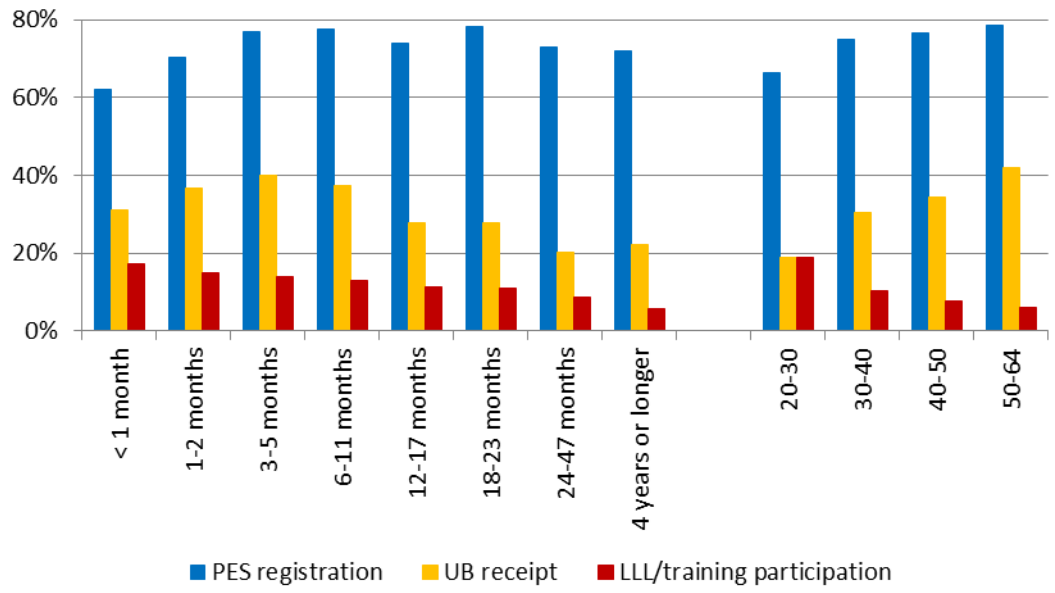
Sichere Berufsübergänge

Der berufliche Werdegang der Menschen wird immer vielfältiger und schließt oft mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsstellen sowie verschiedene Beschäftigungsformen, Unterbrechungen der Berufstätigkeit und berufliche Veränderungen ein. Die Anforderungen des Arbeitsmarkts ändern sich rasant und sind auch durch den technologischen Wandel bedingt. Auf einem dynamischen Arbeitsmarkt ist eine geeignete und gezielte Unterstützung für sichere Arbeitsmarktübergänge zum Einstieg in das Berufsleben, zum Wiedereinstieg in das Berufsleben und zur Aufnahme einer neuen Arbeitsstelle bzw. zur Erlangung neuer Fähigkeiten unabdingbar. Aktive Arbeitsmarktstrategien wie Berufsberatung, Schulungen oder aktive Arbeitsplatzsuche können dazu beitragen, die Beschäftigungschancen für Arbeitssuchende zu erhöhen und ihre Kompetenzen besser auf den Bedarf abzustimmen.

Herausforderungen

Die Unterstützung beim Übergang zwischen zwei Arbeitsplätzen und für eine reguläre Umschulung bzw. Weiterbildung im Berufsleben ist unerlässlich geworden, spiegelt sich jedoch noch nicht in der Beteiligung am lebenslangen Lernen wider. Die Erwachsenenbildungs- und Berufsbildungssysteme halten nach wie vor nicht mit dem dringenden Bedarf an durch den technologischen Wandel und die Globalisierung notwendig gewordenen Umschulungen Schritt. Schätzungsweise 12,5 % der Arbeitslosen nehmen an Berufsbildungs- und Schulungsmaßnahmen teil (siehe dazu auch das Arbeitsblatt zum Thema Fertigkeiten und lebenslanges Lernen).

Abbildung: Meldung bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung, Bezug von Arbeitslosenleistungen und Beteiligung am lebenslangen Lernen (Aus- und Weiterbildung) nach Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit, 2014



Legende:	
month	Monat
months	Monate
4 years or longer	4 Jahre oder länger

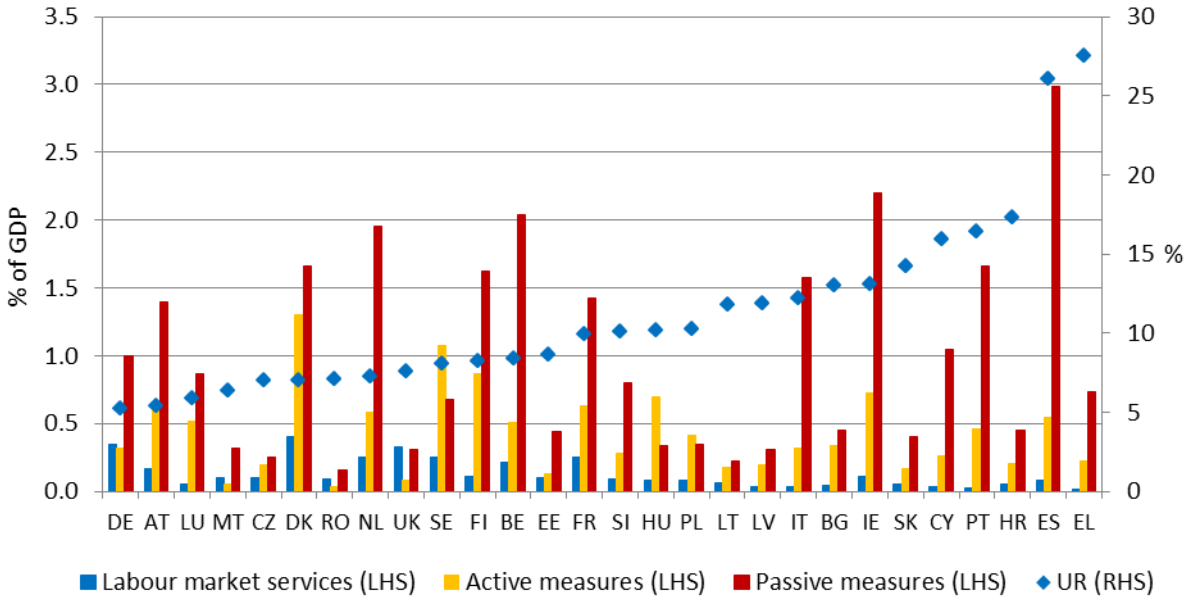
PES registration	Meldung bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung
UB receipt	Bezug von Arbeitslosenleistungen
LLL/training participation	Beteiligung am lebenslangen Lernen

Während der jüngsten Wirtschaftskrise verzeichneten die öffentlichen Arbeitsverwaltungen einen deutlichen Anstieg der sich arbeitssuchend meldenden Personen. Für mehr als die Hälfte der Mitgliedstaaten stellt es nach wie vor ein Problem dar, den Betroffenen unmittelbar nach Beginn ihrer Arbeitslosigkeit frühzeitige, gezielte Maßnahme anzubieten, um einen schnelleren Übergang zu einem anderen Arbeitsplatz zu gewährleisten. Obwohl die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktmaßnahmen im Laufe der Krise in den meisten Mitgliedstaaten aufgestockt wurden, reichten diese nicht unbedingt aus, um die vor der Krise bestehende Erwerbsquote wieder zu erreichen.

So waren die regulären Erwerbsquoten in der Hälfte der Mitgliedstaaten im Jahr 2008 höher als zu jedem anderen Zeitpunkt danach.

Einige Sozialschutzansprüche, wie betriebliche Altersvorsorge, Arbeitslosenleistungen oder Fortbildung, können bei einem Stellenwechsel nicht immer problemlos übertragen und bei einem Wechsel in die Selbständigkeit auch nicht valorisiert werden.

Abbildung 2 Ausgaben für Arbeitsmarktdienste, aktive und passive Maßnahmen (in % des BIP), 2013



Legende:	
% of GDP	in % des BIP
Labour market services (LHS)	Arbeitsmarktdienste (links)
Active measures (LHS)	Aktive Maßnahmen (links)
Passive measures (LHS)	Passive Maßnahmen (links)

UR (RHS)	Arbeitslosenquote (rechts)

Situation auf EU-Ebene

Im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist festgelegt, dass die Union eine Politik der beruflichen Bildung durchführt und zur Entwicklung einer qualitativ hochstehenden Bildung dadurch beiträgt, dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördert und deren Maßnahmen unterstützt und ergänzt. In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist festgelegt, dass jede Person das Recht auf Bildung einschließlich der unentgeltlichen Teilnahme am Pflichtschulunterricht sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung hat. In den EU-Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten[1] werden bessere Maßnahmen zur Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und die Förderung nachhaltiger Übergänge gefordert.

In vier Empfehlungen des Rates[2] werden die Bedingungen für bzw. Schlüsselelemente des lebenslangen Lernens gefördert, während die Strategie Europa 2020 ein zweifaches Leitziel enthält: die Senkung der Zahl vorzeitiger Schulabgänger auf unter 10 % und das Erreichen einer Quote von mindestens 40 % der 30- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss.

In den EU-Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten[3] wird eine bessere Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und die Förderung nachhaltiger Übergänge – auch von der Schule ins Arbeitsleben – gefordert.

Nach den EU-Vorschriften für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit können Arbeitslose, die Anspruch auf beitragsabhängige Arbeitslosenleistungen haben, diese für die Arbeitsplatzsuche in einem anderen Mitgliedstaat für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten (mit Verlängerungsmöglichkeit auf bis zu sechs Monate) beantragen. In allen Mitgliedstaaten sollten Zusatzrenten bzw. –pensionen an alle Betroffenen ausgezahlt werden, die nach entsprechenden Regelungen anspruchsberechtigt sind.

Situation in den Mitgliedstaaten

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen unterstützen die Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt durch Information, Vermittlung und aktive Unterstützungsleistungen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene. Die Effektivität dieser Leistungen schwankt erheblich zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten, was teilweise auf deren sehr unterschiedliche Kapazitäten zur Erbringung hochwertiger, auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber ausgerichteter Dienstleistungen zurückzuführen ist.

Die meisten Mitgliedstaaten verfügen über eine Strategie für lebenslanges Lernen, die mitunter jedoch nur für eine begrenzte Dauer konzipiert ist. In einigen Mitgliedstaaten wird das Recht auf Zugang zu formaler Bildung (zumindest für bestimmte Bevölkerungsgruppen) über das Pflichtschulalter hinaus verlängert. Statistiken zufolge entfallen auf hoch qualifizierte Erwachsene rund 45 %, auf Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation rund 42 % und auf gering qualifizierte Arbeitnehmer nur 13 % aller Weiterbildungsstunden. Arbeitslose

[1] Beschluss (EU) 2015/1848 des Rates vom 5. Oktober 2015.
[2] Empfehlung vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG); vom 23. April 2008 zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (2008/C 111/01); vom 28. Juni 2011 für politische Strategien zur Senkung der Schulabbrecherquote (2011/C 191/01); vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01).
[3] Beschluss (EU) 2015/1848 des Rates vom 5. Oktober 2015.

oder nicht erwerbstätige Erwachsene nehmen nur halb so oft an Fortbildungen teil wie Erwerbstätige.

Einige Länder haben Änderungen eingeführt, um eine bessere Übertragbarkeit von Ansprüchen im Falle eines Arbeitsmarktübergangs sicherzustellen; so kann beispielsweise trotz Gewährung einer Gründungsbeihilfe auch ein Teil der Arbeitslosenleistungen bezogen werden. In Frankreich wird mit dem 2015 eingeführten individuellen Fortbildungskonto die Nutzung von Fortbildungsansprüchen für Validierungs- und Fortbildungszwecke gefördert.

Internationale Dimension

Das Recht auf Arbeitsvermittlung ist Teil der Europäischen Sozialcharta, die die Verpflichtung beinhaltet, unentgeltliche Arbeitsvermittlungsdienste für alle Arbeitnehmer einzurichten oder aufrechtzuerhalten[4], und Berufsberatungsstellen vorsieht.[5] Eine Unterstützung beim Arbeitsplatzwechsel ist auch im IAO-Übereinkommen Nr. 168 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit von 1988 vorgesehen. Es schützt Arbeitnehmer und ihre Familien vor Arbeitsplatz- und Einkommensverlusten durch die Arbeitslosenversicherung einerseits und aktive Arbeitsmarktstrategien andererseits. Mit einer Empfehlung (Nr. 148) betreffend den bezahlten Bildungsurlaub werden ebenfalls Berufsübergänge gefördert. Mehrere IAO-Instrumente befassen sich mit Arbeitsverwaltungen.

In vielen IAO-Instrumenten – wie auch in der revidierten Europäischen Sozialcharta – wird von den Mitgliedstaaten verlangt, bei der berufsbezogenen Weiterbildung einschließlich dem lebenslangen Lernen die Gleichstellung der Geschlechter in den Mittelpunkt zu stellen.[6]

[4] Europäische Sozialcharta, Teil II, Artikel 1 Absatz 3. Sie ist ein Vertrag des Europarates, der 1961 angenommen und 1996 revidiert wurde.

[5] IAO-Übereinkommen Nr. 88 über die Organisation der Arbeitsmarktverwaltung (1948), ergänzt durch das IAO-Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler (1997) und die Empfehlung dazu (Nr. 188).

[6] Konkreter behandelt werden die Aus- und Weiterbildung in der Empfehlung betreffend die Berufsberatung (Nr. 87), dem Übereinkommen (Nr. 142) bzw. der Empfehlung (Nr. 195) über die Entwicklung der Humanressourcen und der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Nr. 117).