den jungen Menschen ihren Anfang auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern und insbesondere gelungenes Übergehen von der Schule zur Beschäftigung aufzuzeigen.

1. Beispiel (Österreich) *Fachverband für die Maschinen- und Metallwarenindustrie*

Das beschriebene Beispiel ist spezifisch, denn es betrifft nicht nur eine Firma, sondern ein Unternehmensnetz, das gemeinsam den Fachverband für die Maschinen- und Metallwarenindustrie mit 120000 Mitarbeitern sowie 6000 Auszubildenden bildet. Die Unternehmen in diesem Verband führten die Regel ein, nach der die Unterbringungskosten der Auszubildenden im Internat von den sie beschäftigenden Arbeitgebern gedeckt werden. Es ist eine große Begünstigung für die Auszubildenden, denn in Österreich ist es üblich, dass die Schüler im Internat für ihre Unterkunft bis zur Höhe ihrer Entlohnung selbst zahlen (die Arbeit im Rahmen der Berufsausbildung ist entgeltlich), den eventuellen Unterschied ergänzt der Arbeitgeber. Wenn z.B. der Schüler 600 Euro verdient und die Internatsgebühr 1000 Euro beträgt, hat der Arbeitgeber dieses Schülers die restlichen 400 Euro dazu zu zahlen. Für Auszubildende in den Firmen, die dem Verband angehören, tragen dafür die Kosten des Internats ihre Arbeitgeber. Diese Regeln wurden in den Branchentarifvertrag, dessen eine der Parteien der Verband selbst ist, unbefristet eingetragen. Die Internatskosten haben ganz die Unternehmen zu tragen, denn keine öffentlichen Mittel wurden dafür vorgesehen.

2. Beispiel (Österreich) Stadt Wien

Auch dieser Fall ist nicht typisch, denn er bezieht sich nicht auf eine einzelne Maßnahme oder ein Programm, sondern auf eine Gruppe von Maßnahmen der Selbstverwaltung, die die Stadt Wien ist. Wien ist eine besondere Erscheinung in wirtschaftlicher Hinsicht auf dem Hintergrund des ganzen Landes: fast jeder vierte Arbeitsvertrag wurde in der Hauptstadt abgeschlossen, hier wird auch jeder

vierte Euro des österreichischen Bruttoinlandsproduktes erzeugt. Die Selbstverwaltung der Stadt als Arbeitgeber führt die berufliche Ausbildung durch, indem sie die Plätze zurzeit an 641 Schüler (Praktikum in 30 verschiedenen Berufen) und darüber hinaus noch etwa 500 durch Vermittlung städtischer Tochtergesellschaften anbietet. Die Stadt bietet auch die berufliche Ausbildung für die nächsten 4000 Schüler im überbetrieblichen Verfahren an. Wien sorgt für die Ausbildung von insgesamt mehr als 5.000 jungen Menschen. Rund 700 Lehrlinge werden in der Stadt Wien selbst und circa 500 in den Tochtergesellschaften, Wiener Stadtwerke und Wien Holding, ausgebildet. Zusätzlich finanzierte Wien gemeinsam mit dem Bund rund 4.000 Plätze in überbetrieblichen Arbeitsmarktmaßnahmen. Seit Beginn der Lehrlingsausbildung 1964 haben über 10.000 Lehrlinge ihre Ausbildung bei der Stadt Wien absolviert.⁵⁵.

Wiener Ausbildungsgarantie

Mit der Wiener Ausbildungsgarantie gibt es seit 2010 ein lückenloses Angebot für Jugendliche am Wiener Arbeitsmarkt. Die Wiener Ausbildungsgarantie umfasst alles, was dazu beitragen kann, dass Jugendliche eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung erhalten. Zielgruppe sind alle Jugendlichen in Wien im Alter von Schulpflichtende (14/15) bis 21 (vollendetes 20. Lebensjahr).

In einer kooperativen Strategie arbeiten dabei unterschiedliche Institutionen zusammen, die Ausbildung, Information und Beratung bzw. Betreuung von Jugendlichen bereitstellen. Konkret sind das: der Stadtschulrat für Wien, das Arbeitsmarktservice Wien, das Bundessozialamt Wien, der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, die MA 13 – Bildung und außerschulische Jugendbetreuung, sowie die Sozialpartner.

Die wesentlichen Eckpunkte der Wiener Ausbildungsgarantie

Schule: 57,3% der Jugendlichen in Wien setzen nach dem Ende der Schulpflicht ihre Ausbildung in weiterführenden Schulen fort. Die Schule ist bemüht, den Übergang in eine weiterführende Ausbildung zu unterstützen und die Drop-out Rate, vor allem im Bereich der berufsbildenden Schulen, zu reduzieren.

Übergang Schule und Beruf – flächendeckendes Jugendcoaching: Das Jugendcoaching des Bundessozialamts Wien (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) unterstützt den Übergang von der Schule in den Beruf. Im Kern wird dabei vor Ort in der Schule gemeinsam mit den Jugendlichen eine zu ihren Interessen und Fähigkeiten passende Anschlussperspektive entwickelt und sie werden Schritt für Schritt dabei begleitet, ihren Zielen näher zu kommen. Das Jugendcoaching ist aus Wiener Pilotprojekten hervorgegangen und es

⁵⁵ <https://www.wien.gv.at/verwaltung/personal/lehrlinge/ausbildung.html>

steht flächendeckend in allen Wiener Pflichtschulen und in einem großen Teil der weiterführenden Schulen zur Verfügung.

Darüber hinaus bemüht sich Wien auch um jene Jugendlichen, die von der Schule schon weg und am Arbeitsmarkt nicht angekommen sind. In Zusammenarbeit mit der offenen Jugendarbeit der Stadt Wien können Jugendliche in der spacelab Produktionsschule Wien erproben, wo ihre Stärken und Interessen sind. Die Jugendlichen sollen so weit stabilisiert werden, dass sie über eine Vormerkung beim AMS eine Ausbildung beginnen oder eine Beschäftigung aufnehmen können. Geholfen wird außerdem bei der Berufsorientierung sowie beim Aufholen von schulischen Defiziten. Durch praktische Erprobung wird auf die Ausbildung vorbereitet.

Betriebliche und überbetriebliche Lehrausbildung: 33% der Jugendlichen absolvieren nach der Schulpflicht eine betriebliche oder überbetriebliche Lehre. Die Zahl der betrieblichen Lehrstellen stagniert in Wien. Die betriebliche Lehre wird durch LehrstellenberaterInnen, Lehrlingsförderung und Lehrlingscoaching unterstützt.

Für Jugendliche, die keine reguläre Lehrstelle in einem Betrieb finden, gibt es die Möglichkeit der überbetrieblichen Lehrausbildung (finanziert von AMS Wien und waff). Generelles Ziel ist es, dass jene Jugendlichen, die auf Anhieb keine reguläre Lehrstelle finden, jedenfalls in die Ausbildung einsteigen können, aber dann so rasch als möglich in einen Betrieb wechseln. Die Lehre kann selbstverständlich auch zur Gänze in einer Lehrwerkstätte absolviert werden.

Bildungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice: Darüber hinaus bietet das AMS allen arbeitslosen Jugendlichen Qualifizierungsmaßnahmen, die eine Arbeitsaufnahme erleichtern, oder über eine FacharbeiterInnen-Intensivausbildung zum Lehrabschluss führen. Weiters gibt es spezifische Programme, um Mädchen und junge Frauen in technischen Berufen zu qualifizieren.

Die Kümmer Nummer: Die Kümmer-Nummer für Lehre und Beruf 0800/202022 informiert kostenlos und anonym und leitet zum jeweils passenden Unterstützungsangebot weiter (www.kuemmer-nummer.at). Für Jugendliche und ihre Eltern/Verwandten ist es damit einfacher geworden, zu Informationen über Lehre und Beruf zu kommen.

http://www.waff.at/html/index.aspx?page_url=Wiener_Ausbildungsgarantie&mid=369

3. Beispiel (Finnland) K-Group (Kesko)

Das führende finnische Unternehmen des Einzelhandels Kesko (und seine Tochtergesellschaften, mit denen es das Konglomerat K-Group bildet), vertreibt Nahrungsmittel, Haushaltsartikel, Bau- und Fertigungsmaterialien, Autos und mechanische Anlagen. Zu Kesko gehören ca. 2000 Läden in Finnland, Schweden, Norwegen, Estland, Lettland, Litauen, Russland und Weißrussland. Im Jahre

2013 überschritt der Verkaufswert von Kesko 9,3 Milliarden Euro. Die Beschäftigungszahlen erreichen 20000 bei Kesko und 45000 in der K-Group.

Anfang des Jahres 2013 bestimmte der Vorstand von Kesko 100000 Euro für das Programm „Arbeitsplätze für die Zielgruppe *Garantie für Junge Menschen*“. Das Programm sah vor, 1000 junge Menschen bis zum Ende des Jahres 2014 zu beschäftigen. Dieses Ziel wurde noch in der ersten Jahreshälfte erreicht: Anfang Juni informierte das Unternehmen über die Beschäftigung von 1188 jungen Menschen⁵⁶. Das Programm stützt sich auf die Zusammenarbeit des Unternehmens mit Arbeitsagenturen. In den Agenturen wurde der Posten eines Vertreters für die Kontakte mit Kesko berufen, der die Firma bei der Wahl von Mitarbeitern unter angemeldeten Arbeitslosen unterstützen soll, die ihren Anforderungen erfüllen würden. Der bedeutende Teil der neu beschäftigten Mitarbeiter von der Zielgruppe *Garantie für Junge Menschen* besitzt die Karte *Sanssi*, dank der ihre Entlohnung aus öffentlichen Mitteln unterstützt wird.

4. Beispiel (Polen) Kompania Węglowa AG (Kohle AG)

Die Kompania Węglowa AG ist das größte Bergbauunternehmen für Steinkohle in Europa, sie beschäftigt ca. 60 Tausend Personen. Sie besteht aus 15 Zechen und 5 Betrieben, die Leistung der Zechen beträgt ca. 40 Mio. Tonnen Kohle pro Jahr. Die Kompania Węglowa ist eine Ein-Mann-Gesellschaft des Staatsvermögens, entstanden im Jahre 2003. In den letzten Jahren erlitt das Unternehmen ernsthafte wirtschaftliche Probleme, was seine Politik der Entwicklung der dualen Bildung, für die sich die Kompania Węglowa stark einsetzte, beeinträchtigen kann. Angesichts der Krise in der Berufsbildung in Polen und der immer niedrigeren Anzahl von Absolventen der Berufsschulen und Berufsoberschulen in den Fachbereichen, die für die Bergbauarbeiten unter der Erde notwendig sind, was immer mehr Schwierigkeiten mit dem Wiederaufbau des Humankapitals verursachte, knüpfte das Unternehmen Verbindungen mit den Selbstverwaltungen der Städte in der Woiwodschaft Schlesien und den Nachbarwoiwodschaften an, insbesondere mit den Bürgermeistern der Städte Rybnik, Żory (Sohrau), Tychy (Tichau), Gliwice (Gleiwitz), Zabrze (Hindenburg), Ruda Śląska, Bytom (Beuthen); mit den Landratsämtern der Kreise Wodzisław (Loslau), Bieruń-Lędziny, Oswiecim (Auschwitz), Mikołów (Nicolai), Tarngóra sowie mit dem Dorfschulzen der Gemeinde Chełm Śląski. Im Rahmen der Vereinbarungen mit 18 Bildungsanstalten unter der Schirmherrschaft von Kompania Węglowa (in Technischen Oberschulen und Berufsschulen) erlernen Jugendliche die Bergbauberufe auf dem Niveau der Ober-

⁵⁶ [http://www.kesko.fi/en/Media/Releases/Press-releases/2014/Youth-Guarantee-in-the-K-Group-programme-exceeds-expectations--As-many-as-1200-youths-have-found-employment-in-the-K-Group-with-the-help-of-the-Youth-Guarantee-/](http://www.kesko.fi/en/Media/Releases/Press-releases/2014/Youth-Guarantee-in-the-K-Group-programme-exceeds-expectations--As-many-as-1200-youths-have-found-employment-in-the-K-Group-with-the-help-of-the-Youth-Guarantee/)

und Berufsschulen. Im Rahmen dieser Vereinbarungen verpflichten sich die Verwaltungsbehörden, als leitende Organe für die Schulen in ihrer Region, die Klassen mit den Jugendlichen zu unterstützen, die in den angesagten Bergbaufachbereichen ausgebildet werden, und die Kompania Węgłowa AG sichert den in diesen Fachbereichen Lernenden eine Beschäftigung nach der abgeschlossenen Ausbildung zu. Die Berufe, die die Schüler aus den Klassen im Rahmen dieser Vereinbarung erlernen, sind: Techniker im Untertage-Bergbau, Techniker-Elektriker im Fachbereich Nutzung von elektrischen Maschinen und Einrichtungen im Untertage-Bergbau, Techniker-Mechaniker im Fachbereich Nutzung von mechanischen Maschinen und Einrichtungen im Untertage-Bergbau, Techniker-Mechatroniker im Fachbereich Automatik im Bergbau, Bergmann der Untertage-Gewinnung, Elektriker im Fachbereich Maschinen und Einrichtungen im Untertage-Bergbau, Schlosser und Mechaniker Monteur von Maschinen und Einrichtungen.

Für die Kompania Węgłowa ist es wichtig, Personen für die Arbeit im Untertage-Bergbau zu gewinnen, hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und Vorschriften des Arbeitsschutzes richtet sich daher dieses Angebot an die männlichen Jugendlichen, die ihre Ausbildung nach dem Gymnasium (im polnischen Bildungssystem ist das die 3-jährige Schule nach der 6-jährigen Grundschule) beendeten. Im Rahmen der Vereinbarung über die Zusammenarbeit sichert die Kompania Węgłowa AG den Absolventen der Schulen unter ihrer Schirmherrschaft eine Beschäftigung in den Abteilungen der Gesellschaft, je nach Bedarf. Eine solche Beschäftigung kann nach dem Schulabschluss und nach der Erfüllung bestimmter Beschäftigungen zustande kommen, d.h. Erlangung notwendiger beruflicher Qualifikationen im Laufe der Ausbildung (positives Ergebnis bei beruflichen Qualifikationsprüfungen) positives fachärztliches Attest, das die Beschäftigung im Untertage-Bergbau zulässt. Die Kompania Węgłowa ermöglicht auch Berufspraktika im Untertage-Bergbau auf ihre Kosten. Darüber hinaus unterstützt sie die Schulen bei der Realisierung des didaktischen Programms durch den Ankauf von Fachlehrbüchern, nach Möglichkeiten hilft sie auch bei der Organisation von praktischem Unterricht.

Die Zusammenarbeit zwischen der Kompania Węgłowa und gewählten Bildungsanstalten dauert seit 2006. Noch nicht lange her da wurden die Schüler in die Ober- und Berufsschulen im September 2013 aufgenommen und damals begann ihre Ausbildung. 1266 Absolventen, sie werden also diesen Prozess in den Jahren 2016 und 2017 beenden.

Der Prozess "Beschäftigung der Jugendlichen" umfasst darüber hinaus die Verträge, die sie mit den Studierenden von technischen Hochschulen mit Masterabschluss, in den Bergbaufakultäten

abgeschlossen haben, also entsprechend den Bedürfnissen der Gesellschaft. Diese Verträge gewährleisten eine Beschäftigung in den Abteilungen der Kompania Węglowa nach dem Studienabschluss und dem Erlangen eines Magistertitels.

Die aktuellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Kompania Węglowa lassen um die Zukunft des Unternehmens bangen, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigung, denn es ist nicht bekannt, ob die Restrukturierung mit der eventuellen Beschränkung der Beschäftigung nicht zu einer Hürde für junge Absolventen der Schulen unter der Schirmherrschaft der Firma wird.

5. Beispiel (Polen) "Brücke in die Zukunft"

Im Rahmen PO KL (6. Priorität, Arbeitsmarkt geöffnet für alle, 6.4 innovative Maßnahmen) wurde vom 1. April 2011 bis zum 30. September 2013 das Projekt die "Brücke (MOS-t) in die Zukunft" realisiert (Wortspiel: MOS = Abkürzung der Bezeichnung der Einrichtung, MOST = Brücke). Die Ausarbeitung von neuen Formen, die Schützlinge der Soziotherapiezentren für Jugendliche beruflich zu aktivieren. Dieses Projekt wurde durch das Soziotherapiezentrum für Jugendliche in Ustka (Stolpmünde) in Zusammenarbeit mit der Handwerks- und Gewerkekammer Mittelpommerns in Słupsk (Stolp) realisiert.

Die Soziotherapiezentren für Jugendliche (MOS-Zentren) sind öffentliche Einrichtungen für die Resozialisierung (die leitende Behörde ist die örtliche Selbstverwaltung), die sich mit Jugendlichen im Alter ab 12 Jahren beschäftigen, die aus verschiedenen Gründen (Entwicklungsstörungen, Schwierigkeiten in der Schule, in der Familie oder in ihrem Umfeld) besondere erzieherische Maßnahmen und Lehrmethoden brauchen. Eine junge Person wird in ein MOS-Zentrum nach dem Antrag ihrer Eltern oder infolge eines Beschlusses des Familiengerichts aufgenommen und verbleibt da meistens bis zum 18 Lebensjahr (die obere Altersgrenze ist 21 Jahre für diejenigen, die das Gymnasium absolvieren sollten). Im Zentrum verbringen die Schützlinge Tag und Nacht, haben das Recht Besuche zu empfangen und das Zentrum zeitweilig zu verlassen.

Das Projekt umfasst die Schüler im letzten Bildungsjahr am Gymnasium des Soziotherapiezentrums für Jugendliche (MOS), d.h. die 3. Klasse sowie die Schützlinge, die das 18. Lebensjahr (und damit die Schulpflicht) beenden. Die leitende Rolle bei der Vorbereitung des Projekts mit einer solchen Thematik spielte die Kenntnis ernsthafter Probleme der Schützlinge von MOS bei ihrem Anfang auf dem Arbeitsmarkt. Die meisten Proben endeten erfolglos, was auf mangelndes Wissen und

mangelnde berufliche Qualifikationen sowie unzureichende soziale Kompetenzen vieler Jugendlichen, die das MOS-Zentrum verlassen, zurückzuführen sind.

Das Hauptziel des Projekts war, "Werkzeuge auszuarbeiten, die den Jugendlichen MOS-Zentren ihren Eintritt auf den Arbeitsmarkt und die Wahl eines alternativen Lebensweges erleichtern würden" (Information des Projektpartners). Diese Werkzeuge sollen sowohl den MOS-Zentren als auch den Organisationen der Arbeitgeber dienen, die eine berufliche Vorbereitung durchführen, was im hohen Anteil Handwerkerberufe bedeutet.

Die Maßnahmen wurden in zwei Programme erfasst: Das "Training der Lebensalternativen" sowie das "Programm der Berufsausbildung mit dem Anlernen für die Ausführung bestimmter Arbeit für Schützlinge von Soziotherapiezentren für Jugendliche". Das erste Programm betraf die Rehabilitation und soziale Reintegration, das zweite - die Erlangung des Grundwissens und der Fertigkeiten für ausgewählte berufliche Fachbereiche. Das formelle Ziel des Programms die "Berufsausbildung" hieß, die 1. Stufe nach den Landesqualifikationsrahmen (KRK), unter der Bezeichnung "Assistent im Beruf" zu erreichen. Das Mittel dazu waren Berufspraktika bei gewählten Arbeitgebern. Die Arbeitgeber setzten sich für das Projekt durch die Vermittlung der Partnerorganisation, d.h. der Kammer, ein.

Das Programm "Berufsausbildung" lief von Januar bis Juni 2012 bei sieben Arbeitgebern in fünf Berufen: Friseur, Tischler, Monteur von sanitären Installationen und Einrichtungen, Kraftwagenmechaniker, Konditor. Am Programm beteiligten sich insgesamt 23 Personen. Dieses Pilotprogramm "MOS-t" absolvierten 16 Personen. 15 Personen bestanden die Prüfung und erlangten den Titel eines "Assistenten im Beruf". Einer der Beteiligte wurde zur Prüfung nicht zugelassen.

6. Beispiel (Italien) Finmeccanica

In Italien ist die Gruppe *Finmeccanica* eine besonders aktive Einrichtung im Bereich der Berufsausbildung und Lösungen, die den jungen Menschen erleichtern, von der Bildung in den Arbeitsmarkt einzutreten und den Arbeitgebern das Humankapital wiederaufzubauen. *Finmeccanica* ist eine Holding mit einem breiten Spektrum der Gesellschaften in der Industrie, darunter die Verteidigungsindustrie (Rüstungsindustrie) und Hochtechnologien⁵⁷. Die Gruppe

⁵⁷ Der Gruppe *Finmeccanica* gehört u.a. der Produzent von Hubschraubern *Agusta Westland*, der sein Kapital in Polen in PZL Świdnik AG einsetzte.

beschäftigt fast 64000 Menschen in 22 Ländern und im Jahre 2013 hatte sie einen Umsatz in Höhe von 16 Mrd. Euro.

Eines der meist besprochenen Beispiele für die Initiative des Unternehmenssektors in Italien im Bereich der Beschäftigung von Jugendlichen ist das Projekt "1000 giovani per Finmeccanica" (Tausend Jugendliche in Finmeccanica)⁵⁸, das die Gruppe im Sommer 2013 in Gang setzte, mit der Absicht, es bis zum Ende des Jahres 2014 zu realisieren. Das Ziel des Programms war, die Absolventen der technischen Oberschulen und technischen Studienrichtungen im Alter unter 30 zur Arbeit in die Unternehmen der Gruppe zu locken. Trotz der schwierigen und mehrstufigen Selektion der Beteiligten erweckte das Programm hohes Interesse in der Zielgruppe. Laut den durch die Firma veröffentlichten Angaben bewarben sich mehr als 56000 junge Menschen, unter denen mehr als 1500 Personen dem Programm zugeordnet worden. Die Programmteilnehmer werden von den Arbeitgebern der Gruppe vor allem mit der Vorbereitung auf den Beruf beschäftigt, möglich sind jedoch auch andere Beschäftigungswege gemäß dem geltenden Arbeitsrecht (vide: Gesetz Monti-Fornero).

Obwohl das Programm noch nicht beendet wurde, erweckte es großes Interesse in Italien, insbesondere im Zusammenhang mit der Garantie für Jugendliche, die in diesem Land am 1. Mai 2014 in Gang gesetzt wurde. Das Unternehmen will die Erfahrungen aus diesem Projekt nutzen, um ein Mustersystem der Zusammenarbeit des Unternehmenssektors mit dem Bildungssektor zu entwickeln. Das Ziel ist die Industriekultur in Italien wiederaufzubauen. Kurz vor der Inauguration des Projekts *Garantie für Junge Menschen* unterzeichnete *Finmeccanica*, gemeinsam mit dem Arbeitsministerium, Bildungsministerium und der Vereinigung der Arbeitgeber in ganz Italien *Confindustria*, ein "Memorandum über die Unterstützung der Maßnahmen zur Belebung der Beschäftigung der Jugendlichen im Rahmen des Prozesses, das Projekt *Garantie für Junge Menschen* in Italien umzusetzen".

⁵⁸ <http://www.finmeccanica.com/en/persona/1000-giovani-finmeccanica>

VI. KAPITEL

DIE INKLUSION UND INTEGRATION JUNGER MENSCHEN IN DEN ARBEITSMARKT ALS EIN WEG ZU IHRER INKLUSION UND INTEGRATION IN DIE GEWERKSCHAFTEN

Die Gewerkschaften sind Organisationen, die Tarifinteressen der Arbeitenden vertreten. Hinsichtlich der in dieser Studie zu besprechenden Probleme lautet die wichtigste Frage in der Diskussion über die Teilnahme junger Menschen an der Tätigkeit der Gewerkschaften, d.h. über die Fähigkeit der Gewerkschaften zur generationsübergreifender Reproduktion, wie folgt: wie kann man aus den gegenwärtigen Jugendlichen die Menschen der Arbeit machen? Wenn sie sie selbst keine stabile Position auf dem Arbeitsmarkt finden und allein, am Rande dieses Marktes eingeklemmt bleiben, wird ihre Motivation, sich den Gewerkschaften oder anderen Organisationen, die ihre Tarifinteressen ausdrücken und vertreten wollen, anzuschließen, sehr gering, denn diese Menschen werden nicht fähig sein, ihre Interessen in Arbeitsverhältnissen auf einem anderen Niveau zu definieren als ihr individuelles. Zwischen einer Gelegenheitsbeschäftigung und der nächsten werden diese Personen den Gewerkschaften entfliehen und diese können ihnen nicht folgen, weil ihre organisatorische Struktur es verhindern wird. Angenommen, dass der jetzige Trend der Prekarisierung nicht zu stoppen ist, sollte man die nächste Frage stellen: Was können die Gewerkschaften für junge Prekarier tun?

Noch vor der globalen Krise wurde das Profil einer Person ausgearbeitet, bei der die Wahrscheinlichkeit, dass sie den Gewerkschaften angehören würde, relativ gering war. Es war eine junge Frau (bis zum 30. Lebensjahr), beschäftigt befristet in Teilzeitarbeit, tätig im Vertrieb (Verkauf, Hotels und Restaurants, Transport) und in einem Mikro-Unternehmen (bis 10 Beschäftigte)⁵⁹. Anders gesagt, das am schwierigsten zu gewinnende Mitglied der Gewerkschaften war ein junger Mensch (er vertritt das Geschlecht, das auf dem Arbeitsmarkt traditionell ungünstiger betrachtet wird), beschäftigt im Dienstleistungssektor unter den durch die Prekarisierung angedrohten Bedingungen.

Die Gewerkschaften in Europa leiden ähnlich wie in der ganzen entwickelten Welt unter einer Krise. In der Perspektive verlieren die Gewerkschaften ihre Mitglieder, ihre Anzahl sinkt sogar in diesen Ländern, die als Bastionen der Gewerkschaftsmacht gelten, wie das in dieser Studie analysierte Finnland. Zwar bremste der Anfang der Krise im Jahre 2008 die Senkung der

⁵⁹ *Industrial Relations in Europe in 2006*, Europäische Kommission, Brüssel.

Mitgliederanzahl, sie stieg sogar, es ist jedoch nicht möglich einzuschätzen, ob es eine nachhaltige Wendung des anhaltenden Trends oder nur zeitweilige Korrektur ist. Die Gewerkschaften sind Organisationen, die alt werden, was ihr weiteres Bestehen gefährden kann, denn ältere Generationen gehen vom Arbeitsmarkt und damit auch von den Gewerkschaften weg. Außerdem wirkt sich das hohe Durchschnittsalter der Mitglieder der Gewerkschaften auf das Image dieser Organisationen negativ aus, sie gelten den jungen Menschen gegenüber als fremd. Es ist daher notwendig, dieses Image aufzufrischen, es verlangt aber eine neue Strategie der Kommunikation sowohl hinsichtlich der Form (Kanäle, durch die man die Zielgruppe erreichen kann, eine für sie verständliche Sprache) als auch der Inhalte (Probleme, die die Jugendlichen lebhaft interessieren).

Tabelle 14. Die Mitgliederanzahl in Europa (%)

Land	2000	2010
Frankreich	8,0	7,9
Polen	17,2	14,1
Litauen	17,3 (2001)	10,0
Spanien	16,7	15,6
Estland	14,9	8,1
Portugal	21,6	19,3
Ungarn	19,7 (2001)	12,0 (2009)
Lettland	20,5 (2003)	14,8 (2008)
Bulgarien	27,7	19,8 (2009)
Tschechien	27,2	17,3 (2009)
Deutschland	24,6	18,6
Niederlande	22,6	19,3
Griechenland	26,5	24,0 (2008)
Großbritannien	30,1	27,1
Slowakei	32,3	16,9
Österreich	36,6	28,4
Italien	34,8	35,5
Irland	37,2	36,6
Rumänien	45,8 (1998)	32,8 (2008)
Slowenien	41,6	26,3
Luxemburg	43,7 (1998)	37,3 (2008)

Belgien	49,5	50,6
Malta	60,2	50,5
Zypern	65,5	49,0 (2011)
Dänemark	74,2	68,5
Finnland	75,0	70,0
Schweden	80,1	68,9

Quelle: ICTWSS (2014)

Die Gewerkschaften ignorieren diese beunruhigenden Signale nicht und richten ihre Initiativen nach neuen Kategorien der Arbeitnehmer, die bis jetzt außerhalb der Interessen der Gewerkschaften standen. Hierzu gehören eben junge Menschen. Im Querschnitt der EU kann man Beispiele "guter Praktiken" identifizieren, d.h. die Gewerkschaften bereiten berufliche Angebote für junge Menschen vor. Besonders üblich sind sie in den Ländern mit körperschaftlichen Arbeitsverhältnissen, insbesondere in Skandinavien. In dieser Region mussten sich die Gewerkschaften schon vor über zehn Jahren mit dem Problem auseinandersetzen, dass junge Menschen von ihrer Domäne davonliefen. In Schweden führte dazu Ende der 90er Jahre z.B. die Entstehung eines von den Gewerkschaften unabhängigen Fonds freiwilliger Arbeitslosenversicherungen (*Alfa-kassan*), die den Gewerkschaftsfonds ihre Mitglieder wegnahmen, insbesondere unter jungen Arbeitnehmern mit einer nicht stabilen Beschäftigungssituation. Erwähnenswerte Beispiele haben einen gemeinsamen Nenner, d.h. direkte Kontakte mit potentiellen Mitgliedern durch die Präsenz in Schulen und Hochschulen. In Dänemark haben der Metallarbeiterverband (*Dansk Metal*) und der Verband der Handels- und Verwaltungsangestellten (*Handel og Kontorfunktionærernes Forbund*) spezielle Programme zur Gewinnung neuer Mitglieder unter Praktikanten in technischen Schulen entwickelt. Ähnlich läuft es in Finnland, wo der Verband der Gewerkschaften für Wissenschaftliche Mitarbeiter (*Akateemisten Toimihenkilöiden Keskusjärjestö*) Berufsschulen und Hochschulen regelmäßig besucht. In Norwegen lassen zahlreiche Gewerkschaften es zu, dass Schüler und Studenten zu Mitgliedern werden, sie unterhalten sogar spezielle "studentische Organisatoren". Darüber hinaus organisiert der Verband der Gewerkschaften von Norwegen (*Landsorganisasjonen i Norge*) jedes Jahr die Sommerpatrouille, diese Veranstaltung ist an junge Mitglieder gerichtet. Während der Sommerpatrouille werden Arbeitsplätze besucht und den jungen Menschen, die in ihren Ferien gelegentlich arbeiten, Informationen über Arbeitsrecht sowie die Rolle der Gewerkschaften vermittelt. Das Ziel ist hier auch die Arbeitsbedingungen zu kontrollieren und bei deren Nichtbeachtung einzutreten. In allen diesen Ländern beweisen die Gewerkschaften, dass es

möglich ist, die Maßnahmen gegen die globale Tendenz der "Entgewerkschaftung" zu unternehmen⁶⁰.

Man darf die Tatsache nicht übersehen, dass junge Menschen durch diese Kanäle zu erreichen sind, sie alltäglich benutzen. Interessante Initiativen aufgrund dieser Annahme sind z.B. in Irland zu finden, wo unter Leitung des Irischen Kongresses der Gewerkschaften (ICTU) im Jahre 2007 "Plan Outreach" vorbereitet wurde. Er setzt sich aus einer Reihe von Internet- und Telefondienstleistungen gegen eine pauschale Gebühr zusammen, was für junge und ausgebildete Mitarbeiter als besonders attraktiv gilt. Zu ähnlichen Zwecken boten die Gewerkschaften in den Niederlanden Dienstleistungen, die ausschließlich im Internet zugänglich sind. Die Unabhängige Gewerkschaft für Fachleute und Manager *De Unie* begann 2006 eine spezielle Mitgliedskategorie gegen eine kleine Jahresgebühr in Höhe von 10 Euro für gewählte Internetdienstleistungen zu bieten. Dieser ermäßigte Mitgliedsbeitrag berechtigt nur einige traditionelle Dienstleistungen zu nutzen, wie z.B. unentgeltliche Rechtsberatung in individuellen Arbeitnehmerstreiten sowie Anteile am Streikfonds.

⁶⁰ R. Pedersini, *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010, zugänglich auf:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>

ZUSAMMENFASSUNG

Das Ziel der vorliegenden Studie ist, Voraussetzungen für Vorbereitung der Maßnahmen bei der Umsetzung des Europäischen Rahmenaktionsplans zwecks Beschäftigung der Jugendlichen darzustellen. Die Studie setzt sich aus sechs Kapiteln zusammen, ihren Rahmen bilden eine Einleitung, Zusammenfassung und Schlussfolgerungen sowie Empfehlungen.

Im 1. Kapitel findet man eine synthetische Diagnose der aktuellen Situation junger Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt, vor allem in Anlehnung an Statistikdaten von Eurostat. Aus ihr ergibt sich, dass die Situation junger Menschen im Bereich der Beschäftigung in der Europäischen Union beunruhigend ist, weil die Arbeitslosenrate unter Menschen bis zum 24. aber auch bis zum 30. Lebensjahr - wenn wir die erweiterte Definition junger Menschen annehmen - hoch ist. Darüber hinaus sind junge Menschen (erfasst laut der engen aber auch der weiteren Definition) häufiger unter Bedingungen beschäftigt, die sie der Gefahr der Prekarisierung aussetzen, d.h. befristet, in Teilzeitverfahren. Junge Menschen bilden endlich eine zahlreiche Kategorie der sogenannten NEETs (*Not in Employment, Education and Training*), d.h. Personen außerhalb der Beschäftigung, Bildung und Berufsausbildung. Keine Perspektiven zu haben, in den Arbeitsmarkt einzutreten und dort eine stabile Position erreichen zu können, lässt junge Menschen die Entscheidung verzögern, wichtige soziale Rollen aufzunehmen, d.h. vor allem eigene Haushalte, Familien zu gründen, Kinder zu bekommen und zum System allgemeiner Sozialversicherung beizutragen.

Im 2. Kapitel wird Europäischer Rahmenaktionsplan zwecks Beschäftigung der Jugendlichen besprochen. Europäische soziale Partner kamen den politischen Initiativen der Organe der EU entgegen, die dagegen eine Reaktion auf die wirtschaftliche Krise sind. Es wird die Situation geschildert, in der der Plan gemacht wurde, insbesondere der Einfluss der wirtschaftlichen und kulturellen Faktoren auf die Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Es wird der Zusammenhang zwischen der nicht passenden Qualifikationen der Arbeitskräfte (*skills mismatch*) besonders unter jungen Menschen und die Arbeitslosenrate in den jüngsten Bereichen des Produktivalters betont. Weiter wird die Entwicklung, Struktur und der Inhalt des Plans besprochen.

Im 3. Kapitel werden die Maßnahmen zwecks Inklusion und Integration junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt auf dem Niveau der Europäischen Union aufgrund der Analyse von Dokumenten und Daten aus sekundären Quellen dargestellt. Es werden auch die wichtigsten Initiativen auf dem EU-

Level, gerichtet an den jüngsten Bereich des Produktivalters, besprochen, darunter die *Garantie für Jugendliche*, die Quelle der Finanzierung der Maßnahmen für junge Menschen im Europäischen Sozialen Fond, *die Initiative zwecks Beschäftigung der Jugendlichen*, die Unterstützung der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt der EU mit Hilfe von EURES, die Maßnahmen zwecks hoher Qualität von Probezeiten und Berufspraktika, die Aufgabengruppen für die Angelegenheiten der Beschäftigung junger Menschen sowie das Programm "Erasmus Plus"

Das 4. Kapitel bespricht die besten Verfahren im Bereich der Inklusion und Integration junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt in gewählten Mitgliedsländern der Europäischen Union in einer Makro-Skala, wodurch hier die öffentliche Politik verstanden wird. Es werden 10 Beispiele der Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Politik in fünf Ländern (Österreich, Finnland, Litauen, Polen, Italien) besprochen. Diese Maßnahmen sind vielseitig, es sind hauptsächlich öffentliche Aktionsprogramme, aber auch gesetzgebende Initiativen. Bei zwei Ländern (Österreich und Finnland) werden nationale Varianten der *Garantie für Junge Menschen* dargestellt, deren Umsetzung in beiden Fällen schon vor 2013 begann. Die sonstigen "besten Verfahren" im Kapitel sind *Jugendcoaching* (Österreich), die Karte *Sanssi* (Finnland), das Zentrum für die Beschäftigung der Jugendlichen (Litauen), das Projekt *Pasitikėk savimi* (Litauen), die Novelle des Gesetzes über die Förderung der Beschäftigung und über die Einrichtungen des Arbeitsmarktes (Polen), das Programm "Erstes Geschäft - Unterstützung am Start" (Polen), das Gesetz Monti-Fornero (Italien) sowie das Dekret unter dem Titel "Anfängliche dringende Maßnahmen zwecks Unterstützung der Beschäftigung der Jugendlichen", um die soziale Kohäsion zu stärken, über die Mehrwertsteuer und über andere Steuern" (Italien).

Im 5. Kapitel sehen wir die Probleme in der Mikro-Perspektive, von der die besten Verfahren im Bereich der Inklusion und Integration junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt in gewählten Mitgliedsländern der Europäischen Union vom Gesichtspunkt eines Arbeitgebers analysiert werden. Es werden hier sechs Beispiele der Maßnahmen besprochen, die sowohl von einzelnen Arbeitgebern (Institutionen) als auch von ihren Netzwerken unternommen werden: soziale Unterstützung (Finanzierung der Unterkünfte) für junge Menschen in der Berufsausbildung bei Arbeitgebern, die dem Fachverband für die Maschinen und Metallwarenindustrie (Österreich) angehören, die Maßnahmen der Stadt Wien als eines Arbeitgebers, der jungen Menschen Plätze für die Berufsvorbereitung in den Verwaltungsstrukturen und städtischen Gesellschaften gewährleistet (Österreich), das Programm des Netzwerks für Einzelhandel *Kesko*, das junge Menschen gemäß Voraussetzungen der *Garantie für Junge Menschen* beschäftigt (Finnland), die Zusammenarbeit der Kompania Węglowa mit Berufsschulen, um dem Unternehmen den Zufluss neuer Kader mit

erwünschten Qualifikationen zu sichern (Polen), das Projekt "MOS-t", das durch eine öffentliche Erziehungseinrichtung und die Arbeitgeber von mittelständischen Unternehmen realisiert wird und dessen Ziel ist, junge Menschen sozial zu rehabilitieren und ihnen die beruflichen Grundlagen beizubringen (Polen) sowie das Programm der großen Industrieholding Finmeccanica, junge Menschen zu beschäftigen, um sie auf den Beruf vorzubereiten, was in Italien als eine führende Initiative im Bereich der Bestimmungen der *Garantie für Junge Menschen* angesehen wird (in diesem Land am 1. Mai laufenden Jahres in Gang gesetzt.)

Im 6. Kapitel wird die Frage gestellt, inwieweit die Inklusion junger Menschen in den Arbeitsmarkt ihnen den Weg zur Mitgliedschaft in den Gewerkschaften öffnet. In diesem Kapitel wird das für die Zukunft der Gewerkschaften grundsätzliche Problem dargestellt, d.h. der erfolgreiche Eintritt und die stabile Position auf dem Arbeitsmarkt für junge Menschen, als die notwendige Voraussetzung, diese in die Gewerkschaften zu locken.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Analyse der Materialien für die vorliegende Studie lässt die Schlussfolgerung ziehen, dass die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt in Europa schwierig ist. Die Analyse zeigt jedoch zugleich, dass eine mehr adäquate Perspektive *die Arbeitsmärkte* (unterstrichen von J.Cz.) einzelner Mitgliedsländer umfasst und nicht den gemeinsamen europäischen Markt, der innerlich gar nicht einheitlich ist. Die Politik des Arbeitsmarktes, die Politik der Bildung und der institutionelle Kontext der Beschäftigungsprobleme auf dem Niveau der Mitgliedsländer sind sehr unterschiedlich, was sicherlich die Folge der Unterschiede in der wirtschaftlichen Entwicklung, der unterschiedlichen historischen Erfahrungen, anderer Muster in den Industrieverhältnissen und endlich die Folge verschiedener Modelle des Kapitalismus in den verschiedenen Ländern der EU sind (die beste Illustration sind dafür die in der vorliegenden Studie angegebenen Länder, die hinsichtlich öffentlicher Politik und Praxis auf dem Mikro-Level eingehend analysiert wurden). Unter dem Einfluss von Megatrends, wie die europäische Integration (insbesondere Migrationsprozesse) und Globalisierung, verwischen sich diese Unterschiede, noch immer sind sie aber sichtbar. Ohne Zweifel ist das Problem, junge Menschen in den Arbeitsmarkt einzubeziehen, eine gemeinsame Herausforderung in allen Mitgliedsländern der EU, wobei identisch negative Erfahrungen sind und nicht die Bedingtheiten sowie die Methoden zu deren Lösung. Sicherlich ist die Lage dieser Länder besser, deren Bildungssysteme mit ihren Arbeitsmärkten auf dem Wege der dualen Bildung verbunden sind. In den in der Studie besprochenen Ländern Österreich und Finnland scheint das Problem des Übergehens der Jugendlichen von der Schule in die Arbeit unter Kontrolle zu sein, eben dank der dualen Bildung. Auf der Gegenseite liegt Italien, wo der Arbeitsmarkt wegen des Alters und den Folgen des Niedergangs der Berufsbildung extrem segmentiert ist. In den beiden Ländern Mittel- und Osteuropas, in Litauen und Polen, auch besprochen in der Studie, ist die Skala des Problems zwar nicht so dramatisch groß wie in Italien, jedoch hinsichtlich der Struktur ähnlich. Die gemeinsame Herausforderung für alle Mitgliedsländer sind ohne Zweifel die nicht passenden Qualifikationen (*skills mismatch*), was aber auch verschieden stark ausgeprägt ist. Es ist nicht möglich, die Arbeitslosigkeit (übrigens nicht nur im Falle junger Menschen) und die damit eng verbundene Frage der Beschäftigung rational zu lösen, wenn die Lösungen nicht ausgearbeitet werden, die die Nachfrage und das Angebot auf dem Arbeitsmarkt aneinander nähern werden. Sonst werden wir mit einer nicht effektiven Verschiebung der Ressourcen zu tun haben, sowohl auf dem globalen Level (Arbeitsmarkt als solcher), auf dem Mikro-Level (Arbeitgeber) und auf dem individuellen Level (ausgebildete Menschen, jedoch mit dem Wissen und Qualifikationen, die nicht ausreichend gefragt sind).

Die positiven Erfahrungen bei der Realisierung des Programms *Garantie für Junge Menschen* in Finnland (schon mehr als zehn Jahre) sowie in Österreich (einige Jahre) zeigen, dass eine solche Programmierung der öffentlichen Politik positiv Folgen mit sich bringt. Aus diesem Grunde ist sowohl die Annahme des Programms *Garantie für Junge Menschen* als auch des Europäischen Rahmenaktionsplans zwecks Beschäftigung der Jugendlichen potentiell von großer Bedeutung. In einigen Mitgliedsländern versucht man schon das Programm *Garantie für Junge Menschen* auf der europäischen Ebene einzuführen, die Landespläne der Maßnahmen wurden in Frankreich und Italien genehmigt. Andere in dieser Studie besprochene Maßnahmen für die Inklusion junger Menschen in den Arbeitsmarkt, die vom Level der EU geführt werden, bringen auch positive Resultate mit sich, außerdem steckt in ihnen ein großes, noch immer nicht genutztes Potential.

EMPFEHLUNGEN

■ Umsetzung der Bestimmungen des Programms "Garantie für Junge Menschen"

Hinsichtlich der allgemein ungünstiger Konjunktur auf dem Arbeitsmarkt und der Probleme junger Menschen bei ihrem Eintritt dort, was mit einer fortgeschrittenen Segmentierung des Marktes verbunden ist, wird sehr empfohlen, die Bestimmungen des Programms *Garantie für Junge Menschen* konsequent einzuführen. Positive Erfahrungen mit einem solchen Instrument der öffentlichen Politik in den Ländern, die es lange vor dessen Nutzung auf dem Niveau der EU (Österreich, Schweden, Finnland) einführt, sind ein deutlicher Hinweis, dass es sich lohnt, die jüngsten Bereiche des Produktivalters zu unterstützen. In Finnland, in dieser Studie beschrieben und analysiert, gelten die Maßnahmen im Rahmen der *Garantie* als sehr erfolgreich: im Jahre 2011 bekamen 83,5% junger Arbeitsloser ein Arbeitsangebot im Laufe von drei Monaten ab ihrer Registrierung. Man muss jedoch betonen, dass die erfolgreiche Umsetzung der Bestimmungen der *Garantie*, d.h. allen jungen Menschen unter dem 25. Lebensjahr eine gute Stelle, weitere Bildung, Anlernen in einem Beruf oder ein Berufspraktikum anzubieten und zwar im Laufe von vier Monaten ab dem Abschluss der formellen Ausbildung oder Arbeitsverlust, die Verbesserung des Funktionierens von zuständigen öffentlichen Verwaltungsorganen (insbesondere von Arbeitsagenturen) in denjenigen Ländern verlangt, in denen dieses Programm früher nicht in Gang gesetzt wurde. Die Messbarmachung der Bestimmungen der *Garantie* auf Landesniveau verlangt auch eine präzise Festlegung von Kriterien, gemäß denen ein Arbeitsangebot als "gut" angesehen werden kann. Aus polnischem Gesichtspunkt ist es auch notwendig, die Leistungsfähigkeit der Kreisarbeitsagenturen zu steigern. Die Einführung von institutionellen Lösungen muss sich auf das richtige Kaderhinterland in den Kreisarbeitsagenturen stützen. Ein Mittel, die Effektivität der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu verbessern, ist eine richtige Anzahl von Mitarbeiter, deren Ausbildung und Engagement in diesen Ämtern. Um ein klares Bild des Arbeitsangebotes in Polen zu gewinnen, muss man die Frage des Zugangs zu der Krankenversicherung klären. Die Zahlung dieser Leistung an einen Arbeitslosen führt dazu, dass in den Kreisarbeitsagenturen Personen registriert werden, die gar nicht daran interessiert sind, eine legale Beschäftigung aufzunehmen, sondern lediglich daran, den Zugang zu dem öffentlichen Gesundheitswesen zu gewinnen. Ein Problem im System ist auch die mangelnde Aufsicht seitens sozialer Partner über die Ausgaben aus dem Arbeitsfond. Die Lösung der Systemprobleme bei den öffentlichen Beschäftigungseinrichtungen ist notwendig, um das Programm der *Garantie für Junge Menschen* effektiv einzuführen.

■ **Entwicklung der Programme für duale und ständige Weiterbildung**

Der Überblick zugänglicher Statistikdaten und anderer Quellen in der vorliegenden Studie bestätigt die allgemeine Ansicht, dass sich die duale Bildung auf den Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt positiv auswirkt, was sich durch eine entschieden niedrigere Arbeitslosenrate ausdrückt, aber auch durch die Beschäftigungsrate und den Prozentsatz der Bürger, die zu den sogenannten NEETs zählen. Der Aufbau eines effektiven dualen Bildungssystems ist eine schwierige und langfristige Aufgabe, deswegen darf man nicht vergessen, dass für diejenigen Mitgliedsländer, die keine Lösungen im Bereich der dualen Bildung in ihren Bildungssystemen entwickelten (oder nur im beschränkten Umfang, wie z.B. Polen), möglich ist, die Lösungen im Bereich der ständigen Weiterbildung einzuführen. Es stimmt nicht nur mit strategischen Prioritäten der EU überein, es vergrößert auch die Möglichkeit der Beschäftigung (Beschäftigungsfähigkeit) von Menschen im Produktivalter über dem 30. Lebensjahr, was zum Aufbau einer generationsübergreifenden Solidarität beiträgt. Im Rahmen der zweiten Empfehlung soll auch betont werden, dass die Gewerkschaften gemeinsam mit Arbeitgeberorganisationen Maßnahmen treffen können, die zur Verbesserung des Images der Berufsschulen beitragen soll. Die Unterstützung der besten Verfahren und Erfahrungen im Rahmen des schon bestehenden Systems der Berufsausbildung erlaubt es, das Image der Berufsschulen in der Gesellschaft ändern. Genau überlegt und gemeinsam bearbeitet sollte auch die breit begriffene Unterstützung der Berufsberatung in allen Etappen der Bildung (bei der besonderen Berücksichtigung der Etappe des Gymnasiums). Soziale Aktionen aller Art, die den Kindern, Schülern und Jugendlichen die Wirklichkeit der Arbeitsausführung in verschiedenen Berufen zeigen, werden ihnen erleichtern, die Entscheidungen über die eigene Bildung bewusster zu treffen.

■ **Das stärkere Engagement der sozialen Partner in die Bildungspolitik, insbesondere in die ständige Bildung**

Die Verantwortung der sozialen Partner umfasst die Mitgestaltung der Bildungspolitik, insbesondere der betroffenen jungen Menschen, die einem höheren Risiko ausgesetzt werden, aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden zu können. Der Weg zu diesem Ziel führt durch eine engere Zusammenarbeit mit den öffentlichen Behörden und den Unternehmern auf der Ebene der Bearbeitung und Realisierung von Bildungsprogrammen und durch die Verbindung des Schulunterrichts mit der Berufspraxis. Für die Organisation der Arbeitgeber ist es wichtig hinsichtlich des Wiederaufbaus und der Entwicklung des Humankapitals in der Wirtschaft. Für die Gewerkschaften ist das einerseits eine Aufgabe im Rahmen ihrer Mission, die Interessen der Arbeitnehmer zu repräsentieren und auszudrücken, andererseits dafür (wenn wir dieses Problem

eher instrumentell und pragmatisch erfassen wollen) ist das eine Investition in die Entwicklung einer eigenen sozialen Basis, indem man den Vertretern der jungen Generation den Eintritt in den Arbeitsmarkt (und damit den Status eines arbeitenden Menschen) gewährleistet, es ist ein erfolgreicherer Aufbau der Beziehung zu jungen Menschen vom Arbeitsmarktrand (in der ungewöhnlichen, d.h. prekaristischen Beschäftigung) und endlich ist das eine Erhöhung ihrer eigenen Chance, die Generation wiederaufzubauen und in weiterer Sicht die Gewerkschaften organisatorisch zu entwickeln. Sowohl für den Staat als auch für soziale Partner ist das wichtigste Ziel, einem Ausschluss vorzubeugen und die soziale Kohäsion zu stärken, die Systeme der Sozialversicherungen auszugleichen und dadurch reale Möglichkeiten für die Umsetzung der Regeln des europäischen Gesellschaftsmodells (EMS) zu schaffen. In diesem Bereich ist es wichtig die Bildungsbedürfnisse vorherzusehen, die sich aus den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ergeben sowie das Bildungsangebot der Hochschulen im Bereich der höheren Bildung und im Aufbaustudium an diese Bedürfnisse anzupassen. Ein anderer wesentlicher Bereich ist die kulturellen Stereotype über die Berufe, die als "männlich" und "weiblich" angesehen werden, zu überwinden. Es ist zu betonen, dass sich die Gewerkschaften für die Verhandlungen über die Lösungen im Bereich der ständigen Weiterbildung auf dem Branchenniveau stärker einsetzen sollten. Bei dem schwachen (eigentlich bei mangelndem) sozialen Dialog auf dem Branchenniveau in Polen scheint es, dass wenn die Frage der ständigen Weiterbildung der Mitarbeiter auf dem Sektorenniveau diskutiert werden wird, kann das den soziale Dialog auf diesem Niveau stimulieren.

■ **Kampf der sozialen Partner (der Gewerkschaften) gegen die Barrieren, die die Segmentierung des Arbeitsmarktes festigen**

Die sozialen Partner (Gewerkschaften und Organisationen der Arbeitgeber) sollen sich darauf konzentrieren die Barrieren abzuschaffen, die junge Menschen beim Übergang zum Kern (zum zentralen Segment) des Arbeitsmarktes stören. Für die Gewerkschaften ist das eine schwierige Aufgabe, denn sie setzt sie inneren Spannungen aus, die sich aus der Verletzung der Interessen derjenigen Personen ergeben können, die sich schon in diesem Kernsegment befinden. Häufig sind das die Mitglieder der Gewerkschaften, die die älteren Generationen des Produktivalters vertreten. Diese Maßnahmen sollen einerseits nach Änderungen in der öffentlichen Politik streben, andererseits auf dem Niveau der Unternehmen, in dem die Grenzen der inneren Arbeitsmärkte durchlässiger gemacht werden sollten. Es sollte auch für die Solidarität im Rahmen einer Generation in einzelnen Unternehmen gesorgt werden, z.B. auf dem Wege der Verhandlungen über effektive Mentoringprogramme, was gegenseitigen Austausch von Fertigkeiten und Erfahrungen zwischen älteren und jüngeren Personen ermöglicht.

■ **Entwicklung des Angebotes von Dienstleistungen für die nicht traditionelle Kunden der Gewerkschaften (u.a. junge Menschen beschäftigt auf ungewöhnlichen Grundlagen)**

Angesichts des Standes und der Tendenzen auf dem globalen Arbeitsmarkt, insbesondere angesichts der Steigung der atypischen Beschäftigung und der steigenden Prekarisierung, sollen sich die Gewerkschaften diesen Arbeitnehmerschichten öffnen. Die möglichen Maßnahmen zwecks dieser Öffnung sind die Entwicklung des Angebotes von Dienstleistungen, das an die Personen dieser Kategorie gerichtet wird, die Beteiligung an der ständigen Weiterbildung sowie die Aktivität zugunsten lokaler Gemeinschaften.

■ **Image der Gewerkschaften verjüngen.**

Es ist von Belang das Bewusstsein in den Gewerkschaften zu erwecken, dass ihr Image in der gesellschaftlichen Wahrnehmung verjüngt werden muss. Man kann das erreichen, indem man in eigenen Kreisen junge Aktivisten fördert sowie effektive Wege für den generationsübergreifenden Austausch auf Hauptposten der Verbandsstruktur findet. Wichtig sind die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit einem breiten Kreis der außerbehördlichen Organisationen sowie der durchdachte Aufbau des Images durch Gesellschaftsmedien und gesellschaftliche Kampagnen.

■ **Entwicklung von Rekrutierungsverfahren der Gewerkschaften gerichtet auf junge in den Arbeitsmarkt eintretenden Menschen**

Für die erfolgreiche Durchführung zweier früherer Empfehlungen ist es notwendig, Strategien zu schaffen, durch die man durch die Gewerkschaften an junge Menschen gelangen könnte, die sich am Vorabend ihrer ersten Beschäftigung oder ersten Gelegenheitsbeschäftigung befinden. Die Pathologie des polnischen Arbeitsmarktes (z.B. sehr hohe Rate der befristeten Beschäftigungsverträge, sehr hohe Rate der Selbstbeschäftigung, was mit Beschränkung des effektiven Rechts verbunden ist, sich zu vereinigen, weil man im Sinne des Arbeitsgesetzbuches kein Mitarbeiter ist) infolge der die erste Beschäftigung meistens den atypischen Charakter hat, machen diese Postulate sehr schwierig durchzusetzen. Aus diesem Grunde wäre es sinnvoll, an Schüler in den letzten Klassen der Oberschulen mit der Tätigkeit der Vorrekrutierung zu gelangen.

■ **Aufbau von Zielstrukturen gerichtet an junge Menschen**

Die Gewerkschaften sollen organisatorische Strukturen einführen, die an junge Menschen gerichtet werden sollten. Es ist natürlich, junge Menschen von unten kommend zu aktivieren, damit sie den

Gewerkschaften beitreten, um zum natürlichen Generationsaustausch zu gelangen. Mehr geeignet ist für eine solche Struktur die "offene" Formel (Plattform), was jungen Menschen ermöglicht zu handeln, als die "verschlossene" Formel (Organisationseinheit). Eine solche Struktur soll flexibel sein, sie soll die Bildungsrolle erfüllen und den Jugendlichen zeigen, was Arbeiterorganisationen sind und wie sie davon profitieren können. Darüber hinaus würde eine solche Struktur Maßnahmen im Bereich der "Vorrekrutierung" treffen, indem sie sich mit den noch nicht arbeitenden Jugendlichen (noch im Bildungsprozess) in Kontakt setzte, um diese auf die Rekrutierung zu den Gewerkschaften vorzubereiten, wenn sie sich dann auf dem Arbeitsmarkt befinden. Es ist zu erwägen, ob man ein speziell "nach Maß" geschnittenes Angebot von Dienstleistungen (z.B. zugänglich nur im Internet) ausschließlich für junge Menschen anbietet.

■ **Schaffung gesellschaftlicher Infrastruktur gerichtet an junge Eltern**

Die Bedürfnisse junger Eltern sind mit dem Zugang zu einem Netz von Kinderkrippen und Kindergärten sowie an andere flexible Formen der institutionellen Kinderbetreuung verbunden. Bestandteile dieser Infrastruktur sind auch Instrumente einer mitarbeiterfreundlichen Einstellung, d.h. flexible Arbeitszeiten oder teilweise Telearbeit, gerichtet an die Personen mit zahlreichen Familienpflichten. In vielen Fällen sind diese Lösungen kostspielig (z.B. die teilweise Telearbeit, weil der Arbeitgeber zwei Arbeitsstellen zu organisieren und zu finanzieren hat, die an einen Mitarbeiter adressiert sind), deswegen verlangen sie eine Unterstützung aus öffentlichen Fonds. Es ist notwendig, dass sich die Gewerkschaften mit dem Problem häufiger beschäftigen müssen, wie man das persönliche Leben mit dem beruflichen in Einklang bringen kann.

■ **Zivilisierung der Erscheinung der unentgeltlichen Entlohnung.**

Die Gewerkschaften haben sich mit dem Prozess der Zivilisierung von Berufspraktika aller Art, Probezeiten usw. auf dem offenen Arbeitsmarkt sehr intensiv auseinander zu setzen. Der Gegenstand des Dialogs mit Organisationen der Arbeitgeber und einzelnen Unternehmen sollte die Bildung gemeinsamer Rahmenrichtlinien für die von den Unternehmen organisierten Praktika sein. Es erlaubt auch den Gewerkschaften an neue potentielle Mitglieder zu gelangen.

■ **Aufbau der grenzübergreifenden Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften der schickenden und empfangenden Staaten.**

Die Migrationsprozesse innerhalb der EU sind ausdrücklich von der Situation auf ihren Arbeitsmärkten geprägt (es zeigten die umfangreiche Migration nach 2004 oder aktuelle Migrationsprozesse in Spanien). Notwendig ist hier, die Zusammenarbeit zwischen den

Organisationen zu verengen und zur Diskussion über die Anerkennung für gegenseitige grenzübergreifende Mitgliedschaft innerhalb des Verbandes zurückzukehren. Notwendig sind auch Lösungen, die auf die Erscheinung der grenzübergreifenden Mobilität der Mitarbeiter im Rahmen einer Körperschaft adressiert werden.