

# Von der Ausbildung in die Arbeitswelt: Können wir den (schwierigen) Übergang für Europas Jugend erleichtern?

## Inhaltsverzeichnis

- 2. Executive Summary
- 3. Der steinige Weg nach "Lissabon 2010"
- 5. Jugendarbeitslosigkeit in Europa: die (stark unterschiedliche) Realität
- 10 Auswirkungen von Wirtschaftswachstum auf den Jugendarbeitsmarkt
- 13 Übergangsmodelle in Europa. Welches ist erfolgreich?
- 19 Schlussfolgerungen und Empfehlungen
- 22 Kurze Fallstudien (Dänemark und UK)
- 24 Anhang Generation Y

### Das Adecco Institut

Adecco fördert die Kommunikation zum Thema Arbeit und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft zwischen allen beteiligten Gruppen - Regierung, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Arbeitnehmern.

Mittels primärer und sekundärer Forschung sowie durch Weissbücher und Konferenzen schafft das Institut neue Perspektiven und entwickelt modellhafte Lösungsansätze, um zu helfen, sowohl die Produktivität von Unternehmen als auch die Zufriedenheit und Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern zu steigern.

Adeccos weltumspannendes Netzwerk mit 35.000 Mitarbeitern und 6.700 Filialen in über 70 Ländern beschäftigt täglich 700.000 Menschen. Adeccos Mitarbeiter sind täglich mit den wirtschaftlichen und demographischen Realitäten konfrontiert und müssen sich damit laufend auseinandersetzen.

Das Adecco Institut mit Sitz in London kann auf sämtliche Ressourcen der Adecco-Gruppe zurückgreifen.

## Executive Summary

Dieses Weissbuch untersucht die Herausforderungen der Europäischen Union bei der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt.<sup>1</sup> Eine um das doppelte höhere Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich zur Gesamtarbeitslosigkeit stellt für Europa ein ernstzunehmendes Problem dar. Selbst in Ländern, in denen die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen insgesamt gesenkt werden konnte, bestehen regionale Unterschiede, und die Integration von Migranten der 2. Generation ist ein ebenso dringliches Problem wie die Integration von Greencard-Besitzern.

Wie die Studie zeigt, besteht kein Zusammenhang zwischen den Arbeitsmöglichkeiten für ältere und junge Arbeitskräfte<sup>1</sup>. Argumente für und gegen einen Mindestlohn spielen eine nur untergeordnete Rolle. Um einen möglichst reibungslosen und raschen Übergang der jungen Generation in die Arbeitswelt zu gewährleisten, muss eine beträchtliche Anzahl von neuen Arbeitsplätzen geschaffen werden. Gelingt dies nicht, wird der Mangel an Arbeitserfahrung<sup>2</sup> den Übergang weiterhin erschweren. Wirtschaftliches Wachstum hat einen wesentlich grösseren Einfluss auf die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen als auf die Arbeitslosigkeit insgesamt.

Während die Schaffung von Netto-Arbeitsplätzen für eine erfolgreiche Integration von zentraler Bedeutung ist, spielt besonders die Ausbildung eine wesentliche Rolle. Ein Bildungswesen mit niedrigem Bildungsanspruch ist nicht in der Lage, eine ausreichende Anzahl an Fachkräften für unsere wissensbasierte Gesellschaft zu schaffen. Länder, die sich ausschliesslich auf das Erreichen von Mindest-Bildungsstandards konzentrieren, laufen Gefahr, nicht genügend Arbeitsplätze für ihre Akademiker bereitstellen zu können. Ausbildungssysteme mit Schwerpunkt auf Lehrberufen sind nur für diejenigen von Vorteil, die erfolgreich eine Lehre abschliessen.

Mit dem Ende des Arbeitsplatzes auf Lebenszeit sind junge Menschen gefordert, ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit laufend zu steigern und sich Fähigkeiten anzueignen, die es ihnen ermöglichen, unter unterschiedlichen Arbeitsvoraussetzungen in Europa erfolgreich konkurrieren zu können. Auf den Einzelnen bezogen sind die ständige Verbesserung von Fähigkeiten und die laufende Steigerung des Wissen die besten Garanten für einen erfolgreichen Übergang in die Arbeitswelt und für ein (zunehmend) längeres Arbeitsleben. Dagegen kann Arbeitslosigkeit direkt nach Verlassen der Schule oder Abschluss der Ausbildung die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen dauerhaft schädigen.

---

<sup>1</sup> Erstellt in Zusammenarbeit mit Christoph Hilbert (Cand. Phil. und Forschungsmitarbeiter) und Christian Brizinsky-Fay (Cand. Phil. und Forschungsstipendiat) des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), in weiterer Zusammenarbeit mit Dr. Klaus Schömann (Professor für Sozialforschung und Sara Geerdes (Cand. Phil. und Forschungsmitarbeiter) der Jacobs Universität, Bremen.

<sup>2</sup> Eine andere grosse Hürde: Den Arbeitgebern fehlen Informationen über das vorhandene Wissen der jungen Leute.

## Der steinige Weg nach "Lissabon 2010"

In nur 3 Jahren werden wir das auf dem Europäischen Gipfel in Lissabon im Jahr 2000 festgesetzte Datum erreicht haben, an dem der Wandel der Union zum dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt abgeschlossen sein soll. Wir sind jedoch noch weit von dem damals formulierten Ziel entfernt, 20 Millionen neue Arbeitsplätze zu schaffen. Europa hat zwar, nach Ablauf der Hälfte der Zeit ungefähr 7 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen, aber dennoch bleibt die Arbeitslosenquote in vielen Ländern, einschliesslich einiger grosser Mitgliederstaaten, hoch. Obwohl ein wirtschaftlicher Aufschwung für die Schaffung von Arbeitsplätzen gesorgt hat, wird das Wachstum in vielen Ländern von hohen Arbeitslosigkeitsraten begleitet, so dass die Gesamtzahl der Arbeitsplätze in der Europäischen Union nur leicht gesteigert werden konnte.

Die Jugendarbeitslosigkeit in Europa ist dabei besonders alarmierend – sie beträgt *das Doppelte* der Gesamtarbeitslosenzahl in den meisten Industriestaaten. In den meisten Ländern dauert der kritische Übergang von der Schule in den Arbeitsprozess zu lange, und vielen jungen Leuten fällt es schwer, ihre Ausbildung in die Praxis und in bezahlte Arbeit umzusetzen.

Europa hat einen wesentlichen Bereich vernachlässigt, bei dem eine Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor notwendig gewesen wäre – die *Qualifizierungslücke* zwischen Ausbildung und Arbeit<sup>3</sup>, zwischen den Zielen der jungen Menschen und den Anforderungen der Arbeitgeber, zwischen Träumen und Wirklichkeit. Erschwerend kommt hinzu, dass Arbeitgeber über veraltete Methoden bei der Einschätzung der Fähigkeiten junger Arbeitssuchender verfügen, junge Menschen sich in dem Szenarium nicht als Hauptakteure sehen<sup>4</sup>, und die Einstellung zur Arbeit unter den Generationen stark abweicht. (siehe Anhang zu Generation Y.)

Europa sieht sich neuen demographischen und wirtschaftlichen Herausforderungen gegenüber. Trotz erheblichen Zuzugs von Zuwanderern aus dem nicht-europäischen Ausland sind unsere Bevölkerungszahlen rückläufig. Bei immer grösserem Mangel an Fachkräften sowie wachsender globaler Konkurrenz wird unsere berufstätige Bevölkerung zunehmend älter. Es gibt zwar eine bedeutende Anzahl an Arbeitswilligen von ausserhalb der EU, diese haben jedoch Schwierigkeiten, Arbeit zu finden, sei es auf Grund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, oder ihres Alters. Und während Probleme bei der Integration von jungen Arbeitskräften nicht neu sind, so werden diese jedoch mit dem wachsenden Anteil an Minderheiten an Schulabgängern zunehmend vielschichtiger. Für viele junge Menschen in Europa besteht damit die Gefahr, in zweifacher Hinsicht zu Aussenseitern am Arbeitsmarkt zu werden.

<sup>3</sup> Das OECD Arbeitspapier, *Starting well or losing their way? The position of youth in the labour markets of OECD countries* (Dezember 2006), S. 38 zeigt, dass der Anteil der Schulabgänger ohne Basis-Fähigkeiten in den südeuropäischen Ländern 20-30% beträgt, verglichen mit den 5-10% in UK, den nordischen Ländern, Frankreich, Deutschland (auch im Vergleich zu den neuen EU-Ländern wie Polen, der Tschechei und der Slowakischen Republik).

<sup>4</sup> Junge Leute müssen lernen, sich als „freie Agenten“, als Unternehmer ihrer eigenen Karriere, als eine Art „Ich GmbH“ mit den immer veränderlichen Zusammenhängen der Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Weitere Informationen über diese Untersuchungen von Lab'Ho, Frankreich, finden Sie unter <http://www.labho.fr/>.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

Eine hohe Jugendarbeitslosigkeit und anhaltende Schwierigkeiten für Berufsanfänger, eine angemessene Arbeitsstelle zu finden, sind Teil eines Trends nicht nur in Europa sondern auch in den USA, den man als "Arbeitsschock" bezeichnen kann. Auch wenn junge Menschen akademisch über die notwendigen Voraussetzungen verfügen, können sie für die Anforderungen moderner Arbeitsplätze erstaunlich schlecht ausgerüstet sein. Mangelhafte praktische Kenntnisse, Kommunikations- und soziale Fähigkeiten, fehlender Geschäftssinn, häufig gepaart mit unrealistischen Erwartungen besonders unter Bewerbern mit Hochschulabschluss, führen zu Spannungen zwischen Arbeitsvermittlern und Schul- und Hochschulabgängern (s. Abb. 1 im Anhang). Zu viele junge Menschen fühlen sich vom Arbeitsmarkt enttäuscht, wodurch ihre Aussicht auf Arbeit häufig auf Jahre hinaus getrübt ist, wo sie doch bereits auf dem Weg zu einer erfüllenden und produktiven Karriere sein sollten.

Diese Übergangsschwierigkeiten für junge Menschen fallen mit den demografischen Veränderungen zusammen, insbesondere einer rasch älter werdenden Arbeitnehmerschaft in Europa, und verstärken somit den Mangel an Fachkräften für Arbeitgeber im privaten und öffentlichen Bereich. Wenn es nicht genügend junge Menschen mit den erforderlichen Fähigkeiten gibt, die bereit sind, die Lücken zu füllen, dann besteht langfristig die Gefahr einer hohen Arbeitslosenquote bei gleichzeitigem Mangel an qualifizierten Fachkräften.<sup>5</sup>

An dieser Stelle sind einige allgemeine Fakten zu nennen:

Erstens können Länder in Europa, die (im Kontext einer wachsenden globalen Konkurrenz) in der Zukunft wirtschaftlich erfolgreich sein wollen, sich in Bezug auf Ausbildung nicht auf Quantität verlassen, sondern müssen auf Qualität und Relevanz des Lehrstoffs für die Bedürfnisse der Arbeitgeber, achten. Eine Änderung des Übergangs von der Schule zur Arbeit in Europa muss dementsprechend mit einem grösseren Wandel im akademischen Bereich hin zur Vermittlung praktischer Fähigkeiten einher gehen, in Folge dessen sich die Vermittlungsfähigkeit von jungen Arbeitssuchenden steigern lässt. (Es soll jedoch unbedingt gewährleistet sein, dass Grundlagenfächer wie Mathematik, Deutsch und Fremdsprachenkenntnisse nicht vernachlässigt werden.) Schüler sollten sehr viel früher dem Kontakt mit der Arbeitswelt und Arbeitsthemen ausgesetzt werden – einige Jahre bevor sie die Schule verlassen – und in dieser Zeit von individueller Beratung und Führung profitieren.

Zweitens hat die anhaltende Versäumnis einer Verbesserung des Übergangs von der Ausbildung zur Arbeit weitreichende Konsequenzen für den Einzelnen und die Gesellschaft. Jugendarbeitslosigkeit bedeutet nicht nur eine finanzielle Belastung für die öffentliche Hand. Arbeitslosigkeit zu Beginn des Arbeitslebens kann sich dauerhaft negativ auf die Arbeitsmöglichkeiten auswirken und zu negativen Einstellungen und Gewohnheiten führen, die sich durch das ganze Leben hindurch fortsetzen. In unserer zunehmend wissensbasierten Gesellschaft bedeuten schlecht auf die Arbeitswelt abgestimmte Qualifikationen, lange Arbeitslosigkeit oder Untätigkeit eine unverantwortliche Verschwendung von Ressourcen.

---

<sup>5</sup> Zum Beispiel das White Paper des Adecco Institutes Sensibilisierung für die demografische Herausforderung Europas: Die demografische Fitness Untersuchung, die im Oktober 2006 veröffentlicht wurde und der im Jahre 2007 zusätzliche Daten hinzugefügt wurden.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

Drittens: Es wird häufig die Besorgnis geäußert, dass junge und ältere Arbeitskräfte um dieselben Arbeitsstellen konkurrieren. Unsere statistische Analyse der Beschäftigungsraten in Europa hat jedoch gezeigt, dass Länder, die am erfolgreichsten junge Arbeitssuchende vermitteln auch eine hohe Beschäftigungsrate für ältere Arbeitnehmer aufweisen, besonders für Frauen. Eine erfolgreiche Beschäftigungspolitik hat daher die Aufgabe, die Anstellung aller Altersgruppen und beider Geschlechter zu fördern und mögliche Nachteile zu vermeiden. Wirksame politische Massnahmen und ein gesundes Wachstum sind die besten Mittel gegen alle Formen der Beschäftigungslosigkeit.

Dieses Weissbuch beschäftigt sich mit den konstant hohen Arbeitslosenzahlen unter Jugendlichen in weiten Teilen Europas und weist auf fehlende politische Massnahmen hin (beispielsweise gibt es kein spezifisches Ziel "Lissabon 2010" für die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt). Darüber hinaus werden Kausalzusammenhänge und Wechselbeziehungen mit anderen Faktoren beleuchtet. Wirtschaftswachstum, z.B., kann einen enormen positiven Einfluss auf die Arbeitsplatzaussichten von jungen Stellensuchenden haben. Es werden verschiedene Konzepte zum Übergang von der Schule zur Arbeitswelt in Europa verglichen. Das Ziel ist die Ausarbeitung eines Fahrplans für die zukünftige Politik auf europäischer Ebene<sup>6</sup> sowie für gezielte regionale Initiativen, da Europas Jugend Europas Zukunft ist.

## Jugendarbeitslosigkeit in Europa: die (stark unterschiedliche) Realität

Eine hohe Arbeitslosenrate unter jungen Leuten in Europa ist zwar kein neuer Trend, dennoch ist es eine beunruhigende Tatsache. In den Industriestaaten beträgt die Anzahl der Arbeitslosen unter europäischen Jugendlichen beinahe das *Doppelte* der Anzahl an Arbeitslosen insgesamt. Während die rasch wachsende Arbeitslosigkeit der 90er Jahre überwunden ist, liegt die Arbeitslosenquote in der Altersgruppe zwischen 15 und 24 in den EU-27 Staaten insgesamt immer noch bei 18% (im Vergleich zu einer Gesamtarbeitslosigkeitsrate von 8%).

---

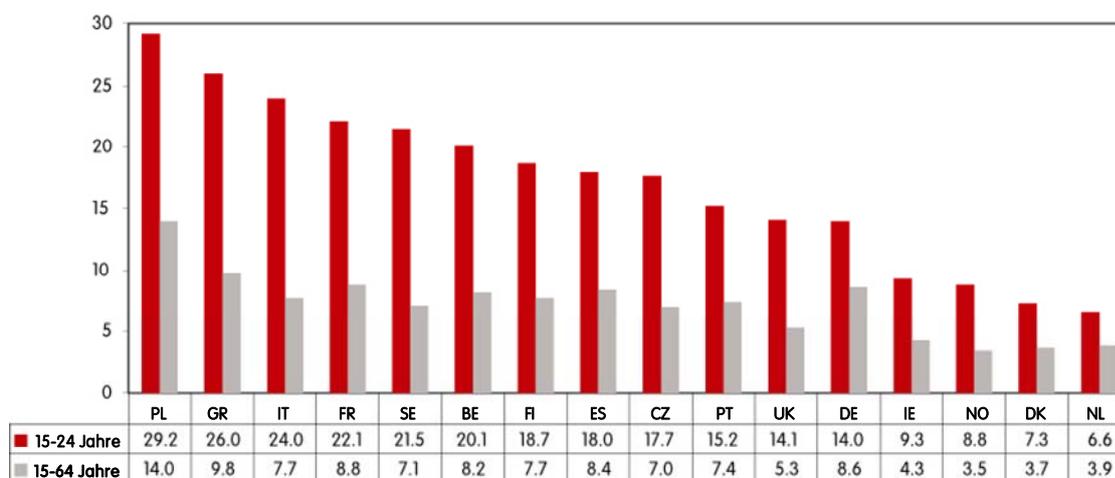
<sup>6</sup> Die Europäische Debatte zum Übergang von Jugendlichen ins Arbeitsleben liegt seit 20 Jahren hinter ähnlichen, individuellen Debatten anderer Mitgliedsstaaten zurück. Diskussionen haben sich auf drei verschiedene politische Entscheidungsgebiete konzentriert: Mindestlohn, Ausbildung und Schulung im 2010 EU-Arbeitsprogramm und der Europäische Jugendpakt (2005) zur Verbesserung der Ausbildungsziele, Schulung, Flexibilität, Anstellung und gesellschaftliche Einbeziehung von jungen Leuten. Viele Länder richten sich deutlich an den Pakt, und einige haben ihre Richtlinien in die Ziele integriert, es ist aber noch zu früh und die politischen Ziele sind zu ausgedehnt, um einen Erfolg in Bezug auf die möglichen Auswirkungen abzulesen, besonders im Kontext von erfolgreichen, individuellen Bemühungen verschiedener Länder.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

Dieses Gesamtbild zeigt jedoch nicht die **enormen Unterschiede in der Jugendarbeitslosenquote in den verschiedenen Mitgliedstaaten der EU**. In Ländern wie Polen, Italien, Griechenland und Frankreich liegt die Quote zwischen 20% und 30% im Vergleich zu 7% bis 9% in Ländern wie Dänemark und Irland. In den meisten Ländern ist die Anzahl an Arbeitslosen unter Jugendlichen mehr als doppelt so hoch wie die Anzahl an Arbeitslosen insgesamt, in einigen Ländern sogar dreimal so hoch. (z.B.: Italien und Schweden)<sup>7</sup>

Festgefahrene Einstellungen sind wenig hilfreich. Während Polen sowohl im Bereich der Jugend- als auch in der Gesamtarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich an der Spitze liegt, hat das benachbarte Tschechien (ebenso ein neues Mitglied der EU) niedrigere Arbeitslosenzahlen vorzuweisen als Frankreich oder Schweden. Gleichzeitig besteht in Schweden eine gewaltige Diskrepanz zwischen einer Gesamtarbeitslosenquote von 8,1% (was dem europäischen Durchschnitt entspricht) und einer der höchsten Jugendarbeitslosigkeitsraten in Europa – höher noch als die in südeuropäischen Ländern.

## Arbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit in Europa (2006)



Quelle: Eurostat Structural Indicators; team analysis

Ausserdem bestehen **beträchtliche regionale Unterschiede**. Im Jahr 2005 meldeten 27 Regionen in 25 EU-Staaten eine Jugendarbeitslosigkeitsquote von 10%. Das ist zwar immer noch hoch, aber im Vergleich noch relativ gut gesellschaftlich verkraftbar. Allerdings liegen drei Viertel der Regionen mit den niedrigsten Zahlen in nur 4 Ländern: Dänemark (insgesamt), Niederlande (10 Regionen), Grossbritannien (5) und Österreich (4). Die restlichen Regionen liegen in Irland (2 Regionen), Deutschland (2), Tschechische Republik (1), Italien (1) und Slowakei (1).

<sup>7</sup> Eine Untersuchung der Internationalen Arbeitsorganisation („Individual Labor Organization“, ILO), (Brauer, 2005), zeichnet auf, dass das in Deutschland relativ niedrig erscheinende Verhältnis als Zeichen des Erfolges des Deutschen Systems angesehen wird, aber als eine rein statistische Definition interpretiert werden kann. Deutsche Lehrlinge werden als „angestellt“ bezeichnet, anders als Jugendliche in einer praktischen Ausbildung innerhalb anderer Europäischer Länder. Sobald diese statistischen Auswirkungen eliminiert werden, ist Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland vergleichbar mit allen anderen Ländern in Europa.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

Am anderen Ende des Spektrums haben 11 Regionen eine Jugendarbeitslosigkeitsrate von 40% und höher. Dazu gehören Regionen in Polen (4), Frankreich (3, alle Überseegebiete), Italien (2), Griechenland (1) und in der Slowakei (1). Mit Arbeitslosenzahlen von 46% im italienischen Kalabrien und 45% in Sizilien sowie 43% in Poludniowo-Zachodni in Polen ist in diesen Gebieten jeder zweite Jugendliche von Arbeitslosigkeit betroffen. In anderen wirtschaftlich schwachen Gebieten wie z.B. Ostdeutschland und französischen Gegenden um Calais und dem Languedoc ist es jeder 4. Jugendliche. Auch Grossbritannien besitzt schwache Regionen, obwohl die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen im Durchschnitt unter dem seiner europäischen Nachbarn liegt. Die höchsten Arbeitslosenzahlen gibt es in den grössten Städten Englands und Schottlands: Birmingham (21%), London (20%) und Glasgow (17%).

Insgesamt ist die Anzahl arbeitsloser Jugendlicher in zwei Dritteln der Regionen in den 25 EU-Mitgliedstaaten doppelt so hoch wie die Anzahl an Arbeitslosen insgesamt. Nur in zwei Regionen (Mecklenburg-Vorpommern und Chemnitz in Deutschland) ist die Jugendarbeitslosigkeit geringer oder gleich der Gesamtarbeitslosigkeit, aber beide Regionen sind mit einer Gesamtarbeitslosenquote von über 20% in keiner guten Ausgangsposition.

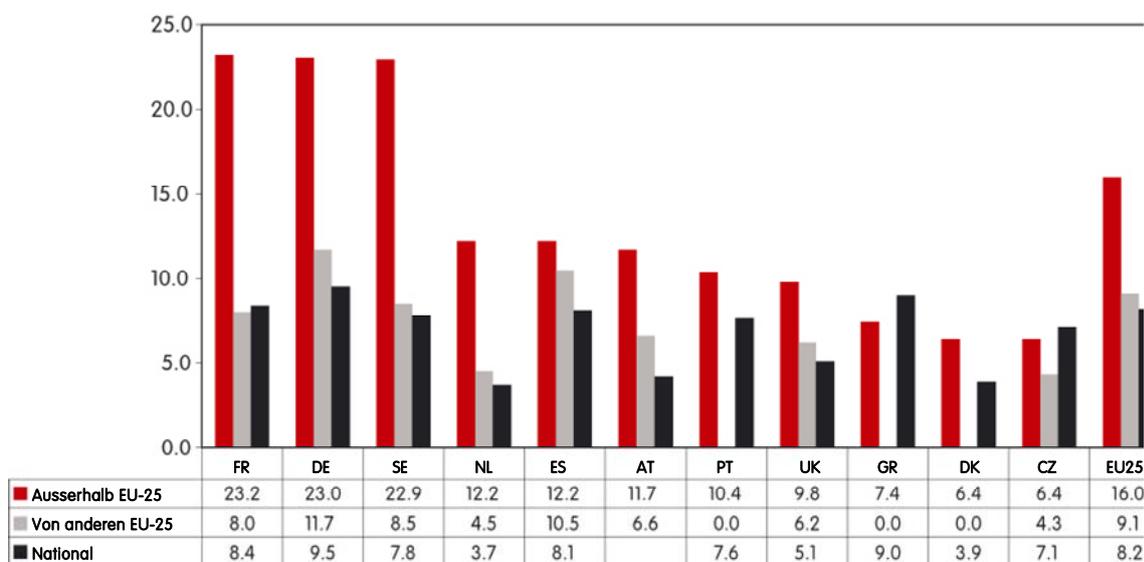
Die Erwerbstätigkeit von Jugendlichen unterliegt jedoch auch **geschlechtsspezifischen Unterschieden**. Diese entsprechen weitgehend den geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Beschäftigungszahlen der Gesamtbevölkerung. In den 25 EU-Staaten liegt die Beschäftigungsquote für junge Männer bei durchschnittlich ca. 40%, bei jungen Frauen jedoch bei lediglich 33%. Die Gesamtbeschäftigungszahlen liegen bei 70% für Männer insgesamt und 57% für Frauen insgesamt, mit landesspezifischen Unterschieden. In Dänemark, Grossbritannien und Schweden sind die Beschäftigungszahlen für beide Geschlechter ausgeglichen (unabhängig von den absoluten Zahlen sind beide Geschlechter gleich stark in der Arbeitswelt vertreten. Junge dänische Frauen haben sogar eine etwas höhere Beschäftigungszahl aufzuweisen als Männer). Zwei dieser drei Länder haben ausserdem die beste Erwerbstätigenquote in Europa aufzuweisen sowie den höchsten Anteil an weiblichen Mitarbeitern. In den anderen Ländern ist das Bild weniger ausgeglichen. Deutschland belegt mit einer 10% niedrigeren Erwerbstätigenquote für Frauen im Vergleich zu Männern den nächsten Rang. Griechenland und Italien bilden, mit einem Anteil junger weiblicher Arbeitskräfte von 60% der Beschäftigungsrate von Männern, das Schlusslicht.

Grossbritannien und Dänemark, beides Länder mit einer ausgeglichenen Statistik im Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Frauen, konnten ihre Gesamtbeschäftigungszahlen in den vergangenen Jahren durch die Erhöhung von Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen steigern. Ausserdem zeigen diese beiden Länder sowie Irland, dass hohe Beschäftigungszahlen für Jugendliche durchaus mit hohen Beschäftigungszahlen älterer Mitarbeiter vereinbar sind. D.h. es gibt keine Anzeichen dafür, dass es einen Konkurrenzkampf zwischen den beiden Altersgruppen auf beiden Seiten des Altersspektrums in der Arbeitswelt gibt. Ebenso wenig konnte nachgewiesen werden, dass eine Verbindung zwischen hoher Beschäftigungsrate älterer Mitarbeiter und einer hohen Jugendarbeitslosigkeit besteht.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

Die **Zuwanderung** hat jedoch einen gewissen Einfluss auf die Arbeitslosenstatistik von Jugendlichen. Dies bezieht sich weniger auf den Verlust von Arbeitsplätzen an neue Arbeitskräfte<sup>8</sup> als vielmehr auf die Tatsache, dass in vielen Ländern Zuwanderer aus Nicht-EU-Staaten in den Arbeitsmarkt integriert werden müssen. Die Arbeitslosigkeit unter Zuwanderern ist häufig beträchtlich höher als die Gesamtarbeitslosigkeit. In den 25 Staaten der EU insgesamt sind Zuwanderer aus Nichtmitgliedsstaaten mit 16% zwei Mal häufiger von Beschäftigungslosigkeit betroffen als Einheimische (8%) und knapp zwei Mal häufiger als Beschäftigte aus anderen EU-Mitgliedstaaten (9%). Die Arbeitslosigkeit unter französischen, deutschen und schwedischen Einwanderern ist - sowohl absolut als auch relativ zu einheimischen Arbeitskräften gesehen - sehr hoch und liegt auch erheblich über dem EU-Durchschnitt. Im Rahmen dieser Erhebung betrachten wir nicht nur die hohe Anzahl an arbeitslosen jungen Zuwanderern sondern auch an jungen Stellensuchenden von Einwanderern der zweiten Generation.

Arbeitslosenrate nach Ländern, 2006 (% der Beschäftigten im Alter zwischen 15-64)



Quelle: Eurostat Structural Indicators; Team Analysis (Länder Selektion durch Datenverfügbarkeit)

Die erfolgreiche Integration von jungen Leuten, die von ausserhalb auf den europäischen Arbeitsmarkt strömen, ist aus mehreren Gründen wichtig: sie ist Ausdruck von sozialer Gerechtigkeit, trägt zur Vermeidung von Diskriminierung bei und bietet darüber hinaus zusätzliche Arbeitskraftressourcen für Arbeitgeber.<sup>9</sup> Jugendliche aus anderen Ländern müssen sich mit der Realität auseinandersetzen, in zweifacher Weise Aussenseiter auf dem Arbeitsmarkt zu sein. Wie Arbeitsmarktvorhersagen zeigen, wird der Anteil von Zuwanderern der zweiten Generation an der Erwerbsbevölkerung in den EU-Länder

<sup>8</sup> Aufgrund eines massiven Zustroms von polnischen und anderen Arbeitern seit 2004 gibt es einige Anzeichen von Verzerrungen in Großbritannien, und obwohl die absolute Auswirkung ziemlich gering ist, besonders im Vergleich zur absoluten Arbeitsplatzbeschaffung, können diese Tatsachen in der Presse manipuliert werden.

<sup>9</sup> Sobald in den 60er und 70er Jahren professionelle Firmen in den Vereinigten Staaten und Europa ernsthaft Frauen anwarben, hat sich der Pool und das potentielle Talent praktisch verdoppelt.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

innerhalb der nächsten Jahrzehnte weiter ansteigen und somit weiterhin an Bedeutung gewinnen.<sup>10</sup>

Da der Übergang von der Ausbildung zum Arbeitsmarkt für Zuwanderer der zweiten Generation im Allgemeinen schwieriger ist als für Gleichaltrige, deren Eltern im betreffenden Land geboren wurden, ist die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe höher, die Ausbildung bringt nicht dieselbe Rendite und Arbeitsstellen sind oft niedriger bezahlt. In Schweden liegt die Arbeitslosigkeit von Frauen der zweiten Generation, deren Eltern nicht in Europa geboren wurden, bei 21%. Bei Frauen insgesamt liegt diese Quote bei unter 9%. Die Zahlen für Männer in diesen Kategorien liegen bei 18% und 7%.<sup>11</sup> In Deutschland findet zwar eine Assimilation von Zuwanderern der zweiten Generation statt, im Vergleich zu Einheimischen mit vergleichbarem Alter und Ausbildungsstand haben sie jedoch immer noch geringere Aussichten auf eine Beschäftigung.

Sicherlich kann sich ein geringerer Ausbildungsstand (und dieser spielt eine Hauptrolle), die Sprachbarriere, kulturelle Unterschiede, unterschiedliche Verhaltensmuster sowie ein niedriger sozial-ökonomischer Status negativ auf die Chancen bei der Arbeitssuche einer jungen Person auswirken. Jedoch auch unabhängig von den Talenten, den Fähigkeiten, der Einsatzbereitschaft und der Arbeitsmoral eines Arbeitssuchenden können diese Faktoren zu negativen Reaktionen bei Stellenanbietern führen. Solche Hindernisse müssen entschieden bekämpft werden und es sind politische Massnahmen erforderlich, um die Integration im Rahmen von Vorschulerziehung, Schulausbildung, Lehre und mithilfe gezielter Eingriffe durch staatliche Einrichtungen zu fördern. Ausserdem sind neue Gesetze notwendig, um Zuwanderern der ersten und zweiten Generation die Firmengründung zu erleichtern.

Der wichtigste Faktor für einen erfolgreichen Übergang in die Arbeitswelt ist, ungeachtet der politischen Rahmenbedingungen, nach wie vor wirtschaftliches Wachstum und die Schaffung einer grossen Anzahl von Netto-Arbeitsplätzen in Europa: oder wie es der Kok-Bericht so treffend ausdrückte "Jobs, Jobs, Jobs".<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Eine verhältnismässig geringe Anzahl von Datenquellen erlaubt eine genaue Identifikation der zweiten Generation und deshalb gibt es relativ wenige Studien in Bezug auf ihre Integration in die Europäischen Arbeitsmärkte. Deutschland, Dänemark, Schweden und die Niederlande sind an der Vorfront. In den „neuen“ südlichen Einwanderungsländern ist das durchschnittliche Alter der Einwanderer der zweiten Generation im Vergleich mit anderen Ländern, die in der Vergangenheit sogenannte „Gastarbeiter“ anwarben, immer noch sehr niedrig.

<sup>11</sup> Rooth und Ekberg (2003): 'Unemployment and earnings for second generation immigrants in Sweden. Ethnic background and parent composition'. Journal der Bevölkerungswirtschaftswissenschaften (16): Seite 787-786.

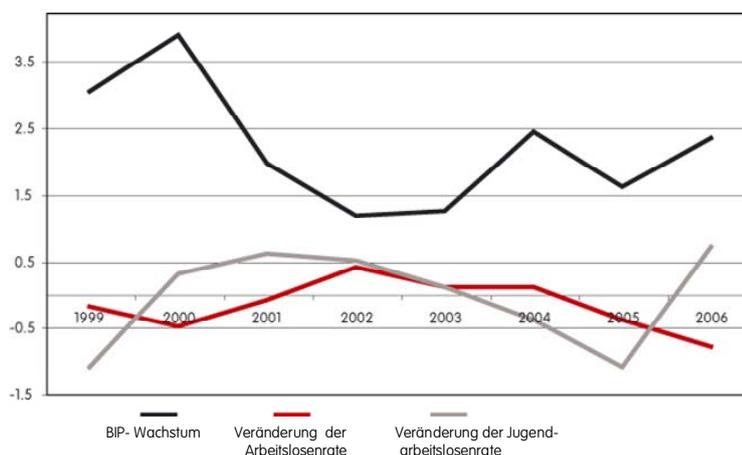
<sup>12</sup> Forschungsgemeinschaft mit Wim Kok; Facing the Challenge: The Lisbon Strategy for Growth and Employment (2004).

## Auswirkungen von Wirtschaftswachstum auf den Jugendarbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt für junge Stellensuchende ist bedeutend weniger berechenbar als für ältere Stellensuchende und hängt stärker von positiven wirtschaftlichen Bedingungen ab. In Europa besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Bruttoinlandsprodukt und der Jugendarbeitslosigkeit: Bei einer Verlangsamung des wirtschaftlichen Wachstums steigen die Arbeitslosenzahlen - und umgekehrt. Diese Korrelation besteht nicht in gleicher Masse für die Gesamtarbeitslosenzahlen.

BIP-Wachstum und Veränderung der (Jugend)-Arbeitslosigkeit  
UE-25 (1999-2006)

Prozente



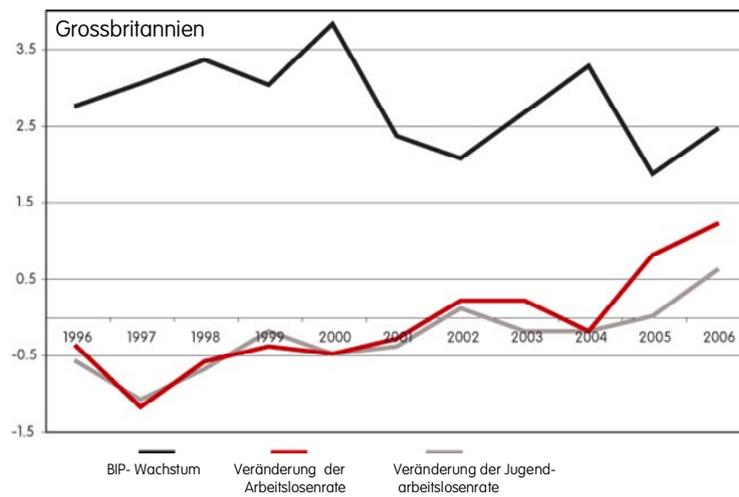
Quelle: Eurostat Structural Indicators; Team Analysis

Im Jahr 2001 z.B. kam es in einer Phase der Konjunkturabschwächung zu einer Senkung der Gesamtarbeitslosenrate in den EU-25 Staaten, während die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen zunahm. Das lässt sich damit erklären, dass Firmen in wirtschaftlich schlechten Zeiten traditionsgemäss eher die Einstellung neuer Arbeitskräfte vermeiden bevor sie das (heiklere) Thema von Entlassungen überflüssiger Arbeitnehmer anpacken. Im Jahr 2003 lag die Arbeitslosenquote für beide Gruppen auf gleichem Niveau, was darauf schliessen lässt, dass die Arbeitgeberseite ihre Einstellung geändert und eher Neueinstellungen vorgenommen hat während bestehende Arbeitsplätze gekürzt wurden.

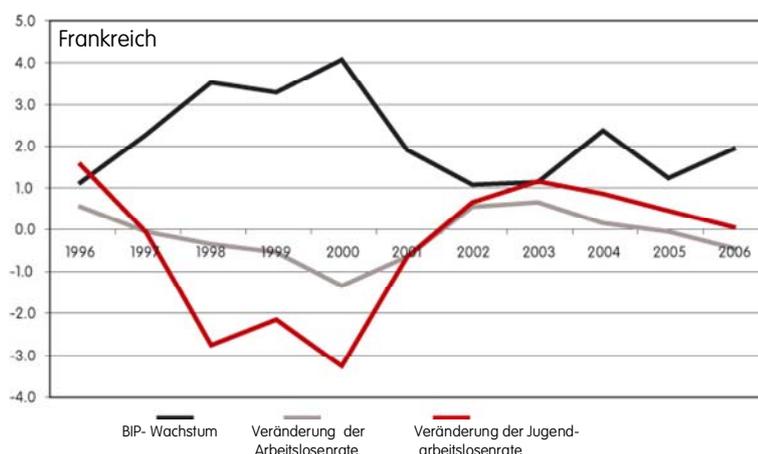
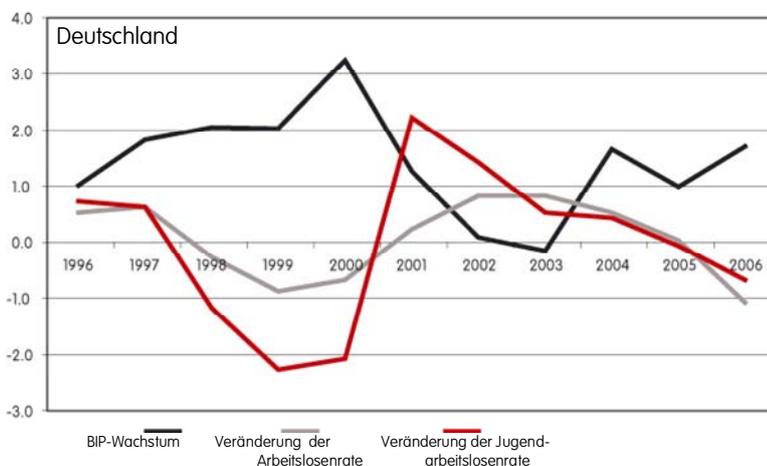
Ein Vergleich der Wachstumsraten in EU-Ländern mit relativ unterschiedlichen Beschäftigungssystemen über einen Zeitraum von 10 Jahren liefert wertvolle Einblicke. Im Fall von Grossbritannien liegen die Arbeitslosenzahlen für Jugendliche und Gesamterwerbstätige erstaunlich nah beieinander. Im Fall von Frankreich und Deutschland sind insgesamt grössere Schwankungen im Jugendarbeitsmarkt zu verzeichnen. Jugendarbeitslosigkeit reagiert empfindlicher auf Änderungen im Bruttoinlandsprodukt als die Gesamtarbeitslosigkeit, obwohl eine Reihe von anderen Faktoren wie politische Änderungen ebenso eine Rolle spielen.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

BIP-Wachstum und Veränderung der (Jugend-)Arbeitslosigkeit)  
UE-25 (1999-2006)



## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt



Quelle: Eurostat Structural Indicators; Team Analysis

Der Zusammenhang zwischen wachsendem Bruttoinlandsprodukt und den Änderungen in der Arbeitslosenrate von Jugendlichen und allgemein ist von Land zu Land unterschiedlich. In allen Fällen ist jedoch zu beobachten, dass das Wirtschaftswachstum einen direkten Einfluss auf die Arbeitslosenzahlen hat, wobei der Durchschnittswert bei Jugendlichen in den 25 EU-Staaten nahezu um das Doppelte über der Gesamtarbeitslosenquote liegt. D.h. junge Menschen sind im Falle einer Änderung des Bruttoinlandsprodukts von 1% doppelt so stark betroffen wie Erwerbstätige insgesamt.

## Korrelation zwischen BIP und Jugendarbeitslosigkeit (1997-2006)

	UE-25	Frankreich	Deutschland	Spanien	Grossbritannien
	Veränderung des BSP				
Veränderung der Arbeitslosenrate	- .474	- .057	- .456	- .582	- .255
Veränderung der Jugendarbeitslosigkeit	- .781	- .297	- .666	- .571	- .262

Quelle: Eurostat Structural Indicators. team anaysis.

Aus der Tatsache, dass es sowohl zwischen Ländern untereinander als auch innerhalb von Ländern erhebliche Unterschiede gibt, lässt sich ableiten, dass nicht nur die Marktkräfte den Übergang der Jugendlichen beeinflussen sondern auch Institutionen und die Politik. Es wird häufig davon ausgegangen, dass die **Mindestlohngesetzgebung**, die in 20 der 27 EU-Mitgliedstaaten<sup>13</sup> wirksam wurde, einen positiven oder negativen (je nach politischer Einstellung) Einfluss auf die Jugendbeschäftigung hat. Tatsache ist jedoch, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen von Mindestlöhnen bisher nicht eindeutig festzustellen sind. Studien zu dem Thema deuten in beide Richtungen. Die Auswirkungen sind offensichtlich von vielen Unbekannten abhängig (z.B. der relativen Höhe der Löhne, der Arbeitsmarktstruktur, dem Einfluss der Gewerkschaften usw.).

Ausschlaggebend für einen erfolgreichen Übergang der Jugendlichen in Europa ist somit nicht so sehr die Höhe des Anfangsgehalts, sondern die Möglichkeit, bei ersten und zukünftigen Übergängen, spezielle Fähigkeiten zu erlangen und Erfahrungen zu sammeln.

## Übergangsmodelle in Europa. Welches ist erfolgreich?

Die stark unterschiedlichen Bildungssysteme haben einen wesentlichen Einfluss auf die Jugendarbeitsmärkte in Europa. Ausbildung ermöglicht jungen Menschen den Zugang zu Qualifikationen, die einen unterschiedlichen Marktwert besitzen und unterschiedlich wirksam für einen reibungslosen Übergang in die Arbeitswelt sind. Das staatliche Bildungswesen der europäischen Staaten lässt sich in Bezug auf den Übergang zur Arbeitswelt grob in 3 Kategorien unterteilen.<sup>12</sup>

## Klassifizierung der Länder: Übergang Schule - Eintritt in das Arbeitsleben<sup>14</sup>

Allgemeine Qualifikationen	Ausgedehnte berufliche <sup>15</sup> Weiterbildungssysteme	Erreichung eines Mindest-Ausbildungsniveaus
Grossbritannien, Irland, Frankreich Belgien	Österreich, Dänemark, Deutschland, Niederlande, Schweiz, Finnland	Italien, Spanien, Portugal,

<sup>13</sup> Belgien, Bulgarien, Tschechische Republik, Estland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Ungarn, Malta, Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Slowakei und das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland.

<sup>14</sup> M. Gangl und W. Müller (2003): 'Explaining cross-national differences in school-to-work transitions. Transitions from education to work in Europe: the integration of youth into EU labor markets'. Sie bemerkten ebenfalls, dass die USA das beste Beispiel für ein Ausbildungssystem ist, welche sich auf eine generelle Ausbildung konzentriert

<sup>15</sup> Viele Europäische Länder haben beruflichen Schulungsprogramme in ihr System integriert, variieren aber in vielen Bereichen: Arten von beruflichen Spezialisierungen, Anzahl der Berufsarten, der Grad der Einstiegsqualifikationen, Gleichgewicht von schulischer Bildung und anderer Fortbildung, Dauer und Wesen der Berufserfahrung während der Ausbildung und nicht zuletzt das tatsächliche Ausmass der Arbeitgebermitwirkung.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

In Systemen mit **allgemeiner Qualifikation** besuchen im Normalfall weniger Schüler im Alter von 16 Jahren und älter noch eine Schule. In Grossbritannien können Schüler mit 16 Jahren nach Abschluss ihrer Pflichtausbildung eine weiterführende Schule als Vorbereitung auf ein Hochschulstudium besuchen oder eine berufliche Lehrbahn einschlagen, häufig an Sekundarschulen.

In Systemen mit **Schwerpunkt auf der beruflichen Ausbildung** verlassen weniger Schüler nach Abschluss der Pflichtausbildung die Ausbildungseinrichtungen. Viele entscheiden sich für eine Ausbildung mit einer beruflichen Qualifikation. In Deutschland beendet nur ein relativ geringer Anteil seine Berufsausbildung an der Schule. Ca. 75%<sup>16</sup> werden in Betrieben ausgebildet und werden zum Besuch einer Berufsschule freigestellt. Dieses Konzept wird duales Berufsausbildungssystem genannt. Schüler, die weiterhin auf die Schule gehen, können nach Abschluss des Abiturs unter einer Reihe von höheren Ausbildungsstätten auswählen. Diese zwei Systeme – berufsbildendes und akademisches – laufen voneinander getrennt. Der Wechsel von einem Lehrberuf zur höheren Ausbildung geschieht relativ selten.

Systeme mit **niedrigem Bildungsanspruch** sind häufig in südeuropäischen Ländern zu finden. Berufliche Ausbildung ist selten und die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen typischerweise sehr hoch. Während Italien und Griechenland nur schleppend wirksame politische Massnahmen zur Förderung der Jugendarbeit ergreifen, haben Spanien und Portugal kräftig in den Ausbau ihrer sekundären und höheren Bildungssysteme investiert. Sie haben neue Verbindungen zur Industrie geknüpft, die in zunehmendem Masse ihre Anforderungen gegenüber Schulen und Hochschulen artikuliert.

Anhand von Arbeitsmarktdaten lassen sich die berufliche und schulische Ausbildung sowie die Art der Anstellung untersuchen, die Schulabgänger in verschiedenen Ländern im Verlauf der ersten 5 Jahre nach dem Abschluss durchlaufen. Ihr Arbeitsmarktstatus kann in 5 Kategorien unterteilt werden: Ausbildung (Universität, Hochschule und Vollzeitausbildung), Lehre, Erwerbstätigkeit und Inaktiv.<sup>17</sup>

## Übergangscharakteristik nach Ländern

		UK	IR	FR	BE	IT	ES	P	GR	DE	GE
Durchschnittliche Monate in...	Ausbildung	5	17	6	13	11	12	11	5	22	7
	Berufslehre	1	3	0	2	2	1	0	0	6	16
	Beschäftigt	39	33	37	34	15	21	29	23	24	25
	Arbeitslos	8	5	8	9	25	19	9	18	4	4
	Inaktiv	8	2	9	3	7	7	11	13	4	7
	Integrationsindikator	68	61	68	64	30	42	55	47	38	48
	Veränderungsindikator	64	77	61	61	43	52	53	44	72	73
	N	346	221	622	143	562	383	181	259	99	273

Quelle: Brzinsky-Fay (2007, forthcoming)<sup>18</sup>. Lesebeispiel: Schulabgänger in Belgien verbrachten 13 von 60 Monaten in einer Ausbildung, 2 Monate in der Lehre, 34 als Angestellte etc.

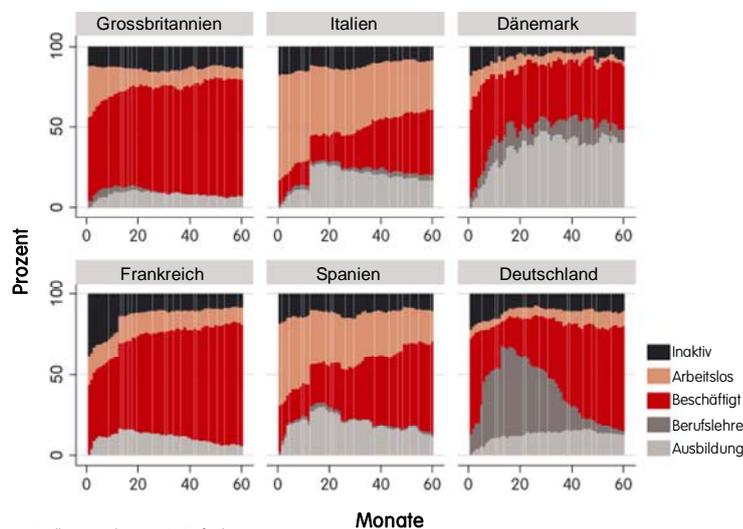
<sup>16</sup> Exklusive Schulen mit höherer Sekundarstufe (Gymnasien).

<sup>17</sup> Die OECD verweist auf Jugendliche, die weder in der Ausbildung noch im Arbeitsprozess integriert sind "neither in education nor in employment" (NEET).

<sup>18</sup> Brzinsky-Fay, C. (2007) in the European Sociological Review (forthcoming). Lost in Transition – Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

### Integrationswege in sechs europäischen Ländern



Quelle: Brzinsky-Fay (2007, forthcoming)

Die Situation in Grossbritannien ist ähnlich wie in Frankreich insofern, als die durchschnittliche Anstellungsdauer in den ersten 5 Jahren nach Verlassen der Schule ca. 40 Monate beträgt. Schulabgänger verbringen somit nahezu zwei Drittel dieser entscheidenden Phase in einem Arbeitsverhältnis.

Auch zwischen Italien und Spanien lassen sich Ähnlichkeiten aufweisen. In beiden Ländern sind Schulabgänger während eines Drittels dieses Zeitraums arbeitslos. In Dänemark und Deutschland absolvieren mehr Schulabgänger eine Ausbildung oder Lehre als in allen anderen Ländern, obwohl sich das Verhältnis zwischen Ausbildung und Lehre in beiden Ländern stark unterscheidet.

Durch eine Untersuchung des Verhältnisses zwischen 'guten' **Übergängen** (Ausbildung -> Lehre -> Anstellung) und 'schlechten' **Übergängen** (-> Arbeitslosigkeit oder -> Untätigkeit) können wir die Integrationsfähigkeit und Sicherheit von nationalen Übergangskonzepten beurteilen. Beiden Indizes wird ein Wert zwischen 0 und 100 zugeordnet, wobei ein höherer Wert einer besseren Leistung entspricht.

Grossbritannien und Frankreich weisen die **höchste Integrationsfähigkeit** auf und Italien und Dänemark die geringste. Obwohl die Werte für Dänemark und Deutschland ähnlich derer im südlichen Europa sind, bestehen zwischen diesen Ländern wesentliche Unterschiede. Dieser Index bewertet lediglich die Integration in die Arbeitswelt, wobei andere Faktoren vernachlässigt werden. In Italien und Spanien ist Arbeitslosigkeit die übliche Alternative zur Arbeit, während in Deutschland und Dänemark viele Jugendliche erst eine Lehre und Ausbildung absolvieren, bevor sie in den Arbeitsmarkt eintreten. Daraus ergeben sich erhebliche Unterschiede.

Das lässt sich besser anhand des **"Volatilitätsindex"** verdeutlichen. Dänemark und Deutschland schneiden besser ab als Grossbritannien und Frankreich, während Italien und Spanien auch hier das Schlusslicht

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

bilden. Der Unterschied zwischen den drei Paaren wird in den monatlichen Arbeitsmarktanalysen deutlich.

Grossbritannien und Frankreich zeigen beide eine zunehmende Konzentration auf die Beschäftigung verglichen mit einer sehr viel höheren Arbeitslosigkeit in Italien und Spanien. Auch wenn die Rate sinken sollte, bleibt sie dennoch relativ hoch. In Dänemark spielt Ausbildung in den ersten 5 Jahren eine wichtige Rolle, während die Lehre das deutsche System dominiert.

Die Kurven beziehen sich nicht auf die Qualität des Arbeitsplatzes oder die Qualität der Schulung am Arbeitsplatz für diejenigen, die nach Abschluss der Schule direkt in die Berufswelt wechseln. In Deutschland und auch teilweise in Dänemark kommt der Lehre eine wichtige Bedeutung zu. Daraus lässt sich ableiten, dass junge Menschen in beiden Ländern über mehr technisches Hintergrundwissen<sup>19</sup> verfügen als in anderen europäischen Ländern. Obwohl Grossbritannien eine relativ gute Jugenderwerbstätigenrate aufzuweisen hat, zeigt diese Statistik nicht, dass junge Arbeitskräfte Zugang zu der Art von Schulung haben, die sie benötigen, um auf einem technischen / hoch gebildeten, künftigen Arbeitsmarkt in Europa bestehen zu können.<sup>20</sup> Insbesondere südeuropäische Länder müssen die Mischung von schulischer und beruflicher Ausbildung verbessern, wenn sie ihre Wirtschaft fördern und junge Menschen vor Arbeitslosigkeit schützen wollen.

Ausser den Unterschieden in den verschiedenen Ausbildungssystemen lassen sich verschiedene Übergangsmodelle unterscheiden. Wir haben acht Hauptmodelle identifiziert:

- **Bindegliedmodell:** Bei diesem Modell steht die Ausbildung am Anfang gefolgt von Erwerbstätigkeit. In nahezu allen Fällen führt Weiterbildung oder eine höhere Schulbildung zur Beschäftigung.
- **Rückkehrmodell:** Die meisten Schulabgänger finden zunächst schnell einen Arbeitsplatz, manche sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Der Anteil der Ausbildung steigt nach dieser Anfangsphase rapide an und bleibt über die gesamten 5 Jahre auf sehr hoch.
- **Versagensmodell:** Die Arbeitslosigkeit ist gleichmässig über den Zeitraum von 5 Jahren verteilt.
- **Umwegmodell:** Die Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitssuche endet, sobald eine Arbeitsstelle gefunden ist.
- **Ausstiegmodell:** Am Anfang steht sporadische Berufstätigkeit, die Betroffenen verlassen schliesslich den Arbeitsmarkt.
- **Brückenmodell:** Eine Lehre führt zur Anstellung.

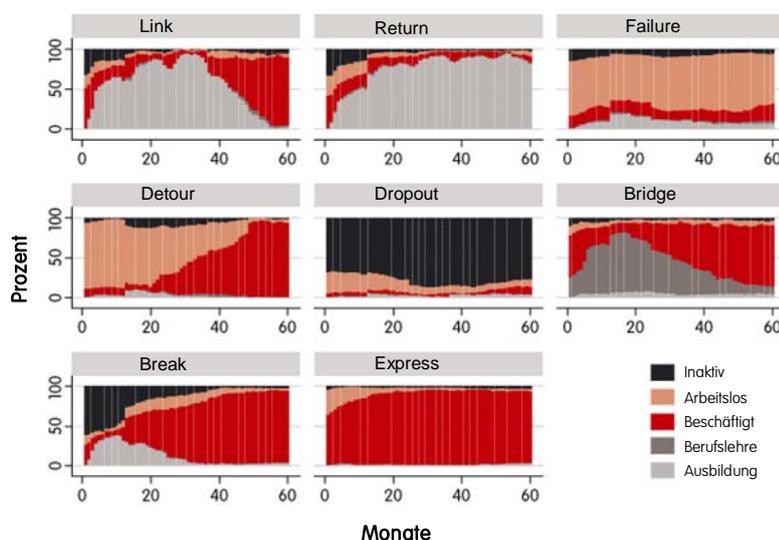
<sup>19</sup> The OECD, op cit, D. S. 60 sagt, das 55% der dänischen jungen Arbeitnehmern ein arbeitsbezogenes Training am Arbeitsplatz "Training "on the Job" erhalten, verglichen mit 23% in Spanien, 18% in Frankreich, 7% in Italien und 4% in Griechenland. Die Schweiz, die Niederlande sowie Grossbritannien versorgen ebenfalls Jugendliche mit einem beträchtlichen Trainingsvolumen (Gesamthaft über 40%)

<sup>20</sup> Zum Beispiel, the Leitch Commission, Final Report on World Class Skills (Dezember 2006), sagt eine 50% Steigerung der hochqualifizierten Arbeitskräfte für die UK bis im Jahre 2020 voraus. Fähigkeiten, früher als Unterscheidungsmerkmale angesehen, sind heute schiere "Hygiene Faktoren" z.B. Informatikkenntnisse, Lese- und Schreibfähigkeit. Andere Studien zeigen auf, während die Nachfrage auch in älteren Job-Kategorien (Baugewerbe, Hotel und Catering, Pflegebereich, Sicherheit, Transportwesen und Persönliche Dienstleistungen) steigt, dass eine wachsende Zahl dieser Aufgaben zumindest eine mittlere, manchmal fortgeschrittene, technische, sprachliche und analytische Fähigkeiten voraussetzen.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

- **Phasenmodell:** Von kurzzeitiger Arbeit, Ausbildung und Beschäftigungslosigkeit gekennzeichnete Phasen führen schliesslich zu einem langfristigen Arbeitsplatz.
- **Schnellstartmodell:** Bei diesem Übergangstyp beginnt der Jugendliche kurz nach Verlassen der Schule eine Arbeit.

## Typen von Integrationswege in Europa



Quelle: Brzinsky-Fay (2007, forthcoming)

In Ländern mit einem überwiegend auf allgemeine Qualifikation ausgerichteten Bildungswesen (Grossbritannien und Frankreich) wählen junge Leute am häufigsten das Schnellstartmodell, um in den Arbeitsmarkt zu gelangen. In Frankreich spielt ausserdem das Phasenmodell eine wesentliche Rolle. In Systemen mit niedrigem Bildungsanspruch in Südeuropa (d.h. Italien und Spanien) stellt das Versagensmodell den typischen Übergang von Jugendlichen dar. Und in Ländern mit ausgedehnten beruflichen Ausbildungssystemen ist das Rückkehrmodell (wie in Dänemark) oder das Brückenmodell (Deutschland) wichtig.

Während alle Übergangsmodele die nationalen institutionellen Rahmenbedingungen, Ausbildungssysteme, berufspolitischen Ziele, Arbeitsvermittlungs- und Arbeitsgesetze widerspiegeln, haben wir zwei institutionelle Voraussetzungen identifiziert, die notwendig sind, um junge Menschen erfolgreich in den lokalen Arbeitsmarkt einzubinden:

1) Systeme, die vorwiegend Allgemeinbildung vermitteln (Grossbritannien, Irland, Frankreich und Belgien), ermöglichen einen hohen Anteil an Schnellstart-Übergängen. Junge Menschen werden schnell in den "realen" Arbeitsmarkt eingegliedert und die Aneignung von Kenntnissen an der Arbeitsstelle ist die bevorzugte Art des beruflichen Aufstiegs. Während die Qualität des ersten Arbeitsplatzes relativ gering ist, bietet das System gute Aufstiegsmöglichkeiten. Das trifft sowohl auf Arbeitsplätze zu, bei denen ein mittlerer Kenntnisstand erforderlich ist als auch auf solche mit hohen Anforderungen. Dieses

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

System führt jedoch nicht automatisch zu einem gesunden Jugendarbeitsmarkt. Während Grossbritannien eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit besitzt, ist der Arbeitsmarkt in Frankreich sowohl von hoher Jugendarbeitslosigkeit als auch von einem grossen Anteil vom Phasenmodell geprägt, das mit grösseren Gefahren für den Einzelnen verbunden ist. Das Hauptproblem mit Systemen mit Schwerpunkt auf Allgemeinbildung und schnellen Übergängen besteht in der hohen Erfolglosigkeit, wenn sich die wirtschaftlichen Bedingungen ändern und Einzelne diese Belastungen selbst tragen müssen.

2) Systeme, die sich auf eine gut ausgebaute berufliche Ausbildung verlassen (Deutschland, Dänemark), nutzen hauptsächlich das Brückenmodell (zur Qualifizierung) und das Rückkehrmodell. In Deutschland bietet das gut etablierte duale Ausbildungssystem einen reibungslosen Übergang für diejenigen, die eine Lehrstelle finden können – der Nachteil besteht jedoch in einem zunehmenden Mangel an Lehrstellen.<sup>21</sup> Die Jugendlichen, die keine Lehrstelle finden können, sind oft langfristig in ihrer Karriere benachteiligt. Weiterbildung ist ausserdem zeitaufwändig, da das duale Ausbildungssystem und die höheren Bildungseinrichtungen keinen einfachen Wechsel zulassen. D.h. während die Qualität der ersten Arbeitsstelle in Deutschland relativ hoch ist, bestehen nur bescheidene Aufstiegsmöglichkeiten. Auf der positiven Seite kann dieses System einen sichereren Übergang in die Arbeitswelt ermöglichen, da die Risiken zum Teil von den Unternehmen übernommen werden, die in ihre Auszubildenden investieren. Ausserdem besitzen die Qualifikationen eine hohe Qualität.

Obwohl es möglich ist, die erfolgreichen Faktoren dieser beiden Übergangsmodelle zu übernehmen und die weniger erfolgreichen zu vermeiden, hat auch das beste Modell (vorausgesetzt, dieses könnte sich in einem vernünftigen Zeitrahmen umsetzen lassen) nicht die selbe Auswirkung auf einen erfolgreichen Übergang wie wirtschaftliches Wachstum und die Schaffung neuer Netto-Arbeitsplätze. Ohne die Schaffung (sehr vieler) neuer Arbeitsplätze ist die Wirksamkeit aller Übergangsmodelle begrenzt. Dänemark und Grossbritannien – siehe Kästchen – nutzen am besten die positiven Aspekte ihres Übergangsmodells, arbeiten jedoch auch nach dem Zuckerbrot- und Peitscheprinzip und besitzen Arbeitsplatzschaffungsprogramme, die zu den erfolgreichsten und fairsten (nach Herkunft, Geschlecht und Alter) in Europa zählen.

---

<sup>21</sup> Deutsche Firmen sind zunehmend abgeneigt, Praktikanten zu beschäftigen und folglich findet der unterdurchschnittlich qualifizierte immer seltener eine Stelle als Lehrling. Dieses Problem tritt sehr häufig im Dienstleistungssektor auf.

### Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Unsere Analyse hat bestätigt, dass die EU-Mitgliedsstaaten unterschiedliche Ansätze und politische Massnahmen zum Ausbau ihres Arbeitsmarktes verfolgen. Das ist verständlich. Die EU ist eine Verbindung aus Einzelstaaten mit unterschiedlich starken Volkswirtschaften, und häufig bestehen beträchtliche, regionale Unterschiede mit verschiedenen politischen Realitäten.

Der alarmierende Aspekt hoher Dauerarbeitslosigkeit ist die ständig hohe Jugendarbeitslosenrate, für deren Bekämpfung ein dringender Handlungsbedarf besteht.

Im Informationszeitalter ist der Mensch das wichtigste Kapital einer wissensbasierten Wirtschaft. Das Versäumnis, in dieses Kapital zu einer Zeit zu investieren, obwohl in den kommenden 20 Jahren ein hoher Prozentsatz der europäischen Bevölkerung in Rente gehen wird und der berufstätige Anteil der Bevölkerung rasch altert, könnte schwerwiegende Folgen für die Zukunft haben.

Europa muss nicht nur lernen, mit dieser neuen demographischen Herausforderung umzugehen. Es sieht sich ausserdem einer neuen Konkurrenz von China und Indien gegenüber, deren Volkswirtschaften sich ihre eigene Wissenbasis schaffen. In Indien und China verlassen jährlich ca. 4 Millionen junge Menschen die Hochschule, viele mit einem Diplom im Bereich Technologie. Obwohl uns bewusst ist, dass das Ausbildungsniveau eines Grossteils dieser Hochschulabgänger relativ niedrig ist, bedeutet das schiere Ausmass der Akademikerausbildung sowie die Bemühungen Chinas und Indiens, ihr Ausbildungsniveau zu verbessern, für den Weltmarkt eine intensive und langfristige Konkurrenz im Wissensbereich.

Beim Ausbau seiner zukünftigen Basis von Fähigkeiten kann die EU aus der Vielfalt seiner einzelnen Mitgliedstaaten Kraft schöpfen. Grossbritannien und Dänemark verfügen, wie bereits erwähnt, über erfolgreiche Programme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Dies bedeutet jedoch nicht, dass ihre Wirtschaft keine Probleme kennt.

Insbesondere Grossbritannien ist sich der Notwendigkeit bewusst, die Produktivitätslücke zu einigen seiner europäischen Nachbarn wie Frankreich und Deutschland schliessen zu müssen. Alle europäischen Staaten müssen ihre Produktivität, wenn sie mit den USA und Japan konkurrieren wollen.

Die ausschliessliche Konzentration auf Beschäftigungszahlen garantiert nicht, dass Europa die Art von Fähigkeiten besitzt, die es für seine wirtschaftliche Zukunft als Informations- und Wissensgesellschaft benötigt. Das dänische Ausbildungssystem kann als Vorbild für Europa dienen; Europa muss sich auf die Stärken seiner Länder konzentrieren und diese der Welt präsentieren.

Aus diesem Grund sprechen wir uns nicht für oder gegen eine Erhöhung der Altersgrenze in der Pflichtausbildung aus, die z.B. in Grossbritannien<sup>22</sup>

<sup>22</sup> UK Secretary of State for Education and Skills, *Raising expectations: staying in education and training post-16*. (March 2007). Die Idee ist, alle Jugendlichen bis zum 18 Altersjahr, in solchen Programmen zu belassen.

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

an Popularität gewinnt. Es ist wichtiger, allen jungen Menschen eine qualitativ hochwertige Schul- und Berufsausbildung zu bieten, die ihrer jeweiligen Situation entspricht. Um dieses Ziel zu erreichen, werden öffentliche und private Organisationen und Bildungseinrichtungen stärker zusammenarbeiten müssen. Es gibt keinen überzeugenden Grund dafür, dass das erste Treffen zwischen Schulabgängern und Arbeitgebern erst am Ende der Schulausbildung stattfindet. Besser wäre es z.B., dass dies 3 Jahre früher geschieht, wenn solche Treffen einen Einfluss auf die Berufswahl haben können.

Der kürzlich im Auftrag der britischen Regierung unter der Führung von Lord Leitch durchgeführte Review of Skills enthält einige Anregungen. Obwohl sich der Bericht mit der Situation in Grossbritannien beschäftigt, trifft seine zentrale Aussage auch auf den Rest von Europa zu: nämlich der Notwendigkeit der Förderung von auf dem Weltmarkt konkurrenzfähigen Fähigkeiten. Leitch hat ein Bewertungssystem für die Vermittlung von ausreichenden Lese-, Schreib- und Mathematikkenntnissen sowie international konkurrenzfähigen praktischen Fähigkeiten vorgeschlagen, das in vielen europäischen Ländern in die schulische und berufliche Ausbildung integriert werden kann.

Für eine erfolgreiche Einbindung von praktischen Fähigkeiten in die schulische Ausbildung ist es jedoch notwendig, dass Schulen und Hochschulen ihre Einstellung in diesem Punkt ändern. Allzu häufig werden praktische Fähigkeiten als Notlösung für den Fall angesehen, dass es mit der akademischen Laufbahn nicht klappt.

Das hängt damit zusammen, dass die Vermittlung praktischer Fähigkeiten auf sehr grundlegendem Niveau erfolgt, da man vom Lehrpersonal nicht erwarten kann, dass dieses auch eine Reihe von praktischen Spezialkenntnissen mitbringt. Schulen müssen vielmehr die Vermittlung von Spezialfähigkeiten durch Partnerschaften mit Spezialisten anstreben. Andere Möglichkeiten sind Fachhochschulen und Spezialausbildungsangebote wie spezielle Lehren im technischen Bereich. Ein wesentlicher Punkt der Leitch-Studie ist die Forderung nach einer höheren Beteiligung von Vermittlern von Spezialkenntnissen sowie von Unternehmensseite am Bildungs- und Ausbildungssektor, um zu gewährleisten, dass diese Spezialkenntnisse praxisorientiert sind.

Bei einem kürzlichen Treffen des EU-Rats für Bildung, Jugend und Kultur wurden einige der in dieser Studie genannten Punkte erwähnt. Abgesehen von einem gemeinsamen Beschluss zum verstärkten Informationsaustausch über erfolgreiche Konzepte zwischen den Ländern wurden speziell 4 Aktionsbereiche zur Förderung der "Kreativität, Innovation und Geschäftstüchtigkeit" unter jungen Menschen aufgezeigt. Dazu gehören ein grösseres Augenmerk auf den Übergang von schulischen und Berufsausbildungseinrichtungen in die Arbeitswelt, lokale und regionale Konzepte zur Implementierung des Europäischen Jugendpaktes und mehr Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse junger Menschen in Programmen zur Umsetzung der Lissabon-Strategie.

Dieser neue Sinn für kollektive Aufklärung ist eine willkommene Entwicklung. Er zeigt die Einsicht, dass es Allheilmittel nicht gibt und dass ein Teil der Lösung in der Diskussion jugendlicher Verhaltensmuster liegt, insbesondere derjenigen, die dazu führen, dass Jugendliche aus dem Arbeitsmarkt aussteigen. Er zeigt ausserdem eine flexiblere Haltung der

## Von der Ausbildung in die Arbeitswelt

EU gegenüber arbeitsplatzpolitischen Fragen, die stärker im Einklang mit einer wissensbasierten Dienstleistungswirtschaft steht. Flexible Arbeitsbedingungen – Job-Sharing, befristete Arbeitsverträge und Projektarbeit - sind typisch für eine sich schnell ändernde Gesellschaft. Immer mehr Menschen – insbesondere Frauen – versuchen einen Ausgleich zwischen Berufstätigkeit und familiären Verpflichtungen zu finden.

Europa muss den gesamten Bereich von Berufsausbildung und der Vermittlung praktischer Fähigkeiten evtl. im Rahmen einer neu zu bildenden gemeinsamen EU Skills Commission neu überdenken. Ohne eine zusammenhängende und aufeinander abgestimmte Massnahmen auf europaweiter Ebene könnte die Jugend Europas schwierigen Zeiten entgegen gehen. Für welchen Weg sich Europa oder die Mitgliedsstaaten auch entscheiden: ein erfolgreicher Übergang von der Schule ins Arbeitsleben ist für junge Menschen wichtiger denn je.

### Box 1 – Dänemark: Jugendarbeitslosen-Programm

1993 befand sich die dänische Wirtschaft in der Rezession, mit einer Jugendarbeitslosigkeit von 14%, konzentriert auf Jugendliche, die weniger praktische Fähigkeiten vorweisen konnten. Ein spezielles Programm gegen Jugendarbeitslosigkeit wurde im April 1996 lanciert mit dem Resultat, dass das Wachstum der Jobangebote für junge Menschen dasjenige der anderen Arbeitslosen übertraf und die Jugendarbeitslosenrate, nun bei 7.3%, einer der tiefsten in Europa ist.

Das spezielle Programm zwingt junge Personen (meisten mit beschränkter Ausbildung), welche seit einiger Zeit arbeitslos sind, ein 18-monatiges Ausbildungstraining zu absolvieren. Es gibt strikte Bedingungen, die bei Nichteinhaltung die Aufhebung der Unterstützung bedeuten, aktives Monitoring durch die öffentliche Arbeitslosenunterstützung, welche junge Leute in der Planung ihrer Lernfähigkeiten sowie bei der Arbeitsuche helfen.

Ein ähnliches Programm, seit Ende der 90iger Jahre im Einsatz, führte ebenfalls zu einem messbaren Fortschritt der Jugendbeschäftigung. 1999 erweiterte Dänemark das Programm und heute, nach einer 6-monatigen Arbeitslosigkeit, hat jedermann unter 25 Jahren das Recht und die Verpflichtung, an diesem Programm teilzunehmen.

Untersuchungen zeigten, dass der Kurzeffekt die Motivation erhöhte, ebenso war der Langzeiteffekt positiv (wir sahen, dass das Programm zu einer substantiellen Reintegration von jungen Leuten in die Arbeitswelt führte).

Dänemark ist nicht nur Spitzenreiter in der Arbeitsplatzbeschaffung, sondern übertrifft ebenfalls die LISSABON-2010-Ziele: 80% der Männer und 73% der Frauen sind in den Arbeitsprozess integriert.

Zählt man den relativ guten Erfolg in der Jugendarbeitsplatzbeschaffung dazu, dann besticht Dänemark umso mehr als Musterbeispiel für Europa (60% beider Geschlechter sind in der Arbeitswelt integriert, 20% mehr als Schweden, das über eine eigene, hohe Arbeitsbeschäftigungsrate verfügt).

Gleichfalls sind die Arbeitsmarktergebnisse für nicht EU-Länder recht positiv.

Auch mit der jetzigen "Flexicurity"-Debatte in Europa (Flexibilität und Sicherheit), ist Dänemark - bezüglich der Jugendarbeitslosigkeit - ein bemerkenswertes Musterbeispiel für die EU, in Sachen Gleichstellung der Geschlechter sowie generelle Arbeitsplatzsituation.

## Box 2 – Grossbritannien "The New Deal"

Das Programm "New Deal" für junge Arbeitslose ist ein Ausschnitt politischer Massnahmen mit dem Ziel, die Verdienstaussichten für diverse Langzeit-Arbeitslosengruppen zu verbessern.

Junge Leute, welche an dem "Jobseekers"-Programm für sechs Monate teilnehmen, werden von einem persönlichen Berater begleitet. Wie im dänischen System erarbeiten sie gemeinsam einen Aktionsplan, um eine Arbeitsstelle zu finden. Sollten die jungen Personen nach vier Monaten noch immer ohne Arbeit sein, werden ihnen vier Optionen für ein Arbeitspraktikum oder Training angeboten.

- Eine Arbeitsstelle mit mindestens einem Ausbildungstag pro Woche welcher zu einer anerkannten Qualifikation führt. Training und Arbeitsstelle sind für sechs Monate durch Stipendien garantiert und die jungen Leute erhalten Lohn von ihrem Arbeitgeber.
- Ein Arbeit über sechs Monate in der öffentlichen Umwelt "Task Force" welches ein ähnliches Trainingspaket für eine anerkannte Qualifikation beinhaltet. Teilnehmern wird ein Unterhalt bezahlt.
- Eine Arbeit für sechs Monate im Sozialwesen (voluntary sector). Auch hier ist eine Ausbildung / ein Qualifikations-Paket sowie Unterhaltsgeld inbegriffen.
- Für jene ohne Qualifikation, besteht die Möglichkeit, eine Vollzeitsausbildung wahrzunehmen, d.h. bis zu 12 Monate an einem anerkannten Kurs teilzunehmen, welcher zu einer anerkannten Qualifikation führt.

Wird eine dieser Optionen nicht wahrgenommen, kann dies zum Verlust der Unterstützung führen. Wenn junge Leute den Job nach einem absolvieren Programm erneut verlieren, können diese dem "New Deal" Programm erneut beitreten.

Wie beim dänischen System hat die UK eine Incentive-Strategie adoptiert und kommt langsam voran, im Kampf gegen die Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit. Aber solche Programme alleine sind ineffizient, um brauchbare und hoch qualifizierte Arbeitskräfte hervorzubringen.

## Anhang

"Generation Y" (geboren ab 1979) verfügen über viele Qualitäten aber es mangelt an einigen Schlüsselfähigkeiten für moderne Arbeitsplätze

<p>Junge Leute:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lernen schnell</li><li>• Lieben Technologien</li><li>• Haben hohes Selbstwertgefühl</li><li>• Sind für Ausbildung:<ul style="list-style-type: none"><li>...zielorientiert</li><li>...soziales Bewusstsein</li><li>...sehr tolerant</li></ul></li></ul>	<p>Mögliche Schwächen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Beherrschen der schriftlichen Sprache</li><li>• Teamwork</li><li>• <b>Büroverhalten / -zeiten</b></li><li>• Unternehmerische Begabung</li></ul>
<p>Dies kann auch heissen...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• kurzzeitige Bindung</li><li>• benötigen Führung</li><li>• der Wunsch "alles auf einmal"</li></ul>	<p>Dies kann bedeuten...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• frühzeitige Schwierigkeiten</li><li>• schwierig zu führen</li><li>• unrealistische Erwartungen</li></ul>

Quelle: Marius Leibold y Sven Voelpel: *Managing the Aging Workforce: Challenges and Solutions* (2007); Ken Dychtwald, Tamara Erickson und Robert Marison: *Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent* (2006, HBS).