



RAT DER DEUTSCHSPRACHIGEN JUGEND

KARRIERE IN OSTBELGIEN!



Ostbelgien 

VORWORT

Immer noch herrscht das Bild vor, dass Jugendliche den „klassischen Lebensweg“ gehen möchten: Abitur, Auszug, Studium, Berufseinstieg, Familiengründung. Der Auszug aus dem kleinen Ostbelgien erfolgt meistens nach dem Abitur in Richtung Universität. Hier werden erste Auslandserfahrungen sowie Praktika gemacht und der Berufseinstieg wird vorbereitet; am liebsten in Brüssel, Köln, Berlin, oder ganz woanders, nur nicht zurück nach Ostbelgien. Dieses Bild stimmt so heute nicht mehr. Durch die Digitalisierung und den sozialen Wandel ist das „Wo?“ im Berufsleben nicht mehr so entscheidend und das „Was?“, „Wann?“, „Wieviel?“ und „Mit welchem Ziel?“ gewinnt viel mehr an Bedeutung.





Die Problematik ist, dass viele Jugendliche in Ostbelgien bleiben möchten, hier aber nicht auf die idealen Ausbildungs-, Studien- oder Arbeitsmarktbedingungen treffen. Sie wollen Flexibilität statt starrer Strukturen, aber gleichzeitig auch ihre Wurzeln nicht aufgeben.

Ostbelgien hat ein Problem damit, junge Menschen nach der Schule und auch nach dem Studium in Ostbelgien zu halten oder wieder zurück zu lotsen. Dies geht aus dem ostbelgischen Jugendbericht (2018) deutlich hervor. Die Wahl, die viele Jugendliche zu haben scheinen, ist entweder Karriere oder Ostbelgien. Die Studienmöglichkeiten in Ostbelgien sind bescheiden, die mittelständische Ausbildung wird von vielen Jugendlichen (und Eltern) eher als Notlösung angesehen und die zentrale Lage Ostbelgiens macht den Sprung ins In- und Ausland sehr einfach.

Unsere ostbelgischen Jugendlichen sind die ArbeitnehmerInnen von morgen! Daher würden wir gerne weg von der Aussage „Karriere oder Ostbelgien“ und hin zur **„Karriere in Ostbelgien“**.

Um Jugendliche für ostbelgische Betriebe begeistern zu können, haben wir in dieser Broschüre Empfehlungen, beruhend auf dem EU-Jugenddialog und anderen wissenschaftlichen Studien, aufgearbeitet.

INHALTSVERZEICHNIS

	DER EU-JUGENDDIALOG	4
	DIE KONSULTATION	8
	DIE EMPFEHLUNGEN	10
	A. Vorbereitung auf das Berufsleben optimieren	10
	B. Diskriminierung und Ungleichheit bekämpfen	14
	C. Gute Arbeitsbedingungen bieten	16
	D. Lebensqualität vor Gehalt stellen	18
	E. Ländlichen Raum attraktiver gestalten	20
	SCHLUSSWORT	22

DER EU-JUGENDDIALOG

Seit 2010 gibt es den EU-Jugenddialog, der als wichtigstes Instrument der europäischen Jugendpartizipation angesehen wird. Der Jugenddialog ist eine Methode, um Empfehlungen für die zukünftige Jugendpolitik in Europa zu sammeln. Junge Menschen und politische EntscheidungsträgerInnen werden an einen Tisch gesetzt, damit sie sich über bestimmte Fragestellungen austauschen. Innerhalb eines Zyklus wird ein Thema europaweit vorgegeben und von sogenannten Nationalen Arbeitsgruppen („national working group“, fortan NWG) im eigenen Land in Umlauf gebracht. Die Ergebnisse von Befragungen, Diskussionen und Aktivitäten der NWGs der verschiedenen Länder werden auf europäischen Jugendkonferenzen zusammengetragen. Dort wird dann eine gemeinsame

Handlungsempfehlung erarbeitet, die durch die NWGs auch im eigenen Land Einzug findet.

Zusammenfassend bedeutet das, dass 27 EU-Länder sich während 18 Monaten mit einem Schwerpunktthema auseinandersetzen. Ideen und Meinungen aus allen Regionen Europas sind die Grundlage für Diskussionen zwischen Jugendlichen und politischen EntscheidungsträgerInnen auf europäischer Ebene. Dabei übernimmt die europäische Steuergruppe die Koordination des Prozesses auf europäischer Ebene. Die NWGs sind für die Planung der Konsultationen und Verbreitung der Ergebnisse zuständig. Sie sorgen also dafür, dass der EU-Jugenddialog auch im eigenen Land stattfindet.



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



KONKRET

In Belgien gibt es aufgrund der Sprachgemeinschaften und der dazugehörigen Zuständigkeiten drei solcher NWGs. Die NWG der Deutschsprachigen Gemeinschaft wird vom Rat der deutschsprachigen Jugend (fortan RDJ) koordiniert. Sie setzt sich zusammen aus Vertretern des Jugendrats, der Nationalen Agentur Erasmus+, des Fachbereichs Kultur und Jugend im Ministerium und engagierten Jugendlichen.

Der 7. Zyklus des EU-Jugenddialogs beschäftigte sich zwischen Januar 2019 und Juni 2020 mit dem Thema „Chancen für junge Menschen schaffen“. Die sogenannten Europäischen Jugendziele¹, die übrigens durch den 6. Zyklus des

EU-Jugenddialogs entstanden und Teil der EU-Jugendstrategie 2019-2027 sind, dienen als Grundlage für die Zielsetzung in diesem Zyklus.

Dabei behandelte der 7. Zyklus zum einen das europäische Jugendziel 7 „**Gute Arbeit für alle**“, das sich zum Ziel setzt, den Zugang zum Arbeitsmarkt sicherzustellen und Chancen für gute Arbeit für alle jungen Menschen zu schaffen. Zum anderen wurde auch das europäische Jugendziel 6 „**Jugend im ländlichen Raum voranbringen**“ bearbeitet, das die Schaffung von Bedingungen anstrebt, unter denen junge Menschen in ländlichen Gebieten ihr Potenzial entfalten können.





Diese Broschüre ist der Knotenpunkt zwischen den beiden obengenannten europäischen Jugendzielen, den Ergebnissen des 7. Zyklus des EU-Jugenddialogs und der spezifischen Situation in Ostbelgien. Sie richtet sich an EntscheidungsträgerInnen, Einrichtungen und Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, um sicherstellen, dass zukunftsfähige, hochwertige Arbeitsplätze für junge Menschen in unserem ländlichen Raum geschaffen werden. Die enthaltenen Empfehlungen sollen die nötige Basis für EntscheidungsträgerInnen und ArbeitgeberInnen schaffen, um junge Menschen für ostbelgische Betriebe begeistern zu können.





DIE KONSULTATION

Die nachstehenden Situationsbeschreibungen und Empfehlungen basieren hauptsächlich auf die Konsultation im Rahmen des EU-Jugenddialogs. In Ostbelgien wurde diese in verschiedenen Formen organisiert:

- Eine Online-Umfrage war von Ende Mai 2019 bis Mitte September 2019 verfügbar und wurde über Presstexte, Newsletter, Social Media und das eigene Netzwerk der NWG-Mitglieder verbreitet.
- Papier-Umfragen wurden im Juni 2019 in Sekundarschulen und auf öffentlichen Veranstaltungen im August und September, an denen der RDJ teilgenommen hat, verteilt.
- Vier Diskussionsgruppen wurden im Sommer 2019 in vier Jugendtreffs organisiert und eine Diskussionsgruppe konnte im September 2019 im Zentrum für Förderpädagogik stattfinden.

Dadurch wurden über 400 Umfragen online oder in Papierform ausgefüllt und 90 Jugendliche bei Diskussionsgruppen befragt. In Ostbelgien berufen wir uns also insgesamt auf rund 500 Meinungen von Jugendlichen im Alter zwischen 13 und 30 Jahren. Die Mehrheit der Teilnehmenden ist weiblich (54%), zwischen 16 und 18 Jahren (51%) und geht zur Schule, ist in Ausbildung oder studiert (58%). Fast 20% von ihnen gehören einer religiösen Minderheit an, 12% einer ethnischen Minderheit.

Die gesammelten Informationen aus allen NWGs wurden zu einem europäischen Bericht zusammengefasst. Dieser behandelt die Meinung von über 55.000 jungen Menschen aus Europa. Die weiblichen Teilnehmenden der Umfrage sind mit 60% leicht überrepräsentiert, 29% der Jugendlichen sind zwischen 16 und 18 Jahre und 34% zwischen 19 und 25 Jahre alt. Jeweils 13% gehören einer ethnischen und/oder religiösen Minderheit an.

Basierend auf der europäischen Studie, natürlich mit einem spezifischen Fokus auf die Studie in Ostbelgien, sind die nachstehenden Bedürfnisse, Probleme und Wünsche der jungen Menschen beschrieben. Zusätzlich wurden die Eindrücke und Beobachtungen des RDJ, der die Interessen der Jugendlichen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vertritt, sowie andere wissenschaftliche Studien eingearbeitet. Dabei wurde der Jugendbericht „Jugendliche und junge Erwachsene in Ostbelgien – Perspektiven und Herausforderungen“ (Doerflinger & Knipprath, 2018) und die Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“ (Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (fortan WSR), 2018) genauer betrachtet.

Genauere Informationen zur Studie in Ostbelgien und deren Ergebnisse sowie zum europäischen Bericht sind auf www.jugenddialog.be zu finden.





DIE EMPFEHLUNGEN

Auf europäischer Ebene ist allgemein festzustellen, dass junge Menschen unsicher und skeptisch gegenüber dem Arbeitsmarkt sind. Unter den Jugendlichen, die bereits Erfahrung in der Arbeitswelt haben, ist dieser Anteil noch größer. Es ist anzunehmen, dass die Erwartungen an das Arbeitsleben höher sind und sie dem Arbeitsmarkt durch die Konfrontation mit der Realität kritischer begegnen.

In der ostbelgischen Studie ist besonders hervorzuheben, dass Jugendliche sich mehr Unterstützung beim Übergang von schulischer zur beruflichen Laufbahn wünschen. Sie möchten nicht nur in der schulischen Ausbildung die nötigen Instrumente bekommen, um auf die Arbeitswelt vorbereitet zu sein, sondern auch zu Beginn ihrer beruflichen Karriere unterstützt werden. Dies ist auch ein Bedürfnis, das die Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“ (Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (fortan WSR)), festgestellt hat.

Eine weitere Kernaussage aus der ostbelgischen Studie betrifft auch die Work-Life-Balance, die für Jugendliche prioritär ist. Junge Menschen möchten ihre Arbeit gerne machen, sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen und ihr Berufs- und Privatleben kombinieren können.

Im Folgenden werden die Bedürfnisse und Schwierigkeiten der europäischen Jugendlichen mit Fokus auf Ostbelgien

erläutert. In jedem Bereich werden Empfehlungen für EntscheidungsträgerInnen, Einrichtungen und Unternehmen formuliert, die zu einer besseren Zukunft für junge ArbeitnehmerInnen beitragen sollen.

A. VORBEREITUNG AUF DAS BERUFSLEBEN OPTIMIEREN

Die Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“ des WSR (2018) stellt fest, dass sich ein Drittel der SchulabgängerInnen während ihrer Schulzeit nicht ausreichend informiert fühlt. Zwei Drittel finden, dass sie nicht den Erfordernissen entsprechend Informationen zu Unternehmen, ArbeitgeberInnen und Karrieremöglichkeiten erhalten und etwa 20% können ihre Talente und Fähigkeiten nicht genau einschätzen. Bereits 2019 stellte der RDJ auf Basis dieser Zahlen fest, dass es immer noch den Bedarf einer optimierten Berufsorientierung in Ostbelgien gibt.

Die Studie im Rahmen des EU-Jugenddialogs bestätigt die unzureichende Vorbereitung auf die Arbeitswelt. Jede/r Vierte widerspricht der Aussage, dass bei der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt gute Informationen und angemessene Unterstützung zur Verfügung gestellt werden. Junge Menschen brauchen zwischen schulischer und beruflicher Laufbahn mehr direkte Unterstützung.



Die Berufsorientierung und –beratung ist dafür essenziell. Jugendliche brauchen einerseits mehr Informationen zu Arbeitsmöglichkeiten und Bewerbungsprozessen innerhalb der Schule und andererseits intensivere Begleitung durch relevante Einrichtungen, dies gilt insbesondere für junge Menschen aus benachteiligten Lebenswelten. Dabei sollten den jungen Menschen die Informationen nicht einfach vorgekaut werden, sondern ihr Eigenengagement gefördert werden.

Ostbelgien verfügt über zahlreiche Strukturen und Angebote, wie Schnuppertage, Infoabende oder den Talentkompass. Auf diesem Weg können junge Menschen ihre Fähigkeiten entdecken oder Unternehmen kennenlernen. Allerdings sollte verstärkt daran gearbeitet werden, diese in ausreichendem Maß miteinander zu verknüpfen und anschließend so zu gestalten, dass einzelne Angebote aufeinander aufbauen und sich im Idealfall ein roter Faden durch das Meer an Möglichkeiten zieht. An dieser Stelle wird auf das Konzept des RDJ zur Berufsorientierung (2019) hingewiesen, das bereits konkrete Ansätze in diese Richtung aufzeigt.

Die TeilnehmerInnen würden gerne im Rahmen des Unterrichts lernen, wie sie ein Bewerbungsschreiben vorbereiten, wo sie Unternehmensadressen finden und wie ein Bewerbungsgespräch abläuft. Sie finden, dass ihnen dazu im Unterricht die nötige Übung als auch das Wissen über Kontaktstellen, wie das Arbeitsamt, fehlen.

Junge Menschen sollten im Rahmen ihrer schulischen Bildung mehr praktische, berufliche und soziale Kompetenzen erlernen. Das Bildungssystem ist aktuell darauf ausgerichtet, SchülerInnen auf einen spezifischen Beruf vorzubereiten. Fähigkeiten, die für den aktuell flexiblen Arbeitsmarkt verwendbar sind, kommen in der Bildung zu kurz. Deshalb sollte in den folgenden Bereichen unbedingt nachgebessert werden, indem darauf geachtet wird, dass die Theorie mit praktischen Kompetenzen untermauert wird:



Fremdsprachen

Durch voranschreitende Globalisierung werden Englisch oder Chinesisch für ArbeitgeberInnen immer interessanter. In Ostbelgien als Grenzregion sind Französisch und Niederländisch weitere Fremdsprachen, die besonders gefördert werden sollten.



Soft Skills

Das Sprechen vor Publikum, gute Teamarbeit, Selbstmanagement, Führungsqualitäten, Autonomie, Empathie und emotionale Intelligenz sind Fähigkeiten, die von BerufsanfängerInnen erwartet werden und darum in der Schule gelehrt werden sollten.



Wirtschaftlich-politische Bildung

Hierzu gehören politische und Finanzkompetenzen wie allgemeiner Umgang mit den eigenen Geldmitteln, Steuern, Miete oder Hauskauf, oder das Arbeitsrecht. All diese Bereiche geben jungen Menschen mehr Hintergrundwissen zur Unternehmerwelt.



Digitale Kompetenzen

In unserer zunehmend digitalisierten Gesellschaft sollten sowohl digitale Information und Kommunikation, Sicherheit im Netz als auch künstliche Intelligenz in den Schulen behandelt werden.



EMPFEHLUNGEN

Neben der Vermittlung dieser Fähigkeiten in der Schule sollten Jugendliche die Möglichkeit haben, Formen des Arbeitens und Lernens zu vereinen: durch Praktika oder Arbeitgeberprogramme im Rahmen des Unterrichts oder durch eine gestärkte Bindung zwischen Schule und Unternehmenswelt. Junge Menschen könnten sich auf diesem Weg in verschiedenen Bereichen ausprobieren und ostbelgische ArbeitgeberInnen kennenlernen. Das führt zu einer optimierten Vorbereitung auf die Zeit nach dem Abschluss, entweder für ein Studium oder die mittelständische Ausbildung. An dieser Stelle wird betont, dass die Lehre weiterhin aufgewertet werden soll, da diese unter SchülerInnen und Eltern in Ostbelgien kein hohes Ansehen genießt, wie der Jugendbericht (2018) bestätigt. Dabei ist die mittelständische Ausbildung wertvoll, auch weil sie dem hiesigen Fachkräftemangel entgegenwirken könnte.

Viele Jugendliche engagieren sich ehrenamtlich in Jugendorganisationen, in der offenen Jugendarbeit, in einem Sportclub oder in anderen Einrichtungen. Die Talente, die sie dabei entdecken und die Fähigkeiten, die sie dort erlernen, sind auch bei der Jobsuche von Bedeutung. Non-formale Bildung sollte darum weder von den jungen Menschen selber noch von den ArbeitgeberInnen unterschätzt werden. Die Anerkennung der non-formalen Bildung als Vorbereitung auf das Berufsleben sollte darum gefördert werden.

BerufsanfängerInnen sind dynamisch und haben innovative Ideen. Darum sollte spezifisch das junge Unternehmertum gefördert werden, um den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Dabei geht es sowohl um die finanzielle Unterstützung als auch um die persönliche Betreuung der jungen Menschen. Auch im Jugendbericht (2018) wird das Bedürfnis nach dieser Unterstützung laut: Wenn die Risiken für Selbstständige gemindert werden, würden mehr junge OstbelgierInnen ein eigenes Unternehmen auf die Beine stellen.

- ▶ Berufsorientierung und -beratung optimieren, um jungen Menschen die nötige Vorbereitung zu geben, ihre schulische und berufliche Laufbahn zu finden, so wie es im RDJ-Berufsberatungskonzept (2019) beschrieben ist.
- ▶ Schulbildung modernisieren, sodass alle jungen Menschen, ob aus benachteiligten Lebenswelten oder nicht, Fähigkeiten entwickeln, die sie auf dem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt benötigen. Dabei sollten Fremdsprachen, Soft Skills, wirtschaftlich-politische Bildung und digitale Kompetenzen im Unterricht berücksichtigt werden.
- ▶ Arbeiten und Lernen vereinen, indem Praktika im Rahmen des Unterrichts ermöglicht werden, ArbeitgeberInnen vermehrt in Schulen vertreten sind und die mittelständische Ausbildung aufgewertet wird. Dabei könnten europäische Programme wie Erasmus+ oder das Europäische Solidaritätskorps weiter beworben werden, die nicht nur StudentInnen die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes bieten, sondern auch Lehrlingen oder jungen Arbeitssuchenden.
- ▶ Anerkennung der non-formalen Bildung fördern, indem junge Menschen ihr Engagement als persönlichen Mehrwert und ArbeitgeberInnen den Wert von ehrenamtlichem Engagement erkennen.
- ▶ Junges Unternehmertum fördern, indem finanzielle Unterstützung und persönliche Betreuung für junge Selbstständige gewährleistet werden.

B. DISKRIMINIERUNG UND UNGLEICHHEIT BEKÄMPFEN

Über Diskriminierung und Ungleichheit machen sich die europäischen Umfrageteilnehmenden Sorgen. Hier geht es vor allem um Diskriminierung aufgrund des Alters, denn Berufseinsteiger treffen dabei oft auf Schwierigkeiten. ArbeitgeberInnen stellen junge Menschen entweder als günstige Arbeitskräfte für niedrig qualifizierte Arbeit ein oder fordern mehrjährige Erfahrung für anspruchsvolle Jobs. Vor allem Letzteres ist ein bekanntes Problem: Unternehmen hätten am liebsten dynamische BerufseinsteigerInnen, die sofort einen Mehrwert für das Unternehmen bringen. Demgegenüber stehen Jugendliche mit oder ohne Schulabschluss, die von solchen Erwartungen schnell überfordert sind. Möglicherweise auch, weil sie nach einem oft sehr theoretisch angelegten Studium mit der praktischen Umsetzung des Erlernten hadern.

BerufseinsteigerInnen haben nun mal keine Berufserfahrung, erhalten darum eine schlechte Bezahlung oder nur befristete Arbeitsverträge. In Bezug auf die mittelständische Ausbildung und die dazugehörige extrem niedrige Ausbildungsprämie haben junge Menschen das Gefühl, ausgebeutet zu werden. Ein Ausbildungsbetrieb muss den Lehrlingen im Minimum nur 239,42€/Monat (Stand 01.01.2020) bezahlen, während ggf. Aushilfen oder StudentInnen für die gleiche Arbeit das Vielfache erhalten. Hier muss dringend nachjustiert werden.

Auf dem Land, so sagen Jugendliche, läuft viel über persönliche Kontakte. So findet man gute Stellen nicht so sehr, weil die Bewerbung gut ist, sondern weil Verwandtschaft oder der engere Bekanntenkreis Vorzüge bei der Personalgewinnung erhalten.

Außerdem befürchten junge Menschen eine Ungleichheit in der Berufswelt auf Basis der Vetternwirtschaft, welche auch in Ostbelgien durch die Studie des WSR (2018) erkennbar wird: Mehr als die Hälfte der Befragten sind mit der Aussage einverstanden, dass diejenigen mit vielen Freunden und Bekannten schneller eine Arbeit finden. Entscheidet sich ein junger Mensch nach abgeschlossener Berufsausbildung oder nach dem Studium nach Ostbelgien zurückzukehren, droht ihm oder ihr auf dem Arbeitsmarkt oft erst einmal Ernüchterung. In unserer kleinen ländlichen Region ist es nicht einfach, eine Arbeitsstelle ohne soziale Kontakte zu finden. Dadurch werden junge Menschen, vor allem zugezogene Jugendliche, ohne persönliches Netzwerk benachteiligt.

Zu guter Letzt fürchten Jugendliche auch bei der Jobsuche wegen ihrer ethnischen Herkunft, religiösen Überzeugung, sexuellen Orientierung oder wegen Äußerlichkeiten (wie Piercings oder Tattoos) diskriminiert zu werden. Beispielsweise beschränken äußere Zeichen der religiösen Überzeugung die Auswahl an Berufen, so dürfen z.B. Polizistinnen in Belgien kein Kopftuch tragen. Mit dieser Diskriminierung ist auch das klassische Rollendenken von Frauen- oder Männerberufen verknüpft, das vor allem im Handwerk noch sehr ausgeprägt ist. Frauen, die sich für eine Lehrstelle im Garten- und Landschaftsbau bewerben, haben es genauso schwer wie Männer, die in der Krankenpflege tätig werden möchten.

Wenn BerufseinsteigerInnen also kein ausgeprägtes Netzwerk haben oder von der „Norm der Gesellschaft“ abweichen, werden die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erschwert. Dabei sollte die Gleichbehandlung das Ziel sein, das wir in Zukunft erreichen möchten. Jugendliche und BerufsanfängerInnen müssen eine bessere Wertschätzung und Unterstützung erfahren, damit sie schnell und nachhaltig in den Arbeitsmarkt in Ostbelgien integriert werden.



EMPFEHLUNGEN

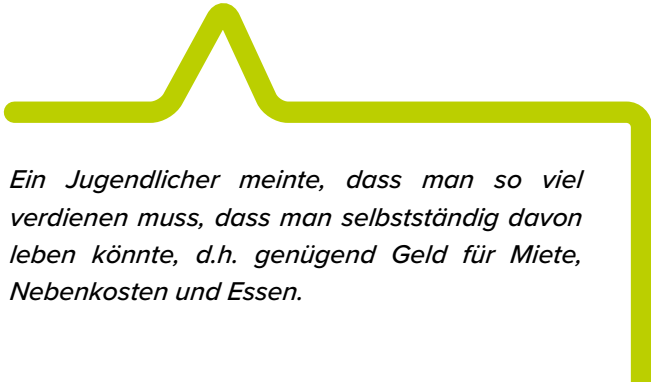
- ▶ Junge Menschen, besonders jene aus benachteiligten Lebenswelten, im Übergang zwischen Ausbildung und erster Beschäftigung unterstützen. Dies ist möglich, indem das Verhältnis zwischen Schulen (berufliche Schulen, Sekundarschulen, Hochschulen und Universitäten) und ArbeitgeberInnen verbessert wird, um ein größeres soziales Netzwerk aufzubauen, oder indem jugendgerechte Informationen und außerschulische Aktivitäten in Bezug auf den Eintritt in die Arbeitswelt angeboten werden.
- ▶ Den Einstellungsprozess verändern, indem Fähigkeiten höher als Erfahrung gewichtet werden. Hier wäre ein anonymes Einstellungsverfahren, rein auf die Kompetenzen ausgerichtet, eine interessante Variante.
- ▶ Unternehmen fördern, mehr Verantwortung im Bereich Inklusion zu übernehmen. Nicht alle ArbeitgeberInnen kennen die steuerlichen Einsparungsmöglichkeiten durch die Einstellung junger ArbeitnehmerInnen (wie "La convention de premier emploi") und sollten darüber besser informiert werden. So wird es auch für Unternehmen interessanter, junge Menschen einzustellen.
- ▶ Junge Menschen nach der Schule, der Ausbildung oder dem Studium besser begleiten, um sie über ihre Rechte und Möglichkeiten beim Einstellungsverfahren aufzuklären. Dies sollte verstärkt vom Arbeitsamt, aber auch von Jugendinformationszentren, der Wirtschafts- und Förderungsgesellschaft (WFG) und anderen Einrichtungen angeboten werden.



C. GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN BIETEN

Bereits vor der Corona-Krise waren der Arbeitsmarkt und die Wirtschaft einem ständigen Wandel unterworfen. Altbekannte Berufsbilder verschwinden, neue kommen hinzu. Die Rolle und der Einfluss von Digitalisierung steigen, was auf der einen Seite Möglichkeiten schafft, aber auf der anderen diese auch wieder nimmt. Auch der ostbelgische Arbeitsmarkt ist hiervon betroffen. Automatisierung in Fertigungsprozessen, aber auch eine rapide Zunahme des Onlinehandels, macht es unseren Betrieben, unserem Einzelhandel und unseren ArbeitnehmerInnen schwer. Dabei erkennen junge Menschen, dass Unsicherheit und Instabilität auf dem Arbeitsmarkt unvermeidbar sind. Der Fortschritt lässt sich kaum aufhalten oder beeinflussen. Die Arbeitsbedingungen, die es braucht, um gute ArbeitnehmerInnen zu finden und zu halten, jedoch schon.

Gerade als Grenzregion im Zentrum Europas befindet sich Ostbelgien in einem stetigen Konkurrenzkampf um die besten ArbeitnehmerInnen und Fachkräfte. Hier stoßen ArbeitgeberInnen jedoch auch an ihre Grenzen, da sie weder mit den niedrigen Lohnnebenkosten der Nachbarländer, noch mit den in manchen Branchen wesentlich höheren Gehältern konkurrieren können. Das führt dazu, dass in einigen systemrelevanten Bereichen wie Bildung, Gesundheit oder Soziales der Fachkräftemangel zur Bedrohung wird. Die entscheidende Frage ist: Wieso soll ich in Ostbelgien arbeiten, wenn die Bedingungen ein paar Kilometer weiter viel besser sind?

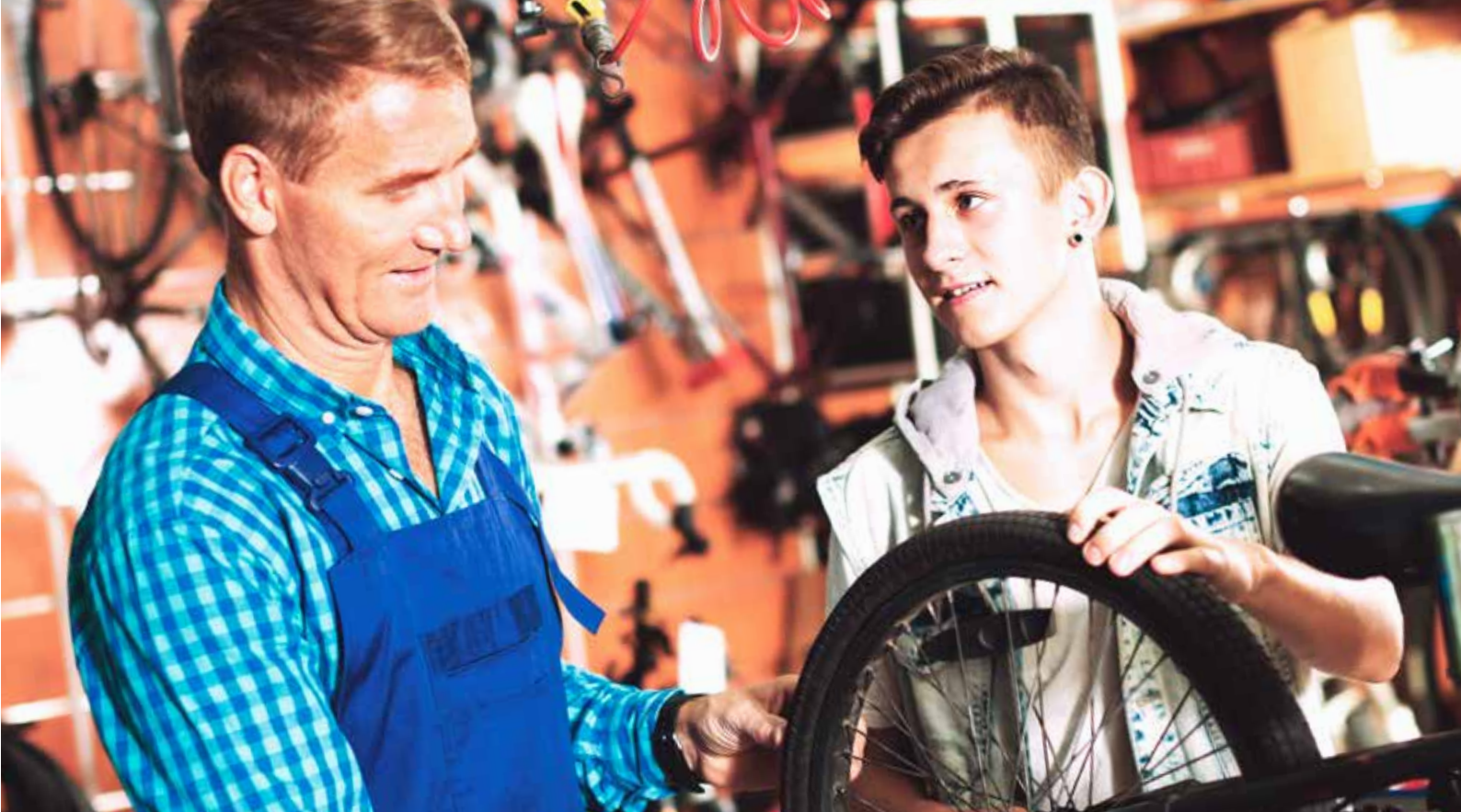


Ein Jugendlicher meinte, dass man so viel verdienen muss, dass man selbstständig davon leben könnte, d.h. genügend Geld für Miete, Nebenkosten und Essen.

Es ist ein ganzer Mix von Faktoren, der das Arbeiten in Ostbelgien mal mehr, mal weniger attraktiv macht. Es geht auch um die Lebensbedingungen, die mit dem jeweiligen Gehalt ermöglicht werden können. Die Preise für Mieten oder Lebensunterhalt sind selbst innerhalb Ostbelgiens sehr verschieden und teilweise sehr hoch. Auch hier sollte interveniert werden, damit jungen BerufseinsteigerInnen ermöglicht wird, mit dem Einkommen auszukommen und so das Armutsrisiko von Jugendlichen und jungen Familien zu senken.

Die Studie des WSR (2018) bestätigt, dass es BerufsanfängerInnen sehr wichtig ist, Perspektiven für die Zukunft zu schaffen und finanziell auf eigenen Beinen zu stehen. Aus den Fokusgruppen des Jugendberichts (2018) geht hervor, dass junge Menschen sich Rücklagen aufbauen möchten, um selber eine Sicherheit für ihre Zukunft schaffen zu können, wie z.B. für den Hauskauf oder für einen Rentenfonds. Da das Rentenalter in Belgien in den letzten Jahren erhöht wurde und das Problem der älterwerdenden Gesellschaft in den kommenden Jahren nicht verschwinden wird, ist es für die junge Generation fraglich, wann sie in Rente gehen wird und ob es überhaupt eine ausreichende finanzielle Unterstützung geben wird. Darum möchten junge Menschen dies bereits frühzeitig tun, beispielsweise mit ArbeitgeberInnen, die in einen Pensionsfond investiert. Auch solche langfristigen Fragen sollten berücksichtigt werden, wenn es um die Arbeitsbedingungen in Ostbelgien geht.

Es geht jungen Menschen jedoch nicht nur um die finanziellen Vorteile. Andere Faktoren sind den Jugendlichen immer wichtiger: Flexibilität, familiäres Umfeld und die Möglichkeit, sich auch im Beruf selbst zu verwirklichen, nehmen in vielen Studien heute die vorderen Plätze, noch vor der Entlohnung, ein.



EMPFEHLUNGEN

- ▶ Einen rechtlichen Rahmen für gute Arbeitsbedingungen schaffen, indem unbezahlte Praktika abgeschafft werden, der Mindestlohn für ArbeitnehmerInnen erhöht wird und die Lehrlingsentschädigung in der Höhe angepasst wird. Auch die Frage nach einem Grundeinkommen oder von generalisierten Pensionsfonds sollte diskutiert werden.
- ▶ Jugendliche mehr und aktiv in die Ausarbeitung der Beschäftigungspolitik einbeziehen, indem mit dem Jugendrat zusammengearbeitet oder ein sogenannter Jugendcheck eingeführt wird.
- ▶ Informationen zu Rechten und Pflichten als ArbeitnehmerIn für Jugendliche zugänglicher machen, indem in Schulen und durch andere Kanäle darüber aufgeklärt wird, wie Jugendliche sich schützen können.
- ▶ Arbeitsplätze jugendgerecht gestalten, indem Unternehmen Jugendmentoren einsetzen oder relevante Einrichtungen Begleitpersonen für BerufsanfängerInnen bereitstellen, die Jugendliche mit den nötigen Hilfsmitteln ausstatten.


D. LEBENSQUALITÄT VOR GEHALT STELLEN

Für junge Menschen aus ganz Europa spielen die Work-Life-Balance und die mentale Gesundheit eine zunehmend wichtigere Rolle. Die Zeiten, in denen die eigene Persönlichkeit nur über den Job definiert wurde, gehören der Vergangenheit an. Junge Menschen möchten arbeiten, um zu leben und nicht andersherum, und das bestenfalls in einem gesunden Umfeld. Bereits 2018 zeigte der WSR, dass gutes Betriebsklima und nette Kollegen als auch Spaß an der Tätigkeit weit vor Gehalt und möglichen Gehaltssteigerungen stehen.

Die mentale und körperliche Gesundheit wird immer wichtiger. Die Zunahme von Burnouts, Depressionen und häufige Jobwechsel sind ein Warnsignal dafür, dass in unserer Region oftmals ungesunder Stress herrscht. Auch junge Menschen haben damit zu kämpfen, wenn der Arbeitsalltag nicht den Erwartungen entspricht, neue Verantwortung für Überforderung sorgt oder keine ausreichende Unterstützung gewährleistet wird. BerufsanfängerInnen leiden unter dem Druck von Gesellschaft, ArbeitgeberInnen und Familie – zusätzlich zu dem Druck, den sie sich selber machen. Dem muss gegengesteuert werden, damit das allgemeine Wohlbefinden vor allem junger ArbeitnehmerInnen gesteigert wird.

Die Arbeit soll Spaß machen, einen Sinn haben und ein gutes Gefühl geben. Ein zu hoher Arbeitsdruck, eine anhaltende Überforderung oder ein Übermaß an Stress gilt es deshalb zu vermeiden. Gute Arbeit kann nur gemacht werden, wenn sie gerne gemacht wird. Flexibilität, Selbstbestimmung und Kontrolle sind dabei wichtige Aspekte für junge Menschen. Sie möchten ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre Erfahrung bestmöglich nutzen, um sich selbst weiterzuentwickeln und so ihre Erfüllung in der Arbeit zu finden. Fast alle Befragten der WSR-Studie (2018) sehen die Notwendigkeit, dass regelmäßige Weiterbildungen zur persönlichen Entwicklung im Arbeitsleben dazugehören. Das Stichwort „Lebenslanges Lernen“ sollte darum auch von ArbeitgeberInnen gefördert werden.

Möglichkeiten, diese Wohlfühlatmosphäre am Arbeitsplatz zu erreichen, gibt es viele: flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Angebote, Reduzierung der Arbeitsstunden (beispielsweise durch die Einführung der Vier-Tage-Woche). Viele Studien zeigen auf, dass diese Möglichkeiten auch langfristig funktionieren. Hier könnte Ostbelgien eine Vorreiterrolle einnehmen und den hiesigen Arbeitsmarkt und Standort auch und vor allem für junge ArbeitnehmerInnen interessant machen.



Ein Teilnehmer einer Diskussionsgruppe sagte: „Ein bisschen Stress ist ja immer, aber es soll trotzdem Spaß machen. Ich will mich auf jeden Fall nicht für die Arbeit krankmachen.“

EMPFEHLUNGEN

- ▶ Den rechtlichen Rahmen schaffen, um die Vier-Tage-Woche von 32 Stunden einzuführen.
- ▶ Flexibilität am Arbeitsplatz ermöglichen, indem flexible Arbeitszeiten die Norm werden und Home-Office eine gängige Möglichkeit für ArbeitnehmerInnen wird.
- ▶ Junge Menschen fördern, indem ihnen Verantwortung übertragen wird, sie in ihrer persönlichen Entwicklung durch Weiterbildungsmaßnahmen bestmöglich gefördert werden und ihnen die Möglichkeit gegeben wird, Privat- und Arbeitsleben zu kombinieren (beispielsweise auch durch Rückzugsmöglichkeiten zum Stillen oder zur Religionsausübung).
- ▶ Wohlfühlatmosphäre schaffen, indem die Kollegialität durch Teambuilding-Maßnahmen gefördert wird und indem ArbeitgeberInnen ihre MitarbeiterInnen intensiv begleiten.
- ▶ Präventionsmaßnahmen treffen, damit Überforderung und zunehmender Arbeitsstress nicht zu Burn-Out oder Depressionen unter MitarbeiterInnen, ob jung oder alt, führen.



E. LÄNDLICHEN RAUM ATTRAKTIVER GESTALTEN

In der ostbelgischen Umfrage im Rahmen des EU-Jugenddialogs sind fast vier von fünf Teilnehmenden gute Jobs und Arbeitsmöglichkeiten wichtig, wenn sie auf dem Land leben. Ostbelgien ist größtenteils ländlicher Raum, der aber von Jugendlichen nicht unbedingt als Arbeitsstandort erkannt wird, wie es 2018 auch bereits der WSR herausgefunden hat. Im Jugendbericht (2018) wird festgestellt, dass Jugendliche in Ostbelgien nur begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten in Bezug auf ihre Abschlüsse wahrnehmen und nur selten auf passende Aus- und Weiterbildungsangebote stoßen. Dies könnte die jungen ArbeitnehmerInnen zu der Entscheidung zwingen, ob sie auf Kosten ihrer Karriere in Ostbelgien arbeiten wollen oder nicht.

Dabei wird seit einigen Jahren daran gearbeitet, Ostbelgien als Standort für Unternehmen attraktiver zu machen. Auch wenn BerufsanfängerInnen einen Job in der Nähe ihres Wohnorts bevorzugen, finden sie in unserer Region nicht immer eine Arbeitsstelle passend zu ihrem Abschluss. Aus diesem Grund könnten finanzielle Anreize für Unternehmen eingesetzt werden, damit sie sich auf dem Land ansiedeln. Dadurch würden für OstbelgierInnen mehr interessante Arbeitsplätze geschaffen und sie könnten Wohn- und Arbeitsort in ihrer Heimat vereinen.

Jede/r vierte TeilnehmerIn der ostbelgischen Umfrage steht der Aussage, dass junge Menschen in Ostbelgien gute Chancen haben, eine gute Arbeit zu finden, neutral gegenüber. Dies könnte mit dem Fakt zusammenhängen, dass junge OstbelgierInnen das Potenzial ihrer Region für ihr Berufsleben nicht ausreichend kennen, wie auch der WSR (2018) festgestellt hat. Darum ist es wichtig, dass junge Menschen mehr Informationen zu Jobmöglichkeiten in Ostbelgien erhalten. Der Kontakt zwischen Schule und Betrieben sollte also unbedingt verstärkt werden. Auch könnte die Aufwertung der mittelständischen Ausbildung das Ziel erreichen, dass junge Menschen sich stärker an den ostbelgischen Arbeitsmarkt binden.

Sind viele Unternehmen mehr in den urbanen Regionen angesiedelt, sollten Jugendliche, die auf dem Land arbeiten möchten, dazu die Möglichkeit erhalten, von ihrem Wohnort zur Arbeitsstelle zu pendeln. Bereits in anderen Studien wurde die Wichtigkeit der Mobilität in unserer Region festgestellt. Auch in der ostbelgischen Studie zum EU-Jugenddialog wird dieses Thema als Schwachpunkt in Ostbelgien erkannt, das unbedingt angepackt werden muss, um die Jugend auf dem Land voran zu bringen. Darum sollte für das Arbeiten in Ostbelgien die hiesige Infrastruktur verbessert werden: die öffentlichen Verkehrsmittel optimieren, die Nutzung von Fahrrädern fördern und weitere Transportmittel ermöglichen (wie Car-Sharing oder ein sogenannter Business-Bus). So können junge Menschen ihrem Wohnort treu bleiben und in städtische Gebiete pendeln.

In allen Fokusgruppen war Mobilität auch ein immer wiederkehrendes Thema. Es kam häufig der Wunsch, vor allem von jungen Menschen aus den ländlichen Gebieten, dass die Busanbindung besser organisiert werden sollte.





EMPFEHLUNGEN

Weil der Arbeitsweg je nach Wohnort weit ist, ist das Angebot der Telearbeit für junge Menschen interessant. Home-Office ist allerdings nur mit den richtigen Voraussetzungen möglich. Jede/r fünfte ostbelgische Jugendliche empfindet die aktuelle Situation in Bezug auf Netzzugang und Hochgeschwindigkeitsbreitbandanschlüsse als unzureichend. Bei jenen, die auf dem Land leben, empfindet dies sogar jede/r Vierte. Aus dem Grund muss dafür gesorgt werden, dass alle Haushalte in Ostbelgien einen schnellen Internetzugang haben.

Die Corona-Krise zeigt, dass Home-Office als Norm für viele Betriebe sehr gut funktionieren kann. Dieses Wissen sollten Unternehmen auch für die Zukunft nutzen und ihren ArbeitnehmerInnen diese Möglichkeit für den Arbeitsalltag zur Verfügung stellen. Dadurch können sich junge Menschen, die auf dem Land leben, den weiten Arbeitsweg sparen und von zuhause aus arbeiten. Dies könnte auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf führen, da der entfallende Arbeitsweg mehr Freizeit für die Angestellten bedeutet.

- ▶ Anreize für Unternehmen schaffen, damit diese sich auch in Ostbelgien niederlassen und junge BerufsanfängerInnen so einen Job finden, der zu ihren Qualitäten und Fähigkeiten passt.
- ▶ Jungen Menschen Informationen zur ostbelgischen Unternehmenswelt und beruflichen Ausbildungen zur Verfügung stellen, indem der Kontakt zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen verbessert wird. Junge Menschen lernen auf diese Weise das Potential von ostbelgischen ArbeitgeberInnen kennen.
- ▶ Infrastruktur und Transportmöglichkeiten in Ostbelgien ausbauen, indem die öffentlichen Verkehrsmittel sowie der Fahrradverkehr verbessert und neue Mobilitätsansätze (wie Car-Sharing oder Business-Bus) entwickelt werden.
- ▶ Die nötigen Maßnahmen treffen, um allen ostbelgischen Haushalten guten Netzzugang und Hochgeschwindigkeitsbreitbandanschlüsse zu gewährleisten.
- ▶ Den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit geben, von zuhause aus arbeiten zu können, insofern dies für die Tätigkeit möglich ist.



SCHLUSSWORT



Junge Menschen auf dem Weg von der schulischen zur beruflichen Laufbahn zu unterstützen, sie als BerufsanfängerInnen fair zu behandeln, ihnen sichere Arbeitsbedingungen zu bieten, ihnen eine Work-Life-Balance zu ermöglichen und das Potenzial des ländlichen Raums einzubeziehen – dies sind die Bereiche, die beim Thema Beschäftigung von Nöten sind, um junge ArbeitnehmerInnen für ostbelgische Betriebe begeistern zu können.

Mit dieser Broschüre und den darin enthaltenen Empfehlungen möchten wir diesem Ziel ein Stück näherkommen.

Wir hoffen, dass EntscheidungsträgerInnen und ArbeitgeberInnen diesen Empfehlungen nachkommen, um den Bedürfnissen junger Menschen gerecht zu werden. Auf diese Weise können auch junge Menschen Ostbelgien als Arbeitsort erleben. So wird Karriere in Ostbelgien zur Realität.

Wir bedanken uns bei allen jungen Menschen in Ostbelgien, die an der Studie des EU-Jugenddialogs teilgenommen haben. Die Meinung der Jugend ist wichtig, um die Gesellschaft in ihrem Sinne nachhaltig optimieren zu können. 500 Mal Danke für eure Teilnahme!





LITERATURVERZEICHNIS

Rat der deutschsprachigen Jugend (RDJ) – National working group (NWG) (2019). *7. Zyklus des EU-Jugenddialogs: Arbeitsgruppenreport*. www.jugenddialog.be

Moxon, D. & Bárta, O. (2020). *The 7th Cycle of EU Youth Dialogue – Findings from EU Youth Dialogue Activities in the Member States and across Europe: Creating opportunities for youth*. www.jugenddialog.be

Doerflinger, N. & Knipprath, H. (2018). *Jugendliche und junge Erwachsene in Ostbelgien. Perspektiven und Herausforderungen*. Leuven: KU Leuven.

Wirtschafts- und Sozialrat der DG Belgien (2018). *Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien. Ergebnisse der Befragung bei Angehörigen der Jahrgänge 1989 und 1999 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft*. Eupen: Wirtschafts- und Sozialrat der DG Belgien.

IMPRESSUM

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Erasmus+ -Programms der Europäischen Union finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Europäische Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Mehr Informationen zum
EU-Jugenddialog in Ostbelgien:

www.jugenddialog.be
jugenddialog@rdj.be

  [rdj.ostbelgien](https://www.instagram.com/rdj.ostbelgien)

Verantwortlicher Herausgeber:
RDJ - Rat der
deutschsprachigen Jugend

Brauereihof 2
B-4700 Eupen
087/56 09 79
info@rdj.be
www.rdj.be

Unternehmensnummer:
BE0843.303.152
Gerichtsbezirk Eupen

