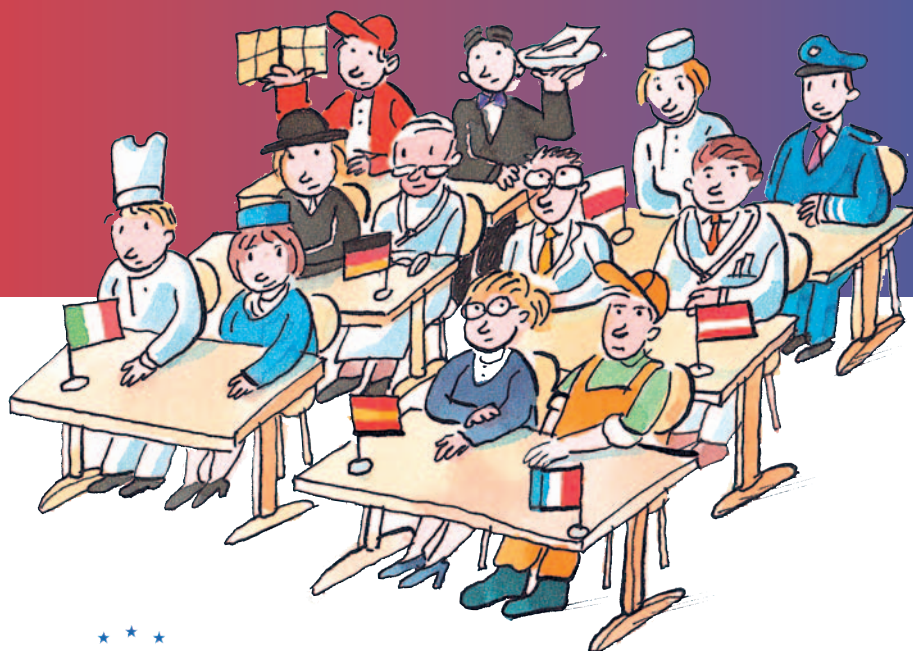


Die Rolle des sozialen Dialogs bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Strategie Europa 2020 – Die Lage junger Menschen
auf dem europäischen Arbeitsmarkt





Mit freundlicher Unterstützung der Europäischen Union

Impressum

Herausgeber: Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen, Königswinter
www.eza.org

Autorinnen: Susanne Kirchner, Barbara Angleitner, Michaela Gstrein
Institut für Höhere Studien (IHS), Wien

Gestaltung: HellaDesign, Emmendingen

Illustration: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Druck: Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

Stand: März 2015

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung		6
1	STRATEGIE EUROPA 2020	8
1.1	Einleitung	8
1.2	Beschreibung des Prozesses	10
2	JUGENDARBEITSLOSIGKEIT	14
2.1	Jugendarbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenanteil	14
2.2	NEETS	17
2.2.1	Risikofaktoren, die die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, NEET zu werden	17
2.2.2	Gesamtwirtschaftliche Kosten der NEET-Gruppe	18
2.2.3	Soziale und politische Dimension der NEET-Situation	19
2.3	Unsicherheit für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt	20
3	SCHULISCHE BILDUNG IM KONTEXT DES ARBEITSMARKTS	22
3.1	Frühe Schulabgänger	22
3.2	Der Arbeitsmarkt belohnt gute schulische Leistungen	25
3.3	Das „duale“ oder „kooperative“ System der Berufsausbildung	26
3.3.1	Bildungsniveaus in den EU-Ländern (Berufsausbildung/duales System)	28
3.3.2	Beispiel: Berufsbildung in Österreich	32
3.3.3	Die Rolle der Sozialpartner	34
4	FEEDBACK DER SEMINARTEILNEHMER	37

5	PROBLEMBESCHREIBUNG UND HERAUSFORDERUNGEN	51
6	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	59
6.1	Beschreibung der verschiedenen Handlungsfelder	59
6.2	Zusammenfassung der Empfehlungen für die Vorgehensweise der Arbeitnehmerorganisationen	67
7	BIBLIOGRAPHIE	70

Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Strategie Europa 2020 im Überblick, Sachstand in der EU / EU-Ziele	9
Abb. 2: Jugendarbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenanteil (15-24-Jährige), 2013	15
Abb. 3: 15- bis 29-Jährige in unfreiwilliger Teilzeitarbeit unter allen Teilzeitbeschäftigten (2011) in %	20
Abb. 4: Quote der Schulabgänger 2012, Ziele der Strategie Europa 2020 und nationale Ziele	23
Abb. 5: Arbeitslosenquote (der 25- bis 64-Jährigen) nach Schulabschluss, 2013 in %, Eurostat	25
Abb. 6: Auszubildende in Berufsbildungsprogrammen der oberen Sekundarstufe, 2012, in %	29

Zusammenfassung

Jugendarbeitslosigkeit ist ein europaweites Problem und in letzter Zeit in ganz Europa zur absoluten politischen Priorität aufgestiegen. In vielen Ländern ist die Jugendarbeitslosenquote derzeit doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote. Häufig sind junge Menschen die ersten, die von Veränderungen am Arbeitsmarkt betroffen sind, und haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, in einer Krise arbeitslos zu werden. Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind daher ein destabilisierender Faktor für den Einzelnen und die Gesellschaft.

Aus diesem Grund war ein Schwerpunkt im Bildungsprogramm „Europäischer sozialer Dialog“ des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA) das Thema „Strategie Europa 2020 - Die Lage junger Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt“. In diesem Rahmen fanden zwischen April 2014 und Februar 2015 20 europäische Seminare statt.

Im Rahmen der Europa 2020-Strategie wurden arbeitsmarkt- und bildungspolitische Ziele für die Jugend festgelegt – mit einem besonderen Fokus auf gering- oder unqualifizierten jungen Menschen, die aus diesem Grund nur begrenzte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Die EU-Politiken zielen darauf ab, die Anzahl von Schulabgängern und jungen Menschen, die nicht in Beschäftigung, schulischer oder beruflicher Ausbildung (im Allgemeinen als NEET = *not in employment, education or training* bezeichnet) sind, zu senken und das allgemeine Bildungsniveau zu erhöhen. Ein Beispiel für eine europaweite Maßnahme ist die so genannte „Jugendgarantie“: Diese EU-Vereinbarung enthält unterschiedliche Maßnahmen für die Jugend auf nationaler Ebene (wie die Förderung der Selbständigkeit, Coaching für junge Menschen oder betriebliche Ausbildungen).

Die Berufsbildung könnte eine (wenn auch nicht die einzige) langfristige Lösung im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit sein. Ansätze zur schulischen und beruflichen Qualifikation in Form der dualen Ausbildung junger

Menschen (d. h. die Verbindung schulischer mit praktischer Ausbildung im Betrieb) könnten Teil einer solch übergeordneten EU-weiten Strategie sein. Die dualen Ausbildungssysteme, die seit langer Zeit in einigen EU-Mitgliedstaaten existieren (z. B. Österreich, Deutschland) sind daher derzeit als mögliche „Vorbilder“ für andere Mitgliedstaaten im Gespräch. Angesichts der niedrigeren Jugendarbeitslosigkeit in diesen Ländern könnte der leichtere Übergang von der schulischen Ausbildung auf den Arbeitsmarkt bei der dualen Ausbildung dazu beitragen, das Problem der Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Die erfolgreiche Umsetzung solcher Politiken zur Schul- und Berufsbildung erfordert die Beteiligung und das Engagement aller relevanten Akteure (Regierungsstellen, Schulen, Unternehmen, Arbeitsvermittlungen, NROs, ...). Dabei spielen die Sozialpartner bei Veränderungen der Bildungspolitik, die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben, eine wesentliche Rolle.

Dieser Bericht beginnt mit einer Diskussion über die derzeitige Arbeitsmarktlage (nach der Krise) junger Menschen in Europa vor dem Hintergrund der bestehenden Systeme zur schulischen und beruflichen Bildung. Dieser erste theoretische Teil bildet die Grundlage für eine Reihe von Vorträgen, die in 20 Seminaren in ganz Europa gehalten und diskutiert wurden. Der zweite Teil des Berichts fasst das Feedback dieser Seminare zusammen und beschreibt das Problem und die Herausforderungen. Im Schlussteil werden Handlungsempfehlungen für die Arbeitnehmerorganisationen erarbeitet.

1 STRATEGIE EUROPA 2020

1.1 Einleitung

Die Strategie Europa 2020, die der Europäische Rat am 17. Juni 2010 beschloss, ist die Agenda der EU für Wachstum und Beschäftigung im laufenden Jahrzehnt. Angesichts der Tatsache, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise der letzten Jahre den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt der EU-Mitgliedstaaten infragegestellt hat, sollen eine Reihe von Reformen durchgeführt werden, um die nachhaltige Entwicklung in der Europäischen Union sicherzustellen.

Die Strategie Europa 2020 formuliert drei wesentliche Wachstumsprioritäten:

- A) Intelligentes Wachstum: Die Entwicklung einer wissens- und innovationsbasierten Wirtschaft.
- B) Nachhaltiges Wachstum: Förderung einer ressourcenschonenden, umweltfreundlicheren und wettbewerbsfähigeren Wirtschaft.
- C) Integratives Wachstum: Förderung einer beschäftigungsintensiven Wirtschaft, die für sozialen und territorialen Zusammenhalt sorgt.

Der Fortschritt auf dem Weg zur Erreichung dieser Ziele wird anhand von fünf repräsentativen Kernzielen auf EU-Ebene gemessen, die die Mitgliedstaaten in nationale Ziele umwandeln sollen, welche die Ausgangssituation widerspiegeln.

Die Kernziele auf EU-Ebene im Hinblick auf die Kernziele der EU-Strategie in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Armut sind wie folgt:

- **Beschäftigung:** 75% der Bevölkerung im Alter von 20-64 Jahren sollte beschäftigt sein.
- **Ausbildung:** Der Anteil der Schulabgänger sollte unter 10% liegen und mindestens 40% der jüngeren Generation (30 bis 34-jährige) sollte eine tertiäre oder gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben.
- **Bekämpfung der Armut und sozialen Ausgrenzung:** 20 Millionen weniger Menschen sollten einem Armutsrisiko ausgesetzt sein.¹

Dabei ist festzustellen, dass diese „Ziele miteinander verknüpft [sind]. Ein höheres Bildungsniveau erhöht beispielsweise die Beschäftigungsfähigkeit, und eine höhere erhöhte Beschäftigungsquote hilft, die Armut einzugrenzen.“²

Abb. 1: Strategie Europa 2020 im Überblick, Sachstand in der EU / EU-Ziele

Themen	Ist-Zahlen der EU für 2013 (28 Länder)	Ziel der EU (28 Länder)
Beschäftigungsquote nach Altersgruppe 20-64 Jahre, in %	68,4	75,0
Schul- und Ausbildungsabbrecher, in %	12,0	<10,0
Tertiärabschluss nach Altersgruppe 30-34 Jahre, in %	36,9	>=40,0
Menschen mit dem Risiko von Armut oder sozialer Ausgrenzung (Millionen)	121,4	96,6

Quelle: EK, Eurostat, Europa-2020-Indikatoren;

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy> (2015/03/18)

¹ EU (2010, 2020), Mitteilung der Kommission. Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum.

² Ibid, S. 9.

1.2 Beschreibung des Prozesses

Dieser Bericht basiert auf dem IHS-Bericht „*Strategie Europa 2020. Der soziale Dialog im Rahmen der Jugendarbeitslosigkeit – Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa durch berufliche Bildung*“ und umfasst Diskussionsbeiträge und Daten, die für die letzten Jahre verfügbar sind.³

Zwischen April 2014 und Februar 2015 fanden im Rahmen des Bildungsprogramms des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA) 20 Seminare statt. An diesen Seminaren nahmen etwa 1.000 Menschen aus fünfzehn Ländern teil. Die Teilnehmer lieferten dem Projektteam interessante Meinungen und hilfreiches Feedback zu den Vorträgen, die im Rahmen der Seminare gehalten wurden.

Um die ungünstige Lage junger Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu beschreiben und daraus Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmerorganisationen abzuleiten – d. h. die Rolle des sozialen Dialogs im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit – bezieht sich diese Studie auf Statistiken und Erkenntnisse von Studien (theoretische Hintergrundinformationen) sowie die Beiträge der Seminarteilnehmer.

Der Bericht gliedert sich in sechs miteinander verwandte Themen. Die theoretische Einführung und Beschreibung der Lage (Kapitel 2 und 3) bieten statistisches Material und erste Einblicke in die aktuelle Jugendbeschäftigung/-arbeitslosigkeit in Europa. Kapitel 4 fasst das Feedback aus den Seminaren zusammen, während Kapitel 5 Probleme und Herausforderungen erörtert, die gelöst werden müssen, um die Ziele der Strategie Europa 2020 für die Jugend zu erreichen. Und Kapitel 6 enthält schließlich politische Empfehlungen für Arbeitnehmerorganisationen.

³ Aufgrund der Berücksichtigung aller wichtigen Veröffentlichungen aus jüngerer Zeit zu den erwähnten Themen können sich die vorgestellten Zeitreihendaten unterscheiden.

Übersicht der abgehaltenen Seminare

11.04. - 12.04.2014, St. Julian's / Malta, *Innovative Instrumente zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit*, UHM (Union Haddiema Magħqudin)

25.04. - 26.04.2014, Krakau / PL, *Die Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt*, Europejski Dom Spotkań–Fundacja Nowy Staw

29.05. - 31.05.2014, Lissabon / PT, *Duales Ausbildungssystem in Europa: Entscheidender Faktor – Strategie zur Jugendbeschäftigung*, CIFOTIE (Centro Internacional de Formação dos Trabalhadores da Indústria e Energia)

05.06. - 07.06.2014, Vilnius / LT, *Die Rolle der Sozialpartner bei der Umsetzung von Strategien zur Förderung der Jugendbeschäftigung in den europäischen Ländern*, LPS „Solidarumas“ (Lietuvos Profesinė Sajunga „Solidarumas“)

15.06. - 21.06.2014, Nals / IT, *Das soziale Europa auf dem Rückzug? Strategien gegen Arbeitslosigkeit und Armut*, KAB Deutschlands (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands e.V.)

20.06.2014, Namur / BE, *Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit*, CET (Centre Européen du Travail)

01.09. - 04.09.2014, Eforie Nord / RO, *Die Rolle der Bildung im Rahmen der Europa-2020-Strategie zur Förderung des Anteils von Hochschulabsolventen unter der Bevölkerung im Alter von 30 bis 40 Jahren*, CSDR / Departamentul Educare - Formare al CSDR (Confederația Sindicatelor Democratice din România)

05.09. - 08.09.2014, Nowy Sącz / PL, *Die Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt*, Europejski Dom Spotkań–Fundacja Nowy Staw

17.09. - 19.09.2014, Zagreb / HR, *Gewerkschaften und Jugendarbeitslosigkeit: Ist Bildung der einzige Ansatz, um die Arbeitslosigkeit zu überwinden?*, Krifa (Kristelig Fagbevægelse)

19.09. - 20.09.2014, Guimarães / PT, *Jugendarbeitslosigkeit und die Krise – Vorrang für die Beschäftigung und soziale Verantwortung – Die Bedeutung der Sozialpartner im Rahmen des Sozialdialogs*, FIDESTRA (Associação para a Formação, Investigação e Desenvolvimento Social dos Trabalhadores)

22.09. - 23.09.2014, Thessaloniki / EL, *Berufsausbildung im Fokus der Arbeit der Arbeitnehmerorganisationen im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit – Reformbedarf, Debatten, Perspektiven*, ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung)

08.10.-11.10.2014, Ohrid / MK, *Wir sprechen über die junge Generation, mögliche Lösungen und Strategien zur Überwindung der Jugendarbeitslosigkeit in der Region und in den EU-Ländern*, YHACM - UNASM - UIATUM (Verband der unabhängigen Gewerkschaften Mazedoniens)

10.10. - 12.10.2014, Radenci / SL, *Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt: Eine Herausforderung für die Bildungssysteme und jungen Menschen*, ZD NSi (Združenje delavcev Nove Slovenije)

15.10. - 17.10.2014, Bad Honnef / DE, *Mobilität junger Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt*, KSI (Katholisch-Soziales Institut)

16.10. - 19.10.2014, Lissabon / PT, *Bekämpfung der Arbeitslosigkeit: Aussichten für die würdige Arbeit in einem geeinten Europa*, ECWM (Europäische christliche Arbeitnehmerbewegung)

19.10. - 21.10.2014, Köln / DE, „Erfahrungsaustausch – Austausch von Ideen! Was unternimmt ihr gegen prekäre Beschäftigung?“ – Austausch über die Lebenswirklichkeiten und die Folgen prekärer Beschäftigung für junge Arbeitnehmer in Europa und die Maßnahmen von Arbeitnehmerorganisationen gegen die Prekarisierung der Arbeitswelt, JOC Europe (Jeunesse Ouvrière Chrétienne - Europe)

22.10. - 24.10.2014, Tallinn / EE, *Jugend-Beschäftigungs-Initiative – Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Europäer*, ETÖK (Eesti Tööküsimuste Keskus)

03.12. -05.12.2014, Mailand / IT, *Strategie Europa 2020: Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch gute Angebote zur Berufsbildung*, FLC (Fondazione Luigi Clerici)

12.02. - 15.02.2015, Lissabon / PT, *Förderung der Jugendbeschäftigung und des sozialen Zusammenhalts in der Europäischen Union*, CFTL (Centro de Formação e Tempos Livres)

13.02. - 15.02.2015, Toledo / ES, *Berufsausbildung im Fokus der Arbeit der Arbeitnehmerorganisationen im Hinblick auf den Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit – Reformbedarf, Debatten, Perspektiven*, ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung)

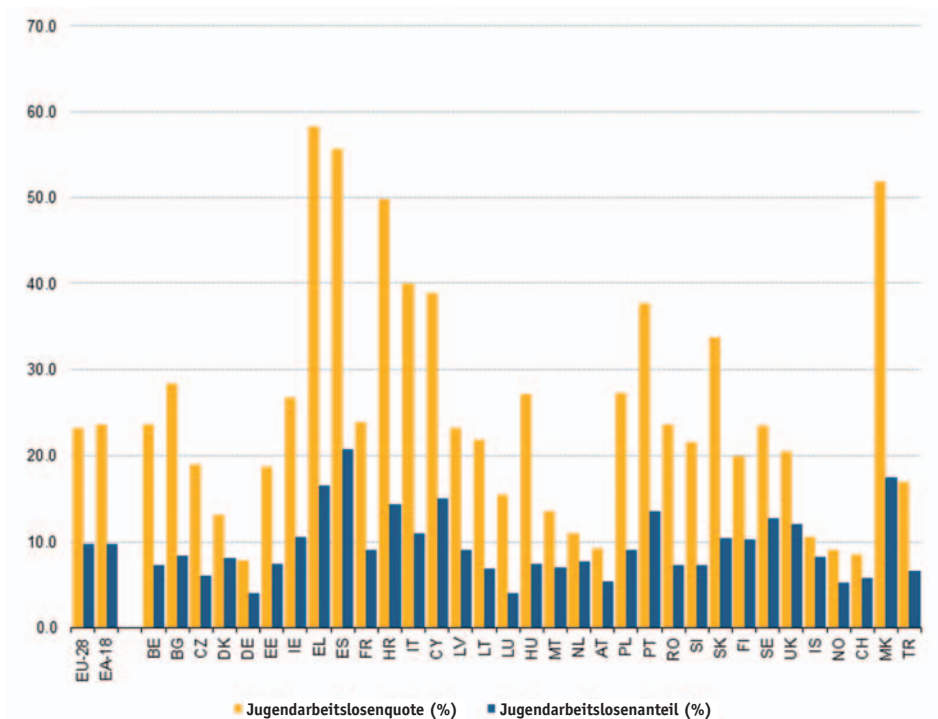
2 JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

2.1 Jugendarbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenanteil

Der Übergang von der Schule auf den Arbeitsmarkt ist oft nicht geradlinig, sondern verläuft in vielfältigen Bahnen. „Verglichen mit anderen Altersgruppen erschwert es dieser Umstand, die Einteilung der 15-24-Jährigen in ‚Erwerbstätige‘, ‚Arbeitslose‘ und ‚Nichterwerbspersonen‘ zu analysieren. [...] Eurostat veröffentlicht zwei verschiedene Indikatoren zur Jugendarbeitslosigkeit: die Jugendarbeitslosenquote und den Anteil der 15-24-jährigen Arbeitslosen an der Bevölkerung gleichen Alters (Jugendarbeitslosenanteil). Während bei der Jugendarbeitslosenquote die Zahl der arbeitslosen 15-24-Jährigen als Anteil der Erwerbspersonen der gleichen Altersklasse ausgedrückt wird, bezieht sich der Jugendarbeitslosenanteil auf den Prozentsatz der Arbeitslosen an der Gesamtbevölkerung des gleichen Alters.“⁴ Der zweite Indikator ist in der Regel sehr viel geringer. Zu Vergleichszwecken werden in Abb. 2 die Zahlen von 2013 verwendet.

⁴ Pressemitteilung von Eurostat (Stat/13/107), Jugendliche in der EU – Messung der Jugendarbeitslosigkeit – wichtige Konzepte im Überblick, S. 1.

Abb. 2: Jugendarbeitslosenquote und Jugendarbeitslosenanteil (15-24-Jährige), 2013



Quelle: EK, Eurostat, Statistics explained, Labour market and labour force survey (LFS) statistics

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

(2015/03/18)

Der Hauptindikator für die Jugendarbeitslosigkeit ist die **Jugendarbeitslosenquote** für die Altersgruppe der 15-24-Jährigen.⁵ Die Jugendarbeitslosenquote betrug 2013 in der EU 23,3%. Sie ging im Dezember 2014 auf 21,4% zurück. Im Dezember 2014 wurden die niedrigsten Quoten in Deutschland (7,2%), Österreich (9,0%) und den Niederlanden (9,6%) und die höchsten in Spanien (51,4%), Griechenland (50,6% im Oktober 2014), Kroatien (44,8%) und Italien (42,0%) verzeichnet.

Der **Jugendarbeitslosenanteil** ist ein wichtiger Indikator, insbesondere für junge Menschen, da noch nicht jeder junge Mensch auf dem Arbeitsmarkt ist. 2013⁶ lag der Jugendarbeitslosenanteil bei 9,9%. Die höchsten Jugendarbeitslosenanteile wurden in Spanien (21,0%), Griechenland (16,5%) und Zypern (14,9%) verzeichnet, die niedrigsten in Deutschland, Luxemburg, Österreich und der Tschechischen Republik, wo sie bei 6% und darunter lagen. Italien hatte 2013 eine der höchsten Jugendarbeitslosenquoten (40,0%), aber einen Jugendarbeitslosenanteil von 10,9% und damit einen geringeren Anteil als Schweden (12,8%) oder das Vereinigte Königreich (12,1%).⁷

Die **dritte relevante Statistik, die oft in diesem Kontext** zitiert wird, ist die Quote der NEETs, die den Anteil der 15- bis 24-Jährigen anzeigt, die nicht in Beschäftigung, schulischer oder beruflicher Ausbildung sind (not in employment, education or training = NEET). Etwa **7,5 Millionen (13,0%, EU-28)** junger Europäer im Alter von 15 bis 24 Jahren sind **weder in Beschäftigung, noch in der schulischen oder beruflichen Ausbildung**. Die niedrigsten Quoten hatten die Niederlande (5,1%) und Luxemburg (5,0%), während Italien (22,2%) und Bulgarien (21,6%) die höchsten Raten aufwiesen.⁸

5 Die Anzahl erwerbsloser junger Menschen (15-24-Jährige), geteilt durch die Erwerbsbevölkerung (Beschäftigte und Arbeitslose). Der Indikator basiert auf der gleichen Standarddefinition wie die Arbeitslosenquote für die Bevölkerung der 15- bis 74-Jährigen.

6 Die letzten verfügbaren Daten.

7 Eurostat-Datenbank (19.03.2015); Jugendarbeitslosenanteil nach Geschlecht und Alter, yth_empL_140 (letzte Aktualisierung am 13.03.2015) und: EU, Eurostat, Statistics explained, Labour market and labour force survey (LFS) statistics.

8 Eurostat-Datenbank (19.03.2015); Junge Menschen, die nicht in Beschäftigung und in keiner Form von schulischer oder beruflicher Ausbildung sind nach Geschlecht, Alter und Aktivitätsstatus. yth_empL_150.

Die oben genannten Zahlen verdeutlichen, dass der Übergang von der schulischen Ausbildung zur Beschäftigung für viele junge Menschen in Europa mehr als ein einfacher „Wechsel des Status“ ist. Stattdessen ist dies zum Bereich geworden, auf den man achten muss – nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch die Politik.

2.2 NEETS

Entsprechend haben die Entscheidungsträger der EU begonnen, der Gruppe der NEETs ihre Aufmerksamkeit zuzuwenden. „Diese Gruppe umfasst in der Regel Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren, die ungeachtet ihrer Ausbildung weder in Beschäftigung noch in Ausbildung sind und daher ein höheres Risiko der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt und der Gesellschaft haben.“⁹

Wie die Autoren der Studie von Eurofound zu den NEETs erklären, „besteht in der Literatur allgemein Einigkeit über das Spektrum sozialer, wirtschaftlicher und persönlicher Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass jemand NEET wird.“¹⁰

2.2.1 Risikofaktoren, die die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, NEET zu werden

Die Ergebnisse der Studie von Eurofound „zeigen, dass die folgenden Faktoren sich auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, zu den NEET zu gehören:

9 Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Hrsg.), Young people and NEETs in Europe: First findings, S. 3.

10 Ibid, S. 3. Hinweis: Das Risiko wurde untersucht, indem mögliche Risikofaktoren ergründet wurden, die mit dem/der Einzelnen und dem familiären Hintergrund zusammenhängen. Dabei wurden die Daten der „European Values Study“ (EVS) von 2008 herangezogen – eine umfassende, grenzübergreifende Längsschnitterhebung zu grundlegenden menschlichen Werten.

- Wer eine **Form von Behinderung** hat, hat eine um 40% höhere Wahrscheinlichkeit als andere, NEET zu werden;
- Junge Menschen mit **Migrationshintergrund** haben eine um 70% höhere Wahrscheinlichkeit als Inländer, NEET zu werden;
- **Geringqualifizierte** haben eine dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit, NEET zu werden, als diejenigen mit Tertiärabschluss;
- Das Leben in **abgelegenen Regionen** erhöht die Wahrscheinlichkeit, NEET zu werden, um einen Faktor von bis zu 1,5;
- Junge Menschen mit einem **niedrigen Haushaltseinkommen** haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, NEET zu werden, als die aus einem Haushalt mit mittlerem Einkommen;
- **Eltern zu haben, die Arbeitslosigkeit erlebt haben**, erhöht die Wahrscheinlichkeit, NEET zu werden, um 17%;
- **Eltern mit einem geringen Qualifikationsniveau zu haben**, verdoppelt die Wahrscheinlichkeit, NEET zu werden;
- Junge Menschen, **deren Eltern geschieden sind**, haben eine um 30% höhere Wahrscheinlichkeit, NEET zu werden.¹¹

2.2.2 Gesamtwirtschaftliche Kosten der NEET-Gruppe

NEET zu sein ist eine Verschwendung des Potenzials junger Menschen, aber es hat auch Folgen für die **Gesellschaft** und **Wirtschaft**. Die Studie von Eurofound liefert eine Schätzung der Kosten, die durch das europäische NEET-Problem verursacht werden. „NEET-Phasen können zu verschiedensten negativen sozialen Zuständen führen, wie Isolation, unsichere oder unterbezahlte Beschäftigung, Kriminalität, psychische und körperliche Gesundheitsprobleme. Jedes dieser Ergebnisse bedeutet bestimmte Kosten und daher ist es nicht nur ein Problem für den Einzelnen, NEET zu sein, sondern für die gesamte Gesellschaft und Wirtschaft.“¹²

¹¹ Ibid, S. 3f.

¹² Ibid, S. 4.

Die fehlende Beteiligung der NEETs am Arbeitsmarkt in 21 EU-Staaten¹³ kostet deren Bürger 2 Milliarden Euro pro Woche. „Auf Länderebene zahlen derzeit in Euro gerechnet Italien (26 Milliarden Euro) und das Vereinigte Königreich (16 Milliarden Euro) die höchste Rechnung. Als prozentualer Anteil am BIP gerechnet, haben jedoch Irland und Bulgarien die höchsten Kosten (über 2% des BIP), gefolgt von Italien (1,7%). Im Gegensatz dazu sind die Kosten der NEETs für Luxemburg und Deutschland relativ gering (0,34% bzw. 0,65% des BIP).“¹⁴

2.2.3 Soziale und politische Dimension der NEET-Situation

„Die Ergebnisse der Analyse offenbaren, dass die Gruppe der NEET, und vor allem die Untergruppe der Erwerbslosen, durch ein geringeres Vertrauen in die Institutionen und eine geringere politische und soziale Teilhabe gekennzeichnet ist. Auf dieser Grundlage bestätigen empirische Daten, dass die NEETs und vor allem die jungen Erwerbslosen als Gruppe ein höheres Risiko der Entfremdung haben und sich mit höherer Wahrscheinlichkeit aus der Gesellschaft zurückziehen. Daher ist die Sorge der politischen Entscheidungsträger über die Auswirkungen des Status der NEETs für die demokratische Teilhabe vollkommen berechtigt, wie auch die Notwendigkeit politischer Maßnahmen, um die NEETs wieder in den Arbeitsmarkt oder in Ausbildung zu bringen.“¹⁵

13 In der Berechnung berücksichtigte Länder: AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI, SK, UK.

14 Ibid, S. 5.

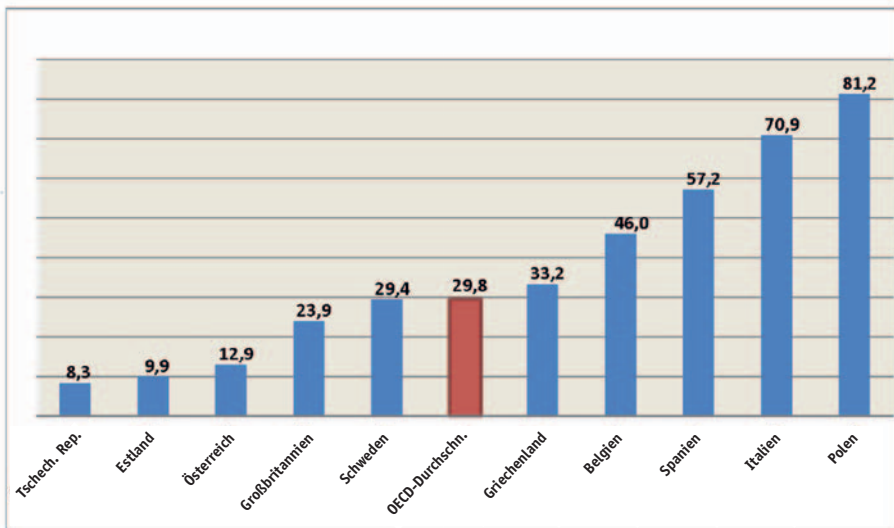
Hinweis: Die Bevölkerungsgruppe, die hier von Interesse ist, sind die 16- bis 29-Jährigen. Nur in diesem Abschnitt wird die NEET-Gruppe als diejenigen definiert, die während des Bezugszeitraums der Studie für einen Zeitraum von sechs Monaten oder länger arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren. Die Analyse wird anhand der Europäischen Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) für 2008 vorgenommen. Junge Menschen und NEETs in Europa.

15 Ibid, S. 7.

2.3 Unsicherheit für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Welchen Arbeitsbedingungen sehen sich junge Menschen ausgesetzt? Die Qualität der Arbeit definiert sich nicht nur durch die Sicherheit des Arbeitsplatzes, ein angemessenes Entgelt und Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten, sondern auch die Existenz variabler Arbeitszeiten und die Wahl zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Ein großer Anteil junger Menschen in der Europäischen Union arbeitet in Teilzeit, würde aber gern mehr arbeiten; sie sind in der unfreiwilligen Teilzeit gefangen. Die nachfolgende Grafik zeigt die Ergebnisse einer Erhebung der OECD aus dem Jahr 2011.

Abb. 3: 15- bis 29-Jährige in unfreiwilliger Teilzeitarbeit unter allen Teilzeitbeschäftigten (2011) in %



Quelle: OECD (Hrsg. 2013), Bildung auf einen Blick / Education at a Glance, S. 333 (Hinweis: In diesem Durchschnitt zusätzlich berücksichtigt: Israel, Schweiz, Neuseeland, Kanada und Korea).

http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2013_eag-2013-en (2015/03/25)

In Österreich arbeiten z. B. etwa 13% der jungen Menschen Teilzeit und würden gern mehr arbeiten, obwohl das Land keine hohe Jugendarbeitslosigkeit hat. Die Grafik oben zeigt auch die Daten für Polen (sehr hoch mit 81%), gefolgt von Italien (71%), Spanien (57%), Belgien (46%) und Griechenland (33%), die alle über dem OECD-Durchschnitt liegen. Schweden (29%), das Vereinigte Königreich (24%), Estland (10%) und die Tschechische Republik (8%) liegen unter dem OECD-Schnitt.

3 SCHULISCHE BILDUNG IM KONTEXT DES ARBEITSMARKTS

3.1 Frühe Schulabgänger

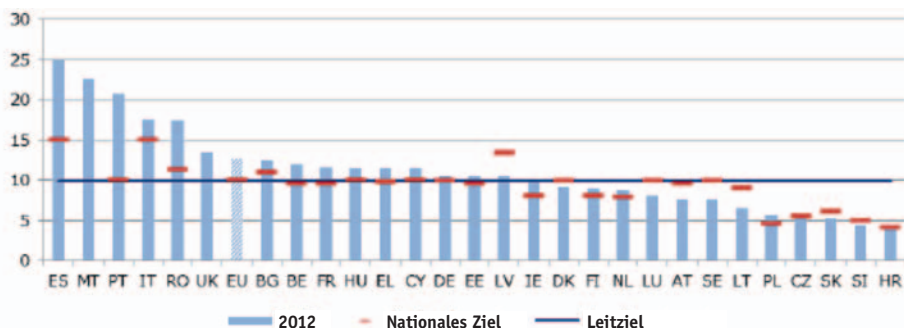
Die Definition der frühen Schulabgänger, die auf EU-Ebene verwendet wird, bezieht sich auf „die jungen Menschen, die lediglich über einen Abschluss in der Sekundarstufe I oder weniger verfügen und sich nicht mehr in der schulischen und beruflichen Ausbildung befinden. Statistisch werden die Schulabbruchquoten in Europa als prozentualer Anteil der 18- bis 24-Jährigen gemessen, die lediglich einen Abschluss der Sekundarstufe I oder weniger haben und sich nicht mehr in der schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden“.¹⁶

Was die Schulabgänger betrifft, sagt die EK: „Frühe Schulabgänger sind später häufig von Arbeitslosigkeit, sozialer Ausgrenzung und Armut betroffen. Es gibt viele Gründe, warum junge Menschen die Schule oder Ausbildung frühzeitig verlassen: persönliche oder familiäre Probleme, Lernschwierigkeiten oder eine unsichere sozioökonomische Lage. Auch die Art und Weise, wie das Bildungssystem aufgebaut ist, und das jeweilige Schulumfeld spielen eine wichtige Rolle. Da es sich um ein komplexes Phänomen handelt, gibt es keine einfachen Antworten darauf. Strategien zur Senkung des Anteils früher Schulabgänger müssen bei den verschiedenen Auslösern ansetzen, und die Bildungs- und Sozialpolitik muss die Jugendarbeit und gesundheitliche Aspekte wie Drogenkonsum oder psychische und emotionale Probleme einbeziehen.“¹⁷

¹⁶ EK (Hrsg., 2013), Reducing early school leaving: Key messages and policy support. Final report of the Thematic Working Group on Early School Leaving, November, S. 8.

¹⁷ EK, Allgemeine und berufliche Bildung. Ausbildungsförderung in Europa und darüber hinaus, S. 1.

Abb. 4: Quote der Schulabgänger 2012, Ziele der Strategie Europa 2020 und nationale Ziele



Quelle: Eurostat (AKE); EK, Europe 2020 target: Early leavers from education and training.

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/29_early_school_leaving.pdf (2015/03/19)

Die EU hat das Ziel formuliert, die Quote der frühen Schulabgänger bis 2020 in allen Mitgliedstaaten auf 10% zu senken. 2012 hatten 12,7% aller 18- bis 24-Jährigen keinen Abschluss der Sekundarstufe II und befanden sich nicht mehr in der allgemeinen oder beruflichen Ausbildung. Dies entspricht in etwa 5,5 Millionen jungen Menschen. Der EU-Durchschnitt belief sich 2013 auf 12,0%.

Die Ergebnisse von Eurostat für 2013 zeigten gegenüber dem Vorjahr keine große Veränderung. Es bestehen große Unterschiede zwischen den EU-Ländern: Spanien (23,6%), Malta (20,8%), Portugal (18,9%), Rumänien (17,3%) und Italien (17,0%) weisen extrem hohe Werte auf. In Slowenien (3,9%), Kroatien (4,5%), der Tschechischen Republik (5,4%) und Polen (5,6%) sind die Quoten niedriger, wie auch in Luxemburg (6,1%), Litauen (6,3%) und der Slowakei (6,4%).¹⁸

¹⁸ Eurostat-Statistiken (2005-2013), Schul- und Ausbildungsabgänger (Code t2020_40).

Die Analyse zeigt, dass einige Gruppen junger Menschen ein höheres Risiko des Schulabbruchs aufweisen als andere. In den meisten Ländern ist das Risiko des Schulabbruchs bei **Jungen** höher als bei Mädchen sowie bei jungen Menschen mit **Migrationshintergrund**. Sie weisen häufig eine überdurchschnittliche Quote von frühen Schulabgängern auf.

Der Abschlussbericht der Europäischen Kommission zur thematischen Arbeitsgruppe zum Schulabbruch von November 2013 stellt fest, dass „die Quote der Abgänger in der Berufsbildung höher ist als in der allgemeinen Bildung, auch wenn eine hochwertige Berufsbildung¹⁹ einen erfolgreichen Beitrag dazu leisten kann, jungen Menschen zu helfen, einen Abschluss der Sekundarstufe II zu erreichen. Der Schulabbruch vor Abschluss der oberen Sekundarstufe ist oft das Ergebnis eines **progressiven und kumulativen Prozesses** der Auskopplung. Dieser wird durch Probleme ausgelöst, die mit dem Fach, der Schule oder bestimmten gesundheitlichen, persönlichen oder emotionalen Schwierigkeiten der jungen Menschen zusammenhängen. Er kann mit dem sozioökonomischen oder familiären Hintergrund der Schüler zusammenhängen. Begrenzter Zugang zu hochwertiger Ausbildung oder zum bevorzugten Lernfach des Schülers kann vor allem in ländlichen oder benachteiligten Regionen ein Problem sein. Die **strukturellen Merkmale** des Bildungswesens, wie inflexible Ausbildungspfade, können auch zu höheren Abbruchquoten beitragen. Auf Ebene der Schule können ein ungesundes Schulklima, Mobbing oder ein schlechtes Verhältnis zwischen Schülern und Lehrkräften zu Schulabbrüchen führen. Schüler, die sich nicht für ihre eigene Bildung verantwortlich fühlen und keine Wahlmöglichkeiten bei ihrer Schulbildung haben, verlieren eventuell das Interesse und laufen Gefahr des Schulabbruchs.“²⁰

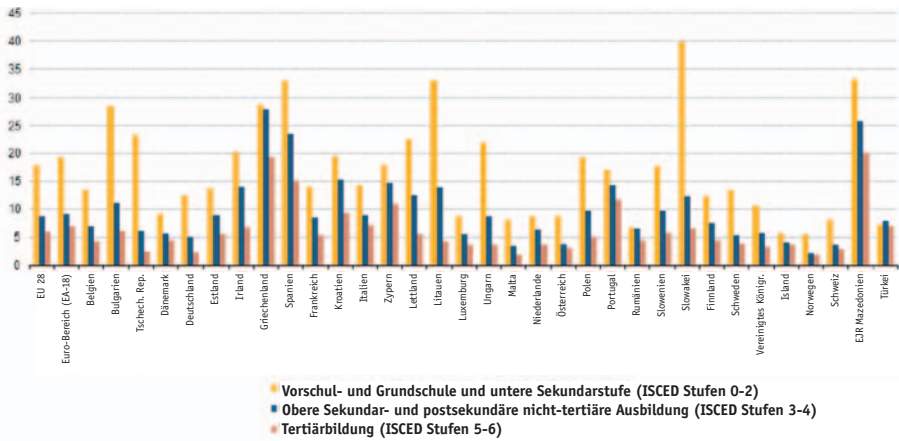
19 Berufsschulen und Berufsbildung.

20 EU (Hrsg., 2013), *ibid.*, p.8f.

3.2 Der Arbeitsmarkt belohnt gute schulische Leistungen

Abb. 5 zeigt das Verhältnis zwischen Jugendarbeitslosigkeit und den schulischen Leistungen anhand der Niveaus nach ISCED²¹. In allen untersuchten Ländern zeigt sich ein ähnliches Muster: Menschen mit höheren schulischen Abschlüssen haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden.

Abb. 5: Arbeitslosenquote (der 25- bis 64-Jährigen) nach Schulabschluss, 2013 in %, Eurostat



Quelle: Eurostat (Datencode lfse_urgaed); EK, Eurostat, Statistics explained: Unemployment and beyond.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_and_beyond
(2015/03/19)

21 International Standard Classification of Education = Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens.

Offensichtlich hat der Schulabschluss großen Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit und die Krise hat diesen Einfluss noch erhöht. Die jüngsten Daten der OECD zeigen, dass „im Schnitt mehr als 80% der Erwachsenen mit Tertiärabschluss einen Arbeitsplatz haben, gegenüber weniger als 60% der Menschen mit Abschluss der oberen Sekundarstufe. Aber auch Menschen mit einem Tertiärabschluss, vor allem **junge Erwachsene**, sind nicht vor Arbeitslosigkeit gefeit. Im Durchschnitt der OECD-Länder lag die Arbeitslosenquote unter den Erwachsenen mit Tertiärabschluss 2012 bei 5,0% (ein Anstieg von 3,3% im Jahr 2008), aber unter den **25- bis 34-Jährigen** lag der Schnitt bei 7,4% (ein Anstieg von 4,6% im Jahr 2008). Im Vergleich dazu erreichte die Arbeitslosenquote bei den 25- bis 34-Jährigen ohne Abschluss der oberen Sekundarstufe 2012 **19,8%** (und in einigen Länder sogar noch mehr), gegenüber 13,6% 2008. Diese Daten bestätigen erneut (im Vergleich zum vorletzten Bericht), dass die jüngste Wirtschaftskrise **junge Erwachsene mit schlechtem Bildungsniveau am härtesten getroffen hat.**“²²

3.3 Das „duale“ oder „kooperative“ System der Berufsausbildung

Die ISCED-97 definiert die berufliche (oder technische) Ausbildung als „Bildung, die vorrangig darauf ausgelegt ist, die Teilnehmer dahin zu bringen, praktische Fähigkeiten, Wissen und Verständnis zu erwerben, das für die Beschäftigung in einem bestimmten Beruf oder Handwerk oder in einer Gruppe von Berufen oder Handwerken erforderlich ist. Der erfolgreiche Abschluss solcher Programme führt zu einem arbeitsmarktrelevanten Berufsabschluss, der von den zuständigen Stellen in dem Land, in dem er erworben wird, anerkannt wird.“²³

22 OECD (Hrsg., 2014), Bildung auf einen Blick. Mehrsprachige Zusammenfassungen.

23 UNESCO (Hrsg., 1997), ISCED 1997, S. 26.

In einigen Systemen wird das Erlernen der Theorie in der Schule in hohem Maße mit dem praktischen Lernen am Arbeitsplatz verbunden. In manchen Ländern wie in Österreich oder Deutschland hat der soziale Dialog in der Berufsbildung eine lange Tradition. Dies zeigt sich in diesen Ländern daran, dass viele junge Menschen die obere Sekundarstufe besuchen, abschließen und eine Ausbildung absolvieren. Durch die Programme der oberen Sekundarstufe können die Auszubildenden die Fähigkeiten, das Wissen und die praktische Erfahrung gewinnen, die für einen bestimmten Beruf erforderlich sind, und so können sich junge Menschen auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vorbereiten. Die Systeme der Berufsbildung unterscheiden sich nicht nur stark von einem Land zum anderen, sondern auch dort, wo sie einen wichtigen Teil des Ausbildungssystems darstellen, wie es in mehreren Ländern der Fall ist, steht das Ansehen dieser Form der Berufsausbildung oft im Schatten der allgemeinen Ausbildung.

Diese Systeme der Berufsbildung, die auch unter der Bezeichnung „duale“ oder „kooperative“ Ausbildung bekannt sind, werden durch den sozialen Dialog beeinflusst und zeichnen sich aus durch:

- „Ihre Verbindungen zwischen dem schulischen und betrieblichen Lernen, um die Auszubildenden auf den erfolgreichen Einstieg in die Vollzeitarbeit vorzubereiten;
- Das starke Engagement der Arbeitgeber und anderen Sozialpartner;
- Die Möglichkeit für die Regierungen, die Kosten der Ausbildung mit dem privaten Sektor zu teilen;
- Die Chance für die Unternehmen, junge, beschäftigungsfähige Arbeitnehmer zu finden und die Kosten für die Stellenausschreibung, Einstellung und Einarbeitung zu senken;

- Die Chance für die Auszubildenden, hoch motivierende Einkommens- und Lernsituationen zu nutzen, Verantwortung zu übernehmen und sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.²⁴

3.3.1 Bildungsniveaus in den EU-Ländern (Berufsausbildung/duales System)

Trotz aller Vorteile, die die kombinierte schulische und betriebliche Ausbildung vorzuweisen hat (vor allem hinsichtlich des reibungslosen Übergangs von der Schule in den Arbeitsmarkt), haben Berufsbildungen wie das duale System ein **Imageproblem**, zumindest in einigen EU-Ländern. Dennoch ist die duale Ausbildung wichtiger Ausbildungspfad. Mehr als die Hälfte der Lernenden (etwa 50,5%) der oberen Sekundarstufe in der EU absolvierte 2012 Programme zur beruflichen Grundausbildung. Dabei bestanden große Unterschiede zwischen den einzelnen EU-Ländern, die von Berufsbildungsanteilen von über 70% in Österreich bis zu nur 13% in Zypern reichten (siehe Abb. 6).

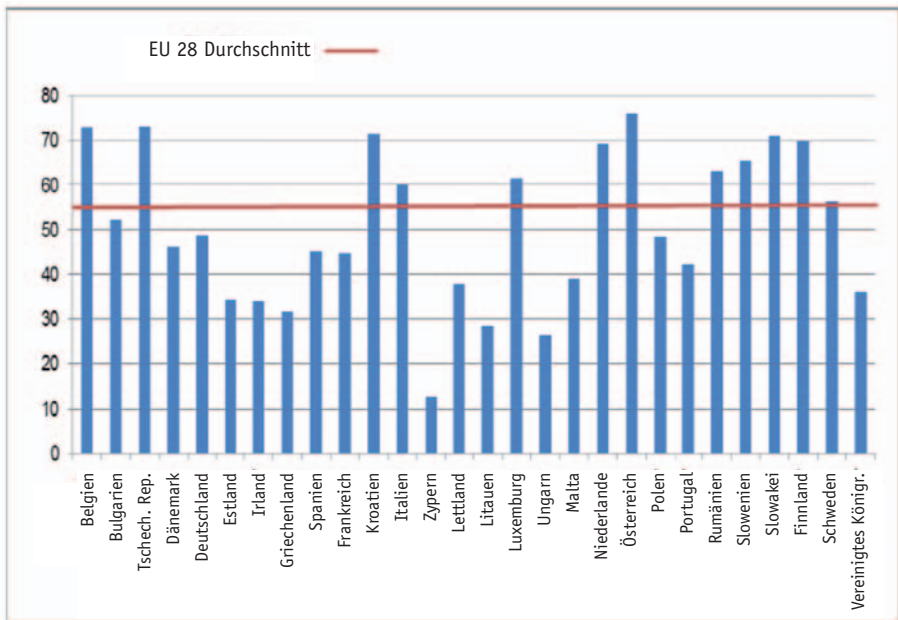
In fast allen EU-Ländern gibt es praktische Berufsbildungsprogramme, auch wenn sie ganz unterschiedlich angelegt sind: Nur 27% der Auszubildenden befanden sich in Berufsbildungsprogrammen, die schulisches und betriebliches Lernen verbinden, wo 25% oder mehr des Lehrplans außerhalb des schulischen Umfelds vermittelt werden.

Länder wie Belgien, Österreich, die Slowakei und die Tschechische Republik weisen die höchsten Berufsbildungsquoten der EU auf, mit über 70% der Lernenden in der oberen Sekundarstufe, die 2012 Programme zur beruflichen Grundausbildung absolvierten. Dänemark mit 46,1%, Deutschland

²⁴ OECD (Hrsg., 2013), Bildung auf einen Blick, S. 29.

(48,6%) und Frankreich (44,5%) liegen näher am europäischen Durchschnitt. Aber der Besuch einer berufsbildenden Schule bedeutet noch nicht zwangsläufig eine Verbindung aus schulischem und betrieblichem Lernen. Während fast alle Absolventen einer Berufsgrundausbildung in Dänemark (und etwa 88,2% in Deutschland) eine Form des kombinierten Lernens in der Schule und im Betrieb durchlaufen, sind die Zahlen in Österreich und der Slowakei deutlich geringer (knapp über 40%). Frankreich (mit 26,9%) liegt näher am EU-Durchschnitt, aber in Belgien – trotz des hohen Anteils an Berufsschülern – verbinden nur 4,3% das schulische mit dem betrieblichen Lernen.²⁵

Abb. 6: Auszubildende in Berufsbildungsprogrammen der oberen Sekundarstufe, 2012, in %



25 CEDEFOP (Mai, 2014), Developing apprenticeships. Trotz ihrer Vorteile aufgrund der Möglichkeit, die Berufsbildung auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts abzustimmen, werden duale Ausbildungswege nur wenig genutzt.

Quelle: Eurostat, in: CEDEFOP (Mai, 2014), Developing apprenticeships
<http://www.researchonline.org.uk/sds/search/taxonomy.do;jsessionid=310C312F455738506C9675E3D8800003?action=document&ref=B37463&taxonomy=APP>
(2015/03/19)

Seit einigen Jahren arbeiten die europäischen Länder jetzt schon daran, die Berufsbildung und duale Ausbildung als Lernoption für junge Menschen attraktiver zu machen. Die Länder haben sich geeinigt, bis 2015 gemeinsame nationale Rahmen zur Qualitätssicherung für die Anbieter von Berufsbildungsprogrammen festzulegen, die auch das betriebliche Lernen umfassen. Es gibt ein breites Engagement, den Anteil der jungen Lernenden in dualen Ausbildungen zu erhöhen, aber auch in anderen Formen des betrieblichen Lernens. Dies basiert auf den Empfehlungen der Europäischen Kommission im Kontext der Jugendgarantie, aber auch (neuen) nationalen Qualifikationsrahmen, die dazu beigetragen haben, den sozialen Status der Berufsbildungsabschlüsse zu erhöhen und es nun erleichtern, aus der Berufsgrundbildung (einschließlich dualer Ausbildung) in die Hochschulbildung zu wechseln. Zusätzlich werden eine steigende Anzahl von Berufsbildungsprogrammen und -abschlüssen auf post-sekundärer und tertiärer Ebene angeboten. Die Medienberichterstattung spielt auch eine Rolle, wie im Bericht von CEDEFOP nachzulesen ist: Daten aus einigen Ländern legen nahe, dass Werbekampagnen und Kompetenzwettbewerbe auch dazu beitragen, die Attraktivität der Berufsbildung zu steigern und mehr junge Menschen für eine Berufsbildung zu gewinnen.²⁶

Dennoch bestehen die Imageprobleme fort, denn in vielen Ländern werden die Berufe mit praktischer Ausbildung traditionell mit schwierigen Arbeitsbedingungen, geringem Status und niedrigem Entgelt in Verbindung ge-

²⁶ CEDEFOP (Mai, 2014), *ibid.*

bracht. Das Eurobarometer zeigt, dass zwar 38% der jungen Menschen die Berufe und Karrieren, die man über eine Berufsbildung erreicht, unattraktiv finden, dass aber über 70% der jungen Menschen der Meinung sind, dass diese Form der Berufsbildung attraktiv und hilfreich ist, um einen Arbeitsplatz zu finden²⁷. Auch wenn diese (bereits) als gute Lernform betrachtet wird, scheint es, dass junge Menschen (und ihre Familien, die in der Regel für ihre Kinder entscheiden, an Berufsbildungsprogrammen teilzunehmen) mehr Überzeugung brauchen, dass duale Ausbildungen und andere Formen der Berufsbildung eine attraktive Option für den Einstieg in den heutigen Arbeitsmarkt sind und eine gute Ausgangssituation für eine höhere Ausbildung.

Interessanterweise haben neue Ausbildungsberufe diese Probleme mit dem negativen Image nicht. Wenn diese in Sektoren und Berufen angeboten werden, die hohe Kompetenzen erfordern (die traditionell keine dualen Ausbildungen angeboten haben), wie der IKT, dem Vertrieb, dem Gesundheitswesen oder den erneuerbaren Energien, sehen die jungen Menschen und ihre Eltern sie eher in einem günstigen Licht und als Grundlage für attraktive Arbeitsplätze und vielversprechende Karrieren.

Die Europäische Ausbildungsallianz soll die Qualität und das Angebot an dualen Ausbildungen in den europäischen Ländern erhöhen und die Einstellung gegenüber dieser Art des Lernens ändern. Die Allianz vereint „öffentliche Behörden, Unternehmen, Sozialpartner, Berufsbildungsanbieter, Jugendvertreter“²⁸ und andere, um verschiedene Initiativen für erfolgreiche praktische Ausbildungsprogramme abzustimmen und zu verbessern.

27 CEDEFOP (Mai, 2014), *ibid.*, S. 3.

28 EK, Allgemeine und berufliche Bildung. Ausbildungsförderung in Europa. Europäische Ausbildungsallianz.

3.3.2 Beispiel: Berufsbildung in Österreich

In Österreich spielt die Berufsbildung eine wichtige Rolle in der Ausbildung junger Menschen. „75% der Lernenden durchlaufen nach Abschluss ihrer Schulpflicht ein Berufsbildungsprogramm. Die jungen Menschen können aus einem breiten Spektrum überwiegend schulischer oder dualer (Ausbildungs-) Programme wählen (in etwa der gleiche Anteil bei beiden). Diese Programme der oberen Sekundarstufe decken alle Wirtschaftszweige ab und führen zu verschiedenen Qualifikationen.“²⁹ Die Dauer der Berufsausbildung variiert je nach dem gewählten Handwerk und kann von zwei bis zu vier Jahren dauern (bei dualen Ausbildungen in der Regel drei Jahre) mit unterschiedlichen Anteilen der schulischen und der betrieblichen Lehre. Der Auszubildende verbringt zum Beispiel 80% seiner Arbeitszeit im Betrieb und 20% in einer Berufsschule.

Das österreichische System bietet die folgenden Berufsbildungswege:

- Berufsbildende mittlere Schulen (BMS): Drei- bis vierjährige (überwiegend) schulische Programme (14–18 Jahre, ISCED 3B), die zu Qualifikationen führen, die zur Ausübung der entsprechenden Berufe befähigen und sofort nach Ablegen der Abschlussprüfung Zugang zu regulierten Berufen haben.
- Berufsbildende höhere Schulen (BHS): Fünfjährige (überwiegend) schulische Programme (14–19 Jahre, ISCED 4A), die zu besseren Qualifikationen für höhere Positionen in Unternehmen führen und gleichzeitig die allgemeine Hochschulreife beinhalten (Reife- und Diplomprüfung).

29 CEDEFOP (2013/2014), Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Spotlight on VET Austria, S. 2.

- Duale Ausbildung (Lehre): Ab dem 15. Lebensjahr (ISCED 3B) in etwa 200 Ausbildungsberufen. Die duale Ausbildung erfolgt im Betrieb und in der Berufsschule. Die betriebliche Ausbildung basiert auf einer Rechtsvorschrift, die in ganz Österreich gilt und in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Wirtschaft fällt, aber weitgehend von den Sozialpartnern geprägt wird. Der schulische Teil untersteht dem Bildungsministerium (Lehrpläne) und den Ländern. Absolventen können weitere Abschlüsse erwerben, wie die Meisterprüfung (Berufsreifeprüfung). Diese bietet die Möglichkeit des Zugangs zur tertiären Ausbildung, aber nur in den Bereichen, in denen der Lernende Berufserfahrung gesammelt hat.
- Programme an **Fachhochschulen** (FHS, ab dem 18. Lebensjahr, ISCED 5A/6): Diese Programme sind auf bestimmte Berufe zugeschnitten und vermitteln akademisch basierte Berufsabschlüsse auf Hochschulebene (Bachelor/Master).

Für ältere Jugendliche (junge Erwachsene), die nach schulischen oder beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten oder einer neuen beruflichen Orientierung suchen oder eine solche brauchen – weil sie zum Beispiel vorher kein Ausbildungsangebot erhalten haben oder nicht die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten haben – gibt es Erwachsenenbildungsprogramme (**Erwachsenenbildung/berufliche Fort- und Weiterbildung**)³⁰, die eine andere Form der Wiedereingliederung, des Zugangs zum Arbeitsmarkts oder der Verbesserung bieten. Qualifikationen können durch spezifische Programme **innerhalb** des formellen Bildungssystems erworben werden, durch Programme, die auf vorheriger (anfänglicher) Berufsbildung oder der allgemeinen Bildung aufbauen. Außerdem gibt es auch Kurse zur Vorbereitung auf Prüfungen für Handwerksmeister, Vorarbeiter oder Arbeitnehmer mit ähnlicher Qualifikation. Außerdem bieten verschiedenste **Einrichtungen der**

30 CEDEFOP (2013/2014), *ibid.*

beruflichen Fort- und Weiterbildung Berufsbildungsprogramme außerhalb von Schulen und Hochschulen an, von denen einige auch gesetzlich geregelte Qualifikationen verleihen. Es gibt eine Bandbreite unterschiedlichster maßgeschneiderter Kurse und eine hohe institutionelle Vielfalt, wobei die Institutionen der Sozialpartner zu den wichtigsten Anbietern solcher Dienstleistungen gehören.

Auch wenn dies in der Theorie an verschiedenen Stellen möglich ist, kann der Übergang aus der allgemeinen Bildung zur Berufsbildung oder zwischen verschiedenen Typen oder Sektoren der Berufsbildung in der Praxis schwierig sein. Angesichts des großen Anteils des betrieblichen Lernens und des Fokus, der auf dem berufsspezifischen theoretischen Wissen in jeder Berufsbildungsklasse liegt, erfordert die **horizontale Mobilität** zusätzliche Bemühungen.

Nach dem erfolgreichen Abschluss einer Berufsbildungsschule oder einer dualen Ausbildung besteht jedoch die Möglichkeit der **Aufstiegsmobilität**. „Absolventen der Berufsbildung der oberen Sekundarstufe können entweder sofort nach Abschluss ein Hochschulstudium aufnehmen oder nach Ablegen zusätzlicher Prüfungen (wie der Berufsreifepfprüfung), je nach Art des absolvierten Programms.“³¹

3.3.3 Die Rolle der Sozialpartner

Im nachfolgenden kurzen Abschnitt werden Österreich und Dänemark als Beispiele herangezogen, um zu zeigen, wie erfolgreich die Einbindung der Sozialpartner in Prozesse der Berufsbildung ist und wie sie erreicht werden kann. In beiden Ländern haben die Sozialpartner eine lange Geschichte als aktiver und gut integrierter Akteur in der Entwicklung, Einrichtung und Umsetzung der Berufsbildung.

³¹ Ibid., S. 2.

Beteiligung der Sozialpartner an der Berufsbildung/Österreich

Die österreichischen Sozialpartner, d.h. die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmer-Organisationen sehen sich zusammen mit den beiden zuständigen Ministerien (Bundesministerium für Wirtschaft und Bundesministerium für Bildung) als Mitgestalter des dualen Ausbildungssystems. Dies führt zu einer starken Partnerschaft, in der die Befugnisse verteilt sind und die die Bereitschaft der Unternehmen erhöht, Lehrlinge einzustellen und auszubilden.

Im Bereich der Schulen und Berufsschulen sind die österreichischen Sozialpartner befugt, Stellungnahmen zu einschlägigen Gesetzesvorhaben, dem Lehrplan etc. abzugeben. Sie spielen eine aktive Rolle bei der Bereitstellung von Informationen zur Berufsbildung und Karrieremöglichkeiten und fördern die Kooperation zwischen den Institutionen der Berufsbildung und den Unternehmen. Im Bereich der dualen Ausbildung ergreifen sie Initiativen, um neue Lehrberufe einzuführen oder bestehende neu zu definieren. Außerdem werden sie eingeladen, an der Erstellung von Rahmenlehrplänen für Teilzeitschulen für Auszubildende teilzunehmen. Des Weiteren wird der Lehrlingslohn, den Auszubildende in Österreich erhalten, als Teil des industrieweiten Tarifverhandlungsprozesses ausgehandelt.

Im Bereich der Hochschulbildung spielen auch die Arbeiterkammer und die Handwerkskammer eine Rolle als Anbieter von Diplomkursen auf Hochschulniveau (Fachhochschulen). Es ist eine österreichische Besonderheit, dass auf Ebene der Universitäten viele von ihnen (sowie auch Fachhochschulen) die Meinung der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter zu ihren Studienprogrammen einholen, auch wenn sie gesetzlich nicht verpflichtet sind, diese Gremien anzuhören. Außerdem unterstützen die Sozialpartner einschlägige Studiengänge und beteiligen sich an gezielter Lobbyarbeit für die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen (Bildungszulage, Steuerfreibetrag für Ausbildung,...).

Die Zusammenarbeit zwischen den Schulen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen und öffentlichen Behörden in der Ausarbeitung der notwendigen und aktuellen beruflichen Fähigkeiten ist ein wesentliches Merkmal der beruflichen und dualen Ausbildung in Österreich – ganz ähnlich wie auch bei der Berufsbildung in Dänemark:

Beteiligung der Sozialpartner an der Berufsbildung/Dänemark

Die Aufstellung der Berufsbildung in Dänemark ist durch einen traditionell starken sozialen Dialog auf allen Ebenen der Steuerung der dualen Ausbildung gekennzeichnet – verschiedene Räte bestehend aus Vertretern aller wichtigen Akteure (Sozialpartner, Management, Lehrkräfte, Auszubildende und Experten) beraten sich zu großen und kleinen Fragen der Berufsbildung.

Auf nationaler Ebene bietet der Rat für Berufsbildung Fachwissen und Beratung zur Struktur des Berufsbildungssystems, zur Akkreditierung von Berufsschulen und zum inhaltlichen und Bewertungsrahmen. Für Bildungs- und Handwerksprogramme gibt es etwa 50 Handwerksausschüsse, die die Einzelheiten solcher Programme festlegen (und überarbeiten), wie die Ziele, die Dauer, Struktur und Bewertung sowie die praktische Aufteilung zwischen der schulischen und betrieblichen Ausbildung. Das Bildungsministerium hat die Möglichkeit, Entwicklungsausschüsse für neue Berufsgebiete einzurichten, die dann geeignete Programme für die schulische und praktische Ausbildung ausarbeiten. In der Regel gründen die (neuen) Handwerksausschüsse lokale Bildungsausschüsse. Die lokalen Ausschüsse beraten die Programmanbieter (Berufsschulen) hinsichtlich der Programmplanung und Entwicklung von Kooperationen mit dem lokalen Handwerk und der Industrie.³²

³² CEDEFOP (Mai, 2014), *ibid.*

4 FEEDBACK DER SEMINARTEILNEHMER

In diesem Kapitel werden ausgewählte Meinungen und Feedback der Teilnehmer der 20 Seminare wiedergegeben, die in ganz Europa durchgeführt wurden. Es bietet einen groben Überblick und konzentriert sich auf das Thema Jugendarbeitslosigkeit und Bildung im Kontext des Arbeitsmarkts.

Bei den 20 EU-weiten Seminaren zu obigem Thema gab es lebhaftere Diskussionen über aktuelle Probleme, Herausforderungen und mögliche Lösungen im Zusammenhang mit der Jugendarbeitslosigkeit, Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt sowie der Notwendigkeit, die schulische und berufliche Ausbildung junger Menschen an die heutigen und künftigen Anforderungen der Arbeitgeber anzupassen. Die Referenten und Teilnehmer tauschten Meinungen aus und diskutierten kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen zur Bekämpfung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit und zur Gewährleistung eines reibungsloseren Übergangs von der Schule auf den Arbeitsmarkt.

Während es sich zeigte, dass einige Problem- und Fragestellungen in den meisten Ländern in (recht) ähnlicher Form auftreten, hatten andere nur regionale Relevanz. Die wahrgenommenen Herausforderungen variierten bis zu einem gewissen Grad je nach Herkunftsland der Diskussionsteilnehmer und entsprechend waren sich diese nicht immer über das Hauptproblem einig, das es zu bekämpfen gilt. Trotz dieser Meinungsunterschiede bestand allgemein Einigkeit über die Dringlichkeit, eine nachhaltige Lösung für die jungen Menschen in Europa zu finden.

Angesichts der großen Zahl von Vorträgen, Beiträgen und thematischen Diskussionen in dieser Seminar-Reihe würde die Auflistung aller erörterten Themen und Besonderheiten ganze Bände füllen. Dennoch kam eine Reihe von Themen in den Diskussionen immer wieder zur Sprache und wurde als

sehr relevant für alle Länder und von allen Teilnehmern eingestuft. Diese wurden unter den unten genannten Themen zusammengefasst. Dabei können natürlich nicht alle einzelnen Beiträge wiederholt werden, sondern sie sollen die Hauptdenkrichtung wiedergeben, die in den Seminaren eingeschlagen wurde.

Die Hauptthemen, die in den 20 Seminaren diskutiert wurden:

• Übergang junger Menschen von der Schule in den Arbeitsmarkt:

Angesichts der Alterung der Bevölkerung und der Tatsache, dass Europa bald eine Generation von Erwerbstätigen ersetzen muss (wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen), muss und sollte die Politik das heute bestehende Problem der Jugendarbeitslosigkeit und den häufig schwierigen Übergang von der Schule auf den Arbeitsmarkt von allen Blickwinkeln aus angehen. Was wurde als allgemeine Verbesserung der Situation gesehen? Bei den Seminaren wurden die folgenden möglichen Maßnahmen erörtert: (Bessere) Wachstumsförderung, Schaffung von (mehr) Arbeitsplätzen, Arbeit an einer höheren Bildung für junge Menschen, Förderung erhöhter Mobilität junger Menschen, Senkung der Quote der frühen Schulabgänger und Bereitstellung von Modellen der dualen Ausbildung, um den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt zu verbessern und/oder zu glätten, Angebot zeitgemäßer und an den Markt angepasster Berufsbildungs- und dualer Ausbildungsprogramme, Angebot eines effizienten rechtlichen und steuerlichen Rahmens, um den Zugang zu verbessern, gerechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen, nachhaltige Verträge und langfristige Perspektiven. Der letzte Punkt wurde vor allem von der Europäischen Plattform für junge Arbeitnehmer von EZA betont, die darauf abzielt, in solchen Prozessen ein höheres Profil zu erreichen und sich „Gehör zu verschaffen“.

- **Jugendarbeitslosigkeit ist lang- und kurzfristig eine Herausforderung:**
 Es besteht kein Zweifel daran, dass sich die Jugendarbeitslosigkeit in vielen Ländern zu einem strukturellen Problem entwickelt hat. Die Schaffung neuer Strukturen und Arbeitskulturen (mit der Absicht, die Jugendarbeitslosigkeit zu senken) wird im Allgemeinen Zeit in Anspruch nehmen und ist daher als langfristige Herausforderung zu sehen. Daher wiesen viele Diskutanten darauf hin, dass die Jugendarbeitslosigkeit langfristige Lösungen erfordert. Dennoch werden zusätzlich zu den langfristigen Umstrukturierungen auch schnelle Ansätze als relevante Maßnahmen betrachtet, um die Situation kurzfristig zu verbessern, wie zum Beispiel die Jugendgarantie, die die derzeitigen Beschäftigungsdefizite durch andere Wege ausgleichen soll, um Zugang zu Bildung zu erhalten und damit die Chancen (benachteiligter) junger Menschen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, erhöhen soll.
- Ein Seminar der Organisation Krifa (Kristelig Fagbevægelse) in Zagreb bot eine interessante Debatte und Einblicke in die (neue) Rolle der Gewerkschaften. Unter dem Titel „Gewerkschaften und Jugendarbeitslosigkeit: Ist Ausbildung der einzige Ansatz zur Lösung der Arbeitslosigkeit?“, diskutierten die Teilnehmer über die Rolle der Gewerkschaften im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung für junge Menschen. Die Teilnehmer waren sich einig, dass es zu den (künftigen) Kernaufgaben von Gewerkschaften gehören sollte sicherzustellen, dass jungen Menschen hochwertige, nachhaltige und qualifizierte Arbeitsplätze angeboten werden, sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Sektor: „Die **Schaffung neuer hochwertiger, wettbewerbsfähiger und nachhaltiger Arbeitsplätze** muss gefördert werden“. Im Rahmen des Seminars diskutierten die Teilnehmer außerdem über die **Öffnung der Gewerkschaften gegenüber Selbständigen**. Da in vielen Ländern wie Italien, Spanien, Portugal und Litauen die Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung beworben und von der Regierung als eine der Maßnahmen im Kampf gegen die

Jugendarbeitslosigkeit gefördert wird, sollten auch diese neuen selbständigen Erwerbstätigen (deren Eigenschaften sich kaum von denen in festen Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden) Zugang zu Gewerkschaften haben.

- Die Teilnehmer des Seminars von Krifa (Kristelig Fagbevægelse) haben auch darauf hingewiesen, dass die Verbesserungen der Berufsbildung nur für die Länder Lösungen darstellen können, die derzeit **keine** dualen Ausbildungssysteme haben oder wo die berufsspezifische Ausbildung vor der Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Allgemeinen eine geringere Bedeutung hat. Die Schaffung solcher (neuen) Kulturen und Traditionen im Bereich der Berufsbildung wird jedoch einige Jahre in Anspruch nehmen. Da dies kurzfristig nicht zu realisieren ist, können **zusätzliche kurzfristige Präventivmaßnahmen** geeignete Tools sein, um die Jugendarbeitslosigkeit in den nächsten fünf bis zehn Jahren zu senken (oder sie davon abzuhalten, weiter zu steigen).
- Kritische Stimmen wiesen darauf hin, dass die kurzfristigen Maßnahmen zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit, wie die europäische **Jugendgarantie** in **einigen Ländern entschlossener umgesetzt** werden sollten. Ein Beispiel für eine sehr erfolgreiche Maßnahme kam andererseits aus Finnland – das finnische Modell wurde beim Seminar vorgestellt, das LPS „Solidarumas“ in Vilnius abhielt. Ein weiteres heikles Thema der aktuellen Diskussion ist die Finanzierung: Es besteht große Einigkeit darüber, dass die EU-Mittel, die für die Jugendgarantie bereitgestellt werden, bei weitem nicht ausreichend sind und die Notwendigkeit, Kofinanzierungsmittel zu stellen, es für die Länder schwierig macht, die Finanzierung dieser Initiativen zu sichern. Dieser wichtige Kritikpunkt, der zum Beispiel beim Seminar in Vilnius erörtert wurde, stand auch bei anderen Seminaren ganz oben auf der Tagesordnung: Es besteht ein allgemeiner Eindruck, dass nicht ausreichend Mittel für Maßnahmen und Initiativen in Bereichen bereitgestellt werden, wo der Bedarf am größten erscheint.

- Ein weiterer Punkt, der angesprochen wurde, war die **fehlende Beteiligung der Sozialpartner**. Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass politische Ad-hoc-Maßnahmen zur Verbesserung der Jugendarbeitslosigkeitsstatistiken nicht unbedingt zu nachhaltigen Verbesserungen der tatsächlichen Situation führen. Außerdem besprochen wurden der (allgemeine) Sinn der **Sparpolitiken** und ihre Folgen für die ohnehin schon kritische Lage, vor der junge Menschen in vielen EU-Ländern auf dem Arbeitsmarkt stehen. Wirken sich Sparpolitiken negativ auf die Arbeitsplatzsituation aus? Gehen so Arbeitsplätze verloren, die später wieder mithilfe der Arbeitsplatzgarantie geschaffen werden müssen? Gibt es einen anderen Weg, mit dem Problem umzugehen?
- **(Negative) Folgen der Jugendarbeitslosigkeit für die jungen Menschen, aber auch für die Gesellschaft:** In der Vergangenheit hatten Sparmaßnahmen, Fehleinschätzungen der Bildungspolitik und spürbare Haushaltskürzungen (z.B. in Portugal und Litauen) starke Auswirkungen auf die Jugend. Es sind ggf. weitere Diskussionen zwischen den Sozialpartnern und anderen wichtigen Akteuren in diesem Bereich erforderlich, um das Problem der derzeit sehr hohen Jugendarbeitslosigkeit und des schwierigen Übergangs von der Schule in den Beruf zu lösen. Europa muss in die **Integration der Jugend** investieren – ein Weg besteht darin, die Beschäftigung junger Menschen zu steigern. Um nicht mit einer „verlorenen Generation“ ohne Perspektiven zu enden, sollten sich die Länder im Bereich des Arbeitsmarkts, aber auch für die soziale Integration stärker engagieren, bedenkt man, dass ein reibungsloser Einstieg in einen ununterbrochenen beruflichen Werdegang nicht mehr die Norm scheint. Ansonsten besteht die durchaus reale Gefahr, dass zunehmend unzufriedene junge Menschen – diejenigen, die ihren Lebensunterhalt nicht verdienen, nicht ausziehen und eine eigene Familie gründen können und/oder nicht an neuen gesellschaftlichen Entwicklungen teilhaben – radikalisiert werden könnte.

- Beim Seminar der ECWM - EBCA - MTCE (European Christian Workers Movement) mit dem Titel „Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Aussichten für würdige Arbeit in einem geeinten Europa“ wurden Perspektiven für **würdige(re)** Arbeit für junge Menschen besprochen. Die Vorträge behandelten Grundfragen im Zusammenhang mit der Arbeit in philosophischer Hinsicht. Das Seminar in Nals in Südtirol, das die KAB Deutschlands (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands e.V.) durchführte, beschäftigte sich auch mit der Frage der „**sinnvollen Arbeit**“ im Kontext des aktuellen europäischen Arbeitsmarkts und versuchte, den Begriff zu interpretieren. Welche Verantwortung hat die Politik den jungen Menschen gegenüber? Was sind die Befugnisse der Europäischen Union? Die Diskussion behandelte Grundwerte in der Gesellschaft, die atypische Beschäftigung, soziale Integration und Sozialversicherung (für alle, aber vor allem junge Menschen) sowie die Beteiligung und mögliche Rolle, die die Sozialpartner in diesem wichtigen Bereich spielen können.
- Beim gleichen Seminar wurde auch die Tatsache besprochen, dass junge Menschen sich früh im Leben für eine Ausbildung entscheiden müssen – vielleicht zu früh, um Talenten, Präferenzen und persönlichen Eigenschaften Rechnung zu tragen, die sich erst später im Leben entfalten. Wie passt dies in unsere derzeitige „**bildungsorientierte Gesellschaft**“ und inwiefern fördert es die **Chancengleichheit für alle**? Zu welchen Karriereentscheidungen führen solche frühen Festlegungen? In Europa stehen junge Menschen im Allgemeinen vor dem Problem, dass der Zugang zu Studiengängen und vielen Berufswahlen beschränkt ist – Eignungsprüfungen, Quoten etc. Angesichts der Notwendigkeit, alle verfügbaren Fähigkeiten zu nutzen, um Innovation, integratives und nachhaltiges Wachstum zu fördern, wie es in den Agenden der EU angestrebt wird, führen solche Beschränkungen möglicherweise zu einer **suboptimalen Zuteilung von Kompetenzen und Ressourcen**.

- Der Schwerpunkt des Seminars von ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung) in Thessaloniki mit dem Titel „Berufsbildung im Fokus des Handelns von Arbeitnehmerorganisationen im Hinblick auf die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit – Reformbedarf, Debatten, Perspektiven“ lag auf der aktuellen und dringend benötigten **Anpassung des Bildungssystems an neue Arbeitsplätze und neue Anforderungen des Arbeitsmarkts**. Welche alten Arbeitsplatzbeschreibungen sind nicht mehr zeitgemäß und welche neuen haben sich entwickelt? Wie wirkt sich dies auf die Systeme der schulischen und beruflichen Bildung aus und wie sollte es sich äußern? Ein weiterer Schwerpunkt dieser Veranstaltung war die **Rolle der Lehrkräfte in der Berufsbildung**. Verwertbare Qualifikationen sowohl in Bezug auf das theoretische Wissen und das praktische Lernen – sowie gute Fähigkeiten, den Stoff zu vermitteln – sind ein absolutes Muss. Die wichtige Rolle der Lehre, der Lehrkräfte und ihrer Ausbildung wurde in den Seminaren in Radenci (Slowenien) und Vilnius (Litauen) betont. Es ist wichtig, die Lehrkräfte in den laufenden Veränderungsprozess einzubeziehen, um ihren fachlichen Input zu erhalten, aber auch um es ihnen zu ermöglichen, sich an die neue Situation und geänderten Anforderungen anzupassen. Dies erfordert ihre Weiterbildung, aber auch die Neustrukturierung und Entwicklung von Unterrichtsinhalten und -methoden.
- Das Seminar „Die junge Generation, mögliche Lösungen und Strategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in der Region und in den EU-Ländern“ in der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien drehte sich um die Lage junger Menschen in den Ländern des **Westlichen Balkans** und die Rolle der Sozialpartner in dieser Region. Die Diskussionsteilnehmer kritisierten vor allem das schlechte Schul- und Berufsbildungssystem in der Region, wo private Universitäten der „Produktion von Diplomen“ dienen. Andererseits wurde auch kritisch angemerkt, dass es jungen Menschen in diesen Ländern in der Schule, Ausbildung und im Beruf an Engagement fehlt.

- Bei dem Seminar in Mailand wurden **unterschiedliche Schul- und Berufsbildungssysteme** in verschiedenen EU-Ländern erörtert. Unter dem Titel „Die gute Berufsausbildung – eine Zukunft für junge Arbeitnehmer“ diskutierten die Referenten und Teilnehmer die regionsspezifische Schul- und Berufsbildung. Das Problem ist nicht nur auf Italien beschränkt – auch wenn viele Diskussionen auf dem Fallbeispiel Italiens und seiner regionalen Strukturen basierten. Es bestehen ähnliche Probleme in Malta und Portugal, wo die nationalen Bildungssysteme neben regionalen Systemen bestehen. Die allgemeine Schlussfolgerung war, dass in einer globalisierten Welt die Schul- und Berufsbildungssysteme diese Globalisierung widerspiegeln sollten.
- **Mobilität und Migration:** In einigen Ländern gibt es aufgrund der wenigen Arbeitsplätze und/oder ihrer schlechten Qualität und des niedrigen Lohnniveaus keine Perspektiven, die junge Menschen im Land halten und/oder motivieren, aus dem Ausland in ihr Heimatland zurückzukehren. Im Rahmen des Seminars des KSI (Katholisch-Soziales Institut) in Bad Honnef (Deutschland) behandelte die Diskussion die Lage in Ländern wie Estland, Bulgarien und Rumänien, wo **ausgebildete Arbeitnehmer und Fachkräfte** nach Deutschland abwandern, was das im Inland verfügbare Arbeitskräfteangebot dezimiert und **eine Lücke auf dem inländischen Arbeitsmarkt hinterlässt**. Das Problem, dass Länder (massiv) in die Ausbildung junger Arbeitnehmer investieren, die das Land später verlassen, wurde nicht nur beim Seminar des KSI als sehr bedeutend gesehen, sondern auch beim Seminar in Tallinn: Beim estnischen Seminar zur „Beschäftigungsinitiative für junge Menschen - Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Europäer“ ging es um das gleiche Problem – d. h. dass vor allem junge, gut ausgebildete Esten das Land verlassen (zum Beispiel häufig nach Finnland), da sie in ihrem Heimatland für sich keine Perspektiven oder Zukunft sehen.

Eine weitere Frage, die in vielen Seminaren anklang, war daher, wie man **junge Arbeitsmigranten zur Rückkehr in ihr Heimatland motivieren kann**. Dabei geht es nicht nur um den Verlust von Fachkräften, sondern auch um den spürbaren demografischen Wandel, den die (derzeit starken) Migrationsströme auslösen. Man muss jedoch feststellen, dass für einige Länder die Abwanderung noch kein Problem ist. Dies gilt zum Beispiel für Malta, wo sich derzeit wenig junge Menschen für die Auswanderung entscheiden, trotz der geringen Aussichten auf einen Arbeitsplatz auf dem kleinen, spezialisierten lokalen Arbeitsmarkt.

Es wurden außerdem folgende Themen diskutiert:

- **Mehrere Initiativen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit auf lokaler/ nationaler Ebene zwischen verschiedenen Partnern:** Es gibt in ganz Europa verschiedene Beispiele erfolgreicher lokaler oder nationaler Initiativen im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Bei den Initiativen kommen unterschiedliche Partner zusammen (Unternehmen, Schulen, Arbeitslosenzentren, Sozialpartner, Kommunen, öffentliche Dienstleistungserbringer etc.). Es kann für andere hilfreich sein, von solchen Erfahrungen zu lernen.
- **Kooperation zwischen verschiedenen Organisationen.** Erfolgreiche Systeme der Berufsbildung können nur durch die enge Zusammenarbeit zwischen dem Bildungswesen, Unternehmen, Sozialpartnern, der Politik, Experten, Vertretern der Jugend und NROs entstehen. Die große Bedeutung guter Zusammenarbeit zwischen diesen wichtigen Akteuren wurde in fast allen Seminaren betont (wie zum Beispiel in Vilnius bei der Veranstaltung von LPS „Solidarumas“ oder in Radenci beim Seminar von ZD NSi).
- **Information für junge Menschen:** Junge Menschen sind oft nicht (gut) über berufliche Aussichten informiert und entscheiden sich für Studien-

gänge, die auf dem Arbeitsmarkt wenig gefragt sind. So wurden zum Beispiel Probleme in der schulischen Berufsberatung beim Seminar von LPS "Solidarumas" in Vilnius erwähnt. Die persönliche Berufsberatung sollte bereits während der Schulpflicht erfolgen.

- **Die Risiken und Chancen neuer technologischer Entwicklungen sollten Teil des sozialen Dialogs sein** und bei der Reform des Bildungswesens und des Arbeitsmarkts berücksichtigt werden, die für die bessere Integration junger Menschen notwendig sind.
- **„Solidarität der Unternehmen“**: Die kleinen und mittleren Unternehmen starteten einen Aufruf an Großunternehmen, über ihren eigenen Bedarf hinaus auszubilden, um gut ausgebildete Arbeitnehmer für die KMUs zur Verfügung zu stellen (als eine Art von „Solidarität zwischen Unternehmen“).
- **Leitlinien für das öffentliche Auftragswesen** sollten verabschiedet werden; Unternehmen, die ausbilden, sollten den Status des Vorzugslieferanten erhalten.

Notizen der Seminare zur Diskussion über das duale System:

- Laut der Strategie Europa 2020 sollen bis zum Jahr 2020 mindestens **40% der jüngeren Generation einen Hochschulabschluss oder ein Diplom haben. Das Ziel ist zu hinterfragen**, da ein hoher Anteil an Hochschulabsolventen nicht zwangsläufig zu einer niedrigen Jugendarbeitslosenquote führt. Im Gegensatz dazu haben Länder mit einem funktionierenden dualen System oft niedrigere Arbeitslosenquoten (z. B. Deutschland, Österreich).

- **Imageproblem der dualen Ausbildung:** Um erfolgreich sein zu können, muss die duale Ausbildung praxisorientiert, anerkannt und angesehen sein. Heute hat die betriebliche Ausbildung in vielen Ländern (z. B. in Litauen, Slowenien) ein Imageproblem und wird häufig mit einem niedrigen Status und schlecht bezahlten Arbeitsplätzen in Verbindung gebracht. Damit hängt zusammen, dass oft kein oder wenig Vertrauen in das Berufsbildungssystem besteht. Dies erklärt in gewissem Maße, warum der Anteil der Hochschulabsolventen in manchen Ländern eher hoch ist.
- Die **Berufsbildung** sollte sich an Bereichen mit einem **hohen künftigen Beschäftigungspotenzial** orientieren. Sektoren, die aus heutiger Sicht förderungswürdig sind, sind zum Beispiel: Energie, Informatik, umweltfreundliche Arbeitsplätze/Ökologie und der Pflegesektor. Dies wurde insbesondere im Workshop von CIFOTIE mit dem Titel „Die duale Ausbildung in Europa: Entscheidender Faktor – Strategie zur Jugendbeschäftigung“ in Lissabon betont.
- **Anerkennung von Abschlüssen:** Die Anerkennung von Abschlüssen ist oft auf eine bestimmte Region oder bestimmte Unternehmen oder Sektoren begrenzt. Dies ist in einem zunehmend globalen und sich verändernden Arbeitsmarkt ein Nachteil. Die Berufsbildung sollte die Möglichkeit für die tertiäre Bildung eröffnen. Die **Transparenz und Durchlässigkeit des Bildungssystems** in verschiedenen Ländern wurde in diesem Kontext als wichtiger Faktor erörtert.

Andere Punkte, die im Zusammenhang mit verschiedenen Zielgruppen genannt wurden:

- Da die jungen Menschen häufig keinen Sinn in ihrem Unterricht/Schulbildung sehen (und sich daher nicht bemühen), muss das Bildungswesen reformiert werden – nicht nur bezüglich der Vermittlung zeitgemäßer und

relevanter Fähigkeiten und Wissen, sondern auch was die Orientierung und den Unterricht selbst betrifft. **Problematische Bereiche und Gruppen** benötigen eventuell besondere Initiativen, zum Beispiel **NEETs**, Langzeitarbeitslose, Benachteiligte oder diejenigen, die schwer zu integrieren sind. Was die NEETs betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass hier nicht nur Initiativen der Sozialpartner gefordert sind, sondern auch der Sozialarbeiter. Arbeitnehmerorganisationen könnten jedoch Initiativen für diese große und wachsende Gruppe Benachteiligter in ihre Programme aufnehmen, um zu verhindern, dass diese Gruppe junger Menschen ohne Zukunftsperspektiven zur Bedrohung für die Gesellschaft wird. Wenn sich Arbeitnehmerorganisationen ihre Sache zu eigen machen, können sie sie ggf. als wertvolle Mitglieder der Gesellschaft aktivieren, aber auch als Mitglieder ihrer eigenen Organisationen gewinnen, was nebenbei ihr eigenes Potenzial verstärkt (Win-Win-Situation, die allen nützt).

- Angesichts der gestiegenen Mobilität, der Situation von Schmelztiegeln, der hohen Jugendarbeitslosigkeit und hohen Anteilen von NEETs sind umfassende öffentliche Maßnahmen für die Jugend erforderlich. Sie sollten eine Reform des Schul-/Bildungswesens, lebenslanges Lernen (LLL), eine Reform des Systems der sozialen Sicherung und eine Reform des Arbeitsmarkts umfassen und so einen Übergangsraum für die Jugend schaffen (Begleitung, Ausbildung, Jobsuche, Eingliederung, Kontrolle) und damit die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.
- **NEETs und frühe Schulabgänger** sind ein zunehmend destabilisierender Faktor mit potenziell negativen Auswirkungen, z. B. Armut, soziale Ausgrenzung, sozialer Extremismus, soziale Unruhen. Neben der sozialen Verantwortung ist die Verantwortung des Einzelnen sehr wichtig – die jungen Menschen müssen selbst Initiative ergreifen, um den Übergang von der Schule in das Arbeitsleben zu schaffen.

- **Prekäre Beschäftigung** (unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge) nimmt zu und beeinflusst die Lebensplanung und Gesundheit der jungen Menschen (z. B. psychologische Probleme).
- **Junge Arbeitnehmer** sehen sich heute oft unwürdigen Arbeitsbedingungen, **Sozialdumping** und **Korruption** auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt. Information und Solidarität sind nötig, um prekäre Beschäftigung und Arbeitsbedingungen zu verhindern.
- Die Jugend steht heute vor anderen **Lebenswegen** als früher, bleibt länger „jugendlich“ und in der Ausbildung und hat es in der Regel mit mehr als einem Arbeitsmarkt und mehreren Übergängen aus der Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu tun. Verschiedene soziale und kulturelle Hintergründe wirken sich auf die Erwartungen aus, sowohl für die jungen Menschen, aber auch seitens der Gesellschaft. Findet man jedoch nicht „zeitnah“ einen Arbeitsplatz, kann dies zu langen Suchen, einer prekären Lebenssituation, Armut und Ausgrenzung führen.
- Jungen Arbeitnehmern fehlt es häufig an der Erfahrung, die ältere Arbeitnehmer oder die Sozialpartner vielleicht bieten können. Die **Kommunikation zwischen den einzelnen Generationen** der Arbeitnehmer könnte die Situation für alle verbessern, wie auch die Information der Arbeitmarktteilnehmer über ihre arbeitsbezogenen Rechte. Letzteres gilt insbesondere für junge Menschen, die sich im Übergang befinden, unklare Arbeitsbedingungen haben und ihre Optionen möglicherweise nicht kennen.
- **Arbeitnehmerorganisationen sollten offen sein und sich für neue Zielgruppen öffnen:** Vor dem Hintergrund der neuen Arbeitsrealitäten des europäischen Arbeitsmarkts – wo Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung, Selbständigkeit und atypische Beschäftigungsformen immer häufiger werden – sollten Arbeitnehmerorganisationen für **neue Gruppen von Mitglie-**

dern offen sein, die nicht zu den üblichen Mitgliedern gehören. Wie kann man Arbeitnehmer der oben genannten Gruppen organisieren? Außerdem – und dies ist ein Fakt, der europaweit zu beobachten ist – beteiligen sich die jungen Menschen nicht mehr ausreichend an den europäischen Arbeitnehmerorganisationen. Und die, die sich beteiligen, üben in der Regel keinen großen Einfluss aus und haben keine höhere Positionen innerhalb dieser Organisationen. Das frustriert die jungen Menschen und wurde insbesondere bei der Veranstaltung der Plattform für junge Arbeitnehmer von EZA in Krakau (Polen) festgestellt. Es besteht das Gefühl, dass die **Interessen junger Arbeitnehmer keine ausreichende Berücksichtigung** in den Programmen der Arbeitnehmerorganisationen finden, ihre Stimme kein Gehör findet und sie keinen Einfluss auf sie betreffende Entscheidungen haben. Folglich ist das Interesse gering – was sich ändern sollte, wenn die Arbeitnehmerorganisationen auch weiterhin wichtige Akteure in diesem Bereich sein möchten.

5 PROBLEMBESCHREIBUNG UND HERAUSFORDERUNGEN

Das Erreichen der oben genannten Ziele der Strategie Europa 2020 (sowie ihrer künftigen Nachhaltigkeit) hängt von der EU-weiten Realisierung niedriger Quoten bei der Jugendarbeitslosigkeit, den Schulabbrüchen und NEETs ab. Verschiedene Berufsbildungsprogramme – die frühzeitige Einbindung junger Menschen in arbeitsmarktbezogene Aktivitäten – könnte einen leichteren Übergang von der Schule in das Arbeitsleben und in nicht-prekäre, sichere Beschäftigung ermöglichen. Angesichts der Vielzahl unterschiedlicher Berufsbildungssysteme sowie der kulturellen Vielfalt innerhalb und zwischen den EU-Ländern scheint es, dass der **soziale Dialog** ein Mittel zur Förderung und Realisierung einer zeitgemäßen, zukunftsorientierten Berufsbildung sein kann, das nicht nur die Jugend und ihre künftigen Arbeitgeber einbindet, motiviert und unterstützt, sondern auch die gesamte europäische Wirtschaft.

Vor welchen Herausforderungen und Problemen steht Europa 2015?

Jugendarbeitslosigkeit

Die Jugendarbeitslosigkeit ist ein europaweites Problem und ist inzwischen in ganz Europa zur absoluten politischen Priorität geworden. In vielen Ländern ist die Quote der Jugendarbeitslosigkeit doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosigkeit. Es gibt Studien, die von den „negativen Folgen längerer Phasen der Arbeitslosigkeit“ und „einer verlorenen Generation“³³ sprechen, daher gehört die Jugendarbeitslosigkeit zweifelsohne zu den schwer-

33 Appelbaum, Lauren, D. (2013), Economic and Psychological Consequences of Long-Term Unemployment, Employment research 20(1).
Blanchflower, David, G. (2010), The wellbeing of the Young, research paper.

wiegendsten und besorgniserregenden Realitäten der Europäischen Union – eine Realität, die sich mit den Entwicklungen im Kontext der wirtschaftlichen und sozialen Krise noch weiter verschärft hat. Menschen mit Arbeitsplätzen, die nur eine geringe Qualifikation erfordern, und junge Menschen sind oft die ersten, die von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind; junge Menschen haben in einer Krise eine höhere Wahrscheinlichkeit, ohne Arbeit zu sein. Geringqualifizierte Jugendliche, die bereits vor der Krise auf viele Hürden bei der Arbeitssuche stießen, haben jetzt ein hohes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit und Ausgrenzung. Selbst hochqualifizierte junge Menschen haben häufig Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden oder müssen geringer qualifizierte Arbeitsplätze annehmen.

Migration

Die verschiedenen EU-Mitgliedsländer entwickeln sich ungleichmäßig. In einigen Ländern hat die Jugendarbeitslosigkeit besorgniserregende Werte erreicht, die eine wachsende Gruppe junger Menschen zwingt oder veranlasst, ihr Heimatland zu verlassen. Diejenigen, die auswandern, sind oft hochqualifizierte Arbeitnehmer aus bestimmten Ländern (z. B. Estland, Litauen, Bulgarien, Rumänien). Sie gehen in Länder mit einem höheren Lohnniveau und besseren beruflichen Aussichten (z. B. Finnland oder Deutschland). Dies führt zu entsprechenden Lücken auf dem heimischen Arbeitsmarkt – das Bildungspotenzial geht verloren – und einer problematischen demografischen Entwicklung. Bisher gibt es nur unzureichende Strategien, um die jungen Menschen im Land zu halten und/oder diejenigen, die bereits ins Ausland gegangen sind, zur Rückkehr in ihr Heimatland zu ermutigen. Die Folge ist, dass sich die Länder in Sachen Potenzial junger Arbeitskräfte, gesellschaftlicher Strukturen, aber auch sozialer Systeme und Wachstum auseinander bewegen.

Frühe Schulabgänger, prekäre Beschäftigung, Demotivation und NEETs

Die Situation ist unter dem Gesichtspunkt der frühen Schulabgänger und NEETs sogar noch beunruhigender. Die NEETs sind eine Belastung für die öffentlichen Haushalte, eine Verschwendung von Arbeitskräftepotenzial und ein destabilisierender Faktor: Sie wirken sich auf den sozialen Zusammenhalt, die Zukunft der Institutionen, die Demokratie selbst und die Gesellschaften aus.

Die Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere für junge Menschen, sind deutlich prekärer geworden: Befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit, unfreiwillige Teilzeitarbeit mit wenig oder keinen sozialen Garantien, Praktika etc. nehmen zu.

Die Folgen, NEET zu sein oder unter prekären Bedingungen zu arbeiten, sind für den Einzelnen schwerwiegend und ziehen psychologische Probleme nach sich, die Unfähigkeit, eine Familie zu gründen, Armut, soziale Ausgrenzung etc. Außerdem ist es eine „Verschwendung kluger Köpfe“, die Europa gut gebrauchen könnte.

Andere Faktoren, die junge Menschen demotivieren, sind der fehlende Respekt seitens der Arbeitgeber und schlechte (Arbeits-)Praxis – z. B. wenn Arbeitgeber Praktikanten als billige Arbeitskräfte einsetzen und/oder ihre Ausbildung vernachlässigen.

Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt / Beratung

Heutzutage ist die Verbindung zwischen der Ausbildung (erworbene Fähigkeiten und Wissen) und dem Arbeitsmarkt (geforderte Fähigkeiten und Wissen) manchmal unklar oder sie fehlt. In mehreren Sektoren der Wirtschaft fehlen Fachkräfte (vor allem qualifizierte Techniker), während in

anderen Bereichen das Angebot bei weitem die Nachfrage übersteigt. Unbesetzte Stellen sind das Ergebnis eines Mangels an Arbeitskräften mit ausreichenden oder den geforderten Fähigkeiten. Diese fehlende Übereinstimmung von Kompetenzen ist für die jungen Menschen in Europa demotivierend, weil das Lernen und die Arbeitssuche sinnlos erscheinen, wenn sie das Wissen und die Fähigkeiten, die sie in der Schule oder der Universität erworben haben, später nicht nutzen können.

Daher ist es sehr wichtig, dass die Schul- und Berufsbildungssysteme Menschen die richtigen Fähigkeiten und Qualifikationen vermitteln – diejenigen, die den (künftigen) Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen und ihnen damit künftig interessante und angemessene Arbeitsplätze sichern. Angesichts des technologischen Wandels ist die Abschätzung dieser Nachfrage und die Neuausrichtung der Schul- und Berufsbildung eine dauerhafte und wichtige Aufgabe. Welche Fähigkeiten werden in zehn oder zwanzig Jahren gefordert sein? Einige Länder fördern systematisch die Schul- und Berufsbildung in bestimmten Bereichen (z. B. Energie, IT, grüne Arbeitsplätze), während andere Länder sich noch immer auf die Erfahrungen und Arbeitsmarktentwicklungen der Vergangenheit verlassen und daher vielleicht in Bereichen investieren, die künftig weniger relevant sein werden (z. B. Landwirtschaft und Fischereiwesen).

Unterstützung und die persönliche Berufsberatung in den Schulen kann den jungen Menschen ebenfalls helfen, relevante Programme für gefragte Fähigkeiten zu finden. Oft fehlt die Beratung jedoch oder ist unzureichend.

Um die Ziele der Strategie Europa 2020 zu erreichen, müssten mindestens 40% der jüngeren Generation bis zum Jahr 2020 einen Hochschulabschluss oder ein Diplom haben. In Ländern mit einem gut funktionierenden dualen System (wie Deutschland und Österreich), wo die Jugendarbeitslosigkeit vergleichsweise gering ist, entscheiden sich viele junge Menschen für eine

betriebliche Ausbildung. Die Anzahl der Universitätsabsolventen ist relativ gering. Dahingegen absolvieren in Ländern, in denen die Berufsbildung nicht sehr gut funktioniert und die Jugendarbeitslosigkeit sehr hoch ist (z. B. Portugal), nur wenige Berufsbildungsprogramme. Da keine Arbeitsplätze frei sind, wird die Schulbildung fortgesetzt und die Anzahl der Universitätsabsolventen ist deutlich höher. Daher schneiden Österreich und Deutschland – obwohl sie das Ziel von Europa 2020 für die „Universitätsabschlüsse und -diplome“ verfehlen – bei der Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt und niedriger Arbeitslosigkeit gut ab. Von dieser Warte aus betrachtet, scheint ein Umdenken erforderlich – die Berufsbildung liefert vielleicht die notwendige „Brücke“ für eine bessere und nachhaltigere Integration junger Menschen in den veränderten und sich weiter verändernden europäischen Arbeitsmarkt nach der Krise.

Berufsbildung: Qualität, Image, Anerkennung

Die erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt hängt in beträchtlichem Maße von der Qualität der erhaltenen schulischen und beruflichen Ausbildung ab. In Europa wird die Berufsbildung auf verschiedenen Ebenen und mit recht unterschiedlichen Ergebnissen bezüglich der Qualität angeboten. Es ist jedoch die Qualität, die zählt, denn (junge) Menschen wählen eine bestimmte Ausbildung, um Wissen zu erwerben, das ihre Karrierechancen verbessert und ihnen sowohl im Arbeitsleben wie auch im Alltag nützt. Die vorherige und zuverlässige Information ist daher der Schlüssel zur Auswahl der richtigen Schul- und Berufsbildung, wie auch die Auswahl der verfügbaren Programme. Ein unzureichendes Bildungssystem kann ein großes Hindernis für junge Menschen auf ihrem Weg in das Arbeitsleben und die Eigenständigkeit sein.

Während einige Länder private Universitäten haben (mit unterschiedlichem Maß an Wissenstransfer), gibt es nur wenige Länder, die ein gut funktionie-

rendes duales System aufgebaut haben (bestehend aus einer ausgewogenen Verbindung der Arbeit im Betrieb und dem theoretischen Unterricht in der Schule), wie Deutschland oder Österreich. Angesichts der derzeitigen Arbeitsmarktlage in Europa haben solche dualen Systeme sich jedoch als attraktive Alternative zur allgemeinen Bildung erwiesen.

Dennoch genießen die Berufsbildung und duale Ausbildung in vielen Ländern auch weiterhin ein schlechtes Image. Ein junger Mensch, der eine Entscheidung über seine künftige Ausbildung treffen muss, wird das System der dualen Ausbildung nur dann in Betracht ziehen, wenn es auf dem Arbeitsmarkt deutliche Vorteile bietet. Hat er kein Vertrauen in das System der betrieblichen Ausbildung, wird er dazu neigen, einen Universitätsabschluss zu erlangen, in der Hoffnung, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt zwischenzeitlich bessert und dies die richtige Entscheidung und eine gute Ausgangslage für einen Arbeitsplatz ist (= "hochrangige Warteschleife").

Einige Länder stehen vor Problemen beim Übergang von einem alten (und oft nicht mehr zeitgemäßen) zu einem neuen System der Berufsbildung, auch wenn ihnen die Notwendigkeit dieser Veränderung bewusst ist. Die Lehrkräfte kommen mit dem neuen System nicht zurecht und brauchen selbst Fortbildungen, vielleicht sind die Unterrichtsmethoden nicht mehr geeignet, die Bildungsinhalte sind eventuell veraltet. Des Weiteren ist vielleicht die Verteilung zwischen theoretischem Unterricht und praktischer Ausbildung nicht angemessen, die beiden sind nicht ausreichend verwoben oder es fehlt am Vertrauen in das neue System und an spezifischen (wirtschafts-)politischen Maßnahmen. Und die Umstellung von einem alten auf ein neues Berufsbildungssystem braucht Zeit, oft fünf, zehn oder sogar fünfzehn Jahre. Dementsprechend sind vielleicht andere Maßnahmen zur kurzfristigen Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit erforderlich (z. B. die Jugendgarantie).

Auch die Anerkennung und Übertragbarkeit von Wissen und Fähigkeiten kann eine Herausforderung sein. Angesichts der sich vollziehenden Globalisierung sind rein regional ausgerichtete Politiken eventuell kontraproduktiv. In Ländern wie Italien und Portugal üben zum Beispiel die Regionen einen beherrschenden Einfluss auf die Berufsbildung aus: Die Anerkennung von Qualifikationen und Fähigkeiten in anderen Regionen und die Übertragbarkeit von Fähigkeiten ist nicht immer gegeben und sollte weiterentwickelt werden.

Eine weitere Schwäche einiger Bildungssysteme ist ihre begrenzte Durchlässigkeit. Diese sollte gesteigert werden, um die derzeit vielfältigen Übergänge von der Schule in das Arbeitsleben, aus der Kindheit in das Erwachsenenendasein, die Migrationsströme und den sich wandelnden Arbeitsmarkt aufeinander abzustimmen, was möglicherweise eine erneute Ausbildung oder Umschulung erfordert.

Die Beteiligung der Sozialpartner an der Entwicklung und Gestaltung moderner Berufsbildungssysteme kann ein Vorteil sein. Dennoch ist sie in einigen Ländern nicht existent oder unzulänglich – was zu kurzfristigen Schul- und Berufsbildungsaktivitäten ohne dauerhafte Wirkung führen kann.

Ausbildung zur Selbständigkeit und zum Unternehmertum

Eines der langfristigen strategischen Ziele der Europäischen Kommission ist, die Kreativität und Innovation, einschließlich des Unternehmertums, auf allen Ebenen der Schul- und Berufsbildung zu fördern.

Das öffentliche Bewusstsein dafür, dass die Förderung der Selbständigkeit dazu beitragen könnte, die (Jugend-)Arbeitslosigkeit zu senken, nimmt zu, ist aber noch nicht sehr ausgeprägt. Entsprechend wurde das (Jugend-)Unternehmertum bereits in die nationalen Lehrpläne für die Berufsbildung

in den meisten europäischen Ländern aufgenommen. Dennoch ist die Situation nicht voll zufriedenstellend: Das Unternehmertum ist nicht in allen Teilen des Berufsbildungssystems integriert und nicht mit bestimmten Ausbildungskursen oder Berufen verbunden. Sofern vorhanden, ist die Beteiligung der Auszubildenden oft gering und die Schulen sind nicht offen genug. Manchmal sind die Unterrichtsmethoden ineffektiv, mit nicht ausreichend kompetenten Lehrkräften, oder das praktische Element des Unternehmertums fehlt. Es sollten mehr (erfolgreiche) Geschäftsleute eingebunden werden.

Jugend: Neue Zielgruppen und höhere Funktionen innerhalb von Arbeitnehmerorganisationen

Die Arbeitnehmerorganisationen arbeiten für ihre zahlenden Mitglieder, die abhängig beschäftigte Arbeitnehmer sind, häufig ältere Arbeitnehmer. Viele (arbeitslose) junge Menschen sind nicht ausreichend in Arbeitnehmerorganisationen involviert und vertreten. Aus Sicht der Gewerkschaften ist es daher schwierig, sie an ihren Aktivitäten zu beteiligen.

Andererseits haben die jungen Mitglieder wenig Einfluss in ihrer Organisation und ihre Rolle im sozialen Dialog ist schwach. Wichtige Gewerkschaftsfunktionen und Positionen werden mit älteren Männern besetzt („Altherrenverein“). Es ist eine Herausforderung für sie und die Arbeitnehmerorganisationen, die Zielgruppe „junge (arbeitslose) Menschen“ zu erreichen und die Jugend in ihren Reihen zu stärken.

6 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

6.1 Beschreibung der verschiedenen Handlungsfelder

NEETs, frühe Schulabgänger, prekäre Beschäftigung und Demotivation

Was die NEETs, frühen Schulabgänger und die prekäre Beschäftigung betrifft, ist es die Pflicht der Arbeitnehmerorganisationen, zumindest darauf hinzuweisen, dass einige Entwicklungen aus dem Ruder gelaufen sind. Diese Themen und ihre möglichen negativen Konsequenzen (z. B. Armut, Extremismus) sollten Teil der Forderungen nach politischen Maßnahmen der Arbeitnehmerorganisationen sein.

Migration

Arbeitnehmerorganisationen müssen Aktivitäten/Initiativen anbieten, um junge Menschen auf ihrem Weg der Migration zu begleiten. Es ist wichtig, Zugang zu diesen jungen Menschen zu finden und sie sowohl in ihren Heimländern wie auch in ihrem Zielland zu unterstützen. Die Arbeitnehmerorganisationen sollten grenzübergreifende Kooperationen zu diesem Thema entwickeln.

Angebot und Nachfrage aus dem Arbeitsmarkt / Beratung

Der europäische Arbeitsmarkt bietet derzeit nicht ausreichend gute/hochwertige Arbeitsplätze für junge Menschen. Es müssen Arbeitsplätze für junge Menschen geschaffen werden, vor allem in den Ländern, die derzeit eine sehr hohe Quote der Jugendarbeitslosigkeit haben. Es ist die Pflicht der Arbeitnehmerorganisationen, neue und nachhaltige Arbeitsplätze im privaten und öffentlichen Sektor zu fordern. Es müssen neue Strukturen und

Mechanismen geschaffen werden, sowohl im Bildungswesen wie auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Es besteht kein Zweifel daran, dass eine bessere wirtschaftliche Lage diese Bestrebungen vereinfachen würde.

Die Sozialpartner sollten an der Entwicklung der nationalen Beschäftigungs- und Bildungsstrategien beteiligt sein. Was die Entwicklung neuer Berufsbildungssysteme betrifft, ist es wichtig, neue Tendenzen bei Produktion und Dienstleistungen (z. B. Industrie 4.0) und das künftige Angebot und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

Unternehmen und Organisationen müssen für die Vorteile einer nachhaltigen Wirtschaft und ihre soziale Verantwortung sensibilisiert werden. Dabei können die Arbeitnehmerorganisationen eine wichtige Rolle spielen.

Was die Ergebnisindikatoren betrifft, sollte das Ziel der Strategie Europa 2020 – mindestens 40% der jüngeren Generation sollte einen Hochschulabschluss oder ein Diplom haben – hinterfragt werden. Angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage führt dieses Ziel nicht automatisch zu einer Senkung der Jugendarbeitslosigkeit. Eine höhere Ausbildung ist ein Vorteil, löst aber nicht zwangsläufig das Problem der Jugendarbeitslosigkeit. Es ist vielleicht erforderlich, die Rolle der universitären Ausbildung zu überdenken.

Unterstützung, Laufbahnberatung und Betreuung sind sehr wichtig und müssen als Kernthemen in Bildungsinstitutionen aufgenommen werden. Frühe Kontakte zu Unternehmen (Tag der offenen Tür, Veranstaltungen etc.) können Schüler dazu motivieren, ihre Berufswahl zu überdenken. Möglicherweise kann man mehr Schulabbrüche vermeiden und das Wissen über den tatsächlichen und aktuellen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Berufsbildung: Qualität, Image, Anerkennung

Die Berufsbildung und betriebliche Ausbildung ist **eine** (aber nicht die einzige) langfristige Lösung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Ländern ohne duales System oder in Ländern, wo die Berufsbildung im Allgemeinen schwach ausgeprägt ist. Es gibt erfolgreiche Vorbilder für die Berufsbildung (z. B. in Österreich und Deutschland). Da die Bildungssysteme jedoch von einem Land Europas zum nächsten sehr unterschiedlich sind und die Übertragbarkeit womöglich begrenzt ist, kann es sich für die Länder als sinnvoll erweisen, mit Pilotprojekten anzufangen (wie es bereits der Fall ist).

Veränderungsprozesse können von der Einbeziehung verschiedener wichtiger Bildungs- und Arbeitsmarktakteure profitieren. Daher können die Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen und Experten am Prozess des Aufbaus zeitgemäßer, dem neuesten Stand der Technik und stark am Arbeitsmarkt orientierter Berufsbildungssysteme teilhaben. Sie können eine wichtige Rolle in diesem Prozess spielen und Beiträge in den folgenden Bereichen leisten: Integration des Lernens und des Arbeitens (Verbindung aus Theorie und Praxis; die Zeit in der Schule/im Betrieb); bessere Vernetzung/Komplementarität von Theorie und Praxis; Übergang vom alten zum neuen Berufsbildungssystem; Orientierung für Lehrkräfte; Rolle der Lehrkräfte; Ausbildung der Lehrkräfte – hohe Qualität beim theoretischen und beim praktischen Teil; neue Unterrichtsmethoden/Didaktik; Lehrpläne/-inhalte; Qualitätsmanagementinitiativen; Schaffung neuer oder Modernisierung bestehender Berufe; Anerkennung von Abschlüssen; Durchlässigkeit des Bildungssystems; Wiederherstellung des Vertrauens in das neue System; Umdenken auf allen Ebenen (auf staatlicher Ebene, in der Schule, bei den jungen Menschen, Arbeitgebern und Arbeitnehmerorganisationen); (finanzielle) Beteiligungen von Unternehmen am Bildungsprozess. Arbeitnehmerorganisationen können eine wichtige Rolle als Vermittler spielen, indem sie helfen, aktuelle und voraussichtliche künftige Anforderungen der Arbeitgeber zu ermitteln und sie

an die Bildungseinrichtungen und öffentlichen Entscheidungsträger (z. B. Ministerien) weitergeben.

Um das Image und das Vertrauen in die Berufsbildung zu verbessern, ist eventuell auch ein Umdenken erforderlich. Die Sensibilisierung muss auf allen Ebenen erfolgen: Schüler, Eltern, Lehrkräfte ... Arbeitnehmerorganisationen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation junger Menschen

Angesichts ihrer weitreichenden Erfahrung in diesem Bereich können die Arbeitnehmerorganisationen zusammen mit anderen wichtigen Akteuren geeignete nationale Maßnahmen vorschlagen, um die Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Außerdem können sie die Umsetzung dieser Maßnahmen überwachen. Bei der zeitweiligen Migration können die Arbeitnehmerorganisationen die jungen Menschen begleiten und Kontakt zu anderen Arbeitnehmerorganisationen in den betreffenden Ländern halten.

Beispiele für erfolgreiche oder interessante Maßnahmen sind:

- **Jugendgarantie:** Um die Zeit zu verkürzen, die junge Menschen arbeitslos oder untätig verbringen, sollen die Mitgliedstaaten allen Menschen bis zum Alter von 25 Jahren innerhalb von vier Monaten nach Abschluss der formellen Bildung oder nachdem sie arbeitslos werden einen hochwertigen Arbeitsplatz, eine Fortbildung, eine Ausbildung oder ein Praktikum anbieten.³⁴

34 EU (2012, endgültig), Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie.

• JUGEND IN BEWEGUNG

„Jugend in Bewegung“ ist ein umfassendes Paket politischer Initiativen zur Bildung und Beschäftigung junger Menschen in Europa. Es wurde 2010 gestartet und ist Teil der Strategie Europa 2020. Seine Absicht ist, die Bildung und Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu steigern und die hohe Jugendarbeitslosigkeit zu senken. Vor allem soll die Initiative die Schul- und Berufsbildung stärker auf die Anforderungen der jungen Menschen zuschneiden, sie ermutigen, in ein anderes Land zu gehen, um dort zu studieren oder sich ausbilden zu lassen und die EU-Länder anzuhalten, den Übergang von der Schule in das Berufsleben zu erleichtern.³⁵

• MOBIPRO-EU:

In Deutschland unterstützt der Bund junge Menschen aus EU-Ländern, die eine betriebliche duale Ausbildung oder qualifizierte Beschäftigung als Fachkraft in Deutschland aufnehmen möchten, als Teil des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität ausbildungsinteressierter Jugendlicher aus Europa“³⁶. Der Plan ist, dass die ausgebildeten jungen Menschen anschließend in ihre Heimatländer zurückgehen.

• Maßnahmen der „Österreichischen Jugendstrategie“

Die Jugendstrategie des Bundesministeriums für Familien und Jugend ist ein Prozess, der die Jugendpolitik in ganz Österreich stärken und weiterentwickeln soll.³⁷

- „Aktion Zukunft Jugend“: Bietet jungen Menschen im Alter von 19 bis 24 Jahren zum Beispiel verstärkte Hilfe bei der Arbeitsvermittlung und Beratung durch die öffentlichen Arbeitsämter, (Um-)Schulung, (Höher-)

35 EU, Youth on the Move. A Europe 2020 initiative.

36 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), MOBIPRO-EU.

37 Implementierungsplan zur Jugendgarantie Österreich.

Qualifizierung oder besondere Ausbildungsförderungen. Junge Arbeitslose sollen innerhalb von drei Monaten einen Arbeitsplatz, eine (Um-)Schulung/(Höher-) Qualifizierung oder geförderte Beschäftigung erhalten.

- „Jugendcoaching“: Das Ziel ist, jungen Menschen Anleitung und Hilfe zu geben, die Schwierigkeiten haben, ihren Ausbildungsweg fortzusetzen oder auszuwählen oder ihre Schul-/Berufsausbildung bereits abgebrochen haben. Es ist eine wichtige Maßnahme im Hinblick auf die frühzeitige Intervention (Kontrollfunktion) sowie zur Aktivierung und (Wieder-)Eingliederung.
- „Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ und Maßnahmen für Lehrlinge: Lehrlinge und ihre Arbeitgeber benötigen eventuell unterstützendes Coaching, was Hilfestellung und Beratung für die betriebliche Ausbildung bietet. Das Ziel ist, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Qualifizierte Coachs führen Erstgespräche mit den Auszubildenden, ermitteln die Perspektiven und führen bei Bedarf Vermittlungsgespräche. Außerdem unterstützen sie Auszubildende in der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung.
- „AusbildungsFit“: Vielen jungen Menschen fehlt es an grundlegenden Qualifikationen oder sozialen Fähigkeiten und sie stehen vor Problemen, wie z. B. gesundheitlichen Problemen, finanziellen Belastungen oder familiären Sorgen, die sie davon abhalten, eine reguläre Ausbildung oder Arbeit aufzunehmen. Daher wurde ein umfassendes, niedrigschwelliges Angebot entwickelt. Es zielt darauf ab, junge Menschen (wieder) in das Bildungssystem oder den Arbeitsmarkt zu integrieren, indem individuelle Förderung angeboten wird. Die Eckpfeiler sind: Praktika in Unternehmen, Coaching für diejenigen, die sozialpädagogische Unterstützung benötigen, Vermittlung von Grundwissen und

Unterrichtsqualifikation durch Kreativität, Sport und pädagogische Angebote.

- „Produktionsschulen“: Das Ziel ist, Stabilisierung zu bieten, die Motivation zu erhöhen, Fachwissen und Grundqualifikationen zu vermitteln. Die wichtigste Zielgruppe sind junge Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren, aber das Programm steht auch jungen Menschen bis 25 Jahren offen, die Mühe haben, einen Arbeitsplatz zu finden.
- „Ausbildungsgarantie“: Diese garantiert jedem unter 18 Jahren und sozial benachteiligten jungen Menschen, Menschen mit Lernschwierigkeiten und zunehmend auch Schulabgängern und jungen Erwachsenen bis zum Alter von 24 Jahren einen Ausbildungsplatz. Kann jemand keine Lehrstelle in einem Unternehmen finden, kann er an einem Ausbildungsprogramm in einer unternehmensübergreifenden Ausbildungseinrichtung teilnehmen. Diese Form der Ausbildung einschließlich Abschlussprüfung entspricht vollständig der betrieblichen dualen Ausbildung.³⁸

• Förderung der Selbständigkeit

In vielen Ländern (z. B. Spanien und Portugal) wird die Selbständigkeit von den nationalen Regierungen als Maßnahme beworben, um jungen Menschen eine Perspektive zu geben und die Jugendarbeitslosigkeit zu senken. Das Ziel lautet hier, Arbeitsplätze und Möglichkeiten der selbständigen Erwerbstätigkeit mit Produkten und Dienstleistungen zu schaffen, die von hoher Qualität und auf dem europäischen Markt wettbewerbsfähig sind. Die Schwierigkeiten (z. B. Bürokratie, Finanzierung) und Aussichten sollten realistisch bewertet werden.

³⁸ Im Dezember 2013 nahmen etwa 9.000 Auszubildende an dem betriebsübergreifenden Ausbildungsprogramm teil, was 7,6% aller Auszubildenden in Österreich entspricht.

- **Unternehmerische Ausbildung**

Es ist wichtig, früh anzufangen (d. h. in der Grundschule) und diese während der gesamten schulischen Ausbildung fortzusetzen – diese Art des Denkens kann im Beruf wie auch im Privatleben sehr hilfreich sein.

Jugend: Neue Zielgruppen und höhere Funktionen innerhalb von Arbeitnehmerorganisationen

Es ist wichtig, dass die jungen Menschen selbst eine entscheidende Rolle in der (künftigen) Gestaltung der Gesellschaft spielen. Dementsprechend muss die Beteiligung junger Menschen und ihre Rolle im sozialen Dialog innerhalb der Arbeitnehmerorganisationen verbessert werden. Die Arbeitnehmerorganisationen müssen sich für neue Zielgruppen öffnen (z. B. derzeit nicht-zahlende Mitglieder wie die Erwerbslosen). Neue Strukturen und Instrumente (z. B. neue Medientools) müssen entwickelt werden, um die Mitgliedschaft junger Menschen zu fördern und sie bei ihren Aktivitäten auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Eine Möglichkeit wäre, dass Arbeitnehmerorganisationen ihre Unterstützung befristet anbieten, ohne sofort einen Mitgliedsbeitrag zu erheben.

Junge Menschen sollten nicht nur die Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse zu äußern und ihre Sichtweise beizutragen – die sich häufig deutlich von der älterer Mitglieder der Arbeitnehmerorganisationen unterscheidet – sondern auch befähigt und gefördert werden, um hohe und verantwortungsvolle Positionen innerhalb der Arbeitnehmerorganisationen zu bekleiden.

6.2 Zusammenfassung der Empfehlungen für die Vorgehensweise der Arbeitnehmerorganisationen

Ausgehend von den verschiedenen Handlungsfeldern kann man die folgenden Empfehlungen für Arbeitnehmerorganisationen unter vier Überschriften zusammenfassen:

- Stakeholder-Kooperation
- Unterstützung junger Menschen
- Herausforderungen und Weiterentwicklung der Berufsbildung
- Organisatorische Weiterentwicklung der Arbeitnehmerorganisationen

Thema	Handlungsempfehlung(en)
Stakeholder-Kooperation	
Kooperation aller Akteure	Arbeit an der Kooperation aller Akteure; Förderung und Unterstützung lokaler Initiativen; Kopieren (oder Anpassen) erfolgreicher Strategien.
Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	<p>Entwicklungen vorantreiben, die dazu beitragen können, neue und nachhaltige Arbeitsplätze für junge Menschen zu schaffen, sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Sektor.</p> <p>Neue technologische Entwicklungen berücksichtigen, bei der Reform des Bildungswesens und des Arbeitsmarkts; Veränderungen vorgehen.</p>
Fehlende Übereinstimmung von Fähigkeiten	<p>Hilfe und Fachwissen zur Modernisierung oder Einführung dualer Berufsbildungsprogramme anbieten; Abstimmung der Anforderungen des Arbeitsmarkts mit den Bildungsprogrammen.</p> <p>Hinterfragen des Europa-2020-Ziels in Bezug auf die 40% Hochschulabsolventen.</p> <p>Ergänzung des Europa-2020-Ziels von 40% mit tertiärem Abschluss durch Aufnahme anderer relevanter Indikatoren, wie dem Berufsbildungsanteil am Bildungssystem.</p>
Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen	Globale, nationale und lokale Maßnahmen vorschlagen, um die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, z. B. Jugendgarantie, Jugendcoaching, Förderung der Selbständigkeit.
NEETs, Schulabgänger, prekäre Beschäftigung	<p>Die Vorschläge/Empfehlungen der Arbeitnehmerorganisationen sollten diese Themen umfassen und Maßnahmen, Initiativen und mögliche Lösungen bieten.</p> <p>Über erfolgreiche Maßnahmen zur Bildung und Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt informieren, sie übertragen oder anpassen; Zielgruppe: benachteiligte Gruppen.</p>
Beratung, Berufsorientierung	Förderung der Kooperation zwischen wichtigen Akteuren in diesem Bereich (Regierungsstellen, Schulen, Unternehmen, öffentliche Arbeitsämter, NROs, ...) und Arbeitnehmerorganisationen, um die Unterstützung und Berufsberatung für junge Menschen zu verbessern.

Unterstützung junger Menschen	
Beratung, Berufsorientierung	Junge Menschen über nachgefragte Berufe informieren und sie so für die Auswahl des Bildungswegs sensibilisieren; Unterstützung der Entscheidung durch Angebot zeitgemäßer und relevanter Berufsbildungsprogramme.
Bessere Information	Information der Jugend und junger Arbeitnehmer über die Grundrechte im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, der Arbeit, dem Arbeitsmarkt und dem Sozialsystem.
Motivation der Jugend	Steigerung der Motivation und Bemühungen junger Menschen durch Information und Einbindung in den Prozess (Mitspracherecht).
Migration	Begleitung junger Menschen auf ihrem Weg der Migration.
Herausforderungen und Entwicklung der Berufsbildung	
Berufsbildung: Qualität	Beteiligung am Prozess des Aufbaus der Berufsbildung (Lehrpläne, Rolle/Ausbildung der Lehrkräfte, Rolle der Unternehmen, Ausbildungsverträge etc.).
Berufsbildung: Anerkennung, Durchlässigkeit und Transparenz	Beteiligung an der Anerkennung von Abschlüssen, Durchlässigkeit und Transparenz der Bildungssysteme. Angesichts der höheren Mobilität und vielfältigeren Arbeitnehmerschaft: Arbeit an der Relevanz und Übertragbarkeit erworbenen Wissens und arbeitsmarktrelevanter Fähigkeiten.
Berufsbildung: Entgelt, Arbeitsbedingungen	Berücksichtigung dieser Fragen in Tarifverhandlungen/-verträgen.
Berufsbildung: Image und Vertrauen	Förderung der Sensibilisierung auf allen Ebenen: Schüler, Eltern, Lehrkräfte und Gesellschaft. Aufbau von Vertrauen in das Berufsbildungssystem.
Organisatorische Weiterentwicklung der Arbeitnehmerorganisationen	
Neue Zielgruppen	Arbeitnehmerorganisationen für neue Zielgruppen öffnen: Mehr junge Menschen, Arbeitslose, Selbständige.
Funktionen innerhalb der Arbeitnehmerorganisationen	Jungen Menschen eine Stimme geben; junge Menschen für höhere Position innerhalb von Arbeitnehmerorganisationen befähigen.

7 BIBLIOGRAPHIE

Links: Letzte Aktualisierung: Ende März 2015

Appelbaum, Lauren, D. (2013), Economic and Psychological Consequences of Long term Unemployment, *Employment research* 20(1).

http://research.upjohn.org/empl_research/vol20/iss1/2

Blanchflower, David, G. (2010), The wellbeing of the Young, research paper.

<http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/bjir%20youth%20attitudes%20draft.pdf>

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): MOBIPRO-EU.

<http://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/944.php>

CEDEFOP (May, 2014), Developing apprenticeships. Despite their advantages as a way of aligning vocational education and training to labour market needs, apprenticeships are underused.

(www.cedefop.europa.eu/files/9088_en.pdf)

<http://www.researchonline.org.uk/sds/search/taxonomy.do;jsessionid=310C312F455738506C9675E3D8800003?action=document&ref=B37463&taxonomy=APP>

CEDEFOP (2013/2014), Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Spotlight on VET Austria.

<http://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/8048>

EU (2010, 2020), Mitteilung der Kommission. Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum.

<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

EU, Allgemeine und berufliche Bildung. Ausbildungsförderung in Europa.
(Europäische Ausbildungsallianz)

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm

EU, Allgemeine und berufliche Bildung. Ausbildungsförderung in Europa und darüber hinaus. (Frühe Schulabgänger).

http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_de.htm

EU, Europe 2020 target: Early leavers from education and training.

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/29_early_school_leaving.pdf

EU, Eurostat-Statistiken;

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EU, Eurostat, Europe-2020-Indikatoren;

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy>

EU, Eurostat, Statistics explained: Unemployment and beyond.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_and_beyond

EU, Eurostat, Statistics explained, Labour market and labour force survey (LFS) statistics

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

EU (2012, endgültig), Vorschlag einer Empfehlung des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9221&langId=en>

EU (Hrsg., 2013), Reducing early school leaving: Key messages and policy support. Final Report of the Thematic Working Group on Early School Leaving.

http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_en.htm

EU, Youth on the Move. A Europe 2020 initiative

<http://ec.europa.eu/youthonthemove/>

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Hrsg.), Young people and NEETs in Europe: First findings.

<http://eurofound.europa.eu/publications/resume/2011/labour-market/young-people-and-neets-in-europe-first-findings-resume>

Eurostat. Pressemitteilung (Stat/13/107), Young people in the EU. The measurement of youth unemployment – an overview of the key concepts.

www.europa.eu/rapid/press-release_STAT-13-107_en.pdf

Implementierungsplan zur Jugendgarantie Österreich

[http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/0/6/CH2124/CMS1402033052188/ygip_austria_\(kopie\).pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/0/6/CH2124/CMS1402033052188/ygip_austria_(kopie).pdf)

OECD (Hrsg., 2014), Bildung auf einen Blick. Multilingual Summaries.

www.oecd.org/edu/eag-2014-sum-en.pdf

OECD (ed., 2013), Bildung auf einen Blick.

[www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%2020%20June%202013.pdf)

UNESCO (Hrsg., 1997), International Standard Classification of Education (ISCED) 1997