

# GUTE ARBEITSPLÄTZE

FÜR *junge* MENSCHEN:  
UNSER WEG IN  
DIE ZUKUNFT!



# GUTE ARBEITSPLÄTZE

## FÜR *junge* MENSCHEN: UNSER WEG IN DIE ZUKUNFT!

### Inhalt

Vorwort	3
1. Übergänge	5
2. Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze	12
3. Mobilität	14
4. Unternehmertum	16

## Vorwort

Die Krise und auf nationaler Ebene in den vergangenen Jahren umgesetzte Sparmaßnahmen hatten unverhältnismäßig starke negative Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen junger Menschen in Europa. Im Jahre 2014 waren 12,4 % aller jungen Menschen in der EU der 28 weder erwerbstätig noch absolvierten sie eine schulische oder berufliche Ausbildung. Der dramatische Arbeitsplatzabbau hat die Beschäftigungsquoten junger Menschen reduziert, und in mehreren Ländern belief sich dieser Rückgang mehr als 30 %: 23,8 Millionen Menschen in der EU waren im Februar 2015 arbeitslos - davon waren etwa 4,85 Millionen junge Menschen unter 25 (2,17 Millionen junge Frauen, Eurostat-Daten für Dezember 2014). Falls der Umfang der Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen schon vor der Krise strukturell höher war als bei Erwachsenen, hat sich die Situation nach Ausbruch der Krise dramatisch verschlechtert, und in manchen Ländern sind mehr junge Menschen arbeitslos als erwerbstätig (d.h. Bulgarien, Kroatien, Griechenland, Italien und Spanien) (Eurostat, Daten für 2013).

Befristete Arbeitsverhältnisse, unsichere Arbeitsverträge, fehlende soziale Grundsicherung und selbst Diskriminierung aufgrund des Alters sind für Millionen junge Menschen der Normalzustand, wenn sie ihren Weg in den Arbeitsmarkt zu finden versuchen: die Zahl junger Menschen in der EU steigt, die im Rahmen von Zeitverträgen beschäftigt sind, und die Zahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse geht ständig weiter zurück.

Die Achtung grundlegender Arbeits- und Sozialrechte muss für jedes Beschäftigungsverhältnis die Grundvoraussetzung sein. Unfaire Methoden wie unbezahlte Praktika und Scheinselbstständigkeit haben nur den Zweck, die Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu verschlechtern. Es trifft nicht unbedingt zu, dass jeder Arbeitsplatz besser als kein Arbeitsplatz ist, wenn ArbeitnehmerInnen keine Arbeits- und Sozialrechte gewährt werden.

Ein großer Anteil junger Menschen kann als „arme Erwerbstätige“ beschrieben werden: 11,4 % aller jungen ArbeitnehmerInnen (zwischen 18 und 24) waren von Erwerbsarmut bedroht, und dieser Anteil war bei jungen Frauen (12,5 %) höher als bei jungen Männern (10,6 %) (Eurostat, Daten für 2013). Angemessene Entlohnung spielt bei der Verhinderung von Armut eine wichtige Rolle, aber Mindestlöhne und insbesondere Mindestlöhne für Jugendliche, liegen manchmal unter der Armutsgrenze und machen ein menschenwürdiges Leben unmöglich. Beispielsweise hat Griechenland 2012 den „Jugend“-Mindestlohn im Vergleich zur Kürzung, die unter dem Druck der „Troika“ beim allgemeinen Mindestlohn (22 %) verordnet wurde, um einen höheren Prozentsatz (32 %) gesenkt, wodurch immer mehr Menschen in die Erwerbsarmutsfalle gerieten. Geringere Mindestlöhne für Jugendliche gibt es bereits im Vereinigten Königreich, und andere Länder denken über deren Einführung nach. Außerdem und trotz der generellen Ziele der Strategie Europa 2020, mit der wachsende Ungleichheiten ausgeglichen werden sollten, waren im Jahre 2013 fast 31,6 % aller jungen Menschen in Europa von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht.

Entschlossenes Handeln ist erforderlich, um die Gleichbehandlung der Geschlechter auf allen Ebenen zu verbessern, Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu beseitigen und Diskriminierung am Arbeitsplatz insbesondere gegen Jugendliche aus allen den Gründen zu bekämpfen, die in der Richtlinie 2000/78<sup>1</sup> definiert sind (Rasse, Behinderung, sexuelle Ausrichtung, Alter, Religion und Weltanschauung etc.). Die Gleichstellung der Geschlechter und

---

<sup>1</sup> Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Diskriminierungsfreiheit sollten Ziele der Gesamtgesellschaft sein und nicht als besonderes Anliegen betrachtet werden. Um dies zu erreichen ist es notwendig, die Verantwortung des öffentlichen Sektors zu stärken und die Vorteile von gesellschaftlicher Inklusion und Gleichstellung zu fördern.

Jugendarbeitslosigkeit kann nicht dadurch bekämpft werden, dass man das Thema nur auf der Angebotsseite mit strukturellen Arbeitsmarktreformen angeht, das Missverhältnis der Qualifikationen reduziert bzw. Mobilität fördert. Dies war insbesondere die Rolle, die die Europäische Kommission seit Einführung der Initiative „Jugend in Bewegung“ übernommen hat. Obwohl in diesen Bereichen gegebenenfalls einige Verbesserungen notwendig sind, deuten Studien<sup>2</sup> darauf hin, dass von politischen Entscheidungsträgern in diesen Bereichen ergriffene falsche Maßnahmen die Segmentierung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt erhöhen, in einigen Ländern die Abwanderung von Fachkräften verstärken und die Qualität der Arbeitsbedingungen mit negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit reduziert haben.

Wir müssen diesen Trend umkehren, indem wir bei allen Beteiligten den Schwerpunkt auf die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze verlagern, in dem man öffentliche und private Investitionen in Europa verbessert und verstärkt.

Der EGB-Jugendausschuss wird weiter mit allen Interessengruppen und Partnern zusammenarbeiten, um jungen Menschen in Europa eine Stimme zu geben, Organisationsarbeit für stärkere Gewerkschaften zu leisten und Gleichstellung, Solidarität und Demokratie auf allen Ebenen zu fördern.

### **Warum dieses Papier**

Dieses Papier stellt die Ansichten und Empfehlungen der vom EGB-Jugendausschuss vertretenen jungen ArbeitnehmerInnen in Europa zu einer Reihe von Themen dar, die die Arbeitsrealität junger ArbeitnehmerInnen kennzeichnen: Arbeitsbedingungen, Übergänge vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt oder die Ausbildung (Praktika, Lehrverhältnisse, duale Ausbildung, Unternehmertum und Mobilität).

Dieses Papier verfolgt das Ziel, eine Grundlage für die Rolle des EGB-Jugendausschusses als Stimme junger ArbeitnehmerInnen in Europa zu schaffen, wenn Verhandlungen mit Arbeitgebern, Gespräche mit europäischen und nationalen Entscheidungsträgern geführt werden und man mit Nichtregierungsorganisationen bei der Entwicklung, Umsetzung oder Überwachung von Maßnahmen zusammenarbeitet, die sich auf die Lebens- und Beschäftigungsqualität junger ArbeitnehmerInnen auswirken könnten.

Dieses Papier ist das Ergebnis eines gemeinschaftlichen Vorhabens, das die Mitglieder des EGB-Jugendausschusses anlässlich des von der EU finanzierten Seminars mit dem Titel „Für qualitative Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit!“ angestoßen haben, das anlässlich der italienischen EU-Präsidentschaft im Juli 2014 in Turin veranstaltet wurde und künftig überprüft und aktualisiert werden soll.

---

<sup>2</sup> Benchmarking Working Europe, ETUI, 2015 <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>

## Was ist der EGB-Jugendausschuss?

Der **EGB-Jugendausschuss vertritt die jungen Generationen in Europa zu Themen des Arbeitslebens**. Er ist ein Satzungsorgan des Europäischen Gewerkschaftsbundes und besteht aus jeweils einem/einer, von den dem EGB angehörenden nationalen Gewerkschaftsbünden (90) aus 39 Mitgliedsländern und den Europäischen Gewerkschaftsföderationen (10) nominierten VertreterIn.

Er wird geleitet von einem Präsidium bestehend aus 5 gewählten Mitgliedern, 2 VizepräsidentInnen und einem/einer PräsidentIn sowie einem/einer EGB-KoordinatorIn. Sein Ziel ist es, jungen ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen in Europa innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und in der Gesamtgesellschaft eine Stimme zu geben (PolitikerInnen auf EU-Ebene sowie auf nationaler und kommunaler Ebene, Arbeitgeberverbände, Nichtregierungsorganisationen und andere Interessengruppen).

## Übergänge

Übergänge von der Schule in den Beruf stellen für junge Menschen<sup>3</sup> einen entscheidenden Moment dar. In den vergangenen Jahrzehnten sind sie im Vergleich zu den 1980er Jahren zunehmend schwierig geworden, und die Wirtschaftskrise hat die Gefahr eines Übergangs nach unten in Richtung auf Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit noch verstärkt. Darüber hinaus fällt der Übergang von der Schule in den Beruf häufig mit einer entscheidenden Entwicklungsphase von jungen Menschen zusammen, die ihre ersten Schritte hin zum Erwachsensein erleben. Aus diesen Gründen betrachtet dieses Papier die drei Hauptwerkzeuge detaillierter, die diesen Übergang wahrscheinlich erleichtern: Praktika, Lehrstellen und das Jugendgarantie-Konzept.

### *Praktika*

Fehlende Berufserfahrung wird häufig als eines der Hindernisse für eine schnelle Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt betrachtet. Berufserfahrungs-Praktika machen es möglich, berufsbezogene sowie interdisziplinäre und allgemeine Fähigkeiten zu erwerben, die von ArbeitgeberInnen bei der Einstellung positiv bewertet werden. Ein Weg, wie junge Menschen Berufserfahrung erwerben können, sind Praktika. 2013 hatten 46 % aller jungen Europäer zwischen 18 und 35 ein Praktikum absolviert, und bei der Mehrzahl von ihnen waren es mehr als 2<sup>4</sup>. Praktika sind daher jetzt ein fester Bestandteil des Systems der Übergänge von der Schule in den Beruf. Aber obwohl sie potenziell ein Sprungbrett in den Arbeitsmarkt darstellen, sind Praktika nicht immer mit guter Qualität und guten Arbeitsbedingungen gleichzusetzen.

Aus diesen Gründen ist der EGB-Jugendausschuss der Auffassung, dass Praktika nie zu einem Ersatz für einen Arbeitsplatz werden sollten, d.h. unbefristete oder befristete Arbeitsplätze sollten nicht mit Praktikanten besetzt werden. Dies würde die Unsicherheit am Arbeitsmarkt tatsächlich weiter verstärken, und die Zugangsposition junger Menschen weiter schwächen.

---

<sup>3</sup> In diesem Papier umfasst der Begriff junge Menschen Personen zwischen 15 und 24, sofern nichts anderes angegeben wird.

<sup>4</sup> EUROBAROMETER 2013. The Experience of Traineeship in the EU [Die Erfahrung mit Praktika in der EU]. Flash Eurobarometer. Brüssel: Europäische Kommission.



*Wir wollen Praktika<sup>5</sup>, die:*

- 1. qualitativ gute Arbeitsbedingungen, Laufzeitvereinbarungen, vernünftige Vergütungen im Rahmen eines rechtsgültigen und verbindlichen Abkommens auf nationaler und europäischer Ebene einschließlich der Möglichkeit einer Richtlinie garantieren;**
- 2. eindeutige Lernziele und die Anerkennung von erworbenen Qualifikationen und Kenntnissen formulieren;**
- 3. Beratung am Arbeitsplatz sicherstellen;**
- 4. PraktikantInnen über ihre Arbeitnehmer- und Sozialrechte wie auch das Recht auf Vertretung durch gewerkschaftliche Vertrauensleute informieren;**
- 5. alle relevanten Interessengruppen einbinden, um die Praktikumsresultate zu überwachen, zu unterstützen und zu verbessern.**

Das Ziel gut organisierter Praktika sollte sein, jungen Menschen beim Erwerb der praktischen Erfahrung und Fähigkeiten zu helfen, die bereits durch formelle oder informelle Bildung erworbene Kenntnisse und Qualifikationen ergänzen. Praktika sollten jungen Menschen die Möglichkeit geben, wertvolle Praxiserfahrung zu erwerben, sich besser über vorhandene Branchen, Beschäftigungsaussichten und persönliche Projekte zur beruflichen Weiterentwicklung zu informieren. Das bedeutet, dass Beratung durch einen kompetenten Vorgesetzten und der Zugang zu robusten Bewertungs- und Beschwerdekäufen gesichert sein sollten, um die Fortschritte und Qualität des Praktikums zu überwachen. Arbeitsschutz, berufliche Bildung und Schutz sollten für PraktikantInnen im gleichen Umfang gegeben sein.

Wegen ihrer fehlenden Berufserfahrung und der kurzen und atypischen Vertragsform der Praktika ist es wahrscheinlicher, dass PraktikantInnen weniger gut über ihre Sozial- und Arbeitsrechte informiert sind. Daher ist es entscheidend, dass sie zu Beginn ihres Praktikums über ihre Arbeits- und Sozialrechte sowie alle mit ihrer Stellung verbundenen Arbeitsschutzrisiken informiert werden. Der relevante soziale Schutz sollte entsprechend gewährt werden.

Praktika können als Bestandteil der (Hochschul-)Bildung mit dem Ziel geleistet werden, Praxiserfahrung für Studierende zu bieten, die gerade an der Schwelle zum Arbeitsmarkt stehen. Obwohl diese Praktika als Teil des Bildungsgangs betrachtet werden, sollten sie einige minimale aber entscheidende Beschäftigungsstandards gewährleisten, um jeden Missbrauch zu vermeiden und es jungen Menschen zu ermöglichen, aus ihrer Praktikums Erfahrung das Beste zu machen. Der EGB-Jugendausschuss erinnert an die Bedeutung einer Regelung der Praktikums Erfahrung durch einen schriftlichen und rechtsverbindlichen Vertrag zwischen dem Bildungsträger, den PraktikantInnen und der Aufnahmeorganisation. Gewerkschaften in den Betrieben sollten über die Zahl der PraktikantInnen informiert werden und über Tarifverhandlungen zu den Aufgaben, der Ausbildung und dem angebotenen Vertrag angehört werden. Die Lernziele sollten ebenso wie Einzelheiten, die zur klaren Festlegung und Sicherung der Praktikumsqualität beitragen, eindeutig formuliert werden. Abschließend sollten Praktika nie ohne eine Form von Kostenerstattung, Sachleistungen und/oder Vergütung geleistet werden.

---

<sup>5</sup> Der EGB-Jugendausschuss hat die Initiative zur Verabschiedung einer europäischen Qualitätscharta für Praktika und Lehrstellen unterstützt. Siehe auch: <http://qualityinternships.eu/>. Dieser Teil stützt sich stark auf diese Unterlage.

Ähnliche Kriterien sollten auch für Praktika gelten, die außerhalb oder nach der formellen Bildung stattfinden. Insbesondere sollte die Praktikumsvergütung nicht unter der bei 60 % des mittleren Einkommens liegenden Armutsschwelle oder unter dem nationalen Mindestlohn liegen. Dieses Kriterium ist zu einer Zeit von großer Bedeutung, in der junge Menschen zunehmend von Armut bedroht sind, selbst wenn sie noch bei ihren Eltern leben, weil die Gesamtlage der Haushalte sich in einigen Ländern verschlechtert hat. Die Sozialpartner können hier insbesondere im Rahmen von Tarifverträgen eine entscheidende Rolle spielen.

Arbeitsbedingungen, ihre Dauer, eine klare Aufgabenbeschreibung und die Sozialversicherungsleistungen sollten eindeutig angegeben und eingehalten werden. Abschließend sollten die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse immer bescheinigt und anerkannt werden, damit PraktikantInnen das Beste aus ihrer Erfahrung machen können.

Gewerkschaften sollten zusammen mit den entsprechenden nationalen Interessengruppen in einer partnerschaftlichen Vorgehensweise einen Beitrag dazu leisten, die angemessenen Unterstützungs- und Überwachungsgrundsätze einschließlich einer Datenerhebung zu entwickeln.

### *Lehrverhältnisse<sup>6</sup>*

Betriebliches Lernen, das im Allgemeinen mit Lehrverhältnissen und dualen Systemen der beruflichen Bildung assoziiert wird, ist Bestandteil der politischen Maßnahmen, die den Übergang von der Schule zum Arbeitsmarkt unterstützen. In Europa schwankt die Zahl der Lehrverhältnisse von Land zu Land: 2011 befanden sich in Deutschland, Österreich und Dänemark mehr als 5 % der Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 29 Jahren in einem Lehrverhältnis<sup>7</sup>. Lehrverhältnisse sind im Gegensatz zu Praktika in das Bildungssystem insgesamt und arbeitsmarktpolitische Themen eingebettet und dauern gewöhnlich bis zu 4 Jahre.

Diese hat man dieser Kombination aus Arbeit und Lernen auf europäischer und nationaler Ebene erhebliche Aufmerksamkeit geschenkt, weil sie als Mittel zur Erleichterung des Zugangs junger Menschen zum Arbeitsmarkt gilt und dazu beiträgt, die Jugendarbeitslosigkeit niedrig zu halten. Der EGB erkennt das große Potenzial von Lehrverhältnissen, aber auch die Notwendigkeit, dass diese zusammen mit soliden umfassenden makroökonomischen Maßnahmen entwickelt werden und dass generell die schulische und berufliche Bildung als unabdingbare Grundlage für Bürgerschaft und menschliche Entwicklung und nicht nur als rein wirtschaftliche Werkzeuge betrachtet werden sollten.

#### ***Wir wollen Lehrverhältnisse, die:***

- 1. klare und transparente Lernziele sichern und in einen qualitativ hochwertigen Arbeitsplatz münden;**
- 2. eine garantierte Option für junge Menschen sein sollten, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten;**
- 3. Qualitätsstandards, angemessene Arbeitsbedingungen und den Schutz von Auszubildenden und jungen Menschen in der betrieblichen Bildung sichern;**

<sup>6</sup> Dieser Teil hat einen starken Bezug zur EGB-Resolution zur Verbesserung der Qualität von Lehrstellen und betrieblichem Lernen. Siehe auch: <http://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-improving-quality-apprenticeship-and-work-based-learning#.VSUS6tyUfHU>

<sup>7</sup> Europäische Kommission. (2013). Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors. [Lehrstellen- und Praktikumsprogramme in der EU der 27] Brüssel

- 4. die Anerkennung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen sichern, die durch nicht-formelles und informelles Lernen erworben wurden;**
- 5. Gewerkschaften an Partnerschaften mit wichtigen Interessengruppen beteiligen, um Lehrverhältnisse auf betrieblicher, sektoraler, nationaler und europäischer Ebene zu überwachen, zu unterstützen und zu verbessern.**

Der EGB ist zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen aus den einzelnen Ländern und Branchen ebenso wie die anderen Sozialpartner an der Umsetzung der Europäischen Ausbildungsallianz beteiligt und engagiert sich stark für die Einführung von Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels.

Lehrstellenprogramme können bei richtiger Umsetzung einen bedeutenden Beitrag zur Erleichterung von Übergangsprozessen, zur Bewältigung des Problems der Lehrverhältnisse, zur Beseitigung des Missverhältnisses von Qualifikationsangebot und –nachfrage am Arbeitsmarkt und dazu beitragen, dass Arbeitgeber zum Angebot fairer und hochwertiger Arbeitsplätze für junge Menschen ermutigt werden. Aber aufgrund der Wirtschaftskrise hat die Verfügbarkeit von Lehrstellen gelitten, und die schwache wirtschaftliche Erholung wird den Prozess verlangsamen, den Anteil der verfügbaren Lehrstellen in den von der Krise am stärksten betroffenen Ländern zu steigern oder die Weiterführung von Lehrverhältnissen als Beschäftigungsverhältnis zu sichern.

Systeme der beruflichen Bildung sollten in formellen Beschäftigungsverträgen geregelt werden, die die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Auszubildenden beschreiben und gleichzeitig allgemeine nationale Rechtsvorschriften einhalten. Dies sollte ebenso auch für Einrichtungen der beruflichen Bildung gelten, die an diesen Lehrverhältnissen beteiligt sind. Die Vergütung der Auszubildenden sollte für die Dauer der Ausbildung von den Arbeitgebern und gemäß geltenden Tarifverträgen oder einem nationalen und/oder sektoralen Mindestlohn gesichert werden. Gewerkschaften sollten hinsichtlich der Zahl von Lehrstellenprogrammen in den einzelnen Unternehmen sowie den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen angehört werden.

Der partnerschaftliche Ansatz ist für Lehrstellenprogramme unverzichtbar und sollte die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) ebenso wie staatliche Behörden und Einrichtungen der beruflichen Bildung einbeziehen. Erstens ermöglicht ein solcher Ansatz die ein hochwertiges und sicheres Arbeitsumfeld, zweitens wird eine effiziente Überwachung der Eignung von Arbeitsplätzen möglich und drittens ist gewährleistet, dass Standards und Vorschriften eingehalten werden.

Neue Technologien und der Qualifikationsbedarf auf Branchenebene sollten berücksichtigt werden, wenn Konzepte für Lehrverhältnisse entwickelt werden um zu garantieren, dass die angebotenen und vermittelten Qualifikationsanforderungen der Branche/des Arbeitsmarktes entsprechen. Gleichzeitig sollten Lehrverhältnisse und Lernen auf einer soliden Wissensbasis und mit einem zukunftsorientierten Ansatz entwickelt werden. Um die Diskrepanz in der Beteiligung der Geschlechter und die Segmentierung zu reduzieren, sollten Lehrstellenprogramme eine große Bandbreite unterschiedlicher abdecken und Beschäftigungsmöglichkeiten für Männer und Frauen gleichermaßen bieten. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die Beteiligung von Männern und Frauen in Bereichen zu intensivieren, die traditionell als entweder männlich oder weiblich betrachtet werden. Die Förderung des ‚Endes der Geschlechtsdifferenzierung‘ bei Lehrverhältnissen wird auch dazu beitragen, die berufliche



Mobilität beider Geschlechter zu verbessern und das Entgeltgefälle zu vermindern. Dazu ist ein ganzheitlicher Ansatz mit Beratung für junge Menschen in einem frühen Stadium sowie eine Bewusstseinsbildung bei Schulen, Ausbildern und Sozialpartnern erforderlich.

Beratung und Information zu Fragen der Ausbildung und der sozialen Rechte haben während des Lehrverhältnisses weiter entscheidende Bedeutung. Gewerkschaftsvertreter spielen eine entscheidende Rolle, um Letzteres sicherzustellen.

Abschließend müssen Lehrverhältnisse angemessen finanziert werden, um junge Menschen in die Lage zu versetzen, die entsprechenden Standards und Kenntnisse zu erreichen. Die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sollten am Arbeitsmarkt und im gesamten Bildungs- und Ausbildungssystem anerkannt werden, was auch für alle nicht-formell und informell erworbenen Kenntnisse gilt.

Wie in der EGB-Resolution<sup>8</sup> ausgeführt, unterstreicht der EGB-Jugendausschuss auch hier, dass Gewerkschaften in ganz Europa ihre aktive und engagierte Unterstützung für qualitativ gute Lehrstellenprogramme weiter demonstrieren und ihr Engagement für Auszubildende in den Betrieben verbessern sollten, um deren Interessen wirksamer zu vertreten.

### *Die Jugendgarantie<sup>9</sup>*

Auf europäischer Ebene wurden mehrere Initiativen gestartet, um etwas gegen die dramatisch hohen Jugendarbeitslosigkeitsquoten zu tun, und dazu zählt auch die Jugendgarantie. Der Rat der Europäischen Union hat aufgrund eines Vorschlags der Europäischen Kommission im April 2013 offiziell eine Empfehlung zur Einführung einer Jugendgarantie angenommen. Die Jugendgarantie ‚stellt sicher, dass alle jungen Menschen unter 25 innerhalb von 4 Monaten nach Beginn der Arbeitslosigkeit oder Ende der formellen Bildung ein gutes Angebot für die Erwerbstätigkeit, Weiterbildung, ein Lehrverhältnis oder Praktikum erhalten‘. Die Jugendgarantie soll aus dem Europäischen Sozialfonds, der Jugendbeschäftigungsinitiative und aus nationalen Mitteln finanziert werden. Alle Länder haben einen Umsetzungsplan für die Jugendgarantie<sup>10</sup> vorgelegt, und es wurden einige lokale Initiativen eingeführt oder intensiviert. Bei der Einführung der Jugendgarantie bestehen in vielen Ländern weiter Herausforderungen, in denen es Probleme mit den institutionellen Rahmenbedingungen und der hohen Zahl der Personen gibt, die sich nicht in Arbeit, Schul- oder Berufsausbildung (NEETS) befinden.

#### ***Wir wollen eine Jugendgarantie, die:***

- 1. eine nachhaltige und inklusive Erholung in Verbindung mit der Umsetzung eines Investitionsplans für Arbeitsplätze unterstützt, der eine notwendige Voraussetzung zur Verbesserung der Lage junger Menschen am Arbeitsmarkt ist;**
- 2. qualitativ hochwertige Angebote für Arbeitsplätze, Schulungen, Praktika und Lehrstellen insbesondere in den Branchen gewährleistet, in denen die Schaffung von Arbeitsplätzen in Zukunft am wichtigsten ist;**
- 3. zu einem garantierten Angebot oder einer Maßnahme innerhalb von vier Monaten führt. Langfristig ist die Umsetzung einer Universalgarantie anzustreben;**

<sup>8</sup> Siehe Fußnote 6

<sup>9</sup> Siehe den EGB Bericht zur Jugendgarantie in Europa: <http://www.etuc.org/publications/youth-guarantee-europe#.VSUH49yUfHU>

<sup>10</sup> Das Vereinigte Königreich hat keine Jugendgarantie eingeführt, unterstützt aber den dort verfolgten Ansatz insgesamt.

- 4. gleichen Zugang zu staatlichen Beschäftigungsleistungen garantiert;**
- 5. eine volle Beteiligung von Sozialpartnern, Zivilgesellschaft und jungen Menschen sicherstellt, um die Transparenz und Effizienz der verabschiedeten Maßnahmen zu erhöhen;**
- 6. angemessenen sozialen Schutz für junge Menschen garantiert, um ein höheres Risiko von Armut und prekärer Beschäftigung zu vermeiden;**
- 7. die vorhandene Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik stärkt und gleichzeitig Synergien zwischen Programmen und Einrichtungen aufbaut, um die Ziele der EU-Jugendgarantie besser zu erreichen;**
- 8. das Vertrauen in Institutionen stärkt, eine ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung sicherstellt, um die Qualität der Arbeitsverwaltungen zu sichern;**
- 9. sorgfältig die Zielpopulation analysiert und maßgeschneiderte Maßnahmen bietet, um der Heterogenität der Jugend Rechnung zu tragen.**

Die skandinavischen Länder waren die Pioniere der Jugendgarantie-Programme, und auf europäischer Ebene wurde die Jugendgarantie als Werkzeugsammlung konzipiert, zu der auch Präventions- und Reparaturmaßnahmen für junge Menschen gehören, die wieder erwerbstätig sind noch an Programmen der schulischen oder beruflichen Bildung teilnehmen. Die Grundidee besteht darin, die Vorgehensweise bei dieser schwer zu erreichenden Population zu diversifizieren, weil sie kaum Kontakte zu staatlichen und sozialen Dienstleistungen hat. Dies würde nach einem eher individualisierten Ansatz verlangen, bei dem insbesondere Aktionspläne und Profilierungstechniken eingesetzt werden.

Die Rolle der staatlichen Arbeitsverwaltungen (AV) hat in diesem Zusammenhang entscheidende Bedeutung, weil sie als der staatliche Akteur gelten, der im Zentrum des Konzepts der Jugendgarantie steht. Das bedeutet, dass die Arbeitsverwaltungen ausreichend finanziert sein und über angemessene personelle Ressourcen verfügen müssen um sicherzustellen, dass qualitativ hochwertige Leistungen erbracht werden und junge Menschen die Hilfe finden, die sie brauchen. Die Jugendgarantie basiert auch auf einem stark partnerschaftlichen Ansatz, in dem die Sozialpartner, Jugendorganisationen, Schulen und Einrichtungen der beruflichen Bildung, private Arbeitgeber und Organisationen des Dritten Sektors an der Konzeption, Umsetzung, Leistungserbringung und Aufsicht über die Jugendgarantie eingebunden sind. Eine kürzlich vom EGB<sup>11</sup> veröffentlichte Studie zeigte, dass dieser partnerschaftliche Ansatz in Europa nicht einheitlich realisiert wird und die Beteiligung der Sozialpartner den Erwartungen häufig nicht entspricht.

Das Jugendprogramm ist auf die NEETs-Population ausgerichtet, zu der sowohl Arbeitslose als auch nicht erwerbstätige Jugendliche zählen, die nicht an Programmen der schulischen oder beruflichen Bildung teilnehmen. In den meisten Ländern erlebt man Finanzierungsprobleme, wenn man diese Populationen erreichen will, und es muss mehr getan werden, um die Leistungen anzupassen und Daten zu sammeln oder vorhandene Daten zu verbessern, die eine bessere Beobachtung dieser Population ermöglichen.

Die von der Jugendgarantie empfohlene frühzeitige Intervention ‚innerhalb von 4 Monaten‘ ist ein weiteres zentrales Element, weil damit negative Prägungen verhindert werden,

---

<sup>11</sup> Siehe Fußnote 9

die durch Arbeitslosigkeit und auf dem künftigen Lebensweg junger Menschen verursacht werden. Aber bei der Einführung dieser Fristen könnte es Schwierigkeiten geben, wenn institutionelle Strukturen grundlegend zu verändern sind.

Abschließend ist zwar deutlich, dass jeder Mitgliedstaat vor anderen Herausforderungen steht, aber die Finanzierung der Jugendgarantie bleibt in den meisten weiter ein entscheidender Punkt: eine vernünftige Verwendung europäischer Finanzmittel und geeignete nationale Beiträge sollten sicherstellen, dass die Jugendgarantie als Institution verankert und so effizient wie möglich gestaltet wird, damit sie einen Beitrag zur Verhinderung und Reduzierung von Arbeitslosigkeit und Nichterwerbsbeteiligung bei jungen Menschen leistet.

## Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze

Der EGB-Jugendausschuss ist tief besorgt angesichts der Qualität der Arbeitsplätze für junge Menschen; die Lebensqualität der jüngeren (und älteren!) Generationen hängt von der Qualität ihrer Arbeitsplätze ab.

Etwa 5 Millionen Menschen unter 25 sind in der EU derzeit arbeitslos. Die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze sollte höchste Priorität haben. Etwa 10 Millionen Arbeitsplätze wurden seit Beginn der Krise im Jahre 2008<sup>12</sup> vernichtet.

Europa wieder in Arbeit zu bringen ist aber nicht die einzige Herausforderung. Es ist ebenso wichtig sicherzustellen, dass es sich bei den neuen Arbeitsplätzen um qualitativ hochwertige handelt, mit denen Menschen einen angemessenen Lebensstandard erreichen und zum eigenen Wohlergehen und einer stabilen Wirtschaft beitragen können.

*Wir wollen qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, die:*

- 1. stark in einem nachhaltigen Entwicklungsmodell verankert sind;**
- 2. einen Lohn oder ein Gehalt sicherstellen, mit dem man ohne Diskriminierung zwischen den Geschlechtern seinen Lebensunterhalt bestreiten kann;**
- 3. eine faire und gesicherte Übergangsphase bieten, wenn diese zu einem stabilen Arbeitsplatz gehört;**
- 4. frei von jeglicher Art von Diskriminierung aus gleich welchen Gründen sind;**
- 5. zu den Zielen und Qualifikationen junger Menschen passen;**
- 6. auf einem Mechanismus zur Festsetzung von Mindestlöhnen basieren, der in den Tarifverhandlungsabläufen verankert ist;**
- 7. den vollen Zugang zu sozialem Schutz beinhalten: Rentenansprüche, Arbeitslosengeld, Bildungsurlaub, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub etc.;**
- 8. das Recht auf Beitritt und aktive Beteiligung an Gewerkschaften und deren Arbeit sicherstellen;**
- 9. Wege zu lebenslanger Weiterbildung und Berufsberatung während des gesamten Arbeitslebens beinhalten.**

Die EGB-Jugend ist erfüllt von der großen Sorge um die Zukunft unseres Planeten und die Nachhaltigkeit des derzeitigen Wirtschaftsmodells. Wir unterstützen nachdrücklich Kampagnen gegen Klimawandel: Auf einem toten Planeten gibt es keine Arbeitsplätze!

Globalisierung, technologische Innovation und Veränderung, demographische Trends und der Übergang zu einer ökologischeren Volkswirtschaft haben tiefgreifende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Sie stellen bedeutende Herausforderungen dar und bieten außerdem Chancen für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Aber es gibt keine Garantie, dass diese Arbeitsplätze

---

<sup>12</sup> Eurostat, Februar 2015

qualitativ hochwertig sein werden. Trotz der dringend notwendigen Schaffung neuer Arbeitsplätze und der steigenden Auswirkung der Digitalisierung auf die Arbeitsmärkte muss die Sicherung der Arbeitsplatzqualität natürlich Berücksichtigung finden und in einem langfristigen, zukunftsorientierten, fairen und nachhaltigen Erwerbstätigkeitskonzept verankert sein.

Das Paket zur Jugendbeschäftigung und die Europäische Beschäftigungsstrategie sind nicht in der Lage, in Bezug auf qualitativ hochwertige Arbeitsplätze die Ziele zu erreichen. Trotz des leichten Rückgangs der Arbeitslosenquoten in einigen Ländern ist die Qualität und langfristige Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze in den Ländern ein Grund zur Sorge, in denen sie geschaffen werden. Viele neu geschaffene Arbeitsplätze sind befristet, und Teilzeitarbeit und Unterbeschäftigung in Form von unfreiwilliger Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen oder Arbeitsplätzen, die unterhalb des Qualifikationsniveaus der Menschen liegen, nehmen zu. Zu viele junge Menschen sind mit einer unsicheren Beschäftigungssituation konfrontiert, werden von unsicheren Arbeitsplätzen und geringer Entlohnung geplagt: unsichere Verträge wie Null-Stunden-Verträge, Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit werden zu Negativmerkmalen des Arbeitsmarktes.

Der Arbeitsmarkt hat sich auch unter jungen Erwerbstätigen zunehmend polarisiert: Trotz der unsicheren Arbeitsbedingungen und den großen geographischen Unterschieden in Europa haben hoch qualifizierte/gebildete junge Menschen generell nach wie vor Zugang zu hoch qualifizierten, gut bezahlten Arbeitsplätzen, während gering qualifizierte junge Menschen am stärksten von qualitativ schlechten, unsicheren und gering bezahlten Arbeitsplätzen betroffen sind. Es sind weitere Anstrengungen zur Unterstützung junger Menschen erforderlich, damit sie Zugang zu Bildungs- und Qualifizierungsprogrammen haben und ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen können. Gleichzeitig beobachtet man eine Aushöhlung der Arbeitsplätze mit mittlerer Qualifikation. Diese jungen ArbeitnehmerInnen finden sich zunehmend in unsicheren Beschäftigungssituationen und/oder auf Arbeitsplätzen mit schlechteren Arbeitsbedingungen wieder.

Es sind kontinuierliche Anstrengungen erforderlich, um die Erwerbsbeteiligung von jungen Frauen - insbesondere nach dem Mutterschaftsurlaub und wenn es sich um alleinerziehende Mütter handelt - und jungen Menschen mit Migrationshintergrund, Schulabbrechern, Geringqualifizierten, jungen Menschen mit Behinderung und allen diskriminierungsgefährdeten jungen Menschen zu erhöhen. Dies gilt umso mehr, weil diese Gruppen in qualitativ schlechten und gering bezahlten Arbeitsverhältnissen unverhältnismäßig stark vertreten sind.



## Mobilität

Die Arbeits- und Lebensbedingungen junger Migranten sind für den EGB-Jugendausschuss ein Grund zur Sorge.

2013 gab es 15,5 Millionen in Europa lebende, aus Drittländern stammende Menschen im erwerbsfähigen Alter, und 10 Millionen EU-Bürger in der gleichen Altersgruppe, die in einem anderen als ihrem Herkunftsland lebten.

***Wir wollen Mobilität, die:*<sup>13</sup>**

- 1. die Vielfalt der persönlichen Hintergründe zwar berücksichtigt, aber auch in ganz Europa Gleichbehandlung garantiert: WanderarbeiterInnen sollten aufgrund ihrer Herkunft nicht diskriminiert werden;**
- 2. von Anfang an Freizügigkeit innerhalb des europäischen Arbeitsmarktes schafft;**
- 3. soziale Schutzrechte (Arbeitslosengeld, Renten und Krankheitsurlaub) in ganz Europa transferierbar macht;**
- 4. Bildungs- und Ausbildungszeugnisse in ganz Europa anerkennt;**
- 5. auf der Grundlage des ‚Diskriminierungsverbots‘ mobilen Studierenden den gleichen Zugang zu Sozialleistungen gewährt wie Studierenden im eigenen Land;**
- 6. auf europäischer und nationaler Ebene Maßnahmen zur Verhinderung der Fachkräfteabwanderung ergreift;**
- 7. die europäische Gewerkschaftsbewegung Maßnahmen ergreifen lässt, um die Mitgliedschaft junger WanderarbeiterInnen in Gewerkschaften und eigene Dienstleistungen in möglichst vielen Sprachen zu fördern;**
- 8. jungen Menschen die Möglichkeit gibt, mit Stipendien im Ausland zu studieren und zu arbeiten, um schon im jungen Alter Mobilität kennen zu lernen. Alle sozialen Gruppen und nicht nur junge Menschen mit wohlhabendem Hintergrund sollten hier einbezogen werden.**
- 9. eine enge Zusammenarbeit der Gewerkschaftsbewegung mit EURES anstrebt und gewerkschaftliche JugendvertreterInnen zu EURES-Beratern macht;**
- 10. die Mitgliedschaft in einem dem EGB angehörenden Gewerkschaftsbund in ganz Europa übertragbar macht. Wenn ArbeitnehmerInnen in ihrem Herkunftsland Mitglied einer Gewerkschaft sind, sollte diese Mitgliedschaft im Zielland anerkannt werden.**

---

<sup>13</sup> Obwohl diese erste generelle Analyse sich sowohl mit der Lage von jungen europäischen WanderarbeiterInnen als auch von jungen BürgerInnen aus Drittstaaten befasst, betrachtet die politische Position des EU-Jugendausschusses nur die Mobilität junger ArbeitnehmerInnen innerhalb Europas (die sowohl junge EuropäerInnen als auch Staatsangehörige von Drittstaaten einschließt). Aus dem letztgenannten Grund fordert der EGB-Jugendausschuss die LeserInnen auf, den „Aktionsplan für Migration“ des EGB durchzugehen (5. – 6. März 2013), der vom EGB-Jugendausschuss voll unterstützt wird.

## *Einwanderung*

Migration ist ein komplexes Phänomen in Europa, und es gibt erhebliche Unterschiede in der Zusammensetzung der BürgerInnen, die aus unterschiedlichen Herkunftsländern in den EU-Mitgliedstaaten eintreffen: 2012 waren die meisten Einwanderer in Italien, Spanien und Schweden Staatsangehörige von Drittländern, während es sich bei den in Luxemburg, Zypern, Österreich und Deutschland ankommenden um EU-StaatsbürgerInnen handelte.

Wenn auch die Arbeitslosigkeit nach Ausbruch der Krise in allen Gruppen zugenommen hat, so waren MigrantInnen doch noch stärker betroffen als der Rest der erwerbstätigen Bevölkerung. Das Prinzip der Gleichbehandlung sollte immer eingehalten werden: trotz der Tatsache, dass in ganz Europa der gleiche Zugang zu Sozialleistungen gelten sollte, stellen wir fest, dass es bei MigrantInnen weniger wahrscheinlich ist, dass sie tatsächlich Anspruch auf solche Leistungen haben.

Außerdem zeigen die Statistiken, dass bei MigrantInnen die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass sie prekäre Arbeitsbedingungen erleben, weil der Anteil der unfreiwillig befristeten Arbeitsverhältnisse und der Teilzeitarbeit in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund höher ist als bei Einheimischen.

Migration und Mobilität sind für den EGB-Jugendausschuss auch Prioritäten von besonderem Interesse: MigrantInnen und WanderarbeiterInnen sind im Allgemeinen jünger als die einheimische Erwerbsbevölkerung.

## *Auswanderung*

Länder wie Portugal, Zypern, Litauen, Spanien und Irland haben im Zeitraum zwischen 2008 und 2012 - während der schlimmsten Phase der aktuellen Krise - einen starken Anstieg der Auswandererströme verzeichnet.

Wie bei der Einwanderung gibt es starke Schwankungen in der Verteilung und Herkunft der Auswandererströme in Europa. In Portugal und den Ländern Mittel- und Osteuropas sind Auswanderer Staatsangehörige, die früher bereits im Ausland lebten, während es sich in Spanien, der Tschechischen Republik und Zypern meistens um Staatsangehörige von EU-Drittländern handelt, die in ihre Heimatländer zurückkehren.

Aber trotz des Anteils junger Menschen in den Migrationsströmen nach Europa und innerhalb Europas zeigt der Trend in allerletzter Zeit einen Rückgang des Anteils junger mobiler Arbeitnehmer und einen Anstieg in der älteren Alterskategorie (zwischen 35 und 54 Jahren) mit einem besonders ausgeprägten Trend in den südeuropäischen Ländern. Unter Berücksichtigung der Beschäftigungsaussichten für junge Menschen in Europa - und besonders in der bereits angesprochenen Region -, scheint dies ein widersprüchliches statistisches Ergebnis zu sein. Aber weil Jugendarbeitslosigkeit in vielen Zielländern ebenfalls ein Problem ist, sind die Aussichten im Ausland für junge Menschen aus diesen Herkunftsländern nicht unbedingt vielversprechend. Für den EGB-Jugendausschuss ist dies nur noch ein weiterer Beleg dafür, dass man strukturelle Maßnahmen mit Investitionen zur Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze für junge Menschen ergreifen sollte.

## Unternehmertum

Jugendunternehmertum wird zunehmend als erfolgreiches Instrument betrachtet, um einen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zu leisten, aber es wird mit Sicherheit das riesige Arbeitslosigkeitsproblem nicht lösen, vor dem Europa derzeit steht. Man sollte allen jungen Menschen Beratung anbieten, die sich als Unternehmer selbständig machen wollen, und nur eine Minderheit der jungen Menschen hat die richtigen Qualifikationen und Mittel.

*Wir wollen Jugendunternehmertum, das:*

- 1. nach der formellen Bildung eine entsprechende Beratung und Orientierung über diese Tätigkeit und die damit verbundenen Risiken beinhaltet;**
- 2. vorrangig unter den Gruppen gefördert wird, die über die richtigen Qualifikationen und Mittel verfügen;**
- 3. sozial verantwortliche junge Unternehmer hervorbringt, die die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Gewerkschaftsrechte und den Sozialdialog auf allen Ebenen achten;**
- 4. auch auf transnationaler Ebene auf gründlichem gemeinsamem Wissen basiert;**
- 5. auf einer langfristigen Strategie aufbaut und sich auf die Branchen konzentriert, die ein nachhaltiges Wirtschaftsentwicklungsmodell verfolgen und zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze führen.**

Die EGB-Jugend ist der Auffassung, dass unternehmerische Fähigkeiten durch einen Katalog günstiger Hintergrundbedingungen (Zugang zu Finanzierung, reibungslose Verwaltungsverfahren, positives Umfeld für Unternehmer etc.) gestützt werden müssen, damit sich als erfolgreich zu erweisen. Wir sind uns der Notwendigkeit bewusst, eine künftige Generation sozial verantwortlicher Unternehmer mit positiven Haltung gegenüber Sozialdialog und Arbeitsbeziehungen auf allen Ebenen heranzubilden und ihr gleichzeitig zu vermitteln, dass die Tätigkeit als Unternehmer mit Risiken behaftet sein könnte.

Nach den Daten von Eurofound waren im Jahre 2013 nur 33% aller jungen Selbstständigen in der EU der 28 junge Frauen, und der Anteil junger Unternehmer in Branchen wie der Bauwirtschaft, in denen das Problem der Scheinselbstständigkeit sehr weit verbreitet ist, ist unverhältnismäßig hoch.<sup>14</sup>

Es sollten Beratung und Mentoring für Jungunternehmer angeboten werden, um ihnen Informationen über bestehende Rechtsvorschriften, mögliche Finanzierungsmöglichkeiten und alle weiteren notwendigen Ratschläge zu geben, damit sie ein erfolgreiches und verantwortliches Unternehmen aufbauen und leiten können.

---

<sup>14</sup> Siehe den Eurofound-Bericht *Youth entrepreneurship: Values, attitudes, policies [Jugendunternehmertum: Werte, Einstellungen, Maßnahmen]* unter: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/labourmarket/youth-entrepreneurship-in-europe-values-attitudes-policies>;

Verabschiedet in Brüssel am 26. Juni 2015  
Redaktion:.....

