

BERUFSBILDUNG

EUROPÄISCHE ZEITSCHRIFT



Die neuen Mitgliedstaaten: Österreich, Finnland, Schweden





CEDEFOP
Europäisches Zentrum
für die Förderung
der Berufsbildung

Marinou Antipa 12
GR - 57001 Thessaloniki
(Thermi)

Tel.: 30-31+490 111
Fax: 30-31+490 102

Das CEDEFOP ist eine Gemeinschaftseinrichtung, die durch Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 10. Februar 1975 errichtet wurde. Es wird von einem vierteljährlich zusammengesetzten Verwaltungsrat geleitet, dem Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, der Regierungen der Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission angehören.

Gemäß Artikel 2 der Gründungsverordnung hat das Zentrum "die Aufgabe, die Kommission zu unterstützen, um die Berufsbildung und die ständige Weiterbildung auf Gemeinschaftsebene zu fördern und weiterzuentwickeln".

Durch seine wissenschaftliche und praktische Tätigkeit soll das CEDEFOP zweckdienliche, stringente und zielgerichtete Informationen zu Fragen von europäischem Interesse im Rahmen seines jährlichen Arbeitsprogrammes liefern.

Im Mittelpunkt des vom Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit der Kommission festgelegten Arbeitsprogrammes stehen derzeit die Themen

- Qualifikationsentwicklung
- Entwicklung der Berufsbildungssysteme.

Zur Umsetzung des Arbeitsprogrammes bedient sich das CEDEFOP folgender Instrumente:

- Studien und Analysen
- Verbreitung von Informationen (in unterschiedlicher Form)
- Bereitstellung von Möglichkeiten für den Meinungsaustausch und Wissenstransfer.

Chefredakteurin: Fernanda Oliveira Reis

Redaktioneller Beirat:

Vorsitzender:

Jean François Germe

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Frankreich

Matéo Alaluf

Tina Bertzeletou

Keith Drake

Julio Sanchez Fierro

Gunnar Eliasson

Université Libre de Bruxelles (ULB), Belgien
 CEDEFOP

Manchester University, Vereinigtes Königreich
 Asociación de Mutuas de Trabajo, Spanien
 The Royal Institute of Technology (KTH), Schweden

Paolo Garonna

Eduardo Marçal Grilo

Alain d'Iribarne

Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Italien
 Fundação Calouste Gulbenkian, Portugal
 Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST-CNRS), Frankreich

Bernd Möhlmann

Fernanda Oliveira Reis

Arndt Sorge

Enrique Retuerto de la Torre

Reinhard Zedler

CEDEFOP

CEDEFOP

Humboldt-Universität Berlin, Deutschland

CEDEFOP

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Deutschland

Vertreterin des Verwaltungsrates:

Anne-Françoise Theunissen

Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC), Belgien

Verantwortlich:

Johan van Rens, Direktor
 Enrique Retuerto de la Torre,
 stellvertretender Direktor
 Stavros Stavrou,
 stellvertretender Direktor

Technische Produktion mit DTP:
 Axel Hunstock, Berlin

Redaktionsschluss: 16.02.1995

Nachdruck - ausgenommen zu kommerziellen Zwecken - mit Quellenangabe gestattet

Technische Redaktion und Koordination:

Bernd Möhlmann
 Barbara de Souza

Katalognummer: HX-AA-95-001-DE-C

Übersetzung:
 Michael Vogt

Printed in
 the Federal Republic of Germany, 1996

Layout:

Zühlke Scholz & Partner
 Werbeagentur GmbH, Berlin

Diese Zeitschrift erscheint dreimal jährlich in
 Dänisch, Deutsch, Englisch, Französisch,
 Griechisch, Italienisch, Niederländisch,
 Portugiesisch und Spanisch.

Die von den Autoren geäußerten Ansichten decken sich nicht notwendigerweise mit der Position des CEDEFOP. In der Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung haben die Autoren das Wort, um ihre Analysen und unterschiedlichen, teilweise sogar gegensätzlichen Standpunkte darzulegen. Auf diese Weise will die Zeitschrift einen Beitrag zur kritischen Diskussion, die für die Zukunft der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene unerlässlich ist, leisten.

Aufforderung zur Einreichung von Beiträgen

Der redaktionelle Beirat würde sich über die unaufgeforderte Einsendung von Beiträgen freuen. Die Beiträge werden im Beirat diskutiert werden, wobei es ihm vorbehalten bleibt, über ihre Veröffentlichung zu entscheiden. Der Beirat setzt die Autoren von seiner Entscheidung in

Kenntnis. Die Beiträge selbst sollten zwischen drei und zehn Seiten lang sein (Seite à 30 Zeilen, Zeile à 60 Anschläge) und sind an die Redaktion der Zeitschrift zu richten. Eine Rücksendung der Manuskripte an die Autoren ist nicht möglich.



Editorial

Diese Ausgabe erscheint anlässlich des Beitritts von drei neuen Mitgliedern zur Europäischen Union. Von den nordischen Ländern ist Dänemark bereits langjähriges Mitglied, Finnland und Schweden sind jetzt beigetreten, Norwegen und Island bleiben weiterhin außerhalb der Union. Österreich ist beigetreten, nicht aber die Schweiz. Der statistische Teil dieser Veröffentlichung gibt Auskunft über den materiellen Status der neuen Mitglieder: demographische Daten, Struktur des Arbeitsmarktes und das Schulwesen. Daß Vergleichsdaten zur beruflichen Bildung - anders als im staatlich finanzierten allgemeinen Bildungswesen der Primar-, Sekundar- und Tertiärstufe - fehlen, spricht für sich. Zwar gibt es für alle drei Neu-Mitglieder nationale Statistiken über Berufsbildung, aber das im Rahmen des FORCE-Programms entwickelte "Tableau de Bord zur beruflichen Weiterbildung"¹ hat gezeigt, daß die meisten Daten der Mitgliedstaaten zur Berufsbildung nicht vergleichbar sind. Wenn aber noch keine zuverlässigen Daten vorhanden sind, dann führt der Versuch einer statistischen Darstellung eher in die Irre als zu informieren. Die Herzlichkeit, mit der Österreich, Finnland und Schweden als neue Mitglieder begrüßt wurden, beruht auf der Tatsache, daß diese Länder sich den demokratischen Werten verpflichtet fühlen und soziale Solidarität praktizieren und daß diese Werte auch in ihren beruflichen Bildungssystemen zum Ausdruck kommen.

Finnland und Schweden haben vieles mit den anderen nordischen Ländern gemeinsam. Lundborg würdigt die 40jährige Erfahrung, die diese fünf Länder mit ihrem integrierten Arbeitsmarkt nachweisen können. Aufgrund dieser Erfahrungen kommt er zu dem Schluß, daß die zunehmende Einkommensnivellierung in den EU-Mitgliedstaaten zur Reduzierung der Migrationsströme beitragen wird - was ja tatsächlich in den 80er Jahren im Verhältnis zwischen Finnland und Schweden der Fall war. Lundborg vertritt außerdem die Auffassung, daß Migrationsbewegungen, die durch zunehmenden Bedarf an Arbeitskräften in den wohlhabenderen

Mitgliedstaaten ausgelöst werden, politische Maßnahmen erforderlich machen könnten, um sicherzustellen, daß die Höhe der Arbeitslosenunterstützung die Menschen nicht von der Jobsuche abhält. Darüber hinaus entwickelt Lundborg neue Ideen über das Funktionieren der nordischen Arbeitsmärkte - ein Thema, das in einer früheren Ausgabe (2/94) bereits von Eliasson und Skedinger behandelt wurde (Eliasson: Ineffektive Ausrichtung des Arbeitsmarktes kann auch das beste allgemeine und berufliche Bildungssystem ineffektiv machen; Skedinger: Die Vorteile der aktiven Arbeitsmarktpolitik Schwedens wurden wohl überschätzt).

Die spezifischen Eigenschaften und Werte, die für politische Systeme kennzeichnend sind, beeinflussen nicht nur das Wirtschaftsleben, sondern auch die Struktur und Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems. Mit einer weiblichen Beschäftigungsquote von 58% im Jahr 1992 liegt Österreich in etwa auf dem gleichen Niveau wie Westdeutschland. Im Vergleich dazu beträgt die Quote in Finnland 71%, in Schweden 79%, in Dänemark 79% (1991) und in Norwegen 71%. Alle vier Länder nutzen Berufsbildung (und Beschäftigung im öffentlichen Dienst) als Instrument, um bestimmte Zielgruppen zu erreichen. In diesem Fall wurde den Frauen durch Ausweitung flexibler Arbeitsangebote die Möglichkeit gegeben, Familie und Beruf zu vereinbaren. Lange Phasen politischer Stabilität haben in einigen nordischen Ländern eine Allianz zwischen den Sozialpartnern und der Zentralregierung entstehen lassen, die dazu genutzt wurde, ein ungewöhnlich breites Angebotsspektrum für verschiedene Bevölkerungsgruppen zu schaffen: für die Bewohner entlegener ländlicher Gebiete ebenso wie für die Städte, für Frauen wie für Männer, für die älteren, von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer ebenso wie für die jungen Berufsanfänger. In Österreich wird ebenso wie in Schweden bei der Festlegung und Umsetzung der Berufsbildungspolitik ein betrieblicher Ansatz verfolgt. Allerdings praktizieren die Österreicher eine andere Spielart desselben, die stark sozialdemokratisch geprägt

1) Europäische Kommission, FORCE (1994), "Tableau de Bord" zur beruflichen Weiterbildung, Luxemburg; Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.



und den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft verpflichtet ist.

Riemer weist darauf hin, daß Österreich durch den Beitritt neue Impulse zu einer realistischen und selbstkritischen Analyse erhalten hat: das Land zeigt sich offen für neue Lösungen und versucht, Integration nicht nur im wirtschaftlichen Bereich zu erreichen, sondern durch Schaffung eines "Europas der Bürger". Wie in Deutschland und der Schweiz orientiert sich Berufsbildung in Österreich am Modell der Lehrlingsausbildung: 41% der jungen Österreicher legen alljährlich mit Erfolg die Lehrlingsprüfung nach dem dualen System ab. Allerdings ist die berufliche Erstausbildung keineswegs das drängendste Problem. Sorge bereitet vielmehr die Weiterbildung, denn auf diesem Gebiet kommen gewaltige Aufgaben auf das Land zu. Eliasson hat schon vor einiger Zeit (in Ausgabe 2/94) eine institutionelle Reform gefordert, die den einzelnen motiviert, mehr in die eigene Ausbildung zu investieren. Riemer greift diese Forderung auf und plädiert für erhöhte Investitionsanreize auf dem Gebiet der Weiterbildung, die sowohl den einzelnen als auch den Unternehmen zugute kommen sollen.

Finnland und Schweden teilen die nordische Wertschätzung für eine starke Gewerkschaftsbewegung. Deshalb wird dem Ausbildungswesen in den zentralen Tarifverhandlungen große Bedeutung beigemessen. Selbstverständlich sind die wirtschaftlichen Voraussetzungen in den einzelnen Ländern Skandinaviens sehr unterschiedlich. Norwegens Wirtschaft war aufgrund seiner Ölvorkommen lange vor internationalem Wettbewerb geschützt, die finnische Wirtschaft nicht. Auch institutionell gibt es Unterschiede. Während die Lehrlingsausbildung in den nordischen Ländern generell nur eine marginale Rolle spielt, ist das in Dänemark nicht der Fall. Dort gab es zwar in den 70er Jahren einen Rückgang der traditionellen Lehrverhältnisse, der aber durch die Einführung des EFG-Modells (zur beruflichen Grundausbildung) und seine Verknüpfung mit der Lehrlingsausbildung erfolgreich gebremst wurde. Im Gegensatz dazu erprobt Finnland die Verlagerung von Zuständigkeiten auf die Kommunen. Außerdem gewinnen die neuen branchenübergreifenden polytech-

nischen Ausbildungsgänge an Bedeutung, das heißt, daß sich in Finnland eine Weiterentwicklung des Berufsschulsystems vollzieht (siehe Kämäräinen).

Nordische Autoren orientieren sich naturgemäß an den anderen nordischen Ländern. Finnen und Schweden fühlen sich als Angehörige eines besonderen Kulturkreises. Und Kultur ist ebenso wichtig wie Strukturen. Das wußten auch die Gründungsväter der EU. Der große dänische Philosoph Grundtvig brachte dies zum Ausdruck, als er erklärte: "Erst fühle ich, dann denke ich." Die kulturellen Bindungen, die Finnland und Schweden zu ihren nordischen Nachbarn außerhalb der Union haben, werden durch den Beitritt zu einer nach außen offenen Union nicht zwangsläufig lockerer. Auch einige der älteren Mitglieder - z.B. Frankreich, Spanien oder das Vereinigte Königreich - unterhalten enge kulturelle Beziehungen zu Ländern außerhalb der Union.

Alle drei Länder sehen in dem Beitritt zur EU die Antwort auf den starken internationalen Wettbewerbsdruck. Zu Anfang dieses Jahrzehnts haben zum Beispiel die Schweden mehr oder weniger akzeptiert, daß eine gleichzeitige Reform des Bildungswesens und des Arbeitsmarktes überfällig war (siehe Ottersten). Das schwedische Modell hat nicht nur eine ungewöhnlich niedrige Arbeitslosenquote, sondern auch Nachteile gebracht: z.B. waren die Prämien, die für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gezahlt wurden, im internationalen Vergleich sehr niedrig; der Nichthandelssektor war stark aufgebläht; die Unternehmen verzeichneten einen starken Lohnanstieg durch über tarifliche Bezahlung; und die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Industrie ging zurück. Die nun eingeleiteten Reformen sollen dazu beitragen, die Flexibilität des Arbeitsmarktes und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Unter anderem versucht man, durch bessere individuelle Förderung und Erhöhung der Fördermittel für Arbeitgeber Anreize für Investitionen im Ausbildungssektor zu geben, damit die schwedische Wirtschaft die Kompetenzen erhält, die sie benötigt. Ottersten weist darauf hin, daß dieses unvollendete Vorhaben auch innerhalb der Europäischen Union zur Debatte gestellt werden soll, denn auch die EU ist keineswegs frei von eben diesen institu-



tionellen Hindernissen und Arbeitsmarktpraktiken, die in Schweden Besorgnis auslösen.

In Finnland versucht man, durch eine Neubelebung der Lehrlingsausbildung mehr Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen. Dieses Ausbildungsangebot gilt für Erwachsene ebenso wie für Jugendliche. Es wurde auf eine größere Zahl von Berufen ausgedehnt und bietet die Möglichkeit, einen kompetenzbezogenen Prüfungsabschluß zu erwerben. Dabei spielt es keine Rolle, auf welche Weise der Prüfling seine Kenntnisse oder Fähigkeiten erworben hat (siehe Vartiainen). Da aber nur 5% aller Ausbildungsverhältnisse davon betroffen sind, hängt der Erfolg der Dezentralisierung und Verlagerung von Finanzmitteln auf die zunehmend am Markt orientierten Berufsschulen davon ab, ob die Ausbildung stärker auf den Bedarf der Geschäftswelt und der Industrie abgestimmt wird (siehe Kyrö). Kämäräinen weist darauf hin, daß die wiederholten Versuche zur Überbrückung der Kluft zwischen akademischer und beruflicher Bildung in den nordischen Ländern bislang ebenso erfolglos geblieben sind wie die Bemühungen um eine bessere Verzahnung von schulischer und betrieblicher Ausbildung - wobei Dänemark in einigen Bereichen die Ausnahme bildet.

Sowohl Finnland als auch Schweden richten ihren Blick jetzt wieder auf die Funktion der Arbeitsmärkte, Informationen zu vermitteln und Anreize zu schaffen. Die starke Zentralisierung der betrieblichen Ausbildung hat sich als zu schwerfällig erwiesen; sie erschwert eine angemessene Reaktion auf Qualifikationsdefizite und neue Qualifikationsanforderungen der Industrie. Jetzt versucht man in beiden Ländern, die sichtbaren Mechanismen staatlichen Handelns und die unsichtbaren Mechanismen des Marktes miteinander zu verknüpfen. Die Fehlerhaftigkeit des Systems gab den Anstoß zu seiner

Reform (siehe Ottersten, Kyrö, Kämäräinen und Goetschy).

Vierzig Jahre lang verlief die Entwicklung in den nordischen Ländern nahezu parallel. Sie war geprägt von einem stark ausgedehnten öffentlichen Sektor, in dem der Staat in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eine starke Rolle spielte. In der Berufsbildung sah man ein Schlüsselement aktiver Arbeitsmarktpolitik, mit dem eines der wichtigsten Ziele verwirklicht werden sollte, nämlich jeden einzubinden - das heißt Vollbeschäftigung. Als der Pakt zwischen den Gewerkschaften, den Arbeitgebern und der Regierung auseinanderbrach, war - vor allem in Schweden - der Weg frei zu einer Neuorientierung in der Berufsbildung. Ihr Ziel war die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, die Abkehr von der Verteil-Wirtschaft und die Hinwendung zur Produktion. Allerdings ist dies in Wirklichkeit keine Frage von "entweder/oder", denn die Situation in Österreich, Finnland und Schweden unterscheidet sich nicht von der in den anderen Mitgliedstaaten. Für alle gilt der Satz: "Um die Beschäftigung in der Gemeinschaft erhöhen zu können, müssen die Unternehmen auf offenen Märkten im freien Wettbewerb weltweit wettbewerbsfähig werden"², d. h. innerhalb und außerhalb Europas.

Goetschy weist nach, daß die Integration in die Europäische Union für Finnland und Schweden eine ebenso große Herausforderung bedeutet wie die Bewältigung der Krise, die ihnen ihr Modell des Wohlfahrtsstaates beschert hat. Die Internationalisierung ihrer Volkswirtschaften und die kritische Situation ihrer öffentlichen Finanzen bedeuten eine Herausforderung für die Institutionen, aber nicht für die demokratischen und sozialen Werte dieser Länder. Die Neuorientierung und Neustrukturierung der Berufsbildungssysteme ist nur als Teil eines umfassenden und tiefgreifenden Reformprozesses in den neuen Mitgliedstaaten zu verstehen.

Keith Drake

2) *Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung"* (1993), Brüssel: Europäische Kommission, S.63





Die neuen Mitgliedstaaten: Österreich, Finnland, Schweden

Die Entwicklung der "nordischen Sozialmodelle"

Der schwierige Wandel des Sozialstaats in den nordischen Ländern 7

Janine Goetschy

Die Autorin skizziert die Wesensmerkmale der nordischen Sozialmodelle und ihre innere Dynamik in den letzten 15 Jahren.

Bildungs- und Ausbildungssysteme in den neuen Mitgliedstaaten

Das schwedische Berufsbildungssystem - Was bringt die europäische Integration? 19

Eugenia Kazamaki Ottersten

In diesem Beitrag wird das schwedische Berufsbildungssystem beschrieben, seine Integration in die Europäische Union und seine Zukunftserwartungen.

Berufsbildung in Finnland 26

Matti Kyrö

Die Grundprinzipien der derzeitigen Verwaltungsreform in Finnland sind die Abschaffung von Vorschriften und die Delegation von Entscheidungsbefugnissen.

Hochkonjunktur für die Lehrlingsausbildung in Finnland 33

Henry Vartiainen

Lernen bei der Arbeit ist als eine Möglichkeit des Kompetenzerwerbs zu sehen, die dem Lernen in öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen gleichwertig ist, und muß Zugang zu Prüfungen bieten.

Berufsbildung in Österreich 41

Gerhard Riemer

Die Struktur des österreichischen Berufsbildungssystems und die Erwartungen an die Gemeinschaftspolitik im Bereich von Bildung und Ausbildung.

Reform der Berufsbildungssysteme in den nordischen Ländern 45

Pekka Kämäräinen

Den jüngsten Entwicklungen zufolge befinden sich die nordischen Länder in einem Übergangsprozeß in Richtung einer neuartigen Konstellation zwischen Politik, Bildungsmanagement und Lehrplanentwicklung.

Die nordischen Länder: ein integrierter Arbeitsmarkt

Erfahrungen mit dem integrierten nordischen Arbeitsmarkt 56

Per Lundborg

Die Mobilität der Arbeitnehmer ist heute in den meisten Staaten sehr beschränkt; in dieser Hinsicht könnten die mit dem nordischen Arbeitsmarkt gewonnenen Erfahrungen sehr wohl von Interesse sein.



Die neuen Mitgliedstaaten: einige Daten

Statistische Daten	62
Bibliographische Angaben	65
Nützliche Adressen	67

Lektüre zum Thema

Literaturhinweise	71
Neu eingegangen	91



Der schwierige Wandel des Sozialstaats in den nordischen Ländern (Schweden, Norwegen, Finnland, Island)

Nach dem Beitritt Schwedens und Finnlands zur Europäischen Union und dem Inkrafttreten des Vertrags über den Europäischen Wirtschaftsraum (1.1.94) erscheint eine vergleichende Evaluierung der nordischen Sozialstaatsmodelle (Schweden, Norwegen, Finnland, Island) besonders angezeigt. Obwohl diese Systeme ein zentrales Element der Politik jener sozialdemokratischen Regierungen darstellten, die ihre Entstehung ermöglichten, wurde ihr Fortbestand durch spätere liberale Regierungskoalitionen nicht in Frage gestellt. Für die Einführung dieser Systeme waren unserer Auffassung nach vor allem politische und institutionelle und nicht so sehr wirtschaftliche Faktoren ausschlaggebend. Nichtsdestoweniger sind die Entstehungsgründe und die Zielsetzungen der nordischen Sozialstaatsmodelle, und hier insbesondere die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, vor allem ökonomischer Natur. Die Institutionen dieser Systeme haben einzigartige Synergien zwischen dem wirtschaftlichen und dem sozialen Bereich geschaffen, und dies insbesondere, weil sie Partikularinteressen und Gemeinwohl im Rahmen einer auf Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern basierenden Wirtschaft zu vereinbaren wußten. Gleichzeitig ermöglichten sie es, die sozial nachteiligen Folgen der Marktwirtschaft einzudämmen.

Dennoch hatten die Sozialstaatsmodelle der nordischen Staaten in den achtziger Jahren eine schwere Belastungsprobe zu bestehen. Dies war insbesondere zurückzuführen auf die zunehmende Internationalisierung ihrer Volkswirtschaften, auf das Erstarken liberalistischer Strömungen, auf den inneren Wandel der Sozialdemokratie, auf die Diversifizierung der Gewerkschaftsbewegung und den Anstieg

der Arbeitslosigkeit. In der jüngeren Vergangenheit stellte die Aussicht auf eine Integration in die Europäische Union noch eine zusätzliche Herausforderung dar.

Angesichts dieser neuen Gegebenheiten soll hier versucht werden, auf die folgenden Fragen eine Antwort zu geben: Welche sind die konstitutiven Merkmale der nordischen Sozialstaatsmodelle, und welche innere Dynamik hat dazu geführt, daß man sie als "nordische Sozialstaatsmodelle" bezeichnete? Welche Entwicklungen haben in den letzten fünfzehn Jahren auf diese Systeme eingewirkt, von denen behauptet wird, daß sie sich in einer Krise befinden?¹

Ursprünge und charakteristische Merkmale der nordischen Modelle

1. Die verschiedenen nationalen Varianten der nordischen Modelle und davon ausgehend die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern gründen sich historisch gesehen in erster Linie auf einen *Klassenkompromiß* zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Dieser nahm in den dreißiger Jahren in **Schweden, Norwegen, Island** und nach dem Zweiten Weltkrieg in **Finnland** mit der Unterzeichnung von Grundsatzabkommen konkrete Gestalt an. Die Kompromisse waren meist in akuten Konfliktsituationen ausgehandelt worden und beendeten harte Arbeitskämpfe mit Streiks und Aussperrungen. Sie institutionalisierten dauerhaft die Rechte der Arbeitgeber, erkannten aber auch den Gewerkschaften bestimmte Rechte zu und schrieben das Prinzip der Tarifverhandlungen fest.



Janine Goetschy

wissenschaftliche
Mitarbeiterin des
CNRS -
Forschungsbereich
Arbeit und Mobilität,
Universität Nanterre

Die Sozialstaatsmodelle der nordischen Länder (Schweden, Norwegen, Finnland, Island), das heißt, die wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern durchlaufen gegenwärtig eine entscheidende Phase des Wandels. Im folgenden werden mittels eines vergleichenden Ansatzes die konstitutiven Merkmale dieser Sozialstaatsmodelle und die neuen Herausforderungen dargelegt, denen sie sich seit etwa fünfzehn Jahren stellen müssen. Bei dem Bemühen, die Vollbeschäftigung bei gleichzeitiger Modernisierung der Wirtschaft zu garantieren, spielten einerseits eine aktive Beschäftigungspolitik (und hier insbesondere die Berufsbildungspolitik) und andererseits makroökonomische Maßnahmen (Ausweitung des öffentlichen Sektors und wiederholte Geldabwertungen) eine Schlüsselrolle. Die Europäische Union stellt diese traditionellen wirtschaftspolitischen Instrumente teilweise in Frage, und die Planung und Verwaltung des Wohlfahrtsstaates gestaltet sich heute schwierig. Gleichwohl leiden die nordischen Sozialstaatsmodelle vor allem unter einer Finanzkrise und weniger unter einer Krise ihrer Werte und Institutionen (auf der einen Seite repräsentative, einflußreiche und disziplinierte Sozialpartner und auf der anderen Staaten, die um die Aushandlung nationaler Kompromisse bemüht sind), die entscheidende Trümpfe für ihre derzeitige und zukünftige Integration in die Europäische Union darstellen.



“Während der achtziger Jahre hatten die Sozialsysteme der nordischen Staaten eine schwere Belastungsprobe zu bestehen. ... In der jüngeren Vergangenheit stellte die Aussicht auf eine Integration in die Europäische Union noch eine zusätzliche Herausforderung dar.”

“Die verschiedenen nationalen Varianten der nordischen Modelle und davon ausgehend die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern gründen sich historisch gesehen in erster Linie auf einen Klassenkompromiß zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.”

“Es sei jedoch hinzugefügt, ... daß auch zwischen den ländlichen Regionen, den von der Fischerei abhängigen Küstenregionen und den abgelegenen Gebieten einerseits und den Städten andererseits Interessengegensätze bestehen. Im Zuge der aktuellen Diskussion über die Internationalisierung und Europäisierung der nordischen Wirtschaftssysteme werden diese Interessengegensätze zwischen Stadt und Land besonders deutlich.”

1) Dieser Beitrag stützt sich im wesentlichen auf die Schlußfolgerungen einer breiter angelegten Vergleichsstudie über die nordischen Länder, die von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften finanziert wurde. Sie wurde unter folgendem Titel veröffentlicht: *Les modèles nordiques à l'épreuve de l'Europe*, La Documentation Française, Paris, 1994, 147 S.

2. Die Aushandlung dieser historischen Klassenkompromisse zwischen Kapital und Arbeit und ihr dauerhafter Fortbestand wurden durch *günstige politische Bedingungen* ermöglicht, nämlich durch die Existenz politischer Koalitionen, in denen die Sozialdemokraten ab den dreißiger Jahren über einen langen Zeitraum hinweg eine herausragende Rolle spielten. In **Schweden** und **Norwegen** hatten die Sozialdemokraten eine politische Vormachtstellung. In **Finnland** und **Island** präsentierte sich die Situation etwas anders, weil die politische Linke gespalten war. Die Position der Sozialdemokraten war hier nicht ganz so stark, aber die Partei übte dennoch kontinuierlich großen Einfluß aus.

Es sei jedoch hinzugefügt, daß nicht nur die linken und rechten Parteien traditionell unterschiedliche politische Interessen vertreten. Auch zwischen den ländlichen Regionen, den von der Fischerei abhängigen Küstenregionen und den abgelegenen Gebieten einerseits und den Städten andererseits bestehen Interessengegensätze. Im Zuge der aktuellen Diskussion über die Internationalisierung und Europäisierung der nordischen Wirtschaftssysteme werden diese Interessengegensätze zwischen Stadt und Land besonders deutlich.

Die Entwicklung der *sozialdemokratischen Vormachtstellung* in der ersten Hälfte dieses Jahrhunderts ist wiederum selbst das Resultat von vier politischen Faktoren: Erstens *fehlte in jener historischen Phase die politische Alternative einer starken und geeinten Rechten*, die kapitalistischen Kräften einen Rückhalt geboten hätte. In **Norwegen** war sogar, abgesehen von den Reedern, überhaupt keine kapitalistische Klasse von Gewicht vorhanden, denn die Wirtschaft wurde zu Beginn des Jahrhunderts insbesondere im Primärsektor von ausländischen Investoren beherrscht. In **Schweden** hingegen gab es während der Industrialisierung eine beeindruckende Anzahl von schwedischen Großunternehmen, die an der Spitze einer stark exportorientierten Fertigungsindustrie standen und sich um den Aufbau eines starken, zentralisierten und unabhängigen Arbeitgeberverbandes bemühten, anstatt die direkte Unterstützung einer politischen Partei zu suchen. Die Situation in **Finnland** unterscheidet sich auch in dieser Hinsicht von den anderen

nordischen Ländern, da die Arbeitgeber bis zum Zweiten Weltkrieg enge Verbindungen zu den rechten Parteien unterhielten. In Finnland war bis 1950 die Forstwirtschaft der beherrschende ökonomische Faktor, so daß besonders die Arbeitgeber der Papierindustrie in den dreißiger Jahren den Ton angaben und mit den rechten Regierungen zusammenarbeiteten, um die Gewerkschaften zu unterdrücken.

Zweitens konnte sich die sozialdemokratische Bewegung im 20. Jahrhundert in diesen vier Ländern durchsetzen, weil es ihr gelang, sachbezogene *Bündnisse* mit den sogenannten Agrarparteien zu schließen, welche die Belange von Landwirten, Fischern und Forstarbeitern vertraten.

Drittens wurde die Macht der Sozialdemokratie durch die Existenz einer *frühzeitig geeinten Gewerkschaftsbewegung* gefestigt, die enge und bevorzugte Beziehungen zur sozialdemokratischen Partei unterhielt. Dies trifft zumindest für Schweden und Norwegen zu. In **Finnland** und **Island** war das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie bis in die siebziger Jahre hinein durch eine Geschichte politischer Auseinandersetzungen beeinträchtigt, die in beiden Ländern die Führungsspitze der vereinigten Gewerkschaften spaltete. In den siebziger Jahren kam es jedoch in beiden Ländern zu einer erneuten Vereinigung der Gewerkschaftsbewegung und einer verstärkten Zusammenarbeit der politischen Kräfte, was zu einer *Annäherung* an die Situation in Norwegen und Schweden führte.

Viertens liegt die wesentliche Stärke der Sozialdemokratie in den nordischen Ländern in ihrem *Reformcharakter und ihrer Reformfähigkeit*, die dem nordischen Modell mit seinen verschiedenen nationalen Varianten Gestalt verlieh. So akzeptierte die Sozialdemokratie im Rahmen ihres reformistischen Vorhabens die technologische Entwicklung, die Rationalisierung der Unternehmen, die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt sowie maßvolle Lohnsteigerungen, die zu einem aktiven Wirtschaftswachstum und zur Preisstabilität beitragen sollten. Im Gegenzug verhielt diese soziale Kompromiß zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat Vollbeschäftigung, Lohnsolidarität und die Vorteile des Wohlfahrtsstaates.



3. Über diese politische Dimension hinaus verdanken die nordischen Modelle und der ihnen zugrundeliegende Sozialvertrag ihre Existenz *zentral organisierten und mächtigen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden*, die zu Beginn dieses Jahrhunderts entstanden. In Schweden wurde der erste Gewerkschaftsverband (LO) 1898 gegründet, in Norwegen (LO) 1899, in Finnland (SAK) 1907 und in Island (FTI) 1916. Der von den Gewerkschaftsbewegungen ausgehende Druck veranlaßte die *Arbeitgeber* frühzeitig, sich in ähnlich zentralisierter Weise wie die Gewerkschaften zu organisieren. So wurde in Schweden 1902 der SAF gegründet, in Norwegen 1900 der NAF, in Finnland 1907 der STK und in Island 1934 der FEL. In Finnland jedoch entschlossen sich die Arbeitgeber erst in den fünfziger Jahren zu einer wirklich zentral gesteuerten Verbandsorganisation.

□ Durch die Entscheidung der Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände für eine zentralisierte Organisationsform wurde die Möglichkeit geschaffen, ein relativ hohes Maß an *innerer Disziplin* unter den Mitgliedern durchzusetzen. Diese stellte eine notwendige organisatorische Voraussetzung für das Funktionieren des berühmten nordischen Modells dar, das entwickelt werden sollte. Eine zentralisierte Organisation ist jedoch keineswegs gleichbedeutend mit dem Fehlen innerer Demokratie. So besteht ganz im Gegenteil eine der häufig übersehenen Charakteristika der nordischen Gewerkschaftsbewegungen darin, daß sie fähig sind, bei internen Entscheidungsprozessen Zentralisierung und Dezentralisierung relativ erfolgreich miteinander zu verknüpfen. Gewiß gestaltet sich die *innere Demokratie* in den Gewerkschaftsapparaten von Land zu Land anders. Wollte man den Zentralisierungsgrad der Gewerkschaftsbewegungen beispielsweise anhand der internen Zustimmungsverfahren zu Tarifverhandlungen messen, dann sind die **schwedischen** Gewerkschaften am stärksten zentralisiert, gefolgt von den **norwegischen**, den **finnischen** und den **isländischen**. Manche Autoren vertreten die Auffassung, daß die etwas demokratischer strukturierten Entscheidungsprozesse in den Gewerkschaften Norwegens, Finnlands und Islands zwar die vorhandene Meinungsvielfalt offener zutage treten lassen; gleichzeitig müsse aber der

Staat häufig in die Tarifverhandlungen eingreifen, um zentrale Kompromisse zu ermöglichen und Interessensgegensätze durch Vermittlung oder sogar obligatorische Schlichtungsverfahren auszugleichen.

Insgesamt ist in folgenden Bereichen immer noch eine stark zentralisierte gewerkschaftliche Entscheidungsfindung zu beobachten: bei der Neuaushandlung der sogenannten Basisvereinbarungen, welche die sozialen Spielregeln bei einer großen Zahl von Fragen festlegen; bei der Einflußnahme auf die Regierung im Bereich von Wirtschaftspolitik und Gesetzgebung; sowie in den öffentlichen oder halböffentlichen Instanzen, die paritätisch oder drittelparitätisch zusammengesetzt sind.

□ Die nordischen Gewerkschaftsverbände sind mächtig aufgrund ihrer hohen Mitgliederzahlen, die immer noch ansteigen. Der *hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad* in den nordischen Ländern ist in der Welt einmalig: gegenwärtig beträgt er in Island über 85%, in Finnland 85%, in Schweden 81%, in Norwegen 57%. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern war in den Gewerkschaften Skandinaviens in den letzten fünfzehn Jahren kein nennenswerter Mitgliederschwund zu verzeichnen. Als weitere Erklärungen für den hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad sind vor allem zu nennen: der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Frauen; die Tatsache, daß im Zuge des relativen Niedergangs der Industrie bei gleichzeitigem Wachstum im Dienstleistungsbereich die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in letzterem Bereich massiv zugenommen hat; schließlich die qualitativ hohen Ergebnisse der Gewerkschaftsarbeit sowohl auf sozialpolitischer als auch auf betrieblicher Ebene.

4. Begünstigt durch das zentral organisierte Handeln der Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter und durch das sozialdemokratische Vorhaben einer dynamischen und interaktiven Abstimmung zwischen makroökonomischer Politik und Sozialpolitik sind die *Tarifverhandlungen* im nordischen System *zentraler strukturiert* als anderswo. Dies war erforderlich, um das wirtschaftliche Gleichgewicht aufrechtzuerhalten und um die Politik der Gehaltssolidarität fortzuführen.

“Die Sozialdemokratie akzeptierte im Rahmen ihres reformistischen Vorhabens die technologische Entwicklung, die Rationalisierung der Unternehmen, die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt sowie maßvolle Lohnsteigerungen Im Gegenzug verhielt dieser soziale Kompromiß ... Vollbeschäftigung, Lohnsolidarität und die Vorteile des Wohlfahrtsstaates.”

“Über die politische Dimension hinaus verdanken die nordischen Modelle und der ihnen zugrundeliegende Sozialvertrag ihre Existenz zentral organisierten und mächtigen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die zu Beginn dieses Jahrhunderts entstanden.”

“... eine der häufig übersehenen Charakteristika der nordischen Gewerkschaftsbewegungen besteht darin, daß sie fähig sind, bei internen Entscheidungsprozessen Zentralisierung und Dezentralisierung relativ erfolgreich miteinander zu verknüpfen.”

Der “hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad in den nordischen Ländern ist in der Welt einmalig: gegenwärtig beträgt er in Island über 85%, in Finnland 85 %, in Schweden 81% und in Norwegen 57%.”



“Die Besonderheit der nordischen Modelle liegt in dem Bestreben, die Tarifverhandlungen, die auf den untergeordneten Ebenen stattfinden, durch zentrale branchenübergreifende Tarifverhandlungen zu steuern, bei denen auf einer festen Basis ein allgemeiner Rahmen für Gehaltserhöhungen vorgegeben wird.”

“Während das System der zentralen Tarifverhandlungen in den sechziger und siebziger Jahren relativ gut funktionierte, traten in den beiden folgenden Jahrzehnten zahlreiche Probleme auf. Diese entstanden aufgrund eines verstärkten Drucks zur Schaffung dezentral organisierter Strukturen.”

“Die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in den nordischen Ländern sind paradoxerweise sowohl durch eine ausgeprägte Autonomie der Sozialpartner gekennzeichnet als auch durch ein massives Eingreifen des Staates.”

“Traditionell ist ein staatliches Eingreifen häufiger in jenen Ländern zu beobachten, in denen die Gewerkschaftsbewegungen weniger geschlossen auftreten wie zum Beispiel in Norwegen ... oder auch in Finnland.”

Welche spezifisch nordischen Ziele hatte die *Politik der Gehaltssolidarität*? Hier wären vier Punkte zu nennen: a) In erster Linie ging es darum, eine Lohn- und Gehaltsstruktur zu schaffen, die sich nicht auf die wirtschaftliche Leistung der einzelnen Sektoren oder Unternehmen gründete, sondern auf *die Art und die Anforderungen der ausgeführten Tätigkeit*, um die Gehaltsdifferenzen zwischen Sektoren mit hohen und niedrigen Gewinnen, zwischen rentablen und weniger rentablen Unternehmen, zwischen qualifizierten und nicht-qualifizierten Tätigkeiten zu verringern (letzteres Ziel wurde etwas später im Zuge der Politik zur Anhebung der Niedriglöhne formuliert); b) mittels der zentralen Festlegung von Durchschnittsnormen sollte die Solidaritätspolitik auf *maßvolle Gehaltsabschlüsse* hinwirken, welche die Gehaltsforderungen in den profitablen, dynamischen und exportorientierten Branchen ‘eindämmen’ sollten, die den Unwägbarkeiten der internationalen Konkurrenz ausgeliefert waren und eine bedeutende Rolle für die Wirtschaft der nordischen Länder spielten; c) die branchenübergreifend festgelegte durchschnittliche Gehaltsnorm sollte dazu beitragen, *unrentable Unternehmen*, die solche Lohn- und Gehaltskosten nicht tragen konnten, *vom Markt zu verdrängen*, und dadurch den Betrieben einen Anreiz zu frühzeitiger Rationalisierung von Produktion und Management zu geben; d) die Politik der Gehaltssolidarität sollte überdies die *Mobilität der Arbeitnehmer* erleichtern: In einem Gehaltssystem, welches wenig Unterschiede zwischen den einzelnen Sektoren und zwischen wirtschaftlich starken und schwachen Unternehmen aufweist, muß ein Arbeitnehmer beim Arbeitsplatzwechsel nur selten um den Verlust erworbener Vorteile fürchten; die geographische und sektorenübergreifende Mobilität war ja gerade eine der grundlegenden Voraussetzungen für die Vollbeschäftigung.

Gleichwohl darf man kein simplizistisches Bild der Tarifverhandlungen in den nordischen Ländern zeichnen. Tatsächlich finden diese auf vier Ebenen statt: auf der Ebene der Betriebe, auf Branchenebene, auf branchenübergreifender Ebene unter Einschluß mehrerer Sektoren (beispielsweise dem öffentlichen Sektor und dem privaten Sektor) sowie auf nationaler, branchenübergreifender Ebene. Die Be-

sonderheit der nordischen Modelle liegt in dem Bestreben, die Tarifverhandlungen, die auf den untergeordneten Ebenen stattfinden, durch zentrale, branchenübergreifende Tarifverhandlungen zu steuern, bei denen auf einer festen Basis ein allgemeiner Rahmen für Gehaltserhöhungen vorgegeben wird.

Während das System der zentralen Tarifverhandlungen in den sechziger und siebziger Jahren relativ gut funktionierte, traten in den beiden folgenden Jahrzehnten zahlreiche Probleme auf. Diese entstanden aufgrund eines verstärkten Drucks zur Schaffung dezentral organisierter Strukturen.

5. Die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in den nordischen Ländern sind paradoxerweise sowohl durch eine *ausgeprägte Autonomie der Sozialpartner* gekennzeichnet als auch durch ein *massives Eingreifen des Staates*.

Meist haben sich die sozialen Akteure autonome Strukturen gegeben, um eine Einmischung des Staates zu vermeiden. Nichtsdestoweniger kommt es in den vier Ländern häufig zu einer solchen Einmischung bei den Tarifverhandlungen, weil der Staat die Akzeptanz von Lohnbeschränkungen durch umfassendere politische Maßnahmen, die ausschließlich in seiner Verantwortung liegen, erhöhen möchte (soziale Transferleistungen, eine angepaßte Steuerpolitik, verstärkter Wohnungsbau, Preisgarantien, Beschäftigungsförderungspolitik, etc...). Diese Politik der Lohnbeschränkung verfolgte ein zweifaches wirtschaftspolitisches Ziel, nämlich die Sicherung der Vollbeschäftigung und den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

Traditionell ist ein staatliches Eingreifen häufiger in jenen Ländern zu beobachten, in denen die Gewerkschaftsbewegungen weniger geschlossen auftreten, wie zum Beispiel **in Norwegen** - dort sind die Angestelltengewerkschaften stärker zersplittert und der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist nicht so hoch - oder auch in Finnland, wo die Gewerkschaftsbewegung entsprechend den in ihr vertretenen, unterschiedlichen politischen Orientierungen aufgespalten ist. In Norwegen zeigte sich der Staat anfangs im wirtschaftlichen, industriellen und sozia-



len Bereich auch deswegen interventionsfreudiger, weil während der Industrialisierung umfangreiche ausländische Investitionen ins Land flossen, welche besonders die Exportbranchen (Reedereien, Forstwirtschaft, Halbfertigprodukte, Chemie) betrafen. Sowohl in Norwegen als auch in Finnland wurde massiv und wiederholt eine echte Einkommenspolitik betrieben. In **Schweden**, wo die Sozialpartner sich weit mehr zu einer autonomen Regulierung der Wirtschaft befähigt zeigten, kam es erst in den achtziger Jahren zu einem verstärkten Eingreifen der Regierung. Dies war bedingt durch die Fragmentierung der Arbeitnehmerinteressen sowie durch den verstärkten Druck der Arbeitgeber, die eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen anstrebten. Die schwedischen Arbeitgeber waren der Auffassung, daß die legalistische Welle der siebziger Jahre, die aus der massiven Einflußnahme der Gewerkschaften auf die sozialdemokratische Regierung resultierte, das Ende für die Autonomie der Sozialpartner bedeutete und den Einsatz einer neuen Strategie auf seiten der Arbeitgeber rechtfertigte.

6. Welche Rolle haben *wirtschaftliche Faktoren* bei der Entwicklung der nordischen Modelle gespielt? Es ist offensichtlich, daß die wirtschaftlichen Ausgangsbedingungen und das Tempo der Industrialisierung in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich waren. **Schweden** hatte sehr bald eine offene, exportorientierte Wirtschaft aufgebaut, die zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit eben jenes Modell geschaffen hatte, das auf Lohnbeschränkung, einer hohen Mobilität der Arbeitnehmer sowie der Bereitschaft basierte, den technologischen Wandel zu akzeptieren. In Norwegen, Finnland und Island soll dagegen die geschützte nationale Wirtschaft die Aushandlung nationaler Kompromisse gefördert haben.

7. Vergleicht man die jeweilige Entwicklung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in den vier Ländern bis in die siebziger Jahre, dann sind große Ähnlichkeiten zwischen Schweden und Norwegen festzustellen, während sich die Situation in Finnland und Island anders und jeweils unterschiedlich darstellte. Im Laufe der Jahre entwickelten die Systeme der vier Länder jedoch immer mehr *Gemeinsamkeiten*.

In **Finnland** setzte die Industrialisierung erst spät ein, und der Klassenkampf setzte sich bis nach dem Zweiten Weltkrieg fort. Die gewerkschaftlichen Akteure zeigten sich häufig uneins, die politischen Konstellationen waren sehr komplex und die sozialdemokratische Partei von internen Konflikten zerrissen; die Arbeitgeber organisierten sich erst relativ spät, und auch Tarifverhandlungen wurden erst spät eingeführt. Vor allem der Klassenkampf und die politischen Konstellationen erklären den anfänglich so besonderen Charakter des Sozialstaatsystems in Finnland. Allerdings hat sich dieses nach dem Zweiten Weltkrieg allmählich an das norwegische und schwedische System *angenhert*. Dies war darauf zurückzuführen, daß sich die Arbeitgeber letztlich mit einem System zentraler Tarifverhandlungen einverstanden erklärten, daß die Gewerkschaften ab 1969 wieder geschlossen auftraten sowie darauf, daß sich die Spannungen in der politischen Linken legten.

In **Island** wurden die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern ursprünglich ebenfalls durch die schwache Stellung der Sozialdemokratie und durch einen noch wenig entwickelten Wohlfahrtsstaat geprägt, vor allem aber durch den eher informellen Charakter der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, der durch die geringe Größe der isländischen Unternehmen bedingt war. Gleichwohl *näherte sich* Island zunehmend den anderen nordischen Ländern *an*; der vorläufige Endpunkt dieses Anpassungsprozesses waren die oft erwähnten nationalen Sozialpakete von 1989 und 1990, durch die es zum ersten Mal gelang, eine Volkswirtschaft zu stabilisieren, die aufgrund des Fischereisektors im Prinzip instabil ist.

Diese allmähliche Angleichung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in den vier Ländern ist bedingt durch die relative Homogenität der für den Arbeitsmarkt bestimmenden institutionellen, kulturellen und politischen Faktoren; durch die intensive Zusammenarbeit zwischen der Regierung und den politischen und sozialen Akteuren in den einzelnen Ländern; aber auch durch Nachahmungseffekte, die durch die enge Zusammenarbeit der nordischen Länder gefördert wurden, welche mit der Gründung des Nordischen Rates im Jahre 1952 einen institutionellen Rahmen erhielt.

“Vergleicht man die jeweilige Entwicklung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in den vier Ländern bis in die siebziger Jahre, dann sind große Ähnlichkeiten zwischen Schweden und Norwegen festzustellen, während sich die Situation in Finnland und Island anders und jeweils unterschiedlich darstellte. Im Laufe der Jahre entwickelten die Systeme der vier Länder jedoch immer mehr Gemeinsamkeiten.”

Diese Angleichung “ist bedingt durch die relative Homogenität der für den Arbeitsmarkt bestimmenden institutionellen, kulturellen und politischen Faktoren; durch die intensive Zusammenarbeit zwischen der Regierung und den politischen und sozialen Akteuren in den einzelnen Ländern; aber auch durch Nachahmungseffekte, die durch die enge Zusammenarbeit der nordischen Länder gefördert wurden, ... welche ... im Jahre 1952 einen institutionellen Rahmen erhielt.”



“Seit Mitte der sechziger Jahre ist der öffentliche Sektor in allen vier Ländern unaufhörlich gewachsen, was insbesondere für Schweden und Norwegen und in etwas geringerem Umfang auch für Finnland und Island gilt.”

“Alle vier Länder haben Ende der achtziger und zu Beginn der neunziger Jahre eine schwere Rezessionsphase erlebt.”

“Aufgrund klimatischer Faktoren, der Bodenbeschaffenheit und der isolierten geographischen Lage sind in den nordischen Ländern beträchtliche regionale Unterschiede bei den Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen, wobei diese in abgelegenen Regionen Rekordhöhen erreichen.”

“In allen vier Ländern war man (zu Beginn der neunziger Jahre) um die Eindämmung der Kosten des Wohlfahrtsstaates bemüht“, und es wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen.”

II. Modelle in der Krise?

1. Die Auswirkungen der wirtschaftlichen Internationalisierung

Verglichen mit anderen OECD-Ländern zeichnen sich die Volkswirtschaften der vier Länder durch folgende Besonderheiten aus: Vor allem wird ein sehr scharfer Kontrast offenbar zwischen den wettbewerbsfähigen, der internationalen Konkurrenz ausgesetzten *Exportbranchen* und einem großen öffentlichen Sektor sowie *geschützten* Sektoren (Landwirtschaft, Wohnungsbau, Verkehrswesen, private Dienstleistungen und bestimmte Industriezweige). Letztere genießen bis heute Vorteile bei sozialen Leistungen und Gehältern. Für die nordischen Länder typisch sind also offene, exportorientierte Volkswirtschaften, wobei Rohstoffe (Erdöl, Erdgas in Norwegen), Forstwirtschaft (Finnland) und Fischerei (Island) eine zentrale Rolle spielen; nur Schweden weicht insofern von diesem Muster ab, als es eine bedeutende Fertiggüterproduktion vorweisen kann. In Finnland sehen sich die traditionell exportorientierten Branchen der Metall- und Textilindustrie nach dem Auslaufen der Clearingabkommen mit der UdSSR im Jahre 1990 schwerwiegenden Problemen gegenüber. Norwegen, Finnland und Island sind also von den schwankenden Weltmarktpreisen für Rohstoffe und den unsicheren Erträgen der Fischereiwirtschaft besonders stark betroffen. Überdies ist der öffentliche Sektor in allen vier Ländern seit Mitte der sechziger Jahre unaufhörlich gewachsen, was insbesondere für Schweden und Norwegen und in etwas geringerem Umfang auch für Finnland und Island gilt.

Alle vier Länder haben Ende der achtziger und zu Beginn der neunziger Jahre eine schwere *Rezessionsphase* erlebt. Die alarmierendste Folge dieser neuen Phase der Internationalisierung der nordischen Volkswirtschaften ist der für diese Staaten beispiellose Anstieg der Arbeitslosenquote, die 1994 in Finnland 19,9%, in Schweden 10,4% und in Norwegen 5,6% betrug (Statistiken des Nordischen Rates). In Island beläuft sich die Quote nur auf 3,1%, ist aber im Steigen begriffen; außerdem muß berücksichtigt werden, daß die Beschäftigungszahlen in zwei Schlüsselbranchen - der Fischerei und der Bau-

wirtschaft - im Winter zwangsläufig stark zurückgehen. Aufgrund klimatischer Faktoren, der Bodenbeschaffenheit und der isolierten geographischen Lage sind in den nordischen Ländern beträchtliche *regionale Unterschiede* bei den Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen, wobei diese in abgelegenen Regionen Rekordhöhen erreichen.

Angesichts dieser Lage wurde eine Spar- und insbesondere Einkommenspolitik eingeleitet, die sich auf bisher beispiellose nationale Kompromisse gründet. Diese Kompromisse stützen sich erneut in hohem Maße auf das Prinzip der nationalen Solidarität, das bereits in der Vergangenheit eine so wichtige Rolle spielte. Gleichzeitig verabschiedeten die Regierungen eine Reihe von Notmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung, die insbesondere auf Langzeitarbeitslose und Jugendliche abzielen.

Bereits in den achtziger, aber vor allem zu Beginn der neunziger Jahre leiteten die vier Länder eine Politik der *Liberalisierung der Märkte und der Finanzinstitutionen* ein, und banden mit Ausnahme von Island ihre nationalen Währungen an den ECU an. Dies führte zu einer Einschränkung ihrer Währungsautonomie, denn es waren nun keine regelmäßigen Abwertungen mehr möglich, derer sich die Regierungen traditionell zur wirtschaftlichen Stabilisierung ihrer Länder bedient hatten. Gleichwohl kam es Ende 1992 zu Finanzkrisen, aufgrund derer Norwegen, Finnland und Schweden sich gezwungen sahen, ihre Währungen abzuwerten oder floaten zu lassen. Sowohl rechte als auch sozialdemokratische Regierungen betrieben in den letzten zehn Jahren eine *deutlich liberaler ausgerichtete Wirtschaftspolitik*, um die Kräfte des Marktes zu reaktivieren und die Integration ihrer Volkswirtschaften in die internationale und insbesondere in die europäische Wirtschaft zu beschleunigen.

In allen vier Ländern war man während des gleichen Zeitraums um die Eindämmung der Kosten des *Wohlfahrtsstaates* bemüht, und es wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um einen Teil der sozialen Dienste zu 'entstaatlichen', um die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Sektors zu stärken (Staat und Gemeinden), um die Zahl der dort Beschäftig-



ten zu senken und um die sozialen Leistungen einzuschränken (beispielsweise Reduzierung des Krankengeldes, der Anzahl der Urlaubstage, des Arbeitslosengeldes, Anhebung des Rentenalters etc.). Dementsprechende Reformen wurden für die nationalen Arbeitsbehörden in Schweden und Finnland durchgeführt. Seit Beginn der neunziger Jahre wurden vor allem in diesen beiden Ländern umfassende Haushaltskürzungen vorgenommen.

Neben dem Verlust der Währungsautonomie und einer notwendigen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit hat sich durch die Internationalisierung der nordischen Volkswirtschaften noch ein drittes Problem ergeben: Die Ausweitung der Auslandsinvestitionen der großen schwedischen, aber auch norwegischen und finnischen Konzerne stellt eine Bedrohung für die nationale Wirtschaft dar, denn diese Investitionen erfolgen auf deren Kosten. Beispielsweise in Schweden übersteigt die Produktion schwedischer Unternehmen im Ausland gegenwärtig die exportierte Inlandsproduktion dieser Unternehmen.

2. Das Ende der sozialdemokratischen Vormachtstellung, der politische Wandel und wechselnde politische Bündnisse

In den achtziger und neunziger Jahren haben die Sozialdemokraten, vor allem in Schweden und Norwegen und in etwas geringerem Maße auch in Finnland und Island, ihre dominierende politische Stellung verloren. Überall erstarkten die Parteien der Rechten und der Mitte und es wurden Regierungskoalitionen unterschiedlicher Zusammensetzung gebildet. Gegenwärtig haben Norwegen (seit 1990) und Schweden (seit 1994) eine sozialdemokratische Minderheitsregierung. In Island führt seit 1991 eine Koalition aus Sozialdemokraten und Rechten die Regierungsgeschäfte und in Finnland eine Mitte-Rechts-Koalition. Die sozialdemokratischen Parteien selbst haben sich unter dem Druck parteiinterner liberaler Denkströmungen gewandelt. Zudem sind neben dem traditionellen Gegensatzpaar links-rechts neue politische Kräfte (insbesondere die Grünen) aufgetaucht: Die politische Landschaft präsentiert sich heu-

te also vielfältiger und stärker zersplittert als früher.

3. Hat das Prinzip der zentral gelenkten Tarifverhandlungen Zukunft?

In den achtziger und neunziger Jahren griff der Staat immer häufiger in die Tarifverhandlungen ein. In Finnland und Norwegen war dies bereits vorher oft der Fall gewesen; in Schweden jedoch fand die Autonomie der Sozialpartner durch die Intervention der Regierung ein recht abruptes, deutlich spürbares Ende.

Welche *gemeinsamen Gründe* veranlaßten die Regierungen aller vier Länder zu einem verstärkten Eingreifen in die Tarifverhandlungen? Die wachsende Konkurrenz zwischen den Angestelltengewerkschaften, den Gewerkschaften des öffentlichen Sektors und den Arbeitergewerkschaften (LO), die zunehmenden Spannungen zwischen Sektoren, die einer starken Konkurrenz ausgesetzt waren, und geschützten Sektoren führte zu einem starken Lohnanstieg, zu einer Fragmentierung der zentralen Tarifverhandlungen, zu Gehaltsverschiebungen und zu vermehrten Konflikten. Die Arbeitgeber, die auf dezentral geführte Tarifverhandlungen drängten, förderten diese Aufspaltung noch. Angesichts der Sachzwänge durch die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft war die Regierung bemüht, die Gehaltskosten zugunsten der Profite zu reduzieren und das wirtschaftliche Gleichgewicht der Vergangenheit wiederherzustellen. Um diese Ziele zu verwirklichen, versuchte sie, der Aufspaltung der zentralen Tarifverhandlungen entgegenzuwirken und betrieb eine Einkommenspolitik, die sich insbesondere durch eine 'Politik der ausgehandelten Einkommen' und durch den häufigen Einsatz von Vermittlern und Schiedsleuten auszeichnete.

Was wird in diesem Spannungsfeld zwischen zentralisierenden und dezentralisierenden Kräften *aus den zentralen Tarifverhandlungen werden, die für die vier nordischen Länder so typisch sind?* Die nationalen Notsozialpakete (wie jene, die Ende der achtziger und zu Beginn der neunziger Jahre geschlossen wurden), um akuten wirtschaftlichen Krisensituationen zu begegnen, funktionieren nur dann, wenn sie der Ausnahmefall blei-

“In den achtziger und neunziger Jahren haben die Sozialdemokraten, vor allem in Schweden und Norwegen und in etwas geringerem Maße auch in Finnland und Island, ihre dominierende politische Stellung verloren.”

“In den achtziger und neunziger Jahren griff der Staat immer häufiger in die Tarifverhandlungen ein.”

“Angesichts der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft war die Regierung bemüht, ... der Aufspaltung der zentralen Tarifverhandlungen entgegenzuwirken”



“(...) in Finnland und Schweden wird überdies offenbar, daß (die Regierungen) die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und damit die Tarifverhandlungen weitgehend von der Planung und Verwaltung des Wohlfahrtsstaates trennen möchten.”

“Die Tendenz zur Kartellbildung, ... die zum einen einen Zusammenschluß vielfältiger Akteure sowie eine Zentralisierung zur Folge hat, zum anderen eine Aufspaltung der Tarifverhandlung aufgrund der wachsenden Zahl von Kartellen, wird eine strategische Schlüsselrolle spielen.”

“Auf Gewerkschaftsseite waren Umstrukturierungen aufgrund der notwendigen Veränderungen des Tarifverhandlungssystems und der wachsenden Spannungen zwischen den traditionellen Gewerkschaftsverbänden der Arbeiter und den Angestelltengewerkschaften notwendig geworden.”

ben, und die Erfahrung hat gezeigt, daß man nicht ständig die Schwere der Rezession als Handlungsargument anführen kann. Überdies scheint der dauerhafte Bestand nationaler Kompromisse, die unter staatlicher Federführung zustandekamen, zunehmend gefährdet, weil der Staat sich immer weniger in der Lage zeigt, einen sozialen Ausgleich für die Sparpolitik zu bieten, weil die Arbeitgeber aus zentralen Tarifverhandlungen keine so großen Vorteile mehr ziehen können wie früher (insbesondere, weil es nicht mehr möglich ist, Gehaltsverschiebungen zu verhindern, und weil sie eine Diversifizierung und Flexibilisierung der Lohn- und Gehaltspolitik wünschen), und weil die Interessen der Arbeitnehmer zunehmend divergieren. Die Regierungen sind sich dieser Schwierigkeiten sehr wohl bewußt, und in Finnland und Schweden wird überdies offenbar, daß sie *die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und damit die Tarifverhandlungen weitgehend von der Planung und Verwaltung des Wohlfahrtsstaates trennen* möchten. In Schweden, wo das nordische Modell am stärksten bedroht ist, treten die Sozialdemokraten weiterhin für ein System zentraler Tarifverhandlungen ein, das jedoch den Marktkräften mehr Raum zugesteht und gewisse Mängel des Prinzips der Gehaltsolidarität beheben soll.

Durch die Umgestaltung des Tarifverhandlungssystems soll ein neues Gleichgewicht geschaffen werden zwischen dem Grad, bis zu dem eine Koordinierung zwischen den Tarifabkommen der einzelnen Branchen wünschenswert ist, und der Gliederung in Branchentarifabkommen und betrieblichen Tarifverträgen in jedem Sektor (welcher Toleranzrahmen soll dabei für Gehaltsverschiebungen gelten?).

Eine strategische Schlüsselrolle wird in diesem Zusammenhang die Tendenz zur *Kartellbildung* (das heißt der Zusammenschluß mehrerer Gewerkschaftsverbände zu Kartellen, um die Tarifverhandlungen für einen bestimmten Sektor, wie beispielsweise den öffentlichen, zu führen) spielen, die zum einen einen Zusammenschluß vielfältiger Akteure sowie eine Zentralisierung zur Folge hat, zum anderen eine Aufspaltung der Tarifverhandlungen aufgrund der wachsenden Zahl von Kartellen.

Die Tarifverhandlungen in den nordischen Ländern sind gegenwärtig mit dem folgenden Dilemma konfrontiert: Einerseits wird die Bedeutung der einzelnen Verhandlungsebenen zunehmend davon abhängen, wie die Akteure der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sich reorganisieren, um neue Verhandlungseinheiten (Kartelle) zu bilden, die sie für zweckdienlich und ihren Interessen angemessener halten. Andererseits müssen diese Anpassungen, die ja gerade einige der Auswüchse der nordischen Modelle korrigieren (unzureichende Vergütung höherer Qualifikation aufgrund mangelnder Gehaltsabstufungen, niedrige Entlohnung von Facharbeitern im Vergleich zu nicht qualifizierten Angestellten usw.) und auf dezentrale Strukturen hinwirken sollen, so vorgenommen werden, daß sie das gesamtwirtschaftliche Gleichgewicht nicht gefährden.

4. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Wandel von Organisationsstrukturen, Programmen und Strategien

In den achtziger und neunziger Jahren bemühten sich sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberverbände um *interne Umstrukturierungen*. Auf **Gewerkschaftsseite** waren Umstrukturierungen aufgrund der notwendigen Veränderungen des Tarifverhandlungssystems und der wachsenden Spannungen zwischen den traditionellen Gewerkschaftsverbänden der Arbeiter und den Angestelltengewerkschaften notwendig geworden. Die gewerkschaftliche Topographie der nordischen Länder ist relativ einfach und in allen Ländern recht ähnlich. So sind in der Regel drei Typen von Akteuren anzutreffen: eine Arbeitergewerkschaft, eine Gewerkschaft für Angestellte im technischen Bereich und eine Gewerkschaft für Arbeitnehmer mit einem Hochschul- oder gleichwertigem Abschluß. Im allgemeinen deckt jede dieser Gewerkschaften sowohl den öffentlichen als auch den privaten Sektor ab.

Aufgrund ihrer wachsenden Mitgliederzahlen in den letzten zwanzig Jahren haben die Angestelltengewerkschaften (einschließlich der Hochschulabsolventen) zu den traditionellen Arbeitergewerkschaften aufgeschlossen und ihnen ihre einst vor-



herrschende Rolle streitig gemacht. Überdies haben in den Arbeitergewerkschaften die Angehörigen des öffentlichen Sektors eine einflußreiche, ja dominierende Stellung errungen, was Anlaß zu heftigen internen Auseinandersetzungen gab. Die norwegische LO hat im Rahmen der Vorbereitungen für ihre nationale Tagung im Jahre 1993 die weitreichendsten Umstrukturierungsvorschläge unterbreitet. Dabei ging es darum, ob eine gewerkschaftliche Neuorganisation nach Branchen, nach Berufen bzw. ausgeübten Tätigkeiten oder nach Sektoren (öffentlich/privat) erfolgen sollte. Schon 1988 aber war es zu einem Zusammenschluß zwischen fünf Industriegewerkschaften des privaten Sektors gekommen, wodurch ein Gegengewicht zu den Gewerkschaften des öffentlichen und des Dienstleistungssektors geschaffen werden sollte. Auch bei der Tagung der schwedischen LO im Jahre 1991 wurden Fusionsvorschläge gemacht.

Trotz dieser Spannungen haben sich die LO (Arbeiter) und die TCO in Schweden in für die anderen nordischen Länder exemplarischer Weise zu Austausch und Zusammenarbeit fähig gezeigt.

Auch auf **Arbeitgeberseite** wurden in den achtziger und neunziger Jahren vor allem im privaten Sektor *interne Umstrukturierungen* vorgenommen. So kam es zu Zusammenschlüssen zwischen Arbeitgeberverbänden mit sozialer Prägung und Arbeitgeberverbänden mit wirtschaftlichen Zielsetzungen. Dies geschah in **Finnland und Schweden** auf nationaler Ebene und in **Norwegen** in bestimmten Sektoren. Der Zweck dieses Einigungsprozesses besteht darin, die Tätigkeit der Arbeitgeberverbände effizienter und kostengünstiger zu gestalten und insbesondere auf europäischer Ebene gemeinsam für die Wahrung der Arbeitgeberinteressen einzutreten. Überdies entscheiden sich - nach dem Vorbild der Gewerkschaften - auch zahlreiche kleine Arbeitgeberverbände zur Fusion. Große Verbände wie der der Metallarbeitgeber nehmen eine interne Neuzuweisung von Funktionen vor, um sich an die stufenweise Dezentralisierung der Tarifverhandlungen anzupassen: Der Verband wird für seinen Mitglieder nun zunehmend eine Beraterrolle einnehmen und weniger als direkter Verhandlungsführer auftreten.

In allen vier Ländern sind die *Spannungen im Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden*, die in den achtziger Jahren und zu Beginn der neunziger Jahre auftraten, im wesentlichen auf *die offenkundigen wiederholten Schwenks der Arbeitgeberstrategie* zurückzuführen. Diese zielten auf eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen ab, auf die Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen und hier insbesondere die Flexibilisierung der Gehälter und der Arbeitsorganisation, auf eine weniger starre Sozialgesetzgebung sowie auf einen teilweisen Abbau des Wohlfahrtsstaates. Die liberalistische Offensive der Arbeitgeber gestaltete sich in **Schweden** am spektakulärsten und war am stärksten politisiert. Sie erreichte ihren Höhepunkt im Jahre 1992 mit dem Rückzug der SAF aus den Dreiergremien.

Die Konflikte, die in den letzten zehn Jahren in den vier Ländern auftraten, zeichnen sich unter anderem durch folgende Eigenheiten aus: Die Ausdehnung des Systems der zentralen Tarifverhandlungen auf alle Gewerkschaftsverbände gab Anlaß zu Vergleichen zwischen den an den Verhandlungen beteiligten Gruppen und Kartellen, was oftmals zu Auseinandersetzungen führte; die Streikbereitschaft der Angestellten des öffentlichen Sektors - und hier insbesondere der Frauen - sowie ihre Militanz sind gestiegen; Streikgrund sind vor allem die Gehälter; in den nordischen Ländern kommt es überdies häufig zu kurzen Arbeitsniederlegungen auf betrieblicher Ebene, vor allem im Anschluß an Umstrukturierungsmaßnahmen.

Im Vergleich zu den siebziger Jahren waren die in den achtziger Jahren erstellten *Gewerkschaftsprogramme* in den nordischen Ländern weder besonders neuartig noch originell. In den siebziger Jahren waren auf gewerkschaftlichen Vorschlag hin einige spektakuläre Fortschritte in der Sozialgesetzgebung erzielt worden, die sich vor allem auf die folgenden vier Bereiche bezogen: Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen, Sicherung von Arbeitsplätzen, innerbetriebliche Demokratie, Chancengleichheit und Vermeidung der Diskriminierung von Frauen. In den letzten zehn Jahren vollzogen sich die gesetzlichen (bzw. rahmentarifvertraglichen) Fortschritte in diesen Bereichen mit weniger großem Aufsehen.

“Schon 1988 aber war es ... zu einem Zusammenschluß zwischen fünf Industriegewerkschaften des privaten Sektors gekommen, wodurch ein Gegengewicht zu den Gewerkschaften des öffentlichen und des Dienstleistungssektors geschaffen werden sollte.”

In bestimmten Sektoren “kam es zu Zusammenschlüssen zwischen Arbeitgeberverbänden mit sozialer Prägung und Arbeitgeberverbänden mit wirtschaftlichen Zielsetzungen ... Der Zweck dieses Einigungsprozesses besteht darin, die Tätigkeit der Arbeitgeberverbände effizienter und kostengünstiger zu gestalten und insbesondere auf europäischer Ebene gemeinsam für die Wahrung der Arbeitgeberinteressen einzutreten.”

“Die offenkundigen wiederholten Schwenks der Arbeitgeberstrategie ... zielten auf eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen ab, auf die Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen, und hier insbesondere die Flexibilisierung der Gehälter und der Arbeitsorganisation, auf eine weniger starre Sozialgesetzgebung sowie auf einen teilweisen Abbau des Wohlfahrtsstaates.”



“Verglichen mit den gewerkschaftlichen Bewegungen in anderen Ländern fällt an den Programmen der nordischen Gewerkschaften auf, daß sie gesamtgesellschaftlichen Fragen wie zum Beispiel der Umweltpolitik und dem Verbraucherschutz mehr Raum gewähren und auch konkrete Vorschläge zur Reform des Wohlfahrtsstaates machen.”

“Zu betonen ist überdies das fortgesetzte Bemühen der nordischen Gewerkschaften, wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Förderung der Vollbeschäftigung zu unterstützen.”

“Seit den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung stellte die Berufsbildung eine zentrale Forderung der Gewerkschaftspolitik dar. ... die strategische Rolle von Weiterbildung und Umschulung, die sowohl gesamtwirtschaftlich als auch für den einzelnen Arbeitnehmer sinnvoller ist, sollte ausgebaut werden, um ‘passiv’ empfangene Hilfen (Arbeitslosenunterstützung) und Hilfen gegen bloße Kompensationsleistungen (gemeinnützige Arbeit) abzubauen.”

Verglichen mit den gewerkschaftlichen Bewegungen in anderen Ländern fällt an den Programmen der nordischen Gewerkschaften auf, daß sie gesamtgesellschaftlichen Fragen wie zum Beispiel der Umweltpolitik und dem Verbraucherschutz mehr Raum gewähren und auch konkrete Vorschläge zur Reform des Wohlfahrtsstaates machen. Ebenso hat die internationale Ebene an Bedeutung gewonnen: Trotz der Besorgnis über die möglichen Folgen der europäischen Integration wurde der Wille zu einer wachsenden Europäisierung und Internationalisierung der betreffenden Gewerkschaftsbewegungen deutlich. Die nordische Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaftsverbänden intensivierte sich erneut im Bereich der Information und Konsultation der Arbeitnehmer, die zur Einrichtung der nordischen Gruppenausschüsse geführt hat.

Zu betonen ist überdies das fortgesetzte Bemühen der nordischen Gewerkschaften, wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Förderung der Vollbeschäftigung zu unterstützen. Nachdem die Arbeitslosenzahlen seit Beginn der neunziger Jahre beunruhigende Ausmaße erreicht haben, gehört das Bemühen um die Sicherung von *Arbeitsplätzen* wieder zu den vorrangigen Bereichen der Gewerkschaftsarbeit. Zwar sind sich die Gewerkschaften der Notwendigkeit einer weitgehenden Flexibilisierung der Arbeitszeit bewußt, doch sind sie keineswegs überzeugt, daß eine Reduzierung der Arbeitszeit (oder auch eine Teilung der vorhandenen Arbeitsplätze) ein wirksames Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist. Obwohl ihnen eine solche Maßnahme legitim erscheint, um die Lebensqualität am Arbeitsplatz und in der Freizeit zu verbessern, sehen sie darin - anders als die meisten Gewerkschaften in den Ländern der Europäischen Union - keineswegs ein Allheilmittel für Beschäftigungsprobleme. Überdies vertreten sie zwar die Auffassung, daß eine aktive Arbeitsmarktpolitik dazu beiträgt, das Qualitätsniveau des Arbeitskräftepotentials aufrechtzuerhalten, doch sind sie gleichwohl überzeugt, daß es vor allem die Wirtschaftspolitik ist, die einen hohen Beschäftigungsgrad garantieren muß.

Seit den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung stellte daher die *Berufsbildung*

eine zentrale Forderung der Gewerkschaftspolitik dar. Und jenes oft erwähnte schwedische Modell, das in den fünfziger Jahren geschaffen wurde und zu dessen Grundlagen die Förderung der Umstrukturierung des Produktionsapparates gehörte, beruhte auf einer aktiven Berufsbildungspolitik, die die negativen Auswirkungen der Rationalisierung auf die Beschäftigung abfangen sollte: Daher wurde ein umfassendes System von Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Arbeitslose, aber auch für von Arbeitsplatzverlust bedrohte Arbeitnehmer geschaffen. Auf diesem Wege sollte die strategische Rolle von Weiterbildung und Umschulung, die sowohl gesamtwirtschaftlich als auch für den einzelnen Arbeitnehmer sinnvoller ist, ausgebaut werden, um “passiv” empfangene Hilfen (Arbeitslosenunterstützung) oder Hilfen gegen bloße Kompensationsleistungen (gemeinnützige Arbeit) abzubauen. Diese gesamte Berufsbildungspolitik ist das Ergebnis einer engen Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und der sozialdemokratischen Partei. Den Gewerkschaften, die für ihren Entwurf und ihre Entwicklung verantwortlich sind, obliegt auch eine umfassende Verantwortung für ihre Umsetzung und Verwaltung, und dies insbesondere durch das “Arbeitsmarktbüro”, das auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene tätig ist.

5. Eine Lockerung der Beziehungen zwischen Parteien und Gewerkschaften

Wie haben sich in den letzten Jahren die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den sozialdemokratischen Parteien entwickelt? Sie haben sich etwas *ge-lockert*, weil beide Seiten zunehmend um Autonomie bemüht waren. Zunächst haben sich die sozialdemokratischen Parteien bemüht, sich von ihren gewerkschaftlichen Gegenparts (LO in Schweden und Norwegen, SAK in Finnland, FTI in Island) abzuheben. Dies geschah aus verschiedenen Gründen: die sozialdemokratischen Parteien wollten mehr Raum für Bündnisse mit Parteien der Mitte und anderen gewerkschaftlichen Organisationen als der LO haben; unter dem Druck parteiinterner liberaler Strömungen favorisierten die Sozialdemokraten eine Politik, die mehr auf die Kräfte des Marktes setzte; sie



mußten daher ein Interessenspektrum vertreten, das über die Belange der Mitglieder ihrer traditionellen Partnergewerkschaft hinausging.

Auf seiten der Gewerkschaften offenbarten zahlreiche Untersuchungen, daß ein zunehmender Teil der Klientel von LO und SAK (Schweden, Norwegen, Finnland) nicht sozialdemokratisch wählten, und daß überdies die Gewerkschaftsbasis wünschte, daß ihre Organisation mehr Abstand von ihrem natürlichen Verbündeten gewinne. Symbol für die Lockerung dieser Bindung war die offizielle Aufgabe des Prinzips der "kollektiven Mitgliedschaft" (der Gewerkschaft zur Partei) in Schweden oder der stillschweigende Verzicht darauf in Norwegen. In dem Maße, wie sich zudem die regierenden sozialdemokratischen Parteien immer weniger in der Lage sehen, für gewerkschaftliche Zugeständnisse einen Ausgleich durch wirtschafts-, steuer- und sozialpolitische Maßnahmen zu bieten, nimmt das Interesse der Gewerkschaften an einer engen Bindung an die Partei ab. Mit der Liberalisierung und Internationalisierung der Wirtschaftspolitik, die den Handlungsspielraum der Regierungen einschränken, und infolge des Anstiegs der Arbeitslosigkeit ergeben sich für die Gewerkschaften aus dem Rückgewinn an Autonomie auch Vorteile.

6. Das Ende der Politik der Vollbeschäftigung?

Obwohl die Arbeitslosigkeit in den nordischen Ländern (mit Ausnahme von Finnland) immer noch unter dem Durchschnitt der Europäischen Union liegt (11% im Jahre 1994), wird ihr massiver Anstieg als alarmierend betrachtet, und dies um so mehr, als 3 bis 4% der Erwerbsbevölkerung an Umschulungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen teilnehmen und damit einer sogenannten 'verdeckten' Beschäftigung nachgehen.

Die niedrige Arbeitslosigkeit, die für die nordischen Länder bis Ende der achtziger Jahre so charakteristisch war, erklärte sich durch eine Vielzahl von Faktoren. Die Zentralisierung der Tarifverhandlungen ermöglichte eine Koordinierung der Lohn- und Gehaltserhöhungen. Dadurch

konnten, um des Gemeinwohls willen, Einkommenssteigerungen vermieden werden, die die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft überstiegen hätten, und eine Inflationsspirale abgewendet werden, die Arbeitsplätze vernichtet hätte. Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern trug schließlich eine ausgereifte und durchdachte 'aktive Beschäftigungspolitik' - mit berufsbildenden Praktika (insbesondere Umschulungen) und gemeinnütziger Arbeit - dazu bei, Arbeitslosigkeit zu verhindern oder Arbeitslosen rasch wieder zu einer Beschäftigung zu verhelfen. Die nordischen Regierungen waren bestrebt, mehr Geld für Umschulungsmaßnahmen aufzuwenden als für passiv empfangene Unterstützungsleistungen. Während jedoch aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen früher üblicherweise 80% der Arbeitslosen erreichten, konnten 1992 nur noch 50% der Arbeitslosen (in Schweden und Norwegen) auf diese Weise gefördert werden, ein Prozentsatz, der so niedrig war wie zuletzt 1950.

Schließlich und vor allem konnte die Arbeitslosigkeit bis Ende der achtziger Jahre mehr als anderswo durch makroökonomische Maßnahmen aufgefangen werden. Dies erfolgte zum einen durch eine Ausweitung des öffentlichen Sektors, womit Arbeitsplatzverluste, die durch industrielle Umstrukturierungen bedingt waren, ausgeglichen werden konnten, und zum anderen durch wiederholte Währungsabwertungen, die Exportunternehmen günstigere Terms of Trade verschafften. All diese traditionellen wirtschaftspolitischen Maßnahmen werden aber gegenwärtig von den Regierungen und den Arbeitgebern in Frage gestellt, da sie angesichts der neuen Phase der wirtschaftlichen Internationalisierung und der Integration in die Europäische Union nicht mehr opportun erscheinen. In Schweden beispielsweise warfen die Gewerkschaften LO und TCO der Regierung 1992 vor, die Arbeitslosigkeit bewußt zur Eindämmung des Preisanstiegs einzusetzen, und forderten ein nationales Programm zur Schaffung von Arbeitsplätzen. *Vor allem in dem Maße, in dem die Vollbeschäftigung nicht weiterhin das Hauptziel der Wirtschafts- und Sozialpolitik darstellt, ist die Frage nach den Überlebenschancen der nordischen 'Modelle' angebracht.*

"Während ... aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen früher üblicherweise 80% der Arbeitslosen erreichten, konnten 1992 nur noch 50% der Arbeitslosen (in Schweden und Norwegen) auf diese Weise gefördert werden, ein Prozentsatz, der so niedrig war wie zuletzt 1950."

"Mehr als anderswo konnte die Arbeitslosigkeit bis Ende der achtziger Jahre durch makroökonomische Maßnahmen aufgefangen werden Diese traditionellen wirtschaftspolitischen Maßnahmen werden aber gegenwärtig von den Regierungen und den Arbeitgebern in Frage gestellt, da sie angesichts der neuen Phase der wirtschaftlichen Internationalisierung und der Integration in die Europäische Union nicht mehr opportun erscheinen."



Literaturverzeichnis

Bruun, N. et al. (1992), *The Nordic Labour Relations Model*, Aldershot, Dartmouth Editor.

Dolvick, J.E., Stokland, D., (1992), 'The Norwegian Model in Transition' in Ferner, A. und Hyman R., *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell.

Ferner, A., und Hyman, B., (1992), *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell.

Goetschy, J., (1990), 'Le confort suédois' et 'Suède: à la recherche de la négociation perdue' in Bibes, G. Mouriaux, R. *Les syndicats européens à l'épreuve*, Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.

Goetschy, J., (1994), *Les modèles sociaux nordiques à l'épreuve de l'Europe*, La Documentation française, Paris.

Gudmundsson, G., Fridriksson, T., (1990), 'Klassesarbejde i Island: underudvikling eller

egne veje?' in D. Fleming, *Industriell Demokrati i Norden*, Lund, Arkiv.

Hernes, G., (1990), 'The Dilemmas of Social Democracies, The Case of Norway and Sweden' in Schmitter (Hg.), *Experimenting with Scale*, Cambridge University Press, Cambridge.

Kaupinnen, T., (1990), *Labour Relations in Finland*, Ministerium für Arbeit, Helsinki.

Nordic Council of Ministers (1994), *Working Life in Norden: 'Labour Market Policy - Is it worth anything at all?'*, Bd. 8, Nr. 3.

OECD, *Etudes économiques* über Schweden, Norwegen, Finnland und Island (erscheint jährlich) .

Rehn, G., Vicklund, B., (1990), 'Changes in the Swedish Model' in Baglioni & Crouch, *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*. London, Sage.



Das schwedische Berufsbildungssystem

Was bringt die europäische Integration?

“Eine fundierte Ausbildung macht sich bezahlt” (US-Arbeitsministerium, 1991).

Mit dem Problem der Höherqualifizierung der Arbeitnehmerschaft sind die meisten hochentwickelten Industrieländer konfrontiert. Es ist paradoxerweise genau zu der Zeit offenkundig geworden, als fast überall in der Welt immer mehr Jugendliche immer länger zur Schule gingen. In vielen Berufen übersteigt das Bildungsniveau bereits die beruflichen Anforderungen.

Das Problem der Humanressourcen erleidet sich allerdings nicht durch Anhebung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus. Die derzeitige Situation auf dem schwedischen Arbeitsmarkt erfordert zwingend eine Reform des gesamten Berufsbildungssystems. Schon in der Schule müssen die Grundlagen zum Weiterlernen während des Arbeitslebens vermittelt werden (Kazamaki Ottersten 1994). Insofern gewinnt das sekundäre Bildungswesen zunehmend an Bedeutung. Jeder wird sich darauf einstellen müssen, daß sich sein Arbeitsplatz immer wieder verändert. Deshalb werden Lernen, Ausbildung und Umschulung künftig zu einer lebenslangen Investition und einer Erfahrung, die den gesamten beruflichen Werdegang begleitet. Eine derart kontinuierliche Investitionsbereitschaft muß durch entsprechende Anreize gefördert werden. Eine spürbare Anhebung des Lohn- und Gehaltsniveaus für gut ausgebildete Kräfte wäre ein erster Schritt. Heute sind die Unternehmen bei der Einstellung von Mitarbeitern weitaus kritischer als früher: es kommen nur Bewerber zum Zuge, die lernfähig und intellektuell flexibel genug sind, um sich auf neue Anforderungen am Arbeitsplatz einzustellen. Wenn es bei der Auswahl auf “Lernfähigkeit” ankommt, dann wird ein höheres Bildungsniveau vorrangiges Qualitätsmerkmal sein.

Wird Schweden in der Lage sein, zusätzlich zu den Problemen, die sich aus der Integration in die Europäische Union ergeben, auch diese neuen Herausforderungen zu meistern? Schweden ist bekannt für seine zahlreichen Arbeitsmarkt-Institutionen, die sich im neuen europäischen Umfeld als hilfreich, aber auch als hinderlich für die Anpassung des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes erweisen können. Durch die Einbindung in die Europäische Union wird das schwedische Ausbildungssystem stärker unter Druck geraten. Die Frage lautet: Verfügt das schwedische Ausbildungssystem über das geeignete Instrumentarium und die erforderliche Flexibilität, um die notwendigen Reformen in Angriff zu nehmen? In diesem Artikel werden das schwedische Berufsbildungssystem, seine Einbindung in das berufliche Bildungswesen der Europäischen Union und die Erwartungen in bezug auf die zukünftige Entwicklung untersucht.

Einige Hintergrundinformationen

Im schwedischen Schulsystem sind 9 Pflichtschuljahre vorgesehen, an die sich wahlweise der Besuch der höheren Schule anschließt, in der sowohl allgemeine als auch berufliche Ausbildungsgänge angeboten werden. In den meisten Industriestaaten gibt es eine Mindestpflichtschulzeit, in der Regel 9 Jahre. In einigen europäischen Ländern dauert sie länger, z.B. 10 Jahre in Belgien, Finnland, Frankreich und Deutschland, 11 Jahre in Holland und für einige Schulabschlüsse 12 Jahre in Belgien und Deutschland. Auf



Eugenia Kazamaki Ottersten

arbeitet als
Forschungsstipendiatin
am IUI (dem
Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftlichen
Institut der Industrie),
Stockholm.

Lange Zeit wurde Schweden auch von vielen anderen europäischen Ländern wegen seines Arbeitsmarktssystems, seiner kompetenten Arbeitnehmerschaft und der Qualität seines beruflichen Bildungssystems als beispielhaft angesehen. Die nachhaltig niedrige Arbeitslosenquote galt als Beweis für den Erfolg der schwedischen Arbeitsmarktpolitik. In letzter Zeit hat die schwedische Wirtschaft jedoch ebenso wie andere europäische Länder mit Problemen zu kämpfen, z.B. hohe offene Arbeitslosigkeit und eine Verschlechterung der Qualifikationsbasis bei der Arbeitnehmerschaft. Um es genauer zu sagen: Die Qualifikationen, die von den Schulen und über berufliche Bildungsprogramme vermittelt werden, werden den Anforderungen der Arbeitgeber nicht gerecht. Das ist zum Teil darauf zurückzuführen, daß sich das Bildungssystem noch nicht auf die Veränderungen eingestellt hat, die sich in den letzten zehn Jahren in der industriellen Produktion und auf dem Arbeitsmarkt vollzogen haben. Infolgedessen ist der technologische Wandel in der schwedischen Industrie mit Personalproblemen behaftet. Ohne qualifizierte Arbeitskräfte wird sich der technologische Übergangsprozeß verlangsamen und die Arbeitnehmer stark belasten. Chancen auf dem Arbeitsmarkt wird in Zukunft nur derjenige haben, der über die entsprechenden Bildungsvoraussetzungen verfügt und bereit ist, sich ständig weiterzubilden.



“Die derzeitige Situation auf dem schwedischen Arbeitsmarkt erfordert zwingend eine Reform des gesamten Berufsbildungssystems.”

“Etwa 90% besuchen nach Abschluß der Elementarschule die höhere Schule.”

“Im internationalen Vergleich liegen die durchschnittlichen Aufwendungen der öffentlichen Hand für das Bildungswesen in Schweden höher als der OECD-Durchschnitt.”

“Untersuchungen haben gezeigt, daß Schweden in den 80er Jahren ein ziemlich kostspieliges Elementarschulsystem unterhalten hat.”

“Weiterbildung am Arbeitsplatz entwickelt sich zu einem typischen Merkmal der modernen Arbeitswelt. Nur Bewerber mit einem zufriedenstellenden Bildungsniveau werden bei der Besetzung von Stellen, für die Weiterbildung erforderlich ist, berücksichtigt.”

internationaler Ebene besteht die Tendenz, das Einschulungsalter vorzuziehen. Außerdem bleiben immer mehr Schüler länger in Ausbildung.

Etwa 90% besuchen nach Abschluß der Elementarschule die höhere Schule. Seit Beginn der 80er Jahre entscheiden sich weniger Schüler der höheren Schule für den allgemeinbildenden Zweig, der zum Hochschulstudium führt. Die berufsbezogenen Ausbildungsgänge rücken in den Vordergrund. Diese Entwicklung ist auch in vielen anderen Ländern zu beobachten, mit Ausnahme der USA und Japans. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der betrieblichen Ausbildung, die entweder als arbeitsmarktpolitische Maßnahme oder von öffentlichen und privaten Institutionen angeboten wird.

Im internationalen Vergleich liegen die durchschnittlichen Aufwendungen der öffentlichen Hand für das Bildungswesen in Schweden höher als der OECD-Durchschnitt (OECD, 1992). Das Ausgabenvolumen ist höher als in Frankreich, Deutschland und im Vereinigten Königreich, aber niedriger als in Dänemark, Norwegen und Finnland. Das Schulwesen wird überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert. Die betriebliche Ausbildung wird selbstverständlich privat finanziert, allerdings erhalten viele Firmen beträchtliche staatliche Zuschüsse. Sie sollen die Betriebe zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und zur Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen veranlassen. Aus dem Fonds “Arbeitsleben” haben die Betriebe erhebliche Unterstützung für Ausbildungszwecke erhalten. Die weitere Entwicklung wird zeigen, ob diese Mittel erfolgreich eingesetzt wurden (Lindh, Mellander, Kazamaki Ottersten 1994).

Untersuchungen haben gezeigt, daß Schweden in den 80er Jahren ein ziemlich kostspieliges Elementarschulsystem unterhalten hat. Im internationalen Vergleich lagen die Gesamtkosten pro Schüler zwischen 23% und 28% höher als die unserer skandinavischen Nachbarn.

Garantiert uns das aber auch eine hohe Qualität? Da die schwedischen Schulen eine größere “Lehrerdichte” haben und geringere Schülerzahlen pro Klasse als andere Länder, sollte man auch bessere

Leistungen erwarten dürfen. Ob dies tatsächlich der Fall ist und die Schüler unter diesen Voraussetzungen bessere Leistungen erbringen, darüber gibt es bislang noch keine einschlägigen Untersuchungen. Der Vergleich zu anderen Ländern zeigt, daß die schwedischen Schüler über gute Kenntnisse im Lesen und in den Fremdsprachen verfügen, aber unbefriedigende Kenntnisse im Schreiben und in Mathematik (Fägerlind, 1993). Die schwedischen Schüler vollbringen keine Spitzenleistungen. Das ist keine ideale Voraussetzung für eine Wirtschaft, die sich an der Schwelle zu einem tiefgreifenden technologischen Wandel befindet. Inzwischen können wir feststellen, daß die jüngere Generation besser ausgebildet ist als die ältere, und zwar in der gesamten Europäischen Gemeinschaft. In den skandinavischen Ländern, in Deutschland, Österreich, England und in der Schweiz ist der Anteil der Arbeitnehmer mit Abschlußzeugnis einer höheren Schule sehr hoch.

Lebenslanges Lernen

Die früheren *tayloristischen* Produktionsmethoden werden allmählich durch leistungsfähigere Formen der Arbeitsorganisation abgelöst. Neue Firmen und Branchen haben sich an die Spitze dieser Entwicklung gesetzt. Die Veränderungen, die sich auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz vollziehen, machen es erforderlich, daß “das Bildungswesen und der Arbeitsmarkt miteinander verzahnt werden” (Eliasson 1994). Die Schulen müssen ihren Schülern das Rüstzeug für den Arbeitsmarkt vermitteln - eine Aufgabe, die Vorrang hat vor allen anderen (Eliasson 1992).

Weiterbildung am Arbeitsplatz entwickelt sich zu einem typischen Merkmal der modernen Arbeitswelt. Nur Bewerber mit einem zufriedenstellenden Bildungsniveau werden bei der Besetzung von Stellen, für die Weiterbildung erforderlich ist, berücksichtigt. Die Auswahlverfahren der Unternehmen werden immer selektiver, und rigorose Einstellungspraktiken werden zur Regel. Mehrere empirische Studien, in denen eine größere Zahl von Unternehmen befragt wurden, haben gezeigt, daß moderne Industriebetriebe bei der Einstellung von Fabrikarbeitern das Ab-



schlußdiplom der höheren Schule als Mindestvoraussetzung verlangen (Kazamaki Ottersten 1994). Zu den Mindestanforderungen gehören oft auch folgende Qualifikationen: kommunikative Fertigkeiten in Schwedisch, Fremdsprachenkenntnisse und Mathematik. Ganz oben auf der Wunschliste der Arbeitgeber rangieren Mitarbeiter, die "lernfähig" sind, die über ausgeprägte Fähigkeiten zur Problemlösung verfügen und die im Team arbeiten können (soziale Fähigkeiten). Diese Entwicklung hat dazu geführt, daß sogar bei der Besetzung von Stellen im Produktionsbereich nur derjenige eine Chance hat, der zumindest die höhere Schule abgeschlossen hat. Aussicht auf Beschäftigung werden in Zukunft nur Menschen mit entsprechenden Bildungsvoraussetzungen haben.

Kurzum: Ausbildung wird zu einer Lebensaufgabe. Ausbildung und Umschulung finden in verschiedenen Lebensabschnitten und an unterschiedlichen Orten statt. Unter diesem Aspekt gewinnt die schulische Ausbildung infolge der europäischen Integration eine neue Dimension: Es werden mehr Sprachkenntnisse gefordert und auch die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team von Arbeitskollegen. Für den einzelnen ebenso wie für das Schulsystem bedeutet dies eine Erweiterung des Horizonts und der Chancen. Arbeitnehmer aus Ländern mit hohem Bildungs- und Qualifikationsniveau werden stärker gefragt sein als andere. Insofern wird der Konkurrenzdruck alle Länder zur Anhebung des Bildungsstandards zwingen. Kompetenz ist andererseits auch eine Eigenschaft, die auf dem Arbeitsmarkt Schwierigkeiten bereitet (Eliasson 1994). Arbeitskräfte mit hoher Kompetenz sind, gemessen an dem Wert ihrer Leistung für den Arbeitgeber, in der Regel unterbezahlt. Das gleiche gilt mit umgekehrtem Vorzeichen für ungelernete Arbeitskräfte (Eliasson 1992). Dies wirkt sich negativ auf den Lerneifer in Schule und Betrieb aus. Gerade weil Kompetenz kumulativ erworben wird und weil in der Schulzeit die Grundlagen für weiteres Lernen am Arbeitsplatz vermittelt werden, erwartet jeder, daß sich seine Ausbildung langfristig auszahlt. Wenn diese Erwartung enttäuscht wird, bedeutet das einen schlechten Start ins Erwachsenenleben. In einem integrierten Europa ergeben sich negati-

ve Folgen für den einzelnen auch dann, wenn er oder sie nicht in der Lage ist, in einem internationalen Umfeld zu arbeiten und sich flexibel auf dieses einzustellen.

Lohnt sich Bildung?

Nach konventioneller Auffassung sollte sich Lernen auszahlen (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson, Nilsson 1994). In Schweden ist dieser Lohnzuwachs im internationalen Vergleich jedoch sehr niedrig.

Seit Becker (1962), Mincer (1958, 1962, 1974) und Schultz (1960, 1961) ihre grundlegenden Arbeiten zu diesem Thema veröffentlicht haben, wird unablässig und intensiv über die Zusammenhänge zwischen Einkommenshöhe und Humanressourcen diskutiert. Lohnformeln (wage equations) sind inzwischen klassischer Bestandteil der Wirtschaftswissenschaften und häufiger Gegenstand empirischer Forschungen. Ausführliche Untersuchungen gibt es auch über die Defizite der ursprünglichen Lohnformeln (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson und Nilsson 1994).

In Schweden beträgt der relative Lohnzuwachs, der aufgrund eines zusätzlichen Ausbildungsjahres erzielt wird, ca. 3 - 4 %. Dieser Lohnzuwachs ist in der Zeit von 1984 bis 1991 relativ konstant geblieben. Allerdings sollte man als Vergleichswert den OECD-Durchschnitt von ca. 10 - 12 % berücksichtigen. Es soll aber nicht unerwähnt bleiben, daß trotz des im internationalen Vergleich relativ niedrigen Niveaus einige Berufsgruppen, z.B. Ingenieure, einen höheren Lohnzuwachs erzielen konnten. Das bedeutet jedoch nur, daß diese Gruppe jetzt endlich die gleichen Steigerungsraten erreicht wie der schwedische Durchschnitt (Mellander 1994).

Der niedrige Lohnzuwachs gibt Anlaß zu fragen, ob wir nicht mit der Abwanderung der Intelligenz und einer Neuverteilung der Kompetenz im erweiterten europäischen Markt rechnen müssen. Höchstwahrscheinlich hat diese Abwanderung schon eingesetzt. Menschen mit hohem Bildungsniveau werden selbstver-

(...) "Industriebetriebe verlangen bei der Einstellung von Fabrikarbeitern das Abschlußdiplom der höheren Schule als Mindestvoraussetzung."

"In Schweden ist der Lohnzuwachs im internationalen Vergleich sehr niedrig."

"Der niedrige Lohnzuwachs gibt Anlaß zu fragen, ob wir nicht mit Abwanderung der Intelligenz und einer Neuverteilung der Kompetenz im erweiterten europäischen Markt rechnen müssen."



“Viele (...) Institutionen (des Arbeitsmarktes), vor allem solche, die mit der Kartellisierung der Märkte durch die Gewerkschaften zu tun haben, sind zu einem Hemmschuh für die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes geworden.”

“(...) das Durchschnittsalter der Belegschaften in der schwedischen Fertigungsindustrie ist sehr hoch. (...) Inzwischen wissen wir, daß die jüngere Generation über ein höheres Bildungsniveau verfügt, wenngleich die Älteren den Vorteil langjähriger Erfahrung im Arbeitsleben mitbringen.”

“Bei manchem Unternehmen besteht wenig Neigung zu Investitionen in Humanressourcen, vor allem bei solchen mit überalterter Arbeitnehmerschaft, bei der sich Umschulung nicht lohnt.”

“Obwohl die jüngere Generation besser informiert und in den neuen Techniken besser ausgebildet ist, wird auch sie Schwierigkeiten beim Eintritt ins Arbeitsleben haben.”

“In der Europäischen Gemeinschaft bestehen auch heute noch institutionelle Hemmnisse und problematische Arbeitsmarktpraktiken.”

ständig die ersten sein, die wegziehen. Selbst wenn es nur wenige sind, kann das erhebliche negative Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit der schwedischen Wirtschaft haben (Braunerhjelm und Eliasson, 1994). Hochentwickelte Arbeitsmärkte werden einen höheren Bedarf an hochgebildeten Arbeitskräften haben und diese abwerben. Wenn man von Abwanderung der Intelligenz spricht, sollte man sich darüber im klaren sein, daß Bildung und Migration in erheblichem Maße von der Einkommenshöhe beeinflusst werden (Lundborg 1991). Dabei können auch landesspezifische Unterschiede eine Rolle spielen. Wird die Integration in die EU zu einer diesbezüglichen Sensibilisierung führen? Welche Faktoren spielen bei der Abwanderung von Menschen mit höherem Bildungsniveau eine Rolle? Diese Fragen müssen dringend und gründlich untersucht werden.

Institutionelle Hemmnisse

Die Flexibilität des Arbeitsmarktes wird entscheidend beeinflusst vom Bildungsniveau der Menschen und von der Qualität der Arbeitsmarktinstitutionen. Viele dieser Institutionen - vor allem solche, die mit der Kartellisierung der Märkte durch die Gewerkschaften zu tun haben - sind zu einem Hemmschuh für die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes geworden. Arbeitsrecht und Gewerkschaftspraktiken in Schweden könnten dazu beitragen, die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes zu verlangsamen. Umfragen bei Unternehmen haben in der Tat ergeben, daß das Durchschnittsalter der Belegschaft in der schwedischen Fertigungsindustrie sehr hoch ist. Dieser Zustand ist zum Teil eine Folge des schwedischen Arbeitsrechts. Inzwischen wissen wir, daß die jüngere Generation über ein höheres Bildungsniveau verfügt, wenngleich die Älteren den Vorteil langjähriger Erfahrung im Arbeitsleben mitbringen.

Weil das Arbeitsrecht mit dem Grundsatz “zuerst geheuert, zuletzt gefeuert” die Kündigung langjähriger Mitarbeiter verhindert, werden langfristig gerade die alten Firmen Produktivitätseinbußen erleiden, vor allem diejenigen, die in rückläufigen oder stagnierenden Märkten aktiv sind (Kazamaki Ottersten 1993). Dieser

negative Effekt wird noch dadurch verstärkt, daß den Arbeitnehmern nur geringe Anreize geboten werden, sich durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Arbeitgebers weiterzubilden. Aus diesem Grund dürfte bei manchem Unternehmen wenig Neigung zu Investitionen in Humanressourcen bestehen, vor allem bei solchen mit überalterter Arbeitnehmerschaft, bei der sich Umschulung nicht lohnt. Obwohl die jüngere Generation besser informiert und in den neuen Techniken besser ausgebildet ist, wird auch sie Schwierigkeiten beim Eintritt ins Arbeitsleben haben. Dieser negative Effekt beeinträchtigt indirekt auch die Beschäftigungsaussichten der Jugendlichen. Er wird zusätzlich verstärkt, wenn die tarifvertraglich festgelegten Eingangslöhne zu hoch sind.

In einer immer enger zusammenwachsenden Welt müssen diese institutionellen Hemmnisse beseitigt werden. Einige dürften bei einer effizienteren Verhandlungsführung der Tarifparteien von selbst verschwinden. Bis zu einem gewissen Grad wird die Einbindung in die Europäische Union die Situation am Arbeitsmarkt verbessern und zu seiner Deregulierung beitragen (siehe Eliasson 1994). Wenn es tatsächlich dazu kommt, dann wird dies auch die Qualität des Sekundarschulwesens verbessern und Anreize zum “Lernen” schaffen. Allerdings bestehen in der Europäischen Gemeinschaft auch heute noch institutionelle Hemmnisse und problematische Arbeitsmarktpraktiken. Deshalb muß man darauf hoffen, daß in Zukunft ein Vorstoß zur Deregulierung des gesamteuropäischen Arbeitsmarktes unternommen wird, damit Europa angesichts der neuen Herausforderungen aus West und Ost wettbewerbsfähig bleibt.

Das schwedische Berufsbildungssystem aus europäischer Perspektive

Wie sollte das Ausbildungswesen organisiert werden? Wer soll dafür bezahlen? Das sind die Fragen, die sich im Zusammenhang mit einem europäischen Berufsbildungssystem stellen. Welche Möglichkeiten sollen geschaffen werden, und welche Hindernisse gilt es zu überwinden? Wie soll ein gutes Bildungswesen gewähr-



leistet werden? Wer wird verantwortlich sein? Wieviel Bildung wird benötigt? Müssen wir alle das Abschlußdiplom einer höheren Schule in der Tasche haben, um für einen Job in Frage zu kommen? Wird es einen gespaltenen Arbeitsmarkt und ein gespaltenes Europa geben mit einer Bevölkerung, die sich aufteilt in schlecht ausgebildete Arbeitskräfte einerseits, hochqualifizierte Arbeitskräfte andererseits und entsprechend gegeneinander abgeschottete Arbeitsmärkte?

Der rapide Wandel in der industriellen Technologie bringt neue Herausforderungen für die Bildungssysteme und die Arbeitsmärkte in Europa mit sich (Eliasson und Kazamaki Ottersten 1994). Die Integration Schwedens hat bereits eingesetzt, z.B. im Rahmen des ERASMUS-Programms und durch Interaktion im Hochschulbereich und in der Forschung. Das schwedische System der Berufsbildung hat gute Chancen, die europäische Integration mit Erfolg zu bestehen. Schon jetzt sind die schwedischen Schüler und Studenten sehr daran interessiert, im Ausland zu studieren. Die europäische Integration erweitert den Horizont und eröffnet neue Ausbildungsmöglichkeiten.

Es gibt allerdings einige zusätzliche Probleme, die hier nicht unerwähnt bleiben sollen:

□ Die Betriebe legen besonders großen Wert auf kommunikative Fähigkeiten, und zwar sowohl im sprachlichen als auch im mathematischen Bereich. Mathematik gewinnt auf allen Ebenen zunehmend an Bedeutung, auch in den Fabrikhallen. Dennoch sinkt an den höheren Schulen die Zahl der Schüler, die mathematische und naturwissenschaftliche Fächer belegen. Obwohl diese Tendenz in allen hochentwickelten Industrieländern zu beobachten ist, läßt sie doch ernsthafte Probleme für die Zukunft befürchten. Außerdem werden die neuen Einstellungspraktiken der Unternehmen eine Reorganisation des Bildungssystems erforderlich machen. Die von der Wirtschaft vorgegebenen Standards müssen erfüllt werden, damit die Schüler auch in Zukunft gut bezahlte Jobs finden können.

□ Eine weitere Frage, die gründlich untersucht werden sollte und schon jetzt auf einiges Interesse stößt, lautet: Wird der

Gemeinsame Markt in einigen Ländern zu einer Abwanderung der Intelligenz führen, von der andere dann profitieren? Länder, in denen eine Politik der Lohnnivellierung betrieben wird, werden ihre Politik revidieren müssen. Diese Frage wird auch in einem Artikel von Per Lundborg, der in dieser Ausgabe erscheint, angesprochen.

□ Wir sollten im Auge behalten, daß multilaterale Abkommen oft nur schwer in die Praxis umzusetzen sind, vor allem, wenn diese Abkommen auf zu hoher Ebene geschlossen werden. Eine weitere Ausweitung der Bürokratie ist für die schwedische Wirtschaft keineswegs wünschenswert. Die europäische Integration erfordert Flexibilität sowohl bei der praktischen Umsetzung als auch beim Abschluß multilateraler Vereinbarungen. Wenn man einen Teil dieser Vereinbarungen auf eine niedrigere Entscheidungsebene verlagern könnte, wäre das sicherlich vorteilhaft.

Was dürfen wir also in Anbetracht dieser Probleme von der europäischen Integration erwarten? Im günstigsten Fall treten folgende Entwicklungen ein:

1) Eine schnellere Anpassung des Bildungsmarktes an die gemeinsamen Erfordernisse und Bildungsziele sowie eine Erweiterung der Wahlmöglichkeiten. Außerdem werden sich hoffentlich die Voraussetzungen für Wissenschaft und Forschung verbessern.

2) Die verstärkte Interaktion der europäischen Arbeitsmärkte und die größere Konkurrenz werden zu einer Anhebung des Bildungsniveaus führen, und zwar sowohl in der schulischen als auch in der betrieblichen Ausbildung. Dieser Effekt wird wahrscheinlich in allen europäischen Ländern eintreten. Die Lohnprämie für besser ausgebildete Arbeitskräfte dürfte steigen.

3) Der stärkere Wettbewerb wird Kostendruck erzeugen und zu Qualitätssteigerungen zwingen. Für Schweden mit seinem relativ teuren Bildungswesen dürfte dieser Aspekt besonders wichtig sein.

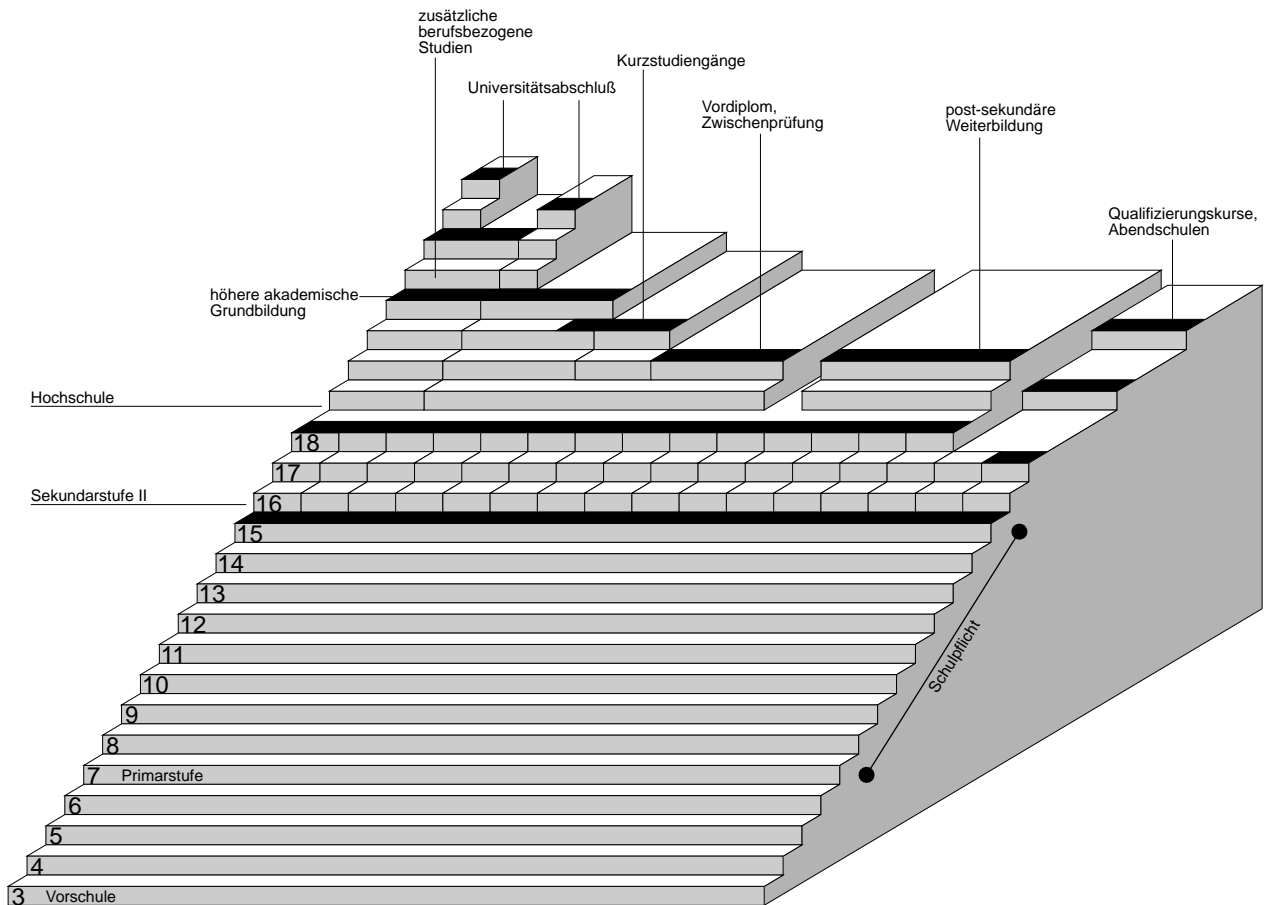
Selbst unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Einschränkungen dürfte der Gesamteffekt für das schwedische Ausbildungssystem positiv sein.

“Mathematik gewinnt auf allen Ebenen zunehmend an Bedeutung, auch in den Fabrikhallen. Dennoch sinkt an den höheren Schulen die Zahl der Schüler, die mathematische und naturwissenschaftliche Fächer belegen.”

“Multilaterale Abkommen sind oft nur schwer in die Praxis umzusetzen, vor allem, wenn diese Abkommen auf zu hoher Ebene geschlossen werden.”



Das Berufsbildungssystem in Schweden



- ❑ In der Vorschulerziehung gibt es mehrere Institutionen, die für die Betreuung der 0 - 6/7 Jahre alten Kinder zuständig sind: Tagesstätten, Teilzeitgruppen und offene Vorschule.
- ❑ Seit 1991 können Kinder im Alter von 6 Jahren eingeschult werden, wenn die Eltern dies wünschen und die Kommune die entsprechenden Aufnahmekapazitäten hat. Diese Option soll ab dem Schuljahr 1997/98 überall möglich sein.
- ❑ Der Schulpflicht unterliegen alle Kinder von 6/7-16 Jahre. Zuständige Einrichtung ist die koedukative Gesamtschule, die von allen Kindern besucht wird. Seit der Einführung der 9jährigen Schulpflicht im Jahre 1962 ist die Pflichtschulzeit in 3 Blöcke mit jeweils 3 Schuljahren unterteilt: Unter-, Mittel- und Oberstufe. Vom Schuljahr 1995/96 an wird ein neuer, landesweit gültiger Lehrplan für die Klassen 1-7 eingeführt. Im Schuljahr 1996/97 wird die 8. Klasse und im Schuljahr 1997/98 die 9. Klasse einbezogen.
- ❑ Bei der 1992 eingeführten Sekundarstufe II handelt es sich um ein Gesamtschulsystem, das ab dem Schuljahr 1995/96 voll verwirklicht sein wird. Alle Bildungsgänge erstrecken sich über eine Dauer von 3 Jahren. Entsprechend den landesweit gültigen Vorschriften werden 16 Bildungsgänge angeboten: 14 sind überwiegend berufsorientiert, und 2 befähigen zum Hochschulstudium. Alle Bildungsgänge haben jedoch 8 gemeinsame Kernfächer, nämlich Schwedisch, Englisch, Staatsbürgerkunde, Religion, Mathematik, Naturwissenschaften, Sport und Gesundheitserziehung, Kunsterziehung. Zusätzlich belegen die Schüler Wahlfächer entsprechend dem von ihnen gewählten Bildungsgang.
- ❑ Voraussetzung für den Erwerb eines Universitäts- oder Fachhochschulabschlusses ist ein Studium von unterschiedlicher Dauer (2-5,5 Jahre). Die Studiengänge sind fachspezifisch und ermöglichen den Einstieg in eine Vielzahl von Berufen, z.B. Medizin oder Pädagogik für die Sekundarstufe II.

Graphik: Rudolf G. Schmitt, Berlin; technische Produktion: Axel Hunstock, Berlin; Beratung im Auftrag von CEDEFOP: Pekka Kämäräinen



Schlußfolgerungen

Durch die europäische Integration wird das Bildungswesen aufregender werden, denn sie ermöglicht gemeinsame Forschungsprojekte und interessante Entwicklungsvorhaben. Wenn die Integration erfolgreich sein soll, muß der nationale Arbeits- und Ausbildungsmarkt funktionieren und flexibel sein. Integration beginnt immer auf nationaler Ebene. Das Problem eines leistungsfähigen Arbeits-

marktes und Bildungssystems stellt sich ja nicht nur in Schweden. Dennoch glauben wir, daß die enge Verzahnung mit Europa sich in vielerlei Hinsicht positiv auf das Bildungsniveau in Schweden auswirken wird. Höhere Bildung wird ein höheres Ansehen genießen und sich auszahlen. Allerdings dürfte dies auch mit einigen Nachteilen verbunden sein; so werden die Probleme mit auf hoher Ebene geschlossenen multilateralen Abkommen durch die europäische Integration wahrscheinlich noch verschärft.

“Wenn die Integration erfolgreich sein soll, muß der nationale Arbeits- und Ausbildungsmarkt funktionieren und flexibel sein. Integration beginnt immer auf nationaler Ebene.”

Literaturhinweise

- Becker, G.S.**, 1962, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, Bd.70 Nachtrag, Teil 2, S. S9 - 549.
- Braunerhjelm, P., Eliasson, G.**, 1994, *Finansstidningen*.
- Eliasson, G.**, 1992, *Arbetet - dess betydelse, dess innehåll, dess kvalitet och dess ersättning* (Arbeit - ihre Bedeutung, ihr Inhalt, ihre Qualität und ihre Bezahlung), IUI, Stockholm.
- Eliasson, G.**, 1994, Bildungseffizienz und Kompetenzmärkte, in: *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, Nr. 2/94.
- Eliasson, G., Kazamaki Ottersten, E.**, 1994, *Om förlängd skolgång* (Verlängerte Schulzeit), IUI, Almqvist och Wiksell International, Stockholm.
- Fagerlind, I.** (1993), *Utbildningen i Sverige och det mänskliga kapitalet. Nya villkor för ekonomin och politiken* (Das Bildungswesen in Schweden und das Humankapital. Neue Anforderungen an Wirtschaft und Politik), Rapport till Ekonomikommision.
- Kazamaki Ottersten, E.**, 1993, *Produktivitet och Anställningsskydd* (Produktivität und die Gesetze des Arbeitsmarktes), IUI Arbeitspapier Nr. 399.
- Kazamaki Ottersten**, 1994, Trends in der Einstellungspraxis schwedischer Unternehmen. *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, Nr. 1/94.
- Kazamaki Ottersten, E., Mellander, E., Meyersson, E., Nilsson J.**, 1994, *Pitfalls in the Measurement of the Return to Education: An Assessment Using Swedish Data*, IUI Arbeitspapier Nr.414.
- Lindh, T., Mellander, E., Kazamaki Ottersten, E.**, 1994, *Productivity and Cost Effects of Firm*
- Sponsored Training: Evidence from Publicly Supported Training in Sweden 1989 - 1991*, IUI Arbeitspapier, noch unveröffentlicht.
- Lundborg, P.**, 1991, Determinants of Migration in the Nordic Labor Market, *The Scandinavian Journal of Economics*, Bd.93, Nr.3.
- Mellander, E.**, 1994, *Avkastningen på utbildning i Sverige 1984-91: En känslighetsanalys*, Mimeo IUI.
- Mincer, J.**, 1958, Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, Bd.66, S.281-302.
- Mincer, J.**, 1962, On the-Job Training: Costs, Returns and some Implications, *Journal of Political Economy*, Bd.70, Teil 2, S.S50-579.
- Mincer, J.**, 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press im Auftrag des National Bureau of Economic Research.
- OECD**, 1992, Education at a Glance, OECD Indicators.
- OECD**, 1993, Industry Training in Australia, Sweden and the United States.
- Schultz, T.W.**, 1960, Capital Formation by Education, *Journal of Political Economy*, Bd.68, S.571-583.
- Schultz, T.W.**, 1961, Investment in Human Capital, *American Economic Review*, Bd.51, S.1-17.
- US Department of Labor**, 1991, What Work Requires of Schools. A SCANS report for America 2000.



Matti Kyrö

ist Mitarbeiter des Nationalen Bildungsrates (Zentralstelle für Entwicklung und Evaluierung des Bildungswesens), Finnland. Er leitet die Abteilung für Information, Forschungs-koordination und quantitative Ermittlung von Bildungsdaten.



“Finnland hat sich für eine Trennung des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens entschieden. Es gibt allgemeinbildende Schulen und arbeitsmarktorientierte Schulen, aber einer der Grundsätze ist, daß die Schule markt- und serviceorientiert sein soll. Die berufsbildenden Angebote für Erwachsene orientieren sich schon jetzt ausschließlich am Bedarf des Arbeitsmarktes (...).

In den letzten Jahren haben sich zwei Schwerpunkte herauskristallisiert: die Ausweitung der Lehrlingsausbildung und die Einführung kompetenzgestützter Abschlußprüfungen in der Berufsbildung - analog zu den NVQ's (National Vocational Qualifications) im Vereinigten Königreich.”

“Die Trennung des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens in der sekundären Oberstufe ist (...) durchaus üblich, z.B. auch in Frankreich.”

Berufsbildung in Finnland

Berufsbildung im historischen Überblick

In Finnland liegt die berufliche Erstausbildung in staatlicher Hand und wird überwiegend durch öffentliche Bildungseinrichtungen vermittelt. Mit anderen Worten: Sie wird hauptsächlich aus öffentlichen Mitteln finanziert, und es ist Aufgabe der Behörden sicherzustellen, daß die allgemein verbindlichen Zielvorgaben der Berufsbildung überall im Lande beachtet werden. Im finnischen Berufsschulsystem erfolgt auch die praktische Ausbildung hauptsächlich an Schulen.

Durch diese Strukturen sollen gleiche Bildungschancen für alle gewährleistet werden, und zwar unabhängig von Wohnort, wirtschaftlichem Status oder Sprache. Im Einklang mit den nordischen Grundsätzen der Demokratie wurde die Verwirklichung gleicher Bildungschancen für alle schon Ende der 60er Jahre zum vorrangigen Ziel erklärt. Bildung gilt als Schlüssel zu internationaler Wettbewerbsfähigkeit und nationalem Wohlstand.

Mit den zentralstaatlichen Planungsdaten der 70er und 80er Jahre wurde eine Steigerung der Ausbildungsplätze in der beruflichen Erstausbildung garantiert. Ihre Zahl hat sich in der Zeit von 1970-1994 verdoppelt. Gleichzeitig reduzierte sich die Altersgruppe der 16-18jährigen von 85 000 auf 65 000. In Finnland ist das Bildungsniveau der einzelnen Altersgruppen sehr unterschiedlich: von den 25-29jährigen haben 80% einen anerkannten Berufsabschluß oder ein Universitätsdiplom, während es bei den 45-49jährigen nur weniger als 50% sind.

Die Trennung des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens in der sekundären Oberstufe ist international durchaus üblich, z.B. auch in Frankreich.

Ende der 80er Jahre gab es eine breite Diskussion über die Neuformulierung der

Bildungsziele. Mit großem Nachdruck wurden individuelle Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten gefordert, weil man glaubte, nur so in einer sich verschärfenden Wettbewerbssituation bestehen zu können. Diesen Bildungszielen wurde gleiche Priorität zuerkannt wie denen des vorausgegangenen Jahrzehnts, nämlich Chancengleichheit, umfassende Allgemeinbildung und Vermittlung humanistischer Werte.

Wichtigstes Ziel dieses Konzeptes ist der Aufbau eines Gesamtschulsystems, in dem die Jugendlichen die Möglichkeit haben, allgemeine und berufliche Bildungsgänge zu kombinieren oder sich für einen der beiden zu entscheiden. Das Niveau der post-sekundären beruflichen Bildungsgänge soll durch Gründung berufsqualifizierender Fachhochschulen - ähnlich wie in Deutschland - angehoben werden. An diesen sollen die Studenten durch wissenschaftliche Arbeit einen Berufsabschluß erwerben. Voraussetzung für die Zulassung zur Universität wird der erfolgreiche Abschluß einer allgemeinbildenden Schule oder einer Fachschule sein. Diese strukturellen Planungen befinden sich zur Zeit noch im Fluß. Alle Versuchsprojekte, die in diese Richtung zielen, basieren weiterhin auf den derzeitigen Lehrplänen.

Die Veränderungen der letzten Jahre

Aufgrund der Veränderungen, die sich seit Ende der 80er Jahre in Europa vollziehen, steht Finnland unter starkem Wettbewerbsdruck von außen. Für das Bildungswesen wurde die Anhebung des allgemeinen Bildungsniveaus wichtiger denn je. Wichtigste Ursachen hierfür waren der europäische Integrationsprozeß, der wirtschaftliche Umbruch, die rapide technologische Entwicklung und demographische Faktoren. Vor diesem Hintergrund wurden die Grundsätze der ständigen



Weiterbildung und eine entsprechende Umstrukturierung des Bildungssystems mit großer Intensität diskutiert.

Zielgruppe der Berufsausbildung in Finnland sind die Jugendlichen. Berufliche Bildungsangebote für Erwachsene wurden, abgesehen von Beschäftigungs- und Personalmaßnahmen, erst gegen Ende der 80er Jahre ausgebaut. In der Berufsbildung für Jugendliche geht man davon aus, daß so gut wie alle jungen Leute mehr oder weniger die gleichen Bildungsvoraussetzungen mitbringen. Deshalb wurden die Ausbildungsgänge so strukturiert, daß individuelle Unterschiede nur dann berücksichtigt werden, wenn Lernschwierigkeiten auftreten. Innerhalb der einzelnen Ausbildungsgänge gibt es kaum fachliche Differenzierungsmöglichkeiten.

Der Abbau von Arbeitsplätzen wird voraussichtlich weiter fortschreiten. Die Arbeitskräfte scheinen vom Arbeitsmarkt verdrängt zu werden und in die Weiterbildung oder in den Vorruhestand zu gehen. Die gegenwärtige Wirtschaftsflaute führt zu einer steigenden Nachfrage nach Bildungsmöglichkeiten. Bei den 16-19jährigen sind einige Berufe, die vorher über

Mangel an Auszubildenden geklagt hatten, nun wieder attraktiv geworden.

Ende der 80er Jahre war der Anteil der Schüler, die ihre Ausbildung nach Erfüllung der Schulpflicht fortsetzten, am niedrigsten. Sie nimmt zur Zeit wieder leicht zu, wird aber Mitte der 90er erneut schrumpfen. Dann werden wir voraussichtlich erneut einen Mangel an Fachkräften in einigen wichtigen Produktions- und Dienstleistungsbereichen haben. Die zahlenmäßigen Schwankungen in der Altersgruppe der Jüngeren erschweren die Planungen ganz erheblich, denn die Behörden sind gesetzlich verpflichtet, Ausbildungsplätze für alle Schulabgänger bereitzustellen.

Aktuelle Zielvorgaben

Die finnische Bildungspolitik zielt in zwei Richtungen: Erstens sucht man nach Lösungen, die der schwierigen Situation der Wirtschaft und den Problemen des Arbeitsmarktes gerecht werden; und zweitens will man ein Bildungssystem aufbauen, das qualifizierte und kompetente Ar-

“Das Niveau der postsekundären beruflichen Bildungsgänge soll durch Gründung berufsqualifizierender Fachhochschulen - ähnlich wie in Deutschland - angehoben werden. An diesen sollen die Studenten durch wissenschaftliche Arbeit einen Berufsabschluß erwerben.”

“Berufliche Bildungsangebote für Erwachsene wurden im Gegensatz zu Beschäftigungs- und Personalmaßnahmen erst gegen Ende der 80er Jahre ausgebaut”

“In den 70er Jahren hatten vor allem Chancengleichheit und Hilfe für die Schwächsten höchste Priorität. Seitdem hat sich der Schwerpunkt auf individuelle Belange verlagert, besonders auf die Begabtenförderung.”

Abb. 1: Anteil der Schüler in der Sekundarstufe II der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in den EU-Staaten 1991.

(Von Griechenland und Luxemburg liegen keine Daten vor.)

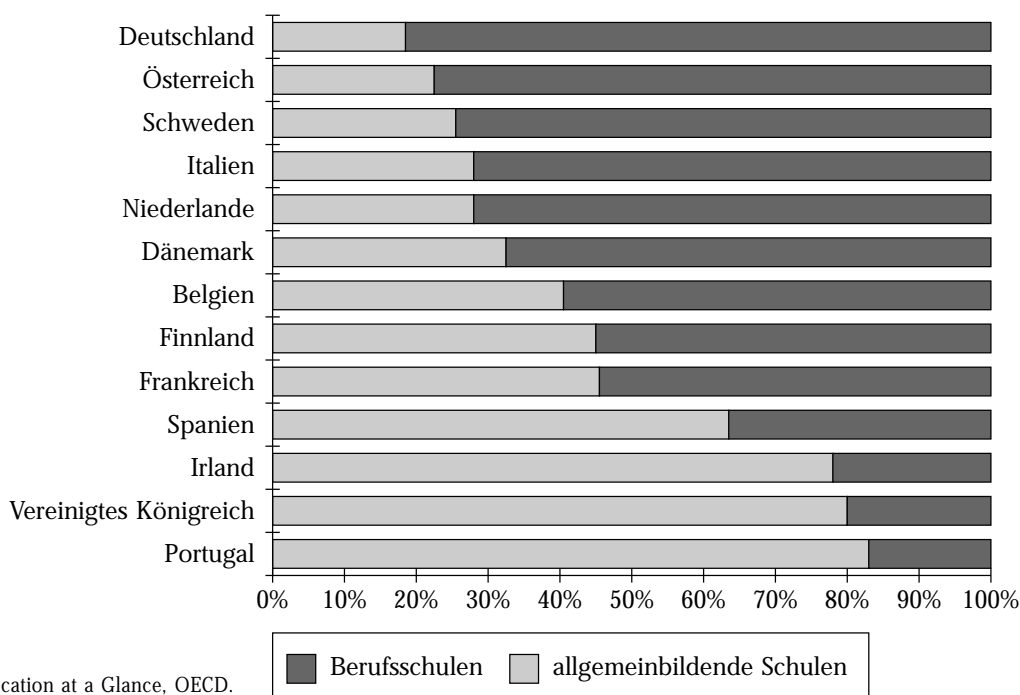
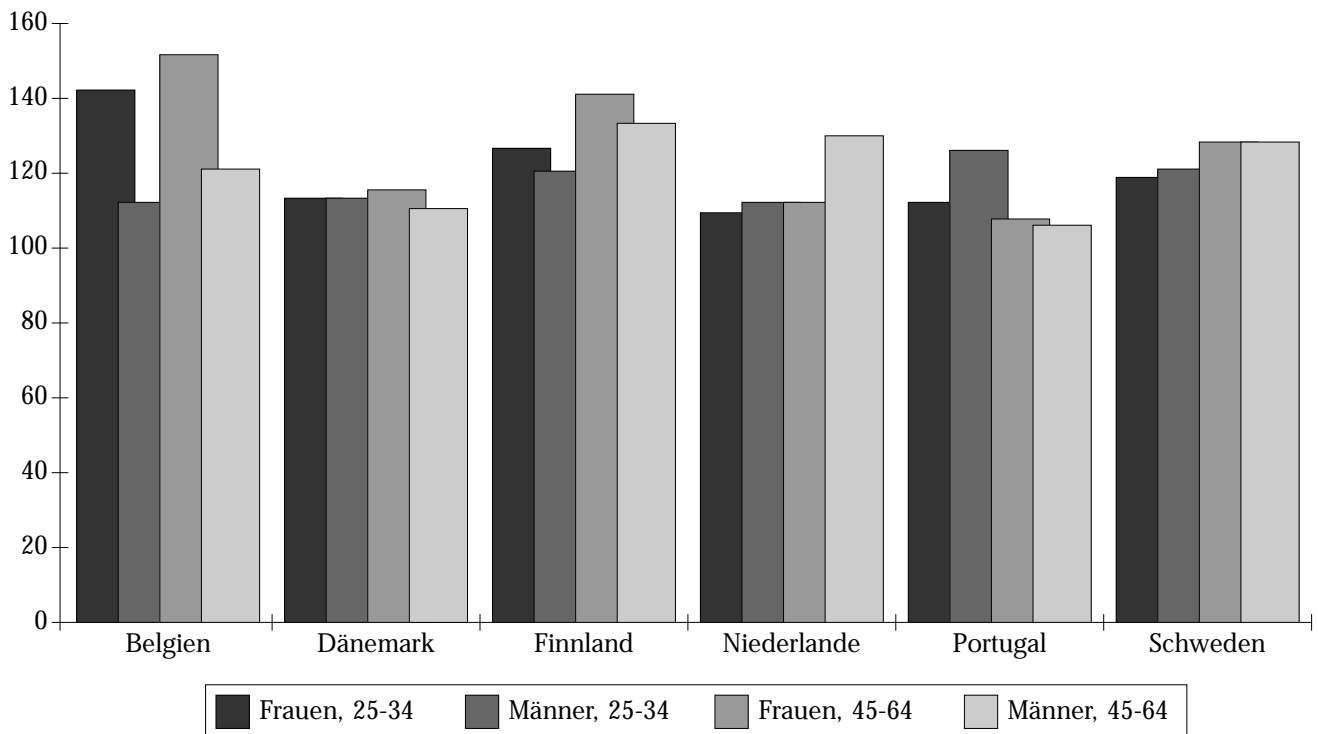




Abb. 2: Vergleich der durchschnittlichen Jahreseinkommen von Beschäftigten mit tertiärem Bildungsabschluß (ohne Universität) in einigen EU-Staaten, aufgeschlüsselt nach Alter und Geschlecht.



Quelle: Education at a Glance, OECD

“Die Schulreform der 70er Jahre war das Ergebnis von Kompromissen. Die Trennung von beruflicher und allgemeiner Bildung wurde beibehalten. Grundlage für die Zuordnung und Quantifizierung beruflicher Bildungsgänge war der geschätzte Bedarf an ausgebildeten Arbeitskräften.”

“Die Qualität des Bildungsabschlusses war und ist ein wichtiges Entscheidungskriterium bei Einstellungen und bei der Festlegung der Vergütung.”

beitskräfte hervorbringt, und zwar nicht nur für den heutigen Bedarf, sondern auch noch am Ende dieses Jahrzehnts.

Die bildungspolitische Situation ist auch deshalb so kompliziert, weil sich in der Gesellschaft eine Werteverstärkung vollzieht und die Wertvorstellungen zum Teil noch recht verschwommen sind. Die Zielvorgaben, die in den finnischen Bildungsgesetzen enthalten sind, stammen aus den 70er Jahren, als vor allem Chancengleichheit und Hilfe für die Schwächsten höchste Priorität hatten. Seitdem hat sich der Schwerpunkt auf individuelle Belange verlagert, besonders auf Begabtenförderung. Es bedarf einer ausführlichen Diskussion über diese unterschiedlichen Wertvorstellungen, damit die Lehrpläne für die Primar- und Sekundarschulen entsprechend gestaltet werden können.

Die Schulreform der 70er Jahre war das Ergebnis von Kompromissen. Die Trennung von beruflicher und allgemeiner Bildung wurde beibehalten. Grundlage für

die Zuordnung und Quantifizierung beruflicher Bildungsgänge war der geschätzte Bedarf an ausgebildeten Arbeitskräften.

Vor der Wahl zwischen den beiden parallelen Schulformen entschieden sich immer mehr Schüler der Sekundarstufe II für den allgemeinbildenden Zweig, so daß dessen Kapazität bald erschöpft war. Die abgewiesenen Schüler mußten nun im berufsbildenden Zweig untergebracht werden. Dadurch wurde die Zusammenführung beider Schulformen erschwert.

Als ein Land mit relativ geringen Bodenschätzen mußte Finnland schon immer auf die Entwicklung seiner Humanressourcen achten. Die Qualität des Bildungsabschlusses war und ist ein wichtiges Entscheidungskriterium bei Einstellungen und bei der Festlegung der Vergütung. Beim internationalen Vergleich der Durchschnittseinkommen, gemessen am Bildungsstand, wird dies deutlich. Die Einkommen in Finnland sind im Vergleich zu anderen EU-Ländern relativ hoch. Aller-



dings ist der Unterschied bei den Jüngeren aufgrund des deutlich gestiegenen allgemeinen Bildungsniveaus geringer.

In den 70er Jahren hat man sich darauf geeinigt, den Bedarf an ausgebildeten Arbeitskräften zur Grundlage für die Quantifizierung des Bildungsangebots zu machen. Dies unterstreicht die Bedeutung, die man der quantitativen Planung beigegeben hat. Dabei wurden inhaltliche Fragen nur zum Teil berücksichtigt. Das Bildungswesen unterlag somit einer starken zentralen Kontrolle. Die Kapazitäten in den einzelnen Fachbereichen und ihre regionale Verteilung wurden in einem mehrstufigen Planungsverfahren sehr detailliert festgelegt. Diese Quantifizierungspläne wurden in letzter Instanz von der Regierung beschlossen.

Heute wird von den Berufsschulen in Finnland eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und Industrie gefordert. Berufsbildung muß attraktiver werden. Besonders in einer Phase wirtschaftlichen Aufschwungs, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften höher ist als die Zahl der Arbeitssuchenden, wird diese Forderung hochaktuell. Im finnischen System der beruflichen Erstausbildung spielen Wirtschaft und Industrie keine herausragende Rolle. Da die Behörden gesetzlich verpflichtet sind, in den weiterführenden Schulen Plätze für alle Schulabgänger bereitzustellen, haben die Jugendlichen eine große Auswahl an Bildungsmöglichkeiten. Weil einige Berufe sehr populär sind, ist die Zahl der Interessenten in den einzelnen Berufsfeldern sehr unterschiedlich.

Vertreter von Wirtschaft und Industrie sind aufgrund ihrer Präsenz in verschiedenen beratenden Ausschüssen an der Bildungsplanung beteiligt. Sie stellen einen großen Anteil der Mitglieder im Beratenden Ausschuss für Bildungsplanung, der sich vor allem mit der Quantifizierung der Bildungsangebote befaßt. Es gibt sowohl fachspezifische landesweite Bildungsausschüsse als auch regionale und institutionelle Ausschüsse, in denen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen vertreten sind.

Der rapide technologische Fortschritt stellt die allgemeinen und beruflichen Bildungsinstitutionen gegenwärtig vor immense

Herausforderungen. Das trifft besonders auf Finnland zu, wo das Schulsystem sehr gut ausgebaut ist. Es gibt ca. 500 berufliche Bildungseinrichtungen, in denen pro Jahr 200 000 Schüler unterrichtet werden. Diesen Berufsschulen ist es unmöglich, bei Investitionen in Unterrichtsmittel mit Unternehmen Schritt zu halten, die sich mit Spitzentechnologie ausrüsten. Deshalb ist es zwingend erforderlich, wesentliche Teile der praktischen Ausbildung in diese fortschrittlichen Betriebe zu verlagern.

Besonders in den 90er Jahren hat ein starker Trend zu kundenorientierten Bildungsangeboten eingesetzt. Der Kunde entscheidet, welche Ausbildung er in welcher Qualität haben möchte. Auf diese Weise werden die Bildungsplanung und das Bildungsangebot durch die Nachfrage gesteuert. Die finnische Regierung hat beschlossen, bei der Quantifizierung nach diesem Prinzip zu verfahren.

Finnland hat sich für eine Trennung des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens entschieden. Es gibt allgemeinbildende Schulen und arbeitsmarktorientierte Schulen, aber einer der Grundsätze ist, daß die Schule markt- und serviceorientiert sein soll. Die berufsbildenden Angebote für Erwachsene orientieren sich schon jetzt ausschließlich am Bedarf des Arbeitsmarktes.

Schule und Arbeitsleben

Problematisch bei der schulischen Berufsausbildung ist der Kontakt zur Arbeitswelt und die Anpassung an neue Anforderungen der Wirtschaft. In der Bildungspolitik legt man großen Wert auf Praxisnähe. In den letzten Jahren wurde in den Berufsschulen der Anteil des praktischen Unterrichts erheblich erweitert. Ein optimales Gleichgewicht zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung herzustellen sowie Schule und Arbeitswelt besser miteinander zu verzahnen, das ist zur Zeit das entscheidende Problem.

Die Neuorientierung der Bildungspolitik in Richtung auf Individualisierung, Flexibilisierung, Wahlfreiheit und kommunale Zuständigkeit hat mehr Ausbildungsalternativen gebracht. In den letzten Jahren haben sich zwei Schwerpunkte herauskristallisiert: die Ausweitung der Lehr-

“Heute wird von den Berufsschulen in Finnland eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und Industrie gefordert. Berufsbildung muß attraktiver werden.”

“Besonders in den 90er Jahren hat ein starker Trend zu kundenorientierten Bildungsangeboten eingesetzt. Der Kunde entscheidet, welche Ausbildung er in welcher Qualität haben möchte. Auf diese Weise werden die Bildungsplanung und das Bildungsangebot durch die Nachfrage gesteuert.”



“In den 90er Jahren ist die Zahl der Lehrverträge um fast 40% von 7 200 auf 10 000 gewachsen. Das sind allerdings nur 5% des gesamten beruflichen Ausbildungsvolumens.”

“Das neue Gesetz zur Einführung kompetenzgestützter Prüfungen trat dieses Jahr in Kraft. Bisher wurden nur sehr wenige Prüfungen nach der neuen Prüfungsordnung abgelegt. Die ersten Erfahrungen deuten darauf hin, daß nur wenige Leute in der Lage sind, ohne formale Ausbildung die neuen Prüfungen zu bestehen. Die Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie im Betrieb erwerben, sind nicht breit genug, um den Prüfungsanforderungen gerecht zu werden.”

“Die Entwicklungen der letzten Zeit haben einen Abbau der zur Zeit noch geltenden zentralen Zuständigkeiten erforderlich gemacht.”

“Für das Bildungswesen sollen nationale Rahmenbedingungen ausgearbeitet werden, innerhalb derer die Bildungsinstitutionen relativ frei über ihr eigenes, am lokalen Bedarf orientiertes Bildungsangebot entscheiden können.”

lingsausbildung und die Einführung kompetenzgestützter Abschlußprüfungen in der Berufsbildung - analog zu den NVQ's (National Vocational Qualifications) im Vereinigten Königreich.

In den letzten Jahren haben sich sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerorganisationen nachdrücklich für die Lehrlingsausbildung eingesetzt. In den 90er Jahren ist die Zahl der Lehrverträge um fast 40% von 7 200 auf 10 000 gewachsen. Das sind allerdings nur 5% des gesamten beruflichen Ausbildungsvolumens. Aufgrund der traditionellen Einbindung der Berufsbildung ins Schulsystem ist es nicht leicht, Lehrlingsausbildung in neuen Berufsfeldern einzuführen. In vielen Fachbereichen gibt es keine Lehrpläne für die Lehrlingsausbildung. Außerdem fehlt es in den Betrieben an ausgebildeten Ausbildern.

Das neue Gesetz zur Einführung kompetenzgestützter Prüfungen trat dieses Jahr in Kraft. Bisher wurden nur sehr wenige Prüfungen nach der neuen Prüfungsordnung abgelegt. Die ersten Erfahrungen deuten darauf hin, daß nur wenige Leute in der Lage sind, ohne formale Ausbildung die neuen Prüfungen zu bestehen. Die Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie im Betrieb erwerben, sind nicht hinreichend breit gefächert, um den Prüfungsanforderungen gerecht zu werden.

Charakteristisch für das gegenwärtige Bildungssystem in Finnland ist die Tatsache, daß sich die Berufsbildung für Jugendliche und die Erwachsenenbildung auf getrennten Schienen entwickelt haben. Das allgemeine und berufliche Bildungsangebot wird zwar vielfältiger, aber gleichzeitig entwickeln sich starke Leistungsunterschiede zwischen den einzelnen Schulen und Regionen.

Administrative Reformen

Die Entwicklungen der letzten Zeit haben einen Abbau der zur Zeit noch geltenden zentralen Zuständigkeiten erforderlich gemacht, und zwar im wesentlichen aus zwei Gründen: zum einen sind die Vertreter des heutigen Neo-Liberalismus der Auffassung, daß Dienstleistungsunternehmen und Industrie selbst die Verantwortung für das Bildungswesen tragen; der

zweite Grund ist die wirtschaftliche Entwicklung. Infolge des Niedergangs der industriellen Produktion wird der Anteil der öffentlichen Hand am Bruttosozialprodukt wachsen.

Oberste Prinzipien der derzeitigen Verwaltungsreform in Finnland sind Deregulierung und Delegation von Entscheidungsbefugnissen. Aufgrund der sich verschlechternden Wirtschaftslage müssen Arbeitskräfte abgebaut werden. Auch im Bereich der Schulverwaltung sind bereits entsprechende Entscheidungen gefallen.

In der finnischen Verwaltung ist die Kommunalaufsicht eine Aufgabe staatlicher Behörden, die auf drei Instanzen verteilt ist. Fast alle Ministerien haben eine nationale Zentralbehörde, der die regionalen Verwaltungen (Provinzverwaltungen) unterstellt sind. Diese mehrstufigen Entscheidungs- und Planungsebenen haben sich als äußerst schwerfällig erwiesen. Entscheidungs- und Planungsbefugnisse sollen also auf die kommunale Ebene delegiert werden. Für das Bildungswesen sollen nationale Rahmenbedingungen ausgearbeitet werden, innerhalb derer die Bildungsinstitutionen relativ frei über ihr eigenes, am lokalen Bedarf orientiertes Bildungsangebot entscheiden können.

Mehr kommunale Autonomie ist ein wesentliches Prinzip der Verwaltungsreform im Bildungswesen. Innerhalb großzügiger Rahmenvorschriften können die Kommunen selbst entscheiden, welche Bildungsgänge sie anbieten wollen. Dadurch gewinnt das Bildungswesen an Flexibilität. Außerdem hofft man, daß mehr kommunale Autonomie auch zu größerer Effizienz im Bildungsbereich führen wird. Die unterschiedlichen Interessengruppen werden die Aktivitäten der Bildungsträger genauer verfolgen können als bisher.

Der gegenwärtige Entwicklungsstand im administrativen Bereich ist relativ vage. Einige Beobachter befürchten, daß die Verlagerung von staatlichen Zuständigkeiten auf die kommunale Ebene die Sozialpartner zu den eigentlichen Entscheidungsträgern macht. Es besteht die Gefahr, daß der Entwicklungsrahmen von Interessengruppen bestimmt wird, z.B. von der Lehrgewerkschaft, die bei der Festlegung der Stundenzahl ihren Einfluß



auf die zuständigen nationalen Behörden geltend macht, und von den Arbeitgeberverbänden, die auf nationaler Ebene an der Ausarbeitung der Prüfungsordnungen mitwirken.

Es besteht immer noch die Gefahr, daß Dezentralisierung lediglich Bürokratisierung auf kommunaler Ebene bedeutet. Die Infrastruktur des Bildungswesens ist nicht so flexibel, daß sie als wirklich kundenorientiertes System bezeichnet werden könnte. Das Netzwerk der Bildungseinrichtungen dient dazu, die regionalpolitischen Belange eines Landes zu unterstützen, das von der Fläche her an fünfter Stelle in Europa steht und eine Bevölkerung von fünf Millionen Einwohnern hat.

Finanzierung

In Finnland wird die Pflicht zur Unterhaltung von beruflichen Bildungseinrichtungen schrittweise auf die Kommunen übertragen. Zur Zeit ist die Hälfte der Berufsschulen in kommunaler Hand. Dafür erhalten sie Zuschüsse, deren Höhe sich am Ausgabenvolumen und an der Finanzausstattung der jeweiligen Gemeinde orientiert.

Im Rahmen der Einführung zielorientierter Managementstrukturen und aus Gründen der Rationalisierung und Dezentralisierung soll die Mittelzuweisung künftig nach einem neuen System erfolgen. Die Träger von Bildungseinrichtungen werden eine Pauschale erhalten, für deren Höhe drei Faktoren ausschlaggebend sind: die

Zahl der Unterrichtsstunden, die Schülerzahl und die Größe der Einrichtung. Der Träger kann die Mittel nach eigenem Ermessen verwenden. Die Ausgaben werden also nicht mehr unterteilt in subventionierte und nicht subventionierte Posten.

Mit dieser Neuregelung hofft man, den Qualitätsstandard der Bildungsangebote zu verbessern und den Trägern die Möglichkeit zu geben, sich stärker als bisher auf den örtlichen Bedarf einzustellen. Gleichzeitig werden die Kommunen veranlaßt, kostengünstige Lösungen zu entwickeln und ihren Verwaltungsapparat zu verschlanken.

Das Parlament hat in seiner Stellungnahme zum Bildungsbericht der Regierung betont, daß die Reform des staatlichen Zuschußwesens nicht dazu führen darf, daß der Staat seinen Anteil an den Bildungsausgaben verringert. Wenn den Kommunen neue Aufgaben und Zuständigkeiten übertragen werden, dann müssen sie dafür auch die Mittel erhalten. Außerdem hat das Parlament ausdrücklich darauf bestanden, daß in Zeiten der Rezession keine Einsparungen im Bildungsetat vorgenommen, sondern daß im Gegenteil zusätzliche Mittel bereitgestellt werden sollten.

Allgemeine und berufliche Bildung gelten seit jeher als Bürgerrechte, und deshalb ist auch ihre Finanzierung vor allem eine Aufgabe der öffentlichen Hand. Aufgrund dieser traditionellen Einstellung ist in naher Zukunft nicht mit einer Änderung der Finanzierungsmodalitäten zu rechnen.

“In Finnland wird die Pflicht zur Unterhaltung von beruflichen Bildungseinrichtungen schrittweise auf die Kommunen übertragen. (...) Dafür erhalten sie Zuschüsse, deren Höhe sich am Ausgabenvolumen und an der Finanzausstattung der jeweiligen Gemeinde orientiert.”

“Das Parlament hat ausdrücklich darauf bestanden, daß in Zeiten der Rezession keine Einsparungen im Bildungsetat vorgenommen werden, sondern daß im Gegenteil zusätzliche Mittel bereitgestellt werden sollten.”

Literaturhinweise

Ekola, Jorma (Hrsg.): Ammatillisen keskiasteen koulunuudistus. Arviointija koulunuudistuksen toimeenpanon toteutuksesta. (Die Reform der postsekundären Berufsbildung. Kritische Würdigung der Ergebnisse der Bildungsreform.) Pädagogisches Forschungsinstitut, Jyväskylä, Publikationsreihe B, Theorie und Praxis, 56/1991.

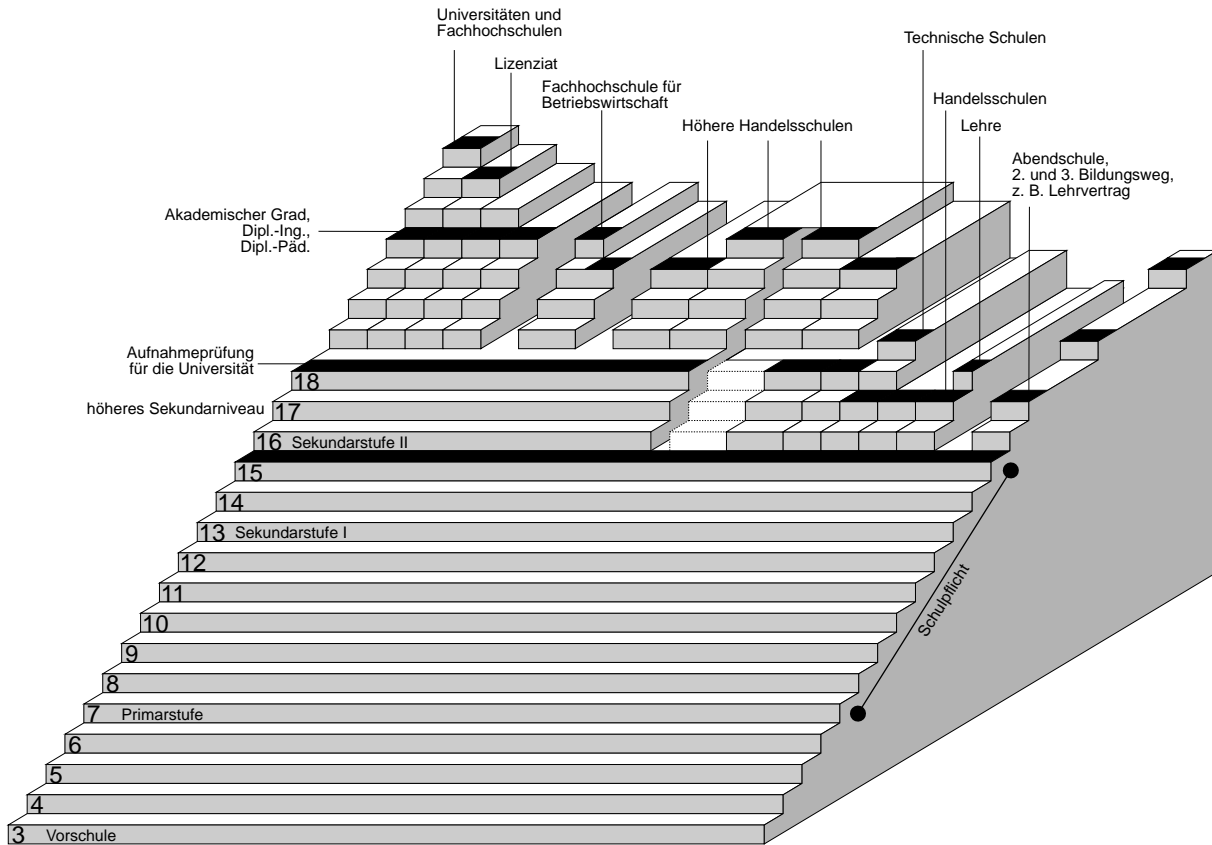
Ekola, Jorma & Kämäräinen, Pekka & Vuorinen, Pentti: Ammatillisen koulutuksen uudistaminen 1980-luvulla (Reform der Berufsbildung in den 80er Jahren). Nationaler Rat für Berufsbildung, Berichte 30/1991.

Helakorpi, Seppo & Aarnio, Helena & Kuisma, Raimo & Mäkinen, Armas & Torttila, Pekka: Työ ja ammatitaito (Arbeit und Berufsqualifikation). Pädagogische Fachhochschule für Berufsschullehrer in Hämeenlinna, Forschungsberichte 5/1988.

Kivinen, Osmo: Koulutuksen järjestelmäkehitys - Peruskoulutus ja valtiollinen kouludiktriini Suomessa 1800- ja 1900-luvulla (Die Entwicklung des Bildungssystems - Grundausbildung und staatliche Bildungsdoktrin in Finnland im 19. und 20. Jahrhundert). Universität Turku, Veröffentlichungen C67, 1988.



Das Bildungssystem in Finnland



Graphik: Rudolf J. Schmitt; technische Produktion: Axel Hunstock, Berlin; Konsultation im Auftrag von CEDEFOP: Pekka Kämäräinen

Kivinen, Osmo & Rinne, Risto & Ahola, Sakari: Koulutuksen rajat ja rakenteet (Grenzen und Struktur des Bildungssystems). Hanki ja jää, Helsinki, 1989.

Kyrö, Matti & Vasiljeff, Miliza & Virtanen, Kirsi: Ammatillisen koulutuksen kehitys vuosina 1960-1987 (Die Entwicklung des beruflichen Bildungswesens in den Jahren 1960-1987). Nationaler Rat für Berufsbildung, Planungs- und Entwicklungsabteilung, Berichte 16/1988.

OECD: Education at a Glance. OECD Indicators. Paris, 1993.

Volanen, Matti Vesa: Open social structures and the school/-labour network. In Kyrö, Matti (Hrsg.): Kvalifikationsforskning - som bas för utbildning? (Qualifikationsforschung - eine Basis für das Bildungswesen?) Stockholm, 1989.

Volanen, Matti Vesa & Jalkanen, Hannu (Hrsg.): Koulutuksen kuninkaat ja kulkurit (Die Bevorzugten und Benachteiligten des Bildungswesens). Pädagogisches Forschungsinstitut, Jyväskylä, Publikationsreihe B, Theorie und Praxis. 24/1988.



Hochkonjunktur für die Lehrlingsausbildung in Finnland

Lehrlingsausbildung - ein wiederentdeckter Weg ins Arbeitsleben

Unabhängig vom Stand der Arbeitslosigkeit und Umfang des strukturellen Wandels besteht nachhaltiger Bedarf an gut ausgebildeten und qualifizierten Arbeitskräften. Ausnahmslos deuten die Entwicklungen der letzten Jahre und die Prognosen für die Zukunft in den Industrieländern auf eine steigende Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften und auf rückläufigen Bedarf an ungelerten Kräften hin. Viele Routine-Jobs werden durch den Automatisierungsprozeß überflüssig. Einige gewerbliche und handwerkliche Berufe sowie ganze Produktionsbereiche und industrielle Branchen werden verschwinden. Vor diesem Hintergrund sind neue Schlüsselqualifikationen gefragt, auf die sich Individuen und Schulen einstellen müssen, z.B.: Flexibilität, Aufgeschlossenheit für Ausbildung und Umschulung, Bereitschaft zu beruflichem Wechsel, Orientierung am Kunden. Die beruflichen Tätigkeitsmerkmale ändern sich derart rapide, daß es im Grunde unmöglich ist, künftige Anforderungen vorherzusehen und in die Personalplanung einzubeziehen.

Eine qualifizierte Arbeitnehmerschaft mit guter Ausbildung und der Fähigkeit, unabhängig und innovativ zu denken und zu handeln, ist eine unerläßliche Voraussetzung für die eigene Wettbewerbsfähigkeit auf freien und ständig wachsenden Märkten. Angesichts knapper öffentlicher Mittel und hochgesteckter Erwartungen gegenüber dem Bildungswesen muß sich die Gesellschaft der Herausforderung stellen, Qualifikationsbedarf und Qualifikationsangebot ins Gleichgewicht zu bringen.

Aufgrund der hohen und weiter steigenden Arbeitslosigkeit ist das Bildungsinter-

esse gewachsen. Allgemeine und berufliche Ausbildungsinitiativen wurden deshalb stärker als bisher in das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium integriert. Angesichts der größeren Diversifizierung der Märkte und der wachsenden Bedeutung des Dienstleistungssektors läßt sich eine hohe Beschäftigungsquote heute nicht mehr durch einfache Maßnahmen - z.B. durch eine erhöhte Nachfrage der öffentlichen Hand - sicherstellen. In einem Land, in dem die Tarifpolitik traditionell einen hohen Stellenwert hat, ist es politisch kaum durchsetzbar, das Problem der Arbeitslosigkeit den Mechanismen des Marktes zu überlassen und durch Lohnsenkungen die Zahl der Arbeitslosen zu vermindern. Weitaus erfolgversprechender ist es unter diesen Umständen, die Menschen besser zu qualifizieren und die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Bildungsinstitutionen zu verbessern. Nur so kann man sicherstellen, daß Schüler und Studenten dem Bedarf entsprechend ausgebildet werden.

In Finnland hat man die offensichtlichen, aber fundamentalen Fakten erst spät erkannt: die Unternehmen als Anbieter von Waren und Dienstleistungen sind Ausbildungsinstanzen **par excellence**, besser als jede andere und dennoch bisher dafür zu wenig in Anspruch genommen. Ein Unternehmen muß, wenn es erfolgreich sein will, Schritt halten mit der technologischen und organisatorischen Entwicklung und sich den Märkten und Kundenwünschen anpassen. Unter diesem Gesichtspunkt ist die betriebliche Ausbildung eine effiziente Methode des Lernens: der Auszubildende erhält die Möglichkeit, sich früh an Unternehmenskultur und Arbeitswelt zu gewöhnen. Der Betrieb ist der richtige Ort für alle, die eine berufliche Grundausbildung anstreben, aber auch für diejenigen, die sich weiterbilden wollen oder eine Umschulung benötigen.



Henry J. Vartiainen

ist Mitarbeiter der Universität Helsinki, Finnland. Stationen seiner beruflichen Laufbahn in den

Jahren davor waren das Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsinstitut der Bank von Finnland, das OECD-Sekretariat in Paris und das OECD-Konferenzbüro in Brüssel, der Finnische Arbeitgeber- und Industrieverband und das Finnische Management-Institut (LIFIM).

Nach Beginn des Industrialisierungsprozesses in Finnland in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts war die Berufsbildung vor allem die Aufgabe des öffentlichen Schulwesens.

Seit Beginn der 80er Jahre hat man besonders auf die Entwicklung individueller Leistungsnachweise und die Differenzierung der Bildungsangebote geachtet. Durch das neue Berufsbildungsgesetz, das 1993 in Kraft getreten ist, wurde das Recht zur Lehrlingsausbildung erweitert: alle Berufsgruppen und Weiterbildungseinrichtungen dürfen nun Lehrlinge ausbilden. Die Schulen erhielten größeren Spielraum zur eigenverantwortlichen Planung von Kursen und Unterrichtsmodulen. Die Prüfungsordnungen sind nun kompetenzbezogen; die Art und Weise, wie jemand seine Fähigkeiten und Kenntnisse erworben hat (Schule, Lehre, praktische Erfahrung), ist unerheblich. Die Zuständigkeit für das Prüfungswesen liegt bei den Prüfungsausschüssen, in denen die Tarifpartner, die Schulen und die Kommunalbehörden vertreten sind. Die größte Herausforderung besteht heute darin, die Arbeitgeber zu interessieren und zum Engagement zu bewegen.



“Die Unternehmen als Anbieter von Waren und Dienstleistungen sind Ausbildungsinstanzen par excellence, besser als jede andere und dennoch bisher dafür zu wenig in Anspruch genommen.”

Rapider Übergang zur Industriegesellschaft

Die Umwandlung von einer autarken Agrargesellschaft zu einer offenen Marktwirtschaft setzte in Finnland in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts ein und kam danach zügig in Schwung. Die forstwirtschaftlichen Ressourcen, die bis dahin eher nebenbei und hauptsächlich von Privathaushalten genutzt wurden, wurden mit Hilfe der Holzverarbeitenden Industrie und entsprechenden Transportmitteln den internationalen Märkten zugeführt. Handels- und Produktionshindernisse wurden durch eine liberale Gesetzgebung beseitigt (z.B. wurden die Zünfte 1897 aufgelöst). Die wachsenden Märkte des russischen Zarenreiches öffneten sich für finnische Produzenten. Aus dem Westen kamen qualifizierte und einflussreiche Wirtschaftsfachleute nach Finnland und engagierten sich in der Zellstoff-, Papier- und Textilindustrie sowie im Maschinenbau. Einige wichtige Unternehmen wurden von ihnen gegründet.¹

Mit Beginn der Zellstoff- und Papierherstellung entwickelte sich sehr schnell eine erfreuliche Wachstumsphase: die Holzverarbeitende Industrie gab den Anstoß zur

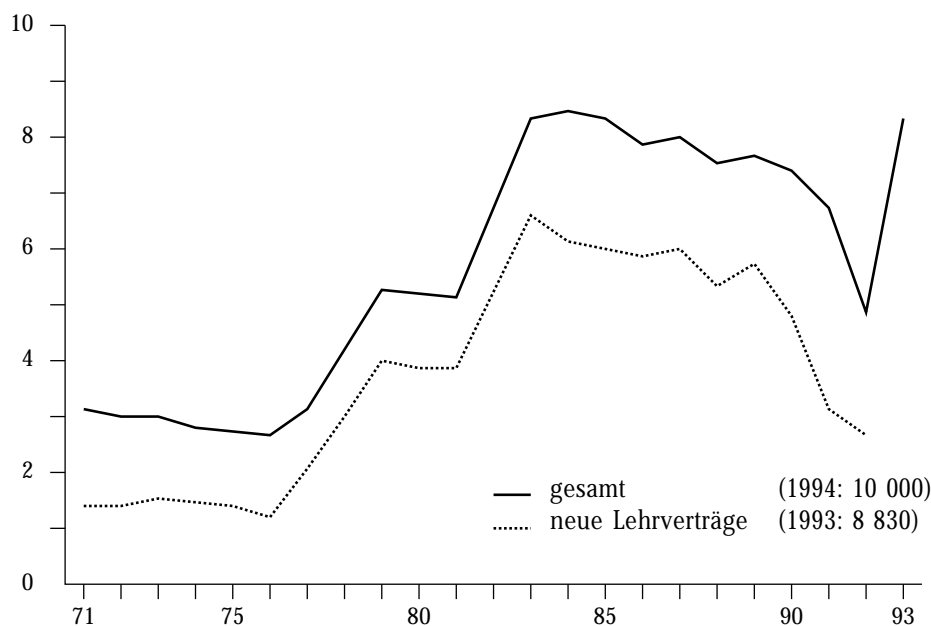
Entwicklung und Produktion der benötigten Maschinen und Ausrüstung. Von dieser Symbiose profitierten beide Branchen. Weltweit ist jede siebte Maschine zur Herstellung von Papier finnischen Ursprungs.

In den 30er Jahren hatte der Sektor Maschinenbau noch ein recht bescheidenes Volumen. Nach dem Zweiten Weltkrieg erwies sich die Verpflichtung zur Zahlung von Kriegsentschädigungen an die Sowjetunion als Glück im Unglück: sie gab den Impuls zum Aufbau einer modernen Maschinenbau-Industrie, die u.a. Maschinen für die Zellstoff- und Papierherstellung, Motoren und Schiffe produzierte.

Nach dem Zweiten Weltkrieg kam es zu erheblichen strukturellen Umschichtungen in der finnischen Bevölkerung. Der Anteil der Erwerbstätigen im Primärsektor (Land- und Forstwirtschaft) fiel von 36% im Jahr 1960 auf 5% im Jahr 1994. Auch die Altersstruktur hat sich verändert: der Anteil der unter 15-jährigen, der 1960 noch 30% betrug, war 1994 auf 19% gesunken, während sich der Anteil der 15- bis 64-jährigen von 62% auf 67% erhöhte. Die demographische Entwicklung zeigt also sehr deutlich, wie wichtig Erwachsenenbildung ist.

1) Der Zustrom von Immigranten begann bereits viel früher, als nämlich Napoleon den kontinentalen Ländern Europas per Dekret den Handel mit Großbritannien und seinen Kolonien untersagte. Er konnte zwar den Warenaustausch verhindern, nicht aber die Abwanderung von Menschen. Insofern wirkte sich die damalige Internationalisierung Finnlands für das Land positiv aus.

Zahl der Lehrverhältnisse in Finnland in den Jahren 1970-1994 (in 1000)



Quelle: Vartiainen, Henry J.: Lehrlingsausbildung (in Finnisch), in: Taloustieto, August 1994



Dominanz des öffentlichen Schulwesens

Es war ursprünglich Sache der Unternehmen, für die notwendige Berufsausbildung zu sorgen, aber schon sehr früh hat die Regierung das Ausbildungswesen in die eigene Zuständigkeit übernommen. Im Jahr 1840 richtete sie Sonntagsschulen für Lehrlinge in den Handwerksberufen ein und gründete in den größeren Städten technische Fachschulen. Dort konnten Schüler vom 12. Lebensjahr an eine vierjährige Ausbildung absolvieren. Der Unterricht umfaßte sowohl allgemeinbildende Fächer als auch eine technische Ausbildung in all den Fächern, die für Industrie und Handwerk als relevant angesehen wurden. Die Auffassung, daß Berufsbildung - wie in den anderen nordischen Ländern - eine öffentliche Aufgabe ist, war unbestritten. Deshalb wurde die Berufsbildung nach Erlangung der Unabhängigkeit überwiegend auf staatliche Institutionen verlagert und unter staatliche Kontrolle gestellt.

Umfang der betrieblichen Ausbildung

Über viele Jahrzehnte hin war der Umfang der betrieblichen Lehrlingsausbildung eher bescheiden. In den 70er Jahren gab es nur etwa 4 000 Lehrverhältnisse pro Jahr. In den folgenden zehn Jahren erhöhte sich diese Zahl auf 8 000 und überschritt 1993 die 10 000er-Marke. Im selben Jahr verdreifachte sich die Zahl der neuen Lehrverträge auf 8 830, nachdem für die gleichen Fachrichtungen wie in der schulischen Ausbildung auch betriebliche Ausbildungsverträge abgeschlossen werden konnten. 1995 wird sich die Zahl der Ausbildungsplätze voraussichtlich auf ca. 17 000 erhöhen. Die Hälfte davon wird auf Erwachsene und Weiterbildungsmaßnahmen entfallen.

Gleichwohl betreffen diese Angaben nur einen Bruchteil der 200 000 Auszubildenden, die sich in einer Berufsausbildung befinden. Betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten werden vor allem in den Berufen angeboten, in denen diese Form der Unterweisung traditionell und aus Gründen der Effizienz bevorzugt wird (Gra-

phiker, Friseur, Bäcker, Konditor usw.). Beliebt ist die betriebliche Ausbildung auch im Handel, in der Verwaltung, in den Bereichen Elektrotechnik und soziale Dienste.

Für die nach wie vor geringe Zahl von Ausbildungsplätzen gibt es mehrere Gründe. Zum einen genoß die Lehrlingsausbildung in der Vergangenheit kein allzu hohes gesellschaftliches Ansehen. Und zweitens hatten die Gewerkschaften erhebliche Vorbehalte gegenüber der betrieblichen Ausbildung. Nach ihrer Definition waren Lehrverträge in erster Linie Arbeitsverträge, auf die alle arbeitsrechtlichen Vorschriften rigoros anzuwenden waren, einschließlich der Verpflichtung zur Zahlung der Mindestlöhne. Die Begeisterung der Arbeitgeber, sofern vorhanden, wurde im Papierkrieg erstickt. Gar mancher Schneiderbetrieb ist aus diesem Grund von der Bildfläche verschwunden.

Neues Denken

In den 80er Jahren gab es erhebliche Debatten über die Bildungsziele. Die individuellen Bedürfnisse und die Wahlfreiheit des einzelnen wurden nun als Schwerpunkte herausgestellt. In den Jahren davor waren Gleichheit, Vereinheitlichung des Bildungswesens und Einführung bedarfsorientierter, standardisierter Normen noch die vorrangigen Ziele gewesen. In den neuen Denk-Kategorien wurden die Bedürfnisse der Wirtschaft zwar zur Kenntnis genommen, aber eher auf theoretischer Ebene. Man war der Auffassung, daß die betriebliche Ausbildung die gleichen Chancen zum Erwerb von Kompetenz und Prüfungsabschlüssen bieten sollte wie die Teilnahme am Unterricht einer öffentlichen Berufsschule.

Flexibilität wurde zum Schlüsselwort. Nach den Plänen der Bildungsbehörden soll die Möglichkeit geschaffen werden, auch die praktische Ausbildung mit einer anerkannten Prüfung abzuschließen, denn die Unterschiede zwischen geistiger und praktischer Arbeit verwischen sich immer stärker. Andererseits kommt dem Bildungswesen die Verbesserung der statistischen Grundlagen zugute: spezielle Zielgruppen, bei denen ein besonderer Ausbildungsbedarf besteht, können heute besser identifiziert werden, weil das

“Die Berufsbildung wurde (...) überwiegend auf staatliche Institutionen verlagert und unter staatliche Kontrolle gestellt.”

“Für die nach wie vor geringe Zahl von Ausbildungsplätzen gibt es mehrere Gründe. Zum einen genoß die Lehrlingsausbildung in der Vergangenheit kein allzu hohes gesellschaftliches Ansehen. Und zweitens hatten die Gewerkschaften erhebliche Vorbehalte gegenüber der betrieblichen Ausbildung.”

“Nach den Plänen der Bildungsbehörden soll die Möglichkeit geschaffen werden, auch die praktische Ausbildung mit einer anerkannten Prüfung abzuschließen.”



“1993 trat ein neues Gesetz zur Lehrlingsausbildung in Kraft, durch das die Wettbewerbsfähigkeit der betrieblichen Ausbildung gegenüber anderen beruflichen Bildungsangeboten verbessert werden sollte.”

“Die wichtigsten Zuständigkeiten blieben von den Reformen unberührt, aber es gab eine gewisse Dezentralisierung.”

“Die beruflichen Bildungseinrichtungen haben nun freie Hand bei der Einrichtung von Kursen und Ausbildungsmodulen.”

Arbeitsministerium über bessere statistische Daten verfügt. Auf Umschulung sind z.B. folgende Gruppen angewiesen: Schulabbrecher ohne Berufsausbildung, Leute im Vorruhestand oder auch arbeitslose Jugendliche.

Die Industrie ist ein eifriger Verfechter der Lehrlingsausbildung und betrachtet sie als die zeitgemäße Antwort auf die komplexen Erfordernisse des Arbeitsmarktes. Die Vorteile der betrieblichen Ausbildung sind evident: die Ausbildungsberufe existieren in Realität; die Beschäftigungssituation kann berücksichtigt werden; die Ausbildung kann jederzeit beginnen und orientiert sich am aktuellen technologischen Stand (als Prüfungskriterium wird man sich allerdings eher am Durchschnittsstandard als an der Spitzentechnologie orientieren müssen). In dünn besiedelten Gegenden ist die betriebliche Ausbildung die einzige Möglichkeit der Berufsbildung.

Organisationsreform

Das neue Denken hat sich in neuen Gesetzen niedergeschlagen. Bis vor einigen Jahren lag die Zuständigkeit für das berufliche Bildungswesen ausschließlich bei den Berufsschulen. Dies war und ist immer noch der markanteste Unterschied zum deutschen Berufsbildungssystem. Die Schulen organisierten Betriebspraktika, die entweder während der Schulstunden oder als betreute außerschulische Ausbildung stattfanden. Den Arbeitgebern wurden die Kosten, die ihnen aufgrund der Ausbildungskontrakte entstanden, aus öffentlichen Mitteln erstattet. Ein Kontrakt war eine Vereinbarung zwischen einer Berufsschule und einem Arbeitgeber, mit dem die Durchführung eines betrieblichen Praktikums für einen Schüler geregelt wurde. Der Lehrplan unterlag den strengen Vorschriften des Nationalen Bildungsrates.

1993 trat ein neues Gesetz zur Lehrlingsausbildung in Kraft, durch das die Wettbewerbsfähigkeit der betrieblichen Ausbildung gegenüber anderen beruflichen Bildungsangeboten verbessert werden sollte. Die Möglichkeit zum Abschluß von Ausbildungskontrakten und Erwerb eines Ausbildungsabschlusses wurde auf sämtliche Unterrichtsfächer der Berufsschulen ausgeweitet. Die Berufsschulen erhielten weitgehende Autonomie bei der Einrich-

tung neuer Kurse und der Lehrplangestaltung. Durch die Reform wurden die Voraussetzungen für eine bessere Zusammenarbeit zwischen den lokalen Behörden und den Schulen geschaffen. Nach dem Wortlaut des neuen Gesetzes ist ein Lehrvertrag eine Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber, der sich verpflichtet, die in dem Kontrakt festgelegte Ausbildung zu gewähren, und einem Auszubildenden, der sich im Gegenzug zu einer bestimmten Arbeitsleistung verpflichtet. Der Terminus “Lehrvertrag” unterstreicht dessen pädagogischen Charakter.

Die wichtigsten Zuständigkeiten blieben von den Reformen unberührt, aber es gab eine gewisse Dezentralisierung. Die Schulen haben nun größere Entscheidungsfreiheit in der Gestaltung der Lehrpläne. Die Notengebung ist zwar nach wie vor Sache der Schulbehörden, aber diese stützen sich auf die Beurteilung der Arbeitgeber.

Für das Prüfungswesen und die Zuerkennung von Ausbildungsabschlüssen sind die lokalen oder nationalen Prüfungsausschüsse zuständig, die sich aus Vertretern der Tarifparteien, der Schulen und der Kommunalbehörden zusammensetzen. Mit der Durchführung der Prüfung gemäß den Vorschriften des Nationalen Bildungsrates wird in der Regel eine Schule oder ein örtliches Unternehmen betraut.

Curricula-Planung und finanzielle Zuständigkeit befinden sich jetzt in einer Hand. Die lokale Schulverwaltung beauftragt eine Einrichtung der Berufsbildung, ein Studienzentrum oder ein Unternehmen mit der Durchführung des theoretischen Unterrichts und bezahlt für diese Leistung. Die Fächerauswahl hat sich erheblich erhöht. Die beruflichen Bildungseinrichtungen haben nun **freie Hand** bei der Einrichtung von Kursen und Ausbildungsmodulen. Nachdem die Berufsbildung bisher in ein relativ stark zentralisiertes System eingebunden war, bedeutet diese Reform eine erhebliche Herausforderung für die Schulen. Aktive und innovatorische Persönlichkeiten sind nun gefragt.

Größere Reichweite

Seit 1993 kommt Lehrlingsausbildung für folgende Fallgruppen in Frage: für Schü-



ler, die bisher noch keine Berufsausbildung hatten; für diejenigen, die eine Höherqualifizierung anstreben und einen entsprechenden Abschluß erwerben wollen; für Berufstätige, die neue oder erweiterte Aufgaben übernehmen sollen; wenn anerkannte Qualifikationsnachweise verlangt werden; wenn die Belegschaft eines Unternehmens für neue Tätigkeiten oder Spezialgebiete umgeschult werden soll; wenn auf dem Arbeitsmarkt keine geeigneten Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Das neue Gesetz zur Einführung kompetenzbezogener Prüfungsordnungen ist seit Mai 1994 in Kraft. Inhalt von Prüfungen sind nun eindeutig festgelegte Kompetenz-Module; die Art und Weise, wie die geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse erworben wurden, spielt keine Rolle. Entscheidend für den Wert einer Prüfung sind vor allem folgende Kriterien: die Qualität der Prüfungsstandards, ihr Ansehen in der Öffentlichkeit und Effektivität. Wichtige Indikatoren sind außerdem ihr Rang und Status im strukturellen Gefüge des Arbeitsmarktes. Beides sollte genau beobachtet werden.

Auch für Erwachsene

Seit 1993 wird Lehrlingsausbildung entweder als Vollzeitausbildung von 1 bis 4 Jahren Dauer oder als ergänzende Ausbildung von 4 bis 12 Monaten Dauer angeboten. Sie endet nicht mehr in einer Sackgasse, sondern ist eine Etappe in einer logisch aufgebauten Reihe von Bildungsangeboten.

Die berufliche Grundausbildung war ursprünglich auf die Bedürfnisse der Jugendlichen zugeschnitten. Erst gegen Ende der 80er Jahre begann die Erwachsenenbildung eine Rolle zu spielen. Man schätzt, daß jährlich etwa 35 000 Erwachsene eine ergänzende Ausbildung oder Umschulung benötigen. Erwachsenenbildung gibt dem einzelnen die Möglichkeit, seine Ausbildungswünsche zu realisieren, und bietet der Wirtschaft das geeignete Instrumentarium zur Schulung von Mitarbeitern. Mehr als die Hälfte der Verträge wird für Auszubildende abgeschlossen, die bereits eine berufliche Grundausbildung abgeschlossen haben. Auch Teil-Examina können auf diesem Weg abgelegt werden.

Langfristig wird die Kombination von Erwachsenenbildung und betrieblicher Ausbildung die wirtschaftliche Situation und die Entwicklung von Ausbildungsmodulen günstig beeinflussen. Von den Auszubildenden wird größere Flexibilität gefordert werden: sie müssen die Initiative ergreifen und sich selbst um die gewünschte Ausbildung bemühen.

Kosten

Die Höhe der Kostenerstattung für Berufsschüler und Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wird von der Regierung festgelegt. Sie orientiert sich an den Sätzen, die für staatliche Mittelzuweisung an die Kommunen maßgeblich sind.

Die neuen Finanzierungsregelungen bedeuten eine Verlagerung der Kontrolle von der zentralen auf die lokale Ebene. Viele der bisher von der Zentralverwaltung erlassenen Vorschriften kommen nicht mehr zur Anwendung. Die Kommunalverwaltungen haben nun das Recht, die staatlichen Mittel nach eigenem Ermessen zu verwenden.

Die generellen Finanzierungsgrundlagen für die Lehrlingsausbildung sind unverändert geblieben: abgesehen von einigen wenigen und zeitlich befristeten Ausnahmen wird die Lehrlingsvergütung im Rahmen der Tarifabschlüsse und entsprechend den Vorschriften des Arbeitsrechts festgelegt. Da die Ausbildungskosten nach den derzeitigen Tarifregelungen zu hoch sind, erhalten die Unternehmen staatliche Zuschüsse. Zur Zeit liegen die Lohnkostenerstattungen zwischen FMK 1.400,- und FMK 2.100,- im ersten Ausbildungsjahr. Sie reduzieren sich in den folgenden Jahren auf die Hälfte des vorher gezahlten Betrages und werden auch für Fortbildungsmaßnahmen gezahlt. Die staatlichen Zuschüsse werden pro Kopf berechnet, unabhängig von der Qualität der Ausbildung. Den Kommunalbehörden ist es freigestellt, den Unternehmen, die neue Ausbildungsplätze bereitstellen, eine zusätzliche Prämie zu zahlen. Das ist zum Beispiel in der Stadt Helsinki der Fall.

Die Nachteile diese Verfahrens dürften offenkundig werden, wenn das Zuschußvolumen aufgrund von Haushaltseng-

“Das neue Gesetz zur Einführung kompetenzbezogener Prüfungsordnungen ist seit Mai 1994 in Kraft. Inhalt von Prüfungen sind nun eindeutig festgelegte Kompetenz-Module; die Art und Weise, wie die geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse erworben wurden, spielt keine Rolle.”

“Seit 1993 wird Lehrlingsausbildung entweder als Vollzeit-Ausbildung von 1 bis 4 Jahren Dauer oder als ergänzende Ausbildung von 4 bis 12 Monaten Dauer angeboten.”

“Langfristig wird die Kombination von Erwachsenenbildung und betrieblicher Ausbildung die wirtschaftliche Situation und die Entwicklung von Ausbildungsmodulen günstig beeinflussen.”

“Die neuen Finanzierungsregelungen bedeuten eine Verlagerung der Kontrolle von der zentralen auf die lokale Ebene.”



“Es gibt noch keine Pläne zur Einführung einer Ausbildungsabgabe wie in Dänemark. (...) Die in Frankreich praktizierte Methode, wonach die Firmen zur Ausbildung verpflichtet sind, hat in Finnland keine Unterstützung gefunden.”

“Die Jugendarbeitslosigkeit ist (...) gerade in den Ländern besonders hoch, in denen die Lehrlingsausbildung keine große Rolle spielt.”

“Die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsverwaltung und den Schulbehörden bei der Lehrlingsausbildung funktioniert recht gut.”

“Die Inspektoren (...) stellten Engpässe beim Angebot an Lehrstellen fest.”

pässen eingeschränkt werden muß. Wenn die öffentliche Hand die Zuschüsse zu niedrig ansetzt, wird die Motivation der Arbeitgeber zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen sicherlich zurückgehen.

Bis jetzt gibt es noch keine Pläne zur Einführung einer Ausbildungsabgabe, wie sie Dänemark von allen Unternehmen erhebt, um die Ausbildungskosten gleichmäßig auf alle - ausbildende und nicht ausbildende Betriebe - zu verteilen. Die in Frankreich praktizierte Methode, wonach die Firmen zur Ausbildung verpflichtet sind, hat in Finnland keine Unterstützung gefunden.

Ausbildung für Ausbilder

In einem Punkt ist die finnische Gesetzgebung lückenhaft: die Qualifikation der Ausbilder ist nirgendwo geregelt. Die Sache hat aber dennoch immer irgendwie funktioniert. Erst jetzt beginnt man, über die Entwicklung eines Ausbildungsprogramms für Ausbildungsfachleute zu diskutieren. An diese Experten könnten sich die Betriebe wenden, wenn ihre eigene Ausbildungskapazität nicht ausreicht.

Arbeitsmarktstrategien

Die rapiden technologischen Entwicklungen haben zu einer Depression von bislang noch nicht erlebten Ausmaßen und zu erheblichen strukturellen Veränderungen geführt, die sich in einem dramatischen Anstieg der Arbeitslosenzahlen niederschlagen haben: in den 3 Jahren von 1990 bis 1993 ist die Produktivität um 15% zurückgegangen, das Investitionsvolumen hat sich halbiert, und die Zahl der Arbeitslosen ist schließlich auf fast 500 000 gestiegen, was einer Arbeitslosenquote von 20% entspricht. Bildung als arbeitsmarktpolitische Maßnahme hat immer mehr an Bedeutung gewonnen. Gerade die Arbeitslosen hatten nun Zeit zur Weiterbildung.

Wohlmeinende Ratschläge zur Schaffung von Arbeitsplätzen gibt es reichlich. Den Behörden macht vor allem die Jugendarbeitslosigkeit zu schaffen, die übrigens gerade in den Ländern besonders hoch ist, in denen die Lehrlingsausbildung keine große Rolle spielt. Neben anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zahlt das Arbeitsministerium deshalb Zuschüs-

se an die Arbeitgeber, die bereit sind, Lehrverträge abzuschließen. Einige Kritiker sind der Meinung, daß diese Zuschüsse im Vergleich zur Erstattungen der Ausbildungskosten nicht zu großzügig bemessen werden sollten.

Bei der Verteilung der öffentlichen Mittel müssen sowohl die Belange der Jugendlichen als auch die der Erwachsenen berücksichtigt werden: für die einen geht es um den ersten Ausbildungsplatz; die anderen sind auf die Umschulungsangebote des Arbeitsministeriums angewiesen. Im allgemeinen funktioniert die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsverwaltung und den Schulbehörden bei der Lehrlingsausbildung recht gut. Die Mitarbeiter der Arbeitsämter kennen sich bei den Unternehmen aus, und die Fachleute aus der Schulverwaltung kennen die Angebote der berufsbildenden Institutionen.

Die Meinung der Inspektoren und anderer Betroffener

Im beruflichen Bildungswesen gibt es eine Gruppe von Beamten, die eine besonders wichtige Aufgabe erfüllen, nämlich die etwa 50 Inspektoren. Sie arbeiten in den kommunalen Beratungsgremien mit, sorgen für die Ausführung von Beschlüssen, setzen die Verträge auf und führen die Verhandlungen zwischen Auszubildendem und Ausbilder. Sie entscheiden über die Mittelzuweisung, z.B.: Lohnkostenerstattungen an die Arbeitgeber, Ankauf der theoretischen Kurse, Zahlung von Unterhaltszuschüssen an Schüler und Verwaltungskosten.

In einer vor kurzem durchgeführten Umfrage (Lapiolahti 1992) wurden die Inspektoren um ihre Bewertung der Ausbildungsangebote und ihre Meinung zur weiteren Entwicklung gebeten. Sie stellten Engpässe beim Angebot von Lehrstellen fest, vor allem im Gesundheitswesen und in den sozialen Diensten, aber auch in einigen seltenen Handwerksberufen, wie dem des Goldschmieds. Für problematisch hielten sie auch die zeitliche Verdichtung der Produktionsprozesse, weil Ausbildung unter diesen Umständen kaum noch möglich ist. Außerdem beanstandeten sie, daß die Unternehmen sich nicht



darüber im klaren sind, wie wichtig Ausbildung ist, und beklagten die Unerfahrenheit der Ausbilder. Beiden Seiten - Schülern und Ausbildungsinstanzen - seien Fehler vorzuwerfen: z.B. den Schülern mangelndes Interesse und extrem häufige Abwesenheit. Viele Schulen messen dem normalen Schulunterricht zum Nachteil der **Lehrlinge** zu hohes Gewicht bei.

Die Inspektoren stellten weiterhin fest, daß finanzielle Engpässe nur ein beschränktes Kursangebot erlauben. Keine eindeutige Antwort gab es auf die Frage, ob man die vorhandenen Mittel lieber zur Erhaltung der gängigen Kursangebote oder zur Finanzierung neuer Risiko-Projekte einsetzen sollte. Entscheidend für die Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung ist nach Meinung der Inspektoren eine Änderung der Wertmaßstäbe: die betriebliche Ausbildung muß der schulischen gleichgestellt werden.

Auch der Informationsbereich steckt in einem Teufelskreis: Je niedriger das Ausbildungsniveau, desto dürftiger sind die Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten, die den Betroffenen erreichen. Leute mit geringer oder gar keiner Ausbildung sind außerdem weniger an Ausbildung interessiert. Für einige Sektoren ist die Lehrlingsausbildung nicht geeignet: z.B. für Kleinunternehmer, die kaum Zeit haben auszubilden, geschweige denn die erforderlichen Berichtsformulare auszufüllen. Auch für Teilzeitbeschäftigte kann es Schwierigkeiten geben: Sie haben zwar genügend Zeit, Kurse zu besuchen, aber viele nutzen diese Chance nicht.

Die befragten Personen erklärten, daß sie das erste Berufsschuljahr für entscheidend halten. Sie räumten ein, daß der Mangel an betrieblichen Ausbildungsangeboten zum Teil durch Schulunterricht oder Betriebspraktika - wie in Dänemark oder Norwegen - ausgeglichen werden kann. Generell wurde die Auffassung vertreten, daß die Möglichkeit der betrieblichen Ausbildung flexibel gehandhabt werden sollte.

In einer anderen Umfrage (Järvenpää & Nuppola 1992) hat man festgestellt, daß die Einstellung der Arbeitgeber zur Ausbildung über Erfolg oder Mißerfolg ent-

scheidet. Als wichtigste Hindernisse, die es zu überwinden gilt, wurden z.B. folgende Faktoren genannt: Vorrangstellung der Produktion, Vernachlässigung der Ausbildung, Gleichgültigkeit und unklare Zuständigkeiten. Andererseits erklärten die Arbeitgeber, daß sie Wert darauf legen, den fachlichen Horizont der Auszubildenden zu erweitern.

Bei einer Befragung von Berufsschuldirektoren (1994) stellte sich heraus, daß die meisten von ihnen die Zusammenarbeit mit anderen Instanzen als unproblematisch ansahen, während die Inspektoren gerade diesen Punkt als Handicap bezeichneten. Gleichwohl wurden einige gravierende Probleme angesprochen: mangelnde Koordination in der Lehrplangestaltung, Mangel an Räumlichkeiten und Unterrichtsmaterialien, Festhalten an Traditionen, eifersüchtige Abgrenzung der eigenen Domäne, Abschottung von der Arbeitswelt, gegenseitige Abgrenzung der einzelnen Fachbereiche.

Die Kleinbetriebe würden den Aufbau von zyklischen Ausbildungsstrukturen begrüßen. Sie klagen darüber, daß die Berufsschulen wenig Bereitschaft zeigen, ihren Unterricht entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitgeber zu organisieren. Außerdem weisen sie darauf hin, daß die Lehrlingsausbildung im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen benachteiligt ist: für die Schaffung eines Arbeitsplatzes erhalten die Arbeitgeber höhere Zuschüsse als für die Bereitstellung eines Ausbildungsplatzes. Zur Zeit gibt es starken politischen Druck, die Belastung der Arbeitgeber mit Sozialabgaben zu mindern, aber vor dem Herbst 1995 wird sich auf diesem Gebiet nichts tun, weil im Frühjahr erst noch Parlamentswahlen stattfinden.

Das Gesetzgebungsverfahren zur Reform der Berufsbildung ist mittlerweile abgeschlossen. Jetzt müssen alle Kräfte auf die Umsetzung und Weiterentwicklung konzentriert werden. Die Reformen sind nicht allzu radikal ausgefallen, denn die Hauptkriterien, Organisation und Finanzierung, sind unverändert geblieben. Geändert wurden die Zuständigkeiten: sie sollen stark dezentralisiert werden. Vor allem wurden die Voraussetzungen zur Weiterentwicklung der Berufsbildung in folgenden Bereichen geschaffen:

“Viele Schulen messen dem normalen Schulunterricht zum Nachteil der Lehrlinge zu hohes Gewicht bei.”

“Die Einstellung der Arbeitgeber zur Ausbildung entscheidet über Erfolg oder Mißerfolg. Als wichtigste Hindernisse, die es zu überwinden gilt, wurden folgende Faktoren genannt: Vorrangstellung der Produktion, Vernachlässigung der Ausbildung, Gleichgültigkeit und unklare Zuständigkeiten.”

“Die Kleinbetriebe würden den Aufbau von zyklischen Ausbildungsstrukturen begrüßen. Sie klagen darüber, daß die Berufsschulen wenig Bereitschaft zeigen, ihren Unterricht entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitgeber zu organisieren.”



“Es ist (...) dringend erforderlich, das Interesse der Arbeitgeber zu wecken und sie zum Engagement zu motivieren.”

□ **Ausweitung der betrieblichen Ausbildungsangebote.**

□ **Gleichstellung der betrieblichen und schulischen Ausbildungsgänge.**

Ein Schritt in diese Richtung ist die Einführung kompetenzbezogener Prüfungsordnungen, in denen die Art und Weise des Qualifikationserwerbs unberücksichtigt bleibt.

□ **Einbindung der Schulen in das bildungspolitische Gesamtsystem, in dem sie eine aktive Rolle übernehmen müssen. Dazu gehören auch funktionierende Kontakte zur Wirtschaft.**

Schulen und Pädagogen mit innovativen Ideen, die bereit sind, mit Bildungsinstitutionen in anderen Ländern Europas zusammenzuarbeiten, werden davon profitieren.

Es ist allerdings dringend erforderlich, das Interesse der Arbeitgeber zu wecken und sie zum Engagement zu motivieren. Hier gibt es noch viele ungenutzte Möglichkeiten. Darauf wollte auch Vilho Hirvi, der Generaldirektor des Nationalen Bildungsrates aufmerksam machen, als er vor kurzem vorschlug, eine “nationale Kampagne für mehr Ausbildungsplätze” zu starten.

Bibliographie

Juhani Lapiolahti. Lehrlingsausbildung im betrieblichen Alltag (in Finnisch), Nationaler Bildungsrat, 1992.

Järvenpää & Nuppola. Ausbildungsmethoden in der kühltechnischen Industrie (in Finnisch), Universität Tampere, Pädagogisches Institut, 1992.

Henri J. Vartiainen. Lehrlingsausbildung in einigen ausgewählten Ländern (in Finnisch), Nationaler Bildungsrat, 1994.



Berufsbildung in Österreich

Ein klares Ja zu Europa

Als im Mai 1987 der Vorstand der Industriellenvereinigung (I.V.) – der größten freiwilligen Arbeitgeberorganisation Österreichs – den Beschluß faßte "Österreich muß Mitglied der EG werden" war weder sicher ob, noch wann diese Vision gelingt; aber die erste politische Weiche nach Europa war gestellt. Im Vordergrund der Argumente standen nicht nur ökonomische Fragen (2/3 der Ex- und Importe kommen aus bzw. gehen in die EG-Länder) – sondern auch das Zusammenwachsen eines "Europas der Bürger".

Von Beginn an war klar, daß ein funktionierender gemeinsamer Wirtschaftsraum nicht durch Vorschriften, Gesetze und Richtlinien verordnet werden kann, sondern vor allem von den Menschen gestaltet und getragen werden muß. Die Gedanken Jean Monnets waren Leitlinie für die I.V., sich mit den Auswirkungen eines EU-Beitrittes auf Bildung, Qualifikation, Wissenschaft und Lehre intensiv zu befassen. Und keine Vision, kein Anlaß hat in den letzten Jahrzehnten im österreichischen Bildungswesen einen vergleichbaren Diskussions- und Reformschub ausgelöst wie die europäische Integration.

Der 12. Juni 1994 – ein historisches Datum – mit dem überwältigenden in diesem Ausmaß überraschend klaren JA zu Europa von 66,6% der Österreicher(Innen) war zum einen eine fast untypisch klare Willenskundgebung für den Weg in eine ungewisse Zukunft, eine deutliche Absage an Angstparolen – vor Ausländern, vor dem Abschied von der Neutralität – und vor allem vom Vertrauen in die Politik dieses Landes getragen. Zum anderen aber auch von europäischer Bedeutung, denn noch nie hatte bisher ein Land so einmütig für die EU nach Maastricht gestimmt.

Das berufsbildende Schulwesen in Österreich

Die Vielfalt der Möglichkeiten nach der Pflichtschule (9 Jahre) ist zweifellos eine unbestrittene Stärke des österreichischen Bildungswesens und wenn von vier "Bildungsstraßen" drei eine berufliche Bildung ermöglichen, zeigt dies den hohen Stellenwert beruflicher Bildung in Österreich, die als wesentliches Element der Wirtschaftserfolge der vergangenen Jahrzehnte angesehen wird.

Folgende Bildungswege können nach der Pflichtschule eingeschlagen werden:

- Die vierjährige Oberstufe der Allgemeinbildenden Höheren Schulen, die Universitätszugang vorsieht (Gymnasien),
- die fünfjährigen vollzeitlichen Berufsbildenden Höheren Schulen, die neben der beruflichen Ausbildung auch den Universitätszugang ermöglichen (z.B. technische und kaufmännische Lehranstalten),
- die drei- bis vierjährigen vollzeitlichen Berufsbildenden Mittleren Schulen (z.B. technische und wirtschaftliche Fachschulen), die keine Hochschulberechtigung geben,
- die in der Regel drei- bis dreieinhalbjährige Ausbildung in Betrieben und teilzeitlichen Berufsschulen im Rahmen des dualen Berufsausbildungssystems.

16% der Jugendlichen (in % der altersmäßig vergleichbaren Bevölkerung; s. Tabelle 1) schließen die fünfjährigen Berufsbildenden Höheren Schulen ab, 13% die vierjährige Allgemeinbildende Höhere Schule, 8% die drei- bis vierjährige Berufsbildende Mittlere Schule. 41% der Jugendlichen schließen eine duale Berufsbildung ab.

Obwohl – dies wird als Stärke der österreichischen Bildungslandschaft gesehen – nur ca. 2% der Jugendlichen nach der Pflichtschule keinen weiteren Bildungs-



Gerhard Riemer

Leiter der Abteilung
Bildungs- und
Gesellschaftspolitik
der Industriellen-
vereinigung, Wien

Der Autor erklärt die Umrise des Bildungswesens in Österreich, und legt dabei die Betonung darauf, daß drei von vier möglichen "Bildungsstraßen" nach der Pflichtschule eine berufliche Bildung ermöglichen. Abschließend legt er die wichtigsten Erwartungen der österreichischen Industrie an die europäische Integration dar, wobei er unterstreicht, daß "(...) keine Vision, kein Anlaß (...) in den letzten Jahrzehnten im österreichischen Bildungswesen einen vergleichbaren Diskussions- und Reformschub ausgelöst (hat), wie die europäische Integration."



**Tab. 1: Erreichte Bildung der Jugendlichen 1991
in % der altersmäßig vergleichbaren Bevölkerung***

5jährige berufsbildende höhere Schule	16
4jährige allgemeinbildende höhere Schule	13
3- oder 4jährige berufsbildende mittlere Schule ¹⁾	8
duale Berufsausbildung ¹⁾	41
allgemeine Pflichtschule ²⁾	21
gesamt	99

* Durchschnitt der 17- bis 19jährigen (n=104 920)

1) inklusive land- und forstwirtschaftliche Berufsschüler

2) oder unter 3jährige Fachschule

Quelle: BMUK; ÖSTAT; ibw-Berechnungen

***“Obwohl (...) nur ca. 2%
der Jugendlichen nach der
Pflichtschule keinen
weiteren Bildungsweg
einschlagen, bleiben 21%
der Jugendlichen ohne
einen mindestens dreijäh-
rigen Abschluß (...)”***

***“Der wohl wichtigste Weg
für die Sicherung des
qualifizierten Fach-
kräftenachwuchses führt
über die Berufsausbildung
im dualen System und
wird von 46% der alters-
mäßig vergleichbaren
Jugendlichen eingeschla-
gen.”***

weg einschlagen, bleiben 21% der Jugendlichen ohne einen mindestens dreijährigen Abschluß; ein Problem, das noch einer Lösung harret.

Der wohl wichtigste Weg für die Sicherung des qualifizierten Fachkräftenachwuchses führt über die Berufsausbildung im dualen System und wird von 46% der altersmäßig vergleichbaren Jugendlichen eingeschlagen.

In Österreich standen Ende 1993 131.359 Lehrlinge in der Wirtschaft in Ausbildung (vgl. Tab. 2). Der Rückgang der Lehrlingszahlen ist vor allem auf die demographische Entwicklung zurückzuführen, wird jedoch durch den zunehmenden Wettbewerb zwischen der praktischen Ausbildung in den Betrieben und den weiterführenden Schulen sowie ein wenn auch

**Tab. 2: Lehrlingsstand nach Wirtschaftsbereichen
und demographisches Ausbildungspotential**

Sektion	1980		1993		d %
	abs.	%	abs.	%	
Gewerbe und Handwerk	102.051	53	72.449	55	+ 2
Industrie	28.668	15	18.076	14	- 1
Handel	40.536	21	22.251	17	- 4
Tourismus und Freizeitwirtschaft	16.232	8	11.562	9	+ 1
Verkehr	3.001	2	2.565	2	0
Geld-/Kredit-/Versicherungswesen	524	0	728	1	+ 1
Nichtkammerbereich	3.077	2	3.728	3	+ 1
gesamt	194.089	101	131.359	101	

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

vorsichtiges Umdenken in der Industrie verstärkt.

Erwartungen an die Berufsbildungspolitik der EU

Drei Bemerkungen sind bei der Formulierung österreichischer Anliegen an eine europäische Berufsbildungspolitik – aus der Sicht der I.V. – voranzustellen:

1. Seit dem 1.1.95, dem Beginn der Mitgliedschaft, steht nicht mehr die Informations- und Motivationsarbeit für die EU, sondern das Mitgestalten, Mitentscheiden und Mitverantworten im Vordergrund. Die Erfahrungen des Dabeiseins werden die Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung politischer Ziele aufzeigen.

2. Je breiter und stärker der nationale Konsens bei politischen Anliegen, desto größer sind die Chancen diese zu realisieren.

Die österreichische Politik ist noch damit beschäftigt, die gemeinsamen inhaltlichen Prioritäten festzusetzen; die Industrie hat ihre Anliegen deponiert; wichtige Ansätze werden zur Zeit für ein “Österreichisches Weißbuch” formuliert.

3. In einem “größeren Ganzen”, wie der EU werden Ziele einzelner Partner vor allem dann Chancen auf Erfolg haben, wenn sie sich mit den Vorhaben anderer Länder decken. Daher wird es für die österreichische Berufsbildungspolitik wichtig sein, gemeinsam mit Kollegen und Freunden aus anderen Mitgliedstaaten Wege zu suchen und diese umzusetzen.

So wichtig die formellen Kompetenzen der Europäischen Union für Bildungsfragen im Rahmen des Vertrages von Maastricht sind, so wichtig ist die Autonomie der Staaten in der Bildungs- und Kulturpolitik.

Aus der Sicht der I.V. zeichnen sich folgende Schwerpunkte im Rahmen einer europäischen Berufsbildungspolitik (BbP) ab:

1. Vielfalt bedeutet Erfahrungsreichtum, daher kommt dem Informations- und Erfahrungsaustausch der europä-



schen Länder in der Berufsbildung entscheidende Bedeutung zu. Wir wollen mehr über die Ideen, Maßnahmen und Verfahren in anderen Ländern erfahren und diskutieren, um daraus die eigenen Probleme besser beurteilen, Stärken ausbauen und Schwächen beseitigen zu können.

Wir müssen alle mehr über die anderen, die anderen mehr über uns wissen.

Das heißt: Intensivierung des Erfahrungsaustausches zwischen Bildungspraktikern, Experten, Ausbildern der Unternehmen; auch um die Besonderheiten des österreichischen berufsbildenden Schulwesens, der für uns bewährten Kombination für 14 bis 19-jährige aus Allgemeinbildung, Berufsbildung und praktischer Ausbildung an anderen Beispielen zu prüfen.

2. Wenn im Jahr 2000 ca. 80% der Technologien veraltet und durch neue ersetzt sein werden und gleichzeitig 80% der dann im Erwerbsleben stehenden heute schon beschäftigt sind, muß eine europäische BbP ihr Hauptaugenmerk neben der **Ausbildung auf die Weiterbildung richten**. 50% des Lernens in unserer Gesellschaft wird nach der Schule bzw. der Universität stattfinden.

Das heißt: Schwerpunkt Weiterbildung (Wb) in der europäischen Bildungspolitik, der eine umfassende Analyse der Weiterbildungsaktivitäten in den einzelnen Ländern (Wb an Schule, Universitäten, Unternehmen ...) und den europäischen Vergleich verlangt, um darauf aufbauend politische Maßnahmen zu setzen; z.B. erhöhte steuerliche Absetzbarkeit für Bildungsinvestitionen der Unternehmen.

3. Wenn die "Cerebral Skills" in modernen Berufen zu Lasten der "Manual Skills" immer mehr an Bedeutung gewinnen, werden Berufsausbilder immer rascher an neue Anforderungen angepaßt werden müssen, muß die Berufsbildungspolitik ihre Anpassungsgeschwindigkeit erhöhen. Eine europäische Berufsbildungspolitik ist daher verstärkt – auch aus österreichischer Erfahrung – auf länderübergreifende **Bildungs- und Qualifikationsforschung** angewiesen. Einer gezielten Förderung und Unterstützung von **Ausbildungs- und Bildungsinnovationen**, besonders in Zusammenarbeit mit den Un-

ternehmen, kommt besondere Bedeutung zu.

4. Die **"neue europäische Dimension"** des Bildungswesens muß verstärkt auch in die Berufsbildung einfließen. Dies bedeutet nicht nur eine Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse etwa der Jugendlichen im dualen System, eine gezielten Förderung deren internationaler Mobilität (länderübergreifende Austauschprogramme auch für Jugendliche in der Berufsbildung und nicht nur oder vorrangig für höhere Schüler und Studenten), sondern auch eine Erweiterung ihres Wissens über die anderen europäischen Kulturen.

5. Zur **Berufsausbildung im dualen System** – in Österreich ähnlich wie in Deutschland und der Schweiz – gibt es, aus unserer Sicht, keine Alternative. Dieser Berufsbildungsweg wird nur dann seine Bedeutung erhalten können, wenn seine Attraktivität und die Durchlässigkeit in höhere Bildungsebenen verbessert wird. Dennoch gilt es, diese Ansicht im Dialog mit anderen Mitgliedsländer kritisch zu überprüfen.

6. Nicht zuletzt erwarten wir eine realistische Diskussion von Bildungsutopien, wie z.B. der Forderung nach Bildungsurlaub.

Angesichts des Strukturwandels, des internationalen Kostendruckes und der hohen Bildungsinvestitionen der Wirtschaft in Österreich (1% des BIP) ist es für die Unternehmen unmöglich neue Belastungen zu verkraften. Andererseits sind besser qualifizierte Mitarbeiter eine der wichtigsten Voraussetzungen für wettbewerbsfähige Unternehmen. Ein Spannungsfeld, das nur durch eine Politik der kleinen Schritte lösbar ist und die unterschiedliche Situation der Länder zu berücksichtigen hat.

Das heißt: u.a. intensive Motivation der Arbeitnehmer sich weiterzubilden und ihre Freizeit für Bildungsmaßnahmen zu nutzen, verstärkte Investitionen der Unternehmen in Ausbildung, Verbesserung der steuerlichen Absetzbarkeit von Bildungsausgaben (für den einzelnen und das Unternehmen).

"Vielfalt bedeutet Erfahrungsreichtum, daher kommt dem Informations- und Erfahrungsaustausch der europäischen Länder in der Berufsbildung entscheidende Bedeutung zu."

"(...) eine europäische BbP (muß) ihr Hauptaugenmerk neben der Ausbildung auf die Weiterbildung richten."

"Zur Berufsausbildung im dualen System (...) gibt es, aus unserer Sicht, keine Alternative."

"Angesichts (...) der hohen Bildungsinvestitionen der Wirtschaft in Österreich (...) ist es für die Unternehmen unmöglich neue Belastungen zu verkraften." Daher sollte man u.a. die steuerliche Absetzbarkeit von Bildungsausgaben (für den einzelnen und das Unternehmen) verbessern.



“Eine verantwortungsvolle Mitgestaltung der Berufsbildungspolitik im Rahmen der Europäischen Union verlangt (...) eine selbstkritische realistische Analyse der Situation und Probleme, eine unvoreingenommene Offenheit bei der Beurteilung anderer vielleicht neuer Problemlösungen und den Mut und die Durchsetzungskraft, wenn notwendig, in einem gemeinsamen Europa auch neue Wege zu gehen.”

Schlußfolgerung

Österreich erwartet sich aufgrund der im Vertrag über die Europäische Union formulierten Ziele einer gemeinschaftlichen Politik der beruflichen Bildung ein hohes Maß an Unterstützung und Ergänzung seiner Politik. Eine zentrale Rolle werden die Möglichkeiten des LEONARDO-Programmes bieten. Österreich ist bestens vorbereitet, das Österreich-Büro hat seine Arbeit bereits aufgenommen und wird in enger Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden und den Unternehmen

Programme initiieren, unterstützen und begleiten.

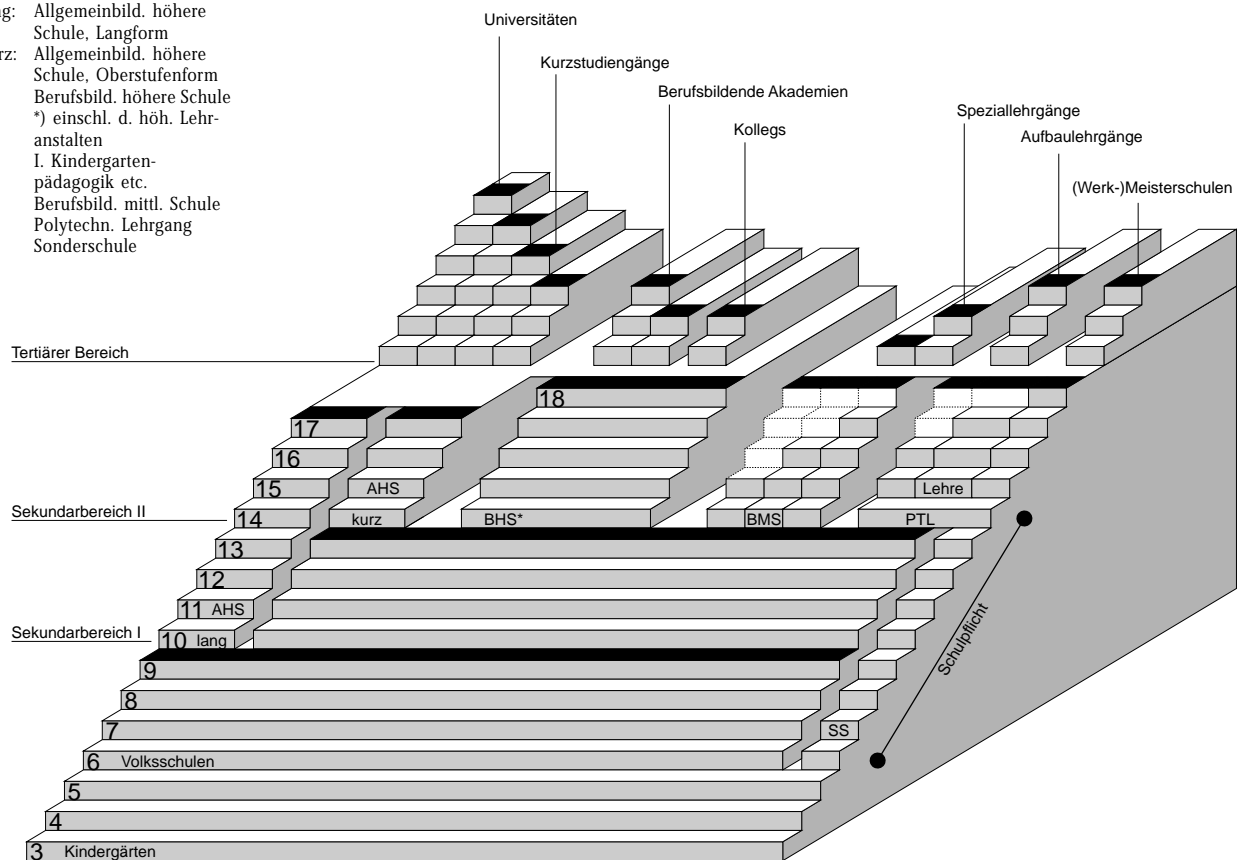
Eine verantwortungsvolle Mitgestaltung der Berufsbildungspolitik im Rahmen der Europäischen Union verlangt von Österreich und unseren Experten drei Dinge:

Eine selbstkritische realistische Analyse der Situation und Probleme, eine unvoreingenommene Offenheit bei der Beurteilung anderer vielleicht neuer Problemlösungen und den Mut und die Durchsetzungskraft, wenn notwendig, in einem gemeinsamen Europa auch neue Wege zu gehen.

Aufbau und Struktur des österreichischen Bildungswesens

Legende:

- AHS-lang: Allgemeinbild. höhere Schule, Langform
 AHS-kurz: Allgemeinbild. höhere Schule, Oberstufenform
 BHS: Berufsbild. höhere Schule *) einschl. d. höh. Lehranstalten
 I. Kindergartenpädagogik etc.
 BMS: Berufsbild. mittl. Schule
 PTL: Polytechn. Lehrgang
 SS: Sonderschule



Quelle: ibw, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, *Das berufliche Bildungswesen in der Republik Österreich, Vorlagebericht an das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, (CEDEFOP), Wien, Dezember 1991;*
 Grafik: Rudolf J. Schmitt, Berlin; Technische Produktion: Axel Hunstock, Berlin



Reformen der Berufsbildungssysteme in den nordischen Ländern

Entwicklung der Reformkonfigurationen und Modifikationen der ursprünglichen Zielvorstellungen

Zwei Vorbemerkungen

Zu den nordischen Berufsbildungskonzepten

In den meisten nordischen Ländern sind die Berufsbildungssysteme gleichzeitig mit dem späten Industrialisierungsprozeß entstanden und gewachsen. Staatliche Einrichtungen der Berufsbildung (d.h. Berufsfachschulen und höhere Fachschulen) wurden geschaffen und ausgebaut mit dem Ziel, die neu entstehenden Industrien in ihrer Anlaufphase zu unterstützen. Die betriebliche Ausbildung spielt nach wie vor nur eine marginale oder ergänzende Rolle. Wichtigste Ausnahme ist Dänemark, wo die traditionelle Lehrlingsausbildung und ein spezifisches "alternierendes Ausbildungsmodell" die Grundlagen der beruflichen Grundbildung bilden.

Die wichtigsten Institutionen der beruflichen Erstausbildung sind die Vollzeit-Berufsfachschulen (für die berufliche Grundbildung) und die Fachschulen (für höhere berufliche Qualifikationen). Beide sind integrierter Bestandteil des öffentlichen Bildungssystems (und unterstehen der Zuständigkeit des Bildungsministers). Der allgemeine Begriff für Berufsbildung in den einzelnen Sprachen läßt eine eindeutige Zuordnung zur Bildungspolitik (SV: yrkesutbildning, NO: yrkesutdanning, DA: erhvervsuddannelse oder FI: ammatillinen

koulutus) und vor allem zu den oben genannten Institutionen erkennen.

Die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten erfolgte nach dem Bedarf des Marktes oder im Rahmen der Beschäftigungspolitik. In den 60er und 70er Jahren wurde in den meisten nordischen Ländern eine Infrastruktur beschäftigungsfördernder Ausbildungsangebote geschaffen. Im Lauf der Zeit wurden die einschlägigen Ausbildungsprogramme und -zentren zu staatlichen Ausbildungszentren mit einem vielseitigen Weiterbildungsangebot zusammengefaßt. Der ursprüngliche Begriff für diese Angebote betont vor allem das Ziel der Beschäftigungsförderung (SV: arbetsmarknadsutbildning, NO: arbeidsmarkedsopplaering, DA: arbeidsmarkedsuddannelse, FI: työllisyyskoulutus).

Zu den Reformkonfigurationen auf dem Gebiet der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung

In den folgenden Kapiteln wird unter dem Begriff "Reformkonfiguration" das bildungspolitische Gesamtkonzept für den Bereich der Berufsbildung verstanden. Untersucht wird mithin, inwieweit die ursprünglichen Zielvorstellungen noch Bestand haben oder aber modifiziert wurden und welche neuen Reformansätze zu verzeichnen sind. Die wichtigsten Unterscheidungskriterien zwischen den einzel-



Pekka Kämäräinen

hat als Wissenschaftler an der Universität von Tampere, Finnland (Wissenschaftliches

Zentrum für Arbeitsforschung) gearbeitet. Im Juni 1994 wurde er als wissenschaftliche Fachkraft von der finnischen Regierung für eine zeitlich befristete Tätigkeit zu CEDEFOP entsandt.

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist die Ära der Reformprozesse, denen die Berufsbildungssysteme in den nordischen Ländern (von 1970 bis heute) unterzogen wurden. Dabei werden zwei Reformansätze deutlich:

1. Versuche zur Überbrückung der Kluft zwischen "allgemeinen" und "beruflichen" Bildungsgängen und

2. Bemühungen um bessere Kooperation zwischen den staatlichen, d.h. schulischen Institutionen der Berufsbildung und der Arbeitswelt.

In diesem Artikel wird untersucht, auf welche Weise diese beiden Ansätze die nationalen Berufsbildungskonzepte beeinflusst haben (und inwieweit sie tatsächlich umgesetzt wurden). Außerdem werden die nationalen Unterschiede in der Lehrplanentwicklung beleuchtet. Thematischer Schwerpunkt ist die Beschreibung der verschiedenen Systeme der beruflichen Grundbildung, aber ein Kapitel ist auch den Reformtendenzen auf dem Gebiet der Weiterbildung gewidmet.



“Die betriebliche Ausbildung spielt nach wie vor nur eine marginale oder ergänzende Rolle. Wichtigste Ausnahme ist Dänemark, (...)”

“Die wichtigsten Institutionen der beruflichen Erstausbildung sind die Vollzeit-Berufsfachschulen (für die berufliche Grundbildung) und die Fachschulen (für höhere berufliche Qualifikationen).”

“Das ursprüngliche Reformmodell für die Sekundarstufe II in Schweden (eingeführt in den 70er Jahren) war Vorläufer der Reformen zur strukturellen Vereinheitlichung in den nordischen Ländern.”

“Die Kernidee (...) beruhte auf der Vorstellung, eine Vereinheitlichung des Schulsystems zu erreichen und für alle Stufen die integrierte Gesamtschule einzuführen (...)”

nen Reformkonfigurationen lassen sich wie folgt charakterisieren:

1. Bildungssysteme:

Es wird unterschieden zwischen

- a) Reformen, durch die die Rolle der Berufsbildung neu definiert wird, und
- b) Reformen, die nur die Weiterbildung betreffen und deren Rolle im Zusammenhang mit Beschäftigungsförderung oder als Instrument der Arbeitsmarktpolitik neu definiert wird.

2. Institutionelle und konzeptionelle Aspekte:

Es wird unterschieden zwischen

- a) Reformen zur strukturellen Vereinheitlichung, durch die die berufliche Grundbildung in die Sekundarstufe II des allgemeinen Bildungswesens (oder in neu zu entwickelnde Bildungsgänge) integriert wird und
- b) Reformen zur Zusammenführung der verschiedenen Angebotsformen auf dem Gebiet der Berufsbildung im Rahmen der bestehenden Strukturen.

3. Lehrplanentwicklung:

Es wird unterschieden zwischen

- a) einer gründlichen Änderung der Lehrpläne, die eine völlige Neuorientierung bei der Entwicklung des Lehr- und Lernstoffs erforderlich macht, und
- b) einer eingeschränkten Überarbeitung der Lehrpläne bzw. einem pragmatischen Übergang zu neuen Lehrplanformen.

Bezüglich der Dynamik der nationalen Reformprozesse unterscheiden wir zwischen

- 1) den Planungs- oder Einführungsphasen und
- 2) den Revisions- oder Modifikationsphasen.

Je nach den nationalen Gegebenheiten lassen sich im Verlauf der Reformprozesse auch Interimsphasen erkennen. Sie sind

geprägt vom Widerspruch zwischen den politischen Vorgaben und den tatsächlichen Möglichkeiten der Umsetzung.

Die ursprünglichen Reformmodelle und die Entwicklung der Reformkonfigurationen in den 70er Jahren

Dieses Kapitel beschreibt die ursprünglichen Reformmodelle, die seinerzeit für die berufliche Grundbildung entwickelt worden waren und in den 70er (bzw. spätestens in den 80er) Jahren zum Teil auch umgesetzt wurden. Die nationalen Entwicklungen werden hier in der chronologischen Reihenfolge dargestellt, in der die jeweiligen Reformdebatten geführt wurden. Es soll nicht unerwähnt bleiben, daß einige der nationalen Reformen Pilotfunktion für die Nachbarländer hatten. Infolgedessen lassen sich sowohl “Familienähnlichkeiten” als auch Modellvarianten zwischen den einzelnen Reformkonzepten feststellen.

Schweden: Vereinheitlichung der Sekundarstufe II als Basismodell

Das ursprüngliche Reformmodell für die Sekundarstufe II in Schweden (eingeführt in den 70er Jahren) war Vorläufer der Reformen zur strukturellen Vereinheitlichung in den nordischen Ländern. Durch die Reform wurden die bislang getrennten allgemeinen Bildungsgänge der Gymnasien und die vollzeitschulische Berufsbildung an Berufsfachschulen (yrkesskola) und höheren Fachschulen (fackskola) zu einer integrierten Gesamtschule (gymnasieskola) für die Sekundarstufe II zusammengefaßt. Gleichzeitig mit der Reform wurde eine neue Terminologie eingeführt, bei der integrative Strukturen und die Gleichwertigkeit zwischen allgemein- und berufsbildenden Zügen im Vordergrund standen (konsequenter Gebrauch des Begriffes “gymnasial” für sämtliche Fachrichtungen). Parallel dazu wurden Ausdrücke, die den spezifischen Charakter der Berufsbildung betonten, vermieden oder auf ein Minimum reduziert.

Die Kernidee, die diesem Vorgehen zugrunde lag, beruhte auf der Vorstellung,



eine Vereinheitlichung des Schulsystems zu erreichen und für alle Stufen die integrierte Gesamtschule einzuführen (Gesamtschule, integrierte Sekundarstufe, integrierte Hochschule). Ziel der Reform war es, die Zahl der Qualifikationsstufen zu reduzieren und Statusunterschiede durch eine horizontale Differenzierung zwischen gleichwertigen Bildungsgängen zu ersetzen.

Die Hauptstoßrichtung der Reform zielte in der ersten Phase nicht auf eine radikale Integration von allgemeinen, beruflichen und technischen Bildungsgängen. Die Umstellung der Lehrpläne war folglich nur ein pragmatischer Übergang zu linearen Strukturen. Die bislang getrennt angebotenen Bildungsgänge erhielten einen gemeinsamen strukturellen Rahmen mit linearen Optionen.

Ende der 70er Jahre hat man versucht, ein Modell für eine umfassende Lehrplanreform zu entwickeln und dadurch die Kluft zwischen "allgemeiner" und "beruflicher" Bildung noch besser zu überbrücken. Ziel war der Aufbau einer fachübergreifenden Makrostruktur für das erste Berufsbildungsjahr. Als jedoch der zuständige Ausschuß seine vorbereitenden Arbeiten für diese Lehrplanreform abgeschlossen hatte, hatten sich die politischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen verändert. Zur Durchsetzung einer derartigen Reform fehlte sowohl der politische Wille als auch die wirtschaftlichen Möglichkeiten.

Finnland: Kompromiß auf ein zweigleisiges Modell mit integrativen Strukturen für die berufliche Erstausbildung

In Finnland wurde Anfang der 70er Jahre ein ähnliches Modell zur institutionellen Vereinheitlichung entwickelt. Auch hier war im ursprünglichen Konzept eine Lehrplanreform vorgesehen, die für eine breit gefächerte berufliche Grundbildung (für einzelne Berufsfelder) mit nachfolgender Spezialisierung sorgen sollte. Aufgrund politischer und pädagogischer Kontroversen wurde das Modell überarbeitet und ein Kompromiß auf der Basis eines zweigleisigen Systems gefunden (Regierungsbeschluß von 1974, Rahmengesetz von 1978). Hauptziel der Reform war es nun, die beruflichen und techni-

schen Bildungsgänge in ein einheitliches Subsystem zu integrieren, dieses konkurrenzfähig zu den allgemeinen Bildungsgängen zu machen und alternative Zugangsmöglichkeiten zu den Hochschulen zu schaffen.

Die Lehrplanreform stützte sich auf folgende drei Vorgaben:

1. Zusammenfassung der bislang getrennten berufsbildenden und technischen Lehrpläne; Konzentration auf 25 Berufsfelder;
2. Einführung einer gemeinsamen Grundstufe (1. Jahr der integrierten Sekundarstufe II), an die sich eine differenzierte Ausbildung mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (Facharbeiter/Techniker/Ingenieur) und entsprechender Fachausbildung anschließen sollte;
3. Reduzierung der Fächerauswahl auf eine begrenzte Zahl breit angelegter Berufsprofile.

Das Reformkonzept wurde Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre umgesetzt, allerdings wurden im Lauf der Zeit einige Veränderungen vorgenommen. Das gemeinsame erste Berufsschuljahr wurde nicht eingeführt in Gebieten, in denen Berufsfachschulen und höhere Fachschulen als getrennte Institutionen existierten. Darüber hinaus hat man die Idee, Differenzierung und Spezialisierung erst nach einem Jahr gemeinsamer Grundstufe zu ermöglichen, (nach einer kurzen Versuchsphase) bald wieder fallenlassen.

Dennoch hatte das Reformkonzept in drei wichtigen Punkten Folgen. Die Zusammenfassung der beruflichen Ausbildungsgänge zu einer beschränkten Zahl von Berufsfeldern hat dazu geführt, daß die Bildungsangebote der Berufsfachschulen und höheren Fachschulen transparenter wurden. Eine größere Zahl allgemeinbildender Fächer wurde in das erste Jahr der beruflichen Sekundarstufe II aufgenommen. Dadurch verbesserten sich die Möglichkeiten zur beruflichen Höherqualifizierung (bzw. die Zugangsmöglichkeiten zu den Hochschulen). Am nachhaltigsten wirkte sich die Reform in der anschließenden Spezialisierungsphase aus: die Fachausbildung orientierte sich nicht länger an Berufsprofilen, sondern bot einen

"In Finnland war es Hauptziel der Reform (...), die beruflichen und technischen Bildungsgänge in ein einheitliches Subsystem zu integrieren, dieses konkurrenzfähig zu den allgemeinen Bildungsgängen zu machen und alternative Zugangsmöglichkeiten zu den Hochschulen zu schaffen."



“In Norwegen wurde Mitte der 60er Jahre ein Reformmodell zur Vereinheitlichung der Sekundarstufe II entwickelt.”

“Die Harmonisierung von schulischer und betrieblicher Ausbildung wurde zu einem typischen Merkmal der norwegischen Reformkonfiguration.”

“Die betriebliche Lehrlingsausbildung (mesterlaere) galt in Dänemark seit jeher als wichtigste Form der beruflichen Grundbildung.”

erweiterten Fächerkanon für ganze Berufsfelder.

Norwegen: Vereinheitlichung der Sekundarstufe II und ergänzende Reform der Lehrlingsausbildung

In Norwegen wurde Mitte der 60er Jahre ein Reformmodell zur Vereinheitlichung der Sekundarstufe II entwickelt. Die einschlägigen Gesetze wurden 1974 verabschiedet und Ende der 70er Jahre realisiert. Im Prinzip war das Reformmodell dem schwedischen ähnlich. So hat man z.B. die beiden bislang getrennten Schulformen allgemeiner und beruflicher Bildung zu einer integrierten Sekundarstufe II (videregående skole) zusammengefaßt.

Die experimentelle Vorbereitungsphase erstreckte sich über einen längeren Zeitraum, und deshalb reduzierte sich die Integration weitgehend auf eine organisatorische Neuordnung. Als bildungspolitische Maßnahme war sie eher unbedeutend. Eine bildungspolitische Neudefinition des Verhältnisses von allgemeiner (almenn utdanning) und beruflicher Bildung (yrkesutdanning) fand nicht statt. Auch fehlte es bei der norwegischen Reform an entsprechenden Bemühungen zur Integration der postsekundären Bildungsgänge (wie in Schweden) oder der beruflichen und technischen Bildung (wie in Finnland).

Die Lehrplanstruktur, die in Norwegen eingeführt wurde, wies deutliche Unterschiede zu der in den Nachbarländern auf. Während die Reformen in Schweden und Finnland auf einem “ganzheitlichen” Ansatz basierten, war die norwegische Reform stufenweise aufgebaut. Sie bestand aus drei Stufen (Jahren): Grundbildungsjahr (grunnkurs) und daran anschließend zwei weiterführende Schuljahre (videregående kurs I und II). Dadurch konnten die einzelnen Schulen ihr Angebot auf das erste (oder die ersten beiden) Jahr(e) der Sekundarstufe II beschränken. Außerdem hatten die Schüler oder Auszubildenden die Möglichkeit, ihre Entscheidung für eine bestimmte Fachrichtung nach jedem Jahr neu zu überdenken.

Bei der Entwicklung des norwegischen Reform-Modells ging man davon aus, daß die betriebliche Lehrlingsausbildung im

Lauf der Zeit durch die schulische Ausbildung abgelöst würde. In ländlichen Gebieten und in bestimmten Branchen hatte die betriebliche Ausbildung jedoch eine unverzichtbare ergänzende Funktion. Ein zusätzliches Argument für ihren Fortbestand und ihre Neubelebung ergab sich aus dem traditionellen Recht der Betriebe, in eigener Regie Fachprüfungen durchzuführen (svennepröv, fagpröv), die auf dem Arbeitsmarkt allgemein anerkannt wurden. Die betriebliche Lehrlingsausbildung erwies sich als die effektivste Möglichkeit, nach Abschluß der Schule die erforderliche Arbeitserfahrung sicherzustellen.

Das neue Berufsausbildungsgesetz von 1980 (lov om fagopplaering) sorgte für eine Harmonisierung der Lehrpläne von schulischer und betrieblicher Berufsbildung. Außerdem erleichterte es den flexiblen Übergang von der Berufsschule zur betrieblichen Ausbildung. Die Harmonisierung von schulischer und betrieblicher Ausbildung wurde zu einem typischen Merkmal der norwegischen Reformkonfiguration.

Dänemark: Suche nach einer politischen Entscheidung zwischen der Reform der Lehrlingsausbildung und der Entwicklung integrativer Strukturen

Die betriebliche Lehrlingsausbildung (mesterlaere) galt in Dänemark seit jeher als wichtigste Form der beruflichen Grundbildung. Sie stützte sich auf zwei wichtige Grundsätze: die fachliche Selbstkontrolle der Berufsverbände (faglige selvstyre - unter Mitwirkung der Sozialpartner) und das Prinzip der alternierenden Ausbildung (vekselsuddannelse - Wechsel zwischen schulischen und beruflichen Ausbildungsphasen). Allerdings war das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen sehr viel geringer als das Berufsschulangebot in den Nachbarländern. Darüber hinaus waren die Lehrpläne sehr stark der Tradition verhaftet und gingen von relativ eng gefaßten Berufsprofilen aus. Nach Durchführung der Gesamtschulreform bestand ein deutliches Risiko der Marginalisierung.

Vor diesem Hintergrund wurde versuchsweise ein Lehrplan für das berufsfachliche Grundbildungsjahr entwickelt (erhvervsfaglige grunduddannelse - EFG). Das EFG-



Modell wurde als Pilotprogramm eingeführt und 1972 durch Gesetz formell als Versuch bestätigt. Im Gegensatz zur traditionellen Lehrlingsausbildung wurden die Berufsfelder weiter gefaßt, und in der schulischen Ausbildungsphase wurden integrierte Lehr- und Lernangebote gefördert. Das EFG-Modell wurde für die Einstiegsphase innerhalb der betrieblichen Lehrlingsausbildung übernommen und diente darüber hinaus als Vorlaufprogramm für die vollzeitschulische technische (oder fachliche) Ausbildung (HTX - Höhere Technische Prüfung, HHX - Höhere Wirtschaftsprüfung).

Aufgrund der weiten Verbreitung und Vielseitigkeit des EFG-Modells legte die dänische Regierung 1978 einen Reformvorschlag für die berufliche Erstausbildung vor, der sich weitgehend auf das EFG-Modell stützte. Sie wurde unterstützt von den Sozialpartnern (die auch in den Ausschüssen zur Überwachung des EFG-Versuchs vertreten waren). Dieser Reformvorschlag wurde vom dänischen Parlament abgelehnt, das EFG-Modell jedoch als Versuchsprogramm weitergeführt. Diese Entscheidung führte zu einer mehrjährigen Stagnation der Reformbemühungen, von der der gesamte Bereich der beruflichen Erstausbildung betroffen war.

Parallel zur Einführung des EFG-Modells wurde eine Debatte zur langfristigen Bildungspolitik geführt über die Frage, ob Dänemark dem Beispiel der anderen nordischen Länder folgen und eine Vereinheitlichung der Sekundarstufe II anstreben sollte. Das wichtigste Dokument in dieser Debatte wurde von einem Regierungsausschuß (U90) vorgelegt, der beauftragt worden war, bildungspolitische Richtlinien für die nächsten 15 Jahre zu erarbeiten.

Der U90-Bericht (1978) enthielt politische Perspektiven für die Ausbildung Jugendlicher, die von verschiedenen Institutionen in Zusammenarbeit bei der Ausweitung der Bildungsangebote und Lehrpläne umgesetzt werden sollten. In diesem Zusammenhang stellte der Ausschuß die Weiterentwicklung des EFG-Modells als eine Möglichkeit dar, die Kluft zwischen den bislang getrennten Lehr- und Lernangeboten zu überbrücken.

Von der parlamentarischen Ablehnung der Reformvorlage zur Einführung des EFG-Modells war nicht nur die Berufsbildung, sondern die gesamte bildungspolitische Reformkonfiguration nachhaltig betroffen. Obwohl die EFG-Programme weiterentwickelt wurden, entfiel einer der wesentlichen Eckpunkte für die langfristige bildungspolitische Planung. Und damit begann eine Phase der Stagnation.

Island: Die Suche nach einem nationalen Reformmodell und die Erprobung kleinerer Modellprojekte

In den 70er Jahren gab es in Island in bezug auf die Reform der Berufsbildung nur wenig Bewegung. Aufgrund der Knappheit der nationalen Ressourcen konzentrierte sich das Interesse auf die Beobachtung bestimmter Pilotmodelle in den anderen nordischen Ländern und auf den Versuch, diese den eigenen Erfordernissen anzupassen. Die bescheidene Größenordnung des nationalen Bildungsangebots und Arbeitsmarktes brachte es mit sich, daß die Notwendigkeit zur Erarbeitung struktureller Lösungen oder bildungspolitischer Konzepte bei weitem nicht so evident war wie in anderen nordischen Ländern.

Durch direkte Kontakte versuchten die Berufsschulen, das dänische EFG-Modell einzuführen und schulspezifische Bildungsangebote zu entwickeln. In der Region Reykjavik wurde durch die lokale Bildungspolitik eine organisatorische Umstrukturierung in Richtung einer integrierten Sekundarstufe II geschaffen.

Änderungen der ursprünglichen nationalen Reformkonfigurationen

Themen dieses Kapitels sind die Revision und Modifikation der ursprünglichen Reformmodelle sowie die Bemühungen zur Einführung neuer Reformmodelle im Anschluß an eine Periode der Stagnation.

Schweden: Die Ausbildung am Arbeitsplatz wird neuer Schwerpunkt der beruflichen Grundbildung

Das schwedische Reformmodell zur Vereinheitlichung des Bildungswesens be-

“(...) Die dänische Regierung legte 1978 einen Reformvorschlag für die berufliche Erstausbildung vor, der sich weitgehend auf das EFG-Modell stützte. (...) Dieser Reformvorschlag wurde vom dänischen Parlament abgelehnt, das EFG-Modell jedoch als Versuchsprogramm weitergeführt.”

Island: “Durch direkte Kontakte versuchten die Berufsschulen, das dänische EFG-Modell einzuführen und schulspezifische Bildungsangebote zu entwickeln.”

“Das schwedische Reformmodell zur Vereinheitlichung des Bildungswesens bestand im wesentlichen aus einer Reform der schulischen Strukturen. Das Arbeitsleben blieb weitgehend unberücksichtigt.”



“Mitte der 80er Jahre beauftragte die Regierung einen Berufsbildungsausschuß mit der Überprüfung der beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb der integrierten Sekundarstufe II (...). Der Bericht dieses Ausschusses schloß mit zwei wesentlichen Empfehlungen:

- a) die beruflichen Bildungsgänge branchenbezogen zusammenzufassen und**
- b) eine dreijährige Berufsbildung einzuführen, die eine abschließende Ausbildungsphase im Betrieb umfassen sollte.”**

“In Finnland wurde durch die partielle Vereinheitlichung der beruflichen und technischen Bildung kein Gleichgewicht zwischen allgemeinen und beruflichen Ausbildungsgängen hergestellt. Der allgemeinbildende Bereich wuchs kontinuierlich, und die Nachfrage nach Studienplätzen wurde immer größer.”

stand im wesentlichen aus einer Reform der schulischen Strukturen. Das Arbeitsleben blieb weitgehend unberücksichtigt. Dies wurde zum Teil dadurch gerechtfertigt, daß die Berufsausbildung nach der schulischen Phase mit einer betrieblichen Ausbildungsphase abgeschlossen wird (färdigutbildning - Zusatzqualifizierung). Die Bildungspolitiker erwarteten von den Sozialpartnern, daß sie die Voraussetzungen für diese Abschlußphase durch entsprechende Vereinbarungen schaffen.

Aufgrund dieser Vorgaben und aus Kostengründen wurden die beruflichen Bildungsgänge auf 2 Jahre beschränkt, während die allgemeinen Bildungsgänge auf eine Dauer von 3 Jahren (und die technischen auf 4 Jahre) angelegt waren. Die erhoffte Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern kam jedoch nicht zustande. Stattdessen wurden für die letzten Schuljahre der Sekundarstufe II spezielle Unterrichtsprogramme entwickelt (päbyggnadskurser - Aufbaukurse). Diese Programme wurden ursprünglich vor allem im Hinblick auf lokale und regionale Bedürfnisse eingeführt, aber im Lauf der Zeit setzten sie sich in den meisten Branchen durch und machten die Angebotsstruktur sehr unübersichtlich.

Mitte der 80er Jahre beauftragte die Regierung einen Berufsbildungsausschuß mit der Überprüfung der beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb der integrierten Sekundarstufe II (Översyn över gymnasial yrkesutbildning - ÖGY). Der Bericht dieses Ausschusses schloß mit zwei wesentlichen Empfehlungen:

- a) die beruflichen Bildungsgänge branchenbezogen zusammenzufassen und
- b) eine dreijährige Berufsbildung einzuführen, die eine abschließende Ausbildungsphase im Betrieb umfassen sollte.

Die Empfehlungen des ÖGY wurden in zwei Richtungen weiterentwickelt. Zum einen wurde ein Versuchsprogramm mit dreijähriger Ausbildungszeit und abschließender betrieblicher Ausbildung eingeführt (1988-1992). Parallel dazu wurde eine Reform der bildungspolitischen Rahmengesetze und eine neue Lehrplanstruktur in Angriff genommen.

Das neue Gesetzeswerk wurde 1991 verabschiedet und setzte eine neue Phase

von Lehrplanreformen in Gang. Grundlage der Reformen ist die Einführung von nationalen Modellprogrammen (auf der Basis der im ÖGY-Bericht vorgeschlagenen Branchenstruktur) sowie der Beschluß, die Entscheidungsspielräume für regionale, lokale oder individuelle Modifikationen zu erweitern. Darüber hinaus wird im Rahmen der neuen Strukturen eine Reihe von allgemeinbildenden Kernfächern eingeführt (die wichtigste Voraussetzung für den Zugang zu den Hochschulen). Die betriebliche Ausbildung in der Abschlußphase ist integrierter Bestandteil der Berufsbildung. Außerdem wurde eine schulische Abschlußphase eingeführt (um auch Berufsschülern die Grundlagen für ein Studium zu vermitteln).

Finnland: Abkehr vom ursprünglichen Reformmodell und Hinwendung zu neuen Versuchsfeldern

In Finnland wurde durch die partielle Vereinheitlichung der beruflichen und technischen Bildung kein Gleichgewicht zwischen allgemeinen und beruflichen Ausbildungsgängen hergestellt. Der allgemeinbildende Bereich wuchs kontinuierlich, und die Nachfrage nach Studienplätzen wurde immer größer. Aufgrund der “Überproduktion” von Schulabgängern des allgemeinbildenden Zweigs (mit Zulassungsqualifikation zum Studium) begannen einige Berufsfachschulen und höhere Fachschulen, auch für diese Klientel Kurse anzubieten (mit Abitur als Zugangsvoraussetzung). Auf diese Weise wurde ein Teil der Berufsfachschulen und höheren Fachschulen in Fachhochschulen umgewandelt, während andere eine zusätzliche Vorlaufmöglichkeit zur Vorbereitung auf das Studium boten.

In den 90er Jahren setzte das finnische Bildungsministerium eine öffentliche Debatte über die Ergebnisse der vorausgegangenen Reformen in Gang. Diskutiert wurde unter anderem die Notwendigkeit von Struktur- und Lehrplanreformen für die nicht mehr der Schulpflicht unterliegenden Bildungsgänge. Ergebnis der Debatte war der Entwurf eines neuen Reformkonzepts (des “Perspektiv“-Entwurfs).

Strukturell und lehrplanmäßig bedeutete diese Vorlage eine Abkehr von der Aufgliederung in “Berufsfelder” des bisheri-



gen Reformmodells. Es wurde vorgeschlagen, die technischen Ausbildungsgänge aufzuwerten und auf Fachhochschulen zu übertragen. Außerdem war vorgesehen, die allgemeinen und beruflichen Bildungsgänge der Sekundarstufe II institutionell und in bezug auf ihre Lehrpläne zu integrieren (ähnlich der integrierten Sekundarstufe II in Schweden [gymnasieskola] und Norwegen [videregående skole]).

Nach einer kurzen Phase der Diskussion und zusätzlicher Vorarbeiten wurde auf der Basis eines entsprechenden Gesetzes eine neue Reformrunde eingeläutet: Nach einer Erprobungsphase mit 22 lokalen Modellversuchen sollten die höheren Fachschulen zu fächerübergreifenden "Polytechnika" aufgewertet werden. Voraussichtlich werden einige dieser Versuchsschulen 1995 den Status einer Regelschule erhalten.

Durch die Reform der Sekundarstufe II wurden die Grundlagen für die Verzahnung von (und Durchlässigkeit zwischen) allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen geschaffen. Schüler und Auszubildende beider Schulformen erhalten eine Gesamtübersicht über die vor Ort angebotenen Ausbildungsmodule der jeweiligen Fachrichtung. Ziel ist die Entwicklung kombinierter Ausbildungsprofile mit Zugangsqualifikation zu den Hochschulen (oder zu den "Polytechnika"). Dieses Experiment wird im Rahmen lokaler Kooperationsprojekte bis 1996 fortgeführt.

Norwegen: Die Einführung einer norwegischen Version des "dualen Systems" - ein Schwerpunkt der Reformbemühungen

In Norwegen wurde die Reform zur Vereinheitlichung des Bildungswesens mit der Reform der Lehrlingsausbildung abgeschlossen. Durch flexible Übergangsmöglichkeiten zwischen schulischer und betrieblicher Berufsausbildung hoffte man, für genügend Ausbildungsmöglichkeiten gesorgt und die Kontinuität der Berufsbildung gesichert zu haben. In den 80er Jahren stellte sich jedoch heraus, daß ständig Lehrstellen fehlten und daß dieser Mangel nicht durch schulische Angebote ausgeglichen werden konnte.

In den Jahren 1989-91 befaßte sich der von der Regierung eingesetzte Blegen-

Ausschuß (Blegen-utvalg) mit der Kluft zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung. Parallel dazu wurden mehrere empirische Untersuchungen über den Werdegang Jugendlicher nach der beruflichen Grundbildung (und über die Nutzung von Wahlmöglichkeiten in der integrierten Sekundarstufe II) durchgeführt.

In diesem Ausschluß wurde zeitweise die Einführung neuer Gesetze für den gesamten Bereich der Berufsbildung erwogen. Statt einer umfassenden Reform empfahl der Ausschluß politische Maßnahmen, durch die jedem Jugendlichen eine abgeschlossene berufliche Grundbildung garantiert werden sollte. Diesem Vorschlag zufolge sollten die regionalen Behörden dafür sorgen, daß eine mindestens dreijährige berufliche Grundbildung vermittelt wird, und zwar entweder in Form einer rein schulischen Ausbildung oder durch eine Kombination von schulischer und betrieblicher Ausbildung. Von den Politikern wurde ein Kombinationsmodell von zwei Jahren schulischer und zwei Jahren betrieblicher Ausbildung favorisiert (die norwegische Version des dualen Systems).

Im Zusammenhang mit der Realisierung dieser Vorschläge ist eine Lehrplanreform für die integrierte Sekundarstufe II vorgesehen (Reform 94), die 1994-96 wirksam werden soll. Während dieser Zeitspanne sollen neue Lehrplanstrukturen eingeführt werden (ähnlich denen in Schweden). Parallel zur schulinternen Überarbeitung der Lehrpläne versuchen die Norweger, das gesamte berufliche Bildungspotential zu mobilisieren und auf diese Weise jedem Jugendlichen die Möglichkeit zu einer abgeschlossenen beruflichen Grundbildung zu geben.

Bei der Umsetzung dieser Reformen werden die Sozialpartner aktiv mit dem öffentlichen Schulwesen zusammenarbeiten. Die Sozialpartner haben darüber hinaus die Notwendigkeit betont, die Berufsausbildung stärker an den Bedürfnissen der Arbeitswelt zu orientieren.

Dänemark: Neue Reformansätze auf dem Gebiet der beruflichen Grundbildung

In Dänemark wurde die Reformdebatte Ende der 80er Jahre nach einer Phase der

"Durch die Reform der Sekundarstufe II wurden die Grundlagen für die Verzahnung von (und Durchlässigkeit zwischen) allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen geschaffen. Schüler und Auszubildende beider Schulformen erhalten eine Gesamtübersicht über die vor Ort angebotenen Ausbildungsmodule der jeweiligen Fachrichtung. Ziel ist die Entwicklung kombinierter Ausbildungsprofile mit Zugangsqualifikation zu den Hochschulen (oder zu den "Polytechnika"). Dieses Experiment wird im Rahmen lokaler Kooperationsprojekte bis 1996 fortgeführt."

Norwegen: "In den 80er Jahren stellte sich (...) heraus, daß ständig Lehrstellen fehlten und daß dieser Mangel nicht durch schulische Angebote ausgeglichen werden konnte."

"In den Jahren 1989-91 befaßte sich der von der Regierung eingesetzte Blegen-Ausschuß (...) mit der Kluft zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung. (...)"

Der Ausschluß empfahl politische Maßnahmen, durch die jedem Jugendlichen eine abgeschlossene berufliche Grundbildung garantiert werden sollte, (...) und zwar entweder in Form einer rein schulischen Ausbildung oder durch eine Kombination von schulischer und betrieblicher Ausbildung."



Dänemark: "Das neue Reformmodell (Erhvervsuddannelsereform [EUR] - Berufsausbildungsreform) besteht aus einer Kombination der beiden bislang praktizierten Modelle. Es bietet zwei Einstiegsmöglichkeiten in ein integriertes Berufsbildungssystem."

"Erhebliche Änderungen gab es in der Schulverwaltung. Die bisherigen Vorschriften über die Einzugsgebiete wurden gestrichen, und die Berufsschulen wurden dem Wettbewerb auf dem landesweiten Ausbildungsmarkt ausgesetzt."

Island: "1988 wurde ein Gesetz zur Vereinheitlichung der Sekundarstufe II (framhaldsskola) verabschiedet. Es schuf die Voraussetzungen zur umfassenden Modularisierung der Lehrpläne."

Stagnation wieder aufgenommen. Ein Regierungsausschuß (Nordskov-Nielsen udvalg) legte ein neues Modell zur Integration paralleler Angebotsstrukturen in der beruflichen Grundbildung (mesterlaere - Lehrlingsausbildung; EFG - berufsfachliches Grundbildungsjahr) vor. Die Empfehlungen dieses Ausschusses bildeten die Grundlage für die neuen Gesetze, die 1989 verabschiedet wurden und 1991 in Kraft traten.

Das neue Reformmodell (Erhvervsuddannelsereform [EUR] - Berufsausbildungsreform) besteht aus einer Kombination der beiden bislang praktizierten Modelle. Es bietet zwei Einstiegsmöglichkeiten in ein integriertes Berufsbildungssystem. Das erste Jahr der beruflichen Grundbildung nach dem EFG-Modell wird in zwei Schulhalbjahre unterteilt (wobei das erste Halbjahr für Jugendliche mit einem Lehrvertrag nicht obligatorisch ist). Nach dem ersten Halbjahr gelten für Schüler und Auszubildende ähnliche Lehrpläne (gleichgültig, ob sie Berufsschüler sind oder in einem Lehrverhältnis stehen). In der betrieblichen Ausbildungsphase kehren die Lehrlinge wieder in das Unternehmen zurück, bei dem sie unter Vertrag stehen. Denjenigen, die keinen Lehrvertrag haben, muß die Berufsschule eine betriebliche Ausbildungsmöglichkeit verschaffen.

Erhebliche Änderungen gab es in der Schulverwaltung. Die bisherigen Vorschriften über die Einzugsgebiete wurden gestrichen, und die Berufsschulen wurden dem Wettbewerb auf dem landesweiten Ausbildungsmarkt ausgesetzt. Auch die Finanzierung der Berufsschulen wurde nun erfolgsabhängig gestaltet und richtete sich nach den jeweiligen Schülerzahlen (Übergang zum sogenannten "Taxameter-Prinzip").

Schon in der Einführungsphase zeigte sich, daß die Zahl der Lehrverträge nicht zunahm und die Berufsschulen Schwierigkeiten hatten, die benötigten Praktikplätze zu beschaffen. Daraufhin wurden Übungswerkstätten eingerichtet, in denen eine simulierte praktische Ausbildung durchgeführt werden konnte. Sie wurden im Lauf der Zeit als alternative Möglichkeit zur Sicherstellung der praktischen Ausbildung akzeptiert.

Ein weiteres Problem war der Mangel an Möglichkeiten zur Höherqualifizierung. Während das EFG-Modell auch Zugangsmöglichkeiten zu technischen Fachschulen bot, fehlte es in der Grundbildung nach dem neuen Modell an der entsprechenden "Polyvalenz".

Island: Übergang zu einem integrierten System mit modularen Bildungsgängen

In Island wurden auf der Grundlage lokaler Schulversuche in der Region Reykjavik neue Strukturen für die Sekundarstufe II entwickelt. 1988 wurde ein Gesetz zur Vereinheitlichung der Sekundarstufe II (framhaldsskola) verabschiedet. Es schuf die Voraussetzungen zur umfassenden Modularisierung der Lehrpläne. Dieses Reformmodell gewährleistete die optimale Nutzung der knappen Lehrer-Ressourcen in den ländlichen Regionen (durch Konzentration auf modulare Formen der beruflichen Grundbildung und durch Zusammenarbeit zwischen allgemeinen und beruflichen Bildungseinrichtungen).

Parallel zur Vereinheitlichung der Lehrpläne wurden die Prüfungsordnungen für die Berufsbildung standardisiert (analog zur norwegischen "svennepröv", Fachprüfung).

Seit kurzem wächst jedoch das Interesse an der Einführung branchenspezifischer Ausbildungsmodelle (die formell zwar im Rahmen der integrierten Strukturen angesiedelt sind, aber in der Praxis von der allgemeinen Systematik abweichen). Zwei Initiativen sind hier besonders zu erwähnen: erstens der Versuch, in der graphischen Industrie ein duales System der Lehrlingsausbildung einzuführen und diesem Modell Priorität zu verschaffen; und zweitens die geplante Einrichtung eines eigenen Ausbildungszentrums für das Transportgewerbe.

Reformen in der beruflichen Weiterbildung

Die oben beschriebenen Reformprozesse haben dazu beigetragen, das Konzept der beruflichen Grundbildung und ihren Standort im Bildungssystem neu zu defi-



nieren. Anfangs ging es vor allem um Maßnahmen der Beschäftigungsförderung. Aus diesen Förderprogrammen entwickelten sich im Lauf der Zeit Weiterbildungsangebote, die immer mehr an Bedeutung gewannen. Folglich wurden die Reformmodelle, die ursprünglich mit dem Ziel der Beschäftigungsförderung entwickelt worden waren, nach entsprechender Überarbeitung dann auch für den gesamten Bereich der beruflichen Weiterbildung übernommen. Sie dienten als Planungsgrundlagen für die Lehrplanentwicklung und die Ausarbeitung von Prüfungsordnungen in der Weiterbildung.

In einigen Ländern hatten die im Rahmen der Beschäftigungsförderung durchgeführten Bildungsprogramme Pilotfunktion für Lehrplanreformen oder für Modellversuche zur Erleichterung des Übergangs von einer Ausbildungsform zur anderen. Ziel dieser Modellversuche war es, die unterschiedlichen Angebotsformen in der Berufsbildung miteinander zu verzahnen - z.B. öffentliche Ausbildungsangebote mit betrieblicher Ausbildung und Fortbildung oder schulische Ausbildung mit Erwachsenenbildung. Außerdem wollte man die Ausbildungsprogramme mit kompetenzbezogenen Qualifikationsnachweisen koppeln.

In Dänemark werden Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (AMU) vor allem zur Weiterbildung der spezialisierten angelernten Arbeiter (specialarbeider) eingesetzt. Darüber hinaus hatten sie eine bahnbrechende Funktion bei der Entwicklung pädagogischer Kooperationsmodelle zwischen öffentlichen Bildungseinrichtungen (mit ihren allgemeinen Bildungszielen) und der Industrie (mit ihrem unternehmensspezifischen Bedarf an ausgebildetem Fachpersonal). Diese beschäftigungsfördernden Maßnahmen dienten außerdem als Pilotprogramme für die Entwicklung von geeigneten Ausbildungsstrategien für Erwachsene, die nicht an die schulischen Formen des Lehrens und Lernens gewöhnt sind (eine Umkehrung der EFG-Methode).

In Schweden führte die Funktion der Maßnahmenausbildung (AMU), Lücken zu schließen, zu einem integrativen Ansatz bei der Entwicklung modularer Unterrichtsformen in der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung. Bei der

vor kurzem durchgeführten Lehrplanreform für die integrierte Sekundarstufe II wurde speziell darauf geachtet, die erforderlichen Voraussetzungen für eine optimale Harmonisierung von beruflicher Erstausbildung und den entsprechenden Maßnahmen in der Erwachsenenbildung zu schaffen (KomVux - Kommunale Erwachsenen- und Weiterbildung - und AMU).

In Norwegen waren mit den Gesetzen zur Lehrlingsausbildung auch die Rahmenbedingungen für Umschulungsmaßnahmen in der Erwachsenenbildung vorgegeben worden. In den letzten Jahren haben die norwegischen AMO-Maßnahmen als alternative Möglichkeit der beruflichen Erstausbildung jedoch stark an Bedeutung gewonnen.

In Finnland wurden die mit dem Ziel der Beschäftigungsförderung entwickelten Ausbildungsmaßnahmen zu allgemeinen Weiterbildungsangeboten umfunktioniert. Auch autodidaktisches Lernen und der Abschluß von Ausbildungsverträgen zwischen Schulen und Betrieben sind im Rahmen dieser Weiterbildungsangebote vorgesehen. Darüber hinaus haben sie als Pilotprogramme für die Einführung der finnischen Version kompetenzbezogener Qualifikationsnachweise gedient.

Schlußbemerkungen

Bei den oben geschilderten Reformkonfigurationen in den nordischen Berufsbildungssystemen lag der Schwerpunkt auf der Entwicklung nationaler Reformmodelle und dem Aufbau eines nationalen Reformmanagements. Jüngste Entwicklungen zeigen jedoch, daß sich die nordischen Länder in einem Übergangsprozeß befinden, der zu einer neuen Konstellation zwischen Bildungspolitik, Bildungsmanagement und Lehrplanentwicklung führt.

Eine zusätzliche Dimension des Wandels ergibt sich aus der stärkeren Einbeziehung der skandinavischen Länder in die europäischen Kooperationsstrukturen. Dieser Aspekt manifestiert sich schon jetzt im Interesse der einzelnen Staaten an der Vergleichbarkeit der einzelstaatlichen Berufsbildungsmaßnahmen und deren

In den nordischen Ländern "wurden die Reformmodelle (...) für den gesamten Bereich der beruflichen Weiterbildung übernommen. Sie dienten als Planungsgrundlagen für die Lehrplanentwicklung und die Ausarbeitung von Prüfungsordnungen in der Weiterbildung."

"Grundlage für die Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme ist in allen nordischen Ländern ihre Einbindung als integrierter Bestandteil des Bildungswesens."



“Die integrativen Reformmodelle (...) haben nicht zu einer inhaltlichen Integration oder zur kulturellen Zusammenführung von “allgemeinen” und “beruflichen” Bildungsgängen geführt.”

“Reformmodelle für bestimmte Teilbereiche (z.B. die Einführung einer Art dualen Systems) sind auf Durchführungsschwierigkeiten gestoßen, weil es nicht möglich war, eine ausreichende Zahl betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten bzw. die Flexibilität und Kontinuität der Ausbildung (auch in der Praxis) zu garantieren.”

“Seit neuestem wurden flexible Programmstrukturen geschaffen, die eine flexible Anpassung ermöglichen und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bildungseinrichtungen fördern.”

“Die öffentlichen Weiterbildungsangebote (ursprünglich Beschäftigungsförderungsprogramme), die früher nur sporadische Maßnahmen waren, haben sich nun zu einem wichtigen Teilbereich der Berufsbildung entwickelt.”

Qualitätskontrolle (bzw. das Qualitätsmanagement) der Berufsbildungssysteme.

Angesichts dieser Veränderungen stellen die nachfolgenden Schlußfolgerungen (zu einer Periode der nationalen Reformen) nur eine Zwischenbilanz dar. Gleichwohl sollten die Erfahrungen der nordischen Länder auch in die gesamteuropäische Diskussion einfließen. Folgende Aspekte verdienen besondere Beachtung:

1. Grundlage für die Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme ist in allen nordischen Ländern ihre Einbindung als integrierter Bestandteil des Bildungswesens. Allerdings werden die Aufgaben der Bildungsplanung aus Gründen der Dezentralisierung des Bildungsmanagements zunehmend von der nationalen auf die lokale Ebene verlagert. Dadurch werden lokale Institutionen zu wichtigen Entscheidungsträgern auf dem Gebiet der Lehrplanentwicklung (und in bezug auf die Verzahnung der Berufsbildung mit anderen Bildungseinrichtungen oder mit dem Arbeitsleben).

2. Die integrativen Reformmodelle sind zum Teil auf Widerstand gestoßen oder auf reine Organisationsreformen reduziert worden. Als solche haben sie nicht zu einer inhaltlichen Integration oder zur kulturellen Zusammenführung von “allgemeinen” und “beruflichen” Bildungsgängen geführt. Darüber hinaus hat es sich als notwendig erwiesen, die Berufsbildung stärker an den Bedürfnissen der Arbeitswelt zu orientieren und die ursprünglichen Reformmodelle entsprechend zu erweitern (oder zu modifizieren).

3. Reformmodelle für bestimmte Teilbereiche (z.B. die Einführung einer Art dua-

len Systems) sind auf Durchführungsschwierigkeiten gestoßen, weil es nicht möglich war, eine ausreichende Zahl betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten bzw. die Flexibilität und Kontinuität der Ausbildung (auch in der Praxis) zu garantieren. Außerdem haben diese Modelle zu einer erhöhten Nachfrage nach attraktiven Aufstiegsmöglichkeiten, d. h. nach dem Zugang zu Hochschulen (oder vergleichbaren Bildungsangeboten) auch über berufliche Bildungsgänge, geführt.

4. Die Rolle der Lehrplanentwicklung hat sich im Verlauf des Reformprozesses verändert. In den ursprünglichen Reformmodellen waren Standardlehrpläne für die einzelnen Bildungsgänge vorgesehen (linear, stufenweise oder semi-modular). Das wurde in letzter Zeit geändert: Seit neuestem wurden flexible Programmstrukturen geschaffen, die eine flexible Anpassung ermöglichen und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bildungseinrichtungen fördern.

5. Die öffentlichen Weiterbildungsangebote (ursprünglich Beschäftigungsförderungsprogramme), die früher nur sporadische Maßnahmen waren, haben sich nun zu einem wichtigen Teilbereich der Berufsbildung entwickelt. Dieses Subsystem hatte außerdem eine Pilotfunktion bei der Entwicklung von Kooperationsprojekten zur Verzahnung öffentlicher und betrieblicher Ausbildungsangebote. Es war das wichtigste Versuchsfeld für die Entwicklung modularer Bildungsangebote und die Ausarbeitung kompetenzgestützter Qualifikationsnachweise in den nordischen Ländern. Gleichwohl sollten berufliche Erstausbildung und Weiterbildung in vielen Punkten noch besser miteinander verknüpft werden.

Bibliographie

(Die folgenden bibliographischen Hinweise enthalten sowohl länderspezifische Veröffentlichungen als auch vergleichende Untersuchungen über die nordischen Länder.)

Schweden

Helgeson, Bo & Johansson, Jan 1992: Arbete och yrkesutbildning. En studie över verkstadsindustrins behov av kvalificerad arbetskraft. In Halvorsen, Tor & Olsen, Ole Johnny 1992 (Hrsg.): Det kvalifiserade samfunnet? Oslo.

Ministerium für Bildung und Wissenschaft 1993: The Swedish way towards a learning society. Bericht. Stockholm.

Myrberg, Mats 1987: The organization and content of studies at the post-compulsory level. Country study: Sweden. OECD. Paris.

Öhmann-Nilsson, Birgitta 1992: Industriförlagd utbildning i den svenska gymnasieskolan. In Halvorsen, Tor & Olsen, Ole Johnny 1992 (Hrsg.): Det kvalifiserade samfunnet? Oslo.



Opper, Susan 1989: Sweden: the "integrated" upper secondary school as main provider of vocational education. *European Journal of Education*, Bd.24, Nr.2, 1989.

Regeringens proposition 1990/91:85: Växa med kunskaper - om gymnasieskolan och vuxenutbildningen. Stockholm.

SOU 1989:90 (Statens offentliga utredningar): Utvärdering av försöksverksamhet med treårig yrkesinriktad utbildning i gymnasieskolan. Första året. UGY Rapport 1. Stockholm.

Finland

Ekola, Jorma 1991: Miten onnistui ammatillisen keskiasteen koulun uudistuksen toimeenpano. In Ekola, Jorma u.a. 1991: Ammatillisen koulutuksen uudistaminen 1980-luvulla. Selvitys uudistuksen toteutumisesta ja toteutusympäristöstä. Helsinki.

Kyrö, Matti 1993: The changing role of vocational and technical education and training in Finland. Ein (unveröffentlichter) Bericht für die OECD. Helsinki.

Bildungsministerium 1992: Developments in Education 1990-92. Finland. Referenzverzeichnis 16. Helsinki.

Bildungsministerium 1990: Developments in Education 1988-90. Finland. Referenzverzeichnis 15. Helsinki.

Statsrådets utbildningspolitiska redogörelse till riksdagen 22.5.1990. Utbildningssystemet i Finland. Utbildningens nivå och utveckling. Helsinki/Helsingfors (in schwedisch).

Norwegen

Halvorsen, Helge 1993: The changing role of vocational and technical education and training in Norway. Ein (unveröffentlichter) Bericht für die OECD. Oslo.

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet 1992: Stortingsmelding nr.33 (1991-92). Kunnskap og kyndighet. Om visse sider ved videregående opplæring. Oslo.

NOU 1991:4 (Norges offentlige utredninger): Veien videre til studie- og yrkeskompetanse for alle. Oslo. Olsen, Ole Johnny 1989: Utviklingstrekk ved yrkesutdanning og fagopplæring i Norge. AHS Serie B 1989-3. Universitetet i Bergen.

Olsen, Ole Johnny 1990: Neue Produktionskonzepte auf norwegisch? AHS Series B 1990-2. Universitetet i Bergen.

Island

Gudmundsson, Gestur 1993: The changing role of vocational and technical education and training in Iceland. Ein (unveröffentlichter) Bericht für die OECD. Reykjavik.

OECD 1987: Reviews of National Policies for Education. Iceland. OECD. Paris.

Dänemark

Nielsen, Sören P. & Lausch, Bente 1993: A report on continuing vocational training in Denmark. Teil I (in englisch); Teil II (in dänisch). FORCE Article 11.2. SEL, Kopenhagen.

Statens Erhvervs-pædagogiske Læreruddannelse (SEL) 1993: Erhvervsuddannelsesreformens dokumentationsprojekt. Kopenhagen.

Sörensen, John Houman 1990: Fornyelsen af erhvervsuddannelserne i Danmark. (The Danish contribution to PETRA research strand, theme 1: "National responses to changing needs for vocational skills".) Dansk Teknologisk Institut. Høje Taastrup.

Sörensen, John Houman & Jensen, Grete 1988: The role of the social partners in youth and adult vocational training in Denmark. CEDEFOP-Dokument. Berlin.

Sörensen, John Houman & Clematide, Bruno 1992: Offentlig og virksomhedsintern efteruddannelse i lyset af de nye produktionskoncepter. In Halverson. Tor & Olsen, Ole Johnny 1992 (Hrsg.): Det kvalifiserede samfund? (Die qualifizierte Gesellschaft?) Oslo.

U 90. Bind 1-2. 1978: Samlet uddannelsesplanlægning frem til 90'erne. Bildungsministerium. Kopenhagen.

Vergleichende Untersuchungen

Koefoed, Else & Linde, Göran 1989: Erhvervs-læreruddannelse i Norden. *NORD* 1989: 62. Kopenhagen

Kämäräinen, Pekka 1991: Ammatillisen koulutuksen näköaloista eurooppalaisessa koulutuspolitiikassa - kaksi tarkastelua. In Ekola, Jorma u.a. 1991: Ammatillisen koulutuksen uudistaminen 1980-luvulla. Selvitys uudistuksen toteutumisesta ja toteutusympäristöstä. Helsinki.

Lindbeck, Tore 1992: Systemforskjeller i yrkesutdanning og utdanningspolitikk. Vesteuropiske kontraster. In Halvorsen, Tor & Olsen, Ole Johnny 1992 (Hrsg.): Det kvalifiserede samfund? (Die qualifizierte Gesellschaft?) Oslo.

Kämäräinen, Pekka 1994: Identification of cooperation potentials in vocational education and training research in the Nordic countries. Ein (unveröffentlichter) Bericht für CEDEFOP. Berlin.

Myrberg, Mats 1986: Gymnasial yrkesutbildning i Norden - Utvecklingslinjer och problembilder. Rapport; Nordisk konferens om yrkesutbildning för ungdomar (ÖGY-eksamination). Lidingö 20.-21.5.1986



Per Lundborg

Research Fellow am IUI (Industrial Institute for Economic and Social Research); Associate Professor für Volkswirtschaft; theoretische und empirische Forschung zu Fragen der internationalen Migration, insbesondere auf dem nordischen Arbeitsmarkt



Die Erfahrungen mit dem nordischen Arbeitsmarkt werden hier im Hinblick auf die Integration des Europäischen Arbeitsmarktes dargelegt. Größere Migrantenströme über Landesgrenzen hinweg treten nur auf, wenn beträchtliche Unterschiede zwischen den Realeinkommen der betreffenden Länder existieren und wenn in Ländern mit höherem Einkommensniveau offene Arbeitsstellen vorhanden sind. Die Angleichung der Realeinkommen zwischen den nordischen Ländern und der seit einiger Zeit in Schweden zu beobachtende Mangel an offenen Stellen haben zu einem drastischen Rückgang der Mobilität zwischen den nordischen Ländern geführt. In dem Maße, wie die Einkommensunterschiede zwischen den südeuropäischen Ländern und den anderen Mitgliedstaaten der EU sich verringern, werden vermutlich auch die europäischen Migrationsraten sinken.

Erfahrungen mit dem integrierten nordischen Arbeitsmarkt

Einleitung

Die Arbeitsmobilität in der Europäischen Union findet wachsendes Interesse, und ein Grund hierfür ist die geplante Währungsunion. Wenn die Währungsunion ein effizientes Wechselkursystem darstellen soll, dann müssen die Arbeitsmobilität hoch und die Löhne und Preise flexibel sein. Heute jedoch ist die Arbeitsmobilität zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten noch sehr niedrig, weshalb die Erfahrungen, die auf dem nordischen Arbeitsmarkt gewonnen wurden, von Interesse sein können. Dieser Beitrag will die wichtigsten Erfahrungen zusammenfassen und einige grundlegende Tatsachen über den nordischen Arbeitsmarkt darlegen.

Die nordischen Länder verfügen über langjährige Erfahrung mit der Arbeitsmarktintegration. Der nordische Arbeitsmarkt wurde offiziell 1954 geschaffen, als Schweden, Dänemark, Norwegen, Finnland und Island ein Abkommen unterzeichneten, das alle rechtlichen Hindernisse für die Migration von Erwerbspersonen in andere nordische Länder beseitigte. Von da an benötigte ein Bürger eines nordischen Landes keinerlei Genehmigung mehr, um in einem anderen nordischen Land zu arbeiten und zu leben. Überdies waren die lokalen Behörden in allen Ländern fortan verpflichtet, die Arbeitsämter in den anderen nordischen Ländern über die vorhandenen offenen Stellen und die jeweiligen Arbeitsbedingungen zu informieren, und es wurden weitreichende Regelungen getroffen, um die Gleichbehandlung von einheimischen und zugewanderten Arbeitnehmern sicherzustellen.

Migration in den nordischen Ländern

Als der nordische Arbeitsmarkt geschaffen wurde, war Schweden das Land mit dem höchsten Pro-Kopf-Einkommen der nordischen Länder. Außerdem war die schwedische Arbeitsmarktsituation sehr günstig, und aufgrund seiner zentralen geographischen Lage inmitten der anderen nordischen Staaten wurde das Land, was nicht verwunderlich ist, zum wichtigsten Ziel für Migranten. Da Schweden seit 1954 in beinahe jedem Jahr mehr Zuwanderer aus allen nordischen Staaten aufgenommen hat als schwedische Migranten das Land verließen, werden wir uns in erster Linie mit der Zuwanderung nach Schweden befassen.

Nachdem das Abkommen in Kraft getreten war, setzte zunächst kein starker Zustrom von Arbeitskräften nach Schweden ein. Dies war darauf zurückzuführen, daß Schweden bereits damals eine liberale Einwanderungspolitik verfolgte, die zum Teil das schwedische Engagement bei der Aufnahme von Kriegsflüchtlingen aus den anderen nordischen Ländern fortführte. Die große Zuwanderungsbewegung nach Schweden fiel in die sechziger Jahre. Allmählich entstand in Schweden eine Gemeinde von finnischen Zuwanderern, und aufgrund der beträchtlichen Realeinkommensunterschiede zwischen Schweden und Finnland und dem wachsenden Angebot an Arbeitsplätzen in Schweden war es bald nicht mehr ungewöhnlich, daß finnische Staatsbürger in Schweden arbeiteten. Während der Spitzenjahre des Wirtschaftswachstums in den Jahren 1969 und 1970 erreichte die Gesamtzahl der finnischen Zuwanderer nach Schweden Rekordhöhen von jährlich rund 40.000 Personen. Seither ging der Zuwanderungsstrom zurück, und in den achtziger Jahren war die Bruttozuwanderung erheblich



niedriger. Schweden ist das wichtigste Zielland für finnische Migranten, und nur eine sehr kleine Zahl von Finnen entschloß sich, in Dänemark oder Norwegen zu leben und zu arbeiten.

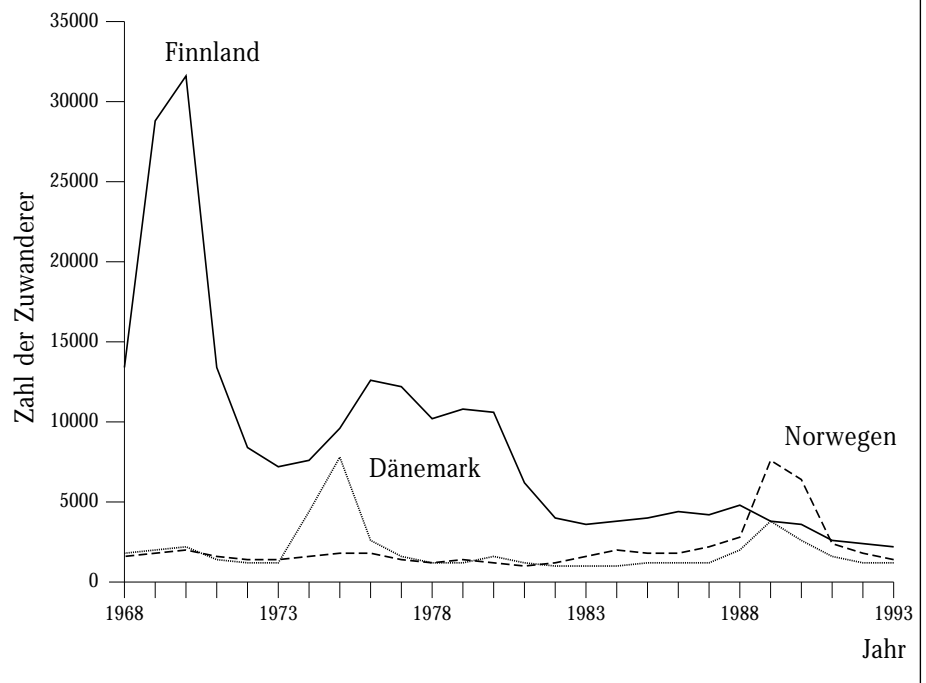
Es ist schwierig, die Arbeitskräftewanderung von Migrationsbewegungen mit anderen Ursachen wie Studium, Familienzusammenführung etc. zu unterscheiden. Abbildung 1 stellt die Zuwanderungsströme von Finnen, Norwegern und Dänen nach Schweden dar, wobei Kinder unter sechzehn Jahren, Personen über 65 Jahre und Nicht-Staatsbürger dieser Länder, die jedoch aus diesen Staaten nach Schweden migriert sind, ausgeschlossen sind. Damit ist die Bruttomigration zwar zu niedrig angesetzt, aber verglichen mit der totalen Bruttomigration wird ein korrekteres Bild der Arbeitskräftewanderung der Bürger dieser drei Länder geliefert.

Die Zuwanderung nach Schweden aus anderen nordischen Ländern war generell sehr viel niedriger als die Zuwanderung aus Finnland. Mit Ausnahme der Jahre 1974 und 1975, als in Dänemark ein drastischer Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen war, sowie mit Ausnahme der späten achtziger Jahre war die Zahl der dänischen Zuwanderer nach Schweden sehr gering und umfaßte jährlich nur etwa 1.000 Personen.

Auch die norwegische Zuwanderung nach Schweden blieb bemerkenswert stabil und war etwa ebenso hoch wie die dänische. Als jedoch in Norwegen in den Jahren 1989 und 1990 ein Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen war, nahm auch die Migration nach Schweden stark zu, denn dort war zu dieser Zeit die Nachfrage nach Arbeitskräften sehr hoch. So wurde Mitte der siebziger Jahre für die dänischen Arbeitnehmer und Ende der achtziger Jahre für die norwegischen Arbeitnehmer durch den Zugang zum schwedischen Arbeitsmarkt das Problem der Arbeitslosigkeit entschärft.

Die finnische Wirtschaft war in den frühen neunziger Jahren von einer Massenarbeitslosigkeit betroffen. 1993 beispielsweise betrug die Arbeitslosenquote 17,7%. Dennoch kam es nicht zu einer verstärkten Migration nach Schweden, was in erster Linie auf den Mangel an offenen Stellen

Abbildung 1: Zuwanderung nach Schweden aus Norwegen, Dänemark und Finnland
Berücksichtigt sind ausschließlich Staatsbürger des jeweiligen Herkunftslandes. Altersgruppen 16-65, 1968-1993



len auf dem schwedischen Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Tatsächlich hat Schweden heute nur niedrige Zuwanderungsraten zu verzeichnen, und die Zuwanderung aus Finnland liegt auf ähnlichem Niveau wie die aus Dänemark und Norwegen.

Determinierende Faktoren für die Migration in den nordischen Ländern

Die Migrationsbewegungen sind eindeutig durch mehrere Faktoren bedingt. Will man die Zuwanderung von Finnland nach Schweden erklären, so ist zu berücksichtigen, daß zwischen den Pro-Kopf-Realinkommen beider Länder große Unterschiede bestanden (Lundborg 1991). Ein potentieller Migrant, der über eine Arbeitsstelle verfügt, vergleicht unter solchen Umständen sein gegenwärtiges Gehalt mit dem, das er im Zielland erwarten kann. Doch sind Einkommensunterschiede nicht nur für die Gehälter an sich wichtig, sondern auch für die Arbeitslosenunterstützung. Da für die Beschäftigungslosen der

“Der nordische Arbeitsmarkt wurde offiziell 1954 geschaffen, als Schweden, Dänemark, Norwegen, Finnland, und Island ein Abkommen unterzeichneten, das alle rechtlichen Hindernisse für die Migration von Erwerbspersonen in andere nordische Länder beseitigte.”

“Da Schweden seit 1954 in beinahe jedem Jahr mehr Zuwanderer aus allen nordischen Staaten aufgenommen hat als schwedische Migranten das Land verließen, werden wir uns in erster Linie mit der Zuwanderung nach Schweden befassen.”



“(...) in den sechziger Jahren (...) war es bald nicht mehr ungewöhnlich, daß finnische Staatsbürger in Schweden arbeiteten.”

“(...) durch den Zugang zum schwedischen Arbeitsmarkt wurde Mitte der siebziger Jahre für die dänischen Arbeitnehmer und Ende der achtziger Jahre für die norwegischen Arbeitnehmer das Problem der Arbeitslosigkeit entschärft.”

Aufgrund des Mangels an offenen Stellen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt “(...) hat Schweden heute nur niedrige Zuwanderungsraten zu verzeichnen, und die Zuwanderung aus Finnland liegt auf ähnlichem Niveau wie die aus Dänemark und Norwegen.”

“(...) Einkommensunterschiede sind nicht nur für die Gehälter an sich wichtig, sondern auch für die Arbeitslosenunterstützung.”

“Empirische Forschungen haben gezeigt, daß offene Stellen oder die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt (die Zahl der Einstellungen und Entlassungen zusammengenommen) eine wichtigere Rolle spielen als die Arbeitslosenquote.”

Anreiz besteht, sich andere Arbeitsstellen zu suchen, vergleicht der potentiell arbeitslose Migrant natürlich das zu erwartende Gehalt im Zielland mit der Höhe der Arbeitslosenunterstützung im Ursprungsland.

Andere Erklärungen für die Migration liefert der Arbeitsmarkt. So sind Länder, in denen Vollbeschäftigung herrscht, natürlich attraktiver für Migranten als Länder mit hoher Arbeitslosigkeit. Dies ist aber weitgehend eine Folge der Tatsache, daß Länder mit niedriger Arbeitslosigkeit meist mehr offene Stellen zu bieten haben als Länder mit hoher Arbeitslosigkeit. Empirische Forschungen haben gezeigt, daß offene Stellen oder die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt (die Zahl der Einstellungen und Entlassungen zusammengenommen) eine wichtigere Rolle spielen als die Arbeitslosenquote. Diejenigen nordischen Länder, in denen eine Zunahme der offenen Stellen zu verzeichnen war, zogen Arbeitnehmer aus den anderen Ländern an. Daher war Schweden lange Zeit für finnische Arbeitnehmer attraktiv. In den achtziger Jahren kehrten jedoch viele Finnen nach Finnland zurück, denn obwohl das Land eine höhere Arbeitslosenquote aufwies, war dort gleichzeitig auch die Zahl der offenen Stellen stark angestiegen.

Dennoch erfolgt eine Abwanderung häufiger aus Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit als aus Regionen mit einer niedrigen Zahl von Erwerbslosen. Das heißt jedoch nicht, daß nur die Arbeitslosen fortgehen. Auch Arbeitnehmer, die über einen Arbeitsplatz verfügen, neigen bei steigender oder hoher Arbeitslosigkeit dazu, ihr Land zu verlassen, weil dort das Risiko des Arbeitsplatzverlustes hoch ist. Doch ungeachtet des jeweiligen Beschäftigungsstatus entschärft die Migration am Herkunftsort das Problem der Arbeitslosigkeit. Die Forschung hat sich bisher jedoch noch kaum der Frage gewidmet, inwieweit der nordische Arbeitsmarkt die Arbeitslosigkeit reduziert hat.

Ein weiterer Faktor für die Migration sind geographische Entfernungen und die daraus resultierenden Kosten der Migration. Natürlich haben sich die meisten dänischen Zuwanderer in Schweden im südlichen Teil des Landes niedergelassen. Geographische Entfernungen haben nicht

nur hohe Transportkosten zur Folge, sondern bringen auch die psychischen Belastungen eines Lebens fern von Freunden und Verwandten mit sich. Je weiter sich eine Person von ihrem Herkunftsort fortbegibt, desto höher werden auch die Kosten einer eventuellen Rückwanderung. Von Bedeutung ist zudem, daß die Ungeißheit über die Lebens- und Arbeitsbedingungen am Zielort mit zunehmender Entfernung wächst. Die Behörden der nordischen Länder sind daher bestrebt, den anderen nordischen Ländern Informationen über die Bedingungen in bestimmten Regionen zu vermitteln.

Die abschreckende Wirkung größerer Entfernungen wird jedoch oftmals durch die Präsenz von Migranten aus dem Herkunftsort aufgehoben, die schon länger im Zielland leben. Es ist eine bekannte Tatsache, daß Zuwanderer sich gern in einem bestimmten Land oder an bestimmten Orten innerhalb eines Landes konzentrieren. Für dieses Verhalten gibt es mehrere Erklärungen. Die augenfälligste mag darin bestehen, daß eine solche Konzentration die Kosten der Migration verringert. Dies gilt insbesondere für den psychischen Preis eines Lebens fern der Heimat. Überdies können Migranten, die bereits länger im Zielland leben, dem Neuankömmling die Assimilation erleichtern und ihm beim Umgang mit Behörden helfen. Die Präsenz bereits früher zugewanderter Migranten spielt eine sehr wichtige Rolle für den nordischen Arbeitsmarkt. Lundborg (1991) hat für Schweden gezeigt, daß bereits in Schweden lebende Migranten aus Dänemark, Norwegen und Finnland eine wichtige Rolle für den Zustrom von Arbeitskräften aus diesen drei Ländern spielen.

Ein anderer, für die Migration bedeutsamer Faktor kann die Verwandtschaft zwischen der Kultur und Sprache von Ländern sein. So gesehen sollte man annehmen, daß Schweden eine höhere Zuwanderung aus Norwegen und Dänemark zu verzeichnen hätte als aus Finnland. Ebenfalls eine Rolle spielen personenspezifische Faktoren wie Alter, Geschlecht und Bildung. Wie anderswo auch ist die Migration von Arbeitskräften in Nordeuropa unter jungen Menschen höher als unter den älteren. Männer neigen im allgemeinen eher zur Migration als Frauen, was auf ihren höheren Anteil am Arbeitsmarkt zu-



rückzuführen ist. Zudem tendieren Personen mit höherer Ausbildung stärker zur Migration als Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau. Als Erklärung hierfür wurde oftmals vorgebracht, daß besser Ausgebildete unabhängig von ihrer Nationalität hinweg relativ große Ähnlichkeiten miteinander aufweisen und daher weniger Schwierigkeiten bei der Anpassung an eine neue Umgebung haben.

Die Frage der Migration von Personen mit höherem Ausbildungsniveau hat andere Konsequenzen für das Sozialsystem eines Landes als die Migration von Personen mit niedrigem Ausbildungsstand. So finanziert der Staat oftmals zum großen Teil Ausbildungen mit Hochschulniveau; durch die Migration erntet dann ein anderes Land die Früchte dieser Investition (der sogenannte "brain drain"). Die Migration von Personen mit höherer Ausbildung innerhalb des nordischen Arbeitsmarktes wurde von Pedersen (1994) untersucht. Jedoch ist die Migrationsneigung auf dem nordischen Arbeitsmarkt bei Arbeitnehmern mit niedrigem Ausbildungsstand größer als bei Arbeitnehmern mit höherem Ausbildungsniveau. Letztere tendieren stattdessen eher zur Abwanderung in Länder außerhalb Nordeuropas als Personen mit niedrigem Ausbildungsstand. Dies entspricht den Erkenntnissen mehrerer anderer Studien, die zeigen, daß räumliche Entfernungen für gut ausgebildete Arbeitnehmer keinen so starken Abschreckungseffekt besitzen.

Die Folgen des nordischen Arbeitsmarktes für den Wohlfahrtsstaat

Folgt man den Lehrbüchern, dann erhöht ein freier Arbeitsmarkt die wirtschaftliche Gesamtproduktion in dem betroffenen Raum, was eines der Hauptargumente für eine solche Liberalisierung darstellt. Obwohl diese Frage bisher noch durch keine Studie im einzelnen untersucht worden ist, liegen bisher keine stichhaltigen Argumente vor, die Zweifel an dieser theoretischen Behauptung rechtfertigen würden. Damit ist jedoch nicht gesagt, daß das Herkunftsland und das Gastland daraus gleichermaßen Vorteile ziehen und noch weniger, daß alle Gruppen von Arbeitnehmern profitieren.

Gewiß konnte Schweden aufgrund des freien nordischen Arbeitsmarktes über mehr Arbeitskräfte verfügen als es sonst zu seiner Disposition gehabt hätte. Da der größte Teil der Zuwanderer aus anderen nordischen Ländern Arbeiter waren, könnte ein möglicher Effekt dieses gestiegenen Angebots an ungelerten Kräften darin bestehen, daß diese etwas niedrigere Löhne erhielten, als es sonst der Fall gewesen wäre. Und ebenso kann man umgekehrt argumentieren, daß die Abwanderung von Arbeitern aus Finnland das dortige Lohnniveau angehoben haben müßte und der integrierte Arbeitsmarkt daher zu einer Angleichung der Gehälter in den betreffenden Ländern geführt haben müßte. Diese Fragen sind jedoch noch nicht empirisch erforscht worden. Man weiß allerdings, daß es seit der Schaffung des freien nordischen Arbeitsmarktes zu einer weitreichenden Angleichung der Reallöhne zwischen den einzelnen nordischen Ländern und insbesondere zwischen Schweden und Finnland gekommen ist. Die Lohnveränderungen entsprechen daher weitgehend dem, was theoretische Modelle über die Folgen von Migrationsbewegungen nahelegen.

Offene Stellen im Zielland und unterschiedlich hohe Realeinkommen in zwei Ländern sind die Hauptantriebskräfte für grenzüberschreitende Migration. Dies wird deutlich aus Abbildung 2, welche die Zuwanderung von Finnland nach Schweden in den Jahren 1965 bis 1990 illustriert. Die Linie, die die offenen Stellen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt anzeigt, spiegelt den schwedischen Konjunkturzyklus wieder.

Über einen langen Zeitraum hinweg, bis in die frühen achtziger Jahre, entsprach die Migration von Schweden nach Finnland weitgehend dem Angebot an offenen Stellen. Seit den frühen achtziger Jahren ist jedoch diese Korrelation zwischen Zuwanderung und offenen Stellen nicht mehr vorhanden, und der Hauptgrund hierfür liegt darin, daß die Realeinkommensunterschiede zwischen Schweden und Finnland sich so weit nivelliert hatten, daß es sich für Finnen nicht mehr lohnte, in Schweden zu arbeiten.

Jedoch war die bis 1982 bestehende Korrelation zwischen der Zuwanderung von Arbeitskräften und offenen Stellen von

“Ein anderer, für die Migration bedeutsamer Faktor kann die Verwandtschaft zwischen der Kultur und Sprache von Ländern sein. (...) Ebenfalls eine Rolle spielen personenspezifische Faktoren wie Alter, Geschlecht und Bildung. (...) Personen mit höherer Ausbildung tendieren stärker zur Migration als Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau.”

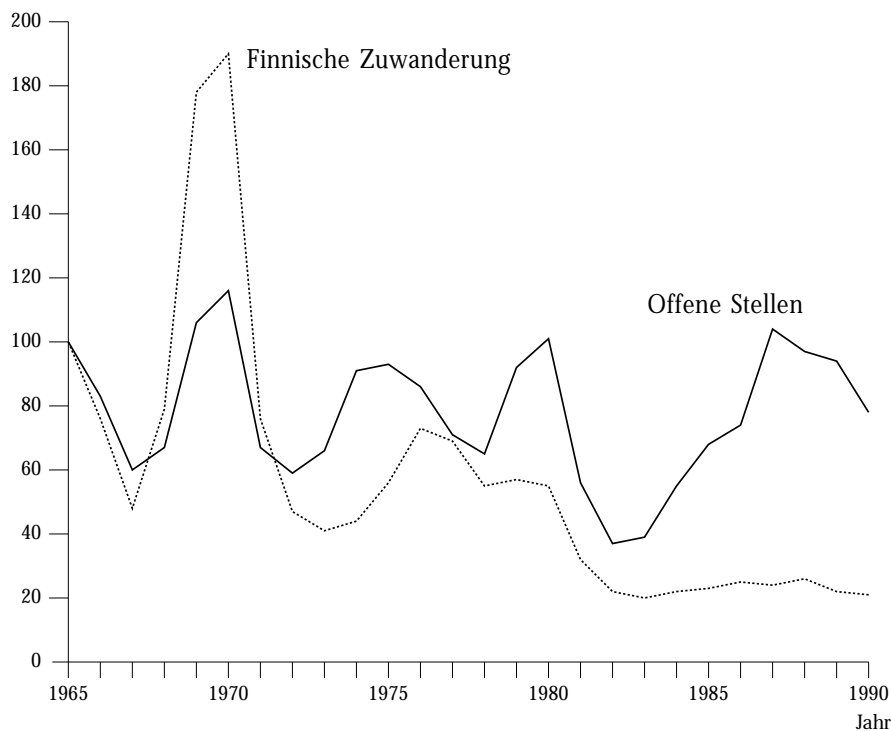
“Auf dem nordischen Arbeitsmarkt ist die Migrationsneigung bei Arbeitnehmern mit niedrigem Ausbildungsstand größer als bei Arbeitnehmern mit höherem Ausbildungsniveau.”

“Da der größte Teil der Zuwanderer aus anderen nordischen Ländern Arbeiter waren, könnte ein möglicher Effekt dieses gestiegenen Angebots an ungelerten Kräften darin bestehen, daß diese etwas niedrigere Löhne erhielten, als es sonst der Fall gewesen wäre.”

“(...) seit der Schaffung des freien nordischen Arbeitsmarktes ist es zu einer weitreichenden Angleichung der Reallöhne zwischen den einzelnen nordischen Ländern und insbesondere zwischen Schweden und Finnland gekommen.”



Abbildung 2: Finnische Zuwanderung und offene Stellen in Schweden 1965 bis 1990. Index 1965 = 100



In den frühen achtziger Jahren (...) hatten sich die Realeinkommensunterschiede zwischen Schweden und Finnland so weit nivelliert, daß es sich für Finnen nicht mehr lohnte, in Schweden zu arbeiten.

“Auf dem nordischen Arbeitsmarkt haben sich die Reallöhne soweit angeglichen, daß ein Land, daß eine Zunahme an offenen Stellen zu verzeichnen hat, nicht darauf hoffen kann, diese mit Migranten zu besetzen.”

großer Bedeutung für die schwedische Wirtschaft. Während des Höhepunktes des Zuwanderungswelle in den Jahren 1969 und 1970 kamen insgesamt 80.000 Migranten nach Schweden, die eine große Zahl offener Stellen besetzten. Wäre diesen Personen der Zugang zum schwedischen Arbeitsmarkt verwehrt worden, dann hätte die verstärkte Nachfrage nach Arbeitskräften einen Anstieg der Löhne und damit der Inflation zur Folge gehabt. Hingegen setzte während des konjunkturellen Hochs in den späten achtziger Jahren keine Zuwanderung von Arbeitskräften ein, weshalb die starke Nachfrage nach Arbeitskräften dazu beitrug, die Inflation anzuheizen. Ein freier Arbeitsmarkt steigert daher nicht nur die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der beteiligten Länder, sondern hat auch bedeutende makroökonomische Effekte, da er zur Eindämmung der Inflation im Zielland und dem Abbau der Arbeitslosigkeit im Herkunftsland beitragen kann.

Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen Ländern sind dennoch von großer Bedeutung. Auf dem nordischen Arbeitsmarkt haben sich die Reallöhne so-

weit angeglichen, daß ein Land, das eine Zunahme an offenen Stellen zu verzeichnen hat, nicht darauf hoffen kann, diese mit Migranten zu besetzen. Wenn hingegen ein Land von Arbeitslosigkeit betroffen ist, dann steigt die Wahrscheinlichkeit einer Abwanderung von Arbeitnehmern. Dies erfordert aber wiederum, daß die Arbeitslosenunterstützung in diesem Land nicht so hoch ist, daß sie die Arbeitslosen von der Migration abhält.

Die Besetzung von offenen Stellen in einem Land durch Arbeitslose aus einem anderen Land ist ein eminent wichtiger Aspekt der Arbeitsmarktintegration. Es ist eine Tatsache, daß die Arbeitslosenunterstützung in einigen nordischen und EU-Ländern so hoch ist, daß sie sowohl eine nationale als auch eine grenzüberschreitende Mobilität verhindert.¹ Damit die Arbeitsmarktintegration zum Abbau der Arbeitslosigkeit und der offenen Stellen beitragen kann, ist daher auch die Höhe der Arbeitslosenunterstützung zu berücksichtigen.

Auch in bezug auf Steuern und Transferleistungen bleibt die Migration nicht ohne Auswirkungen. Aus der Sicht des Gastlandes zahlt der ideale Zuwanderer hohe Steuern und erhält geringe Transferleistungen, wie es bei jungen und gesunden Personen üblich ist. Die Beschäftigungsquote der Zuwanderer ist weitgehend ausschlaggebend dafür, ob die Bürger des Gastlandes Nettotransferleistungen erhalten oder nicht. In einer frühen Studie legte Ekberg (1983) dar, daß Schweden 1970 durch die Gesamtzuwanderung einen Nettoüberschuß an Transferleistungen erhielt. Damals war die Beschäftigungsquote unter den Zuwanderern einschließlich der nordischen Migranten im Vergleich zur einheimischen schwedischen Bevölkerung hoch. Heute könnte eine solche Rechnung auch für die nordischen Zuwanderer negativ ausfallen, da die Beschäftigungsquote bei den Einheimischen höher ist als bei den Zuwanderern.

Welche Lehren ergeben sich für die Mitgliedstaaten der EU?

Die Realeinkommensunterschiede zwischen den südlichen Mitgliedstaaten der



EU und den reicheren Ländern haben sich in beeindruckendem Tempo verringert. In dem Maße, wie sich die Reallöhne einander angleichen, nimmt auch die Arbeitskräftewanderung ab, wie das Beispiel der finnischen Migration nach Schweden zeigt. Wenn sich die Nivellierung der Einkommensunterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten fortsetzt, wird die Migration innerhalb der EU in Zukunft zweifellos abnehmen. Sprachbarrieren sowie kulturelle und religiöse Unterschiede stellen vermutlich weitere Migrationshürden dar, obwohl die Forschung diese Faktoren bisher vernachlässigt hat. Diese Hindernisse können nur langfristig überwunden werden.

Gleichwohl spielt auch die Nachfrage nach Arbeitskräften eine Rolle. Sollte diese in einigen der wohlhabenderen Länder der Union zunehmen, dann könnten die Migrationsraten wieder steigen. Dies erfordert jedoch eine aktivere Beschäftigungspolitik als die bisher von den EU-Mitgliedstaaten praktizierte und setzt au-

ßerdem voraus, daß die Höhe der Arbeitslosenunterstützung nicht der Motivation zur Arbeitssuche entgegenwirkt. Das Programm von 1992² sah Deregulierungsmaßnahmen vor, die die Migration fördern sollten. Die Hauptaspekte zur Vorausschätzung der Wandlungsbewegungen sind auch weiterhin, sowohl in der EU als auch anderswo, der Abbau von Einkommensunterschieden und das Vorhandensein von offenen Stellen. Es dürfte kaum ein Anstieg der Migrationsraten innerhalb der EU zu erwarten sein, wenn nicht auch die Zahl der offenen Stellen zunimmt.

Hohe Migrationsraten sind per se kein Indikator für eine gut funktionierende Wirtschaft. Ein wirtschaftliches Problem besteht allerdings lediglich dann, wenn nur wenige offene Stellen durch Erwerbslose aus anderen Ländern besetzt werden können. Niedrige Migrationsraten können auch lediglich darauf hindeuten, daß Volkswirtschaften sich mit nahezu gleicher Geschwindigkeit entwickeln.

“Wenn sich die Nivellierung der Einkommensunterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten fortsetzt, wird die Migration innerhalb der EU in Zukunft zweifellos abnehmen.”

Sollte die Nachfrage nach Arbeitskräften “(...) in einigen der wohlhabenderen Länder der Union zunehmen, dann könnten die Migrationsraten wieder steigen. Dies erfordert jedoch eine aktivere Beschäftigungspolitik als die bisher von den EU-Mitgliedstaaten praktizierte und setzt außerdem voraus, daß die Höhe der Arbeitslosenunterstützung nicht der Motivation zur Arbeitssuche entgegenwirkt.”

Literaturangaben

Ekberg, J. (1983): “Inkomsteffekter av invandring”, Acta Wexionensia, Reihe 2.

Lundborg, P. (1991): “Determinants of Migration in the Nordic Labour Market”, *Scandinavian Journal of Economics*, Bd. 93, Nr. 3, S. 363-375.

Pedersen, P. (Hg.) (1994): “*Scandinavian Skill Migration in Perspective of the European Integration Process*”, North-Holland Elsevier (erscheint demnächst).

1) Zu den Auswirkungen der Arbeitslosenunterstützung auf die Migration auf dem nordischen Arbeitsmarkt siehe Lundborg (1991).

2) Anmerkung der Redaktion: siehe die EWG-Verordnung über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft.

Die neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union: einige Daten

Statistische Daten

Angaben entnommen aus "OECD in Figures", Beilage zum OECD Observer Nr. 188, Juni/Juli 1994

Bevölkerungsstruktur

	Staatsgebiet in 1000 qkm	Bevölkerung					Altersstruktur der Bevölkerung; % der Gesamtbevölkerung						
		in Tausend		pro qkm	Wachstumsrate %		unter 15		15 - 64		65 und älter		
		1992	1982		1992	1992/91	1975/74	1992	1960	1992	1960	1992	
Österreich	83,9	7,884	7,571	94,0	0,8	-0,3	17,5	22,0	67,3	65,8	15,2	12,2	Österreich
Belgien	30,5	10,045	9,856	329,3	0,4	0,3	18,2 ^e	23,5	66,5	64,5	15,3	12,0	Belgien
Dänemark	43,1	5,170	5,119	120,0	0,3	0,3	17,0 ^e	25,2	67,5 ^e	64,2	15,5	10,6	Dänemark
Finnland	338,0	5,042	4,827	14,9	0,3	0,4	19,2	30,4	67,1	62,3	13,7	7,3	Finnland
Frankreich	549,0	57,372	54,480	104,5	0,6	0,5	20,0	26,4	65,6	62,0	14,4	11,6	Frankreich
Deutschland	248,6 ^a	64,846 ^b	61,638	260,8	1,2	-0,4	15,5	21,3	69,2	67,8	15,3	10,9	Deutschland
Griechenland	132,0	10,300	9,790	78,0	0,3	0,9	19,4 ^f	26,1	66,8 ^f	65,8	13,8 ^f	8,1	Griechenland
Irland	70,3	3,547	3,480	50,5	0,7	1,7	26,8 ^e	30,5	61,8 ^e	58,6	11,4 ^e	10,9	Irland
Italien	301,2	56,859	56,639	188,8	0,2	0,6	15,7	23,4	68,9	67,6	15,4	9,0	Italien
Luxemburg	2,6	390	366	150,0	2,1 ^c	1,1	17,7 ^e	21,4	68,8 ^e	67,8	13,5 ^e	10,8	Luxemburg
Niederlande	40,8	15,184	14,313	372,2	0,8	0,9	18,3	30,0	68,7	61,0	13,0	9,0	Niederlande
Portugal	92,4	9,858	9,877	106,7	0,0	1,0 ^d	19,1	29,0	66,9	62,9	14,0	8,1	Portugal
Spanien	504,8	39,085	37,961	77,4	0,2	1,0	18,4	27,3	67,6	64,5	14,0	8,2	Spanien
Schweden	450,0	8,674	8,327	19,3	0,7	0,4	19,0	22,4	62,9	65,9	18,1	11,7	Schweden
Ver. Königreich	244,8	57,848	56,335	236,3	0,3	0,0	19,2 ^e	23,3	65,1 ^e	65,0	15,7 ^e	11,7	Ver. Königreich

Anmerkungen:

a. 356,9 für das vereinigte Deutschland
b. 80.569 für das vereinigte Deutschland
c. 1991/90

d. 1976/75
e. 1991
f. 1989

Quellen: Labour Force Statistics: 1972-1992, OECD, Paris, 1994; Employment Outlook, OECD, Paris, September 1992.

Beschäftigung I

	Erwerbsbevölkerung insgesamt				Gesamtzahl der Beschäftigten im zivilen Bereich					
	in Tausend 1992	Veränderung seit 1982 %	Erwerbsquote der Frauen in % ¹		in Tausend 1992	Veränderung seit 1982 %	Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei ² %	Industrie ² %	Dienstleistungen ² %	
			1992	1982						
Österreich	3,679	11,4	58,0	50,2	3,546	11,2	7,1	35,6	57,4	Österreich
Belgien	4,237	2,8	54,1	48,3	3,724	5,3	2,6	27,7	69,7	Belgien
Dänemark	2,912 ^a	8,9 ^b	78,9 ^a	72,6	2,612 ^a	10,3 ^b	5,7 ^a	27,7 ^a	66,6 ^a	Dänemark
Finnland	2,527	-0,6	70,7	72,4	2,163	-8,6	8,6	27,9	63,5	Finnland
Frankreich	25,109	5,8	58,7	54,7	22,032	3,7	5,2	28,9	65,9	Frankreich
Deutschland	30,949	8,4	58,6	52,9	28,708	9,6	3,1	38,3	58,6	Deutschland
Griechenland	3,934 ^a	6,9 ^b	40,8 ^a	36,4	3,634	2,9 ^b	22,2 ^a	27,5 ^a	50,3 ^a	Griechenland
Irland	1,384 ^a	4,9	39,9 ^a	37,6	1,113 ^a	-1,6 ^b	13,8 ^a	28,9 ^a	57,3 ^a	Irland
Italien	24,612	8,0	45,8 ^a	39,8	21,271	7,0	8,2	32,2	59,6	Italien
Luxemburg	165 ^a	3,1 ^b	44,7 ^a	41,3	162 ^a	2,5 ^b	3,3 ^c	30,5 ^c	66,2 ^c	Luxemburg
Niederlande	7,133	..	55,5	39,0	6,576	..	4,0	24,6	71,4	Niederlande
Portugal	4,764	10,0	61,9	54,4	4,498	..	11,6	33,2	55,2	Portugal
Spanien	15,432	12,8	42,0	32,5	12,359	11,4	10,1	32,4	57,5	Spanien
Schweden	4,429	1,7	79,1	75,9	4,195	-0,6	3,3	26,5	70,2	Schweden
Ver. Königreich	28,149	5,5	65,0 ^a	57,1	25,181	6,8	2,2	26,5	71,3	Ver. Königreich

Anmerkungen:

.. keine Angaben verfügbar;
1. Definiert als weibliche Erwerbstätige jeden Alters geteilt durch die weibliche Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren.

2. Siehe auch S. 26-27;
a. 1991;
b. 1991/81;
c. 1990

Quellen: Labour Force Statistics: 1972-1992, OECD, Paris, 1994.



Beschäftigung II

	Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung %						Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten %		Anteil der selbständigen Tätigkeit an der Gesamtbeschäftigung %		
	beide Geschlechter		Frauen		Männer		1992	1982	1992	1982	
	1992	1982	1992	1982	1992	1982					
Österreich	9,1	8,0	20,5	18,9	1,6	1,5	89,1	87,8	10,2	16,0	Österreich
Belgien	11,8 ^a	6,4 ^b	27,4 ^a	16,3 ^b	2,1 ^a	1,3 ^b	89,3 ^a	86,2 ^b	14,1 ^a	13,7	Belgien
Dänemark	23,1 ^a	23,7 ^b	37,8 ^a	46,5 ^b	10,5 ^a	5,6 ^b	75,5 ^a	86,9 ^b	9,1 ^a	11,8 ^b	Dänemark
Finnland	7,9	7,7	10,4	11,6	5,5	4,1	64,3	72,0	14,2	12,7	Finnland
Frankreich	12,7	9,2	24,5	18,9	3,6	2,5	83,7	83,9	12,6	16,4	Frankreich
Deutschland	15,5 ^a	12,0 ^b	34,3 ^a	28,9 ^b	2,7 ^a	1,6 ^b	89,6 ^a	91,9 ^b	9,0	8,7	Deutschland
Griechenland	3,9 ^a	3,3 ^b	7,2 ^a	6,6 ^b	2,2 ^a	1,8 ^b	62,9 ^a	62,4 ^b	34,8 ^f	38,9	Griechenland
Irland	8,4 ^a	6,6 ^c	17,8 ^a	15,5 ^c	3,6 ^a	2,7 ^c	71,6 ^a	71,6 ^c	21,7 ^a	20,8	Irland
Italien	5,4	5,1 ^b	10,5	10,1 ^b	2,7	2,9 ^b	67,9	61,4 ^b	24,4 ^a	23,6	Italien
Luxemburg	7,5 ^a	6,3 ^c	17,9 ^a	17,0 ^c	1,9 ^a	1,0 ^c	83,3 ^a	88,9 ^c	10,6 ^a	12,4	Luxemburg
Niederlande ¹	32,8	18,7 ^b	62,9	44,6 ^b	13,4	6,9 ^b	75,0	74,6 ^b	9,6 ^a	12,4	Niederlande ¹
Portugal	7,2	7,3 ^d	11,0	14,7 ^d	4,2	2,6 ^d	67,4	77,9 ^d	24,5	30,4	Portugal
Spanien	5,9	5,8 ^c	13,7	13,9 ^c	2,0	2,4 ^c	76,8	71,5 ^c	21,4	22,1	Spanien
Schweden ²	24,3	25,0	41,3	46,5	8,4	6,4	82,3	86,4	9,5	7,7	Schweden ²
Ver. Königreich	23,2	17,9 ^b	44,6	40,0 ^b	6,1	3,1 ^b	85,4	89,6 ^b	12,2	9,2	Ver. Königreich

Anmerkungen: .. nicht verfügbar;
 1. unterschiedliche Berechnung ab 1985;
 2. unterschiedliche Berechnung ab 1986;
 a. 1991;
 b. 1981;

c. 1983;
 d. 1980;
 e. 1987;
 f. 1990

Quellen: Employment Outlook, OECD, Paris, Juli 1993; Economic Outlook, OECD, Paris, Dezember 1993; Labour Force Statistics: 1972-1992, OECD, Paris, 1994.

Beschäftigung III

	Arbeitslosigkeit ¹						Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit (12 Monate und mehr) an der Gesamtarbeitslosigkeit %		Anteil der arbeitslosen Jugendlichen (unter 25) an der Erwerbsbevölkerung unter 25 %				
	Anteil der Erwerbslosen beiderlei Geschlechts an der Erwerbsbevölkerung %		Anteil der weiblichen Erwerbslosen an der weiblichen Erwerbsbevölkerung %		Anteil der männlichen Erwerbslosen an der männlichen Erwerbsbevölkerung %		1992	1982	Frauen		Männer		
	1992	1982	1992	1982	1992	1982			1992	1982	1992	1982	
Österreich	3,6	3,5	3,8	4,8	3,5	2,8	Österreich
Belgien	9,3 ^a	11,9	13,2 ^a	17,0	6,5 ^a	8,7	61,6 ^a	66,3 ^c	Belgien
Dänemark	9,1 ^a	11,0	10,0 ^a	11,2	8,3 ^a	10,7	31,2 ^a	33,0 ^c	Dänemark
Finnland	13,0	5,3	10,5	5,2	15,1	5,4	9,1 ^a	22,3 ^c	21,4	10,2	25,1	9,6	Finnland
Frankreich	10,2	8,1	12,7	11,2	8,2	6,0	36,1 ^a	42,1	26,1	25,3	16,6	13,8	Frankreich
Deutschland	5,8	6,4	6,4	7,3	5,4	5,9	45,5 ^a	39,3 ^c	6,0 ^b	9,6	5,4 ^b	9,0	Deutschland
Griechenland	7,0 ^b	5,8	11,7 ^b	8,0	4,3 ^b	4,7	47,0 ^a	35,0 ^c	Griechenland
Irland	15,7 ^a	11,4	12,1 ^a	9,7	17,3 ^a	12,1	60,3 ^a	36,9 ^c	21,1 ^a	16,6	25,0 ^a	22,9	Irland
Italien	11,4	8,4	17,2	13,9	7,9	5,6	67,1 ^a	57,7 ^c	38,1	33,3	28,1	23,8	Italien
Luxemburg	1,2 ^a	1,2	2,0 ^a	1,7	1,1 ^a	1,0	Luxemburg
Niederlande	7,0 ^a	11,3	9,5 ^a	11,3	5,3 ^a	11,4	43,0 ^a	50,5	9,5	17,0	10,8	20,2	Niederlande
Portugal	4,1	7,3	4,9	12,1	3,5	4,0	38,3 ^a	56,0 ^d	11,5	23,8	7,8	8,0	Portugal
Spanien	18,1	15,6	25,3	18,5	14,0	14,4	47,4	48,5	40,5	39,5	29,6	31,8	Spanien
Schweden	5,3	3,1	4,1	3,4	6,3	2,9	8,1 ^a	8,4	9,2	7,8	13,7	7,4	Schweden
Ver. Königreich	9,5	10,4	5,1	7,0	12,9	12,6	28,1 ^a	47,0	9,9	19,7	19,7	25,9	Ver. Königreich

Anmerkungen: .. nicht verfügbar;
 1. nationale Definitionen;
 a. 1991;

b. 1990;
 c. 1983;
 d. 1986;

Quellen: Labour Force Statistics: 1971-1991, OECD, Paris, 1993; Employment Outlook, OECD, Paris, Juli 1993.



Bildung I¹

	Öffentliche Ausgaben für Bildung % des BIP					Vollzeitschüler/-studenten pro 1000 Einwohner					
	Insgesamt ²	Vorschulbereich	Primarstufe	Sekundarstufe	Hochschulbereich	Insgesamt ²	Vorschulbereich	Primarstufe	Sekundarstufe	Hochschulbereich	
Österreich	5,4	0,3	1,0	2,6	1,1	198	25	47	95	31	Österreich
Belgien	5,4	0,5	0,9	2,4	0,9	217	38	75	80	25	Belgien
Dänemark	6,1	1,3	195	10	66	90	29	Dänemark
Finnland	6,7	209	7	78	89	35	Finnland
Frankreich	5,4	252	45	72	101	30	Frankreich
Deutschland	4,0	0,2	0,5	1,8	0,9	189	28	40	93	28	Deutschland
Griechenland	Griechenland
Irland	5,5	0,5	1,6	2,2	1,2	278	36	119	101	20	Irland
Italien	200	27	54	94	25	Italien
Luxemburg	Luxemburg
Niederlande	5,6	0,3	1,3	2,2	1,7	208	24 ^a	77	82	25	Niederlande
Portugal	5,5	0,1	2,2	2,0	0,9	215	17	104	75	18	Portugal
Spanien	4,5	0,3	1,0	2,4	0,8	247	25	72	117	31	Spanien
Schweden	6,5	0,2	2,3	2,8	1,2	170	11	68	69	22	Schweden
Ver. Königreich	5,3	0,2	1,4	2,3	1,0	182	14 ^b	79	76	13	Ver. Königreich

Anmerkungen: .. nicht verfügbar
 1. 1990-91
 2. einschließlich der nicht auf die einzelnen Schulstufen verteilten Ausgaben
 3. einschließlich halbtägiger Besuch von Vorschuleinrichtungen
 a. ausschließlich halbtägiger Besuch von Vorschuleinrichtungen
 b. teilweise halbtägiger Besuch von Vorschuleinrichtungen

Quelle: Education at a Glance, OECD, Paris, 1993.

Bildung II¹

	Anzahl der Lehrer in Vollzeit-Äquivalenten pro 1000 Einwohner					Vollzeitlicher(s) Schulbesuch/ Studium % der betroffenen Altersgruppe			Zahl der Schüler/ Studenten pro Tausend ihrer Altersgruppe, die		
	Insgesamt	Vorschulbereich	Primarstufe	Sekundarstufe	Hochschulbereich	3 - 6	15 - 19	20 - 24	eine Qualifikation der Sekundarstufe ² erwerben	ein Hochschulstudium beginnen	
Österreich	17,2	1,2	4,1	10,1	1,9	866	277	Österreich
Belgien	21,3	x	7,7 ^a	10,7	1,9	..	81,6	21,8	..	484	Belgien
Dänemark	16,1	0,7	5,9	8,4	1,0	23,7	77,0	29,0	1.004	380	Dänemark
Finnland	14,2	14,9	1.235	649	Finnland
Frankreich	..	1,6	3,1	7,2	..	100,5	83,7	23,6	758	444	Frankreich
Deutschland	11,4	1,2	2,0	5,7	2,6	75,4	82,9	27,8	1.173	445	Deutschland
Griechenland	Griechenland
Irland	13,4	1,3	4,5	5,9	1,6	65,0	67,9	..	783	338	Irland
Italien	4,8	10,1	0,8	507	..	Italien
Luxemburg	Luxemburg
Niederlande	12,9	1,1	3,9	5,8	2,0	73,8	75,2	23,9	822	357	Niederlande
Portugal	17,7	0,8	7,8	7,5	1,5	58,0	53,8	13,2	506	352	Portugal
Spanien	12,8	1,0	3,3	7,0	1,3	82,6	64,2	25,5	637	..	Spanien
Schweden	6,5	6,5	..	23,1	68,5	14,0	802	492	Schweden
Ver. Königreich	11,9	0,5	3,7	6,1	1,3	81,9 ^b	48,6	8,4	..	277	Ver. Königreich

Anmerkungen: .. nicht verfügbar
 x in eine andere Kategorie eingeschlossen
 1. 1990 - 91;
 2. zwei oder mehr Qualifikationen können auf der Sekundarstufe erworben werden
 a. einschließlich des Vorschulbereichs
 b. manche 3 - 6jährigen besuchen halbtägig Vorschuleinrichtungen

Quelle: Education at a Glance, OECD, Paris, 1993.



Bibliographische Angaben

Österreich

Unemployment and Labour market flexibility: Austria

Walterskirchen E.
ILO (International Labour Office)
Geneva, ILO, 1991, 134 p.
ISBN 92-2-107290-8

Das berufliche Bildungswesen in der Republik Österreich

CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)
Berlin, 1994 (en cours d'édition)

The School Psychology-Educational Counselling Service informs about Education in Austria

Wien, Bundesministerium für Unterricht und Kunst, feuillet d'information, 1994
DE, EN, FR

Berufliche Bildung in Österreichs Unternehmen

Wien, Bundeswirtschaftskammer, 31 p., 1988

Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Strukturen und Entwicklungen des überbetrieblichen Weiterbildungsmarktes (Band II)

Kailer N.
Wien, IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft), 1989, 240 p.

Higher education and employment: the changing relationship. Recent developments in continuing professional education. Country report - Austria

OECD (Organization for Economic co-operation and Development)
Paris, OECD, 1991, 20 p.

Finnland

Developments in education 1992-1994. Finland

Ministry of Education
Helsinki, 1994, 98 p.

Vocational Education in Finland

National Board of Education
Helsinki, 1991, 45 p.

Education in Finland

Ministry for Foreign Affairs
Helsinki, booklet, 5 p., 1991

Educational strategies in Finland in the 1990s

Kivinen O.; Rinne R.
Turku, University of Turku, 1992, 134 p.

The Changing role of vocational and technical education and training in Finland

Kyrö M. (ed.)
National Board of Education
unpublished (OECD-project: The changing role of vocational and technical education and training), 1993, 76 p. + annexes

Further education and training of the Labour Force. Country report-Finland

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development)
Paris, OECD, 1990, 40 p.

Continuing vocational education and training in Finland

Ministry of Education
Helsinki, 1990, 27 p.

Weiterbildung in Finnland. Weniger Staat mehr Markt

Wolbeck M.
in: Grundlagen der Weiterbildung, 3(2), 1992, Neuwied, p. 96-99
ISSN: 0937-2172

Higher Education Policy in Finland

Ministry for Education
Helsinki, 1994, 161 p.
ISBN 951-47-8305-0

Higher education and employment: The changing relationship. Recent developments in continuing professional education: Country report Finland

Parjanen M.
Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)
Paris, OECD, 1991, 20 p.

An Introduction to Higher Education in Finland. A Brief Guide for Foreign Students

Ministry of Education, Department for Higher Education and Research
Helsinki, Ministry of Education,



1990, 52 p.
ISBN 951-47-33-64-9

Study in Finland. International Programmes in Finnish Universities 1992-1993

Finnish Centre for International Mobility and Exchange Programmes
Helsinki, Ministry of Education,
1992, 148 p.
ISSN 0788-5695

Higher Education and Research in Finland

Ministry of Education
Helsinki, Ministry of Education,
1988, 89 p.
ISBN 951-47-2071-7

Unemployment and labour market flexibility: Finland

Lilja R., Santamäki-Vuori T., Standing G.
International Labour Office (ILO)
Geneva, ILO, 1990, 222 p.
ISBN 92-2-107273-8

Finnish Polytechnics. An Experimental Reform

Ministry of Education
Helsinki, 1993, 16 p.

Schweden

Education in Sweden 1994

Statistics Sweden
Örebro, 1994, 80 p.

The Swedish schoolsystem

Skolverket
Stockholm, 1994, information sheets

Berufliche Bildung in Deutschland und Sweden im Vergleich

Paland M.
CDG (Carl Duisberg Gesellschaft)
Köln, 1992

La formation en Suède: de l'éducation populaire à la formation en entreprise

Centre Inffo
Paris-la-Défense, in: Inffo Flash (Le Dossier), n° 402, 23.02.1994, 4 p.

Coherence between compulsory education, initial and continuing training and adult education in Sweden

Hjorth S.
Swedish Ministry of Education and Science

Document prepared for the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)
Stockholm, 1994, 48 p.
Available at CEDEFOP

Adult education in the 1990s: considerations and proposals

Swedish National Board of Education
Stockholm, 1991, 50 p.

Industry training in Australia, Sweden and the United States

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)
Paris, OECD, 1993, 104 p.
ISBN 92-64-13905-2

The effectiveness of training boards in Sweden

Granander S.
ILO (International Labour Office)
Geneva, ILO, Discussion paper, n°108, 1993

The expanding learning enterprise in Sweden

Abrahamsson K.; Hultinger E.S.; Svenningsson L. (eds)
Ministry of Education and Cultural Affairs; National Board of Education
Stockholm, NBE reports-planning. Follow up and Evaluation 90/10, 1990, 101 p.; bibl. p. 98-101

The Swedish Way. Towards a Learning Society

Swedish Ministry of Education and Science
Stockholm, 1993, 169 p.
ISBN 91-38-1375-0

Higher education and employment: the changing relationship. Recent developments in Continuing Professional Education. Country study: Sweden

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)
Paris, OECD, 1991, p. 25

Unemployment and labour market flexibility: Sweden

Standing G.
International Labour Office (ILO)
Geneva, ILO, 1988, 150 p.
ISBN 92-2-106265-1



Nützliche Adressen

Österreich

☐ Öffentliche Einrichtungen und Verbände

Bundesministerium für Unterricht und Kunst (BMUK)

Abt. II/7
z.H. Herrn Ministerialrat Mag. Peter Kreiml
z.H. Herrn Rat Mag. Schlick
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien
Tel. 431++53120/4339
Tel. 431+53120/4491
Fax 431+53120/4130

Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

Stubenring 1
A-1010 Wien
Tel. 431+71100/5223 (Mag. Jost)
Fax 431+7142718
Fax 431+7137995

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Rosengasse 2-6
A-1014 Wien
Tel. 431+53120/5920
Fax 431+53120/6205

Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

z.H. Herrn Dr. Georg Piskaty
Wiedner Hauptstrasse 63
A-1045 Wien
Tel. 431+50105/4072
Tel. 431+50105/4073
Fax 431+50206/261

Vereinigung österreichischer Industrieller

z.H. Frau Mag. Gerlinde Pammer
Scharzenbergplatz 4
A-1030 Wien
Tel. 431+71135/2365
Fax 431+71135/2922

Kammer für Arbeiter und Angestellte

z.H. Herrn Mag. Ernst Löwe
Prinz-Eugen-Strasse 20-22
A-1040 Wien
Tel. 431+50165/2473
Fax 431+50165/2230

Kammer für Arbeiter und Angestellte

z. H. Frau Mag. Brigitte Stierl
Prinz-Eugen-Strasse 20-22
A-1040 Wien
Tel. 431+50165/3132
Fax 431+50165/2230
Fax 431+50165/3186

Österreichischer Gewerkschaftsbund

z.H. Herrn Sekretär Gerhard Prager
Hohenstaufengasse 10-12
A-1010 Wien
Tel. 431+53444/466
Fax 431+53444204

☐ Forschungseinrichtungen

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

z.H. Herrn Ministerialrat Dr. Heinz Kasparovsky
Rosengasse 2-6
A-1014 Wien
Tel. 431+53120/5920
Fax 431+53120/6205

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz (IBE)

z.H. Univ. Doz. Mag. Dr. W. Blumberger
Raimundstrasse 17
A-4020 Linz
Tel. 4370+6511083
Fax 4370+609313/12

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW)

z.H. Herrn Dr. Klaus Schedler
Rainergrasse 38
A-1050 Wien
Tel. 431+5451671/27
Fax. 431+5451671/22

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF)

z.H. Frau Maria Hofstätter
Kolingasse 15
A-1090 Wien
Tel. 431+31033340
Tel. 431+3197772
Fax 431+3197772

Institut für höhere Studien

z.H. Herrn Dr. Lorenz Lassnig
Stumpergasse 56
A-1060 Wien
Tel. 431+599910



Industriewissenschaftliches Institut

z.H. Mag. Alexander Kohler
Reisnerstrasse 40
A-1030 Wien
Tel. 431+7153790

□ **Sozialpartner**

Arbeitgeberverband

Vereinigung Österreichischer Industrieller (VÖI)

Haus der Industrie Scharzenbergplatz, 4
A-1031 Wien III
Tel. 431+711350
Fax 431+711352507

Gewerkschaft

ÖGB

Hohenstaufengasse 10-12
Postfach 155
A-1011 Wien
Tel. 431+2253444
Fax 431+225344/4204

Finnland

□ **Öffentliche Einrichtungen**

Ministry of Labour

Eteläesplanadi 4
Box 524
FIN-00101 Helsinki
Tel. 3580+18561
Fax 3580+1856427

National Board of Education

Hakaniemenkatu 2
FIN-00530 Helsinki
Tel. 3580+7061
Fax 3580+7062865

Further education centre for the vocational institutes and administration

Lapinniemenranta 12
FIN-33180 Tampere
Tel. 35831+534400
Fax 35831+534434

National Board of Education (Opetushallitus):

Areas of expertise: evaluation, EURYDICE, CEDEFOP, INES, comparison of certifications, lines of educational policy, general administration of education

P.O. Box 380
FIN-00531 Helsinki
Tel. 3580+774775

Ministry of Education/Planning Unit Secretariat (Opetusministeriö/suunnittelusihteeristö)

Areas of expertise: strategies for future planning of education
P.O. Box 293
FIN-00171 Helsinki
Tel. 3580+134171

□ **Forschungseinrichtungen**

The Research Institute (FISS)

Swedish School of Social Science
PB 16 (Topeliusgatan 16)
FIN-00014 University of Helsinki

University of Tampere: Work Research Centre (Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus)

The links between work and education, specialized research concerning work and chances in work
P.O. Box 607
FIN-33101 Tampere
Tel. 35831+156111
Fax 35831+157265

University of Lapland

Faculty of Social Science
Unit for Social Work
P.B. 122
FIN-96101 Rovaniemi
Tel. 35860+3241
Fax 35860+32420

University of Jyväskylä: Institute for Educational Research (Jyväskylän yliopisto: kasvatustieteiden tutkimuslaitos)

Areas of expertise: learning results IEAE, Votec, specialized research for education
P.O. Box 35
FIN-40351 Jyväskylä
Tel. 35841+601211

University of Turku: Research Unit for the Sociology of Education (Turun yliopisto, koulutussosiologian tutkimuskeskus)

Sociologically oriented research of education
Hämeenkatu 1
FIN-20500 Turku
Tel. 35821+6335878



Government Institute for Economic Research (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus)

Economic research of education
Hämeentie 3
FIN-00530 Helsinki
Tel. 3580+70371

The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA) (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos)

Lönnrothinkatu 4 B
FIN-00120 Helsinki
Tel. 3580+609900
Fax 3580+601753

National Research and Development Centre for Welfare and Health (STAKES) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus

P.O. Box 220
FIN-00531 Helsinki
Tel. 3580+39671
Fax 3580+761307

☐ **Sozialpartner**

Arbeitnehmerverbände

Central Organization of Finnish Trade Unions (SAK)

Siltasaarenkatu 3 A
FIN-00530 Helsinki
Tel. 3580+77211
Fax 3580+7721447

Finnish Confederation of Salaried Employees (STTK)

Ponjoisranta 4 A
P.B. 248
FIN-00171 Helsinki
Tel. 3580+131521
Fax 3580+652367

Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland (AKAVA)

Rautatieväylänseläntie 6
FIN-00520 Helsinki
Tel. 3580+141822
Fax 3580+142595

Arbeitgeberverbände

Confederation of Finnish Industry and Employers (TT)

Eteläranta 10; P.B. 30
FIN-00131 Helsinki
Tel. 3580+68681
Fax 3580+68682316

Employers' Confederation of Service Industries in Finland (LTK)

Eteläranta 10
FIN-00130 Helsinki
Tel. 3580+179831
Fax 3580+655588

Commission for Local Authority Employers (Kunnallinen Työmarkkinalaitos)

2 linja 14, Kuntatalo
FIN-00530 Helsinki
Tel. 3580+7711
Fax 3580-7012239

Schweden

☐ **Öffentliche Einrichtungen**

National Employment-Training Board (AMU-Gruppen)

Box 1264; S-11119 Stockholm
Tel. 468+7016500

Utbildningsdepartementet Ministry of Education and Science

Drottninggatan 16
S-10333 Stockholm
Tel. 468+7631000
Fax 468+7231734

Skolverket-National Agency for education

Kungsgatan 53
S-10620 Stockholm
Tel. 468+7233200
Fax 468+244420

Arbetsdepartementet Ministry of Labour

Drottninggatan 21
S-10333 Stockholm
Tel. 468+7631000
Fax 468+210842

Arbetsmarknadsstyrelsen Swedish National Labour Market Board

S-17199 Solna
Tel. 468+7306000
Fax 468+278368

Statistics Sweden

Department of Labour and Educational Statistics
S-70189 Örebro
Tel. 4619+176000



□ **Forschungseinrichtungen**

**The Industrial Institute for Economic and Social Research
(Industrins utrednings institut)**

Box 5501
S-11485 Stockholm
Tel. 468+7838000
Fax 468+6617969

**Stockholm Institute of Education
Lärarhögskolan i Stockholm**

Box 34103
S-10026 Stockholm

**The Council for Research into Universities and University Colleges
Rådet för forskning om universitet och högskolor**

Box 45501
S-10430 Stockholm
Tel. 468+7283802

**Stockholms Universitet/Institutioner för internationell pedagogik
Stockholm University/Institute of International Education**

S-10691 Stockholm
Tel. 468+162000
Fax 468+153133

□ **Sozialpartner**

Arbeitgeberverbände

**Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)
Swedish Employers' Confederation (SAF)**

S-10330 Stockholm
Tel. 468+7626000
Fax 468+7626290

Swedish engineering employers' association (VF)

Box 5510
Storgatan 5
S-11485 Stockholm
Tel. 468+7820800

Gewerkschaften

The Swedish Trade Union Confederation (LO)

Bainhusgatan 1
S-10553 Stockholm
Tel. 468+7962500
Fax 468+7962800

The Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)

S-11494 Stockholm
Tel. 468+7829100
Fax 468+7829108

Europa - International

Informationen, Untersuchungen und vergleichende Untersuchungen

Das Berufsbildungssystem

- ☐ in Belgien (FR, IT, NL)
- ☐ in Dänemark (DA, EN, ES, FR)
- ☐ in Deutschland (DE, EN, ES, FR, GR, NL, PT)
- ☐ in Spanien (ES)
- ☐ in Frankreich (DA, DE, EN, ES, FR, IT, PT)
- ☐ in Griechenland (DE, EN, GR)
- ☐ in Italien (DE, FR, IT)
- ☐ in Irland (EN, ES)
- ☐ in Luxemburg (EN, ES, FR, PT)
- ☐ in den Niederlanden (DE, EN, FR, NL)
- ☐ in Portugal (PT)
- ☐ im Vereinigten Königreich (DE, EN, ES, IT, PT)

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
1993, 1994

Diese nationalen Monographien beschreiben zunächst den administrativen, demographischen und wirtschaftlichen Hintergrund der Berufsbildungssysteme und liefern außerdem einen kurzen geschichtlichen Abriß ihrer Entstehung. Im Anschluß daran wird die Organisation der Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung dargestellt sowie die verantwortlichen Instanzen, die Rolle der Sozialpartner und die Finanzierung der Berufsbildung. Schließlich werden auch die aktuellen Tendenzen und Entwicklungen erläutert.

Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und den EFTA/EWR-Ländern

Erstellt in Zusammenarbeit mit dem Bildungsinformationsnetz in der Europäischen Gemeinschaft (EURYDICE) und dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Generaldirektion XII - Humanressourcen, Allgemeine und Berufliche Bildung, Jugend
Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
in Vorbereitung
DE, EN, FR

Diese zweite Auflage wurde auf der Grundlage von Informationen verfaßt, die der Europäischen Informationsstelle von EURYDICE von den nationalen EURYDICE-Informationsstellen zur Verfügung gestellt wurden, und ist von den zuständigen nationalen Stellen bestätigt worden. Alle Länder werden in ähnlicher Weise abgehandelt, um eventuelle Vergleiche zu erleichtern. Die Kapitel beschreiben die Zuständigkeiten für das Bildungssystem insgesamt und dessen Verwaltung sowie das Vorschul-, Primar- und Sekundarschulsystem bis zum Ende der Schulpflicht. Dabei wird sowohl der öffentliche als auch der private Sektor berücksichtigt.

The determinants of transitions in youth. Papers from the conference organized by the ESF network on Transitions in Youth, CEDEFOP and GRET (Universität Autónoma de Barcelona). Barcelona 20. - 21. September 1993

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)
Berlin, CEDEFOP Panorama, Nr. 43, 1994, 338 S.
EN

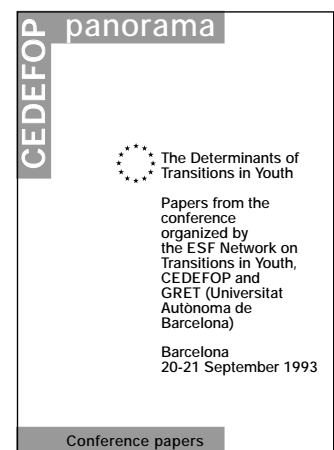
Kostenlos zu beziehen über das CEDEFOP

Dies war die erste internationale Tagung der "European Science Foundation Network on Transitions in Youth", welche langfristig das theoretische Verständnis der Übergangsprozesse in der Jugend und insbesondere der Beziehungen zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und dem Arbeitsmarkt durch die vergleichende Analyse regelmäßiger Längsschnittuntersuchungen von Übergangsprozessen fördern soll. Während der Ta-

Literaturhinweise

Diese Rubrik wurde von Maryse Peschel und dem Dokumentationsdienst des CEDEFOP mit Unterstützung der nationalen Partner des Dokumentationsnetzes (s. letzte Seite der Rubrik) erstellt.

Die Rubrik "Literaturhinweise" enthält eine Sammlung jüngster einschlägiger Veröffentlichungen zum Thema Ausbildung und Qualifikationen auf europäischer und internationaler Ebene. Berücksichtigt wurden in erster Linie vergleichende Untersuchungen, aber auch nationale Studien, sofern sie im Rahmen europäischer oder internationaler Programme realisiert wurden, Analysen über die Wirkung von Gemeinschaftsaktionen in den Mitgliedstaaten und Berichte über ein bestimmtes Land aus der Sicht Dritter. Der Abschnitt "Aus den Mitgliedstaaten" enthält eine Auswahl wichtiger nationaler Veröffentlichungen.





gung fanden fünf Workshops statt: Ausblick auf Systeme, Institutionen und Veränderungen; Arbeitsmarktchancen von Sekundarschulabsolventen; soziale und budgetäre Aspekte von Übergangsprozessen in der Jugend; Spezialisierung von Bildungswegen und deren Folgen; Arbeitsmarktchancen von Hochschulabsolventen. Die in den Workshops gehaltenen Vorträge sind hier abgedruckt und ermöglichen einen Vergleich der jeweiligen Ansätze und Prioritäten in den einzelnen Ländern; außerdem offenbaren sie den komplexen und mehrdimensionalen Charakter des Integrationsprozesses, für den zahlreiche wirtschaftliche, soziale und persönliche Faktoren von Bedeutung sind.

Occupations in the tourist sector. A comparative analysis in nine Community States.

Guerra, D.; Peroni, G.

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)

Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, 576 S.

ISBN 92-826-8367-2 (en)

EN, FR, IT

Die vorliegende Studie über die Berufe im Hotel- und Tourismussektor wurde im Rahmen des Projekts "Gemeinschaftsverzeichnis der Berufsprofile" erstellt. Dieses Vorhaben, mit dessen praktischer Umsetzung 1990 begonnen wurde, dient der Erprobung einer Methodik, die einen internationalen Vergleich der Berufe in den Sektoren Tourismus, Elektronik und Audiovision ermöglichen soll. Ausgehend von nationalen Studien, die in neun Ländern durchgeführt wurden (Belgien, Dänemark, Deutschland, Spanien, Griechenland, Frankreich, Italien, Portugal, Vereinigtes Königreich) erläutert der vorliegende Bericht die methodische Vorgehensweise und bietet eine Analyse des Tourismussektors in den einzelnen Ländern sowie eine Sammlung von Informationsblättern mit 27 ausgewählten Berufsprofilen. Diese Loseblattsammlung besteht bei jedem Berufsprofil aus einer vergleichenden Übersicht sowie neun nationalen Standardbögen, die folgende Angaben enthalten: eine Beschreibung der Referenzfunktion, eine Darstellung der beruflichen Aufgaben, die geforderten Kompetenzen, den typischen Ausbildungsweg,

seine Dauer und seine Zertifizierung.

Ein erster Bericht wurde 1992 vom CEDEFOP veröffentlicht und ist entgeltlich über das Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften zu beziehen: "Répertoire communautaire des profils professionnels. Les professions du secteur tourisme-hôtellerie dans la Communauté. Une analyse comparée." - ISBN 92-826-2987-2 (fr) bzw. "Community directory of occupational profiles. Occupations in the Hotel Tourist Sector within the European Community - A Comparative Analyses" ISBN 92-826-2986-4 (en)

Trends in the structure of qualifications for occupations relating to computer networks

Haji, C.

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)

Berlin, CEDEFOP Panorama, Nr. 47, 1994, 38 S.

EN, FR

Kostenlos zu beziehen über das CEDEFOP

Dieser Bericht liefert eine erste vergleichende Studie über die Qualifikationsstrukturen in verschiedenen Mitgliedstaaten. Die Untersuchung wurde in Deutschland, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Portugal sowie dem Vereinigten Königreich durchgeführt und vergleicht die Entwicklung der Qualifikationen in Berufen, die mit der Installation, der Verwaltung und der Wartung von Local Area Networks und Fernnetzen befaßt sind. Die Berufe in diesem Bereich erfordern neue, hochspezialisierte Qualifikationen, die folgende Funktionen umfassen: - Analyse und Planung, - Installation, - Verwaltung, Anleitung von Anwendern (help desk), Kontrolle und Wartung. Aus den nationalen Schlußfolgerungen der Studie geht hervor, daß die Unternehmen hochflexible Mitarbeiter suchen, die in der Lage sind, interpersonelle Beziehungen von hoher Qualität aufzubauen, um die oben erwähnten Aufgaben erfolgreich ausführen zu können.

Eine Zusammenfassung dieser Studie wurde veröffentlicht in der Reihe CEDEFOP Flash, 3/94 (DE, EN, FR).





Das Hochschulwesen in der Europäischen Union. Zahlen und Fakten über zehn Jahre

Europäische Kommission
Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, 116 S.
ISBN 92-826-6829-0 (de)
EN, FR, DE

Dieser Bericht erläutert zunächst die bei der vorgestellten Studie angewandte Methodik und liefert dann eine statistische Analyse des Hochschulwesens in der Europäischen Union zwischen 1980 und 1990. Untersucht werden, nach Ländern gesondert, folgende Bereiche: das Hochschulsystem, die Studentenzahlen, die Abschlüsse, das Lehrpersonal, die Studiendauer, das Ausmaß der Arbeitslosigkeit unter den Hochschulabsolventen sowie die Finanzierung des Systems. Vervollständigt wird der Bericht durch eine vergleichende Analyse.

Beschäftigung in Europa 1994

Europäische Kommission
KOM (94) 381 endg., 14.09.1994, 192 S.
Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
ISBN 92-77-80664-8 (de)
ISSN 0254-1491 (fr)
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Dies ist der sechste einer Reihe von Jahresberichten, welche der Wirtschaft und den Gewerkschaften, Regierungen und Interessengruppen einen aktuellen Überblick über zahlreiche Aspekte der Beschäftigung in der Europäischen Union vermitteln sollen. Die Informationen sind in zwei große Gruppen eingeteilt: Teil 1 - Beschäftigungsaussichten - betrachtet die Entwicklungstendenzen in der Union hinsichtlich der Beschäftigung. Teil 2 untersucht, inwieweit die Mitgliedstaaten die im Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung" vorgesehenen Maßnahmen umgesetzt haben. Eine Reihe von Graphiken vervollständigt den Bericht.

The European report on science and technology indicators 1994

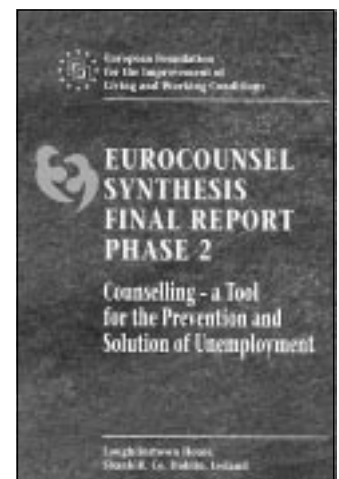
Europäische Kommission
Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, 338 S. und Anhang (Studies 1)
ISBN 92-826-9004-0
ISSN 1018-5593
EN

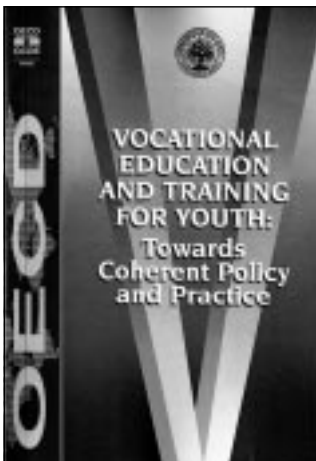
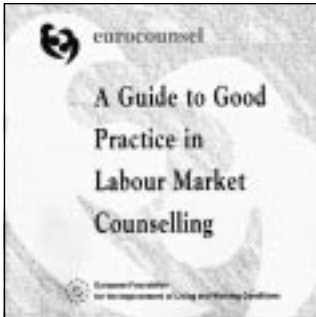
Dieser erste europäische Bericht über Indikatoren aus den Bereichen Wissenschaft und Technologie befaßt sich vor allem mit den wissenschaftlichen und technologischen Leistungen der 12 bisherigen EU-Mitgliedstaaten, enthält aber auch detaillierte Informationen über die EFTA-Staaten und über einige mittel- und osteuropäische Volkswirtschaften sowie internationale Vergleiche mit anderen Ländern in der Welt, die wichtige Leistungen im Bereich von Wissenschaft und Technologie vorzuweisen haben. Die Indikatoren sind in sechs Gruppen aufgeteilt: der Umfang der Gesamtaufwendungen für Wissenschaft und Technologie und deren voraussichtliche zukünftige Entwicklung; industrielle Forschung und Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit; die Besonderheiten verschiedener nationaler Wissenschafts- und Technologiesysteme in Europa; die innereuropäische Zusammenarbeit auf diesem Gebiet; Kooperationsabkommen der EU mit anderen Ländern/Regionen der Welt; die Unterschiede zwischen den einzelnen europäischen Ländern in ihrer Haltung zu Wissenschaft und Technologie.

Eurocounsel. Abschließender Synthesebericht Phase 2. Beratung - ein Instrument zur Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, 116 S.
ISBN 92-826-7868-7 (en)
ISBN 92-826-6906-8 (en, Fallstudie)
DE, EN, FR

Angesichts des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in den meisten Teilen Europas wird Beratungs-, Informations- und Betreuungsdiensten als Mittel zur Vermeidung und Reduzierung von Arbeitslosigkeit immer größere Bedeutung beigemessen.





Dieser Bericht faßt die Ergebnisse der zweiten Phase des Eurocounsel-Programms der Stiftung zusammen, welches die Qualität und Effizienz von Beratungsdiensten für Arbeitslose und für von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen verbessern soll. Der Schwerpunkt dieser zweiten Programmphase bestand in der Förderung einer länderübergreifenden Zusammenarbeit mittels eines Pilotprogrammes für Austauschbesuche von Praktikern. Außerdem wurde eine Sammlung von Fallstudien zusammengestellt, die interessante und innovative Erfahrungen aus den sieben Teilnehmerländern vermitteln. Die Resultate dieser zweiten Programmphase beleuchten die durch den Anstieg der Arbeitslosigkeit verursachten Probleme, wozu unter anderem der zunehmende Bedarf an Finanzmitteln gehört sowie die Schwierigkeiten, denen sich die Berufsberater in Gebieten mit einer geringen Nachfrage nach Arbeitskräften gegenübersehen. Abschließend spricht der Bericht Empfehlungen zur Verbesserung der Beratungsdienste aus.

A guide to good practice in labour market counselling

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, 20 S.
ISBN 92-826-8851-8
EN

Diese Broschüre erläutert die Grundelemente beispielhafter Praktiken im Bereich der Arbeitsmarktberatung, die aus der bisherigen Arbeit des Eurocounsel-Programms und dem Wissen und der Erfahrung von Forschern, Politikern und Praktikern hervorgegangen sind. Ziel der Broschüre ist es, eine Zusammenstellung beispielhafter Praktiken zu bieten, die in den europäischen Ländern erprobt worden sind. Die Broschüre soll als Anleitung für Personen dienen, die mit der Verbesserung der Beratungsdienste zur Vermeidung und Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit befaßt sind.

Die sich wandelnde Rolle der beruflichen und technischen Aus- und Weiterbildung (VOTEC):

□ Vocational education and training for youth: towards coherent policy and practice

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
Paris, OECD, 1994, 180 S.
ISBN 92-64-14285-1
EN, FR

Dieser Band untersucht vier Themen, anhand derer ermittelt werden soll, durch welches Zusammenspiel von Faktoren eine effiziente Berufsbildung möglich wird: Ausbildungswege, Lernstrategien, die Theorie und Praxis integrieren, die Rolle der Sozialpartner und die Koordination politischer Maßnahmen.

□ Vocational training in Germany: Modernisation and responsiveness

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
Paris, OECD, 1994, 134 S.
ISBN 92-64-14301-7
EN, FR

Diese Veröffentlichung erläutert den historischen Hintergrund des dualen Berufsbildungssystems in Deutschland und beschreibt die Herausforderungen, denen sich das System seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 1969 gegenüber sieht. Die Studie untersucht, inwieweit zwei Branchen, die Metallindustrie und das Baugewerbe, auf den sozialen und ökonomischen Wandel und die daraus folgende Nachfrage nach neuen und höheren Kompetenzen reagiert haben. Dabei wird offenbar, welche bedeutende Rolle die Verhandlungen und die Kooperation zwischen Bund, Ländern, Sozialpartnern und Forschungsinstituten bei allen Aspekten des Entscheidungsprozesses gespielt haben - von der Entwicklung der Berufsbildungspolitik bis hin zur Steuerung der Ausbildungskapazität und -qualität. Diese komplexe Methode der Kooperation, die auf der historischen Tradition der Mitbestimmung beruht, erlaubte eine Modernisierung der Strukturen der Berufsbildung, um den Herausforderungen der siebziger und achtziger Jahre zu begegnen. Die Zukunft des dualen Systems wird davon abhängen, ob es seine



Attraktivität für begabte, ambitionierte junge Menschen aufrechterhalten und sich den im Wandel begriffenen Bedingungen am Arbeitsplatz anpassen kann.

□ **Vocational training in the Netherlands: Reform and innovation**

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
Paris, OECD, 1994, 220 S.
ISBN 92-64-14298-3
EN, FR

In den Niederlanden bemüht man sich seit einiger Zeit, die Kluft zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung zu verringern: die berufsbildenden Elemente der universitären Studiengänge werden ausgebaut und die im Berufsbildungssektor angebotenen Programme und Qualifikationen werden zunehmend als den Universitätsabschlüssen gleichwertig anerkannt. Im Anschluß an einen allgemeinen Überblick über diese politischen Reformen und Innovationen erläutert diese Publikation die Entwicklungen in vier Wirtschaftsbereichen, die den Bedarf und die Nachfrage nach Kenntnissen und Fertigkeiten beeinflusst haben: Tourismus, Druckindustrie, Installationstechnologie, computergesteuerte Fertigung und flexible Produktionsautomatisierung. Diese sektoralen Fallstudien machen deutlich, daß Veränderungen im Berufsbildungsbereich parallel zu Veränderungen der wirtschaftlichen Strukturen verlaufen. Die gegenwärtig in Entwicklung befindliche nationale und sektorale Qualifikationsstruktur wird die Integration schulischer und betrieblicher Ausbildungswege fördern und dadurch eine bessere Abstimmung der Berufsbildung auf die Bedürfnisse der Wirtschaft erreichen.

The OECD jobs study - Evidence and explanations. Part I: Labour market trends and underlying forces of change. Part II: The adjustment potential of the labour market

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
Paris, OECD, 1994, 170 S. (Teil I), 300 S. (Teil II)
ISBN 92-64-14241-X (en)
EN, FR

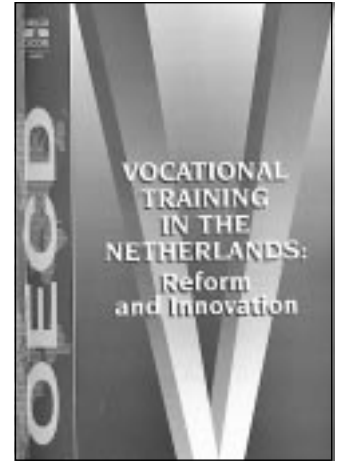
Dieses Buch schließt an die umfassende Überblicksdarstellung *The OECD Jobs*

Study: Facts, Analysis, Strategies an, die ein Bild der heutigen Arbeitslosigkeit zeichnet, die dafür verantwortlichen grundlegenden Faktoren analysiert und Strategien zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Vorbereitung der Menschen auf diese neuen Arbeitsplätze empfiehlt. Dieser Begleitbericht liefert einen ausführlichen empirischen und analytischen Hintergrund zu der genannten Überblicksdarstellung. Er befaßt sich mit den Arbeitsmärkten und untersucht, auf welche Weise die Arbeitslosigkeit durch das makroökonomische Management, die Konkurrenz durch Niedriglohnländer, den raschen technologischen Wandel und die zögerliche Anpassung an neue Berufe und Fertigkeiten begünstigt wurde. *Die OECD Jobs Study: Evidence and Explanation* (Bd. I) gelangt zu dem Schluß, daß die Arbeitslosigkeit zum Großteil auf die Unfähigkeit der Gesellschaft zurückzuführen ist, sich an den raschen Wandel der Welt und den zunehmenden globalen Wettbewerb anzupassen. Gesetzesregeln, Vorschriften, Verfahrensweisen, politische Maßnahmen und Institutionen, die für eine andere Zeit gemacht waren, haben dazu geführt, daß die Arbeitsmärkte für die heutigen Gegebenheiten zu unflexibel geworden sind. Die Untersuchung erkundet, wie die Politik besser auf die Lohn- und Gehaltsentwicklung Einfluß nehmen kann; sie macht Vorschläge für aktive Maßnahmen, um Menschen wieder in das Arbeitsleben einzugliedern und ihre Fertigkeiten und Kompetenzen zu erweitern; sie erörtert Möglichkeiten der Gestaltung und Verwaltung der Systeme der Arbeitslosenunterstützung sowie Fragen der Besteuerung. *Evidence and Explanations* (Bd. II) beschreibt die unterschiedlichen Vorgehensweisen und den unterschiedlichen politischen Handlungsbedarf in den einzelnen OECD-Ländern. Die künftigen Bände dieser Reihe werden die in den einzelnen Ländern gemachten Erfahrungen untersuchen.

New directions in labour market policy: a territorial approach in the Nordic countries

Paris, OECD, 1994, 12 S. (Innovation & Emploi, Nr. 16)
EN, FR

OECD - Leed-Programm, Paul Paradis,
2, rue André Pascal,
F-75775 Paris Cedex 16





Das nordische Modell steht für aktive staatliche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Armut. In dem Maße, wie sich die Gesellschaft dieser Länder entwickelt, wandeln sich auch Inhalt und Bedeutung des "nordischen" Modells. Diese Ausgabe der Zeitschrift "Innovation & Emploi" analysiert einige der wichtigsten Änderungen in der Arbeitsmarktpolitik der nordischen Länder und ihre Zusammenhänge mit der lokalen und regionalen Entwicklung. Die Entwicklung von Partnerschaften zwischen verschiedenen Akteuren des öffentlichen und privaten Sektors wird beleuchtet. Das Schlüsselwort "aktive Maßnahme" spiegelt immer noch eines der wesentlichen Ziele des Staates wieder, wurde jedoch inhaltlich erweitert. Was heute angestrebt wird, ist ein neues und direkteres Partizipationsmodell, das dem Individuum größere Verantwortung überträgt. Diese Neuorientierung setzt außerdem eine Anpassung der auf lokaler Ebene angebotenen öffentlichen Dienstleistungen voraus, die Verträgen und Beratungsleistungen großen Raum gewähren und als Katalysator für die individuelle und lokale Entwicklung wirken sollten.

Financement et régulation de la formation professionnelle: une analyse comparée

Im Rahmen des Forschungs- und Studienprogramms des IPE (Institut international de planification de l'éducation) durchgeführte Untersuchung: Entwicklung der Humanressourcen - Neue Tendenzen im fachlichen und beruflichen Bildungswesen

Atchoarena D.

Paris, UNESCO: IPE, 1994, 105 S.

FR

IPE, 7-9 rue Eugène-Delacroix

F-75116 Paris

Auch die Finanzierung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung ist von der generellen Finanzkrise des Bildungswesens betroffen. Angesichts dieser Situation besteht gegenwärtig die Tendenz, eine Neuverteilung der Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche unter den verschiedenen Akteuren im Berufsbildungsbereich (Staat, Unternehmen, Familien, Arbeitnehmer) zu fördern. Diese Studie bemüht sich zunächst um eine Analyse

der Prinzipien und Mechanismen, nach denen die Finanzierung der beruflichen Bildung funktioniert. Zweitens erläutert die Untersuchung, auf welche Weise die Finanzierungspolitik über die bloße Mittelbeschaffung hinaus versucht, die beteiligten Akteure durch Druck oder bestimmte Anreize zu mobilisieren, um die Funktionalität der Berufsbildungssysteme zu verbessern. Der vergleichende Ansatz offenbart nicht nur einzelne Systeme, sondern läßt auch bedeutsame Entwicklungskonvergenzen erkennen. Die Studie schließt mit einigen Überlegungen zu den Zusammenhängen zwischen Finanzierung und Qualität der Berufsbildung. Die Frage der Finanzierung verweist unweigerlich auf die Rolle des Staates bei der Planung und Lenkung der Berufsbildung; außerdem unterstreicht sie die Bedeutung und die Vielfalt der Mitwirkungsformen der anderen Akteure bei der Entwicklung der Berufsbildung, was insbesondere für die Sozialpartner gilt.

Unevoc INFO

UNESCO

Paris, UNESCO, September 1994, 8 S. (Unevoc Info Nr. 1)

ISSN 120-2544 (fr)

FR, EN

Die UNESCO veröffentlicht die erste Ausgabe ihrer vierteljährlichen Informationschrift im Rahmen des Internationalen Projektes für das fachliche und berufliche Bildungswesen (UNEVOC). UNEVOC ist ein internationales Projekt, das zur Entwicklung und Verbesserung des fachlichen und beruflichen Bildungswesens in den Mitgliedstaaten der UNESCO beitragen soll. Es stützt sich vor allem auf den Austausch von Informationen, die Einrichtung von Netzen und eine Anzahl anderer Methoden internationaler Zusammenarbeit. Diese Zeitschrift enthält Informationen über die Arbeiten von UNEVOC (Tagungen der Arbeitsgruppen, Ausbildungsseminare, Fallstudien, vergleichende Studien und Kooperationsvorhaben), aber auch Informationen aus anderen Quellen über Innovationen im Bereich des fachlichen und beruflichen Bildungswesens. Die erste Ausgabe der Zeitschrift beschreibt die Anfangsphase des UNEVOC-Projektes und erläutert seine Entstehungsgeschichte, seine Funktionsweise, seine Struktur und die einzelnen





Programmbereiche; außerdem liefert es eine Darstellung der Tätigkeit in den Jahren 1992-1993 und der zukünftigen Aktivitäten im Rahmen des Projekts.

Des politiques publiques d'incitation à la formation professionnelle continue. Propositions pour une démarche d'analyse

Zygmunt C.; Rose J.

Internationales Arbeitsamt (ILO):

Service d'élaboration des politiques et programmes de formation

Genf, ILO, 1994, 55 S. (Formation: Etudes de politique, 14)

ISBN 92-2-209307-0

FR

Der erste Teil dieser Studie erläutert, mit welchen politischen Maßnahmen die OECD-Länder Anreize zur beruflichen Weiterbildung geben: Warum wird eine solche Politik durchgeführt? Wie wird sie theoretisch gerechtfertigt? Der zweite Teil enthält eine Beschreibung dieser Politik, um auf der Grundlage ihrer Bestandteile eine Typologie erstellen zu können. Wie werden solche politischen Maßnahmen erarbeitet? Welche sind ihre Zielgruppen? Mit welchen Mitteln versucht sie, diese zu erreichen? Der dritte Teil der Studie befaßt sich mit den Verfahren zur Evaluierung dieser Politik, dem für die Praxis zentralen Thema, denn aufgrund der aufgewendeten Summen und ihrer Tragweite ist eine nachträgliche Wertung solcher politischen Maßnahmen unabdingbar. Ein Literaturverzeichnis, Übersichtstabellen und Beispiele von Maßnahmen, die Anreize zur Weiterbildung geben sollen, vervollständigen die Untersuchung.

Decentralization of vocational training in Italy

Bulgarelli A.; Giovine M.

Internationales Arbeitsamt (ILO):

Service d'élaboration des politiques et programmes de formation

Genf, ILO, 1994, 16 S. (Training Policy Studies, 10)

ISBN 92-2-109347-6

EN

Nach einigen kurzen einführenden Erläuterungen zur Organisation und den Aufgaben der beruflichen Bildung in Italien

untersucht dieser Bericht, wie die italienischen Regionen auf den Bedarf an beruflicher Bildung reagiert haben, denn eine solche Rolle weist ihnen die Verfassung zu. Die Untersuchung kommt zu dem Schluß, daß eine organisatorische und institutionelle Reform der Berufsbildung erforderlich ist, da jede Region ihr eigenes System geschaffen hat. Obwohl dies an sich eine positive Tatsache ist, erscheint gleichwohl die Entwicklung einer Koordinierungspolitik erforderlich, um die berufliche Bildung effizienter zu gestalten.

Berufliche Bildung von Erwachsenen:

□ **Retraining adults in Germany**

Johanson, R.

Internationales Arbeitsamt (ILO):

Service d'élaboration des politiques et programmes de formation

Genf, ILO, 1994, 29 S. (Training Policy Studies, 4)

ISBN 92-2-109310-7

EN

□ **Ireland: adult training and retraining**

Johanson, R.

Internationales Arbeitsamt (ILO):

Service d'élaboration des politiques et programmes de formation

Genf, ILO, 1994, 33 S. (Training Policy Studies, 2)

ISBN 92-2-109317-4

EN

□ **Retraining adult workers in Sweden**

Alfthan, T.; Jonzon, B.

Internationales Arbeitsamt (ILO):

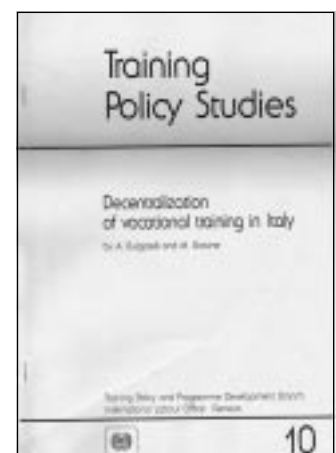
Service d'élaboration des politiques et programmes de formation

Genf, ILO, 1994, 25 S. (Training Policy Studies, 3)

ISBN 92-2-109308-5

EN

Diese Berichte liefern einen Überblick über die Systeme der beruflichen Erwachsenenbildung und Umschulung in Irland, Schweden und Deutschland. Dabei wird der Schwerpunkt auf die Umschulung von Erwachsenen gelegt, die auf diese Weise auf neue Berufe vorbereitet werden, welche im Zuge der wirtschaftlichen Umstrukturierungen in den einzelnen Ländern





entstanden sind. Aus diesen Darstellungen sollen letztlich Schlußfolgerungen und Lehren gezogen werden, welche für andere Länder bedeutsam sein könnten, die mit ähnlichen Umstrukturierungsproblemen konfrontiert sind und neue Systeme zur beruflichen Erwachsenenbildung und Umschulung schaffen wollen. Jeder Bericht wird durch ein kurzes Literaturverzeichnis und statistische Angaben ergänzt.

Introduction to public employment services

Ricca, S.

Internationales Arbeitsamt (ILO):
Service d'élaboration des politiques et programmes de formation
Genf, ILO, 1994, 150 S.
ISBN 92-2-107106-5 (en)
EN, FR

Folgende Themen werden in dieser Einführung behandelt: die verschiedenen Stufen in der Entwicklung der Arbeitsverwaltungsbehörden im Zuge der seit 1919 geschlossenen internationalen ILO-Übereinkommen; die zahlreichen traditionellen oder neuen technischen Aufgaben, die diese Behörden heute erfüllen; die Rechtsstellung und die Organisation von Arbeitsverwaltungsbehörden; die Rolle von Arbeitnehmerorganisationen und die durch ihre Partizipation hervorgerufenen Probleme; ihre interne Verwaltung.

Economic policy and employment in the transition economies of Central and Eastern Europe: What have we learned?

Jackman, R.

Internationales Arbeitsamt (ILO):
Service d'élaboration des politiques et programmes de formation
Genf, in: Revue Internationale du Travail, 3 (33), 1994, S. 361-382
ISSN 0378-5599 (fr)
EN, FR

Der Autor untersucht die makroökonomische Entwicklung in diesen Ländern und die Umstrukturierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes nach mehreren Jahren des Übergangs und kommt zu dem Schluß, daß der Produktionsrückgang auf Veränderungen der Angebotsseite und weniger auf Inflationsbekämpfung oder

Umstrukturierungsprozesse zurückzuführen ist. Die Arbeitslosigkeit - und hier insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit - ist in vielen Ländern stark angestiegen, und die Privatunternehmen rekrutieren ihre Mitarbeiter nicht unter den Arbeitslosen, sondern direkt aus dem staatlichen Sektor. Das Ausmaß der Umstrukturierung dürfe daher nicht am Beschäftigungsniveau gemessen werden, sondern an der sektoralen Verlagerung der Produktion. Nachdem der Verfasser unterschiedliche Möglichkeiten der Lohnfestsetzung erörtert hat, empfiehlt er die schrittweise Rationalisierung der Staatsbetriebe, die immer noch einen überhöhten Personalbestand aufweisen; die Förderung von Einstellungen im privaten Sektor; die Gründung neuer Unternehmen sowie eine Politik, die die Mobilität fördert und damit die Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöht.

Europahandbuch Weiterbildung / European Manual of Continuing Education / Manuel Européen de la Formation Continue

Kaiser, A.; Feuchthofen, J.E.; Güttler, R.
Neuwied, Berlin, 1994, Loseblattausgabe
ISBN 3-472-00569-6
DE

Dieses Handbuch soll die Entwicklung von Kontakten und die Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung erleichtern, die parallel zum europäischen Integrationsprozeß eingeleitet wurden; die Loseblattausgabe ermöglicht eine regelmäßige Aktualisierung. Das Handbuch liefert Informationen über die Situation im Weiterbildungsbereich und die jüngsten Entwicklungen in allen europäischen Ländern. Es stellt Organisationen vor, die bereits länderübergreifend in diesem Bereich tätig sind, und stellt eine hilfreiche Adressenquelle für alle dar, die an einer Zusammenarbeit mit Organisationen interessiert sind, die auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung arbeiten.

Vers l'harmonisation ou le maintien des spécificités. Enseignement supérieur hors université en Belgique et formations équivalentes en Europe

Fédération Nationale de l'Enseignement Supérieur Catholique (FNESUC); Comité Européen pour l'Enseignement Catholique (CEEC)





Brüssel, FNESUC, 1993, 145 S. + Anhänge
FR

FNESUC, rue Guimard 1, B-1040 Brüssel

Diese Aufzeichnungen aus der Tagung über die europäische Dimension des Hochschulwesens umfassen die wichtigsten Beiträge, die darauf abzielen, aus der Vielzahl der unterschiedlichen Systeme gemeinsame europäische Inhalte im Hinblick auf die Erwartungen und Bedürfnisse der Unternehmen und die für die Hochschulbildung geltenden Qualitätskriterien herauszuarbeiten. Im Anhang findet der Leser eine Beschreibung der Strukturen des Hochschulwesens in Europa und die vorrangigen Handlungsbereiche.

Training for work, funding pilot study: International comparisons

Green, A.; Mace, J; Steedman, H.

London, National Institute of Economic and Social Research (NIESR), 1994, keine Pagination

EN

NIESR,

2 Dean Trench Street,

Smith Square,

UK-London SW1P 3HE

Dieser Bericht befaßt sich mit fünf Ländern: den USA, dem Vereinigten Königreich, Frankreich, Deutschland (vor der Wiedervereinigung) und Schweden. Ausführlich untersucht werden die Organisation und Finanzierung der staatlichen Ausbildungsangebote, der betrieblichen Praktika und der Arbeitssuche; der Umfang vertraglicher Vereinbarungen des Staates mit den Anbietern dieser Leistungen sowie die Art der Verträge; die Frage, inwieweit die Finanzierung von den erzielten Resultaten abhängig gemacht wird; die Struktur kombinierter Finanzierungssysteme; die Überprüfungskriterien, mit Hilfe derer festgestellt werden soll, inwieweit die Resultate und das kombinierte Finanzierungssystem den angestrebten Zielen entsprechen.

L'Europe de l'emploi ou comment font les autres

Bernhard Brunhes Consultants

Paris, Les Editions d'Organisation, 1994, 296 S.

ISBN 2-7081-1681-9

FR

Dieses Buch enthält die Ergebnisse einer breit angelegten Umfrage, die in rund sechzig Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Forschungseinrichtungen aus sechs Ländern der Europäischen Union durchgeführt wurde. Welche sind die Perspektiven der Großunternehmen? Stellen sie weiterhin Mitarbeiter ein und wie gehen sie dabei vor? Nach welchen Kriterien lokalisieren sie ihre Aktivitäten? Wie werden der Bedarf an Kompetenzen, die berufliche Laufbahn von Arbeitnehmern geplant? Angesichts der veränderten internationalen Wettbewerbsslage, des technologischen Wandels, des veränderten Verbraucherverhaltens suchen manche Unternehmen und Länder nach neuen Lösungen: Sie setzen auf Flexibilität, auf die vielseitige Einsetzbarkeit der Arbeitnehmer, auf neue Arbeitszeitregelungen, auf die Umverteilung der vorhandenen Arbeitsplätze. Die gegenwärtige Krise führt zu einem Wandel der Beschäftigungsplanung: Neue Modelle entstehen, neue Grundkonstellationen für Arbeit und Beschäftigung erscheinen in Deutschland ebenso wie in Italien, Frankreich, Großbritannien, Spanien oder den Niederlanden. Dieses Buch liefert eine aktuelle Analyse der Beschäftigung in Europa; außerdem enthält es eine Reihe von Kapiteln, die die Beschäftigungssituation in den einzelnen Ländern und die öffentliche Diskussion über die Beschäftigungslage darstellen, sowie schließlich zehn Fallstudien.

Productivité, qualité et compétences, une comparaison européenne

Mason, G.; Ark, B.V.; Wagner, K.

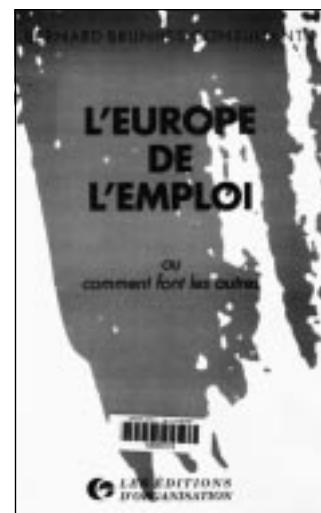
Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)

Paris, in: Formation emploi, 47, La Documentation Française, 1994, S. 3-21

ISSN 0759-6340

FR

Dieser Artikel liefert eine vergleichende Studie der Leistungsfähigkeit der Gebäckindustrie in vier europäischen Ländern, die große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern aufzeigt. Diese beziehen sich nicht auf die Modernität oder den Auslastungsgrad der Anlagen, sondern auf das Kompetenzniveau der Mitarbeiter im Zusammenhang mit strategischen Produktionsentscheidungen. Die Autoren äußern abschließend die Auffassung, daß in Groß-





britannien eine Weiterentwicklung der Kompetenzen auf mittlerer Ebene erforderlich ist.

Europe's next step: Organisational innovation, competition and employment

Andreasen, L.E.; Coriat, B.; Den Hertog, F. et al.

Essex, Frank Cass and Company Limited 1995, 332 S.

ISBN 0-7146-4151-0 (Paperback)

ISBN 0-7146-4630-X (Hardcover)

EN

Die europäische Wirtschaft befindet sich in einer Wettbewerbskrise. Einerseits ist Europa einem enormen Konkurrenzdruck ausgesetzt, denn es wird sowohl von den asiatischen Niedriglohnländern bedroht als auch von dem hohen Innovations- und Produktivitätszuwachs in Japan und den USA sowie der zunehmenden Wirtschaftskraft der asiatischen Schwellenländer. Andererseits machen die wachsende Arbeitslosigkeit und unerfüllte Bedürfnisse einen Produktivitätszuwachs in den europäischen Ländern unbedingt erforderlich. Obwohl die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien eine wichtige Rolle für die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit spielen, zeigt die internationale Erfahrung, daß diese Technologien neue Organisationsformen erfordern, wenn sie effizient eingesetzt werden sollen. Dies hat weitreichende Bedeutung für die Organisation der Produktion, für Forschung und Entwicklung sowie die Förderung der Humanressourcen, und dies nicht nur in der Industrie, sondern auch im Dienstleistungsbereich. Ebenso betroffen sind die Beziehungen zwischen den Unternehmen sowie zwischen dem Produktionssektor und den Bereichen Wissenschaft, Technologie und Bildung. Überall wird die Bedeutung einer Integration all dieser Bereiche betont. Dieses Buch untersucht die Erfahrungen von 13 europäischen Spitzenunternehmen aus dem Fertigungs-, dem Dienstleistungs- und dem Gesundheitssektor. Es zeigt, daß ihre Unternehmensorganisation der Schlüsselfaktor für den von ihnen erzielten Produktivitätszuwachs war. Es macht außerdem deutlich, daß Europa zwar viel von Japan und den USA zu lernen hat, daß es jedoch einen spezifisch europäischen Ansatz gibt, was organisatorischen

Sachverstand angeht. Dies hat bedeutende Konsequenzen für die strategischen Vorgehensweisen in den Unternehmen selbst, aber auch für die staatlichen Stellen auf nationaler und lokaler Ebene. Auch hier verfügt Europa, wie die Fallstudien beweisen, über einen beträchtlichen Sachverstand, mit Hilfe dessen der Produktionssektor wachsen kann.

Berufliche Bildung in der Schweiz

Wettstein, E.

Deutsch-schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz (DBK)

Luzern, DBK, 1994, 53 S.

ISBN 3-905406-05-5 (de)

DE, EN, FR, ES, IT

Diese Informationsbroschüre liefert eine Beschreibung des Bildungs- und Berufsbildungssystems der Schweiz einschließlich der beruflichen Weiterbildung. Die Darstellung wird ergänzt durch eine Adressenliste.

Europäische Union: Politiken, Programme, Akteure

Vorschlag für einen Beschluß des Europäischen Parlaments und des Rates über die Veranstaltung eines Europäischen Jahres für lebenslanges Lernen (1996)

Europäische Kommission

Luxemburg, in: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, C 287, 15.10.1994, S. 18-20

ISSN 0376-9461 (de)

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Dieser Vorschlag folgt auf das Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung" und sieht Maßnahmen vor, die folgenden Zielen dienen sollen: a) die Schaffung eines breiteren Bewußtseins dafür, daß lebenslanges Lernen ein Schlüsselfaktor für das Beschäftigungswachstum darstellt; b) die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen allgemeinbildenden und berufsbildenden Einrichtungen und den Unternehmen, und hier insbesondere den Klein- und Mittelbetrieben; c) die Schaffung einer europäischen Dimension der allgemeinen und beruflichen Bildung; d) die Bekräftigung, daß



die allgemeine und berufliche Bildung für eine echte Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen ausschlaggebend ist.

Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament über die Koordinierung der Programme für allgemeine und berufliche Bildung in den Entwicklungsländern zwischen der Gemeinschaft und den Mitgliedstaaten

Europäische Kommission

KOM (94) 399 endg., 26.09.94, 25 S.

Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

ISBN 92-77-80682-6 (de)

ISSN 0254-1467 (de)

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Diese Mitteilung liefert einen qualitativen Überblick über die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in den Entwicklungsländern. Sie betont die Rolle der Bildung für die Entfaltung des Menschen und die vorrangige Bedeutung einer schulischen Grundbildung, den Nutzen einer langfristigen Förderung des Bildungswesens in den betreffenden Ländern und die Notwendigkeit, die Planung, Verwaltung und Reform des Bildungswesens zu unterstützen. Außerdem hebt die Mitteilung die besondere Bedeutung folgender Punkte hervor: Informationsaustausch zwischen den Ländern; regelmäßige Expertentreffen; ein jährlicher Bericht über erzielte Fortschritte; intensivere Konsultation mit anderen Geberländern im Bereich von allgemeiner und beruflicher Bildung.

Competitiveness, growth and job creation - what contribution can education and training make? Reports from the 1993 Cumberland Lodge Conference

Europäische Kommission: Generaldirektion XXII - Allgemeine und berufliche Bildung und Jugend (GD XXII)

Brüssel, Europäische Kommission: GD XXII, 194, 89 S.

EN/FR (mehrsprachig)

Europäische Kommission, GD XXII, 200, rue de la Loi, B-1049 Brüssel

Diese Tagung wird jährlich im Rahmen des "Europäischen Projekts zur Beobachtung der Prognosen des Qualifikations-

bedarfs" veranstaltet. Dieses wurde 1990 ins Leben gerufen, nachdem eine Aufforderung des Europäischen Parlaments ergangen war, einen europaweiten Informationsaustausch über den Mangel an Kompetenzen und den zukünftigen Kompetenzenbedarf zu organisieren. Die Beiträge befassen sich mit folgenden Themen: das Problem der Beschaffung von Humanressourcen in den neunziger Jahren; die Förderung von in der EU benötigten Kompetenzen; politische Maßnahmen im Bereich der Berufsbildung und Umschulung und ihre Auswirkungen auf den Erwerb von Kompetenzen; Kompetenzbedarf aufgrund der industriellen Umstrukturierung; Kompetenzen und Qualifikationen als Mittel zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und sozialer und wirtschaftlicher Ausgrenzung; Transparenz von Arbeitsmarktprognosen, um Entscheidungen über die berufliche Bildung zu erleichtern. Auf der Tagung im Jahre 1993 wurde darauf hingewiesen, welche große Bedeutung einer vorausschauenden Planung in einer sich rasch wandelnden Welt zukommt, und es wurden Möglichkeiten aufgezeigt, diese Planung zu organisieren. 1994 wurde auf der Tagung diskutiert, welche Rolle die Humanressourcen in einem europäischen Entwicklungsmodell spielen könnten, einem Modell, das der Kultur, der Tradition und den Prinzipien Europas angemessen wäre und gleichzeitig den Wohlstand der Bevölkerung mehrern wie auch zu seinem wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt beitragen würde.

Cooperation in education in the European Union. 1976-1994.

Europäische Kommission: Generaldirektion XXII - Allgemeine und berufliche Bildung und Jugend (GD XXII)

Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, 84 S.

ISBN 92-826-6005-2 (en)

EN, FR

Europäische Kommission, GD XXII, 200, rue de la Loi, B-1049 Brüssel

Dieser Bericht soll eine Bilanz der fast zwei Jahrzehnte währenden Zusammenarbeit im Bildungsbereich zwischen den Mitgliedstaaten und den Gemeinschaftsbehörden ziehen. Die Darstellung bietet einen historischen Überblick und liefert





eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Kooperation, die auf einer langjährigen intensiven Arbeit aufbaut. Im Anhang finden sich die wichtigsten rechtlichen Dokumente, die seit 1976 Grundlage der Gemeinschaftsprogramme und -maßnahmen für die allgemeine und berufliche Bildung und die Jugend waren.

How to improve the possibilities of involving all young people in working and social life. EU Conference 17-19 November 1993, Snekkersten, Denmark

Kopenhagen, Dänisches Bildungsministerium, 1994, Bd. 1: Conference Report, 54 S., Bd. 2: Country Papers, 51 S.

ISBN 87-603-0440-5 (Bd.1)

ISBN 87-603-0442-1 (Bd.2)

EN

Vom 17. bis 19. November 1993 fand in Dänemark eine EU-Tagung über die Möglichkeiten der Eingliederung aller jungen Menschen in das Erwerbs- und gesellschaftliche Leben statt. Anlaß dieser Konferenz war der Umstand, daß jeder Dritte der 20 Millionen Erwerbslosen in der EU unter 25 Jahre alt ist. Zweck der Tagung war - neben einem Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten - die Erarbeitung spezifischer Vorschläge, um alle jungen Menschen durch Bildung und durch ein Zusammenwirken zwischen Bildung und anderen Bereichen in das Arbeitsleben und die Gesellschaft zu integrieren. Experten der Mitgliedstaaten, der OECD, des Europarates und der Europäischen Kommission nahmen an der Tagung teil. In einem separaten Band sind Kurzberichte (Länderberichte) enthalten, die von Experten aus den Mitgliedstaaten verfaßt wurden und die Situation junger Menschen in den verschiedenen Ländern beschreiben.

Towards a European curriculum

Employment Department
Sheffield, Employment Department, 1994,
keine Pagination

EN

Zu beziehen über:

*Accrington and Rosendale College,
Sandy Lane, UK-Accrington BB5 2AW*

Erörtert die Entwicklung stärker europäisch ausgerichteter Lehrpläne angesichts

der Tatsache, daß der Arbeitsmarkt zunehmende Mobilität erfordert und damit auch die Kenntnis anderer Kulturen voraussetzt.

A curriculum for Europe

Further Education Unit (FEU)
London, FEU, 1994, keine Pagination
ISBN 1-85338-355-4

EN

Dieser Bericht erkundet, in welcher Weise aktuelle und voraussichtliche Veränderungen in der EU Einfluß auf Lehrpläne haben sollten. Es werden einige Schlüsselfragen zu Qualifikationen, Beratung, Schüler- und Studentenaustausch, internationalen Studiengängen sowie zu Fremdsprachenerwerb und Chancengleichheit erörtert. Hauptergebnis des Berichts ist die Definition eines Lehrplans, auf den ein europäischer Lernender Anspruch haben könnte, und es wird eine Antwort auf die Frage gegeben: "Was genau sollte ein Lehrplan einem europäischen Lernenden vermitteln und wie sollte dies vermittelt werden?"

The UK approach. Competitiveness and employment

Employment Department Group
Sheffield, Employment Department
Group, 1994, 16 S.

EN, FR

*Employment Department, Moorfoot,
UK-Sheffield S1 4PQ*

Während des Wirtschaftsgipfels der G7-Länder, der 1993 in Tokio stattfand, brachten die Regierungschefs ihren Wunsch zum Ausdruck, daß eine "Beschäftigungskonferenz" verschiedene Möglichkeiten erkunden sollte, einer hohen Arbeitslosigkeit zu begegnen. Hier werden die Vorschläge des Vereinigten Königreichs im Hinblick auf diese Konferenz vorgestellt sowie die daraus folgenden Arbeiten, die im Weißbuch der Europäischen Kommission "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung" enthalten sind.



Beschluß des Rates vom 6. Dezember 1994 über ein Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft

Luxemburg, in: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften. L 340, 29.12.1994. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, S. 8-24
ISSN 0378-7060 (fr)
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Vorschläge 1995 - 1999. Socrates, Leonardo, Jugend für Europa III

Europäische Kommission: Generaldirektion XXII - Allgemeine und berufliche Bildung und Jugend (GD XXII)
Brüssel, Europäische Kommission: GD XXII, 1994, 13 S.
DE, EN, FR

Europäische Kommission, GD XXII, 200, rue de la Loi, B-1049 Brüssel

Dieser Führer liefert eine kurze Beschreibung der drei Gemeinschaftsprogramme, die die Europäische Kommission für die Jahre 1995-1999 vorgelegt hat: "Socrates", "Jugend für Europa III" und "Leonardo". Das erste Programm stellt eine Fortschreibung der Programme ERASMUS und LINGUA dar, wobei hier jedoch zum ersten Mal alle Bildungsebenen in die Gemeinschaftsaktionen einbezogen werden. "Jugend für Europa III" faßt alle Maßnahmen, die bisher für Jugendliche durchgeführt wurden, in einem Programm zusammen: Jugend für Europa II, die Jugendinitiativen, die bisher im Rahmen des PETRA-Programms gefördert wurden, die Jugendaktivitäten des TEMPUS-Programms und die verschiedenen vorrangigen Aktionen im Rahmen des Jugendprogramms. Das Leonardo-Programm schließlich soll die Politik der Gemeinschaft im Bereich der beruflichen Bildung rationeller gestalten und entwickeln, indem es die Fortsetzung der Gemeinschaftspolitik gewährleistet, die gegenwärtig auf den vier Programmen PETRA, FORCE, EUROTECNET und COMETT aufbaut.

Neue Gemeinschaftsinitiativen:

"Adapt" und "Emploi" - zwei Gemeinschaftsinitiativen für die Entwicklung von Humanressourcen

Europäische Kommission: Generaldirektion für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten (GD V)
Brüssel, Europäische Kommission: GD V, 1994, 15 S. (Initiativen Nr.1)
DE, EN, FR

Europäische Kommission, GD V, Abteilung V/B/4 des Europäischen Sozialfonds, Gemeinschaftsinitiativen, 200, rue de la Loi, B-1049 Brüssel

Dieser Führer stellt die beiden neuen Initiativen vor, die von der Kommission im Rahmen des Strukturfonds beschlossen wurden.

- **ADAPT** ist eine neue Gemeinschaftsinitiative, die speziell dazu gedacht ist, die Arbeitnehmer bei der Anpassung an die veränderten Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu unterstützen. Die vier miteinander zusammenhängenden Ziele von ADAPT sind: (1) die Beschleunigung der Anpassung der Arbeitnehmer an den industriellen Wandel; (2) die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Industrie, Dienstleistungen und Handel; (3) Vermeidung von Arbeitslosigkeit durch Verbesserung der Qualifikationen der Arbeitnehmer sowie durch Förderung ihrer Flexibilität und Mobilität; (4) Voraussage und Beschleunigung der Entwicklung neuer Arbeitsplätze und Beschäftigungen, insbesondere in den Klein- und Mittelbetrieben.

- **EMPLOI** (Beschäftigung und Entwicklung der Humanressourcen) ist eine neue Gemeinschaftsinitiative, deren Zielgruppe Personen sind, die auf dem Arbeitsmarkt mit speziellen Schwierigkeiten konfrontiert sind. Die Initiative umfaßt drei miteinander verknüpfte Bereiche: Emploi-NOW und Emploi-HORIZON, die während der vorausgehenden Programmperiode der Strukturfonds (1991-1994) als separate Initiativen durchgeführt wurden, und eine neue Initiative: Emploi-YOUTHSTART.

- Emploi-NOW soll die Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch innovative und länderübergreifende Maßnahmen fördern, die auch als Vorbild für Initiativen auf anderen Ebenen dienen könnten.





- Emploi-HORIZON, welches ebenfalls eine Fortsetzung einer Initiative darstellt, die während der vorausgehenden Programmperiode lanciert worden war und zum Ziel hat, Behinderten und anderen benachteiligten Gruppen die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz zu eröffnen.
- YOUTHSTART soll die Eingliederung von Jugendlichen unter 20 Jahren in den Arbeitsmarkt fördern und insbesondere solchen Jugendlichen helfen, die über keinerlei Qualifikation oder Grundbildung verfügen.

□ **Gemeinschaftsinitiative ADAPT (praktischer Leitfaden für Projektleiter).**

Europäische Kommission: Generaldirektion für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten (GD V) Brüssel, Europäische Kommission: GD V, 1994, 16 S.

DE, EN, ES, FR, PT

Europäische Kommission, GD V, Abteilung V/B/4 des Europäischen Sozialfonds, Gemeinschaftsinitiativen, 200, rue de la Loi, B-1049 Brüssel

□ **Gemeinschaftsinitiative EMPLOI (praktischer Leitfaden für Projektleiter).**

Europäische Kommission: Generaldirektion für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten (GD V) Brüssel, Europäische Kommission: GD V, 1994, 24 S.

DE, EN, ES, FR, PT

Europäische Kommission, GD V, Abteilung V/B/4 des Europäischen Sozialfonds, Gemeinschaftsinitiativen, 200, rue de la Loi, B-1049 Brüssel

Quality in educational training

Van den Berghe, W.

Ministry of the Flemish Community: Department of Education

Wetteren, Tilkon, 1994, 50 S.

EN

Tilkon Consultancy, Kerkwegel 12a, B-9230 Wetteren

Der Verfasser dieses Berichts möchte einen Überblick über die internationalen Erfahrungen bei der Anpassung von Qualitätskonzepten im Bereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung liefern.

Dieser Überblick deckt die berufliche Weiterbildung und Erstausbildung ab, und es werden die Infrastrukturen und Qualitätsnormen verschiedener Berufsbildungssysteme beschrieben. Überdies dient der Bericht auch als Hintergrund für die im Rahmen des europäischen Aktionsprogrammes COMETT durchgeführten Maßnahmen.

Jahresbericht 1993 - Deutsche Koordinierungsstelle EUROTECNET

Nationale Koordinierungsstelle (NADU) EUROTECNET im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Bonn/Berlin, BIBB, 1994, 202 S.

DE

BIBB, Fehrbelliner Platz 3, D-10707 Berlin

Ziel des EUROTECNET-Programms ist die Innovationsförderung in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, um den Herausforderungen des technologischen Wandels und dessen Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeit und Innovationsbedarf zu begegnen. In diesem Jahresbericht wird der Umfang der deutschen Beteiligung an diesem Programm beschrieben. Es werden die 34 offiziellen Projekte dargestellt und Informationen über weitere Aktivitäten vermittelt, die im Berichtszeitraum 1993/94 unter Beteiligung der nationalen Koordinierungsstelle in Deutschland durchgeführt wurden.

Zwischenbericht über das FORCE-Programm - Aktionsprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft

Europäische Kommission

KOM (94) 418 endg. 13.10.1994, 23 S.

Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

ISBN 92-77-80864-0 (de)

ISSN 0254-1467 (de)

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Dieser Bericht besteht aus zwei Teilen: a) Berichte über die Fortschritte bei der Umsetzung der Maßnahmen, die in dem Beschluß zur Einführung des FORCE-Programms vorgesehen waren; b) Darlegung der wichtigsten Schlußfolgerungen und Empfehlungen der extern vorgenommenen vorläufigen Evaluierung des FORCE-





Programms. Es sei darauf hingewiesen, daß diese Evaluierung nicht die dritte FORCE-Aufforderung zur Hinterlegung von Vorschlägen und auch nicht die Umsetzung des Statistischen Überblicks und der Berichte über die Durchführung der gemeinsamen Leitlinien berücksichtigt.

FORCE. Catalogue des produits / Catalog of products / Produktkatalog. 1991-1994

Europäische Kommission: Generaldirektion XXII - Allgemeine und berufliche Bildung und Jugend (GD XXII)
Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, keine Pagination
ISBN 92-826-8051-7
mehrsprachige Fassung: DE/EN/FR

Dieser Katalog umfaßt die Ergebnisse der Pilot- und Qualifikationsprojekte, die 1991 beschlossen und im Rahmen der länderübergreifenden Partnerschaften des FORCE-Programms durchgeführt wurden. Die einzelnen Produkte werden auf gesonderten Blättern dargestellt und betreffen Ausbildungsinstrumente und Ausbildungsgänge, Projektberichte sowie Studien- und Forschungsmaterialien.

FORCE. Tableau de bord de la formation professionnelle continue

Europäische Kommission: Generaldirektion XXII - Allgemeine und berufliche Bildung und Jugend (GD XXII)
Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, 176 S.
ISBN 92-826-87143-9
FR

Diese im Rahmen des FORCE-Programms durchgeführte Analyse und Synthese ist das Ergebnis einer Sammlung verfügbarer Daten, die zu Beginn der neunziger Jahre gemeinschaftsweit im Bereich der betriebsinternen beruflichen Weiterbildung erhoben wurden. Der Bericht verweist abschließend auf die Notwendigkeit, die vorhandenen Datensysteme zu verbessern, eine homogene Interpretation der verschiedenen nationalen Daten zu ermöglichen, die Komplementarität der verschiedenen nationalen Informationssysteme zu verbessern und eine gemeinsame Struktur zur Sammlung und Analyse von

Daten aufzubauen, um eine effizientere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.

Die Rolle der Sozialpartner in der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer. Brüssel, 29.-30. November 1993

Flämische Regierung: Amt für Außenbeziehungen der Flämischen Gemeinschaft; Ministerium der Flämischen Gemeinschaft: Amt für Beschäftigung; Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung (VDAB): FORCE NCU
Brüssel, VDAB, 1994, 53 S.
DE, EN, FR, NL
VDAB, Keizerslaan 11, B-1000 Brüssel

Dieser Tagungsbericht befaßt sich mit der Rolle der Sozialpartner bei der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer, wobei sowohl die nationale Ebene als auch die Gemeinschaftsmaßnahmen im Rahmen des europäischen Aktionsprogrammes FORCE berücksichtigt werden. Die Rolle der Sozialpartner wird zum einen mittels der Evaluierung einer Reihe von Projekten zur Berufsbildung beschrieben, an denen die Sozialpartner mitgewirkt haben; zum anderen werden die Aktivitäten in mehreren Mitgliedstaaten beschrieben.

FORCE: De voortgezette beroepsopleiding in België

Van de Poele, L.; Oosterlinck, L.
Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung (VDAB); FORCE-Agentur; Reichsuniversität Gent (RUG)
Brüssel, VDAB, 1993, 151 S.
NL
VDAB, Keizerslaan 11, B-1000 Brüssel

Dieser Bericht über die berufliche Weiterbildung in Flandern wurde für die Europäische Gemeinschaft verfaßt und besteht aus zwei Teilen: Der erste Teil enthält eine allgemeine Beschreibung der beruflichen Weiterbildung in Flandern, wobei ihr gesetzlicher Rahmen, ihre Finanzierungsmodalitäten und das Angebot an Ausbildungsmaßnahmen sowie die Ausbilder berücksichtigt werden. Der zweite Teil liefert einen Überblick über die Maßnahmen, die in Flandern gemäß den prioritären Zielen des europäischen Aktionsprogrammes FORCE ergriffen werden müssen.





Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen

Alt, C.; Sauter, E.; Tillmann, H.
 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
 Berlin; Bonn, BIBB, 1994, 222 S.
 ISBN 3-7639-0513-8
 DE

Aufgrund des EG-Ratsbeschlusses über das FORCE-Aktionsprogramm wird erstmals ein europäischer Bericht zum Stand und den Perspektiven der Weiterbildungssysteme vorgestellt. Neben den Berichten der EU-Staaten, die nach einer gemeinsamen Gliederung erstattet werden, ist ein europäischer Synthesebericht geplant. Der vorliegende Band ist der deutsche Beitrag zu künftig regelmäßigen Berichterstattungen über berufliche Weiterbildung in Europa. Die Bundesrepublik Deutschland kann bei dieser Berichterstattung die nunmehr 16jährigen Erfahrungen mit einem nationalen Berufsbildungsbericht einbringen, der sich als gemeinsame Planungsbasis von staatlichen Stellen und Sozialparteien bewährt hat.

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen

Bechthold S.; Grünewald U.
 Bonn; Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1994, 8 S.
 DE
*BIBB, Fehrbelliner Platz 3,
 D-10707 Berlin*

Die Europäische Kommission will mit ihrem Aktionsprogramm FORCE (Formation Continue en Europe) die Bemühungen der Unternehmen um mehr und bessere Weiterbildungsarbeit unterstützen. Effiziente Fördermaßnahmen setzen zuverlässige Informationen über das Weiterbildungsverhalten der Unternehmen voraus. Da diese noch fehlen, finden in allen zwölf EU-Mitgliedsstaaten Befragungen von Unternehmen statt, die für die Bundesrepublik Deutschland durch das Statistische Bundesamt in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt werden. Die Broschüre gibt Auskunft über die Ergebnisse der schriftlichen Vorbefragung dieser Untersuchung, die Ende 1993 durchgeführt wurde. Ziel der Vorbefragung war die Gewinnung erster Erkenntnisse über Art und Umfang der Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen in Deutschland. Die hier mitge-

teilten Ergebnisse beziehen sich auf die einschlägigen Antworten von ca. 9.300 Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus den Bereichen Produzierendes Gewerbe, Handel, Gastgewerbe sowie Banken und Versicherungen.

HORIZON. Eine Gemeinschaftsinitiative zur beruflichen Integration von Behinderten, Benachteiligten und Migranten

Nationale Koordinierungsstelle HORIZON
 Bonn, 1994, keine Pagination
 Mehrsprachige Version: DE/EN/FR
*Nationale Koordinierungsstelle HORIZON
 im Europabüro des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, Endericher Str. 125,
 D-53115 Bonn*

Dieses Dokument faßt die Beiträge verschiedener Teilnehmer der Horizon-Tagung - Gemeinschaftsinitiative zur beruflichen Integration von Behinderten, Benachteiligten und Migranten - zusammen. Die Diskussionen konzentrierten sich auf die länderübergreifende Zusammenarbeit sowie auf die politischen Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung.

IRIS Jahresbericht 1993

Europäische Kommission
 Brüssel, CREW, 1994, 32 S.
 EN, FR
*IRIS Unit, CREW, 21 rue de la Tourelle,
 B-1040 Brüssel*

Der Bericht untersucht die Entwicklungen im Jahre 1993, in dem die erste Phase von IRIS - dem Europäischen Netzwerk von Ausbildungsmaßnahmen für Frauen (1994-1998) - endete und die Vorbereitung der zweiten Phase begann. Die Hauptaktivitäten in diesem Jahr umfaßten folgende Bereiche: die Verabschiedung einer Resolution zu IRIS durch das Europäische Parlament; ein Seminar für die Sozialpartner; eine Diskussion zwischen europäischen Spitzenbeamten, die das Bewußtsein für Fragen der beruflichen Bildung von Frauen stärken sollte; ein Partnerschaftsseminar sowie Austauschbesuche zwischen IRIS-Mitgliedern.

PETRA. Ausbildung für Europa 2002

Tagungsreader, Biehler-Baudisch (Hrsg.)
 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)



Berlin, BIBB, 1994, 86 S.
ISBN 3-88555-569-7 (de)
DE, EN

Im Rahmen des PETRA-Programms kooperieren Projekte aus Dänemark, Deutschland, Großbritannien und Luxemburg, die im Bereich berufliche Umweltbildung angesiedelt sind. Diese Projekte tagten im März 1994 in der Europäischen Umweltakademie in Borken. Dabei ging es um Aspekte und Perspektiven der beruflichen Umweltbildung. Die vorliegende Broschüre berichtet über Erfahrungen der Projekte zum Zeitpunkt des Übergangs von der Entwicklungs- zur Disseminationsphase. Dabei werden die einzelnen Projekte vorgestellt, die auf der Tagung gehaltenen Referate wiedergegeben und die Ergebnisse der Diskussionen in den Arbeitsgruppen dargestellt. In einem Anhang wird das Modul "Elektrotechniker und Umwelt" ausführlich präsentiert.

Europäisches Handbuch für Berufsberater

Europäische Kommission: Generaldirektion XXII - Allgemeine und berufliche Bildung und Jugend (GD XXII) - PETRA Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, 409 S.
ISBN 92-826-7990-X (en)
DE, EN, FR

Dieses Handbuch wendet sich an alle, die mit der Berufsberatung für Jugendliche befaßt sind und bietet eine kurze Beschreibung der Erstausbildungssysteme (schulische und berufliche Erstausbildung) sowie eine Beschreibung der Arbeitswelt in jedem Mitgliedstaat. Es erfaßt die Informationsquellen und Datenbanken auf Gemeinschaftsebene, die Beratungsinstitutionen und -dienste sowie die wichtigsten Handbücher, die die verschiedenen Ausbildungsgänge verzeichnen.

Verzeichnis der nationalen Informations- und Beratungszentren

Europäische Kommission: Generaldirektion XXII - Allgemeine und berufliche Bildung und Jugend (GD XXII)
Brüssel, Kommission der Europäischen Gemeinschaften: DG XXII, 1994, 101 S.
DE, EN, FR

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, GD XXII, 200, rue de la Loi, B-1049 Brüssel

Dieser Bericht befaßt sich mit der Einrichtung der nationalen Informations- und Beratungszentren im Rahmen der Aktion III des PETRA-Programms, die speziell der Berufsberatung gewidmet war. Die Zentren sind nach Ländern geordnet und werden jeweils auf einem gesonderten Blatt dargestellt, das folgende Informationen enthält: - die Struktur des Zentrums, die Themen, über die es informiert und die zur Verbreitung dieser Informationen verfügbaren Mittel, - die länderübergreifende Zusammenarbeit, - das Arbeitsprogramm 1993/94.

Durchführung von EC-Bildungsprogrammen in Deutschland

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW)
Bad Honnef, K.H. Bock Verlag, 1994, S. 166 + Anhang (Studien Bildung Wissenschaft, Band 120)
ISBN 3-87066-731-1
DE

Die vorliegende Studie unternimmt es, die Vielfalt der Programme und Organisationsformen zu durchleuchten, die von der Europäischen Union initiiert und gefördert werden. Die Bundesrepublik Deutschland verfügt über eine leistungsfähige Struktur zur Durchführung von Programmen im Bereich der allgemeinen Bildung und im Bereich der Berufsbildung. Bund und Länder bemühen sich gemeinsam, die Beteiligung deutscher Stellen an den Gemeinschaftsmaßnahmen sicherzustellen und den größtmöglichen Nutzen daraus zu ziehen. Die vorliegende Studie und die tägliche Zusammenarbeit bei der Durchführung und Vorbereitung von Maßnahmen der Europäischen Union entwickeln sich neue Partnerschaften zwischen den Ländern, dem Bund und der Europäischen Union, aber auch zwischen Bildungseinrichtungen und Durchführungseinrichtungen auf nationaler und europäischer Ebene.





Evaluation of the Euroqualification Programme

Homs, O.

Centre d'Iniciatives i Recerques Europees a la Mediterrania (CIREM)

Barcelona, CIREM, 1993, 31 S.

EN

CIREM, c/Bruc, 114, Ir, 2a,

E-08009 Barcelona

Dieser Bericht untersucht die bisherige Umsetzung und die äußere Geschlossenheit des Programms EUROQUALIFICATION, einer gemeinsamen Initiative von 13 nationalen Organisationen für berufliche Erwachsenenbildung und Qualifikationen in den Mitgliedstaaten der EU. Die Darstellung enthält eine gründliche Evaluierung der Fortschritte bei den Aktivitäten und der Entwicklung des Programms in Spanien und Portugal. Der Bericht beruht auf der Analyse von bisher erstellten Dokumenten und auf Gesprächen mit für das Programm verantwortlichen Experten sowie Fachleuten aus anderen assoziierten Organisationen.

Les entreprises face à l'Europe. Eurotechniciens

Dupeyron, A.

Réseau d'Appui et de Capitalisation des Innovations Européennes (RACINE)

Paris, Racine éditions, La Documentation Française, 1994, 124 S.

FR

RACINE, 18, rue Friant, F-75014 Paris

Die internationale Holdinggesellschaft EUROCOPTER bildet nach dem alternierenden System Eurotechniker aus, die in Deutschland, Frankreich und Portugal eingesetzt werden können. In dem oben genannten Dokument wird zunächst das

Unternehmen mit seiner industriellen Strategie vorgestellt. Anschließend wird seine Ausbildungs politik sowie sein Ausbildungsplan beschrieben und insbesondere das Projekt "Eurotechniciens" analysiert, die damit angestrebte europaweite Mobilität, seine pädagogische Struktur, die Betreuungsmaßnahmen sowie die Zertifizierung der Ausbildung. Außerdem wird untersucht, inwieweit die europäischen Programme Unterstützung finden und die länderübergreifende Zusammenarbeit funktioniert. Die Ergebnisse werden als Umsetzung von Synergien präsentiert.

Europäische Tagung über Berufsausbildung im Betrieb.

Charleville Mézières, 5.-6. Mai 1994

Stages Européens en Alternance dans les Métiers (SESAM)

Paris, SESAM, 1994, 18 S. + Anhang

DE, EN, FR

SESAM, 6, rue de Braque, F-75003 Paris

Diese europäische Tagung wurde von SESAM ("europäische alternierende Praktika im Handwerk") veranstaltet, einer Initiative, die 1989 vom französischen Ministerium für Handel und Handwerk lanciert wurde. Die Initiative soll die berufliche Eingliederung von jungen europäischen Handwerkern fördern, indem sie Veränderungen vorbereitet, welche durch die Vollendung des Binnenmarktes bedingt sind. Diese Zusammenfassung liefert eine Synthese der wichtigsten Diskussionspunkte über die Förderung der Lehre und die berufliche Mobilität in Handwerksberufen und in den europäischen Klein- und Mittelbetrieben sowie über den Dialog zwischen den Vertretern des Bildungswesens und den Unternehmern und Berufsverbänden in der EU.





Aus den Mitgliedstaaten

D Institutionen-Handbuch Arbeitsmarkt und Beruf

Gaworek-Behringer, M.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (InstDokAB)

Nürnberg, InstDokAB, 1994, Loseblattausgabe

DE

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Regensburger Str. 104, D-90327 Nürnberg

Alle in diesem Handbuch aufgeführten deutschen Institutionen sind in irgendeiner Weise mit Fragen der Arbeitsmarkt- oder Berufsforschung befaßt. Es finden sich politische Institutionen, wissenschaftliche Institute und Forschungseinrichtungen, Verwaltungsbehörden, Berufsverbände, Ministerien und Gewerkschaften darunter. Jeder Eintrag enthält Informationen über den Charakter der jeweiligen Institution oder Organisation, ihre Tätigkeit, Partnerschaften, Mitarbeiter, Gründungsjahr, Namen des Direktors (bzw. der Direktoren) sowie Adressen, Telefon- und Telefaxnummern.

DK Technology-supported Learning

(Distance Learning). Report No. 1252

Copenhagen, The Danish Ministry of Education, 1994, 156 S.

ISBN 87-603-0415-4

EN

Undervisningsministeries forlag,

Frederiksholms Kanal 25F,

DK-1220 Kobenhagen K

1992 ernannte das dänische Bildungsministerium einen Expertenausschuß, der die Auswirkungen der neuen Technologien auf das Bildungssystem und die Organisation des Unterrichts untersuchen sollte. Der Hauptbericht des Weißbuches vom Juli 1993 wurde ins Englische übersetzt. Das Weißbuch beschreibt eine Reihe von Modellen für die Unterrichtsplanung und -durchführung mit Hilfe von technologischen Mitteln. Es befaßt sich mit der wirtschaftlichen Problematik der gegenwärtig

vorhandenen traditionellen und technologie-gestützten Unterrichtsangebote und liefert eine Einschätzung der Entwicklung in den nächsten zehn Jahren. Schließlich betont der Bericht, wie wichtig eine Anpassung der internen Organisation der Institution und eine Entwicklung neuer kooperativer Strukturen sei, und verweist nicht zuletzt auf die Notwendigkeit, den pädagogischen Unterrichtsaufbau zu verändern, damit den besonderen Bedürfnissen des technologisch unterstützten Lernens Rechnung getragen werden kann.

F Regional policy and innovation: A French-style dual system?

Bertrand, O.; Durand Drouhin, M;

Romani, C.

Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications (CEREQ)

Marseille, in: Training and Employment, 17, 1994, S. 1-4

ISSN 1156-2366

EN

Manche betrachten das duale System als ein Vorbild für andere europäische Länder, andere sehen darin eine spezifisch deutsche Form der Berufsausbildung. In jedem Falle aber hat das Modell die alternierende, sowohl schulische als auch betriebliche Ausbildung in den Vordergrund der französischen Diskussion über das Verhältnis zwischen Ausbildung und Beschäftigung gerückt. 1988 beschloß die Region Rhône-Alpes im Zuge der Dezentralisierung eine eigene Politik zur Entwicklung der alternierenden Ausbildung, die auf einer engen Zusammenarbeit zwischen den Berufsbranchen und dem nationalen Bildungssystem aufbaut. Obwohl diese "kooperative Lehre" bisher nur in einer sehr begrenzten Zahl von Fällen eingeführt werden konnte, so belegt sie doch die Realisierbarkeit innovativer Ansätze im Verhältnis zwischen Ausbildung und Beschäftigung. Der Mangel an klaren Regelungen für die involvierten Partner bleibt jedoch ein Hindernis für eine weitere Verbreitung der "kooperativen Lehre".





New directions for vocational education in France?

Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications (CEREQ)
Marseille, in: Training and Employment, 15, 1994, S. 1-4
ISSN 1156-2366
EN

Im Ausland wirft das französische Berufsbildungssystem meist eine Reihe von Fragen auf, die insbesondere die konfuse und uneinheitliche Verwendung der Begriffe "fachlich", "techn(olog)isch" und "beruflich" betreffen; die Tatsache, daß formellen Abschlüssen ein großer Wert beigemessen wird, obwohl ihre Anerkennung in den betreffenden Berufsfeldern nicht gesichert ist; außerdem die immer weiter steigende Zahl von Institutionen und Maßnahmen, die zur Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit eingesetzt bzw. vorgeschlagen werden. Betrachtet man die bildungspolitischen Entscheidungen der vergangenen Jahrzehnte, so erscheinen all diese Probleme durch das Bildungssystem selbst bedingt.

Les métiers de la formation, contribution de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO); Conservatoire national des Arts et Métiers (CNAM); Université Lille III Charles de Gaulle
Paris, La Documentation française, 1994, 319 S.
ISBN 2-11-003096-8
FR

Dieses Werk liefert eine Bestandsaufnahme der Ausbilderberufe seit 1971 und enthält kommentierte Literaturhinweise zu den wichtigsten Referenzwerken. Die zahlreichen Beiträge sind in fünf Gruppen gegliedert: Die erste beschreibt, wie die Ausbilderberufe entstanden sind; die zweite analysiert ihre Entwicklung; die dritte informiert über die den Ausbildern zur Verfügung stehenden Methoden und Instrumente; die vierte nimmt eine Kategorisierung und institutionelle Einordnung der Ausbilder vor; die letzte schließ-

lich beschreibt einige Entwicklungsmöglichkeiten, die Ausbildern auf europäischer Ebene offenstehen.

De la compétence: essai sur un attracteur étrange

Le Boterf, G.
Paris, Editions d'Organisation, 1994, 176 S.
ISBN 2-7081-1753-X
FR

"Kompetenz" ist ein seltsamer Begriff: Die Schwierigkeit, ihn zu definieren, wird um so größer, je häufiger man ihn verwenden muß. Dieses Werk versteht sich als Essay über das gegenwärtig in Entwicklung befindliche Konzept der Kompetenz, das in den Unternehmen allgegenwärtig wird. In seinen theoretischen Überlegungen befaßt sich der Autor mit mehreren Aspekten: Was ist Kompetenz? Ist sie eine "Fähigkeit zum Handeln", die sich von den verschiedenen Formen des "Know-how", aus denen sie besteht, unterscheidet? Gibt es eine für Kompetenz spezifische kognitive Dynamik? Welche Rolle spielen bestimmte Repräsentationen beim Aufbau von Kompetenz? Was ist kollektive Kompetenz? Gibt es eine Ergonomie der Umsetzung von Kompetenzen? Von wem und wie kann sie erkannt werden?

UK Berufsqualifikationen in England, Wales und Nordirland

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)
London, NCVQ, 1994, 13 S.
DE, EN, FR
*NCVQ Communications Division,
222 Euston Road,
UK-London NW1 2B*

Dieses Dokument über die Reform des Qualifikationssystems in England, Wales und Nordirland wird vom NCVQ (Nationalrat für berufliche Qualifikationen) veröffentlicht. Beschrieben werden hier die jüngsten Reformen der NVQ (nationale berufliche Qualifikationen) sowie die GNVQ (allgemeine nationale berufliche Qualifikationen).





Bilan de Compétences: efficacité personnelle. 20 tests d'auto-évaluation et conseils personnalisés

Couchaere, M.-J.

Editions Liaisons (EL), Collection

EXOTHEQUE

Rueil-Malmaison, Editions Liaisons (EL),

Collection EXOTHEQUE, 1994, 176 S.

ISBN 2-87880-107-5

ISSN 1159-6910

FR

Strategic alliances and process redesign. Effective management and restructuring of cooperative projects and networks

Gerybadze, A.

Berlin; New York, Walter de Gruyter, 1995,
314 S.

ISBN 3-11-013989-8

EN

Développer et intégrer la formation en entreprise

Sonntag, M.

Rueil-Malmaison, Editions Liaisons (EL),

1994, 224 S.

ISBN 2-87880-106-7

ISSN 1158-470X

FR

L'enseignement professionnel. Quel avenir pour les jeunes?

Agulhon, C.

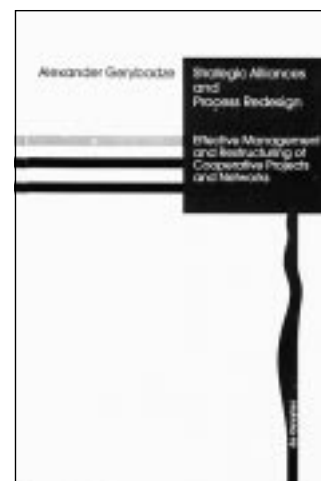
Paris, Les Editions de l'Atelier/Les Editions

Ouvrières, 1994, 272 S.

ISBN 2-7082-3113-8

FR

Neu eingegangen





Mitglieder des CEDEFOP Dokumentationsnetzwerkes

<p>B</p> <p>VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ICODOC (Intercommunautair Documentatiecentrum voor Beroepsopleiding) Frédéric Geers FOREM (Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi) CIDOC (Centre intercommunautaire de documentation pour la formation professionnelle) Jean-Pierre Grandjean Bd. de l'Empereur 11, B-1000 Bruxelles Tel. 322+502 50 01; Fax 322+502 54 74</p>	<p>F</p> <p> Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente) Christine Merllié Tour Europe Cedex 07 F-92049 Paris la Défense Tel. 331+41252222 Fax 331+47737420</p>	<p>L</p> <p>Chambre des Métiers du G.-D. de Luxembourg 2, Circuit de la Foire internationale Ted Mathgen B.P. 1604 (Kirchberg) L-1016 Luxembourg Tel. 352+4267671 Fax 352+426787</p>
<p>D</p> <p>BIBB</p> <p>BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) Referat K4 Bernd Christopher Klaus-Detlef R. Breuer Fehrbelliner Platz 3, D-10702 Berlin Tel. 4930+864 32 230 (B. Christopher) 4930+864 32 445 (K.-D. Breuer) Fax 4930+864 32 607</p>	<p>GR</p> <p> OEEK (Organization for Vocational Education and Training) Catherine Georgopoulou 1, Ilioupoleos Street 17236 Ymittos GR-Athens Tel. 301+925 05 93 Fax 301+925 44 84</p>	<p>NL</p> <p> C.I.B.B. (Centrum Innovatie Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven) Gerry Spronk Postbus 1585 NL-5200 BP 's-Hertogenbosch Tel. 3173+124011 Fax 3173+123425</p>
<p>DK</p> <p>SEL</p> <p>SEL (Statens Erhvervspædagogiske Lærerruddannelse) Søren Nielsen Merete Heins Rigensgade 13, DK-1316 København K Tel. 4533+144114 ext. 317/301 Fax 4533+144214</p>	<p>I</p> <p> ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) Alfredo Tamborlini Colombo Conti Via Morgagni 33, I-00161 Roma Tel. 396+445901 Fax 396+8845883</p>	<p>P</p> <p> SICT (Serviço de Informação Científica e Técnica) Maria Odete Lopes dos Santos Fatima Hora Praça de Londres, 2-1º Andar P-1091 Lisboa Codex Tel. 3511+8496628, Fax 3511+806171</p>
<p>E</p> <p> INEM (Instituto Nacional de Empleo) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Isaias Largo María Luz de las Cuevas Condesa de Venadito, 9 E-28027 Madrid Tel. 341+585 95 80; Fax 341+377 58 87</p>	<p>IRL</p> <p> FAS - The Training and Employment Authority Margaret Carey P.O. Box 456 27-33, Upper Baggot Street IRL-Dublin 4 Tel. 3531+6685777; Fax 3531+6609093</p>	<p>UK</p> <p> IPD (Institute of Personnel and Development) Simon Rex IPD House, Camp Road UK-London SW19 4UX Tel. 44181+946 91 00 Fax 44181+947 25 70</p>