

TRENDREPORT 1/2013

ARBEIT | BILDUNG | SOZIALES

ÖSTERREICH IM EUROPAVERGLEICH

Wie verhindert Europa die Ausgrenzung seiner Jugend?

AUS- UND WEITERBILDUNG

Überangebot an

Hochqualifizierten SEITE 14

PFLEGE UND ERWERBSARBEIT

Vereinbarkeit in Österreich
schwierig SEITE 17

SÜDEUROPA

Weniger Jobs, mehr
Prekarität SEITE 20

Noch eine Zeitschrift?

„... Ich komme ohnehin nicht zum Lesen!“, denken Sie sich vielleicht, wenn Sie den Trendreport bekommen. Doch dieses neue Medium soll Ihnen gerade dabei helfen, die Informationsflut zu bewältigen. Dafür werten wir internationale Studien und aktuelle Datenquellen über Arbeit, Bildung und Soziales aus und fassen sie in übersichtlicher Form zusammen.

Der Fokus liegt dabei auf dem europäischen Vergleich: Wo liegt Österreich? Eine große Zahl an Datenbanken, Observatorien und europäischen Vergleichsstudien bietet Informationen, die für aktuelle Diskussionen in Österreich höchst relevant sind. Diese werden aber bisher zu wenig genutzt. Der Trendreport bereitet sie auf und macht die vielfältigen Quellen in der EU und in Österreich leichter zugänglich. Die Zeitschrift verbindet wissenschaftliche Seriosität mit anschaulicher Darstellung und leichter Lesbarkeit.

Der Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales wird in einer Kooperation der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) mit der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik dreimal im Jahr als kostenloses Online-Medium erscheinen. Dies wird durch die finanzielle Unterstützung des BMASK, des BMUKK, des BMeiA und der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich ermöglicht.

Der Schwerpunkt des vorliegenden Hefts ist einem Thema gewidmet, das nicht aktueller sein könnte: der Lage der jungen Menschen in der Europäischen Union. Durch die Finanzkrise ist die Gefahr der Ausgrenzung der jungen Generation aus dem Arbeitsmarkt in vielen Ländern enorm gestiegen. Wir fassen die Entwicklungen und Berichte zusammen und analysieren die unterschiedlichen Antworten der Politik.

Wir hoffen, Sie genießen die Lektüre, und freuen uns, wenn Sie uns Ihre Meinung zukommen lassen – und natürlich wenn Sie den Trendreport weiter empfehlen!

Jörg Flecker
für die Redaktion



Aus dem Inhalt

SCHWERPUNKTTHEMA

NEET-Jugendliche in Europa

Junge Menschen, die weder in Ausbildung, noch im Erwerbsleben stehen, kosten der europäischen Wirtschaft 153 Mrd. Euro... **SEITE 04**

Hilfe für Jugendliche im Abseits

Österreich gilt als Vorbild bei der Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit, hat aber Nachholbedarf bei Maßnahmen gegen frühzeitigen Schulabbruch ... **SEITE 05**

Probleme bei Praktika: Was tun?

Praktika sind oft problematisch. Darauf wies schon die Diskussion über die „Generation Praktikum“ hin ... **SEITE 09**

Interview

„Für den Anfang ist es besser, irgendeinen Job zu haben“ **SEITE 12**

Überqualifizierung – ein europäischer Trend?

Die aktuelle Qualifikationsprognose von CEDEFOP zeigt: Das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften übersteigt in Europa in den nächsten Jahren die Nachfrage... **SEITE 14**

Beruf und familiäre Pflege nur schwer vereinbar

Die Zukunft der Langzeitpflege hängt davon ab, ob die pflegenden Angehörigen zugleich erwerbstätig sein können ... **SEITE 17**

Weniger Jobs, mehr Prekarität

Die Sparpakete in Südeuropa ändern die Regulierung der Arbeit massiv. Löhne werden gekürzt, Arbeitszeiten verlängert und die Jobsicherheit verringert ... **SEITE 20**

Infografik

Dauer des Arbeitslebens im Vergleich ... **SEITE 21**

Bestellung der kostenlosen elektronischen Ausgabe: trendreport@forba.at

Kurznachrichten

Vergleich der Arbeitsbedingungen im Handel

Ein neuer Bericht von Eurofound zeigt, wie sich Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel im vergangenen Jahrzehnt innerhalb der EU verändert haben. Die Veränderungen sind größtenteils auf die Liberalisierung dieses Sektors zurückzuführen. In Österreich ist die Beschäftigung im Handel zwischen den Jahren 2001 und 2010 um 6,5 Prozent gesunken. Gleichzeitig ist der Anteil älterer

Handelsbeschäftigter gewachsen und hat damit den EU-Durchschnitt von 16,5 Prozent erreicht. Auch die Zahl der Selbständigen im Handel ist in der EU gesunken. Nicht so in Österreich, wo es schon lange weniger selbständige Handelsbeschäftigte gibt als im EU-Durchschnitt.

Mehr Information siehe Eurofound (2012): Working Conditions in the Retail Sector.

Längere Arbeitszeiten als vereinbart

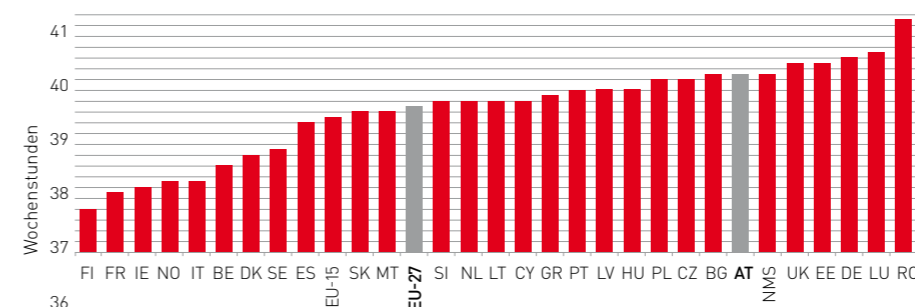
In der EU arbeiten Vollzeitbeschäftigte um 1,6 Stunden mehr als die durchschnittlich vereinbarte Arbeitszeit von 38,1 Wochenstunden. Das geht aus dem Eurofound-Bericht über Arbeitszeiten innerhalb der EU für das Jahr 2011 hervor. Dabei ist ein wesentlicher Unterschied zwischen den ‚alten‘ EU-15-Mitgliedsstaaten und den ‚neuen‘ EU-12-Ländern auszumachen: Während sich der Abstand zwischen tatsächlicher und vereinbarter Arbeitszeit in den EU-15-Ländern vergrößerte, ist er in den NMS-12 Ländern geringer geworden. Nichtsdestotrotz liegen die wöchentlichen

Arbeitszeiten in zehn NMS über dem EU-27-Durchschnitt. Vollzeitbeschäftigte in Rumänien arbeiteten im Jahr 2011 mit 41,3 Wochenstunden am längsten, Österreich liegt mit 40,3 Stunden hinter Luxemburg (40,7) und Deutschland (40,6) an vierter Stelle. Am kürzesten arbeiten Vollzeitbeschäftigte in Finnland mit 37,8 Wochenstunden – dies sind etwa viereinhalb Arbeitswochen im Jahr weniger als in Rumänien.

Mehr Information siehe Eurofound (2012): Annual Update on working time developments-2011, Dublin.

Durchschnittliche tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Hauptberuf (in Std.) für Vollzeitbeschäftigte 2011

Quelle und exakte Werte siehe: Eurofound (2012): Annual Update on working time developments-2011, Dublin (S.15)



Invaliditätspensionen rückläufig

Der Anteil von Bezieher/innen einer Invaliditätspension liegt in Österreich bei 4,5 Prozent und damit unter dem OECD-Durchschnitt von 5,8 Prozent. Seit dem Jahr 2000 beantragen weniger Männer die Invaliditätspension. Während in Österreich der Anteil daher gesunken ist, gab es in der Mehrzahl der OECD-Staaten einen Anstieg. Vor allem in den nordischen Staaten ist der Anteil an Bezieher/innen von Invaliditätspensionen relativ hoch.

Mehr Information siehe BMASK, Sozialpolitik im internationalen Vergleich (06/2012) (S. 29).

Kollektivvertragsabdeckung: Österreich im Spitzenfeld

In ihrem aktuellen Bericht „Employment Outlook 2012“ hat die OECD untersucht, wie viele Arbeitnehmer/innen kollektivvertraglich abgedeckt sind. Österreich nimmt dabei mit fast 100 Prozent Abdeckung vor Belgien, Schweden und Finnland die Spitzenposition ein. Am unteren Ende der Skala mit weniger als 20 Prozent sind Estland, Neuseeland, Japan, die USA und Mexiko zu finden.

Mehr Information siehe OECD (2012): Employment Outlook, Paris (S. 136).

NEET-Jugendliche in Europa

FÜR SIE GELESEN: Im Jahr 2011 gab es EU-weit 14 Millionen junge Menschen, die weder in Ausbildung, noch im Erwerbsleben standen. Dies bedeutet Einbußen für die europäische Wirtschaft in der Höhe von 153 Milliarden Euro, wie aktuelle Studien von Eurofound zeigen.

Zwei Studien, die kürzlich von der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) durchgeführt wurden, nehmen die Gruppe der Jugendlichen, die weder einer Ausbildung noch einer Beschäftigung nachgehen, genauer unter die Lupe. Es werden die wirtschaftlichen und sozialen Kosten dieser so genannten NEET-Gruppe analysiert, ihre Charakteristika beschrieben, sowie „good practice“-Unterstützungsmaßnahmen in verschiedenen EU-Ländern vorgestellt und Empfehlungen für die Politik abgegeben.

Zwei kürzlich von Eurofound veröffentlichte Studien fokussieren auf die Gruppe der NEET-Jugendlichen: Eurofound (2012a): Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs), Dublin und Eurofound (2012b): NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Dublin.

Was sind NEET?

NEET steht für Not in Employment, Education or Training und beschreibt junge Personen, die keiner Arbeit nachgehen, keine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren und keine Studierenden sind. Die Gruppe der NEET ist größer als die der arbeitslosen Jugendlichen, da sie auch jene erfasst, die nicht als arbeitslos registriert sind. Dieser Gruppe widmet sich Eurofound in zwei aktuellen Studien¹ ausführlich.

Wie groß ist die Gruppe der NEET?

Daten von Eurostat zufolge gab es im Jahr 2011 etwa 14 Millionen NEET-Jugendliche zwischen 15 und 29 Jahren. Besonders hohe NEET-Anteile haben Griechenland, Rumänien, Irland, Spanien, Italien und Bulgarien. In Österreich ist der NEET-Anteil der 15- bis 24-Jährigen mit

6,9 Prozent nur halb so hoch wie im EU-Durchschnitt. In der älteren Altersgruppe liegt der Anteil in Österreich bei 10,3 Prozent. (Siehe Grafik)

Was kosten NEET?

Laut Berechnungen von Eurofound führte im Jahr 2011 diese Nichtbeteiligung junger Menschen am Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu wirtschaftlichen Einbußen in der EU von 153 Milliarden Euro. Dies entspricht etwa 1,2 Prozent des europäischen BIP und zeigt eine Steigerung von 28 Prozentpunkten im Vergleich zu 2008.

Was tun gegen NEET?

Weiters werden in beiden Berichten eine Reihe von nationalen „good practice“-Maßnahmen zur Verhinderung von NEET-Jugendlichen aufgezeigt. Unterstützungsmaßnahmen setzen dabei an zwei verschiedenen Stellen an: Einerseits soll ein frühzeitiger Schulabbruch vermieden werden, andererseits gilt es, den Übergang in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Ausgehend von diesen bereits bestehenden Initiativen werden Empfehlungen für die Politik abgegeben. Zusammenfassend kommt Eurofound zum Schluss, dass politische Maßnahmen unterschiedliche Bereiche abdecken und verschiedene Interessenträger einbezogen werden müssen. Weiters müssen die Maßnahmen nachhaltig und langfristig sein und besonderes Augenmerk müsse auf gefährdete Gruppen gelegt werden. ■

Text: Bernadette Allinger

¹ Eurofound (2012a): Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs). Dublin. Eurofound (2012b): NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Dublin.

Hilfe für Jugendliche im Abseits

ANALYSE: Österreich gilt mit seinem dualen Ausbildungssystem und seiner Ausbildungs-garantie als Vorbild bei der Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit, hat aber Nachholbedarf bei Maßnahmen gegen frühzeitigen Schulabbruch.

Junge Menschen wurden überdurchschnittlich stark von der Wirtschafts- und Finanzkrise getroffen. Nur 34 Prozent der 94 Millionen jungen Europäer/innen zwischen 15 und 29 Jahren gingen im Jahr 2011 einer Beschäftigung nach. Noch nie wurde ein solch niedriger Wert von Eurostat gemessen. In Spanien und Griechenland liegt die Arbeitslosenrate bei den unter 25-Jährigen schon seit Monaten über 50 Prozent.

Seit Beginn der Krise ist sie im EU-Raum von 15 Prozent im Februar 2008 auf 22,5 Prozent im Juli 2012 gestiegen, wie der aktuelle EU-Jugendbericht zeigt.¹ Jugendliche verloren als erste ihre Jobs, weil ihre befristeten Verträge nicht verlängert wurden. Sie haben häufig schlechtere Berufsaussichten, weil sie mit anderen Arbeitslosen konkurrieren müssen, die über mehr Arbeitserfahrung verfügen. Der Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit wird schwieriger und häufig landen Jugendliche in prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Neben arbeitslosen und prekär beschäftigten Jugendlichen gelten die NEET-Jugendlichen (Not in Employment, Education or Training, siehe ‚Für Sie gelesen‘ auf Seite 4) auf EU-Ebene als eine der problematischsten Gruppen. Auch die internationale Arbeitsorganisation (ILO) warnt in ihrem jüngsten Beschäftigungsausblick (2012)² vor einer wachsenden Anzahl der Jugendlichen ohne Schule und ohne Job. NEET sind besonders von wirtschaftlicher und sozialer Ausgrenzung bedroht und haben ein höheres Risiko, auch in späteren Jahren arbeitslos und sozial ausgegrenzt zu sein.

Im Jahr 2011 gehörten etwa 7,5 Millionen junge Menschen in der EU zwischen 15 und 24 Jahren sowie weitere 6,5 Millionen junge Menschen zwischen 25 und 29 Jahren der Gruppe der NEET an. Seit 2008 ist die Rate um zwei bzw. drei Prozentpunkte gestiegen und lag 2011 bei 12,9 Prozent aller 15- bis 24-Jährigen bzw. bei 19,8 Prozent aller 25-29-Jährigen. Bei der älteren Kohorte zeigen sich insbesondere die Probleme der Arbeitsmarktintegration junger Absolvent/innen mit Hochschulabschluss: In Estland, Griechenland und Italien etwa sind ein Fünftel dieser Gruppe

Nicht nur die Jugendarbeitslosigkeit hat in manchen Ländern Europas schwindelerregende Höhen erreicht. Auch ist der Anteil derjenigen Jugendlichen gestiegen, die weder einer Ausbildung noch einer Beschäftigung nachgehen. Mit einer „Jugendgarantie“ will die EU-Kommission dieser Entwicklung einen Riegel vorschieben. Österreich steht im EU-Vergleich relativ gut da. Als Gründe dafür werden oft das duale Ausbildungssystem sowie die Ausbildungs-garantie genannt.

NEET. Österreich liegt bei beiden Gruppen verhältnismäßig gut (siehe Grafiken).

Unterstützungsmaßnahmen für Jugendliche setzen an zwei verschiedenen Stellen an: Einerseits soll ein frühzeitiger Schulabbruch vermieden werden, andererseits gilt es, den Übergang in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Im Folgenden wird eine kurze Zusammenschau über die interessantesten Maßnahmen auf europäischer Ebene gegeben⁴:

Maßnahmen gegen frühzeitigen Schulabbruch

Die Quote der frühzeitigen Schulabbrecher/innen variiert innerhalb Europas stark. Während sie in Mittelosteuropa sehr niedrig ist, liegt sie in Südeuropa sowie dem Vereinigten Königreich und Rumänien über dem Durchschnitt der EU-27 von 13,5 Prozent. Österreich liegt mit 8,3 Prozent im unteren Drittel, aber an weniger günstiger Stelle als bei der Jugendarbeitslosigkeit oder auch bei den NEET.

In Luxemburg gibt es seit 2005 die Möglichkeit, Schüler/innen, bei denen ein Risiko des Schulabbruchs besteht, für sechs bis zwölf Wochen in so genannte „Mosaikklassen“ zu geben, in denen sie intensive individuelle Unterstützung bei persönlichen und schulischen Problemen bekommen. Ziel ist es, diese Schüler/innen nach einiger Zeit in diesen Mosaikklassen wieder in ihre regulären Klassen zu integrieren. Evaluierungen zeigen positive Ergebnisse: So wurden in der Pilotphase 73 Prozent der Schüler/innen wieder in ihre

regulären Klassen integriert, wovon sich mehr als die Hälfte weiter positiv entwickelte. ▶

In den **Niederlanden** gibt es freiwillige Vereinbarungen zwischen Schulen und Gemeinden, die als regionale Registrierungs- und Koordinierungszentren für Schulabbruch agieren. Dabei werden Schulen zusätzlich gefördert, um Maßnahmen für eine niedrige Drop-out-Rate setzen zu können.

Wenn sie den Anteil an Schulabbrecher/innen verringern, bekommen die Schulen Leistungsprämien. Weiters können Schulen, die keine adäquaten Maßnahmen gegen das Fernbleiben von Schüler/innen setzen, vom Bildungsinspektorat mit Strafzahlungen belegt werden. Dieser Ansatz ist vor allem vor dem Hintergrund der aktuellen österreichischen Diskussion über das Streichen von Familienbeihilfe wegen Fernbleibens vom Unterricht sehr beachtenswert. Während in dieser Debatte den Eltern die Verantwortung für das Schuleschwänzen auferlegt wird, wird dies in den Niederlanden eindeutig als Zuständigkeit der Schulen gesehen. Generell wird frühzeitiger Schulabbruch in Europa zunehmend als Problem der Schulen, des Bildungssystems und der Gesellschaft angesehen und weniger den Jugendlichen, ihrem familiären Hintergrund und ihren sozialen Netzwerken angelastet.

Leichter in den Beruf starten

In vielen Staaten Europas gibt es Programme zur Berufsorientierung, um den Übergang zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit zu erleichtern.

In **Finnland** bietet das nach Pilotmaßnahmen 2006 seit 2010 fix verankerte Programm „Berufsstart“ (Ammatti-startti) Jugendlichen, die in der Berufswahl unsicher sind, Vorbereitungskurse und Beratung über Lehrausbildungen an. Zielgruppen sind einerseits Jugendliche, die die neun-jährige Pflichtschule abgeschlossen haben, andererseits aber auch Schul- bzw. Lehrabbrecher/innen. Das Ausbildungsprogramm soll Lernfertigkeiten verbessern, aber auch Informationen über verschiedenste Berufe geben. Evaluierungen zeigen, dass Jugendliche nach dem Ausbildungsprogramm viele verschiedene Optionen wahrnehmen und mit relativer Leichtigkeit den Berufseinstieg schaffen.

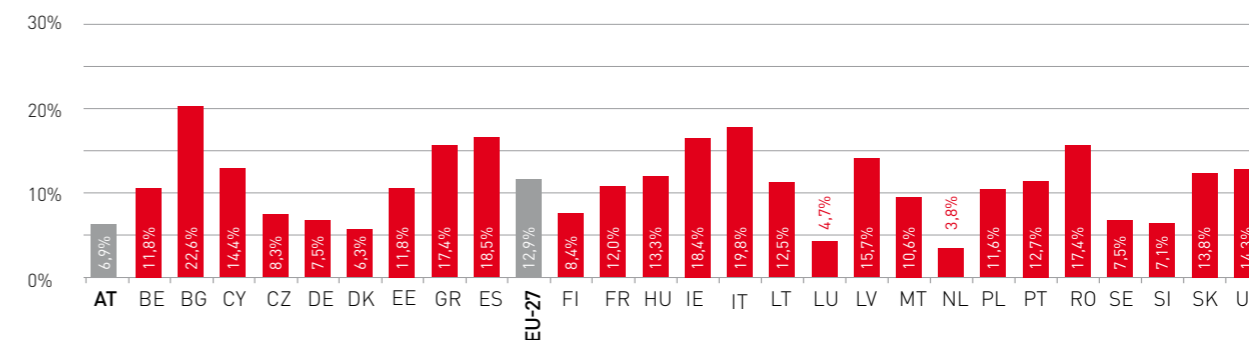
Darüber hinaus gibt es in einigen Ländern „Jugendgarantien“ wie etwa die „Ausbildungsgarantie“ in Österreich oder die **schwedische** „Jobgarantie“ (Jobbgaranti för ungdom), die besonders hervorzuheben ist: Jeder Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren, der seit mindestens drei Monaten bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung registriert ist, kann daran teilnehmen. Das Ziel der Maßnahme ist es, jungen Menschen rasch eine Stelle zu vermitteln oder sie ins Ausbildungssystem zu integrieren. Der Fokus liegt dabei auf Coaching- und Unterstützungsmaßnahmen bei der Jobsuche, kombiniert mit Praktika, Lehren und anderen Möglichkeiten, Berufserfahrungen zu sammeln. Während im Jahr 2008 Jugendliche, die an diesen Maßnahmen teilgenommen haben, rascher einen Job gefunden haben als über 25-Jährige, traf dies 2009 nicht mehr zu. Daraus ist zu schließen, dass in Zeiten der Wirtschaftskrise die Maßnahme weniger erfolgreich ist.

Wo steht Österreich?

Bei Maßnahmen zur Verhinderung des Schulabbruchs mangelt es noch an ausreichenden Initiativen in Österreich. Eine Ausnahme stellt das Jugendcoaching dar, dessen Stärken das individualisierte „case management“, mit dem besser auf die Stärken und Bedürfnisse einzelner Jugendlicher eingegangen werden kann, sowie die Koordination aller Beteiligten sind. Dieses innovative Programm dient sowohl dazu, Schulabbrüche zu verringern als auch den Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit zu erleichtern. Generell fokussiert die österreichische Politik eher darauf, Jugendarbeitslosigkeit zu vermeiden und Jugendliche in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren. Dafür wurden eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, etwa mit der überbetrieblichen Lehrausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen wie „Aktion Zukunft Jugend“ oder die Jugendstiftung. Vor allem mit seinem dualen System der Berufsausbildung wird Österreich im EU-Vergleich oftmals als Vorbild genannt. Auch ein kürzlich veröffentlichter Bericht von CEDEFOP⁵ bestätigt der Berufsausbildung bessere Erfolge in der kurz- sowie mittelfristigen Arbeitsmarktintegration als

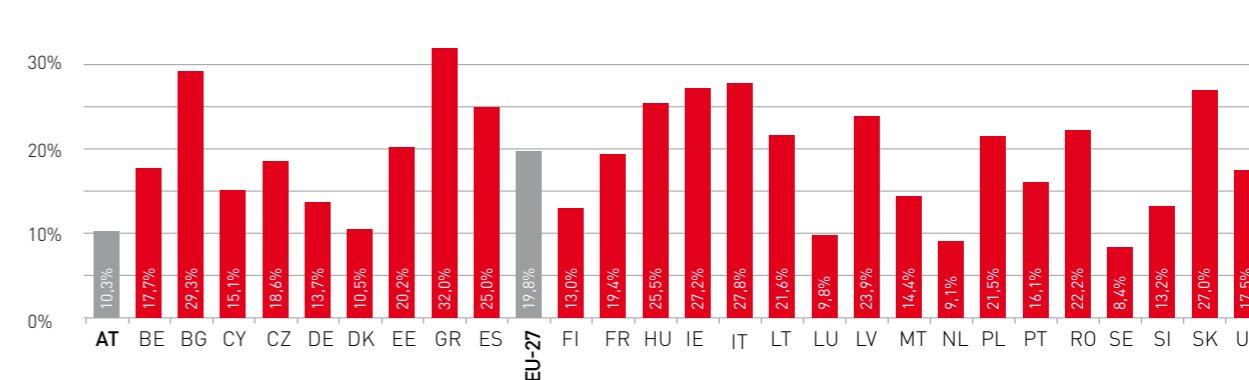
Anteil der NEET an der 15-24-jährigen Bevölkerung in % in der EU (2011)

Quelle und exakte Werte siehe: Eurostat LFS



Anteil der NEET an der 25-29-jährigen Bevölkerung in % in der EU (2011)

Quelle und exakte Werte siehe: Eurostat LFS



Risikofaktoren für NEET⁵

- niedrige Bildung
- niedriges Haushaltseinkommen
- Eltern mit niedriger Bildung
- Arbeitslosigkeit der Eltern
- geschiedene Eltern
- Migrationshintergrund
- Behinderung und Wohnort in abgelegenen Gebieten

Eine kürzlich abgeschlossene Studie der AK Oberösterreich in Kooperation mit der Universität Linz (basierend auf Mikrozensus-Daten 2008-10)³, bestätigt diese Ergebnisse auch für Österreich: Hier liegt der NEET-Anteil bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei 18,5 Prozent gegenüber 6,5 Prozent bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Absolvent/innen einer allgemeinen, nicht berufsbildenden Ausbildung. Auch die Ausbildungsgarantie trägt zu der in Österreich im internationalen Vergleich niedrigen Jugendarbeitslosigkeit bei⁴. Auf europäischer Ebene wird nun von der Kommission mit der kürzlich vorgestellten und begrüßenswerten Job- und Ausbildungsgarantie das Ziel verfolgt, Jugendlichen innerhalb von vier Monaten nach Verlust einer Beschäftigung oder Ende einer Ausbildung ein „qualitativ hochwertiges“ Angebot für einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz anzubieten, um damit die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern. Auch wenn die Umsetzung dieser Initiative für Mitgliedsstaaten nicht verpflichtet ist, so hat sie doch wesentliche Signalwirkung. ■

Bernadette Allinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Sie studierte Soziologie und Anglistik/Amerikanistik an der Universität Wien und absolvierte einen postgradualen Lehrgang für Soziologie am Institut für Höhere Studien. Sie ist nationale Korrespondentin des EIRO und ERM für die Dublin Foundation
Kontakt: allinger@forba.at

¹ Eurofound (2012b): NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Dublin.

² ILO (2012): Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth. Genf.

³ Bacher, Johann / Tamesberger, Dennis (2011): Junge Menschen ohne (Berufs-) Ausbildung. Ausmaß und Problemskizze anhand unterschiedlicher Sozialindikatoren. WISO 4/2011 S. 95-112.

⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012a): Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs). Dublin.

⁵ CEDEFOP (2012): From education to working life. The labour market outcomes of vocational education and training. Luxemburg.

⁶ Für eine Zusammenfassung aller in Österreich verfügbaren Maßnahmen siehe den Österreich-NEET-Bericht der Europäischen Stiftung: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012c): Austria: ERM. Comparative Analytical Report on Recent Policy Developments related to those Not in Employment, Education and Training (NEET). Dublin, sowie BMASK (2012): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2011/12. Wien. Weiters gibt der Bericht des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums (Europäische Kommission (2011): Bericht des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums. Maßnahmen für Jugendliche 2010. Luxemburg.)

Probleme bei Praktika: Was tun?

FÜR SIE GELESEN: Praktika sind oft problematisch. Darauf wies schon die Diskussion über die „Generation Praktikum“ hin. Die erste vergleichende Studie über Praktika in der EU¹ beschreibt die Probleme und zeigt Ansätze zur Qualitätssicherung auf.

Praktika gelten als vielversprechende Möglichkeit für junge Erwachsene, mit der Arbeitswelt in Kontakt zu kommen. Das kann den Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem deutlich erleichtern. Vor dem Hintergrund stark gestiegener Jugendarbeitslosigkeit in vielen EU-Mitgliedsländern werden Praktika in den letzten Jahren zunehmend öffentlich gefördert. Zugleich nimmt aber die Kritik an der Qualität der Praktika zu.

Wie die Studie zur Situation von Praktikant/innen in der Europäischen Union zeigt, werden Praktikant/innen häufig mit Aufgaben regulärer Beschäftigter betraut, ohne dafür adäquat abgesichert und entlohnt zu werden. Auch werden nicht ausreichend auf die mit dem Praktikum verbundenen Ausbildungsziele geachtet. Andererseits besteht die Gefahr kettenartig aufeinanderfolgender postgradualer Praktika ohne echte Chance auf eine nachhaltige Beschäftigung.

Problematische Aspekte in Praktika

- Geringe Ausbildungsrelevanz: Aufgabenstellungen im Praktikum irrelevant für Ausbildungsziele
- Schlechte Arbeitsbedingungen: Mangel an sozialer Absicherung, lange Arbeitszeiten, keine Krankenversicherung, keine Sozialversicherung etc.
- Keine oder mangelhafte Entlohnung
- PraktikantInnen als Ersatz für regulär Beschäftigte
- Mehrere aufeinanderfolgende Praktika beim selben Arbeitgeber ohne Aussicht auf reguläre Beschäftigung

Aus der Studie geht hervor, dass die genannten Schwierigkeiten in der einen oder anderen Form in nahezu allen EU-Ländern auftreten. Die Studie unterscheidet zwischen fünf unterschiedlichen Praktikumsformen:

- Praktika als Teil der nationalen Arbeitsmarktpolitik,
- Praktika als verpflichtender oder optionaler Teil von Studien- und Berufsbildungsprogrammen,

Aus fast allen EU-Ländern werden fragwürdige Praktiken bei der Beschäftigung von Praktikant/innen berichtet. In Österreich beschränken sich die Probleme auf postgraduale Praktika in einzelnen Branchen. Viele Mitgliedsstaaten haben Maßnahmen zur Qualitätssicherung ergriffen. Solche Initiativen konzentrieren sich auf arbeitsmarktpolitisch geförderte Praktika, auf Maßnahmen öffentlicher Arbeitgeber und auf freiwillige Verhaltenskodizes. Zur weitreichendsten gesetzlichen Neuregelung kam es in Frankreich. Umfassende Datenabfrage und methodische Hintergrundberichte unter: European Commission (2012): Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States, Final Synthesis Report (31/05/2012) Brüssel.

- Praktika als verpflichtender Teil beruflicher Qualifizierung (z.B. Richter/innen, Lehrer/innen),
- postgraduale Praktika, also Praktika nach Abschluss der Hochschulausbildung
- transnationale Praktika

Qualitätsmängel

Über diese problematischen Gepflogenheiten wurde vor allem bei Praktika nach dem Studium berichtet. Junge Erwachsene, die nur schwer am Arbeitsmarkt Fuß fassen, sind eher zu Zugeständnissen bereit. Daher ist es wenig überraschend, dass vor allem aus Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit über problematische Praktika berichtet wird. Dazu zählen alle südeuropäischen Länder, aber auch Frankreich, Großbritannien oder die baltischen Staaten.

Laut der österreichischen Studie über die Situation von Praktikant/innen², deren Ergebnisse in die europäische Studie Eingang fanden, hängen die Arbeitsbedingungen von der Form des Praktikums ab: Pflichtpraktika von Schüler/innen berufsbildender mittlerer und höherer ▶

Schulen laufen durchschnittlich unter besseren Bedingungen ab als Praktika von Studierenden und Graduierten. Auch macht die Branche einen Unterschied: Deutliche Tendenzen zu niedriger Entlohnung und geringer sozialrechtlicher Absicherung gibt es im Kommunikations- und Medienbereich, im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Architektur, in zivilgesellschaftlichen NGOs sowie in der Kultur- und Verlagsbranche.

Initiativen zur Qualitätssicherung

In Reaktion auf die genannten Probleme kam es in mehreren EU-Ländern zu Initiativen, um die Qualität von

Frankreich: Qualitätssicherung per Gesetz

Die Option einer gesetzlichen Neuregelung von Praktika wurde bislang nur in Frankreich genutzt. Mit der „Convention de Stage“ wurde der Praktikumsstatus auf eine neue Basis gestellt. Dieses Gesetz schreibt für ein Praktikum (stage) eine dreiseitige Vereinbarung zwischen Praktikant/in, Praktikumsorganisation und der jeweiligen Bildungseinrichtung vor, für die es ein verbindliches Muster gibt. Voraussetzung für ein Praktikum ist ein aufrechtes Studium bzw. der Besuch einer Berufsschule. Geregelt sind unter anderem die Sozialversicherung während des Praktikums und die Praktikumsentlohnung in der Höhe eines Drittels des Mindestlohns ab einer Praktikumsdauer von drei Monaten. Die „Convention de Stage“ schließt die Übernahme von Tätigkeiten regulärer Beschäftigter, z.B. im Rahmen einer Urlaubsvertretung, aus. Für solche kurzfristigen Arbeitsverhältnisse kommt kein Praktikum, sondern nur ein befristeter Dienstvertrag oder ein Saisonarbeitsvertrag in Frage. Über die „Convention de Stage“ hinaus wurde 2011 ein Gesetz verabschiedet, das die Anerkennung eines Praktikums als Teil der Probezeit vorschreibt und verbietet, dass unmittelbar nach einem Praktikum eine neue Praktikantin oder ein neuer Praktikant für die gleiche Tätigkeit aufgenommen wird. Mit einer Wartezeit soll vermieden werden, dass Graduiertenpraktika reguläre Beschäftigungsverhältnisse ersetzen.

Praktika zu sichern. Das Spektrum reicht von schärferen Mindeststandards bei arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen, Gütesiegeln, der Selbstverpflichtung vor allem öffentlicher Arbeitgeber bis hin zu gesetzlichen Neuregelungen von Praktika.

In **Irland** wurden Arbeitgeber innerhalb des nationalen arbeitsmarktpolitischen Praktikumsprogramms dazu verpflichtet, für jedes Praktikum ein „Standard Internship Agreement“ abzuschließen. Dieses enthält die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Praktikanten bzw. der Praktikantin sowie Angaben zum genauen Einsatzort und zur Art und Weise, in der das Praktikum begleitet und supervidiert wird. Seine Einhaltung wird laufend vom „National Employment and Entitlements Service“ überprüft. Diese achten unter anderem darauf, dass der Arbeitgeber keine vorhandenen Beschäftigten kündigt und im Bereich, in dem der bzw. die Praktikant/in beschäftigt wird, zeitgleich keine offenen Stellen ausschreibt.

In anderen EU-Ländern sind Qualitätsinitiativen auf regionaler Ebene angesiedelt. So wurden in Italien in der Toskana sowie dem Bezirk Perugia jeweils Rahmenvereinbarungen zur Ausgestaltung von Praktika verabschiedet. In **Deutschland** hat die Berliner Stadtregierung im Jahr 2010 Mindeststandards für Praktika bei der Stadt Berlin beschlossen.

Keine Gesetzesänderung in Österreich

Praktika können in Österreich entweder als Arbeitsverhältnis (im Rahmen einer befristeten Anstellung oder als freies Dienstverhältnis) oder als Ausbildungsverhältnis gestaltet sein, für das weder Arbeitsrecht noch Kollektivvertrag gilt und kein Entgelt bezahlt werden muss. Dies gilt für alle genannten Praktikumsstypen. Ob es sich um ein Arbeits- oder ein Ausbildungsverhältnis handelt, hängt aber nicht von der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Praktikant/in ab, sondern ausschließlich davon, wie das Praktikum faktisch organisiert ist. Ein Ausbildungsverhältnis liegt laut Rechtsprechung vor, wenn keine Arbeitspflicht, keine persönliche Abhängigkeit, keine fixen Arbeitszeiten und keine Eingebundenheit in den betrieblichen Arbeitsprozess bestehen und der Ausbildungszweck gegenüber der Verpflichtung zur Arbeitsleistung überwiegt.

Die meisten Praktika in Österreich sind nach diesen Kriterien Arbeitsverhältnisse, obwohl vor allem in den erwähnten Problembranchen die ungerechtfertigte Rechtsform des Ausbildungsverhältnisses weit verbreitet ist. Laut österreichischer Studie ziehen

Fallen Praktika unter das Arbeitsrecht?



es Sozialpartnerorganisationen und politische Parteien vor, geltendes Recht besser durchzusetzen als es neu zu regeln. Demzufolge soll der Status des Arbeitsverhältnisses, sofern entsprechende Merkmale vorliegen, auch einklagbar sein.

Text: Bernhard Saupe

¹ European Commission (2012): Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States. Final Synthesis Report (31/05/2012) Brüssel.

² Eichmann, Hubert/Saupe, Bernhard (2011): Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten/Praktikantinnen; FORBA-Forschungsbericht 4/2011, Wien

„Für den Anfang ist es besser, irgendeinen Job zu haben“

INTERVIEW: Junge Menschen finden oft keinen Job oder werden in Praktikas ausgebeutet. Um Europas Jugend vor einer verlorenen Generation zu bewahren, hat die EU-Kommission zahlreiche Maßnahmen geplant. Im Interview mit dem Trendreport verrät EU-Kommissar László Andor seine Rezepte.

Über 14 Millionen Jugendliche sind in Europa derzeit ohne Arbeit und nicht in Ausbildung. Welche Maßnahmen setzt die Europäische Kommission dagegen?

Andor: Die Jugendarbeitslosigkeit in Europa ist im Durchschnitt etwa doppelt so hoch wie die gesamte Arbeitslosenrate und hat in Spanien und Griechenland bereits über 50% erreicht. Die Europäische Kommission nimmt die Jugendarbeitslosigkeit sehr ernst, da viel auf dem Spiel steht: Von dem Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Beschäftigung unter akzeptablen Bedingungen für eine ganze Generation hängen nicht nur der persönliche Fortschritt im Leben für junge Menschen ab, sondern auch Sozialversicherungsbeiträge, die die Finanzierung der Sozialsysteme sichern. Mit dem im Dezember 2012 vorgestellten Jugendbeschäftigungspaket („Youth Employment Package“) wollen wir einen erfolgreichen Übertritt junger Menschen von der Schule ins Berufsleben gewährleisten. Darüber hinaus soll es eine „Europäische Allianz für Lehrlingsausbildung“ geben. Für den europäischen Arbeitsmarkt ist Mobilität eine Grundvoraussetzung. Wir haben daher auch unser europäisches Jobportal EURES modernisiert und die Jobsuche im Ausland vereinfacht.

Die Europäische Kommission hat Ende 2012 im Rahmen des Jugendbeschäftigungspakets einen Vorschlag zu einer Jugendgarantie gemacht. Was umfasst diese Garantie?

Andor: Wir empfehlen die Einführung einer Jugendgarantie, die darauf abzielt, dass alle Jugendlichen bis zum 25. Lebensjahr innerhalb von vier Monaten nach

ihrer Ausbildung bzw. nach ihrem Schulabbruch oder ihrer Arbeitslosigkeit ein hochwertiges Jobangebot, eine Weiterbildung, eine Lehrstelle oder einen Praktikumsplatz erhalten. Die Mitgliedstaaten werden dazu aufgerufen, enge Partnerschaften mit allen Interessengruppen einzugehen und für eine frühzeitige Intervention zu sorgen, damit Jugendliche nicht zu NEET werden (siehe S. 4), unterstützende Maßnahmen zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt zu ergreifen, die EU-Fördermittel vollständig zu nutzen, die Jugendgarantien rasch einzuführen und sie laufend zu bewerten und zu verbessern. Die Europäische Kommission wird die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung dieser Garantie nicht nur mit finanziellen Mitteln unterstützen, sondern auch mit der Förderung des Austauschs bewährter Praktiken zwischen den einzelnen Ländern. Außerdem wird ein Konsultationsverfahren mit den europäischen Sozialpartnern gestartet, um den Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben für junge Menschen zu erleichtern.

Österreich ist mit seiner relativ niedrigen Jugendarbeitslosigkeit oft Vorzeigeland. Wie können sich Länder mit hoher Jugendarbeitslosigkeit davon etwas abschauen?

Andor: Österreich hat die Jugendgarantie bereits umgesetzt. Ebenso Finnland, wo laut Eurofound 83,5 Prozent der jungen Arbeitssuchenden im Jahr 2011 innerhalb von drei Monaten eine neue Arbeit gefunden haben. Das hätten wir gerne in der gesamten EU. Das vordergründige Ziel einer Jugendgarantie ist ein reibungsloser Übergang zwischen Ausbildung und Erwerbsarbeit; dafür ist

eine starke Zusammenarbeit und Partnerschaft aller beteiligten Stakeholder nötig. Jugendbeschäftigungsprogramme müssen die unterschiedlichen Ausgangspunkte der Mitgliedstaaten berücksichtigen. Ebenso sollen unterstützende Maßnahmen auf nationale, regionale und lokale Gegebenheiten ausgerichtet sein.

Die Arbeitsbedingungen in Praktika sind oft fraglich. Was plant die EU-Kommission dagegen zu tun?

Andor: Die Kommission hat dazu nach Konsultationen mit den Sozialpartnern drei Optionen für EU-Maßnahmen entwickelt:

1. einen Qualitätsrahmen für Praktika. Dieser könnte Qualitätsanforderungen wie einen verpflichtenden Vertrag für Praktika, soziale und finanzielle Absicherung, die Definition der Berufs- und Lernzielen, begrenzte Dauer und die Begrenzung von aufeinanderfolgenden Praktika etc. enthalten.
2. ein freiwilliges Qualitätssiegel mit ähnlichen Qualitätsanforderungen.
3. die Schaffung einer Informations-Website. Praktika können sehr nützlich sein, um einen reibungslosen Übergang von der Ausbildung ins Arbeitsleben zu gewährleisten. Aber sie helfen jungen Menschen nicht wirklich, die nötigen Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt zu erwerben. Ein Qualitätsrahmen für Praktika könnte dazu beitragen, auch tatsächlich sanft ins Berufsleben überzugehen anstatt reguläre Arbeitsplätze zu ersetzen.

Wo sehen Sie Europas junge Generation in den nächsten Jahren? Inwieweit wird sich ihre Situation zum Besseren oder Schlechteren verändern?

Andor: Wenn die Mitgliedstaaten die vorgeschlagenen Maßnahmen vollständig umsetzen, wird sich die Beschäftigungssituation von Jugendlichen langfristig verbessern. Junge Menschen sollen motiviert bleiben und sich jene Fertigkeiten aneignen, die am Arbeitsmarkt benötigt werden. Ebenso sollen sie für Auslandserfahrungen bereit sein, wenn sich Jobmöglichkeiten ergeben. Für den Anfang ist es besser, irgendeinen Job zu haben als keinen. Wertvolle Erfahrungen werden erst durch die Arbeit gewonnen und mit der Erfahrung (und gegebenenfalls auch Fort- und Weiterbildungen) kann man in anspruchsvollere Aufgaben hineinwachsen und

Jobs annehmen, die einen mehr ausfüllen. Ein gesunder Arbeitsmarkt ist ein dynamischer Arbeitsmarkt: Beschäftigte wechseln von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz und verbessern dabei ihre Kompetenzen. Schließlich möchte ich Menschen ermutigen, unternehmerisch zu denken. Mit Hilfe von Mikrofinanzierung können einige junge Leute ein Unternehmen gründen und auf diese Weise wieder neue Arbeitsplätze schaffen.

Wir bedanken uns sehr herzlich für das Interview!



Zur Person:

László Andor ist im Februar 2010 Vladimír Špidla als EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration ins Kabinett Barroso II nachgefolgt.

Der promovierte ungarische Wirtschaftswissenschaftler ist außerdem außerordentlicher Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Corvinus-Universität in Budapest (derzeit freigestellt) und an der König-Sigismund-Hochschule (derzeit freigestellt).

Überqualifizierung – ein europäischer Trend?

FÜR SIE GELESEN: Die aktuelle Qualifikationsprognose des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) zeigt: Das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften übersteigt in Europa in den nächsten Jahren die Nachfrage.

KURZ
GEFASST

Die Zahl der Hochqualifizierten wächst stärker als jene der anspruchsvollen Arbeitsplätze auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Österreich wird bei den Hochschulabsolvent/innen auch noch 2020 unter dem EU-Durchschnitt und bei den mittleren Qualifikationen deutlich darüber liegen. Während die österreichische berufliche Erstausbildung in Europa als Vorbild gilt, hat Österreich beim Bildungsangebot für Erwachsene einiges nachzuholen. Umfassende Datenabfrage und methodische Hintergrundberichte unter: CEDEFOP Skills Forecast 2012

Beschäftigte immer gebildeter

Europaweit wird die Zahl der Hochqualifizierten in den nächsten Jahren weiter wachsen. Bis 2020 werden über 80 Prozent der Menschen mindestens über eine mittlere Qualifikation verfügen. Junge Menschen, die auf den Arbeitsmarkt kommen, sind im Allgemeinen qualifizierter als ältere, die in den Ruhestand gehen. In Österreich steigt der Anteil der Hochqualifizierten bis 2020 stark an. Trotzdem liegt er dann noch immer unter dem EU-Schnitt. Zudem werden bis 2020 lediglich 13 Prozent der Beschäftigten in Österreich niedrig qualifiziert sein. In der gesamten EU sind es 16 Prozent. Der Anteil der Mittel-Qualifizierten wird EU-weit als relativ stabil gesehen. In Österreich hingegen wird auch dieser Anteil bis 2020 sinken. Österreich hat dann noch immer mehr Personen mit mittlerem Bildungsniveau, gleicht sich aber langsam der EU an (siehe Grafik).

Langfristig wird der demografische Wandel zu einem Rückgang des Anteils der gut ausgebildeten jungen Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung führen. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern bleibt

Österreich noch ein gewisser zeitlicher Spielraum, um auf diese Entwicklung zu reagieren. Im Gegensatz zur EU als Ganzes nahm in Österreich die Erwerbsbevölkerung zwischen 25 und 34 Jahren bis zum Jahr 2010 noch zu. In Zukunft muss sich jedoch auch Österreich auf eine alternde Erwerbsbevölkerung einstellen.

Mehr Kompetenz, weniger Routine

Die größten Zuwächse bei Arbeitsplätzen in Österreich wird es laut CEDEFOP bis 2020 bei privaten und öffentlichen Dienstleistungen sowie im Vertrieb und Transport geben. „Die sichersten Beschäftigungsaussichten, und dies gilt für alle Qualifikationsebenen, entfallen dabei auf Nicht-Routine-Tätigkeiten, die durch technische oder organisatorische Umstrukturierungen kaum zu ersetzen sind.“¹ Europaweit setzt sich der Trend zu solchen Arbeitsplätzen fort, während viele traditionelle manuelle Jobs und Routinetätigkeiten weiter an Bedeutung verlieren. Diese wachsenden Berufe werden als „kompetenzintensiv“ beschrieben, erfordern aber nicht automatisch höhere Qualifikationen. So sind viele personenbezogene Dienstleistungen von Routine weit entfernt und setzen hohe Kompetenzen, aber meist nur niedrige formale Ausbildungsabschlüsse voraus.

Europaweit wächst die Beschäftigung sowohl bei Tätigkeiten, die hohe als auch niedrige Qualifikationen erfordern. Dennoch wird es bis 2020, so CEDEFOP, die meisten Beschäftigungsmöglichkeiten weiterhin bei Tätigkeiten im mittleren Qualifikationsniveau geben.

Qualifikationen weniger gefragt

Wahrscheinlich wird es in den nächsten Jahren mehr qualifizierte Arbeitskräfte als anspruchsvolle Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt geben. Die aktuelle

Konjunkturlaute bremst nicht nur das Wirtschaftswachstum, sondern auch die Nachfrage nach Qualifikationen¹. Diese Situation führt mitunter dazu, dass hoch qualifizierte Arbeitskräfte jene mit niedrigen Qualifikationen aus ihren Tätigkeiten verdrängen und damit in Bereichen arbeiten, für die sie eigentlich überqualifiziert sind.

Österreich muss aber keinen Trend in diese Richtung befürchten. „Die österreichischen Zahlen unterscheiden sich vom europäischen Durchschnitt insofern, als mehr Menschen über eine mittlere und weniger über eine hohe Qualifikation verfügen. Dies ist insgesamt durchaus positiv zu werten, denn die Arbeitsplätze werden im selben Zeitraum (Anm.: bis 2020) im mittleren Qualifikationssegment entstehen.“²

Zugleich betont CEDEFOP die Bedeutung hoch qualifizierter und gut ausgebildeter Arbeitskräfte für die Wettbewerbsfähigkeit. Längerfristig gesehen dürfte Österreich angesichts des zu erwartenden weiteren Strukturwandels wohl in eine ungünstige Situation kommen. So verortete die OECD Österreich jüngst bei den Ländern mit einem sehr niedrigen Anteil an Hochschulabsolvent/innen, die in Zukunft noch weiter zurückfallen könnten³.

Nachholbedarf bei Bildung

CEDEFOP diagnostiziert nicht nur dieses Missverhältnis zwischen dem, was der Arbeitsmarkt fordert und den Qualifikationen der Arbeitskräfte. Es wird auch festgestellt, dass trotz Arbeitslosigkeit hochqualifizierte Arbeitskräfte wie biowissenschaftliche oder Gesundheitsfachkräfte fehlen. Aber auch in Verkaufsberufen, Dienstleistungen und manchen Hilfstätigkeiten mangelt es an Arbeitskräften.

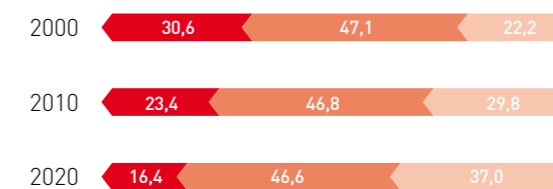
Die Aus- und Weiterbildungspolitik steht in Österreich und der EU sowohl hinsichtlich junger Menschen als auch erwachsener Beschäftigter vor großen Herausforderungen. Bei Jugendlichen gilt es, Ausbildungen in zukunftsträchtigen Bereichen zu sichern. Für junge Menschen mit geringer Qualifikation oder mit Ausbildungen in rückläufigen Berufsfeldern wird es am Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger.

Das österreichische Berufsbildungssystem ist in ganz Europa für die gute Erstausbildung junger Menschen bekannt. Es wird gezielt für den großen Bereich der Berufe mit mittlerem Qualifikationsniveau ausgebildet. Hier ist vermehrt darauf zu achten, dass diese Berufe auch zukunftsfähig sind. Während die Erstausbildung junger Menschen im Vordergrund steht, muss Österreich im Vergleich zu anderen EU-Ländern bei der systematischen Weiterbildung, insbesondere bei der Neuqualifizierung erwachsener Beschäftigter, nachholen.

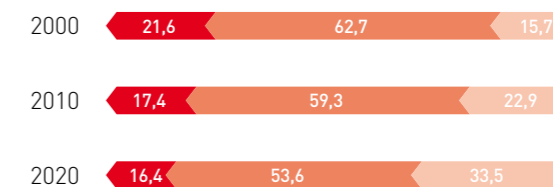
Altersbeschränkte Bildungs- und Berufsbildungssysteme reichen nicht mehr aus. Auszubildende sollten flexibler werden und Erwachsene und BerufswechslerInnen als fixe Zielgruppen ins (Berufs)Bildungssystem aufgenommen werden. ■

Text: Annika Schönauer

Anteil der Beschäftigten nach Bildungsniveau im Jahr 2000-2020 in der EU in %



Anteil der Beschäftigten nach Bildungsniveau im Jahr 2000-2020 in Österreich in %



■ niedriges Bildungsniveau
■ mittleres Bildungsniveau
■ hohes Bildungsniveau

Quelle und exakte Werte siehe: CEDEFOP 2012

¹ CEDEFOP Skills Forecast 2012, Kurzbericht: S. 4

² CEDEFOP Presseausendung Juli 2012

³ OECD (2012), Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD Publishing, S. 30.

Beruf und familiäre Pflege nur schwer vereinbar

ANALYSE: Die Zukunft der Langzeitpflege hängt davon ab, ob die pflegenden Angehörigen zugleich berufstätig sein können. Eine aktuelle OECD-Studie¹ zeigt Grenzen und internationale Unterschiede auf.

In den OECD-Ländern leisten im Durchschnitt mehr als 10 Prozent der Erwachsenen über 49 Jahren² informelle, familiäre Pflege³. Die Länderunterschiede sind aber groß: Schweden weist 8 Prozent pflegende Angehörige auf, Italien hingegen 16 Prozent. Österreich liegt mit einem Anteil von 9,6 Prozent an vierter Stelle (von 14 EU-Ländern plus Australien und der Schweiz). Insgesamt werden in Europa – wie auch in Österreich – rund 80 Prozent des Pflegebedarfs durch informelle, familiäre Pflege abgedeckt.⁴

Die familiären Pflegeleistungen werden in den untersuchten OECD-Ländern – mit Ausnahme von Polen – deutlich häufiger von Frauen als von Männern erbracht. Fast zwei Drittel der pflegenden Angehörigen über 49 Jahren sind Frauen. Allerdings gleicht sich der Anteil pflegender Frauen und Männer mit zunehmendem Alter aus. Dies gilt, neben Österreich, auch für Italien, Spanien, Großbritannien und Irland. Frauen pflegen sowohl Ehemänner oder Partner als auch andere Familienangehörige und Freunde. Männer pflegen hingegen meist nur ihre Partnerinnen.

Viele Pflegestunden in Südeuropa

Der wöchentliche Pflegeaufwand unterscheidet sich erheblich in den untersuchten Ländern. So wird in nordeuropäischen Ländern wie Dänemark oder Schweden, aber auch der Schweiz, deutlich weniger intensiv gepflegt als in südeuropäischen Ländern oder Polen. Die Länderunterschiede lassen sich darauf zurückführen, dass in den nordeuropäischen Ländern ein höherer Anteil der Pflegebedürftigen professionelle Pflege in Betreuungseinrichtungen oder zu Hause erhält.

In Österreich erhalten ca. 18 Prozent der Pflegebedürftigen über 65 Jahren professionelle Pflege. Damit liegt Österreich über dem EU-Durchschnitt von ca. 11 Prozent, aber weit hinter den nordeuropäischen Ländern wie

In Österreich wenden pflegende Angehörige, mehrheitlich Frauen, pro Woche deutlich mehr Stunden für die Pflege alter Menschen auf als in den nordeuropäischen Staaten, wo mehr alte Menschen professionelle Pflege erhalten. Nur wenige pflegende Angehörige sind in Österreich berufstätig. Auch ihre Teilzeitquote ist im EU-Vergleich am höchsten. Längeres Arbeiten und mehr Beschäftigung setzen Maßnahmen voraus, die familiäre Pflege und Berufstätigkeit vereinbaren lassen.

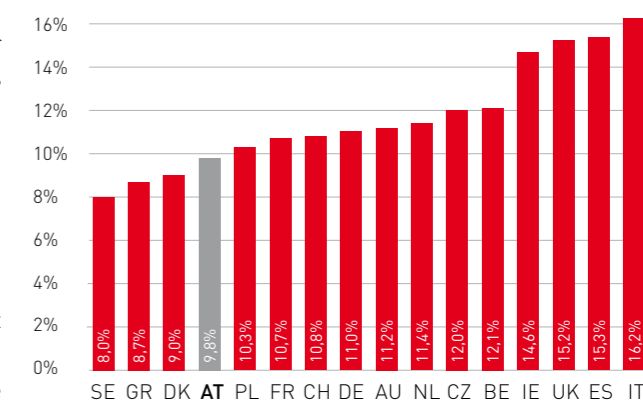
KURZ
GEFASST

Dänemark mit ca. 30 Prozent, Finnland mit ca. 22 Prozent oder auch die Niederlande mit ca. 28 Prozent.⁵

Ab 20 Stunden Pflegeaufwand pro Woche wird von „intensiver Pflege“ gesprochen. In den nordeuropäischen Ländern leisten weniger als 20 Prozent der Pflegenden intensive Pflege. In den südeuropäischen Ländern oder Polen sind es knapp 50 Prozent. Österreich liegt im internationalen Vergleich mit rund 30 Prozent im Mittelfeld. ▶

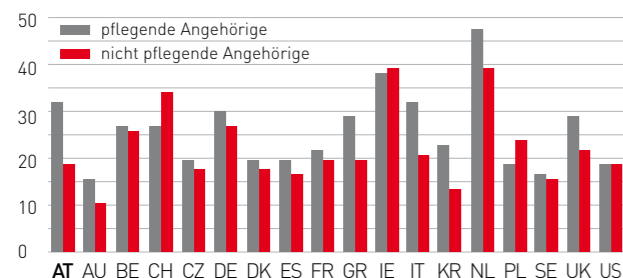
Anteil informell pflegender Familienangehöriger 2004-2006

Quelle und exakte Werte siehe: OECD 2011 (SHARE-Datensatz)



Teilzeitquote von pflegenden Angehörigen und nicht pflegenden Angehörigen 2004-2006

Quelle und exakte Werte siehe: OECD 2011 (SHARE-Datensatz)



Österreich: nur ein Drittel der Pflegenden berufstätig

Große länderspezifische Unterschiede gibt es auch beim Erwerbsstatus pflegender Angehöriger. In den nordeuropäischen Ländern, der Schweiz und Großbritannien ist die Mehrzahl der Pflegenden im Alter zwischen 50 und 65 Jahren berufstätig. In Schweden trifft dies auf rund 75 Prozent und in Großbritannien gar auf 78 Prozent der pflegenden Angehörigen zu. In den südeuropäischen Ländern, Polen und Österreich sind diese entweder Hausfrauen bzw. Hausmänner oder bereits in Pension. Aber auch in diesen Ländern geht immerhin ein Drittel einer Berufstätigkeit nach. (siehe Tabelle)

Pflegende Angehörige häufig in Teilzeit

Unter pflegenden Berufstätigen ist die Teilzeitquote höher als unter jenen, die keine familiären Pflegeaufgaben haben. Im internationalen Vergleich ist dies in Österreich am stärksten

ausgeprägt: 31 Prozent der 50- bis 65-jährigen berufstätigen Pflegenden arbeiten Teilzeit, aber nur 18 Prozent der gleichaltrigen Personen ohne Pflegeaufgaben. Die Ursache für die Nicht-Erwerbstätigkeit oder Teilzeitbeschäftigung von pflegenden Angehörigen liegt laut OECD-Studie darin, dass sich Pflegeaufgaben und berufliche Anforderungen schwer vereinbaren lassen. Vor allem fehle es an Möglichkeiten, sich karenzieren zu lassen oder die Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Pflege und Beruf unterschiedlich vereinbar

Überraschend, dass in den nordeuropäischen Ländern oder in den USA sogar intensive Pflege nicht unbedingt zu verringerter Berufstätigkeit führt. In den süd- und mitteleuropäischen Ländern, einschließlich Österreich, geht die Pflege hingegen mit einem deutlichen Rückgang der Erwerbstätigkeit einher - vor allem bei pflegenden Frauen. Diese Unterschiede werden auf die höhere Arbeitsmarktbindung in den nordeuropäischen Ländern und die unterschiedliche Vereinbarkeitspolitik zurückgeführt.

Laut Mikrozensus 2010 stufen in Österreich rund 12 Prozent der vollzeitbeschäftigten, pflegenden Angehörigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren die Vereinbarkeit als schwierig ein. Die Gründe: fehlende, zu teure oder qualitativ mangelhafte Betreuungsangebote für pflegebedürftige Erwachsene. Von den nicht berufstätigen, pflegenden Angehörigen geben in Österreich 14 Prozent an, berufstätig sein zu wollen, aufgrund fehlender oder unpassender Betreuungsangebote dies aber nicht umsetzen zu können. Zwei Drittel davon sind Frauen.⁶Zudem reduzieren pflegende Angehörige in den süd- und mitteleuropäischen Ländern, wenn sie

berufstätig sind, ihre Erwerbsarbeitszeit vor allem bei hoher Pflegeintensität. Wenn pflegende Angehörige hingegen ihre Arbeitszeit flexibel gestalten und Pflegekarenz in Anspruch nehmen können, erhöht dies die Erwerbsarbeitszeiten. In Österreich würde etwa ein Zehntel der teilzeitbeschäftigten pflegenden Angehörigen mehr Wochenstunden arbeiten, gäbe es geeignete Betreuungsangebote. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Frauen.⁴

Laut OECD-Studie haben pflegende Angehörige im erwerbsfähigen Alter in allen Ländern, mit Ausnahme der südeuropäischen, ein erhöhtes Armutsrisiko. Auch dies trifft vor allem auf pflegende Frauen zu.

Gefahr für psychische Gesundheit

Wer familiäre Pflegeaufgaben übernimmt, hat ein um 20 Prozent höheres Risiko psychischer Gesundheitsprobleme als Menschen ohne Pflegeaufgaben. Interessanterweise ist hier keine eindeutige geographische Verteilung erkennbar. So ist der Unterschied etwa in Griechenland und Dänemark am größten und in Schweden und Italien am kleinsten. Österreich liegt mit rund 10 Prozent höherem Risiko im oberen Mittelfeld. Insgesamt scheinen Frauen stärker von psychischen Gesundheitsproblemen betroffen zu sein als Männer. Der Unterschied unter den Männern mit und ohne Pflegeaufgaben ist jedoch größer als unter den Frauen. Das heißt, Männer die Angehörige pflegen, haben viel häufiger psychische Gesundheitsprobleme als Männer, die dies nicht tun. Mit 12 Prozent ist dieser Unterschied bei den österreichischen Männern im internationalen Vergleich sehr groß, während österreichische Frauen mit 7 Prozent Unterschied nur etwas über dem Mittelwert liegen.

Schlussfolgerungen

Viele der pflegenden Angehörigen sind berufstätig und müssen daher Beruf und familiäre Pflege unter einen Hut bringen. In manchen Ländern scheint dies leichter möglich zu sein als in anderen. Der Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit und die Verkürzung der Arbeitszeit sind, ähnlich wie im Fall von Kinderbetreuung, individuelle Strategien zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Dies geht – auch in Österreich – aber auf Kosten der Berufs- und Einkommenschancen der pflegenden Angehörigen. Dazu kommt offensichtlich eine große psychische Belastung, die zu Gesundheitsproblemen führen kann. Die Zunahme der Frauenbeschäftigung und auch der gewünschte längere Verbleib im Berufsleben (Stichworte: Europäische Beschäftigungsstrategie, Pensionsreformen) werden das Problem der Vereinbarkeit auch in Österreich verschärfen. Die Bereitschaft zur familiären Pflege wird zukünftig noch mehr davon abhängen, ob dies mit der eigenen Berufstätigkeit vereinbar ist. Dafür muss auch hierzulande Bewusstsein geschaffen werden.

Bei der Entwicklung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit können die nordeuropäischen Länder, wie sich an der OECD-Studie zeigte, durchaus als Vorbilder dienen. Konkrete Maßnahmen und best-practice-Beispiele finden sich auch in der OECD-Studie „Politik zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen“⁷ sowie in der Eurofound-Studie über betriebliche Maßnahmen für Arbeitnehmer/innen mit Pflegeaufgaben.⁸

Ingrid Mairhuber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Teamleiterin für "Arbeit, Geschlecht, Politik" an der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Sie studierte Politikwissenschaft und Geschichte in Wien. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind geschlechtsspezifische Analysen von Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gleichbehandlungspolitik. Veränderungen am Erwerbsarbeitsmarkt und soziale Absicherung, Regulierung und Absicherung von Übergängen im weiblichen und männlichen Lebenserwerbsverlauf. Kontakt: mairhuber@forba.at

Erwerbsstatus pflegender Angehöriger 2004-2006 in % (Tabellenüberschrift)

Quelle und exakte Werte siehe: OECD 2011 (SHARE-Datensatz)

Land	Arbeitslosen	Beschäftigten	Hausfrauen/-männer	Pensionist/innen
AU	1,6	53,1	21,7	16,8
AT	3,3	31,8	11,6	48,9
BE	10,5	39,0	16,5	22,3
CZ	11,2	44,7	0,3	34,7
DK	7,0	59,0	1,3	19,1
FR	4,3	51,6	13,8	24,0
DE	9,7	48,2	11,9	23,5
EL	2,4	31,4	46,0	18,7
IE	1,7	55,6	24,7	11,1
IT	3,2	33,5	24,5	36,2
NL	2,9	52,4	27,0	6,5
PL	3,4	33,6	9,8	37,6
ES	5,9	33,0	43,9	10,0
SE	1,4	75,4	0,8	12,9
CH	3,5	67,0	15,7	7,3
UK	1,4	77,9	5,3	10,6
US	2,3	58,5	10,7	17,7

¹ OECD (2011): *The Impact of Caring on Family Carers*, in: OECD (Hg.) *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, Chapter 3, S. 85-120

² Die OECD-Studie bezieht sich nur auf pflegende Personen ab 50 Jahren und basiert für die europäischen Länder (mit Ausnahme Großbritanniens) auf dem Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)

³ „Pflege“ wird hier als „Hilfe bei der Körperpflege und/oder bei anderen grundlegenden Aktivitäten des alltäglichen Lebens definiert (OECD 2011:86).

⁴ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2011): *Regelungen für Arbeitnehmer mit Fürsorgepflichten – für kranke oder abhängige Familienmitglieder – die Situation in der EU*

⁵ BMASK Sozialpolitische Indikatoren: *Österreich im internationalen Vergleich*, S. 24. Quelle: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, „Facts and Figures on Long-Term Care“ 2009

⁶ Hirschbichler, Brigitte/Klapfer, Karin (2011): *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Statistik Austria, Wien, S. 35ff

⁷ OECD (2011): *Policies to Support Family Carers*, in: OECD (Hg.) *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, Chapter 4, S. 121-158

⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011): *Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults*

Weniger Jobs, mehr Prekarität

ANALYSE: Die Sparpakete in Südeuropa ändern die Regulierung der Arbeit massiv. Löhne werden gekürzt, Arbeitszeiten verlängert und die Jobsicherheit verringert.

KURZ
GEFASST

Die Krise in Europa führte nicht nur zu massiven Einsparungen bei den öffentlichen Haushalten. Die Reaktionen umfassen auch weit reichende Änderungen der nationalen Beschäftigungsmodelle, insbesondere in den südeuropäischen Ländern. In Griechenland und Portugal waren die von der Troika (EU, EZB, IWF) gewährten Hilfgelder, an eine Reihe von so genannten Strukturmaßnahmen gebunden. In Italien und Spanien übte die EZB beträchtlichen Druck aus und machte den Ankauf von Staatsanleihen der beiden Länder von tief greifenden Reformen abhängig.

Beschäftigungsabbau und Lohnkürzungen

Als Teil der Sparpakete wurden in fast allen EU-Ländern Jobs im öffentlichen Sektor gestrichen. Bis 2014 sollen in Griechenland 150.000 Stellen abgebaut werden, primär dadurch, dass Pensionist/innen nicht nachbesetzt werden. Auf absehbare Zeit soll nur jeder fünfte Abgänger ersetzt werden. In Italien soll ebenfalls nur jeder Fünfte ersetzt werden, in Spanien nur jeder Zehnte. Zum Beschäftigungsabbau kommen Lohnkürzungen hinzu:

In Griechenland soll bis 2014 nicht nur ein Drittel der Stellen eingespart werden; jene, die noch einen Job haben, sollen dann auch um ein Drittel weniger verdienen. Auch in Portugal, Spanien und Italien wurden die Löhne im öffentlichen Sektor gekürzt. Obwohl sie mit der Konsolidierung der öffentlichen Haushalte nichts zu tun haben, wurden auch die Löhne in der Privatwirtschaft reduziert. Die griechische Regierung kürzte den von den Sozialpartnern ausgehandelten Mindestlohn einseitig um 22 Prozent. Während es in den anderen Ländern zwar zu keiner Lohnreduktion kam, führte das Einfrieren der Löhne aber zu deutlichen Reallohnverlusten.

Arbeitszeitreformen

Neben den Löhnen setzen die Reformen an den Arbeitszeiten an. In Griechenland und in Spanien wurde die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst verlängert. Aber auch hier beschränken sich die Maßnahmen nicht auf den öffentlichen Sektor. Die portugiesische Regierung will die gesetzliche Arbeitszeit generell von 40 auf 42,5 Wochenstunden erhöhen. Neben längeren Arbeitszeiten kam es auch zu einer Flexibilisierung, unter anderem

durch die Ausdehnung von Durchrechnungszeiträumen, die Einführung von Arbeitszeitkonten, höhere Überstundenkontingente und die Reduzierung von Überstundenzuschlägen. Bei der Förderung von Überstunden ließ man das Problem der steigenden Arbeitslosigkeit offensichtlich ganz außer Acht.

Drastischer Deregulierungsschub

Durch die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte breiten sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse aus. In Griechenland und Spanien wurden neue Arbeitsverträge für junge und gering qualifizierte Arbeitnehmer/innen eingeführt, bei denen die Bezahlung unter dem Mindestlohn liegt und die Betroffenen jederzeit gekündigt werden können. Gleichzeitig werden befristete Beschäftigungen gefördert, Probezeiten ausgedehnt und Kündigungen erleichtert. Letzteres basiert auf der Aufhebung des besonderen Kündigungsschutzes (etwa von Beamten/-innen in Griechenland), der Verkürzung von Kündigungsfristen, der Verringerung von Abfertigungen und der Ausweitung der Definition von gerechtfertigten Kündigungen. In Italien will die Regierung zudem das Wiedereinstellungsrecht bei ungerechtfertigten Kündigungen abschaffen.

Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen

Besonders dramatisch sind die Veränderungen in industriellen Beziehungen: In Griechenland und Spanien wurde im Zuge der Krise das Günstigkeitsprinzip abgeschafft. Das hat zur Folge, dass kollektive Vereinbarungen auf Unternehmensebene auch dann gelten, wenn sie für die Beschäftigten schlechtere Bedingungen enthalten als die überbetrieblichen Kollektivverträge. In Italien können unternehmensbezogene Verträge nun in zahlreichen Punkten, darunter auch beim Lohn, von überbetrieblichen Standards abweichen. In Griechenland und Portugal wurden Allgemeinverbindlichkeits-erklärungen¹ ausgesetzt beziehungsweise erschwert. In Griechenland wurde schließlich die Möglichkeit eingeführt, dass nicht-gewerkschaftliche Vertretungsorgane unternehmensbezogene Kollektivverträge aushandeln können. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Löhne in diesen Verträgen um etwa 20 Prozent unter den branchenweiten und berufsspezifischen Löhnen liegen.

Düstere Aussichten

Eine Auswirkung der Strukturreformen ist, dass in den betroffenen Ländern die Arbeitslosigkeit weiter steigt. In Spanien liegt die Arbeitslosigkeit aktuell bei 25,8 Pro-

zent (September 2012), in Griechenland bei 25,1 Prozent (Juli 2012). Diese beiden Länder haben aber nicht nur die höchsten Arbeitslosenraten in Europa, sondern auch die am schnellsten wachsenden (2011-2012). Spanien und Griechenland haben mit über 50 Prozent auch die höchste Jugendarbeitslosigkeit. In Portugal beträgt die Arbeitslosenrate immer noch 15,7 und in Italien 10,8 Prozent (September 2012). Die soziale Integration ist auch wegen der zunehmend prekären Beschäftigung und den wachsenden Ungleichheiten gefährdet, die sich aus den tief greifenden Veränderungen der Beschäftigungsstandards ergeben. ■

Christoph Hermann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) und Lektor an der Universität Wien. 2012-13 ist er Gastprofessor an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin. Zuletzt erschienen: Christoph Hermann & Jörg Flecker (Hg.), The Privatization of Public Services: Impacts for Employment, Working Conditions, and Service Quality in Europe. London & New York: Routledge. Kontakt: hermann@forba.at

¹ Durch das Instrument der Allgemeinverbindlichkeits-erklärungen wird die Tarifbindung auch auf nicht-organisierte Unternehmen ausgedehnt

Quellen:

- Labour Research Department (2012): *The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis. Second updated version.*
- Clauwaert, Stefan/Schömann, Isabelle (2012): *Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten - eine Bestandsaufnahme in Europa, ETUI Working Paper 2012.04, Brüssel.*
- Glassner, Vera (2010): *The public sector in the crisis, ETUI Working Paper 2010.07, Brussels.*
- Busch, Klaus/Hermann, Christoph/Hinrichs, Karl/Schulten, Thorsten (2012): *Eurokrise, Austeritätspolitik und das Europäische Sozialmodell. Wie die Krisenpolitik in Südeuropa die soziale Dimension der EU bedroht. Internationale Politikanalyse, Friedrich Ebert Stiftung*
- Hermann, Christoph/Hinrichs, Karl (2012): *Die Finanzkrise und ihre Auswirkungen auf Sozialstaaten und Arbeitsbeziehungen – ein europäischer Rundblick, FORBA, AK-Wien.*
- WSI: *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, www.wsi.de*

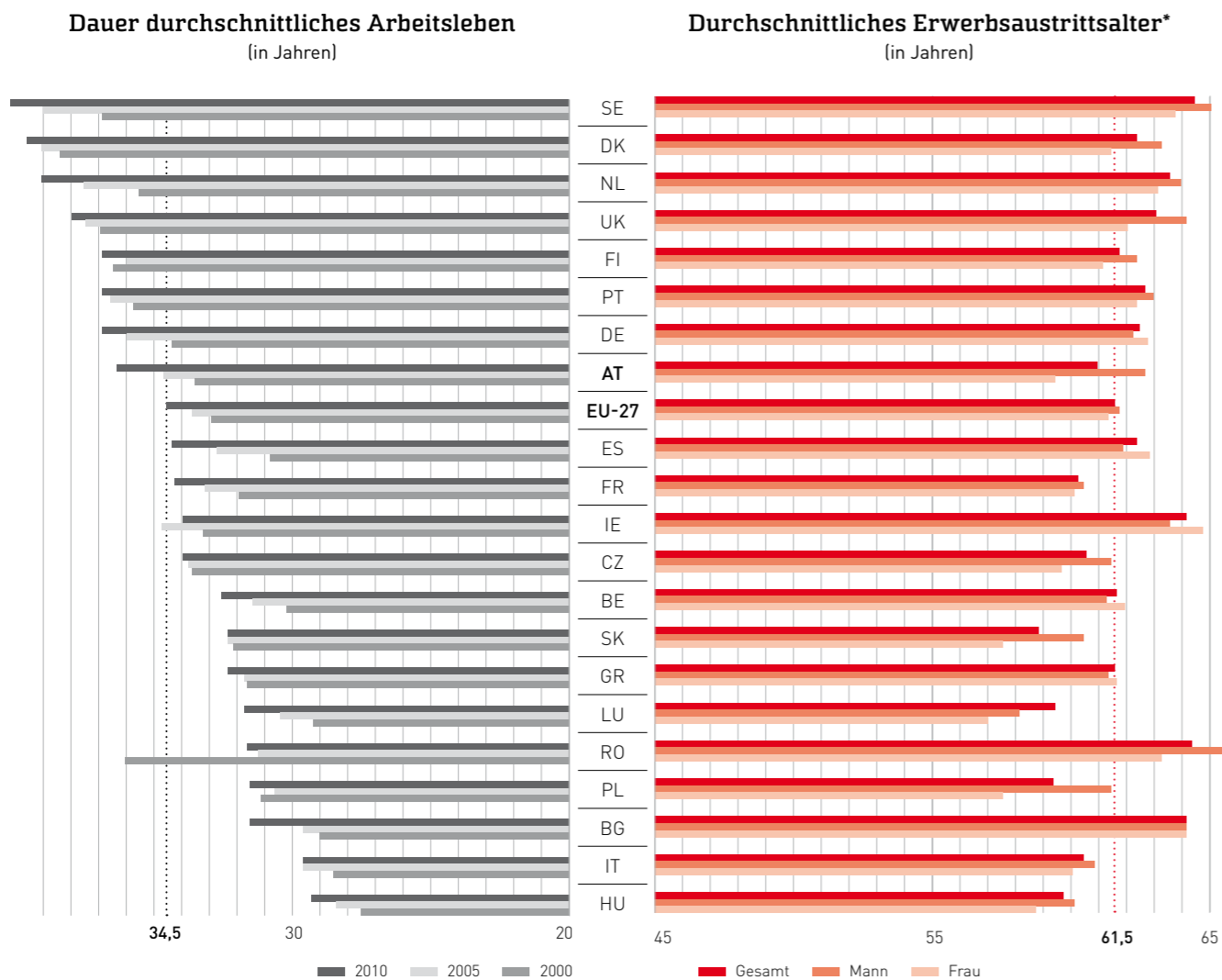
Lohnentwicklung in Südeuropa in Prozent

Quelle: Labour Research Department 2012; Glassner 2010; WSI.

	Löhne öffentlicher Sektor real	Mindestlöhne real Zeitraum: 2008-2011	Gesamtlöhne real Zeitraum: 2008-2012
Griechenland	Zeitraum 2010-2013 -4,0	-3,5	-20,3
Italien	Zeitraum 2010-2012 -12,8 bis -17,8*	n.v.	-2,6
Portugal	Zeitraum 2009-2012 -15,5 bis -31,5	-3,7	-10,2
Spanien	Zeitraum 2010-2011 -9,4	-3,2	-5,9

* Nur hohe Einkommen

Infografik: Wer arbeitet wie lange?



Quelle: Quelle und exakte Werte siehe: Eurostat Arbeitskräfteerhebung

Letzte verfügbare Daten aus 2010 außer für die folgenden Länder: DK, FI, GR, HU, NL, SK, UK (2009); AT, BE, PL, PT (2007); BG, IE, RO (2006); LU (2003)

In den 27 Mitgliedsstaaten der EU dauert ein durchschnittliches Arbeitsleben 34,5 Jahre. Dies zeigt der von Eurostat jährlich ermittelte Duration of Working Life Indicator (DWL), der für die „Europa 2020“-Strategie entwickelt wurde. Dieser Indikator berücksichtigt den ganzen Erwerbsverlauf durch Zeiten der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit. Er ergänzt damit bestehende statistische Indikatoren wie das Erwerbsaustrittsalter oder Jugendarbeitslosigkeit.

Der DWL misst die Jahre, die eine jeweils 15-jährige Person voraussichtlich aktiv im Arbeitsmarkt verbringen wird. Er leitet sich von demographischen Daten wie Lebenserwartung und Arbeitsmarktdaten wie Erwerbsquoten für

bestimmte Altersgruppen ab. Zwischen den Jahren 2000 und 2010 hat sich die erwartete Dauer eines Erwerbslebens EU-weit um 1,6 Jahre erhöht, in Österreich um 2,8 Jahre. Mit 36,3 erwarteten Arbeitsjahren im Jahr 2010 liegt Österreich damit im oberen Drittel der EU-27 Staaten. Schweden führt mit 40,1 Jahren. Beim durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter liegt Österreich mit 62,6 Jahren bei den Männern über dem EU-27 Durchschnitt, bei den Frauen hingegen - bedingt durch das niedrigere Pensionsantrittsalter - darunter (Österreich-Daten aus 2007). Am spätesten gehen Frauen in Irland mit 64,7 Jahren und Männer in Rumänien mit 65,5 Jahren (Daten aus 2006) in Pension. An zweiter Stelle folgt jeweils Schweden.

Länderkürzel	
AT	Österreich
AU	Australien
BE	Belgien
BG	Bulgarien
CH	Schweiz
CY	Zypern
CZ	Tschechische Republik
DE	Deutschland
DK	Dänemark
EE	Estland
ES	Spanien
EU-15	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GB, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE
EU-27	EU-15 + BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK
FI	Finnland
FR	Frankreich
GR	Griechenland
HU	Ungarn
IE	Irland
IT	Italien
KR	Korea
LT	Litauen
LU	Luxemburg
LV	Lettland
MT	Malta
NL	Niederlande
NMS-12	BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK
NO	Norwegen
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Rumänien
SE	Schweden
SI	Slowenien
SK	Slowakische Republik
UK	Großbritannien
US	Vereinigte Staaten von Amerika

Bestellung der kostenlosen elektronischen Ausgabe: trendreport@forba.at

IMPRESSUM: Herausgeber: Forschungs und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5 in Kooperation mit der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE), 1090 Wien, Rotenhausg. 6/Top 89; Medieninhaber: FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; Redaktion: FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; Gestaltung: Büro MARKUS/ZAHRADNIK; Lektorat: Irene Steindl; Fotos: iStockphoto Hersteller: digitaldruck.at; Herstellungsort: Wien; Blattlinie: Der „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich“ bietet Daten und Trends zu aktuellen Fragen von Arbeit, Beschäftigung, Bildung und sozialer Sicherheit und vergleicht dabei insbesondere die Situation in Österreich mit der in anderen EUMitgliedstaaten.

HERAUSGEBER:



bm:uk

 bmask.gv.at

 Bundesministerium für europäische
und internationale Angelegenheiten



Vergleich der Arbeitsbedingungen im Handel

Ein neuer Bericht von Eurofound zeigt, wie sich Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel im vergangenen Jahrzehnt innerhalb der EU verändert haben. Die Veränderungen sind größtenteils auf die Liberalisierung dieses Sektors zurückzuführen. In Österreich ist die Beschäftigung im Handel zwischen den Jahren 2001 und 2010 um 6,5 Prozent gesunken. Gleichzeitig ist der Anteil älterer

Handelsbeschäftigter gewachsen und hat damit den EU-Durchschnitt von 16,5 Prozent erreicht. Auch die Zahl der Selbständigen im Handel ist in der EU gesunken. Nicht so in Österreich, wo es schon lange weniger selbständige Handelsbeschäftigte gibt als im EU-Durchschnitt.

Mehr Information siehe Eurofound (2012): Working Conditions in the Retail Sector.

Längere Arbeitszeiten als vereinbart

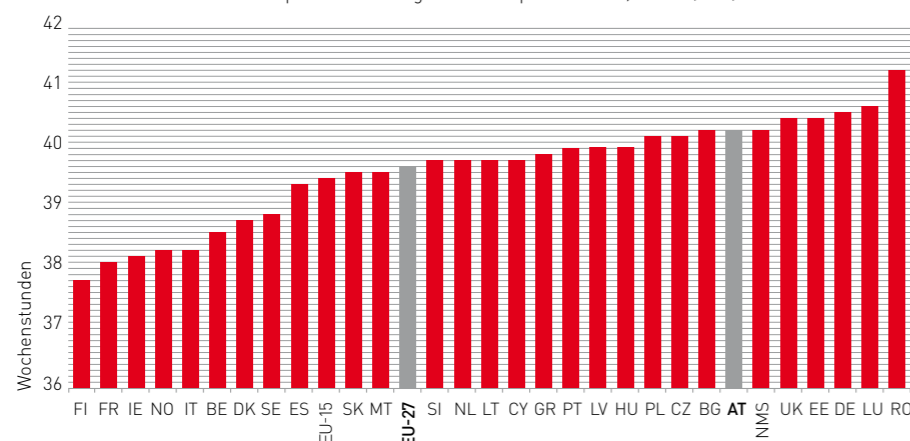
In der EU arbeiten Vollzeitbeschäftigte um 1,6 Stunden mehr als die durchschnittlich vereinbarte Arbeitszeit von 38,1 Wochenstunden. Das geht aus dem Bericht der Eurofound über die Arbeitszeiten innerhalb der EU für das Jahr 2011 hervor. Dabei ist ein wesentlicher Unterschied zwischen den ‚alten‘ EU-15-Mitgliedsstaaten und den ‚neuen‘ EU-12-Ländern auszumachen: Während sich der Abstand zwischen tatsächlicher und vereinbarter Arbeitszeit in den EU-15-Ländern vergrößerte, ist er in den neuen Mitgliedsstaaten geringer geworden. Nichtsdestotrotz liegen die wöchentlichen Arbeitszeiten in zehn von zwölf neuen Mitgliedsstaaten über dem

EU-27-Durchschnitt. Innerhalb der EU-15 trifft das nur auf sieben Länder zu. Vollzeitbeschäftigte in Rumänien arbeiteten im Jahr 2011 mit 41,3 Wochenstunden am längsten, gefolgt von Luxemburg mit 40,7 Wochenstunden und Deutschland mit 40,6 Wochenstunden. Österreich liegt mit 40,3 Stunden nur knapp dahinter. Am kürzesten arbeiten Vollzeitbeschäftigte in Finnland mit 37,8 Wochenstunden – dies sind in Summe etwa viereinhalb Arbeitswochen im Jahr weniger als in Rumänien.

Mehr Information siehe Eurofound (2012): Annual Update on working time developments-2011, Dublin.

Durchschnittliche tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Hauptberuf (in Std.) für Vollzeitbeschäftigte 2011

Quelle und exakte Werte siehe: Eurofound (2012): Annual Update on working time developments-2011, Dublin (S.15)



Invaliditätspensionen rückläufig

Der Anteil von Bezieher/innen einer Invaliditätspension liegt in Österreich bei 4,5 Prozent (5,8 Prozent der Männer bzw. 3,4 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter) und damit unter dem OECD-Durchschnitt von 5,8 Prozent. Seit dem Jahr 2000 beantragen weniger Männer die Invaliditätspension. Während in Österreich der Anteil daher gesunken ist, gab es in der Mehrzahl der OECD-Staaten einen Anstieg. Vor allem in den nordischen Staaten ist der Anteil an Bezieher/innen von Invaliditätspensionen relativ hoch.

Mehr Information siehe BMASK, Sozialpolitik im internationalen Vergleich (06/2012) (S. 29)

Kollektivvertragsabdeckung: Österreich im Spitzenfeld

In ihrem aktuellen Bericht „Employment Outlook 2012“ hat die OECD untersucht, wie viele Arbeitnehmer/innen kollektivvertraglich abgedeckt sind. Österreich nimmt dabei mit fast 100 Prozent Abdeckung vor Belgien, Schweden, Finnland und Frankreich (die allesamt eine Abdeckung von 90 Prozent und mehr aufweisen) die Spitzenposition ein. Am unteren Ende der Skala mit weniger als 20 Prozent sind Estland, Neuseeland, Japan, die USA und Mexiko zu finden. Deutschland weist eine Abdeckung von 62 Prozent auf.

Mehr Information siehe OECD (2012): Employment Outlook, Paris.



Aus dem Inhalt

SCHWERPUNKTTHEMA

NEET-Jugendliche in Europa

Junge Menschen, die weder in Ausbildung, noch im Erwerbsleben stehen, kosten der europäischen Wirtschaft 153 Mrd. Euro... **SEITE 04**

Hilfe für Jugendliche im Abseits

Österreich gilt als Vorbild bei der Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit, hat aber Nachholbedarf bei Maßnahmen gegen frühzeitigen Schulabbruch ... **SEITE 05**

Probleme bei Praktika: Was tun?

Praktika sind oft problematisch. Darauf wies schon die Diskussion über die „Generation Praktikum“ hin ... **SEITE 09**

Interview

„Für den Anfang ist es besser, irgendeinen Job zu haben“ **SEITE 12**

Überqualifizierung – ein europäischer Trend?

Die aktuelle Qualifikationsprognose von CEDEFOP zeigt: Das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften übersteigt in Europa in den nächsten Jahren die Nachfrage... **SEITE 14**

Beruf und familiäre Pflege nur schwer vereinbar

Die Zukunft der Langzeitpflege hängt davon ab, ob die pflegenden Angehörigen zugleich erwerbstätig sein können ... **SEITE 17**

Weniger Jobs, mehr Prekarität

Die Sparpakete in Südeuropa ändern die Regulierung der Arbeit massiv. Löhne werden gekürzt, Arbeitszeiten verlängert und die Jobsicherheit verringert ... **SEITE 20**

Infografik

Dauer des Arbeitslebens im Vergleich ... **SEITE 21**

Noch eine Zeitschrift?

„... Ich komme ohnehin nicht zum Lesen!“, denken Sie sich vielleicht, wenn Sie den Trendreport bekommen. Doch dieses neue Medium soll Ihnen gerade dabei helfen, die Informationsflut zu bewältigen. Dafür werten wir internationale Studien und aktuelle Datenquellen über Arbeit, Bildung und Soziales aus und fassen sie in übersichtlicher Form zusammen.

Der Fokus liegt dabei auf dem europäischen Vergleich: Wo liegt Österreich? Eine große Zahl an Datenbanken, Observatorien und europäischen Vergleichsstudien bietet Informationen, die für aktuelle Diskussionen in Österreich höchst relevant sind. Diese werden aber bisher zu wenig genutzt. Der Trendreport bereitet sie auf und macht die vielfältigen Quellen in der EU und in Österreich leichter zugänglich. Die Zeitschrift verbindet wissenschaftliche Seriosität mit anschaulicher Darstellung und leichter Lesbarkeit.

Der Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales wird in einer Kooperation der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) mit der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik dreimal im Jahr als kostenloses Online-Medium erscheinen. Dies wird durch die finanzielle Unterstützung des BMASK, des BMUKK, des BMeiA und der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich ermöglicht.

Der Schwerpunkt des vorliegenden Hefts ist einem Thema gewidmet, das nicht aktueller sein könnte: der Lage der jungen Menschen in der Europäischen Union. Durch die Finanzkrise ist die Gefahr der Ausgrenzung der jungen Generation aus dem Arbeitsmarkt in vielen Ländern enorm gestiegen. Wir fassen die Entwicklungen und Berichte zusammen und analysieren die unterschiedlichen Antworten der Politik.

Wir hoffen, Sie genießen die Lektüre, und freuen uns, wenn Sie uns Ihre Meinung zukommen lassen – und natürlich wenn Sie den Trendreport weiter empfehlen!

Jörg Flecker
für die Redaktion

Bestellung der kostenlosen elektronischen Ausgabe: trendreport@forba.at