

Fränz Waldbillig

# Nicht nur eine Lohnfrage

## Wie können Jugendliche in den Arbeitsmarkt integriert werden?

Im rezenten Wahlkampf wurde viel über Jugendarbeitslosigkeit, Wirtschafts- und Schulpolitik gestritten. Dabei wurde relativ schnell klar, dass die Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen in Luxemburg sehr vielschichtig und komplex ist. Es gibt keine Wundermaßnahme, sondern nur Ansätze, wie man dem Problem begegnen kann. Anspruch dieses Artikels ist es, sich über die Statistik hinaus an das Problem heranzutasten und mögliche Lösungen anzudenken. Durch das Verbinden der systemrelevanten und der gesellschaftlichen Dimension wird versucht, eine Brücke zu schlagen zwischen dem „keine Arbeit finden“ und dem „nicht arbeiten wollen oder können“. Obwohl Elemente dieses Artikels allgemeingültig sind, so liegt das Hauptaugenmerk nicht auf dem klassischen Abitur, resp. den Hochschul- und Universitätsabsolventen.

### Konjunktur, Arbeitsplätze schaffen

Luxemburg ging in den letzten 10 Jahren als klarer Gewinner der Globalisierung hervor. Die Zahl der Erwerbstätigen erhöhte sich laut Statec von 294.736 auf 388.242. Gleichzeitig stieg aber die Zahl der Arbeitslosen von 6.845 auf 17.059. Ein Paradox? Sicher, zum Teil entsprachen die geschaffenen Arbeits-

plätze nicht dem Profil der Arbeitssuchenden, doch bei dieser bedeutenden Differenz kann man getrost davon aus-

---

### Was auf Dauer funktionieren soll, muss nah oder am besten im Betrieb stattfinden

---

gehen, dass im Prinzip genügend Arbeitsplätze auch für Nicht-, Weniger-, Über- und Falschqualifizierte geschaffen wurden. Sie wurden nur nicht von den hiesigen Arbeitslosen besetzt. So wichtig die Konjunkturschiene auch ist, sie wird also das Problem nicht alleine lösen. Größeres Wirtschaftswachstum kann die Arbeitslosigkeit höchstens abfedern, was aber gerade in den letzten 20 Jahren verhinderte, dass wir uns der dahinterliegenden Probleme früher bewusst wurden.

### (Deloyale) Konkurrenz aus dem Ausland

Luxemburger Arbeitnehmer sind aufgrund ihres hohen Lohnniveaus der Konkurrenz ausländischer Arbeitnehmer ausgesetzt, die bei höherer Qualifikation oft Interesse daran haben, einen weniger qualifizierten Posten in Luxemburg anzunehmen. Hinzu kommt, dass der ausländische Arbeitnehmer durch seine Mobilität, sei es als Grenzgänger oder seine Bereitschaft umzuziehen, nicht unbedingt den am wenigsten motivierten Teil der Arbeitnehmerschaft bildet. Für Jugendliche bedeutet dies, dass sie zum gleichen

Tarif in Konkurrenz stehen mit erfahrenen, motivierten und besser qualifizierten ausländischen Arbeitnehmern. Dass dies ihnen auch täglich vermittelt wird, kann man verstehen, es ist aber sicherlich auch Teil des Problems. Man wird gemessen an etwas, was man nicht ist und eigentlich zu dem Zeitpunkt nicht sein kann.

### Integrationsmaßnahmen

Maßnahmen wie die staatlich subventionierte Löhne bei der befristeten Einstellung von jungen Arbeitslosen, gibt es in den verschiedensten Formen seit Jahren. Eine Senkung des Mindestlohnes für junge Arbeitnehmer existiert also bereits. Auch wenn dies für viele ein Sprungbrett in die Arbeitswelt darstellen kann, so hat dieses System bewiesen, dass es das Problem nur beschränkt und teilweise lediglich auf Zeit löst. Nicht vorbei kommt man aber an der Frage, ob anhand dieser Maßnahmen nicht gerade die Arbeitnehmer eingestellt werden, die man auch unsubventioniert genommen hätte. Welchen Impakt zeitliche Lohnsubventionierung auf Zeit hat, bleibt zu klären.

### Ausbildung/Berufsausbildung

Ein zentraler Schlüssel der Arbeitsmarktintegration ist mit Sicherheit die Ausbildungsfrage. Betrachtet man diesbezügliche Studien, kann man ein Prinzip als gesichert ansehen: Was auf Dauer funktionieren soll, muss nah oder am besten im Betrieb stattfinden! Anschaulich wird dieses Prinzip am Beispiel der klassischen

---

Fränz Waldbillig arbeitete als Elektriker in der Stahlindustrie und war Gewerkschaftssekretär, hat dann auf dem zweiten Bildungsweg Wirtschafts- und Sozialpolitik an der UCLouvain studiert und ist heute als Berufsausbildungsberater tätig.

deutschen Dualausbildung, d. h. der Ausbildung im Betrieb mit zusätzlichem Berufsschulunterricht. Was in den letzten Jahrzehnten in Europa verpönt war und als veraltet galt, erlebt inzwischen einen zweiten Frühling. Sogar die US-Regierung hat das duale System für Amerika entdeckt. Vergleicht man die Jugendarbeitslosenzahlen der Länder, die dieses System mit einer gewissen Konsequenz anwenden – wobei es sich fast ausschließlich um den deutschsprachigen Raum handelt – so liegen die Jugendarbeitslosenzahlen unter 10 %. Alle anderen kämpfen und befinden sich eher über 20 %.

### Systemrelevante Problematik

Wenn man versucht die Ursachen hierfür zu erkennen, kann man durchaus die Arbeiten von A. Supiot<sup>1</sup> über das Arbeitsrecht in beiden Kulturkreisen zu Grunde legen: Dem zentralistischen, staatlichen Modell in Frankreich (in der Tradition der französischen Revolution) steht das gemeinschaftliche, in Verantwortung zu dieser Gemeinschaft gelebte Modell in Deutschland. Sich mitverantwortlich fühlen für die Gemeinschaft in der man lebt, ist ein wichtiges Motivationselement, um sich für die Ausbildung junger Leute in den Betrieben einzusetzen. Auf diesem Wege trägt man seinen Teil zu einem funktionierenden Systems bei. Dies kann ich aus meiner Berufspraxis nur bestätigen. Nun kann man sich aber auch fragen, ob die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit nicht auch darauf hindeutet, dass eben dieses Verantwortungsgefühl für seine Mitbürger in unserer individualisierten Multikultigesellschaft

schwindet und dies ein Teil des Problems ist.

Es erstaunt dann auch nicht, dass wir in Luxemburg die beide zitierten Modelle parallel anwenden. Die Verfasser der rezenten Berufsausbildungsreform (Techniker/DAP/CCP) waren ideologisch geprägt von Restbeständen der Reformen der DP/LSAP-Regierung von 1974-79 und der Abschaffung der Berufsschulen. Obwohl das Bildungsministerium eingesehen hat, dass es ohne Praktika in Betrieben nicht geht, hatte es nicht den Mut, sich zu einem dezidiert dualen System zu bekennen. Die Betriebe sollen einerseits den (an sich stärkeren) Technikerschülern Praktika anbieten, andererseits wird ihnen im dualen System die Verantwortung für die Ausbildung der DAP/CCP Schüler übertragen, wohlwissend dass letztere zum Teil nur wenig Ausbildungsfähigkeit mitbringen. Während erstere von der Schule freigestellt werden, um Betriebserfahrung zu sammeln, werden letztere vom Betrieb freigestellt, um den theoretischen Begleitunterricht in der Schule zu besuchen. Es besteht also ein fundamentaler Unterschied: Die einen erlangen ein Diplom für den Gesamtmarkt, letztere werden als zukünftige Mitarbeiter im Betrieb ausgebildet!

### Bringt die kompetenzorientierte Reform uns weiter?

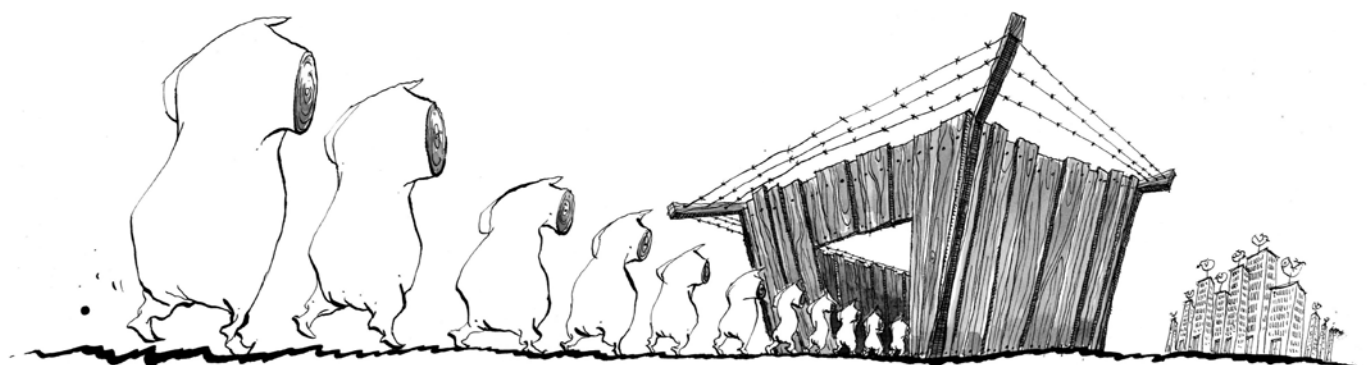
Wie jede Bildungsreform, wurde die Reform der Berufsausbildung mit den besten Absichten der Welt angegangen – wenn auch auf eine sehr theoretische, um nicht zu sagen akademisch abstrakte Art und Weise. Diese erwies sich aber schnell als

sehr komplizierte Angelegenheit, welche die in Luxemburg zur Verfügung stehenden Mittel überfordert. Die positiven Elementen der Reform, wie beispielsweise die Anpassungen der Programme und das Tutorat mit entsprechender Ausbildung, hätte man ohne große Reform umsetzen können. Die kompetenzorientierte Neuerung ist gespickt mit radikalen, ideologisch getriebenen Ansätzen. Dabei wird der Jugendliche nicht als Mensch dort abgeholt, wo er steht. Es wird im Gegenteil definiert, wo der Jugendliche zu stehen hat, und zwar bezüglich seiner beruflichen und sozialen Kompetenz. Dabei ist diese Zerstückelung junger Menschen in Kompetenzen doch ein Werk, das immer nur den Ansatz einer Erklärung liefert. Insbesondere was die sozialen Kompetenzen anbelangt, weist die Reform fragliche Züge auf. So wird in ihrem Bewertungsansatz das öfteren soziale Kompetenz mit Unterwürfigkeit verwechselt. Darüber hinaus ist man kompetent oder eben nicht, schwarz oder weiss. Das entweder-oder dominiert. Es bleibt wenig Platz für Grauzonen.

Man hat also vor allem die Form der Messlatte geändert, ohne sich groß um die gesellschaftliche Komponente zu kümmern, und zudem wird die Ausbildungsfähigkeit ignoriert.

### Persönlichkeit(en) entwickeln

Dabei wissen Personen, die junge Menschen in die Berufswelt begleiten, dass eine erfolgreiche Ausbildung auch vom familiären Hintergrund sowie von der Persönlichkeit des Auszubildenden abhängt. Oft werden dürftige Erfolgsquoten auf eine



mangelnde Orientierung und zu schwere Examen zurückgeführt. Die Reform der Berufsausbildung geht auf diese Aspekte kaum ein, außer dass jeder Betrieb einen sogenannten Tutor für den Auszubildenden bestimmen muss.

Winterhoff & Thielen<sup>2</sup> zeigen in *Persönlichkeiten statt Tyrannen oder: Wie junge Menschen in Leben und Beruf ankommen*, wie eng Ausbildungsfähigkeit und psychische Reife miteinander verbunden sind. Die Befreiungsdimension im Zuge der 68er Bewegung, weg von einer streng hierarchischen Gesellschaft, hin zu einer freieren, individualisierten Gesellschaft – aber mit weniger Verantwortungsgefühl für den Anderen –, gekoppelt an eine permanente Beschleunigung auf allen Ebenen, hat für Winterhoff & Thielen Konsequenzen auf den Reifungsprozess vieler Jugendlicher. Eltern, die eine partnerschaftliche Beziehung zu ihren Kindern suchen, können oftmals nur schwer Grenzen setzen. Der Verlust an Sicherheit und die Auflösung von klaren Richtlinien, überfordert viele Menschen. Winterhoff & Thielen erklären, dass viele Erwachsene eine Art Sinnsuche in die Erziehung ihrer Kinder verlagern. Als Eltern wollen sie geliebt werden und weigern sich deshalb Regeln aufzustellen. Es kommt zu einer gewissen Machtumkehr in der Eltern-Kind-Beziehung.

Konsequenz: Viele Jugendliche haben Probleme, die nötige Reife zu entwickeln, um die Integration in die Betriebswelt zu schaffen. Es fehlt oft an Durchhaltevermögen und am Willen, auch Unbequemes zu lernen sowie an der Fähigkeit andere Perspektiven einzunehmen und seine Gefühle und Befindlichkeiten auszudrücken.

### Lösungsansätze sind da, wir nutzen sie kaum

Ab Schulbeginn 2013 wurde die einzig verbleibende Lehrwerkstatt (die Léierbud von Arcelormittal in Differdingen) in das nationale Weiterbildungszentrum integriert. Ob es gelingen wird, das Modell teilweise zu erhalten, ist nicht gesichert, von seiner Vielfältigkeit ist man weit entfernt. Dies kann man nur bedauern! Die letzte Luxemburger Lehrwerkstatt

hatte nämlich exzellente Resultate vorzuweisen und brachte es fertig, über 90 % derer, die eine Industrielehre (nicht die einfachsten Ausbildungswege) dort anfangen, auch zum Diplom zu bringen. In vielen anderen Ausbildungen hat man große Schwierigkeiten, auch nur 30 bis 50 % zu erreichen. Dabei war das Konzept der Differdinger Lehrwerkstatt hochaktuell und setzte die Punkte um, die von Winterhoff & Thielen als Eckpfeiler einer modernen Ausbildungsstruktur definiert werden:

- Beziehung
- Anleitung
- Einübung und Wiederholung
- Engmaschige Begleitung
- Realistische Spiegelung
- Struktur im Sinne von Orientierung und Halt
- Schrittweiser Lernaufbau
- Berufsschule neu entdecken und neu definieren

Das Modell der Lehrwerkstätten kann erhalten und ausgebaut werden. Sicherlich stellt es jedoch keine Antwort für alle Ausbildungswege dar. Nun stellt sich die Frage, wie man das Erfolgsrezept neu gestalten könnte. Das Konzept einer erneuerten Berufsschule in Form moderner Ausbildungszentren verdient sicherlich angedacht zu werden. Von zentraler Bedeutung ist das Fördern und Fordern im Sinne der Eckpfeiler von Winterhoff & Thielen. Nur so ist eine exzellente Ausbildung gewährleistet. Die Luxemburger Wirtschaft hat das Potential weit über die heutigen Zahlen hinaus auszubilden, man muss nur auf die Betriebe zugehen und überbetriebliche Elemente in den Berufsschulen anbieten. Außerdem dürfen Auszubildende in Problemsituationen nicht ausgegrenzt werden, es müssen ihnen Aufbaugstrukturen geboten werden. Es bedeutet aber auch, dass man sich von der Praxis verabschiedet, Diplome zu verschleudern. Wer sich anstrengt, einen Abschluss zu bekommen, muss die Garantie haben:

1. Auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können und dann auch den entsprechenden Lohn für seine Arbeitsleistung verlangen zu können. Schlechte Ausbildung schafft frustrierte Mindestlohnempfänger und zerstört jede Motivation und Ausbildungsanstrengung.

2. Mit einer abgeschlossenen Ausbildung eine faire Möglichkeit zu bekommen, eine Hochschulreife zu erlangen. Einen Beruf erlernen darf nicht als Sackgasse empfunden werden, sondern als solides Sprungbrett.

### Keine Negativspirale zulassen

Diese neu definierten Berufsschulen könnten auch dazu beitragen, Erwachsene zu qualifizieren oder umzuschulen. Man könnte somit das Konzept einer zweiten Chance für Lern- und Arbeitswillige ausbreiten und institutionalisieren.

Wie träge wir in diesem Bereich sind, zeigen hunderte Personen, die im Ausland ihr Erzieherdiplom auf dem zweiten Bildungsweg berufsbegleitend erlernen. In Luxemburg denkt man nicht daran, entsprechende Programme neu aufzulegen, die es früher mal gab. Andererseits beweist dies aber auch, dass die Bezahlung während der Initial-, Wiedereinstiegs-, oder während der Weiterbildung das Grundproblem ist. Wichtig ist auch Perspektiven zu vermitteln. Esping Andersen<sup>3</sup> schreibt, es sei nicht schlimm eine Zeit im Niedriglohnbereich zu arbeiten; schlimm sei es, wenn man dies ein Leben lang tun müsste – ohne Aussicht auf Verbesserung. Die Person sollte die Chance bekommen, nicht in die Negativspirale Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe zu geraten. Es geht darum, über Aus- und Weiterbildung eine dynamische Perspektive zu schaffen, was auch ein Ansatz ist die Lebensläufe zu sichern.

Die Rädchen, die es braucht, um ein solches System anzukurbeln, sind in Luxemburg vorhanden. Allerdings greifen sie oft nicht ineinander, sind zu rigide und wenig zielorientiert. Öffnet die neue Regierung die Fenster weit genug und bringt den nötigen Wind, um der alten Mühle Schwung zu verleihen? Ohne Knattern im Gebälk wird dies nicht zu haben sein. ♦

1 Alain Supiot: *Le Droit du travail*, Editions Que sais-je?, 2004.

2 Michel Winterhoff & Isabel Thielen: *Persönlichkeiten statt Tyrannen*, Gütersloher Verlagshaus, 2010.

3 Gosta Esping Andersen, Duncan Gallie, John Miles, Anton Hamerijck: *Why We Need a New Welfare State*, Oxford Press, 2002.