



Dienstleistungsvertrag zur Unterstützung des „Mutual Learning Programme“

Allgemeines Thema für 2009:

Die Reaktion der Beschäftigungspolitik auf die Krise: Gewährleistung
einer raschen Wiedereingliederung durch gezielte Schulungsprogramme
und einen besseren Abgleich von Arbeitsmarktangebot und -nachfrage

Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Ein Synthesebericht

erstellt von GHK

in Zusammenarbeit mit CERGE-EI

Datum: 9. Dezember 09

Geschäftsstelle London:

526 Fulham Road, London SW6 5NR

Tel.: +44 (0)20 7471 8000; Fax: +44 (0)20 7736 0784

Geschäftsstelle in Brüssel :

Rue Royale 146, B-1000 Brüssel

Tel.: +32 (0)2 275 01 00; Fax: +32 (0)2 275 01 09

www.ghkint.com

Diese Veröffentlichung wird im Rahmen des Europäischen Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007-2013) unterstützt. Das Programm wird von der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission geleitet und wurde ins Leben gerufen, um die Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der Sozialpolitischen Agenda beschrieben – finanziell zu unterstützen und auf diese Weise einen Beitrag zur Verwirklichung der einschlägigen Ziele der Lissabon-Strategie zu leisten.

Das auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle Interessengruppen, die sich in der Lage sehen, die Ausarbeitung angemessener und effektiver Gesetze und Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik in der EU-27, den EFTA-/EWR-Ländern, den EU-Beitrittsländern und den EU-Bewerberländern zu unterstützen.

PROGRESS hat die Aufgabe, den Beitrag, mit der die EU das Engagement und die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und zum Aufbau einer solidarischen Gesellschaft unterstützt, zu stärken. Zu diesem Zweck spielt das Programm eine maßgebliche Rolle bei:

- Bereitstellung von Analysen und strategischen Empfehlungen in den PROGRESS-Bereichen*
- Überwachung der Umsetzung der EU-Gesetze und -Maßnahmen in den PROGRESS-Bereichen, einschließlich Berichterstattung*
- Förderung von Maßnahmentransfer, Wissenserwerb und gegenseitiger Unterstützung in den Mitgliedstaaten im Hinblick auf EU-Ziele und -Prioritäten*
- Bekanntmachung der Ansichten der Interessengruppen und der Gesellschaft im Allgemeinen*

Weitere Informationen sind zu finden unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.htm

Die in dieser Publikation enthaltene Information stimmt mit der allgemeinen Haltung oder Meinung der Europäischen Kommission nicht unbedingt überein.

INHALT

1	ZUSAMMENFASSUNG	4
2	ÜBERBLICK ÜBER DAS MLP FÜR 2009	6
2.1	Einleitung	6
3	ÜBERBLICK ÜBER DIE AKTIVITÄTEN IM JAHR 2009	7
3.1	Peer Review, 23.-24. April 2009: Maßgeschneiderte Schulungsprogramme für Arbeitslose	7
3.2	Thematisches Seminar, 19. Mai 2009: Arbeitsmarktmaßnahmen als Reaktion auf die Folgen der Wirtschaftskrise	8
3.3	Peer Review, 25.-26. Mai 2009: Auf dem Weg zu einem neuen Berufsausbildungssystem, das die am Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten vermittelt	9
3.4	Peer Review, 10.-12. Juni 2009: Neue Verfahren für die Beschäftigung von Migranten unter besonderer Berücksichtigung von hochqualifizierten Arbeitskräften	10
3.5	Peer Review, 2.-3. November 2009: Projektlernen für junge Erwachsene – ein Integrationsprogramm, das jungen Menschen die Rückkehr in Bildung und Beschäftigung ebnet 11	
3.6	Peer Review, 19.-20. November 2009: Traineeships für junge Erwachsene	12
3.7	Thematisches Seminar, 23. November 2009: Die Europäische Beschäftigungsstrategie nach 2010 – Herausforderungen und Best-Practice-Erkenntnisse in den Mitgliedstaaten	13
4	HAUPTSCHLUSSFOLGERUNGEN UND RESULTATE	16
4.1	Arbeitsmarktauswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise	16
4.1.1	Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Trends	16
4.1.2	Politische Maßnahmen zur Krisenbekämpfung	17
4.2	Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage	21
4.2.1	Migrationsmanagement	21
4.2.2	Vorhersage des künftigen Qualifikationsbedarfs und besserer Abgleich von Arbeitsmarktangebot und -nachfrage	22
4.3	Jugendarbeitslosigkeit	22

1 ZUSAMMENFASSUNG

In den letzten 18 Monaten standen die Finanzmärkte und Volkswirtschaften in aller Welt vor nie zuvor gesehenen Herausforderungen, die gravierende und noch anhaltende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hatten. Auch wenn sich die Lage in den Mitgliedstaaten unterschiedlich darstellt, hat die Krise doch bereits erhebliche Konsequenzen für die EU-Arbeitsmärkte gehabt. So stellen sich den politisch Verantwortlichen neue Herausforderungen, und das zu einer Zeit, in der mit 2010 das Ende der in Lissabon gesetzten Frist naht und die EU über neue Prioritäten und Strategien für das kommende Jahrzehnt nachdenkt. Im Herbst 2009 prognostizierte die EU, dass sich die Wirtschaftslage im Laufe des kommenden Jahres leicht bessert. Die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt werden jedoch wahrscheinlich frühestens 2011 zu spüren sein. Viele Mitgliedstaaten verzeichneten 2009 eine negative BIP-Entwicklung und einen Einbruch der Industrieproduktion. Die Arbeitslosenquote in der EU stieg um 2 Prozentpunkte auf 9 %. Nach den Prognosen der Europäischen Kommission wird die Arbeitslosenquote 2010 wahrscheinlich auf über 12 % steigen. In allen EU-Staaten ist die Arbeitslosigkeit gestiegen. Besonders stark war jedoch der Anstieg gegenüber dem Vorjahr im Baltikum, in Spanien und Irland. Zurzeit sind Männer im traditionellen verarbeitenden Gewerbe, junge Menschen und prekär Beschäftigte besonders betroffen.

Auf der Ebene der EU wie auch der Mitgliedstaaten wurden Konjunkturanreize gesetzt, um den Auswirkungen der Krise entgegenzuwirken. Nach Schätzungen der OECD ist es dadurch gelungen, die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt in Grenzen zu halten. Gleichzeitig bedarf es jedoch starker arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, um diese Anstrengungen zu ergänzen, wobei es wichtig ist, die längerfristigen Ziele der europäischen Beschäftigungspolitik (EBS) nicht aus dem Auge zu verlieren. Diese Maßnahmen wurden weiterentwickelt und verbessert, um die Auswirkungen der Krise auf die Mitgliedstaaten zu berücksichtigen. Dabei standen vier Ansätze im Vordergrund: den Zugang zu Beschäftigungsverhältnissen zu eröffnen, eine bessere Anpassung an die Arbeitsmarktanforderungen zu erzielen, Arbeitsplätze zu erhalten und Übergänge zu managen.

2009 konzentrierten sich die Peer-Review-Aktivitäten vor allem auf den zweiten und dritten Prioritätsbereich¹. Gleichzeitig zeigten die im Mai und November 2009 im Rahmen des Mutual Learning Programme durchgeführten Thematischen Seminare, dass die Mitgliedstaaten im Laufe des Jahres dem Arbeitsplatzverlust und dem Übergangsmanagement immer mehr Bedeutung zumaßen. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass Kurzarbeitsprogramme ausgebaut bzw. aufgelegt wurden. Inzwischen sind sie in mindestens 17 der 27 Mitgliedstaaten zu finden. Alle dort diskutierten Themen standen mit dem übergeordneten Thema und Arbeitsprogramm des Mutual Learning Programme für 2009 in Einklang, das lautete: *„Die Reaktion der Beschäftigungspolitik auf die Krise: Gewährleistung einer raschen (Wieder-)Eingliederung durch gezielte Schulungsprogramme und einen besseren Abgleich von Arbeitsmarktangebot und -nachfrage“*.

Da junge Menschen zu den von der Arbeitsmarktverschlechterung am stärksten betroffenen Gruppen gehörten, überrascht es nicht, dass vier der fünf 2009 veranstalteten Peer Reviews sich mit deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt befassten. Obwohl die in den Peer Reviews Spaniens und Luxemburgs vorgestellten Maßnahmen breiter gefasst waren (mit Schwerpunkt auf der Entwicklung des Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung, zur besseren Anpassung des Angebots an die Nachfrage bzw. maßgeschneiderten Ausbildungsmaßnahmen), gehörten junge Menschen ganz klar zu den Hauptzielgruppen dieser Maßnahmen. Bei den Peer Reviews Sloweniens und Portugals ging es um Maßnahmen zur Eingliederung mehrfach benachteiligter junger Menschen

¹ Man darf nicht vergessen, dass viele der PR-Aktivitäten geplant wurden, bevor die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt voll sichtbar wurden.

sowie junger Universitätsabsolventen. Die bessere Anpassung des Arbeitsmarkts stand auch im Mittelpunkt der Peer Review Estlands, wo es darum ging, hochqualifizierten Migranten aus Drittländern den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die aktuelle Planung für die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie für die Zeit nach 2010 findet zu einem sehr schwierigen Zeitpunkt statt. Beim Thematischen Seminar im Dezember 2009 wurden verschiedene Szenarios für die Weiterentwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie vorgestellt, die jeweils auf verschiedenen möglichen wirtschaftlichen Szenarios basieren. Nach den ersten Diskussionen dürfte für die künftige Entwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie „eher Evolution als Revolution“ wahrscheinlich sein, mit Flexicurity-Maßnahmen und starker Fokussierung auf Schulung und lebenslangem Lernen als Kernstück der Strategie:

2 ÜBERBLICK ÜBER DAS MLP FÜR 2009

2.1 Einleitung

Dieser Synthesebericht dient dazu, die Hauptaktivitäten des Mutual Learning Programme (MLP) im Jahr 2009 zusammenzufassen sowie eine Gesamtanalyse der aus diesen Aktivitäten gewonnenen Ergebnisse und politischen Botschaften vorzunehmen. Das Dokument verweist außerdem auf andere, detailliertere Dokumente, die auf der MLP-Website <http://www.mutual-learning-employment.net> zu finden sind.

Das Mutual Learning Programme ist eine von der GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (GD EMPL) geführte Initiative, die dem Austausch von Informationen und guter Praxis zwischen den Mitgliedstaaten wie auch der allgemeinen Verbreitung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) dient. Das jährliche Hauptthema des Mutual Learning Programme wird auf Basis der [EU-Präsidentschaften](#) und der Kommissionsprioritäten für das kommende Jahr entwickelt und vom [Beschäftigungsausschuss](#) (EMCO) genehmigt.

Das übergreifende Thema und Arbeitsprogramm für 2009 lautete: *„Die Reaktion der Beschäftigungspolitik auf die Krise: Gewährleistung einer raschen (Wieder-)Eingliederung durch gezielte Schulungsprogramme und einen besseren Abgleich von Arbeitsmarktangebot und -nachfrage“*.

2009 fanden folgende Veranstaltungen zu diesem Thema statt:

Frühjahr 2009

- [„Maßgeschneiderte Schulungsprogramme“](#), 23.-24. April, Luxemburg (Ettelbruck), Peer Review
- [„Arbeitsmarktmaßnahmen als Reaktion auf die Folgen der Wirtschaftskrise“](#), 19. Mai, Belgien (Brüssel), Thematisches Seminar
- [„Auf dem Weg zu einem neuen Berufsausbildungssystem, das die am Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten vermittelt“](#), 25.-26. Mai, Spanien (Barcelona), Peer Review
- [„Neue Verfahren für die Beschäftigung von Migranten unter besonderer Berücksichtigung von hochqualifizierten Arbeitskräften“](#), 11.-12. Juni, Estland (Tallinn), Peer Review

Herbst 2009

- [„Projektlernen für junge Erwachsene: Ein Integrationsprogramm, das jungen Menschen die Rückkehr in Bildung und Beschäftigung ebnet“](#), 2.-3. November, Slowenien (Radovljica), Peer Review
- [„Traineeships für junge Erwachsene“](#), 19.-20. November, Portugal (Lissabon), Peer Review
- [„Die Europäische Beschäftigungsstrategie nach 2010: Herausforderungen und Best-Practice-Erkenntnisse in den Mitgliedstaaten“](#), 23. November, Belgien (Brüssel), Thematisches Seminar

3 ÜBERBLICK ÜBER DIE AKTIVITÄTEN IM JAHR 2009

Dieser Abschnitt enthält Kurzzusammenfassungen der im Jahr 2009 durchgeführten Aktivitäten. Detailliertere Informationen über die in den Thematischen Seminaren diskutierten Themen sowie die von den verschiedenen Gastgeberländern durchgeführten Modelle und die Erfahrungen der Peer-Länder sind auf der [MLP-Website](#) zu finden.

3.1 [Peer Review, 23.-24. April 2009: Maßgeschneiderte Schulungsprogramme für Arbeitslose](#)

Diese Peer Review (PR) wurde vom luxemburgischen Ministerium für Arbeit und Beschäftigung durchgeführt. In der Veranstaltung waren neun Peer-Länder (Belgien², Bulgarien, Zypern, Tschechische Republik, Estland, Frankreich, Griechenland, Spanien und Norwegen) wie auch die Europäische Kommission vertreten. In den verschiedenen Präsentationen sowie bei einem Werksbesuch beim Reifenhersteller Goodyear SA wurden die Hauptelemente einer erfolgreichen, maßgeschneiderten Schulung vorgestellt. Die Diskussionen unter den Teilnehmern konzentrierten sich auf die Identifizierung der Erfolgsfaktoren und die Übertragbarkeit der vorgestellten Maßnahmen, unter besonderer Berücksichtigung des aktuellen Kontexts der Wirtschaftskrise.

Was Ergebnisse und Auswirkungen anging, so wurden Validierung und Anerkennung der Schulung für unbedingt erforderlich gehalten, damit die Arbeitgeber die Maßnahmen zur Kenntnis nehmen und ihnen Wert zumessen. Auch die Überwachung und Evaluierung wurden für wichtig gehalten, um die Kosteneffektivität der Programme sicherzustellen und zu zeigen, dass diese die gewünschte Wirkung erzielen.

Einige der in der PR vertretenen Länder hatten auch maßgeschneiderte Schulungsprogramme für Arbeitslose entwickelt, um auf die konkreten Arbeitsmarktbedürfnisse zu reagieren. Allerdings gab es nur wenige, die direkt auf die Arbeitgeber zugeschnittene Programme hatten. Die Teilnehmer diskutierten über die **Übertragbarkeit** der vom Gastgeberland vorgestellten Beispiele sowie über eine Reihe von Barrieren oder Faktoren, die jeweils zu berücksichtigen wären. Es wurde die Ansicht vertreten, dass solche klein ausgelegten Programme für größere Länder nicht geeignet wären und wahrscheinlich besser auf regionaler Ebene funktionierten. Auch die für das öffentliche Beschaffungswesen geltenden Bestimmungen wurden als Hindernis gesehen, weil alle von staatlicher Seite durchgeführten Schulungsmaßnahmen offen ausgeschrieben werden müssten. Darüber hinaus meinten viele Länder, es fehle ihnen an dem dafür erforderlichen partnerschaftlichen Verhältnis zwischen den Parteien. So wurde zum Beispiel die gute Beziehung und Kommunikation zwischen der öffentlichen Arbeitsverwaltung und den Arbeitgebern als wichtiger Erfolgsfaktor gesehen. In einigen Ländern bestand jedoch der Eindruck, dass die Unternehmen nur ungern mit den Arbeitsmarktinstitutionen zusammenarbeiten. Zudem wurde die Ansicht vertreten, dass Allgemeinbildung bei bestimmten Fertigkeiten wichtiger sei als Schulung, da sie die Übertragbarkeit der erworbenen Fertigkeiten sicherstellen.

Dennoch war man sich einig, dass maßgeschneiderte Schulung in Kombination mit Teilzeitarbeit durchaus für von betriebsbedingter Kündigung bedrohte Arbeitnehmer genutzt werden sollte und dass dies auch hinsichtlich nur schwer zu erreichender Personen erfolgreich eingesetzt wurde. Darüber hinaus kam die Gruppe zu dem Schluss, dass zu Zeiten eines Konjunkturrückgangs maßgeschneiderte Schulungsprogramme relevant sein und befriedigende Ergebnisse erzielen können, sofern die in den ausführlichen Diskussionen identifizierten Voraussetzungen erfüllt werden.

² Bei dieser Gelegenheit war Belgien nur durch einen unabhängigen Experten vertreten.

3.2 Thematisches Seminar, 19. Mai 2009: Arbeitsmarktmaßnahmen als Reaktion auf die Folgen der Wirtschaftskrise

Das am 19. Mai 2009 veranstaltete Thematische Seminar (TRS) konzentrierte sich auf die auf EU- und auf Mitgliedstaatenebene ergriffenen Arbeitsmarktmaßnahmen zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise.

Im Seminar wurden vier Hauptthemen angesprochen. Das erste war die **Wirtschaftskrise und ihre Auswirkungen** auf die EU insgesamt sowie auf die Mitgliedstaaten. Die Krise hat die verschiedenen EU-Mitgliedstaaten in unterschiedlichem Maße und zu unterschiedlichen Zeitpunkten getroffen. Infolge der in vielen europäischen Ländern verzeichneten Rezession ist die Arbeitslosigkeit stark gestiegen und der BIP-Zuwachs dürfte geringer ausfallen. Durch diese negativen Wirtschaftstrends haben die Umstrukturierungsaktivitäten erheblich zugenommen, was wiederum mit Stellenabbau einherging. Bestimmte Bevölkerungsgruppen werden durch die Situation besonders hart getroffen. Am meisten leiden junge Männer mit geringem Ausbildungsniveau sowie Zeitarbeiter in einfachen Tätigkeiten. Zu den anderen am meisten betroffenen Gruppen zählen behinderte Arbeitnehmer, Geringqualifizierte im Allgemeinen sowie junge und alte Menschen. Männer im erwerbsfähigen Alter sind besonders betroffen, weil die traditionellen Wirtschaftszweige in der Produktion stark angeschlagen sind.

Das zweite Hauptthema bei diesem Seminar war die **EU-Reaktion auf diese Krise**. Das im Dezember 2008 beschlossene *Europäische Konjunkturprogramm* (EERP) betonte die Notwendigkeit der engen Zusammenarbeit auf EU-Ebene und zwischen den Mitgliedstaaten sowie die langfristige Notwendigkeit „intelligenterer Investitionen“, um mehr Wachstum und nachhaltigeren Wohlstand zu fördern. Darauf folgte die Initiative „*Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen*“, die darauf abzielt, den aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarf im Arbeitsmarkt zu erkennen, um angemessene Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten zu können, die diesen Bedarf decken. Auch bei der Finanzierung von Maßnahmen und Aktionen zur Überwindung der Krise spielt die EU eine wichtige Rolle, zum Beispiel durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und den Europäischen Globalisierungsfonds (EGF).

Man ist sich einig, dass das Herzstück der EU-Maßnahmen zur Krisenbekämpfung ein Flexicurity-Ansatz sein sollte. Dabei ist jedoch klar, dass die Umsetzung einiger der unter Umständen hinsichtlich des Flexicurity-Rahmenwerks erforderlichen Veränderungen einige Zeit dauern könnte (z. B. Änderungen hinsichtlich der Regelungen zur Absicherung gegen Arbeitslosigkeit). Arbeitszeitflexibilität, insbesondere Kurzarbeit, ist eine solche Maßnahme, die eingeführt wurde, um Arbeitsplätze zu erhalten. Es wurde betont, dass derartige Maßnahmen als Chance zu sehen sind, Personal durch Schulung weiterzubilden, ohne dass die normalerweise damit verbundenen Opportunitätskosten anfallen.

Zusätzlich zu den in der Lissabon-Strategie gesetzten langfristigen Zielen gab es auch Maßnahmen, die in Reaktion auf die Wirtschaftskrise ergriffen wurden. Es ist wichtig, diese Ziele bei der Entwicklung der einzelstaatlichen Politiken und kurzfristigen Maßnahmen gegen die Wirtschaftskrise nicht aus dem Auge zu verlieren. Die Lissabon-Strategie läuft bis 2010, und die zur Erreichung der Ziele gesetzten Aufgaben und Fristen müssen revidiert werden.

Das dritte Diskussionsthema beim Seminar waren die im Hinblick auf die Krise ergriffenen **Maßnahmen der Mitgliedstaaten**. Auch hier wurde die Rolle des Flexicurity-Ansatzes bei der Bewältigung der Krisenauswirkungen hervorgehoben. Selbst während der Rezession entstehen weiterhin Arbeitsplätze, und es wurden einige erfolgreiche Arbeitsmarktansätze aus verschiedenen Mitgliedstaaten vorgestellt, u.a. die Stärkung der „geschützten Mobilität“ oder die Ermöglichung vorübergehender Absenz vom Arbeitsmarkt (z. B. Job-Rotation). Auf nationaler Ebene lag der Schwerpunkt – neben Kurzarbeit und anderen Arbeitszeitflexibilität bietenden Maßnahmen – auf fiskalischen und allgemeinen wirtschaftlichen Hilfsmaßnahmen, zum Teil in Kombination mit Schulungsaktivitäten und einer Stärkung der Vermittlungsdienste.

Neben der Präsentation der Ergebnisse der regionalen Workshops, die zur Vorbereitung auf den Prager Beschäftigungsgipfel im Mai 2009 stattfanden, stellten Mitgliedstaaten Beispiele für die von ihnen verfolgten Ansätze vor, wie etwa die Verbesserung der Qualifikationen der Arbeitnehmer entsprechend den Arbeitsmarktbedürfnissen (Spanien), die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung (Schweden) sowie der Erhalt von Arbeitsplätzen bei gleichzeitiger Mobilitätsförderung (Tschechische Republik). Das kontinuierliche Bemühen um Qualifizierung erfordert Bewertungen, und Bildung und Ausbildung galten als wichtige Elemente, um Arbeitslosen zum Arbeitsmarktzugang zu verhelfen, Arbeitsplatzverlusten vorzubeugen und die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu fördern.

Es wurden verschiedene Ansätze als Beispiele für Lösungen in den Mitgliedstaaten vorgestellt. Es wurde hervorgehoben, dass Schulung eine wichtige Rolle spielt, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz behalten. Aus Österreich wurde z. B. über duale Ausbildung sowie die Kombination von Kurzarbeit und Schulungsmaßnahmen berichtet. Dabei wurde auch betont, dass die Menschen den Kontakt zum Arbeitsmarkt behalten müssen, da Langzeitarbeitslosigkeit schwerwiegende Folgen haben kann. Ein Beispiel aus Großbritannien zeigte, wie der Zugang zu Beschäftigung durch Verbesserung des Angebots der öffentlichen Arbeitsverwaltung besser und zielgerichteter erfolgen kann.

Das vierte Diskussionsthema war der **Beitrag der Sozialpartner**. Deren Mitwirkung an der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Bewältigung der Krise ist enorm wichtig. Diesbezüglich können Europäische Betriebsräte durch Information und Konsultation bezüglich des Änderungsmanagements eine wichtige Rolle im politischen Prozess spielen. Auf Unternehmensebene haben europäische Betriebsräte sowie der Sozialdialog im Allgemeinen bereits bei der Organisation der zur Erzielung der Arbeitszeitflexibilität erforderlichen Anpassungen eine Rolle gespielt. Der Dialog mit den Sozialpartnern ist besonders wichtig, um pragmatische Lösungen für die Vereinbarkeit der wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu finden.

Während der gesamten Veranstaltung hoben die Redner stets hervor, wie wichtig es ist, Gelegenheit zum Austausch von Ideen und Praktiken zu haben sowie die in den verschiedenen Mitgliedstaaten umgesetzten Lösungen zu debattieren. Dieser durch Zusammenarbeit zwischen den Betroffenen in allen Mitgliedstaaten wie auch mit der Europäischen Kommission geprägte Ansatz wurde für wichtig gehalten, um Lösungen für diese Krise zu finden.

3.3 [Peer Review, 25.-26. Mai 2009: Auf dem Weg zu einem neuen Berufsausbildungssystem, das die am Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten vermittelt](#)

Gastgeber dieser Peer Review waren das spanische Ministerium für Arbeit und Immigration, das Bildungsministerium sowie die Regionalregierung Kataloniens. Teilnehmer waren elf Peer-Länder (Bulgarien, Zypern, Tschechische Republik, Estland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Malta, Norwegen, Serbien und Großbritannien) sowie die Vertreter der Europäischen Kommission.

Im Mittelpunkt der Diskussion unter den PR-Teilnehmern standen mehrere Hauptfragen, die nachstehend kurz geschildert werden.

Man sprach darüber, was zu tun ist, um **Berufsbildungswege attraktiver** zu gestalten. In einer Reihe der Peer-Länder (BG, CY, CZ, EL, EE, MT und ES) wird der Hochschulbesuch bevorzugt, und die Berufsausbildung gilt nur als „zweitbeste“ Wahl. Es wurde betont, wie wichtig es ist, Eltern, Arbeitgeber, Lehrer und Berufsberater wirksam über die Vorzüge beruflicher Bildung aufzuklären. Zu diesen Vorzügen gehören u. a. positive Arbeitsmarktergebnisse, Wettbewerbsfähigkeit, langfristige Beschäftigungsfähigkeit und das Potenzial, durch berufliche Bildung sozial aufzusteigen.

Zudem sind flexible Ausbildungswege wichtig, damit die Berufsausbildung attraktiver wird. Viele Länder haben deshalb versucht, engere Verbindungen zwischen dem System der Berufsausbildung und dem Hochschulbildungsweg zu schaffen. Darüber hinaus ist es

wichtig, dass die angebotene Ausbildung den **Arbeitsmarktbedürfnissen entspricht, indem man die Arbeitgeber in die Lehrplangestaltung und Durchführung der Ausbildung einbezieht**, z. B. durch Praktika oder betriebliche Ausbildung.

Hinsichtlich der **Prognose des künftigen Qualifikationsbedarfs** meinten die Teilnehmer, man müsse die Möglichkeiten zur Vorhersage des langfristigen Qualifikationsbedarfs realistisch einschätzen. Außerdem waren sie sich einig, dass die strategische Qualifikationsplanung im Rahmen der lokalen und regionalen Wirtschaftsentwicklungspläne stärker berücksichtigt werden muss.

Europaweit gewinnen **Validierungssysteme** immer mehr an Bedeutung. Die Validierung hilft dem Einzelnen, seine Beschäftigungsfähigkeit durch Akkreditierung des formell und informell Gelernten zu verbessern. Besonders relevant ist dies für alle, die nur eine niedrige formelle Qualifikation haben. Es kann dazu beitragen, das Selbstbewusstsein zu steigern, und macht es wahrscheinlicher, dass auch Weiterbildungsmaßnahmen wahrgenommen werden. Durch Verknüpfung der Validierungssysteme und des allgemeinen Qualifikationsrahmens, ergänzt durch strenge Qualitätssicherungsprozesse, wird die allgemeine Anerkennung auf Arbeitgeberseite sichergestellt.

Die Sitzung kam zu dem Schluss, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung das Fundament für ein konkurrenzfähiges Europa ist, weil sie sicherstellt, dass die arbeitsfähige Bevölkerung nicht nur beschäftigungsfähig ist, sondern sich auch Änderungen anpassen kann.

3.4 [Peer Review, 10.-12. Juni 2009: Neue Verfahren für die Beschäftigung von Migranten unter besonderer Berücksichtigung von hochqualifizierten Arbeitskräften](#)

Gastgeber dieser Peer Review waren Estlands Sozialministerium, Ministerium für Wirtschaft und Kommunikation und Innenministerium. Teilnehmer waren zehn Peer-Länder (Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Deutschland, Griechenland, Malta, Norwegen, Serbien und Großbritannien) sowie Vertreter der Europäischen Kommission.

Der politische Schwerpunkt des Gastgeberlands war im Wesentlichen die revidierte Immigrationspolitik, die darauf abzielt, hochqualifizierte Migranten für die Arbeit in Estland zu gewinnen. Es wurden auch Firmenbesuche bei Skype (IT und Telekommunikation) und bei BLRT (Schiffsbau) veranstaltet. Im Mittelpunkt der Gespräche standen vor allem kurzfristige Maßnahmen für die Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern, doch es gab auch Vergleiche mit langfristigen Migrationsinitiativen und der Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der EU.

Der Hauptschwerpunkt der Diskussion war die Nutzung des **Gehaltskriteriums** zur Anwerbung hochqualifizierter Migranten. Auch mehrere der teilnehmenden Länder setzten auf Gehaltskriterien, die im Allgemeinen auf bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern angewendet werden. In Estland scheint es recht häufig vorzukommen, dass die Gehaltskriterien nicht eingehalten wurden, und es wurde darauf hingewiesen, dass sich der Prozess zur Konsensbildung unter den Sozialpartnern hinsichtlich des tatsächlichen Werts des Gehaltskriteriums als schwierig erwiesen hat. Auch in anderen Ländern wurde festgestellt, dass die Gehaltskriterien in der Regel im Konsens und als Durchschnittswert vereinbart werden und nicht auf Basis einer umfassenden und gründlichen Analyse.

Die Teilnehmer interessierten sich sehr dafür, von Estlands Erfahrung hinsichtlich der **Reduzierung des Verwaltungsaufwands** und der Beschleunigung der Antragsbearbeitung zu lernen. Viele Länder hatten ähnliche Verfahren eingeführt.

Man war sich einig, dass die Immigrationspolitik Interessenskonflikten verschiedener Parteien ausgesetzt ist. Die Teilnehmer stimmten darin überein, dass Maßnahmen aus **klar definierten Politikzielen** entwickelt werden sollten, unter effektiver **Koordination und Zusammenarbeit** zwischen den Betroffenen. Die Politik sollte auf **transparente und unbürokratische** Maßnahmen setzen, und ein gut funktionierendes Immigrationssystem sollte hinsichtlich der für kurz-, mittel- und langfristige (oder dauernde) Immigration geltenden Regelungen Kompatibilität gewährleisten.

Die **Regulierung der Arbeitsverträge** galt als ebenso wichtig wie die Notwendigkeit sicherzustellen, dass die für die einheimischen Arbeitskräfte geltenden Arbeitsstandards gleichermaßen auf die Migranten Anwendung finden. Der **Sprache** wurde eine wichtige Rolle zugemessen, nicht nur als Kommunikations-, Sozialisierungs- und Integrationsinstrument, sondern auch, um den Bedarf der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besser aufeinander abstimmen zu können.

Außerdem wurde für den Fall von Engpässen im einheimischen Arbeitskräfteangebot ein Bedarf für Immigrationsprogramme gesehen, die die Einwanderung **geringqualifizierter Arbeitskräfte** ermöglichen. Für viele teilnehmende Mitgliedstaaten ist die **langfristige Migration** ein Thema, das auf lange Sicht, wenn das Wirtschaftswachstum wieder einsetzt, wichtig bleiben wird. Einige Länder konzentrieren sich in ihrer Politik auch auf die EU-interne Migration.

Abschließend wurde über die wirtschaftlichen und sozialen Probleme der Immigration gesprochen. Man war sich einig, dass die wesentliche positive Auswirkung der Arbeitskräftemigration deren Beitrag zum BIP ist. Dennoch bringt die Arbeitskräftemigration auch Belastungen mit sich, zum Beispiel hinsichtlich der Renten und des Systems der sozialen Sicherung. Wird eine unangemessene Integrationspolitik betrieben, kann die Immigration einen Anstieg der sozialen Kosten bewirken. Gleichzeitig kann die Migration auch dazu genutzt werden, die demografischen Probleme der EU zu lösen. Insofern kann sie dazu beitragen, die staatlichen Systeme der sozialen Sicherung aufrechtzuerhalten. Die Teilnehmer waren sich einig, dass Immigration nicht die einzige Lösung für die veraltende Bevölkerung sein kann. Sie müsse vielmehr mit guten Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Maßnahmen zur Aktivierung des ungenutzten einheimischen Arbeitskräfteangebots verbunden werden. Darüber hinaus kamen die Teilnehmer zu dem Schluss, dass man bei der Gestaltung der Immigrationsregelungen langfristig denken müsse, um zu verhindern, dass langfristig Qualifikationslücken und soziale Ungleichheiten entstehen.

3.5 [Peer Review, 2.-3. November 2009: Projektlernen für junge Erwachsene – ein Integrationsprogramm, das jungen Menschen die Rückkehr in Bildung und Beschäftigung ebnet](#)

Gastgeber dieser Peer Review waren das slowenische Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales und das slowenische Ministerium für Bildung und Sport. Teilnehmer waren Vertreter von neun Peer-Ländern (Zypern, Tschechische Republik, Finnland, Deutschland, Malta, Niederlande, Norwegen³, Polen und Serbien) sowie der Europäischen Kommission.

Das Gastgeberland stellte ein seit langem laufendes Programm zur Förderung junger Schulabbrecher im Erwachsenenalter vor, das unter dem Titel „Projektlernen für junge Erwachsene“ (PLJE) läuft. Das Projekt setzt verschiedene alternative Pädagogik- und Beratungsmethoden ein, um den Projektteilnehmern zu helfen, ihre vielfältigen Probleme zu überwinden und sie wieder in das Bildungs- bzw. Ausbildungssystem zu integrieren bzw. sie in Beschäftigung zu bringen.

Aus den Diskussionen unter den Teilnehmern ergaben sich mehrere Hauptschlussfolgerungen hinsichtlich der Förderung junger Menschen. Die erste betraf die Notwendigkeit frühzeitiger Intervention. Die Teilnehmer waren sich einig: **„Vorbeugen ist besser als heilen“**. Deshalb sollte schon in der Schule mit wirksamer Vorbeugung begonnen werden, die sämtliche Probleme berücksichtigt, mit denen junge Menschen kämpfen. Dennoch sind aber für die jungen Leute, die unter Umständen weniger in der Lage sind, sich auf im Schulumfeld angebotene Hilfe einzulassen, auch alternative Angebote der durch das PLJE-Programm angebotenen Art wichtig.

Die Teilnehmer waren sich einig, dass die Inanspruchnahme der Hilfen grundsätzlich **freiwillig** sein sollte, um den jungen Menschen zu helfen, Selbstdisziplin und Motivation zu

³ Bei dieser Gelegenheit war Norwegen nur durch einen unabhängigen Experten vertreten.

entwickeln, dass die Programme jedoch auch **zwingende** Elemente enthalten sollten, um die Teilnehmer bei der Stange zu halten.

Eine der Stärken des PLJE-Programms war der **personenbezogene**, ganzheitliche Ansatz bei der Förderung des jungen Menschen. Die Teilnehmer waren der Ansicht, dass der Erfolg einer Intervention davon abhängt, dass diese die komplexen, mehrdimensionalen Probleme berücksichtigt, die dazu führen, dass junge Menschen die Schule abbrechen und es nicht schaffen, eine Beschäftigung oder Ausbildung zu finden.

Es wurde auch für erforderlich gehalten, dass die Schulungsprogramme die soziale Kompetenz (**Soft Skills**) fördern, nicht nur, um die Beschäftigungsfähigkeit der jungen Menschen zu verbessern, sondern auch, um sie in ihren Beziehungen und Interaktionen innerhalb ihrer Gemeinschaft zu unterstützen. Als wichtig galt auch, dass in der Programmausrichtung Bildung und Arbeitsmarkt in **angemessenem Verhältnis** berücksichtigt werden, um dem jungen Menschen langfristige Chancen zu eröffnen.

Dem PLJE-Programm ist es besonders gut gelungen, eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Arbeits- und dem Bildungsministerium Sloweniens sicherzustellen. Darin zeigte sich beispielhaft, dass alle Hauptbetroffenen einen **inklusiven partnerschaftlichen Ansatz** brauchen und in die Gestaltung und Umsetzung der Lösungen einbezogen werden müssen. Durch einen integrierten und strategischen Ansatz werden Synergien maximiert und nachhaltige Ergebnisse erzielt.

Mentoren spielen beim PLJE-Programm eine zentrale Rolle. Sie bieten eine effektive Möglichkeit, das Engagement junger Menschen zu sichern. Zur Unterstützung der Mentoren in ihrer Arbeit sind angemessene Rekrutierungsmethoden, Weiterqualifizierung und Schulung einschließlich Peer Learning von entscheidender Bedeutung.

Damit die **Nachhaltigkeit** sichergestellt ist, ist eine ausreichende und zuverlässige Finanzierung bei diesem Arbeitsansatz von besonderer Bedeutung. Die Finanzierungsmechanismen müssen sicherstellen, dass Nichtregierungsorganisationen und andere kleinere Organisationen, die häufig innovative Ansätze für die Arbeit mit diesen Zielgruppen entwickeln, Zugang zu nachhaltiger Förderung haben, damit solche temporären Initiativen auf Dauer bestehen können.

3.6 [Peer Review, 19.-20. November 2009: Traineeships für junge Erwachsene](#)

Gastgeber dieser Peer Review, an der Vertreter aus zehn Peer-Ländern (Zypern⁴, Tschechische Republik, Estland, Frankreich, Griechenland, Malta, Niederlande, Polen, Rumänien und Serbien) sowie der Europäischen Kommission teilnahmen, war das portugiesische Ministerium für Arbeit und soziale Solidarität.

Das Gastgeberland stellte sein Programm „Berufsausbildung für junge Erwachsene“ vor, das die Integration hochqualifizierter junger Menschen in den Arbeitsmarkt zum Gegenstand hat. Dies sind junge Menschen, die die Sekundarschule oder sogar die Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, denen es jedoch an geeigneten Fähigkeiten fehlt, das formal Gelernte auf die Arbeitsmarktbedürfnisse zu übertragen.

Aus den Peer-Review-Diskussionen wurden mehrere Schlussfolgerungen gezogen. Die Teilnehmer waren sich einig, dass sich **junge Universitätsabsolventen infolge der Wirtschaftskrise zu einer Hauptzielgruppe entwickeln**. Initiativen wie die portugiesischen Trainee-Positionen können dazu beitragen, die Einstellung der Arbeitgeber zu Investitionen in Schulung zu verändern.

Man war sich einig, dass die Relevanz von Bildung und Ausbildung für die Arbeitsmarktbedürfnisse gesteigert werden muss und dass die Berufsberatung weiter ausgebaut werden sollte, um Studenten zu motivieren, Abschlüsse oder Qualifikationen zu

⁴ Bei dieser Gelegenheit war Zypern nur durch einen Experten aus dem Ministerium vertreten.

erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt bestehende Engpässe abdecken. Insbesondere scheinen Maßnahmen, die praktische Arbeitserfahrung mit formellem oder mehr noch informellem Training verbinden, auf effektive Weise einen reibungslosen Übergang in den Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Es wurde eine Reihe praktischer Aspekte genannt, die den Erfolg solcher Programme gewährleisten:

- Es scheint, dass längere Trainee-Beschäftigungsverhältnisse effektiver sind
- Die Rolle des Tutors spielt eine wichtige Rolle, weil er den Trainees hilft, ihre Stärken und ihren Lernbedarf zu erkennen. Dabei ist jedoch eine genaue Überwachung erforderlich, um sicherzustellen, dass tatsächlich positive Effekte erzielt werden
- Durch Kostenteilung kann erreicht werden, dass sich die Arbeitgeber stärker engagieren, obwohl dies möglicherweise nicht auf alle Länder zutrifft
- Um Firmen dafür zu gewinnen, braucht man einfache Verfahren

Die Teilnehmer waren sich einig, dass die **Verbindung zwischen Innovation und Beschäftigungspolitik** genauer ausgearbeitet werden sollte. Außerdem war man sich einig, dass solche Initiativen kosteneffektiv sein sollten und **mehr Studien und Evaluierungen** erforderlich sind, um Beweise für die Effektivität dieser Art Maßnahmen zu liefern, damit stärker in diese Maßnahmen investiert wird.

3.7 [Thematisches Seminar, 23. November 2009: Die Europäische Beschäftigungsstrategie nach 2010 – Herausforderungen und Best-Practice-Erkenntnisse in den Mitgliedstaaten](#)

In diesem Seminar kamen Beamte der Europäischen Kommission und der Mitgliedstaaten mit Sozialpartnern und Betroffenen zusammen, um vor dem Hintergrund der jüngsten Unterzeichnung des Vertrags von Lissabon sowie des bevorstehenden Ablaufs der Lissabon-Strategie im Jahr 2010 die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) zu diskutieren. Diese Entwicklungen, zu denen noch die anhaltenden Auswirkungen der Wirtschaftskrise hinzukommen, boten einen kritischen Kontext für Beschäftigung und Soziales in der EU.

Das Seminar begann mit einem Vortrag von Professor Iain Begg über die Ergebnisse einer vom Centre for European Policy Studies (CEPS) erstellten Studie über mittelfristige Beschäftigungsprobleme der EU in der Zeit nach 2010 sowie über potenzielle künftige Ansätze für die EBS. In dieser Studie wurden verschiedene Faktoren benannt, die Änderungen innerhalb der EU vorantreiben: demografischer Wandel, Globalisierung und Wettbewerbsdruck, gesellschaftlicher Wandel, eine neue, wissens- und dienstleistungsbasierte Wirtschaft sowie die durch den Klimawandel bedingten Zwänge. Er zeigte die Stärken und Schwächen der aktuellen EBS auf und schlug einen schlankeren und kohärenteren Ansatz für die Beschäftigungsrichtlinie der Europäischen Union vor, die auf vier Säulen ruht: Arbeitskräfteangebot, Arbeitskräftenachfrage, Institutionen und Qualität. Professor Begg betonte die Bedeutung von Flexicurity und aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen (AAM) für jegliche künftige Agenda. Abschließend hob er hervor, dass bessere, auf einem pragmatischen Ansatz beruhende Entscheidungsstrukturen gebraucht werden, mehr Kommunikation und stärkere Mitwirkung aller Betroffenen. Außerdem sagte er, dass es wichtig sei, auf verschiedenen Ebenen und in verschiedener Weise mehr voneinander zu lernen.

Vertreter sowohl der aktuellen als auch der künftigen EU-Präsidentschaft waren sich einig, dass künftig bessere Entscheidungsstrukturen von grundlegender Bedeutung für die effektive Umsetzung der Beschäftigungspolitik sein werden. Herr Thomas Göransson vom schwedischen Arbeitsministerium stellte fest, dass die EBS hinsichtlich der folgenden Punkte überarbeitet werden muss: Erreichen der langfristigen politischen Ziele; Vereinfachung der bestehenden Strukturen; Stärkung der Verbindungen zwischen den

Richtlinien; und bessere Integration der Flexicurity. Herr Ignacio Camós Victoria vom spanischen Arbeitsministerium umriss ebenfalls einige andere Ideen, die einer künftigen Beschäftigungsstrategie zugrunde liegen sollten. Dazu zählten z. B. ein geeignete Qualifikationen aufweisendes Arbeitskräfteangebot, das über die für das Wirtschaftswachstum unabdingbaren Fähigkeiten verfügt, sowie der Grundsatz einer „integrativen, umweltfreundlichen und nachhaltigen Erholung“ als Weg aus der Krise.

Dann gab es Stellungnahmen aus zwei Mitgliedstaaten. Die dänische Reaktion auf die Krise, die von Herrn Fleming Kühn Pedersen (Arbeitsministerium, Dänemark) vorgestellt wurde, umfasst flexiblere Regelungen für Kurzarbeit, Maßnahmen zur Vorbereitung der öffentlichen Arbeitsverwaltung, damit diese den Arbeitgebern im Falle betriebsbedingter Kündigungen helfen können, sowie die Durchführung von Maßnahmen für Jugendliche. Frau Johanna Poetzsch vom deutschen Bundesministerium für Arbeit und Soziales sprach davon, dass eine „moderne umweltfreundliche Arbeitsplatzstrategie“ gebraucht wird sowie eine Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, die direkt an die grüne Agenda anknüpft. In Deutschland hat eine auf der Reduzierung von CO₂-Emissionen basierende Initiative für nachhaltiges Wachstum bereits positive – und voraussichtlich auch anhaltende – Effekte auf die Beschäftigungslage erzielt.

Außerdem wurde darüber gesprochen, ob nach Lissabon ein Zielgruppenansatz oder ein stärker integrierter Ansatz vorzuziehen sei. Dr. Anni Weiler von der ArbeitsWelt – Working World GmbH stellte die Bedürfnisse von fünf Zielgruppen vor: Behinderte, ältere Arbeitnehmer, junge Menschen (insbesondere diejenigen in der NEET⁵-Kategorie), Migranten und Frauen. Frau Weiler befürwortete einen stärker integrierten Ansatz für benachteiligte Personen, bei stärker strategisch ausgerichteter und gemischter *zielgruppenübergreifender* Politik, klare Ermittlung der bestehenden Qualifikations- und Arbeitskräfteengpässe nach Sektoren, Ländern, Berufen etc. sowie ein Arbeitskräfteangebot, das eine angemessene Mischung aus einheimischen und eingewanderten Arbeitskräften darstellt.

Anschließend wurden aus zwei Mitgliedstaaten Beispiele für konkrete Zielgruppenarbeit vorgestellt. In Island gibt es den „Gleichstellungsmonitor“, einen mit Experten besetzten Ausschuss, dessen Aufgabe es ist, die Geschlechtergleichstellung unter besonderer Berücksichtigung der Krise zu überwachen. Estlands Programm zur Gewinnung hochqualifizierter Migranten wies verschiedene wichtige Merkmale auf: die Beschleunigung der Verwaltungsverfahren, die Einführung eines Gehaltskriteriums als Qualifikationsindikator und die Verdopplung der Höchstquote für Migranten.

Frau Heidi Lougheed von BUSINESSEUROPA empfahl einen „gemäßigten“ Zielgruppenansatz, der Raum für auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Lösungen und Gruppendynamiken lässt. Frau Claude Denagtergal vom ETUC merkte an, dass es der EU in letzter Zeit, selbst vor der Krise, nicht gelungen sei, qualitativ hochstehende Beschäftigungsverhältnisse, Integration und Arbeitsplatzsicherheit für verschiedene Zielgruppen sicherzustellen, wobei dies vor allem junge Menschen, Frauen und Behinderte betreffe.

Die Schlussfolgerungen aus dem Seminar bezogen sich vor allem darauf, dass es wichtig ist, aus der Vergangenheit zu lernen. Dazu gehört u. a. die Erkenntnis, dass die künftige Beschäftigungspolitik anpassungsfähig sein muss (an die Lage in den Mitgliedstaaten), auf Konsens basieren muss sowie, dass man effektive Überwachung und Vergleichsmaßstäbe braucht. Längerfristige EU-weite Ziele wurden für wünschenswert gehalten, doch man könnte auch konkretere nationale Ziele und Vergleichsmaßstäbe setzen, die die jeweiligen Umstände berücksichtigen. Allgemein bestand Einigkeit darüber, dass es nicht nötig sei, für die EBS „das Rad neu zu erfinden“, da die Methode der offenen Koordinierung mit ihrem konsensbezogenen Ansatz weitgehend akzeptiert sei. Gleichzeitig wurde jedoch betont, dass man bessere Entscheidungsstrukturen braucht, die dazu beitragen könnten, die „Umsetzungslücke“ zu schließen, die in einigen Ländern zu bestehen scheint. Um Schocks

⁵ Abkürzung für „Not in Employment, Education or Training“ (nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung)

bewältigen zu können, ist es wichtig, die Grundsätze der Flexicurity anzuwenden, gestützt auf einen umfassenden Ansatz, der Überwachung, Evaluierung und Voneinanderlernen beinhaltet.

In seiner Schlussrede umriss Herr Xavier Prats Monné, Direktor Beschäftigung, Lissabon-Strategie, GD EMPL, die Pläne der Europäischen Kommission, wobei er hervorhob, dass es künftig auf die Anpassung (nicht den Erhalt) der Flexicurity, auf die fortlaufende Betonung von Qualifikationen und Arbeitsplätzen, auf Eigenverantwortlichkeit und auf Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und anderen Betroffenen ankomme.

4 HAUPTSCHLUSSFOLGERUNGEN UND RESULTATE

Dieser Abschnitt soll eine Gesamtanalyse der Schlussfolgerungen und Resultate der diesjährigen Aktivitäten des MLP vor dem Hintergrund der alles überschattenden Wirtschaftskrise und mit Blick auf die Prioritäten und Mechanismen der EBS nach 2010 geben.

4.1 Arbeitsmarktauswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise

Man kann die Protokolle und Schlussfolgerungen des MLP aus dem Jahr 2009 nicht lesen, ohne auf die dramatischen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Arbeitsmärkte und die arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen Bezug zu nehmen, da diese die Debatte sowohl auf EU-Ebene als auch in den Einzelstaaten dominiert haben und so erhebliche Auswirkungen auf das Leben der EU-Bürger hatten, die letztlich endlich diejenigen sind, die davon profitieren sollen, dass die Politik dadurch verbessert wird, dass wir voneinander lernen.

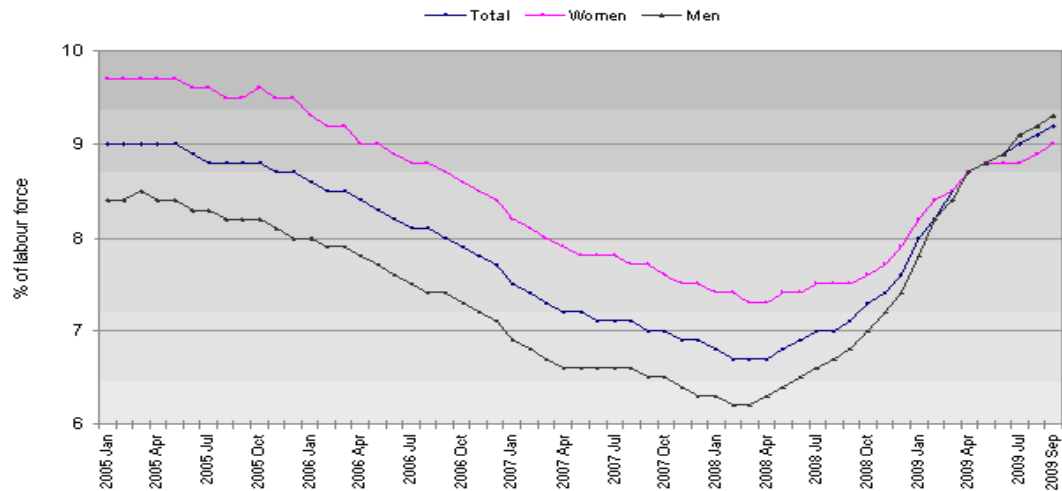
4.1.1 *Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Trends*

In den letzten 18 Monaten standen die Finanzmärkte und Volkswirtschaften nicht nur in der EU, sondern in aller Welt vor bislang unbekanntem Herausforderungen, die gravierende und auch noch anhaltende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt gehabt haben. Wie sehr die Weltwirtschaft verflochten ist, ist noch nie so deutlich geworden wie während der jüngsten Krise an den Finanzmärkten, die von den USA ausging, jedoch schnell auf den gesamten Globus übergriff, wodurch sich die Kreditbedingungen für Unternehmen und Privatpersonen verschlechterten. Was als Finanzkrise begann und ab Herbst 2008 ständig an Tempo gewann, entwickelte sich zur schwersten Rezession seit dem Zweiten Weltkrieg und machte viele der zwischen 2005 und 2008 in der EU geschaffenen Arbeitsplätze zunichte.

Auch wenn sich die Lage in den Mitgliedstaaten unterschiedlich darstellt, hat die Krise doch bereits erhebliche Konsequenzen für die EU-Arbeitsmärkte gehabt. So stellen sich den politisch Verantwortlichen neue Herausforderungen, und das zu einer Zeit, in der mit 2010 das Ende der in Lissabon gesetzten Frist naht und die EU über neue Prioritäten und Strategien für das kommende Jahrzehnt nachdenkt. Bislang prognostiziert die EU, dass sich die Wirtschaftslage im Laufe des kommenden Jahres leicht bessert. Die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt werden jedoch wahrscheinlich frühestens 2011 zu spüren sein.

2009 verzeichneten viele Mitgliedstaaten eine negative BIP-Entwicklung, bei der insbesondere die Industrieproduktion einbrach. Dadurch ist die Arbeitslosenquote der EU allein im letzten Jahr um zwei Prozentpunkte auf 9 % gestiegen (d. h. um 5 Millionen auf nunmehr 22 Millionen Personen, vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquoten in der EU (2005-2009)



Source: Eurostat, series on unemployment. Data seasonally adjusted.

% of labour force = % der Erwerbsbevölkerung

Total, Women, Men = Gesamt, Frauen, Männer

Quelle: Eurostat, Zeitreihen zur Arbeitslosigkeit, saisonbereinigte Daten

Laut den Prognosen der Europäischen Kommission wird die Arbeitslosenquote 2010 wahrscheinlich auf über 12 % steigen. In allen EU-Staaten ist die Arbeitslosigkeit gestiegen. Besonders stark war jedoch der Anstieg gegenüber dem Vorjahr im Baltikum, in Spanien und Irland. Zurzeit sind Männer im traditionellen verarbeitenden Gewerbe, junge Menschen und prekär Beschäftigte besonders betroffen.

Dies ist vor dem Hintergrund der Probleme zu sehen, welche die EU bereits vor der Krise hinsichtlich der Beschäftigungsintensität des Wachstums hatte. Beide Faktoren führen dazu, dass es für die EU insgesamt wie auch für viele Mitgliedstaaten noch unwahrscheinlicher wird, dass die Lissabon-Ziele bis 2010 erreicht werden.

Im Mittelpunkt der Aktivitäten des Mutual Learning Programme standen 2009 deshalb unweigerlich die arbeitsmarktpolitischen Reaktionen auf die Krise, politisches Lernen und die strategischen Ansätze für die Europäische Beschäftigungsstrategie nach 2010.

4.1.2 Politische Maßnahmen zur Krisenbekämpfung

In den letzten Monaten des Jahres 2008 und im Frühjahr 2009 arbeiteten die EU-Institutionen wie auch die Mitgliedstaaten vor allem an der Entwicklung und Definition der wichtigsten wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Reaktion auf die Krise. Der EU-Ansatz umfasst im Wesentlichen zwei Komponenten:

- Die Vereinbarung eines 200 Milliarden EUR umfassenden Europäischen Konjunkturprogramms, das Anreize und Hilfen für Investitionen in bestimmte Wirtschaftszweige geben soll; die Aufrechterhaltung der Verbrauchernachfrage sowie die Unterstützung eines funktionierenden Arbeitsmarkts (z. B. durch Vorabausstattung und leichteren Zugang zu Mitteln des Europäischen Sozialfonds). Diese Mittel stehen zusätzlich zu den in vielen Mitgliedstaaten beschlossenen nationalen Konjunkturpaketen zur Verfügung.
- Beim EU-Beschäftigungsgipfel, der am 7. Mai 2009 in Prag stattfand, ging es darum, welche Hauptmaßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und

Schaffung neuer Arbeitsplätze in die Nationalen Reformprogramme aufgenommen werden sollte.

Auf der Ebene der Mitgliedstaaten konzentrierten sich die wirtschaftlichen und fiskalischen Krisenmaßnahmen auf allgemeine Konjunkturlösungen wie Steuersenkungen, Lohnsubventionen, staatliche Sicherheiten für gefährdete Unternehmen und finanzielle Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen. Außerdem haben viele Mitgliedstaaten stark in Infrastrukturausgaben und branchenspezifische Hilfen, insbesondere für die Autoindustrie und das Baugewerbe, investiert.

Die von den Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen zur Krisenbewältigung lassen sich wie folgt kategorisieren:

- Ein staatsorientierter Ansatz mit starkem Schwerpunkt auf Investitionen der öffentlichen Hand in Kombination mit verschiedenen Umverteilungsmaßnahmen für Niedrigverdiener. Bei diesem Ansatz übernimmt der Staat die Verantwortung für die Schaffung von Arbeitsplätzen und versucht, die negativen sozialen Auswirkungen der Krise zu kompensieren. Dieser Ansatz baut darauf, dass die Staatsausgaben die Nachfrage stärken.
- Ein stabilitätsbezogener Ansatz, der auf staatliche Garantien für Unternehmen, die Ausweitung der Kurzarbeit und die Unterstützung wichtiger Wirtschaftszweige setzt. Im Gegensatz zu allgemeinen Steuersenkungen oder Lohnsubventionen spielen Umverteilungsmaßnahmen eine geringere Rolle. Dieser Ansatz beruht in der Regel auf der Annahme, dass der Abschwung nur von kurzer Dauer sein wird und dass Übergangsmaßnahmen ausreichen, um die Stabilität längerfristig wiederherzustellen.
- Der liberale Ansatz setzt vorrangig auf Steuersenkungen, einen dank Arbeitsvermittlungsdiensten besser funktionierenden Arbeitsmarkt und die Neustrukturierung des Arbeitskräfteangebots. Dieser Ansatz geht davon aus, dass die volkswirtschaftliche Dynamik durch steigende Nachfrage wieder in Gang kommt, wobei man vor allem auf Wachstumssektoren setzt.

Tabelle 1: Die verschiedenen Anreizmethoden nach Mitgliedstaat

	Allgemeine Hilfsmaßnahmen/ Garantien/ Steuersenkungen	Sektor- spezifische Subventionen/ Garantien	Infrastruktur -ausgaben	Schulung, Qualifizierung und Vermittlungs- tätigkeiten	Arbeitslosen- unterstützung/ öffentliche Arbeiten/ flexiblere Arbeitsverträge
Österreich	●	○	●	○	●
Belgien*	○			○	○
Bulgarien			●		○
Zypern			●	○	○
Tsch. Rep.*	●			○	
Dänemark	●	○	○		
Estland	●				○
Finnland	●			○	●
Frankreich	●		●	○	○
Deutschland	●	○	○	○	●
Griechenland	●	○		○	○
Ungarn	●			○	
Irland	○				
Italien	○	○			●
Lettland	●				○
Litauen		●			○
Luxemburg		●	○	○	○
Malta*	○		○		○
Niederlande		○	●	○	○
Polen	●		○		
Portugal	○	●	○	○	
Rumänien			○	○	●
Slowakei*	○		○	○	○
Slowenien	●		○	○	○
Spanien	○	○	●		○
Schweden	○	●	●	○	○
Vereinigtes Königreich	●		○	○	○
○	gebilligte oder geplante Maßnahme				
●	relativ wichtigste Maßnahme (in Bezug auf das Finanzvolumen)				
*	keine detaillierten Informationen über Finanzvolumen vorhanden				

Stand: April 2009

Quelle: Europäisches Beschäftigungsobservatorium; Economix, Hintergrundpapier und Vortrag von Kurt Vogler-Ludwig auf dem Thematischen Seminar am 19. Mai 2009, siehe http://www.mutual-learning-employment.net/Downloads/Kurt_Vogler-Ludwig_TRS_Paper.pdf

Obwohl dieser Ansatz auf einer Verallgemeinerung beruht und sich nicht auf alle Länder voll anwenden lässt, kann er einen nützlichen Beitrag zur Analyse der längerfristigen Auswirkungen und des Erfolgs der verschiedenen Politikansätze leisten. Auch die 2009 von der OECD vorgenommene Beurteilung der Auswirkungen der verschiedenen fiskalischen Anreize ist diesbezüglich lehrreich. Diese Studie betont, dass sowohl fiskalische Konjunkturpakete als auch automatische Stabilisatoren als Teil der Gesamtreaktion auf die Wirtschaftskrise wichtig sind. Die OECD-Schätzung zeigt, dass die Arbeitslosenzahl ohne die fiskalischen Konjunkturpakete noch wesentlich stärker gestiegen wäre, und dass die automatischen Stabilisatoren in der Mehrzahl der OECD-Staaten wahrscheinlich noch größere Auswirkungen hatten. Für sich genommen reichen die fiskalischen Anreize jedoch nicht, um der steigenden Arbeitslosigkeit sowie der allgemeinen sozialen Auswirkungen der Krise Herr zu werden. Die OECD hebt deshalb hervor, dass es in Krisenzeiten wichtig ist, die Ausgaben für Lohnaufstockungen zu erhöhen und die aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen (AAM) auszubauen.

Diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden weiterentwickelt und verbessert, um die Auswirkungen der Krise auf die Mitgliedstaaten zu berücksichtigen. Dabei standen vier Themen im Vordergrund:

- Zugang zum Arbeitsmarkt
- Bessere Anpassung an den Arbeitsmarktbedarf
- Arbeitsplatzert halt
- Übergangsmanagement

In den Peer Reviews ging es 2009 vor allem um den zweiten und dritten dieser Prioritätsbereiche, worauf im Folgenden noch genauer eingegangen wird. Gleichzeitig haben viele Mitgliedstaaten im Laufe des Jahres dem Arbeitsplatzert halt und dem Übergangsmanagement immer mehr Bedeutung zugemessen (vgl. dazu die Thematischen Seminare im Mai und November 2009). Dies zeigt sich insbesondere darin, dass Kurzarbeitsprogramme ausgebaut bzw. aufgelegt wurden. Inzwischen sind sie in mindestens 17 der 27 Mitgliedstaaten zu finden. In vielen Ländern gab es schon vor der aktuellen Wirtschaftskrise Zugang zu solchen Programmen, die in einer Reihe von Sektoren dazu dienten, einen kurzzeitigen Nachfragerückgang zu bewältigen, und zwar nicht nur einen konjunkturbedingten, sondern auch einen auf saisonalen Nachfrageschwankungen und wetterbedingten Arbeitsausfällen beruhenden Rückgang.

Die Anwendung solcher Regelungen hat mehrere klare Vorteile:

- Sie helfen, Arbeitsplätze zu erhalten und Einkommen (zumindest zum Teil) zu sichern, was wiederum die Verbrauchernachfrage und die Konjunkturerholung stützt
- Unternehmen können das für die Zeit nach der Rezession erforderliche Know-how an sich binden
- Sie bieten Chancen zur Weiterbildung bei reduzierten Opportunitätskosten.

Die Anwendung solcher Regelungen ist jedoch nicht ganz unumstritten. Die wichtigsten Bedenken betreffen die längerfristige Nachhaltigkeit solcher Regelungen, falls das Wachstum nur langsam wieder in Gang kommt. Einige Beobachter haben Bedenken geäußert, dass solche Regelungen notwendige Umstrukturierungen verhindern könnten, weil letztlich nicht tragfähige Unternehmen oder sogar Sektoren am Leben gehalten werden. Diese Fragen werden die Wissenschaftler und Politiker weiterhin beschäftigen. Es ist jedoch klar, dass es vielen Ländern, die solche Regelungen eingeführt haben, gelungen ist, die schädlichen Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsmärkte in Grenzen zu halten. Maßnahmen wie diese, insbesondere wenn sie mit Schulung kombiniert werden, aber auch Umstrukturierungsmaßnahmen, die den direkten Übergang in neue Beschäftigungsverhältnisse (entweder innerhalb desselben Unternehmens oder durch

Umschulung oder Outplacement) ermöglichen, könnten die Umsetzung eines Flexicurity-Ansatzes, der vor allem auf Beschäftigungsfähigkeit und interne Versetzungen setzt, auf klare Weise regeln. Besonders interessant ist dies, weil Flexicurity wahrscheinlich weiterhin sehr weit oben auf der Agenda der Europäischen Beschäftigungsstrategie stehen wird. Die Vorzüge des Flexicurity-Ansatzes, die bei den Aktivitäten des MLP wiederholt hervorgehoben wurden, werden im kommenden Jahr sicherlich weitere Analysen erfordern. Ganz gleich, auf welche Weise Flexicurity erzielt wird, die Betonung liegt vor allem auf Arbeitsplatzert halt, Übergangsmanagement, früher Wiedereingliederung und der wichtigen Rolle, die Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen in diesen Prozessen spielen. Das Abstimmen von Angebot und Nachfrage wie auch die frühzeitige Integration standen auch im Mittelpunkt der 2009 durchgeführten Peer Reviews.

4.2 Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage

Viele Mitgliedstaaten hatten bereits vor der Krise angespannte Arbeitsmarktbedingungen verzeichnet, die dazu führten, dass es an Arbeitskräften sowie Qualifikationen fehlte, was Auswirkungen auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung einzelner Regionen haben könnte. Obwohl sich die Lage durch die Krise erheblich geändert hat, ist klar zu erkennen, dass in manchen Bereichen, Wirtschaftszweigen und Berufen auch künftig Qualifikationsengpässe bestehen werden. So liegt auch vielerorts der Einführung der Kurzarbeit u. a. die Überlegung zugrunde, dass viele qualifizierte Arbeitskräfte, die heute betriebsbedingt entlassen werden, später, wenn die Konjunktur wieder anzieht, nur schwer wieder eingestellt werden können. Dieses Argument bringen auch diejenigen vor, die Bedenken bezüglich der Änderungen in der Migrationspolitik haben, weil diese längerfristige Auswirkungen auf die EU-Volkswirtschaft haben könnten, die infolge der demografischen Trends auf Arbeitsmigranten angewiesen sein wird, auch wenn dies nicht die einzige Lösung für Europas demografische Probleme sein kann.

4.2.1 Migrationsmanagement

Die Migrationspolitik stand im Mittelpunkt der im Juni 2009 in Estland durchgeführten Peer Review. Das vom Gastgeberland vorgestellte Politikbeispiel war ein neues Verfahren für die Beschäftigung von Arbeitsmigranten aus Drittländern, unter besonderer Bevorzugung hochqualifizierter Migranten. Dieses Verfahren war vor Beginn der Krise in Reaktion darauf entwickelt worden, dass es zunehmend an den richtigen Qualifikationen fehlte. Vor dem veränderten Hintergrund war es daher schwierig, ihre Auswirkungen einzuschätzen. Die Lockerung der Verwaltungsverfahren wurde nicht nur von vielen Arbeitgebern in Estland begrüßt, sondern war auch für die teilnehmenden Länder interessant. Insgesamt unterscheiden sich die Ansätze der Migrationspolitik in den verschiedenen Ländern je nach Migrationslage und Arbeitsmarktbedürfnissen erheblich. Zweifellos fällt es den EU-Ländern mit höherem Lohnniveau leichter, Migranten aus anderen EU-Ländern anzuwerben. Dies führt dazu, dass unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden, je nachdem, ob man mehr EU-Migranten oder Migranten aus Drittländern ins Land holen möchte. In ihrer Politik gegenüber Migranten aus Drittländern hat die EU auf zweierlei gesetzt: Verschärfung der Sanktionen für illegale Migration und Reduzierung des Verwaltungsaufwands für Migranten mit Qualifikationen, die der EU-Arbeitsmarkt braucht. Derartige Systeme sollten einen auf den Arbeitsmarktbedürfnissen beruhenden „natürlichen Ausgleich“ zwischen Angebot und Nachfrage fördern. Dennoch lassen sich kurzfristige Anpassungen unter Umständen nur schwer erreichen und es ist mehr Wert auf eine „ethische Rekrutierung“ zu legen und sicherzustellen, dass Migrationsbewegungen so gelenkt werden, dass die wirtschaftliche Entwicklung der Herkunftsländer nicht unterminiert wird. Dementsprechend wurde auch darüber gesprochen, dass eine Integrationspolitik für die Migranten wichtig ist. Dieser Aspekt war allerdings für das estnische Programm für die kurzfristige Migration nicht relevant. Wie bereits oben erwähnt wurde, war eine der Hauptschlussfolgerungen, dass sich die EU nicht darauf verlassen kann, dass ihre demografischen Probleme durch Migration gelöst werden. Sie muss vielmehr auch bestrebt sein, das latente Potenzial ihrer nicht voll ausgeschöpften oder potenziellen Arbeitskräfte durch berufsbegleitende Schulung, besseren Ausgleich zwischen Arbeits- und Privatleben und Integrationsmaßnahmen zu aktivieren.

4.2.2 Vorhersage des künftigen Qualifikationsbedarfs und besserer Abgleich von Arbeitsmarktangebot und -nachfrage

Ein wichtiger Teil des Abgleichs von Arbeitsmarktangebot und -nachfrage ist die Vorhersage des künftigen Qualifikationsbedarfs. Sowohl in der EBS als auch in der Agenda „*Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen*“ hat die EU die Prognosetätigkeit sehr betont. Diese umfasst neben der Arbeit an künftigen branchenbezogenen Qualifikationsprofilen und daran geknüpften Vorschlägen für die Einrichtung von *Sector Skills Councils* auf EU-Ebene auch die Definition von Kernkompetenzen und Maßnahmen zur Förderung der Übertragbarkeit sowohl beruflicher Qualifikationen, als auch der Maßnahmen zur Anerkennung von Lernergebnissen und der Akkreditierung des bereits Erlernten. Im Mittelpunkt der im Mai 2009 in Spanien veranstalteten Peer Review standen Bemühungen um die Entwicklung eines neuen beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems, das stärker auf die auf dem Arbeitsmarkt gebrauchten Fertigkeiten und Kompetenzen ausgerichtet ist. Der spanische „Fahrplan für die Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ enthielt ein breites Spektrum von Maßnahmen, die in partnerschaftlicher Zusammenarbeit der Ministerien für Arbeit und Bildung sowie der Schulungsanbieter, Sozialpartner und anderer wichtiger Interessensgruppen ausgearbeitet und umgesetzt wurden. Dabei ging es vor allem darum, Prognose, Validierung und Akkreditierung so vorzunehmen, dass sie genau auf die Branchenanforderungen wie auch auf den Bedarf der örtlichen Arbeitsmärkte zugeschnitten sind. Was die Anerkennung und Wertschätzung des Wegs der beruflichen Aus- und Weiterbildung angeht, gibt es von Land zu Land deutliche Unterschiede. Es gibt auch klare Meinungsunterschiede darüber, inwieweit es tatsächlich möglich ist, den künftigen Qualifikationsbedarf einzuschätzen. Dennoch bestand starkes Einvernehmen darüber, dass ein starkes System der beruflichen Aus- und Weiterbildung das Fundament eines wettbewerbsfähigen Europas ist, weil so sichergestellt wird, dass die Arbeitskräfte beschäftigungs- und anpassungsfähig sind. In der Debatte über die Prognose wurde betont, dass diese mit der Entwicklung lokaler, regionaler und nationaler Strategien für die Wirtschaftsentwicklung einhergehen müsse.

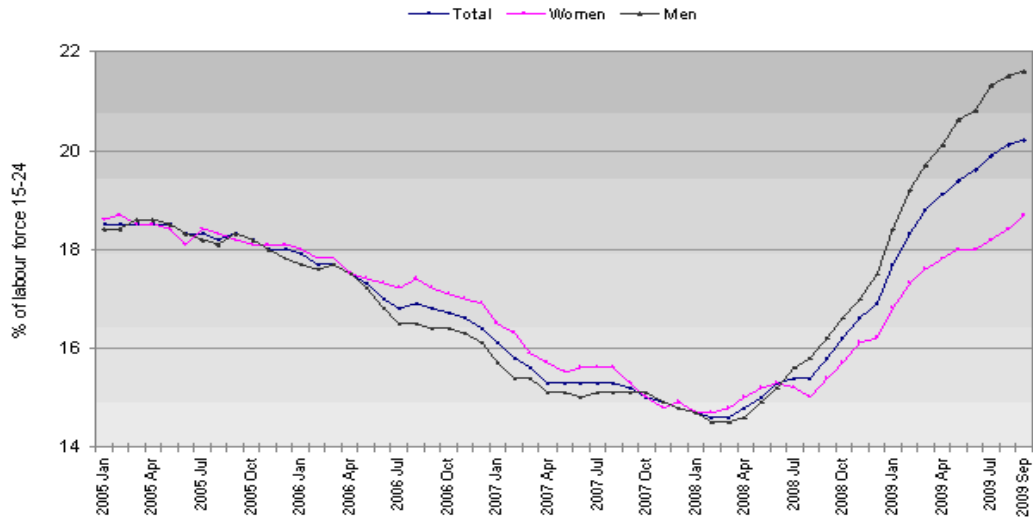
Auch bei der Peer Review im April 2009 in Luxemburg ging es vor allem um die Abstimmung von Angebot und Nachfrage. Bei dieser Veranstaltung wurde die vom Ministerium für Arbeit und Beschäftigung durchgeführte Maßnahme „Maßgeschneiderte Schulung für Arbeitslose“ einer genauen Betrachtung unterzogen. Während einige der Charakteristika und der Kontext der Initiative für nur schwer auf andere Mitgliedstaaten übertragbar gehalten wurden, wurde die Auffassung vertreten, dass in Kombination mit Beschäftigungsgarantien für die Schulungsteilnehmer verbundene Maßnahmen, die Unternehmen gezielt bei Schulungsmaßnahmen unterstützen, ein interessantes Modell für Personen, denen Stellenabbau droht, sowie für nur schwer erreichbare Gruppen sein könnten. Insbesondere im Hinblick auf Rezessionen und Kurzarbeit wurde die Auffassung vertreten, dass eine solche maßgeschneiderte Schulung sowohl zur Sicherstellung der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Mitarbeiter beitragen als auch einer Organisation Gelegenheit bieten könnte, ihren Betrieb durch Nachschulung oder Weiterbildung ihres Personals neu zu strukturieren.

4.3 Jugendarbeitslosigkeit

Junge Menschen fungieren traditionell als „Puffergruppe“ im Arbeitsmarkt, und das war auch in dieser Rezession nicht anders. Selbst bei günstigeren Arbeitsmarktbedingungen steigt die Jugendarbeitslosigkeit in der Regel doppelt so stark wie die Gesamtarbeitslosigkeit. In letzter Zeit ist der Abstand noch größer geworden. Angesichts des eingeschränkten Arbeitsangebots fällt es jungen Menschen, die nach der Schule, Berufs- oder Hochschule auf den Arbeitsmarkt kommen, immer schwieriger, eine Stelle zu finden. Im Allgemeinen gilt dies insbesondere für diejenigen, die die Schule abbrechen oder mit geringer Qualifikation abschließen. 2009 war jedoch in vielen Ländern zu beobachten, dass es die hochqualifizierten jungen Leute waren, die sich besonders schwer taten, eine Beschäftigung zu finden. Zwischen März 2008, als die Jugendarbeitslosigkeit in der EU am niedrigsten war, und September 2009 gab es EU-weit einen Anstieg um 5,6 Prozentpunkte auf durchschnittlich 20,2 %. In acht EU-Ländern liegt die Jugendarbeitslosenquote zurzeit

über 25 % (ES, HU, IE, IT, LT, LV, SE, SK). In Spanien übersteigt die Quote für junge Männer zurzeit sogar 40 %, was Grund zu größter Besorgnis gibt.

Abbildung 2: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in der EU (2005-2009)



Source: Eurostat, series on unemployment. Data seasonally adjusted.

% of labour force 15-24 = % der Erwerbsbevölkerung, 15 bis 24 Jahre

Total, Women, Men = Gesamt, Frauen, Männer

Quelle: Eurostat, Zeitreihen zur Arbeitslosigkeit, saisonbereinigte Daten

Die Forschung zeigt, dass sich die künftigen Berufsaussichten aller Altersgruppen bei Langzeitarbeitslosigkeit verschlechtern. Dies gilt jedoch ganz besonders für junge Arbeitslose. Es überrascht daher nicht, dass vier der fünf Peer Reviews, die 2009 stattfanden, sich insbesondere mit der erfolgreichen Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt befassten.

Zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit haben die Mitgliedstaaten vor allem zwei Arten von Maßnahmen ergriffen:

- die Verlängerung der schulischen Bildung oder die Durchführung von Schulungsprogrammen, um die Lücke zwischen den Bildungsabschlüssen und den auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen zu schließen
- Lehrlingsprogramme, Praktika, subventionierte Beschäftigungsverhältnisse und Förderung der Unternehmensgründung

Die nachstehende Tabelle 2 basiert auf Informationen, die das Schwesterprogramm des MLP, das Europäische Beschäftigungsobservatorium, kürzlich bei einer Sitzung von Vertretern aus Ministerien und der öffentlichen Arbeitsverwaltung vorlegt hat. Hier werden die Hauptmaßnahmen vorgestellt, die auf der Ebene der Mitgliedstaaten zur Beschäftigungsförderung junger Menschen ergriffen wurden. Selbst diese kurze Beschreibung des Maßnahmenspektrums, das zur schnellen Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, zeigt, dass dieses Thema unter den Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise einen hohen Stellenwert hat.

Tabelle 2: Maßnahmen zur Integration junger Menschen

BE	<p>Die regionalen Behörden haben sehr aktiv versucht, mehr Berufsbildungsplätze und Lehrstellen zu schaffen. Bildungsbehörden und Arbeitsmarktinstitutionen sowie Schulen und Sozialpartner arbeiten stärker zusammen, um eine für den Arbeitsmarkt relevante Ausbildung sicherzustellen. In den letzten Jahren gab es zunehmend Maßnahmen, um jungen Menschen bei der Unternehmensgründung zu helfen.</p>	LU	<p>Allgemeine wirtschaftliche und soziale Hilfsmaßnahmen, die im Konjunkturplan der Regierung erwähnt werden.</p>
BG	<p>Im Vordergrund stehen Präventionsmaßnahmen gegen den Schulabbruch. Investitionsschwerpunkte sind kostenloser Transport, Förderunterricht für behinderte Kinder und IT-Ausrüstungen für Schulen. Das Operationelle Programm Humanressourcenentwicklung (OPHRD) finanziert ein Programm, das Schule für junge Menschen attraktiver machen soll. Die Möglichkeiten für lebenslanges Lernen, insbesondere für Personen mit niedrigem Bildungsabschluss, wurden z. B. durch Lehrlingsprogramme erweitert. Lehrverhältnisse dauern bis zu zwölf Monate. Für Universitätsabsolventen, die nach Abschluss ihres Studiums keine Arbeit finden, finanziert das OPHRD bis zu neun Monate dauernde Praktika in der öffentlichen Verwaltung.</p>	HU	<p>Ein Beschäftigungsprogramm bietet denen, die zuvor Sozialhilfe bezogen, „Verfügbarkeitshilfe“. Diese Sozialleistung geht damit einher, dass die Verfügbarkeit von Personen, die durch Kommunen beschäftigt werden oder an von der öffentlichen Arbeitsverwaltung angebotenen Schulungen teilnehmen, strenger überprüft wird. Zurzeit nehmen 80 000 Personen an öffentlichen Arbeitsmaßnahmen teil, wodurch die Zahl der gemeldeten Langzeitarbeitslosen gesenkt wurde. Die regionalen Arbeitsämter haben zusätzliche Hilfen für die Durchführung maßgeschneiderter Dienste zur Eingliederung älterer Arbeitnehmer, Geringqualifizierter und Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt bekommen. Das Programm wurde auch auf diejenigen erweitert, die ihren Arbeitsplatz infolge der Wirtschaftskrise verloren haben.</p>
CZ	<p>Es wurde ein Projekt mit dem Titel „Vorhersage des Arbeitsmarkt- und Qualifikationsbedarfs“ gestartet, um ein System aufzubauen, das den künftigen Qualifikationsbedarf auf nationaler, regionaler und Branchenebene prognostizieren soll. Prognosen werden sich mehr mit qualitativ hochstehenden Schulungsangeboten und lebenslangem Lernen befassen und mit dem neuen Qualifikationsrahmen einhergehen, der zurzeit ausgearbeitet wird.</p>	MT	<p>Lehrstellen und Trainee-Programme erleichtern Schulabgängern den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt, weil sie durch das System der dualen Bildung sowohl berufliche als auch soziale Fertigkeiten vermitteln. Zurzeit wird eine Lehrstellenkampagne durchgeführt, um sowohl Arbeitssuchende als auch inaktive Personen für Ausbildungsverhältnisse zu gewinnen, wobei auch Arbeitnehmer zu Investitionen in Auszubildende aufgerufen werden sollen. Die Employment and Training Corporation (ETC) soll zudem Schulabbrechern helfen, indem ihnen Praktika angeboten werden. Außerdem plant die ETC die Wiedereinführung des Grundausbildungssystems. Dabei handelt es sich um ein zehnwöchiges intensives Schulungsprogramm für diejenigen Jugendlichen, die ohne Abschluss von der Schule abgehen oder ihre Ausbildung nicht weiter fortsetzen möchten. Die ETC wird demnächst das vom Europäischen Sozialfonds mitfinanzierte Jugendbeschäftigungsprogramm starten, um das Arbeitsmarktbewusstsein unter Jugendlichen zu stärken, ihre beruflichen Fertigkeiten zu verbessern und den jungen Menschen, die am meisten darauf angewiesen sind, individuelle Beratung und Hilfe zukommen zu lassen.</p>
DK	<p>Auf Grundlage der in einem Katalog der Sozialpartner aufgeführten Vorschläge wurde eine frühzeitigere und zielgerichtete Intervention vereinbart. Dazu gehört die Ausrichtung von Ausbildung und Bildung auf Branchen mit Qualifikationsengpässen sowie auf geringqualifizierte Arbeitssuchende. Für von</p>	NL	<p>Um der Gefahr eines gravierenden Anstiegs der Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken, beschloss die niederländische Regierung im Juni 2009 ihren Jugendaktionsplan. Dieser Aktionsplan umfasst fünf Hauptbereiche: (a) Fortsetzung der Ausbildung für Jugendliche: Das Ziel ist, 10 000 Absolventen beruflicher</p>

Dienstleistungsvertrag zur Unterstützung des "Mutual Learning Programme"

	<p>Unternehmen durchgeführte Schulungsmaßnahmen für Arbeitslose können Fördermittel gewährt werden. Jungen Arbeitslosen wurde eine frühzeitige Aktivierung (bereits nach 13 Wochen Arbeitslosigkeit) ermöglicht.</p>		<p>Ausbildungsgänge mit niedrigerer Qualifikation, für welche die Arbeitsmarktaussichten schlecht sind, zur Fortsetzung ihrer Ausbildung zu motivieren. Die Jugendlichen werden gezielt angesprochen und von der öffentlichen Arbeitsverwaltung in Zusammenarbeit mit den Schulen überwacht. (b) Vereinbarungen in 30 Regionen: Da die Aktionen auf regionaler Ebene durchgeführt werden sollen, wird die niederländische Regierung Abkommen mit den 30 Regionen abschließen. Diese Abkommen sollen neben der Mittelzuteilung auch regeln, welche konkreten Maßnahmen in den Regionen zu ergreifen sind. (c) Matchings-Offensive: Die öffentliche Arbeitsverwaltung bietet jungen Arbeitssuchenden intensive Unterstützung und Hilfe, damit diese ihre Fertigkeiten und Kompetenzen besser auf die Nachfrage der Arbeitgeber abstimmen können. Unterstützung und Hilfe werden in den 30 regionalen zentralen Arbeitsämtern gewährt. (d) Zusätzliche Stellen, Stellen für berufsbegleitendes Lernen, Praktika und gemeinnützige Arbeit für Jugendliche: Im Rahmen des allgemeinen Konjunkturpakets verpflichteten sich die Sozialpartner, jedem Schulabgänger nach drei Monaten Arbeitslosigkeit ein Praktikum anzubieten. Darüber hinaus werden die öffentliche Arbeitsverwaltung und die nationalen Organe für das Berufsbildungswesen (COLO) sich um 150 000 Arbeits-/Schulungs- und Praktikumsplätze kümmern, damit die Studenten ihr Studium abschließen können. (e) Chancen für gefährdete Jugendliche: Manche Jugendlichen brauchen zusätzliche Hilfe, um eine Stelle zu finden.</p>
DE	<p>Die Regierung hat sich das Ziel gesetzt, dass kein junger Mensch länger als drei Monate arbeitslos sein soll. In der öffentlichen Arbeitsverwaltung beträgt das Verhältnis von Sachbearbeitern zu Klienten für diese Zielgruppe 1:75. Der mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossene Ausbildungspakt wird mit folgendem Ziel fortgesetzt: Bereitstellung von 60 000 neuen Ausbildungsplätzen und 30 000 neuen Ausbildungsbetrieben im Jahresdurchschnitt sowie zusätzlichen 40 000 Plätzen für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (der Bund ist eine entsprechende Verpflichtung eingegangen).</p>	AT	<p>Die öffentliche Arbeitsverwaltung bietet Jugendlichen besondere Schulungsmaßnahmen, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Zielgruppe des Programms „Aktion Zukunft Jugend“ sind 19- bis 24-Jährige, die in den ersten sechs Monaten, nachdem sie sich arbeitslos gemeldet haben, eine auf sie persönlich zugeschnittene Schulung erhalten. Das Arbeitsstiftungsprogramm wurde auf „Jugendstiftungen“ erweitert. Zielgruppe sind etwa 2.000 junge Menschen zwischen 19 und 24 Jahren, die arbeitslos wurden, nachdem sie zuvor mindestens drei Monate lang für ein kleines bzw. mittleres Unternehmen oder eine Zeitarbeitsfirma tätig waren. Es gibt auch ein Solidaritätsbonus-Programm für Unternehmen, die von Kurzarbeiterregelungen profitieren. Im Rahmen dieses Programms verpflichten sich mehrere Beschäftigte eines Unternehmens, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, damit Arbeitslose oder, seit neuestem, auch Auszubildende aus überbetrieblichen Ausbildungsprogrammen angestellt werden können. 2008 wurden durch das neue Jugendbeschäftigungspaket garantierte Ausbildungsplätze für Jugendliche geschaffen. Die überbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse wurden ausgedehnt, so dass sie jetzt nicht nur sozial benachteiligten Jugendlichen, sondern auch Schulabbrechern offen stehen.</p>

Dienstleistungsvertrag zur Unterstützung des "Mutual Learning Programme"

EE	Seit 2008 hat die öffentliche Arbeitsverwaltung begonnen, Arbeitssuchclubs für junge Arbeitslose zu organisieren. Das Lehrstellenangebot ist zurückgegangen und die Zahl der staatlich finanzierten Plätze für berufliche Bildung bzw. Studienplätze an Hochschulen wurde wegen Haushaltseinschränkungen nicht aufgestockt.	PL	Grundsätzlich sind die Maßnahmen für junge Arbeitslose die gleichen wie für andere schwer vermittelbare Arbeitssuchende. Da jedoch die fehlende Berufserfahrung eine besondere Rolle spielt, gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die sich darauf konzentrieren, Praktika zu vermitteln. Die öffentliche Arbeitsverwaltung kann eine 12-monatige Lehre finanzieren. 2008 nahmen 170 000 Jugendliche an solchen Praktikumsprogrammen teil.
IE	Das Praktikumsprogramm bietet sechsmonatige Praktika für zunächst 2 000 zurzeit arbeitslose Personen. Das Programm umfasst zwei verschiedene Bereiche mit anfangs je 1 000 Plätzen. Der erste Bereich ist für Schulabgänger, die bereits mindestens die 7. Stufe des Nationalen Qualifikationsrahmens erreicht haben und seit mindestens sechs Monaten Arbeitslosenhilfe beziehen. Der zweite Programmbereich richtet sich an alle anderen Personen, die in den letzten sechs Monaten Arbeitslosenhilfe bezogen haben.	PT	Seit 1997 gibt es Maßnahmen für die berufliche Ausbildung. Im Januar 2009 wurden diese hinsichtlich der Teilnahmemöglichkeiten geändert. Jetzt steht das Programm jungen Menschen zwischen 16 und 35 Jahren (bisher 30 Jahren) offen. Es gab eine Verlängerung von neun auf zwölf Monate. Außerdem gibt es eine Maßnahme, durch welche die Einstellung junger Menschen (jetzt bis zu 35 Jahre) subventioniert wird, indem die Unternehmen, wenn sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten, bis zu 36 Monate von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge befreit sind. Es gibt auch eine Maßnahme, durch die Firmengründungen junger Menschen gefördert werden. Diese umfasst Beratung und Anleitung, aber auch Hilfen durch Zugang zu Mikrokrediten.
EL	Teil des Aktionsplans zur Krisenbekämpfung ist ein neues Programm subventionierter Beschäftigung für junge Menschen. Eine weitere Maßnahme zielt auf die Weiterbildung junger Menschen in der Informationstechnologie ab. In Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen werden besondere Schulungsprogramme eingeführt, um behinderten jungen Menschen und Frauen, die zurzeit außerhalb des Arbeitsmarkts stehen, zu helfen. Unternehmen aus dem Privat- und Staatssektor, die Arbeitslose anstellen, erhalten Subventionen in Höhe des Arbeitslosengelds. Außerdem betreibt die öffentliche Arbeitsverwaltung Sonderprogramme für Schulabbrecher, junge Naturwissenschaftler und junge Firmengründer. Ein weiteres Programm bietet jungen Menschen Praktika an.	RO	In Reaktion auf die Krise wurden 61 Millionen EUR (aus ESF-Mitteln) für Unternehmen bereitgestellt, die Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen anstellen. Diese erhalten bis zu zwölf Monate lang eine Subvention von bis zu 50 % des Gehalts (zum Teil bis zu 24 Monate). Für besonders schwer unterzubringende Gruppen (Behinderte, Langzeitarbeitslose) kann die Subvention auf bis zu 75 % für bis zu 24 Monate steigen.
ES	Plan E regelt direkte Maßnahmen für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Man hofft, dass die Mittel in Höhe von 11 000 Millionen EUR zur Schaffung von 300 000 Arbeitsplätzen beitragen werden. Im Rahmen der Maßnahmen wurde ein lokaler Investitionsfonds eingerichtet, aus dem Baumaßnahmen der öffentlichen Hand gefördert werden, um die Wirtschaft wiederzubeleben und Arbeitsplätze zu schaffen. Ein Spezialfonds fördert Bau-, Renovierungs- und Sanierungsprogramme (einschließlich Tourismus und Privatwohnungen). Arbeitgeber, die Arbeitslose mit familiären Verpflichtungen anstellen, können eine Subvention von 1 500 EUR erhalten. Außerdem gibt es Fördermittel für Selbständige.	SI	Wegen der relativ langen Studiendauer in Slowenien wird eine Verkürzung der Studienzeiten angestrebt. Außerdem gibt es Maßnahmen, um im letzten Studienjahr mehr Praktika anzubieten, sowie Subventionen für Arbeitgeber, die Hochschulabsolventen anstellen. Darüber hinaus gibt es Fördermittel für junge Menschen, die sich selbständig machen sowie besondere Fördermittel für Geringqualifizierte. Ein anderer Schwerpunkt ist sicherzustellen, dass junge Menschen eine Ausbildung in Bereichen aufnehmen, an denen es an qualifizierten Arbeitskräften fehlt.
FR	Junge Menschen wurden von der Rezession besonders hart getroffen. Deshalb wurde ein spezieller Plan zur	SK	Junge Menschen sind eine der Zielgruppen für Interventionen zur Vermeidung der Ausgrenzung. Die

Dienstleistungsvertrag zur Unterstützung des "Mutual Learning Programme"

	<p>Beschäftigungsförderung für junge Menschen eingeführt. Es wurden 1,3 Milliarden EUR vorgesehen, um 2010 500 000 junge Menschen (unter 26 Jahren) zu unterstützen. Die Kernelemente des Plans sind: (a) mehr Lehrverträge (320 000 im Zeitraum Juni 2009 bis Juni 2010); (b) Bonuszahlungen für Arbeitgeber, die Lehrlinge einstellen; (c) Förderung subventionierter Arbeitsplätze für junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren in Kommunen und Nichtregierungsorganisationen (Ziel: 30 000); (d) außerdem gab es Vereinbarungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern über zusätzliche Investitionen in die Ausbildung.</p>		<p>Maßnahmen beinhalten vorwiegend Bildung und Ausbildung sowie Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, aber auch Beratungsdienste. Das Bildungs- und Ausbildungsangebot basiert auf einer Einschätzung, welche auf dem Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen fehlen. Diese Maßnahmen können bis zu 100 % durch die öffentliche Arbeitsverwaltung finanziert werden; darüber hinaus sind weitere Fördermittel für Unterhalt, Unterkunft und Fahrtkosten sowie Kinderbetreuung erhältlich. Für junge Hochschulabsolventen ohne Arbeitserfahrung gibt es besondere Programme, durch die sie praktische Erfahrung sammeln können.</p>
IT	<p>Das PARI-Programm soll benachteiligten Gruppen Zugang zu Beschäftigung geben, indem ihre Ausbildung oder Firmengründung unterstützt wird. Die Durchführung erfolgt durch die Regionen.</p>	FI	<p>Laut dem für das Jahr 2010 vorgelegten Haushaltsentwurf dürften Schulabgängern und neuen Hochschulabsolventen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Trainee-Stellen offenstehen, um Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung vorzubeugen. Zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit werden zusätzliche Finanzmittel bereitgestellt, um Arbeitsplätze für junge Menschen zu finden und die berufliche Erstausbildung auszuweiten. Außerdem wird Hochschulabsolventen eine lehrstellenartige berufliche Weiterbildung angeboten.</p>
CY	<p>Es wurden die folgenden Maßnahmen ergriffen, um jungen Schulabgängern bzw. Hochschulabsolventen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen: (a) Beschleunigte Schulungsprogramme für Arbeitsmarkteinsteiger, die theoretische und praktische Schulung in Berufen bieten, die zurzeit nachgefragt werden. Die Kurse dauern 16 bis 24 Wochen und werden Personen, die diese Berufe langfristig ausüben möchten, kostenlos angeboten. (b) 2007 bis 2013 wird ein vom ESF mitfinanziertes Programm zur Förderung von Schulung für Arbeitslose durchgeführt. Dieses zielt darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen, insbesondere der jungen Sekundarschulabgänger, zu verbessern. Das Programm bietet eine auf die Bedürfnisse und Anforderungen des Arbeitsmarkts abgestimmte berufliche Schulung an, in dessen Rahmen auch Praktika organisiert werden. Dadurch sollen die Chancen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden. (c) Das vom ESF finanzierte neue moderne Lehrlingsprogramm soll die Mobilität zwischen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung sicherstellen und die Gefahr der sozialen Ausgrenzung minimieren. Das Programm bietet jungen Menschen, die die Schule abbrechen, eine Lernmöglichkeit, durch die sie ihre Fertigkeiten und Beschäftigungsfähigkeit verbessern und beruflich besser vorankommen können. (d) Eine Praktikumsvermittlung als Schulung für arbeitslose Hochschulabsolventen, das sowohl die Führungskapazität der Unternehmen stärken als auch Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Hochschulabsolventen bieten soll, indem Unternehmen Anreize gegeben werden, Hochschulabsolventen</p>	SE	<p>Die Arbeitsplatzgarantie für junge Menschen ist ein Arbeitsmarktprogramm für Menschen zwischen 16 und 24 Jahren. Anspruch auf die Arbeitsplatzgarantie haben junge Menschen, wenn sie länger als 90 Tage arbeitslos sind. Zweck der Arbeitsplatzgarantie ist es, jungen Menschen frühzeitig konkrete Maßnahmen zu bieten, so dass sie Arbeit finden oder ihre Ausbildung fortsetzen. Der Service reicht von einer Fähigkeitsanalyse, über Beratung zu Bildung und Ausbildung, Verbesserung der Arbeitsplatzsuche bis hin zu Praktika/Arbeitstraining und Informationen über den Arbeitsmarkt. Neben diesem allgemeinen Programm hat Schwedens öffentliche Arbeitsverwaltung eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um junge Menschen bei der Arbeitssuche oder Ausbildungswahl zu unterstützen: Lokale Mentor-Programme: Mehrere örtliche Arbeitsämter haben bereits lokale Mentor-Programme gegründet, in denen örtliche Unternehmen und Manager junge Arbeitslose unterstützen. Dadurch erhalten die jungen Menschen ersten Kontakt zum örtlichen Arbeitsmarkt. Die öffentliche Arbeitsverwaltung betreibt Job-Clubs im Internet, die online unter www.avstamp.nu virtuelle Treffen mit Job-Coachs, Chats mit Arbeitgebern, Info-Material und Möglichkeiten zur Kommunikation mit anderen jungen Menschen bieten. Eine spezielle Website informiert junge Menschen darüber, wie man am effektivsten nach einer Arbeit sucht oder im Ausland studieren oder arbeiten kann. Darüber hinaus enthält die Website Informationen für Arbeitgeber. Bereits das dritte Jahr in Folge wurde eine Informationsbroschüre für junge Menschen veröffentlicht, die allen schwedischen Schülern, die die Sekundarstufe II abschließen, zugeschickt wird. Diese Broschüre enthält Vorschläge für verschiedene</p>

Dienstleistungsvertrag zur Unterstützung des "Mutual Learning Programme"

	<p>Beschäftigung, praktische Schulung und Praktika zu bieten. (e) 2004 wurde ein Programm aufgelegt, dass junge Firmengründer durch staatliche Hilfen fördert. Dieses Programm wird im Zeitraum 2007-2013 mit einem Gesamtbudget von 6 Millionen EUR fortgesetzt.</p>		<p>Arbeitsuchstrategien, Tipps und Checklisten für Bewerbungen, Informationen über Rechte und Pflichten bei der Arbeit sowie Interviews mit Berufstätigen aus verschiedenen Branchen. Es gibt zunehmend Initiativen zur Förderung junger Firmengründer, zumeist jedoch auf lokaler Ebene.</p>
LV	<p>Um die Auswirkungen der Finanzkrise in Grenzen zu halten, wurde ein Programm für Baumaßnahmen der öffentlichen Hand aufgelegt, das sechsmonatige Praktika ermöglicht. Es bietet Zugang zu Tätigkeiten in den Kommunen, für die nur relativ geringe Qualifikationen erforderlich sind (z. B. Reinigung, Reparatur und Wartung öffentlicher Anlagen [Parks und andere öffentliche Bereiche], Bau kleiner Infrastruktureinrichtungen [z. B. Anlegen von Pfaden, Bau von Sitzbänken in Nationalparks], Reinigung verschmutzter Bereiche [Flüsse, Seen, Wälder], Forstarbeit, Arbeit im städtischen Sozialdienst). Es muss sich um neu geschaffene Arbeitsplätze handeln (es gibt bestimmte Kriterien, die dies sicherstellen), damit keine bestehenden Beschäftigungsverhältnisse ersetzt werden. Zielgruppe der Maßnahme sind gemeldete Arbeitslose, die keine Arbeitslosenleistungen beziehen. Den Teilnehmern werden 100 LVL (142 EUR) monatlich gezahlt (bei Vollzeitteilnahme – die Leistung wird unter Berücksichtigung der Teilnahmedauer gewährt). Zurzeit beläuft sich die Leistung auf etwa 80 % des derzeitigen monatlichen Mindestlohns. Außerdem sind die Teilnehmer an der Maßnahme gegen Arbeitsunfälle versichert. Die Maßnahme wird vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziert, und der Gesamtbedarf für die Maßnahme beträgt für den Zeitraum von September 2009 bis Dezember 2010 24 Millionen LVL (34 Mio. EUR). Während des gesamten Zeitraums werden voraussichtlich 38 000 Personen an der Maßnahme teilnehmen können (wobei zu berücksichtigen ist, dass die Arbeitspraktika über einen Zeitraum von zwei Wochen bis zu sechs Monaten laufen können, so dass sich die Teilnehmerzahl sehr wahrscheinlich auf bis zu 50 000 oder noch mehr Personen belaufen wird).</p>	UK	<p>Im Haushalt für 2009 wurde ein auf junge Menschen zugeschnittenes Maßnahmenpaket angekündigt, das die Einrichtung eines <i>Future Jobs Fund</i> (Herbst 2009) sowie der <i>Young Person's Guarantee</i> (Anfang 2010) vorsieht. Die Regierung investiert über 1 Milliarde GBP, um Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose junge Menschen und andere Personen zu schaffen, die auf dem Arbeitsmarkt erheblich benachteiligt sind. Der <i>Future Jobs Fund</i> soll die Kommunen etc. ermuntern, 150 000 neue Stellen zu schaffen, von denen die örtliche Gemeinschaft profitiert. Die Zielgruppe sind in erster Linie 18- bis 24-Jährige, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos sind. Diese Maßnahme unterstützt die Garantie, dass ab 2010 jeder in dieser Altersgruppe, der seit mindestens einem Jahr arbeitsuchend ist, einen Arbeitsplatz oder eine Schulung für mindestens sechs Monate angeboten bekommt. Die <i>Young Person's Guarantee</i> bietet Hilfen, um eine Arbeit in einem der Wirtschaftszweige aufzunehmen, in denen die meisten Arbeitsplätze bestehen. Es wird bis zu 100 000 Plätze für sektorspezifische Ausbildung geben, Rekrutierungssubventionen und berufsbegleitende Ausbildung; arbeitsorientierte Ausbildungsplätze, die bis zu sechs Monate laufen; Plätze in einer Community Task Force, bei denen es darum geht, die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen zu verbessern und gleichzeitig den örtlichen Gemeinschaften echte Hilfe zu bieten. Hilfe bei der Vermittlung junger Menschen in Wirtschaftszweige mit vielen Arbeitsplätzen – Finanzmittel für <i>Care First</i>, einem Programm, das 50 000 Praktikumsstellen für junge Menschen im Pflegesektor bietet. In der Sozialpflege tätige Unternehmen bekommen Subventionen, wenn sie junge Menschen, die mindestens zwölf Monate arbeitslos waren, Beschäftigung und Schulung bieten. Dadurch erwerben diese die Fähigkeiten und Erfahrung, die sie für eine berufliche Tätigkeit in diesem expandierenden Sektor brauchen.</p>
LT	<p>Es gibt jetzt mehr Möglichkeiten, an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen teilzunehmen. Gleichzeitig ist es durch Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs für die Arbeitgeber leichter geworden, Mitarbeiter zu entlassen. Bauvorhaben der öffentlichen Hand werden durch Kommunen und die öffentliche Arbeitsverwaltung finanziert. Für Arbeitslose kann dies mit beruflicher Bildung verbunden werden. Das Programm „Erster Arbeitsplatz“ wurde für Schulabgänger und Hochschulabsolventen geschaffen, damit diese Arbeitserfahrung sammeln können. Teilnehmende Arbeitgeber erhalten eine Subvention in Höhe von 50 % der Löhne und Sozialversicherungsbeiträge. Zurzeit wird ein nationales Programm für junge Firmengründer</p>	CR	<p>Gemeinsam mit ihren Partnern führt Kroatiens öffentliche Arbeitsverwaltung eine Reihe von Maßnahmen durch, die auf junge Menschen ausgerichtet sind. Dazu zählen Berufsberatung für Schüler, professionelle Beratung und Weiterbildung für junge Arbeitslose, Subventionierung der Erstanstellung. Letzteres wird von der kroatischen Handwerkskammer gefördert.</p>

Dienstleistungsvertrag zur Unterstützung des "Mutual Learning Programme"

	aufgelegt und die allgemeine Förderung der Selbständigkeit wird ausgebaut.		
FY R O M	Jugendarbeitslosigkeit ist ein großes Problem in der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien: Über 50 % der jungen Menschen sind arbeitslos.	SER	Das Beschäftigungsförderungsprogramm für Jugendliche „Erster Arbeitsplatz“ ist eine der dringlichen Maßnahmen, die zur Bewältigung der Wirtschaftskrise ergriffen wurden. Aufgelegt wurde es im April 2009. Das Hauptziel des Programms ist es, jungen Menschen zu helfen, nach Abschluss ihrer Ausbildung ihren ersten Arbeitsplatz zu finden, sowie privaten Unternehmen zu helfen, qualifizierte Mitarbeiter anzustellen. Gemäß dem 2009 beschlossenen Aktionsplan zur Beschäftigungsförderung für Jugendliche sind etwa 41 % aller aktiven Arbeitsmarktprogramme Serbiens auf diejenigen zugeschnitten, die ihre erste Anstellung suchen. Dazu zählen auch Lehrlingsprogramme.
TR	Die Türkei hat keine besonderen strategischen Maßnahmen zur Bekämpfung der durch die Krise verursachten Jugendarbeitslosigkeit ergriffen. Es gibt jedoch etablierte Systeme der Lehrlingsausbildung, und die Investitionen in Bildung und Ausbildung wurden erhöht. Junge Menschen können an den allgemeinen aktiven Arbeitsmarktprogrammen teilnehmen.	ICE	In Island beträgt die Jugendarbeitslosenquote etwa 21 % – infolge der Wirtschaftskrise des Landes mit steigender Tendenz. Der Programmdurchführung sind angesichts des knappen Staatshaushalts Grenzen gesetzt. Es gibt allgemeine Systeme, um den Schulabbruch zu verhindern und arbeitsmarktrelevante Schulung anzubieten.
LI E	Die Arbeitslosigkeit ist weiterhin relativ gering. Die Beschäftigungspolitik hat sich in den letzten Jahren vor allem auf die Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit konzentriert. Die 2007 durchgeführte Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung zielte darauf ab, Angebote für arbeitsmarktrelevante Schulung und Praktika zu fördern.	NOR	Bessere Koordinierung der regionalen öffentlichen Arbeitsverwaltung und Bildungsbehörden, um Schulabbrechern zu helfen, sowie dreiseitige Zusammenarbeit, um bei Stellenabbau Lehrstellen zu erhalten.

Quelle: Von GHK aus den Zusammenfassungen der Hintergrundinformationen übernommen, die von den MISEP-Korrespondenten für deren Tagung am 7. und 8. Oktober 2009 in Stockholm erstellt wurde: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/meetings/MISEPSwedenSummaryTables.pdf>

Genauso wie die Maßnahmen in Luxemburg und Spanien, die trotz ihrer allgemeinen Ausrichtung auf die bessere Abstimmung des Bildungs- und Ausbildungsangebots an die Arbeitsmarktbedürfnisse vor allem für die Arbeitsmarkteingliederung junger Menschen relevant sind, ging es auch im November 2009 bei den Peer Reviews in Slowenien und Portugal vor allem um Maßnahmen zur Eingliederung junger Menschen.

Das unmittelbare Ziel der slowenischen Initiative „Projektlernen für junge Erwachsene“ war die Wiedereingliederung von Schulabbrechern ins Bildungssystem. Letztlich wird jedoch angestrebt, junge, mehrfach benachteiligte Menschen auf eine Beschäftigung vorzubereiten. Die wichtigste Erkenntnis aus dem slowenischen Beispiel ist der auf den Einzelfall zugeschnittene, unterstützende und flexible Ansatz. Dabei spielt der Mentor eine wichtige Rolle. Die Themen Schulabbruch und soziale Ausgrenzung stehen weit oben auf der EU-Tagesordnung. Vor dem Hintergrund, dass sich die ohnehin schwierige Arbeitsmarktlage der Schulabbrecher in der Rezession noch verschlechtert, sind erfolgreiche Praktiken aus diesem Bereich sehr wertvoll, um voneinander lernen zu können. Es ist deshalb besonders wichtig, dass solche Initiativen nachhaltig finanziert werden, was sich jedoch, wie einige Länder meinten, nur schwer bewerkstelligen lässt. Die Rolle des Europäischen Sozialfonds in diesem Bereich wurde diskutiert, ist aber sicherlich noch genauer zu untersuchen. Einige Teilnehmer meinten, die für ESF-Mittel erforderlichen Verfahren erschwerten es kleineren Organisationen (auch Nichtregierungsorganisationen), sich hier zu engagieren.

Junge Hochschulabsolventen, die Zielgruppe des portugiesischen Beispiels (Traineeships für junge Menschen), mögen für viele Mitgliedstaaten vor Beginn der Krise keine Priorität gewesen sein. Es steht jedoch fest, dass Maßnahmen, die die Fertigungs- und Kompetenzlücken zwischen formeller Bildung und Arbeitsmarkt schließen, weiterhin sehr wichtig sind, insbesondere in Kombination mit anderen Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Berufsberatung und eine bessere Abstimmung der in formeller Bildung erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen mit den von den Arbeitgebern verlangten abzielen. Es wurde über die Rolle und Verantwortung der Arbeitgeber bei der Durchführung einer solchen Erst- und Weiterbildung debattiert sowie über die möglichen Auswirkungen von Lehrlingsprogrammen auf die Einstellung der Arbeitgeber zum möglichen Wert einer längerfristigen Durchführung solcher Schulungsprogramme. Auch die Teilnehmer der spanischen Peer Review diskutierten die Verantwortung der Arbeitgeber. Sie waren der Ansicht, das Bildungs- und Ausbildungssystem solle solide Kernkompetenzen vermitteln, während es die Aufgabe der Arbeitgeber sei, berufliche Fertigkeiten zu vermitteln.

Die bei den verschiedenen Peer Reviews vorgestellten Evaluierungen und bewährten Verfahren, die sich auf den Übergang junger Menschen in den Arbeitsmarkt konzentrierten, brachten einige allgemeine Erkenntnisse sowie Einblick in die für diese Maßnahmen relevanten Erfolgsfaktoren, sie sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- Zur Vermeidung der längerfristigen schädlichen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit kommt es vor allem auf frühzeitige Aktivierung und Wiedereingliederung an.
- Dabei ist oft sehr genau zwischen den Vorteilen frühzeitiger Integration und möglichen Mitnahmeeffekten solcher Maßnahmen abzuwägen.
- Am besten lassen sich die potenziellen Kosten und Vorteile frühzeitiger Integration abwägen, indem man frühzeitige Einschätzungen vornimmt und individuelle Ausbildungswege findet, damit sichergestellt ist, dass nur denjenigen, bei denen gravierende Eingliederungshindernisse bestehen, intensive Hilfe angeboten werden (diese Beurteilung hängt natürlich von den Qualifikationen und der Sozialkompetenz des Einzelnen, seinen sich durch das sozioökonomische Umfeld ergebenden Problemen, den Anforderungen des [örtlichen] Arbeitsmarkts und anderen Faktoren ab). Dafür braucht man eine gut ausgebaute, modernisierte öffentliche Arbeitsverwaltung mit entsprechendem Serviceangebot.
- Die kurzfristigen Integrationsmaßnahmen müssen mit längerfristigen Anstrengungen einhergehen, um nicht nur die Vermittlungssysteme auf der Ebene der Organisation (der öffentlichen Arbeitsverwaltung) zu verbessern, sondern auch den künftigen Qualifikationsbedarf zu prognostizieren, die lokale und regionale Entwicklung zu steuern, das Qualifikationsangebot besser an den Qualifikationsbedarf anzupassen und die Beratungssysteme zu verbessern, um die Jugendlichen in Berufe zu lenken, in denen Arbeitskräfte fehlen.
- Was die Entscheidungsstrukturen betrifft, so steht fest, dass Systeme, die sich aus partnerschaftlicher Zusammenarbeit entwickelt haben, effektiver sind. Diese müssen sich darauf konzentrieren, alle relevanten Partner in die Gestaltung, Umsetzung und Evaluierung der Politiken einzubeziehen, einschließlich der verschiedenen betroffenen Ministerien, Sozialpartner, Schulungsanbieter, Eltern- bzw. Studentenvertretungen, Nichtregierungsorganisationen usw.

Die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie

Die aktuelle Planung für die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie nach 2010 findet zu einer schwierigen Zeit statt. Der vom CEPS erstellte und von Iain Begg beim Thematischen Seminar im November 2009 in Brüssel präsentierte Bericht zeichnet drei verschiedene Bilder, wie das nächste Jahrzehnt aussehen könnte:

- Die aktuelle Rezession ist einer Bodenwelle auf der Straße vergleichbar: Man spürt sie, doch eine andauernde Veränderung der zugrundeliegenden Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und Politikansätze wird weder bewirkt noch erforderlich.

- Die Krise könnte sich längere Zeit hinziehen, so dass sie einen „permanenten Schock“ darstellt, ein Jahrzehnt, in dem keine Arbeitsplätze entstehen, so dass die Politik viel stärker auf Sozialpolitik und soziale Eingliederung ausgerichtet werden muss.
- Die EU kann eine ganz neue Richtung einschlagen, indem sie den Charakter des europäischen Kapitalismus und der in den verschiedenen Mitgliedstaaten anzutreffenden Beschäftigungsmodelle grundlegend überdenkt.

Im Lichte dieser möglichen Szenarios zeichnet der Bericht auf recht pragmatische Weise einen neuen Kurs für die Europäische Beschäftigungsstrategie, wobei hervorgehoben wird, dass es wichtig ist, die unterschiedlichen Kontexte, Ausgangspunkte und Entwicklungswege in den verschiedenen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen. Es wird anerkannt, dass die Länder auf verschiedene Art und Weise und zu unterschiedlichen Zeitpunkten aus der Krise herausfinden werden, was wiederum Auswirkungen darauf haben wird, wie sich ihre Ausgangslage hinsichtlich der Europäischen Beschäftigungsstrategie darstellt. Deshalb spricht sich der Bericht dafür aus, insgesamt längerfristige Ziele zu setzen und Benchmarking bzw. Monitoring stärker auf die Gegebenheiten der einzelnen Länder abzustimmen, um den unterschiedlichen Arbeitsmarktproblemen Rechnung zu tragen, vor denen die verschiedenen Länder stehen.

Gleichzeitig wird auch anerkannt, dass viele der grundlegenden Probleme und Faktoren, die die Arbeitsmarktentwicklung prägen, z. B. Globalisierung, technischer Wandel, Alterung der Bevölkerung und andere gesellschaftliche Veränderungen, nach wie vor bestehen. Hinzu kommt, dass das Management der Rohstoffe und die Bekämpfung des Klimawandels zunehmend im Mittelpunkt stehen werden.

Zwei Elemente des aktuellen EU-Ansatzes gelten als besonders wichtig für die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie: das Festhalten am Flexicurity-Ansatz und die Stärkung der Wissensgesellschaft durch eine engmaschige Verknüpfung der Hauptaspekte der Bildungs- und Beschäftigungspolitik, um die für den Arbeitsmarkt von morgen erforderlichen Fähigkeiten bereitstellen zu können.

Es wird argumentiert, dass die künftige Europäische Beschäftigungsstrategie auf der Stärke der aktuellen Strategie aufbauen muss (gemeinsame Zielfestlegung und Messung an allgemein akzeptierten Zielvorgaben und Benchmarks; Ideenaustausch, um gegenseitiges Lernen und Maßnahmentransfer zu ermöglichen). Gleichzeitig müssen wir auch aus ihren Schwächen lernen (allgemeine Richtlinien passen zu fast jeder Politik; mangelnde Sichtbarkeit und Verantwortung auf nationaler Ebene; mangelndes Engagement der Betroffenen und Umsetzungslücken).

Der CEPS-Bericht empfiehlt deshalb, die Europäische Beschäftigungsstrategie in der Lissabon-Strategie zu belassen und weiterhin die Prioritäten für Wirtschaft und Beschäftigung zu verbinden. Es wird empfohlen, die Zielsetzung zu vereinfachen, sie gleichzeitig jedoch an die Gegebenheiten der Einzelstaaten anzupassen (bei Aufrechterhaltung der langfristigen Ziele). Gleichzeitig müssen wir das gegenseitige Lernen fördern und aufrechterhalten. Für die künftige Europäische Beschäftigungsstrategie werden vier Säulen vorgeschlagen:

- 1. Säule: Arbeitskräfteangebot

Hier sollte der Schwerpunkt weiterhin auf der Verbesserung des Humankapitals und der Sicherstellung eines langfristigen Angebots an Arbeitsmarkteinsteigern (z. B. Frauen, Migranten und junge Menschen) liegen.

- 2. Säule: Arbeitskräftenachfrage

Hier sollte man sich darauf konzentrieren, die Prioritäten für Wirtschaft und Arbeitsmarkt zu verbinden, die Nachfrage in neuen Sektoren anzukurbeln, die Lohnkosten unter Kontrolle zu halten, den Arbeitsplatzverlust zu betonen und im Zusammenhang mit Flexicurity auch die allgemeine Akzeptanz atypischer Verträge zu steigern (z. B. so dass die Option der Teilzeitarbeit attraktiver wird).

- 3. Säule: Institutionen

Hier liegt der Schwerpunkt darauf, die Vermittlungstätigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu verbessern, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer besser aufeinander abstimmen zu können, und die verschiedenen Komponenten der Flexicurity zu berücksichtigen.

- 4. Säule: Qualität

Hier geht es vor allem um die Beschäftigungsqualität, z. B. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Sicherstellung fairer Behandlung am Arbeitsplatz (z. B. Bekämpfung der Diskriminierung oder Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben).

Außerdem ist allgemein anzustreben, Entscheidungsstrukturen, Transparenz und individualisiertes Lernen (*devolved learning*) durch Informationsaustausch und Austausch über bewährte Methoden zu verbessern. Insbesondere die Entscheidungsstrukturen müssen durch stärkere Einbeziehung der Betroffenen auf nationaler Ebene sowie der Parlamente verbessert werden.

Laufende Diskussion über die künftige Gestalt der Europäischen Beschäftigungsstrategie

Die Diskussion über die künftige Gestalt der Europäischen Beschäftigungsstrategie geht weiter. Am 3. Dezember 2009 fand in Madrid ein Workshop zum Thema „Employment and Social Dimension in the Strategy post-2010“ statt. Vom 28. bis 30. Januar 2010 findet in Barcelona ein informeller Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSSCO) statt, auf dem die Diskussion fortgesetzt wird, wobei die spanische Präsidentschaft eine Einigung des EPSSCO-Rates am 7. bis 8. Juni 2010 anstrebt.

Die Kommission hat im November 2009 eine „[Konsultation über die künftige EU-Strategie bis 2020](#)“ gestartet. Diese Strategie sollte die EU nicht nur in die Lage versetzen, die Krise zu überwinden, sondern auch die Umstellung auf eine intelligentere und ökologische Marktwirtschaft zu beschleunigen. Die Kommission beabsichtigt, Anfang 2010 einen Vorschlag für die EU-Strategie bis 2020 zu unterbreiten, der auf dem nächsten Frühjahrsgipfel 2010 von den Staats- und Regierungschefs der EU-Staaten angenommen werden soll.

Im Mittelpunkt der Peer Reviews stand dieses Jahr vor allem die erste Säule der im CEPS-Bericht vorgeschlagenen EBS-Struktur. Die Mehrzahl der besprochenen Maßnahmen zielte darauf ab, die Wissensbasis der Arbeitskräfte zu verbessern. Wie oben geschildert, konzentrierten sich gleichzeitig viele der 2009 auf der Ebene der Mitgliedstaaten durchgeführten Maßnahmen auf die Nachfrage, insbesondere durch staatliche Hilfen für den Arbeitsplatzzerhalt (vor allem durch Kurzarbeitergeld) im Rahmen allgemeiner Konjunkturpakete. Auf ähnliche Weise haben viele Mitgliedstaaten versucht, die Arbeitsvermittlung durch zusätzliche Unterstützung der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu verbessern. Was Flexicurity betrifft, so haben selbst einige der Länder, die vor allem auf externe Flexicurity-Strategien setzen (wie z. B. Dänemark, wo den Arbeitslosen hauptsächlich Sozialleistungen in Verbindung mit Verpflichtungen und umfassenden Arbeitsmarktmaßnahmen angeboten werden) ihre Maßnahmen auf die Förderung der internen Flexicurity erweitert (durch Kurzarbeit, Schulung und andere Maßnahmen). Länder wie Schweden und das Vereinigte Königreich, die weiterhin vor allem externe Flexicurity und eine gezielte Arbeitsvermittlung einsetzen, haben Kurzarbeitsmaßnahmen durchgeführt, um im Dialog mit Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern Arbeitsplätze zu erhalten. Vor dem Hintergrund des aktuellen Wirtschaftsklimas werden wahrscheinlich weiterhin vor allem nachfrageseitige Maßnahmen im Vordergrund stehen, die mit Maßnahmen auf der Angebotsseite kombiniert werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte durch Schulung weiter zu verbessern.

Viele der Peer-Review-Aktivitäten im Jahr 2009 wiesen auf die in der Krise besonders schwierige Situation derjenigen hin, denen es (wegen fehlender Qualifikationen bzw. anderer Hindernisse) auch sonst schon schwer fällt, Arbeit zu finden. Um zu gewährleisten,

dass solche Personen nicht noch weiter aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden oder ohne Perspektive auf einen Ausweg in prekären Beschäftigungsverhältnissen landen, sind ein starker Arbeitsmarkt und starke Systeme der sozialen Sicherung unabdingbar. Deshalb ist der Aspekt der Qualität (eine der Säulen im CEPS-Bericht) auf jeden Fall gerechtfertigt.

Der Bericht wie auch die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten betonen weiterhin das Potenzial und die Bedeutung des gegenseitigen Lernens. Das MLP ist vor allem dafür zuständig, Programme und Veranstaltungen zu organisieren, die nicht nur zeitig und zielgerichtet sind, sondern auch auf eine Weise durchgeführt werden, dass das Potenzial des gegenseitigen Lernens maximal ausgeschöpft wird und, soweit angemessen, konkretere Folgeaktivitäten gefördert werden.

Im nächsten Jahr sollte deshalb eine sorgfältig geplante Kombination bestehend aus einem allgemeinen themenbezogenen Informationsaustausch und gezielten PR-Aktivitäten und detaillierteren Folgeaktivitäten im Mittelpunkt der Aktionen stehen.