



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

REFERENZDOKUMENT

Europäische

Trends in der

Berufs- und

Qualifikations-

entwicklung

Band I

CEDEFOP

**Europäische Trends in der Berufs- und
Qualifikationsentwicklung**

Band I

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Am für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999

ISBN 92-828-7191-6

© Europäische Gemeinschaften, 1999
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Italy

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung

Band I

Autor:
Burkart Sellin
(CEDEFOP)

März 1999

unter der Verantwortung von Stavros Stavrou, Stellvertretender Direktor – CEDEFOP

Thessaloniki 1999

Herausgeber:
CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki
Tel. (30-31) 49 01 11
Fax (30-31) 49 00 20
E-Mail: info@cedefop.gr
Homepage: www.cedefop.gr
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Das Zentrum wurde durch Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates der Europäischen Gemeinschaften errichtet, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 251/95 vom 6. Februar 1995 und Verordnung (EG) Nr. 354/95 vom 20. Februar 1995.

Inhalt

Vorwort	1	XI. Zur Berufs- und Qualifikationsentwicklung: auf dem Weg in die Informations-, Kommunikations- und Wissensgesellschaft	38
Einführung	5	XII. Die ökologischen Herausforderungen	42
I. Bildungs- und Qualifikationsanforderungen angesichts absehbarer demographischer Trends	9	XIII. Berufssegmente bzw. Wirtschaftsbranchen und deren Perspektiven im Hinblick auf Bildungs- und Qualifikationsanforderungen, regionale und sektorale Entwicklungen	44
II. Trends in der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen	11	XIV. Arbeitsorganisation und -bedingungen im Wandel – Auswirkungen auf Qualifikationen und Kompetenzen	49
III. Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau und Beschäftigungsquote Älterer	13	XV. Zukunftsträchtige Berufs- und Ausbildungsprofile	51
IV. Frauen und berufliche Bildung	15	<i>Zusammenfassung der wichtigsten Schlußfolgerungen und Empfehlungen</i>	<i>59</i>
V. Zur Beschäftigung und Berufsbildung von Geringqualifizierten in der EU	17	<i>Bibliographie</i>	<i>67</i>
VI. Beschäftigungstrends und Arbeitsmarktentwicklung in der Wirtschafts- und Währungsunion ..	22	<i>Anhang 1: Bericht über die Ciretoq- Plenartagung 1998</i>	<i>69</i>
VII. Zur Berufs- und Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor	24	<i>Anhang 2: Die bisher im Rahmen des Ciretoq-Netzwerks erstellten Produkte und laufenden Forschungsvorhaben</i>	<i>81</i>
VIII. Beschäftigungs- und Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau: Gibt es einen Zusammenhang?	29		
IX. Qualifikationslücken schließen!	32		
X. Verdienstmöglichkeiten und Qualifikationen	37		

Vorwort

Die Frage der Berufs- und Qualifikationsentwicklung geht alle an, insbesondere diejenigen, die im Zusammenhang mit der Entwicklung der Bildungs- und Berufsbildungspolitik Verantwortung tragen. Dies gilt in den Mitgliedstaaten und in deren Regionen, in den Organisationen der Sozialpartner, aber auch in den zuständigen EU-Institutionen: Europäisches Parlament, Rat und Europäische Kommission, Wirtschafts- und Sozialausschuß und Ausschuß der Regionen.

Bildung und Berufsbildung haben in den europäischen Ländern in den letzten Jahrzehnten einen hohen Stellenwert erhalten. Insbesondere die Strukturen und Angebote beruflicher Bildung und Weiterbildung spielen im Zuge des strukturellen Wandels in der Arbeitswelt, von Wirtschaft und Industrie, der Internationalisierung und Globalisierung sowie angesichts der fortschreitenden Durchdringung des gesellschaftlichen und kulturellen Lebens mit Technik eine immer bedeutendere Rolle. Derzeit werden frühere Rigiditäten, die die Bildungs- und Ausbildungssysteme bis heute noch zu häufig charakterisieren, mehr und mehr durch diese Durchdringung in Frage gestellt:

Die Trennung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung, technisch-praktischer Ausbildung und theoretisch-wissenschaftlicher Bildung, anwendungsorientierter Berufsausbildung und technischer Bildung auf wissenschaftlicher Grundlage wird durch diese Tendenz zunehmend obsolet.

Die Zeiten der rigiden Arbeitsteilung zwischen ausführenden und konzipierenden, intellektuellen und praktischen Arbeitern, geistiger und technischer Intelligenz sind offenbar vorbei. Der schon früher eher künstlich betonte Gegensatz von „zwei Kulturen“, einer geisteswissenschaftlich geprägten und einer technisch-naturwissenschaftlich geprägten Kultur, gerät ins Wanken. Routinearbeiten, Fließbandarbeit und reine Helfertätigkeiten in der Industrie und im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen sind innerhalb der Europäischen Union vielfach mit Hilfe der Technik und damit ermöglichten neuen Formen der Arbeits-

organisation hingefällig geworden. Die Tätigkeiten geringqualifizierter Arbeiter und Angestellten wurden bei hohem Kapitaleinsatz weitgehend durch Maschinen und Automaten ersetzt. Seit Mitte der 60er Jahre werden zudem auch viele anspruchsvollere Tätigkeiten von qualifizierten Facharbeitern und Handwerkern durch Maschinen, Roboter, flexible Fertigungssysteme usw. automatisch verrichtet.

Seit Beginn der 80er Jahre und mit zunehmender Verbreitung von Computeranwendungen und dem Auf- und Ausbau neuer Informations- und Kommunikationssysteme, d. h. mit der sich abzeichnenden Wissensgesellschaft, scheint nun eine neue Stufe der Entwicklung erreicht zu sein. Auch intellektuelle Arbeit, die Arbeit von Architekten, Künstlern und Designern, von Mathematikern und Physikern, von Journalisten und Publizisten, Juristen und Wirtschaftswissenschaftlern wird im Grundsatz für jede Frau und jeden Mann zugänglich und allzeit verfügbar. Viele können sich die nötigen Kompetenzen mit relativ einfachen Programmen beibringen und entsprechende Computeranwendungen erlernen. Das heißt, daß tendenziell das gesamte Wissen und die gesamten menschlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten bezogen auf den Stand der Entwicklung in naher Zukunft zu jeder Zeit und an jedem Ort einfach abgerufen werden können.

Diese neue Entwicklungsstufe hat zwar gerade erst begonnen. Es zeichnet sich jedoch heute schon ab, daß ein Großteil des Wissens und der Fertigkeiten auch der höher qualifizierten Fachleute nunmehr durch Maschinen automatisiert wird und tendenziell von Rationalisierungen in ähnlicher Weise bedroht ist, wie es bei geringer qualifizierten Arbeitern und Angestellten schon jetzt weitgehend der Fall ist.

Die durch soziale und geographische Herkunft bedingte ungleiche Verteilung der Chancen beim Zugang zu Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung ändert sich indessen weniger. Die Aufstiegs-, Mitwirkungs- und Beschäftigungschancen von Kindern gering qualifizierter Arbeiter und Angestellten unterscheiden sich ebenfalls weiterhin.

Diese Veröffentlichung konzentriert sich auf der Grundlage von fachlich-wissenschaftlichen Analysen und Schlußfolgerungen auf konkrete Trends und damit einhergehende Herausforderungen, die sich vor diesem Hintergrund aktuell und mittelfristig stellen. Sie soll Hinweise für erforderliche und wünschbare Entwicklungen der Bildungs- und Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsangebote geben und die institutionellen Strukturen verdeutlichen, die nötig sind, um die Entwicklung „proaktiv“, sowohl sozial als auch ökonomisch realistisch, voranzubringen.

Die maßgeblichen und in dieser Referenzveröffentlichung in Band I und in Band II aufgeführten Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung scheinen offensichtlich. Es wird Zeit, daraus die nötigen Konsequenzen in Politik und Praxis zu ziehen. Das Europäische Parlament hat im Februar eine Entschließung über die Schaffung von Arbeitsplätzen mit Zukunftsaussichten verabschiedet⁽¹⁾, die verdeutlicht, daß das Bewußtsein über die erforderlichen Konsequenzen für die Politik durchaus vorhanden ist, aber noch ein großes Umsetzungsdefizit zu bestehen scheint. Auch das Beschäftigungskapitel im Vertrag von Amsterdam und die von den Regierungen vorgelegten nationalen Pläne zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unterstreichen dies.

Wissenschaft und Forschung, die insbesondere in Band II zu Wort kommen, machten in den letzten Jahren entscheidende Fortschritte. Die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ebenso wie die Bildungs- und Berufsbildungsforschung haben in der Zwischenzeit einen großen Reichtum an Erkenntnissen gewonnen. Diese werden nun zum ersten Mal in einer derart umfassenden Weise auf europäischer Ebene zusammengestellt und einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt.

Die hier vorgelegten Bände setzen die Bemühungen des CEDEFOP fort, Forschungsergebnisse und -ansätze zu Schlüsselfragen der

Berufsbildung und ihrer Entwicklung für Politik und Praxis zur Verfügung zu stellen. Ähnliches war zuvor 1998 mit der Veröffentlichung von „Training for a changing society“, dem ersten Berufsbildungsforschungs- und -entwicklungsbericht des CEDEFOP, geschehen, der eine ganze Spannweite von Themen behandelte.

In Band I der vorliegenden Veröffentlichung werden wichtige politik- und praxisrelevante Ergebnisse in handhabbarer Form zusammengefaßt. Sie sind nach Einschätzung des CEDEFOP vor dem Hintergrund seiner, insbesondere im Rahmen des thematischen Netzwerks mit dem gleichen Titel⁽²⁾, in den letzten Jahren durchgeführten Studien und erzielten Forschungsergebnisse für die Entwicklung der Berufs- und Weiterbildung in Europa in den nächsten Jahren von wesentlicher Bedeutung.

Europa, dies wird durch viele Beiträge deutlich, ist so unterschiedlich nicht, wie es immer dargestellt wird. Die regionalen und sektoralen Unterschiede, die Unterschiede zwischen bestimmten Berufsgruppen und Ausbildungsstufen sind innerhalb eines bestimmten Landes teilweise größer als die Unterschiede zwischen den Ländern in vergleichbaren Regionen, Sektoren oder Berufsgruppen. Die wichtigsten Trends sind in ihren zentralen Merkmalen weithin vergleichbar. Auch die Wertesysteme bezüglich Bildung und Beruf scheinen sich trotz fortbestehender kultureller Unterschiede innerhalb der EU tendenziell anzugleichen. Die Verbreitung von Informationen und die sich beschleunigende Kommunikation kennt keine Grenzen und führt zu einer besseren Verständigung und einem besseren Verständnis auch über Sprachgrenzen hinweg.

Ein gemeinsamer europäischer Bildungs- und Qualifikationsraum zeichnet sich in dem Maße ab, wie ein gemeinsamer Arbeitsmarkt entsteht. Die heutigen Jugendlichen stehen einer geographischen Mobilität in Europa weit positiver gegenüber als die vorangegangene Generation, insbesondere dann, wenn sie gut qualifiziert sind oder höhere Qualifikationen anstreben.

(1) Vgl. Europäisches Parlament (1999): *Entschließung zur Schaffung von Arbeitsplätzen mit Zukunftsaussicht*, verabschiedet am 8. Februar 1999 auf der Grundlage des Berichts von Thomas Mann MdEP.

(2) Circle for research cooperation on „European Trends in Occupations and Qualifications“, Ciretoq.

Die Verfasser der Fachbeiträge für Band II wurden von CEDEFOP beauftragt, die wichtigsten Ergebnisse ihrer Untersuchungen knapp zusammenzufassen. Band II hat den Charakter eines wissenschaftlichen Handbuchs. Die Empfehlungen in beiden Bänden liegen nicht unbedingt auf der gleichen Ebene, sie ergänzen sich jedoch und sollten als komplementär angesehen werden. Während in Band I insbesondere auf der Grundlage des in Band II gesammelten Sachverständnisses allgemeine Schlußfolgerungen und relativ abstrakte Empfehlungen gemacht werden, gehen die Fachleute in Band II mehr in die Tiefe und entwickeln ihre Schlußfolgerungen anhand konkreter Forschungsfragen, die teilweise vergleichend und teilweise länderbezogen sind. Dies geschieht mit Hilfe von einschlägigen quantitativen und qualitativen Methoden, die gerade auch für bestimmte sektor- und berufsgruppenspezifische Belange von Bedeutung sind. Es bleibt natürlich den Lesern überlassen, ihre eigenen Schlußfolgerungen für Politik und Praxis vor Ort zu ziehen.

Diese Veröffentlichung wäre ohne die Kooperation mit vielen Forschern und Experten aus den Mitgliedstaaten und darunter insbesondere denjenigen, die sich in dem thematischen Netzwerk des CEDEFOP über Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung engagierten, nicht zustande gekommen. CEDEFOP hat aus ihrem Sachverstand und ihrer mittelbaren oder unmittelbaren Zuarbeit einen großen Nutzen gezogen, weshalb ihnen an dieser Stelle unser ganz besonderer Dank gilt.

Darüber hinaus möchten wir den Kolleginnen und Kollegen aus den zuständigen Abteilungen der Europäischen Kommission und von Eurostat für ihre Unterstützung danken. Den Mitarbeitern der Dokumentation, den Übersetzern, den Experten und dem Sekretariat des CEDEFOP und vielen anderen, die am Zustandekommen dieses Werks beteiligt waren, sei an dieser Stelle unser Dank ausgesprochen.

Johan van Rens, Direktor

Stavros Stavrou, Stellvertretender Direktor

„Die europäische Wertegemeinschaft ist eine Gemeinschaft der Freiheit, der Demokratie, der Menschenrechte, der sozial verpflichteten Marktwirtschaft und der kulturellen Vielfalt.“⁽¹⁾

Einführung

Dieser Band möchte eine breite Leserschaft erreichen, weshalb die Analysen und Aussagen möglichst allgemeinverständlich formuliert wurden. Gleichwohl beruhen sie auf wissenschaftlichen Grundlagen und Forschungsergebnissen, die einerseits durch CEDEFOP insbesondere im Rahmen der Arbeiten seines entsprechenden thematischen Netzwerks zu dem gleichen Thema und andererseits durch nationale und EU-weite Untersuchungen bzw. statistische Vergleiche durch das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) erzielt worden sind. Die Stellungnahmen, Schlußfolgerungen und Empfehlungen, die am Schluß dieser Veröffentlichung zusammenfassend wiedergegeben werden, sollen für die Akteure und Entscheidungsträger in den Mitgliedstaaten und den EU-Organen, darunter insbesondere auch für die Sozialpartner und ihre Organisationen, in ihren Diskussionen als Unterstützung und Anregung dienen.

Dieser Band weicht seiner inhaltlichen Struktur nach vom zweiten Band ab. Er ist als komplementär zu diesem anzusehen und bündelt zentrale Aspekte, die sich sowohl aus den einzelnen Fachbeiträgen als auch aus anderen EU-weiten Untersuchungen und Veröffentlichungen ergeben. Wie in beiden Bänden deutlich wird, ist es vielfach schwierig, eindeutige Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung aufzuzeigen. Die Widersprüchlichkeit einiger Aussagen, die dem Leser nicht entgegen dürfte, ist eine Folge der Komplexität und „Unvorhersehbarkeit“ einer Reihe von wichtigen Indikatoren. Andere können jedoch mit einer größeren Gewißheit vorgebracht werden, denn sie sind durch Untersuchungen vielfach belegt worden.

Beruf und Qualifikation sind „gesellschaftliche Konstrukte“, also abhängig von den allgemeinen Rahmenbedingungen, dem Kontext, in dem sie sich historisch und aufgrund gesellschaftspolitischer Machtverhältnisse entwickelt haben. Ihre Definition und Interpretation ist somit beeinflussbar und gestaltbar. Dies gilt insbesondere in Zeiten großer Umbrüche, wie sie sich derzeit insbesondere durch die beschleunigte Verbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und die Verallgemeinerung ihrer Anwendungsmöglichkeiten, durch die Globalisierung und Internationalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft manifestieren.

Berufliche Bildung und Weiterbildung sind ohne Bezug auf diese Rahmenbedingungen nicht denkbar und müssen sich den immer rascher verändernden Herausforderungen und der gesellschaftlichen Entwicklung insgesamt stellen. Berufe und Qualifikationen sind dabei weder technologisch noch ökonomisch determiniert, sondern durch die Menschen und Akteure selbst bestimmt. Angebot und Nachfrage nach bestimmten Berufen und Qualifikationen sind währenddessen unter den gegebenen Verhältnissen nur begrenzt steuerbar und kaum planbar. Trotzdem benötigen alle Akteure und Teilnehmer, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Eltern und Schüler möglichst konkrete Hinweise auf absehbare Trends und Entwicklungen.

Der Stand der Forschung, des Wissens und der Kenntnisse in einer Gesellschaft helfen den Akteuren und Betroffenen bei ihren Entscheidungen. Gleichwohl haben diese ebenfalls berechnete Interessen und Anliegen in Verbindung mit Fragen der Chancengleichheit, der Angleichung der wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen zur Sicherung ihrer Existenz und der künftiger Generationen, der Wettbewerbsfähigkeit von Regionen und Industriestandorten, der Gewährleistung eines sozialen und

⁽¹⁾ Bundespräsident Roman Herzog, Zitat aus seiner Rede anlässlich des 350. Jahrestags des Westfälischen Friedens im Oktober 1998.

ökologischen Umgangs mit den menschlichen und natürlichen Ressourcen usw. Der Einbeziehung und Mitwirkung der Betroffenen, d. h. der effektiven oder potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflicher Bildung und Weiterbildung, an entsprechenden Entscheidungen der Akteure zur Entwicklung der Angebote beruflicher Bildung in Schule und Betrieb kommt hierbei ein hoher Stellenwert zu.

Der Erwerb von Qualifikationen und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit sind nicht mehr nur für die Jugendlichen von Bedeutung, sondern zunehmend für alle Bevölkerungsteile und insbesondere auch für Ältere. Die Bildungs- und Berufsbildungssysteme scheinen darauf bisher nur wenig vorbereitet zu sein. Hierbei gibt es eine Reihe von Fragen, deren konkrete und begründete Beantwortung noch aussteht. Wie lassen sich neue Verbindungen zwischen Arbeiten und Lernen bzw. Lehren herstellen? Haben die Tarifvertragsparteien und Gesetzgeber die richtigen Antworten gefunden, um der wachsenden Bedeutung des lebenslangen Lernens über ein ganzes Arbeitsleben hinweg gerecht zu werden? Reichen die Angebote in Schulen, Hochschulen und im Betrieb sowie deren wechselseitige Abstimmung aus und wie verhalten sie sich zu den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen und zur Arbeitsorganisation? Könnte eine engere Kopplung von Löhnen und Gehältern an den Erwerb von formalen und nicht formalen Qualifikationen einen Anreiz bieten insbesondere für wenig Qualifizierte, sich ständig fortzubilden und auf dem neuesten Stand der Entwicklung zu bleiben?

Welches sind die Auswirkungen der wachsenden Überalterung der Erwerbsbevölkerung der EU bei gleichzeitigem Zuzug von Ausländern aus Drittstaaten? Gibt es zu viel oder zu wenig Hochqualifizierte? Haben Geringqualifizierte in Zukunft wirklich immer weniger Beschäftigungschancen? Gibt es eine wachsende Polarisierung zwischen höher und geringer Qualifizierten sowie zwischen den Hochverdienern und den niedrig Entlohten, und wie sehen die Verdienstchancen der höher Qualifizierten im Vergleich zu den geringer Qualifizierten aus?

Haben die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien das Potential zur Schaf-

fung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, oder tragen sie zum Abbau der Arbeitsplätze bei? Welches sind die Folgen ihrer sich beschleunigenden Verbreitung für die Nachfrage nach bestimmten Kompetenzen und Qualifikationen? Welche neuen Berufs- und Qualifikationsanforderungen oder -profile haben sich oder werden sich ergeben?

In welchen Beschäftigungsfeldern können wir eine Ausweitung erwarten? Gibt der Dienstleistungsbereich das her, was viele von ihm erwarten? Ist der Bereich des Umweltschutzes in dieser Hinsicht ein Hoffnungsträger? Sind Teilzeit- und befristete Beschäftigungsverhältnisse typisch für bestimmte Personengruppen mit bestimmten Qualifikationen, und wie entwickeln sich benachteiligte Regionen an der Peripherie der EU? Prosperieren Klein- und Mittelbetriebe, und haben sie einen spezifischen Qualifikationsbedarf? Welches sind die Auswirkungen der Wirtschafts- und Währungsunion auf diese Fragen?

Hierzu versucht der Band I eine Reihe von wengleich nicht immer abschließenden, so doch schlüssigen Antworten zu geben, um die Diskussion voranzubringen und den Akteuren für die Entwicklung ihrer eigenen Strategien in dem jeweiligen Kontext, in dem sie Verantwortung tragen, grundsätzlich wichtige Anregungen zu geben.

Es scheint in allen EU-Ländern vor dem Hintergrund dieser Fragen und Herausforderungen ein spürbares Umsetzungsdefizit in Politik und Praxis zu geben. Allen Beteiligten scheint klar zu sein, daß die Systeme und Institutionen beruflicher Bildung und insbesondere der Weiterbildung umfassend modernisiert werden müssen. Die Europäische Kommission und der Rat haben in zahlreichen Stellungnahmen, Konferenzen und Entschlüssen darauf hingewiesen, trotzdem tut sich in der Praxis der meisten Mitgliedstaaten noch nicht genug. Ist das Beharrungsvermögen der Bildungs- und Berufsbildungssysteme und ihrer Akteure an überkommenen Gepflogenheiten und damit verbundenen scheinbaren Sicherheiten so groß, daß viele objektive Erkenntnisse kaum Chancen haben, in Politik und Praxis umgesetzt zu werden? Dies wäre eine eigene Untersuchung wert, insbesondere auch im europäi-

schen Vergleich, denn einige Länder sind in den letzten Jahren schneller vorangegangen als andere, zumal mit Hilfe der EU-Strukturfonds: Beispiele hierfür sind die Republik Irland und Portugal und in jüngerer Zeit auch Dänemark, Finnland sowie die Niederlande.

Trotz dieser positiven Entwicklungen geben in den meisten „kleinen“ Ländern die „großen“ noch weitgehend den Ton an. Dies mag an dem Stand der Forschung und Wissenschaft liegen, insbesondere an der weiter fortgeschrittenen Grundlagenforschung in diesen Ländern, die aus einem großen Bestand von Hochschulen und Universitäten sowie Fachbereichen schöpfen können und in denen entsprechende Forschungs-Fördereinrichtungen bestehen, von deren Arbeiten natürlich auch die „kleinen“ Länder profitieren. Eine verstärkte Zusammenarbeit auf europäischer Ebene und

ein damit verbundener Erfahrungs- und Informationsaustausch im Rahmen der Berufsbildungsforschung könnte die Entwicklung in der EU insgesamt schneller vorantreiben. Auch hierzu werden einige Überlegungen angestellt. CEDEFOP wird sich diesem Thema künftig voraussichtlich stärker widmen.

Das thematische Forschungsnetzwerk Ciretoq hat in den letzten Jahren hierzu einen wichtigen Beitrag geleistet. In den beiden Anhängen wird über dessen jüngere Arbeiten und Produkte berichtet. Ohne die gute Zusammenarbeit mit Forschungsinstituten und Forschern im Rahmen dieses Netzwerks und darüber hinaus wäre diese Veröffentlichung nicht zustande gekommen.

Burkart Sellin
Thessaloniki, März 1999

I. Bildungs- und Qualifikationserfordernisse angesichts absehbarer demographischer Trends

Die Bevölkerungsentwicklung in der EU wurde durch das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften im Hinblick auf grundsätzliche Tendenzen hin untersucht⁽¹⁾.

Danach ergaben sich für den Beobachtungszeitraum von 1950 bis 2050 im wesentlichen folgende Feststellungen:

1. Der Anteil der EU-Bevölkerung an der Weltbevölkerung nahm bzw. nimmt von 1950 bis 2050 von etwa 12 % auf knapp 4 % ab. Gegenwärtig ist sie noch an dritter Stelle mit 373 Millionen, nach China mit 1,204 Milliarden und Indien mit 944 Millionen Menschen.

2. Die Gesamtbevölkerung wächst mit geringer werdenden Anteilen allerdings weiterhin bis zum Jahr 2023 und fällt dann bis zum Jahre 2050 ungefähr auf das heutige Niveau zurück. In Italien, Deutschland und Spanien setzt dieser Rückgang am frühesten ein (zwischen 2008 und 2014), in den Niederlanden, in Griechenland und Portugal am spätesten (zwischen 2037 und 2040)

3. Der Hauptgrund wird in dem Geburtendefizit der Nachkriegsgeneration gesehen. Im EU-Durchschnitt dürfte ab etwa dem Jahr 2010, wie seit 1972 schon in Deutschland, die Zahl der Sterbefälle über der der Geburten liegen.

4. Der Wanderungssaldo, der seit Mitte der 80er Jahre stark zunahm, dürfte sich auf einem recht hohen Niveau stabilisieren und weiterhin einen größeren Beitrag zum Bevölkerungswachstum leisten als der im EU-Durchschnitt derzeit noch bestehende Geburtenüberschuß.

5. Die Geburtenziffern dürften in den Ländern Finnland, Frankreich, Irland, Schweden und Vereinigtes Königreich vergleichsweise hoch bleiben, während sie in Deutschland, Italien und Spanien am niedrigsten bleiben dürften.

6. Die Lebenserwartung dürfte indessen – bei sinkenden Steigerungsraten – höher werden: Aktuell beträgt sie für Frauen bei ihrer Geburt 80 und für Männer 73,5 Jahre. Im Jahre 2050 werden 87 respektive 83 Jahre geschätzt.

7. Zur Zeit liegt der Anteil junger Menschen unter 20 Jahren an der Gesamtbevölkerung bei 24 %. Ein weiterer Rückgang ihres Anteils, der seit Mitte der 70er Jahre zu verzeichnen ist, wird erwartet. Im Jahre 2050 liegt er schätzungsweise zwischen 16 % mit der untersten Variante und 20 % mit der obersten Variante. Irland ist derzeit das bei weitem „jüngste“ Land der Union mit 34 % jungen Menschen, während Deutschland und Italien mit 21 % die „ältesten“ Mitgliedstaaten sind.

8. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 59 Jahre), die bisher stetig wuchs, wird nach dem Jahre 2005 abhängig von der dann bestehenden Nettozuwanderung aus Drittländern für eine lange Zeit abnehmen. Frühestens im Jahre 2035 ist eine Umkehr zu erwarten unter der Voraussetzung, daß sich die Geburtenhäufigkeit strukturell erholt und die Nettozuwanderung weiterhin vergleichsweise hoch bleibt.

9. Seit 1950 vergrößert sich der Anteil der über 60jährigen an der EU-Bevölkerung relativ gleichmäßig. Es wird erwartet, daß von 21 % im Jahre 1996 dieser Anteil weiterhin und sogar beschleunigt mindestens bis zum Jahre 2020 auf rund 27 % zunimmt. In der obersten Variante könnte er bis 2050 auf 40 % steigen. In den derzeit „jüngsten“ Ländern wird die Beschleunigung am stärksten sein. Es wird jedoch erwartet, daß die EU-Länder mit den höchsten Raten alter Menschen im Jahre 2050 Italien und Spanien sein werden mit Raten zwischen 30 und 44 %.

10. Der Alterungsprozeß der potentiellen Arbeitskräfte wird nach 2015 entweder stagnieren oder sich sogar umkehren.

11. Der Anteil auch der sehr alten, d. h. über 80jährigen, dürfte, wenn die Generationen des Babybooms über 80 Jahre alt sind, dramatisch ansteigen, das heißt um das Jahr 2025. Ihr Anteil an der „alten“ Bevölkerung dürfte bei mehr als einem Drittel liegen.

⁽¹⁾ Eurostat (1997): „Bevölkerung und soziale Bedingungen“, Statistik kurzgefaßt, Nr. 7/97.

Aus alledem ergibt sich nach Aussagen des Statistischen Amtes der EU, daß die *Gesamtlastquote* in puncto des Saldos zwischen 20- bis 59jährigen im Prinzip Erwerbsfähigen und jungen unter 20 bzw. alten Menschen über 60 sowie Nichterwerbsfähigen ab dem Jahre 2005 bis auf weiteres stark ansteigt, wenn sich nicht strukturell wesentlich höhere Geburten- und/oder Sterbeziffern als vorhersehbar ergeben.

Angesichts der Bevölkerungsentwicklung generell, aber insbesondere auch angesichts der Alterungsprozesse, dürften sich innerhalb Europas starke Verschiebungen im Verbraucherverhalten ergeben: Junge Menschen fragen innovative Produkte und Dienstleistungen vergleichsweise mehr nach, und ihr Konsumverhalten ändert sich schneller als das der Älteren. Hierdurch werden bestimmte Dynamiken freigesetzt oder aufgehalten. Bildung und Weiterbildung werden somit neben und in Verbindung mit der beruflichen Bildung selbst zu immer wichtiger werdenden Kategorien zur Begleitung der Erneuerung von Gütern und Dienstleistungen, mit denen u. a. auch immer wieder neue Bedürfnisse zunehmend auch bei der älteren Generation geweckt werden.

Diese Entwicklung betrifft insbesondere den Kultur- und Wirtschaftsraum Europa, der von einem hohen Bildungs- und Ausbildungsstand gekennzeichnet ist und nur in vergleichsweise geringem Maße Rohstoffe, Bodenschätze und/oder die geographische Nähe zu anderen großen Märkten geltend machen kann und dessen Industrie stark exportabhängig ist. Hochintelligente innovative Produkte und Dienstleistungen können nur mit hochqualifizierten Fachkräften entwickelt werden. Massenprodukte sowie Produkte und Dienstleistungen für den alltäglichen Gebrauch werden mit immer weniger Menschen und mit immer höherem Kapitaleinsatz durch Maschinen und Anlagen erstellt, die angesichts sich rasch ändernder Kundenwünsche und Marketing- und Werbestrategien immer näher beim Verbraucher, d. h. in den bevölkerungsreicheren Weltregionen selbst aufgestellt und vertrieben werden, um Transportkosten und Zeit zu sparen und um sich den dortigen Kundenwünschen schneller anpassen zu können.

Den neuen Informations- und Kommunikationstechniken und -medien dürfte in Zukunft bei der Ausbildung bestimmter Neigungen und zur Befriedigung von neuartigen Informations- und Unterhaltungsbedürfnissen nicht nur bei Jugendlichen, sondern auch bei der Bevölkerung insgesamt eine herausragende Rolle zukommen. Ihre unmittelbare Nutzung zum Zwecke der Aus- und Weiterbildung steckt zwar immer noch in den Kinderschuhen, könnte jedoch in den nächsten Jahren angesichts der beschleunigten Verbreitung und Verbilligung entsprechender Hard- und Software gerade angesichts der Bevölkerungssituation und ihrer Bedürfnisstruktur eine neue Dynamik erzeugen. „Ältere“ Gesellschaften könnten unter diesen Voraussetzungen sogar im Vorteil sein gegenüber „jüngeren“. Es gibt inzwischen Hinweise dafür, daß sich auch ältere Menschen zunehmend mit modernen Informations- und Kommunikationsmitteln befassen, Internet- und Multimedia-Möglichkeiten nutzen, z. B. für ihre privaten Einkäufe, Bankgeschäfte, zur Bestellung von Büchern und Zeitungen/Zeitschriften usw. Der Informations- und Wissensstand der gesamten Bevölkerung dürfte sich im Zuge der Verallgemeinerung und der Verbilligung des Zugangs zu entsprechenden Technologien und Medien enorm verbessern, natürlich unter der zusätzlichen Voraussetzung einer Verbesserung der Qualität entsprechender Produkte und Dienstleistungen.

Die Voraussetzungen für ein Europa des Wissens, des Lehrens und Lernens sind vor diesem Hintergrund nicht schlecht, denn ältere Menschen mit ihrem umfangreichen Erfahrungswissen sind häufig gute bis sehr gute Lehrer und können diese Dinge anderen Menschen besser nahebringen als junge Leute. Die Gesellschaft muß sich allerdings verstärkt der älteren Generation zuwenden und darunter insbesondere denjenigen, die, aus welchen Gründen auch immer, den Zugang zum Lernen in der Erstausbildung oder auch das Lernen in der Weiterbildung verpaßt haben⁽²⁾.

(²) Vgl. auch CEDEFOP (1998): *Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe* (Autor: Manfred Tessaring), Luxemburg, 294 S. Fassungen in Deutsch, Französisch und Spanisch sind in Vorbereitung, im folgenden wird dieser Bericht als „BFB 1“ zitiert.

Angesichts der demographischen Langfrist-trends dürfte die Bevölkerungsentwicklung künftig noch stärkere Auswirkungen auf die Bildungs- und Berufsbildungsbeteiligung und -struktur haben als schon derzeit. Die Aufmerksamkeit dürfte sich weiter von der Erstausbildung im Rahmen allgemeiner schulischer Bildung auf die berufsbezogene und berufliche Bildung junger Erwachsener und älterer Erwerbstätiger, d. h. auf die berufliche Erwachsenenbildung und auf die allgemeine Weiterbildung, verlagern⁽³⁾, und zwar sowohl bezogen auf die Erwerbsbevölkerung als auch auf die Bevölkerung generell.

Die Wettbewerbs-, Innovations- und Anpassungsfähigkeit einer Gesellschaft ergibt sich ganz wesentlich aus einem Gleichgewicht in der Alterspyramide zwischen den Erwerbsfähigen und -tätigen und den Nichterwerbstätigen. Nicht nur die Finanzierung der Sozial- und Altersversorgungen hängt davon ab, sondern auch die Übertragung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen zwischen den Generationen sowie deren in immer schnellerem Rhythmus erforderliche Erneuerung und Weiterentwicklung. Die absehbare Überalterung könnte sich mittelfristig nachteilig auf die Wettbewerbssituation Europas auswirken, wenn der Zugang zum lebenslangen Lernen und Lehren nicht für ältere Bevölkerungsteile stärker ausgebaut wird.

Es ist vor diesem Hintergrund nicht nur der viel zitierte strukturelle Wandel in Technik und Arbeitswelt, der lebenslanges Lernen herausfordert, sondern auch die demographische Entwicklung und längere Lebenserwartung, die immer größere Teile der Erwerbsbevölkerung im Verlauf ihres Erwerbslebens zum Umlernen und zur Neuorientierung herausfordert und die gesellschaftlichen Institutionen zur Erneuerung ihrer Lehr-, Lern- und Ausbildungsangebote einschließlich ihrer Vermittlungsformen veranlaßt.

II. Trends in der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen

Die Ergebnisse zahlreicher Untersuchungen der letzten Jahre über die Bedingungen beim Übergang in das Erwachsenen- und Erwerbsleben, die in den Mitgliedstaaten, im Vergleich mehrerer Mitgliedstaaten und auf europäischer Ebene sowie von der OECD unter den verschiedensten Gesichtspunkten erstellt wurden, können wie folgt zusammengefaßt werden:

1. Die „Jugendphase“ hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verlängert, die Gründung einer Familie und die Stabilisierung im Arbeitsleben, die früher vielfach unter 20 Jahren erfolgte, findet derzeit in der Regel erst im Alter von 25 Jahren und später statt, und zwar bezogen auf beide Geschlechter. Hervorzuheben sind einerseits verlängerte Bildungs- und Ausbildungszeiten sowie höhere Schulbesuchsquoten, andererseits die Tatsache, daß der Beruf der Väter oder Mütter nicht mehr eine so dominierende Rolle bei der Berufswahl der Jugendlichen spielt wie früher und die Berufswahl und -vorbereitung schwieriger geworden ist. Dabei sind die Jugendlichen über längere Zeit vom Elternhaus oder von sozialer Unterstützung durch staatliche Stellen finanziell abhängig oder müssen sich durch Schüler- und Studentenjobs oder im Rahmen alternierender Formen der Ausbildung die nötigen Mittel hinzuverdienen.

2. Die Unternehmen und Verwaltungen stellen immer weniger jugendliche Kräfte unter 20 Jahren ein in einer Situation, in der die Art der Arbeitsorganisation die Eingliederung von jüngeren Kräften, ob formal qualifiziert oder nicht, immer mehr erschwert, und sie nach rasch einsetzbaren und „funktionierenden“ bzw. loyalen Mitarbeitern suchen. Tutoren und ältere Fachkräfte zur Einarbeitung neuer Kräfte können immer weniger abgestellt werden wegen ihrer eigenen stark angestiegenen Arbeitsintensität an den einzelnen Arbeitsplätzen. Studenten- und Schülerjobs hingegen, die nicht sozialversicherungspflichtig sind und von beiden Seiten jederzeit gekündigt werden können, haben währenddessen immens zugenommen.

3. Das gestiegene Bildungsniveau allein kann aus sich selbst heraus den Zugang zur

⁽³⁾ Vgl. Europäische Kommission, Eurostat, CEDEFOP (1998): *Schlüsselzahlen zur Berufsbildung in der EU*, Luxemburg.

Beschäftigung der Jugendlichen nicht sichern, die lokalen und regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten sind entscheidend einerseits, der Erwerb von Zusatzqualifikationen, Praxis- und ggf. Auslandserfahrung werden immer wichtiger andererseits. Die Bereitschaft der Jugendlichen zur geographischen und beruflichen Mobilität, zusammen mit einer großen Anpassungsfähigkeit und Flexibilität entscheidet mit darüber, ob sie sich eine stabile Beschäftigung erschließen können, diese Faktoren werden allerdings durch ein höheres Bildungsniveau befördert.

4. Ein Abschluß der Pflichtschule allein oder auch ein Abschluß der Sekundarstufe II ohne weiterführende Qualifizierung reichen immer weniger aus für einen Eintritt ins Berufsleben, eine zusätzliche qualifizierende Berufsbildung oder Hochschulbildung, die am Arbeitsmarkt anerkannt ist, wird quasi obligatorisch, um den Einstieg in eine stabile Beschäftigung realisieren zu können.

5. Trotz der seit den 60er Jahren anhaltenden Zunahme der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung Jugendlicher bleiben noch immer je nach Mitgliedstaat 10 bis 50% der 20- bis 24jährigen ohne weiterführende Bildung im Anschluß an die Pflichtschule. Diese Population ist am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht: 1997 betrug bei den Jugendlichen dieser Altersgruppe, die keinen weiterführenden Abschluß vorweisen konnten, die Arbeitslosenquoten 25% bei den männlichen und 27% bei den weiblichen Jugendlichen. Im Vergleich dazu waren von Hochschulabsolventen und Graduierten vergleichbarer Einrichtungen 17% (m) bzw. 18% (w) arbeitslos. 40% der Arbeitslosen dieser Altersgruppe hatten keine weiterführende Bildung nach Beendigung der Pflichtschule, davon 46% männliche und 34% weibliche Jugendliche⁽⁴⁾.

Unter den 15- bis 19jährigen waren im Jahre 1997 im EU-Durchschnitt etwa 25% erwerbstätig, d. h. beschäftigt oder aktiv auf Arbeitsuche. Nur für vier Mitgliedstaaten galten andere Werte: In Dänemark waren nahezu 70%

erwerbstätig, beschäftigt (63,5%) oder auf Arbeitsuche (5,5%), in den Niederlanden respektive 41,5% bzw. 7%, im Vereinigten Königreich 42% bzw. 7% und in Österreich 37,5% beschäftigt und 4% auf Stellensuche. In allen anderen Mitgliedstaaten mit Ausnahme Deutschlands mit 28% lagen die Erwerbsquoten in dieser Altersgruppe unter 20%⁽⁵⁾. Diese Tatsache bedeutet jedoch nicht unbedingt eine geringere Schulbesuchs- bzw. Ausbildungsquote: In Dänemark, in den Niederlanden und in Österreich liegen diese ebenfalls unter den höchsten mit rund 80% der Altersgruppe. Der Grund dafür ist, daß viele Jugendliche in diesen Ländern neben oder in Verbindung mit der Ausbildung einer Erwerbstätigkeit z. B. in alternierenden/dualen Ausbildungssystemen nachgehen, Teilzeitarbeit verrichten o. ä.⁽⁶⁾.

In den meisten Mitgliedstaaten stieg die Schulbesuchsquote in dieser Altersgruppe in den letzten Jahren jährlich um ca. 1%. In den fünf Jahren zwischen 1992 und 1997 stieg sie in der EU um ca. 4%, womit in der Regel eine Abnahme der Erwerbsquoten einherging, Ausnahmen waren Dänemark und die Niederlande, wo sie um 0,5% pro Jahr fiel.

Diese Daten und die Aussagen im jüngsten Beschäftigungsbericht der Europäischen Kommission von 1998⁽⁷⁾ lassen kaum eindeutige Schlüsse in Hinblick auf künftige Trends und ihre Konsequenzen für die Politik und Praxis ziehen. Es läßt sich jedoch vermuten, daß sich aus den eingangs genannten Gründen die Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung dieser Altersgruppe weiter erhöht, ob damit aber gleichzeitig die Erwerbsquoten weiter zurückgehen, muß dahingestellt bleiben, da sich neue Formen der Verbindung von Arbeiten und Lernen abzuzeichnen beginnen, eine Verbindung, die durch neue Formen der Arbeits-

⁽⁴⁾ Europäische Kommission (1998): *Beschäftigung in Europa*, Luxemburg.

⁽⁵⁾ Op. cit.

⁽⁶⁾ In diesen Zahlen für einige Länder mit hohen Anteilen Jugendlicher in betrieblicher, alternierender bzw. dualer Ausbildung, wie z. B. Dänemark, Österreich und Deutschland, spiegelt sich allerdings ein statistisches Problem: Eurostat führt diese Jugendlichen in alternierenden Formen der Ausbildung sowohl in der Beschäftigten- als auch in der Bildungsstatistik.

⁽⁷⁾ Op. cit.

organisation und durch eine gewisse Flexibilisierung in den Arbeitszeiten unterstützt werden dürfte. Vorreiter sind hierbei Dänemark, die Niederlande und Österreich sowie, abgeschwächt, ebenfalls Deutschland.

Anders sieht das Bild bei den Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren aus:

Die (Hoch-)Schulbesuchsquote beträgt in der EU in dieser Altersgruppe etwas über 25%. Von den männlichen Jugendlichen waren im Jahre 1997 rund 26% in einer Vollzeitausbildung und von den weiblichen 28%. Rund die Hälfte der Altersgruppe war beschäftigt (männlich 56% und weiblich 46%), 14% waren arbeitslos und 5% der Männer und 12% der Frauen – insgesamt 8,5% – waren weder in Vollzeitausbildung noch auf Stellensuche, d. h. statistisch gesehen „nicht aktiv“ und im Haushalt bzw. im Rahmen der Kindererziehung tätig.

Die Mitgliedstaaten, in denen die meisten jungen Männer dieser Altersgruppe „nicht aktiv“ waren, sind, wie schon bei der oben genannten jüngeren Altersgruppe, Griechenland, Spanien, die Niederlande, Portugal, Schweden und das Vereinigte Königreich, in denen 3,5% oder mehr sich weder in einer Vollzeitausbildung befanden noch als Erwerbstätige gemeldet waren.

Was die Frauen betrifft, so sind die Länder mit den höchsten Quoten im Jahre 1997 Deutschland mit 13% und Griechenland und das Vereinigte Königreich mit über 17% „nicht aktiv“. Während in Deutschland und im Vereinigten Königreich dafür die Kindererziehung die Hauptursache sein dürfte bzw. das Fehlen einer ausreichenden Kleinkinderbetreuung außerhalb der Familie, ist in Griechenland die frühe Heirat selbst als Alternative zur Beschäftigung noch weithin üblich.

Das Bildungs- und Qualifikationsniveau der jungen Generation hat sich generell seit den 60er Jahren beträchtlich erhöht. Im Vergleich zur älteren Generation der über 55jährigen fällt der Unterschied im Bildungs- und Qualifikationsniveau besonders ins Gewicht (siehe folgenden Abschnitt)⁽⁸⁾.

⁽⁸⁾ Vgl. CEDEFOP(1998): BFB 1, S. 46 ff.

Zusammenfassend läßt sich sagen:

Ein Zusammenhang zwischen hohen Bildungs- und Qualifikationsniveaus und Beschäftigungsperspektiven, der wie weiter unten ausgeführt bezogen auf alle Erwerbstätigen durchaus bestätigt werden kann, besteht für die Jugendlichen unter 25 Jahren nurmehr bedingt. In vielen Ländern sind ihre Beschäftigungsperspektiven trotz ihres Erwerbs weiterführender Abschlüsse auf der Sekundarstufe II, seien es formale Qualifikationen allgemeiner Art oder technisch-beruflicher Art, und in einigen Ländern selbst auch für Hochschulabsolventen, nicht mehr viel besser als für frühe Schulabgänger. In absoluten Zahlen stellen sie wegen der in der Vergangenheit ausgeweiteten Schulbesuchsquoten in den meisten EU-Mitgliedstaaten inzwischen die größten Anteile unter den arbeitslosen Jugendlichen.

Wegen der nach wie vor großen Qualifikationsdefizite und der wachsenden Nachfrage nach gut qualifizierten Kräften in vielen Beschäftigungsfeldern, wie sie weiter unten sowie in Band II im einzelnen noch beschrieben werden, braucht dies jedoch keinesfalls zu bedeuten, daß sich eine Investition in weiterführende Bildung nicht mehr lohnt. Wie wir sehen werden, „lohnt“ sie sich sowohl bezogen auf die Beschäftigungsperspektiven und -sicherung als auch bezogen auf die Verdiensthöhe und die Berufslaufbahn. Die oben genannte Situation verweist vielmehr auf große Probleme in hochindustrialisierten Ländern im Zusammenhang mit der Zukunft bezahlter Arbeit, den Arbeitsbedingungen und ihrer Organisation und, insbesondere im Zusammenhang mit dem Eintritt Jugendlicher in das Erwachsenen- und Berufsleben, angesichts bestehender Unsicherheiten und Orientierungsprobleme in Zeiten der Internationalisierung und des technisch-wirtschaftlichen Wandels.

III. Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau und Beschäftigungsquote⁽⁹⁾ Älterer

Ähnlich wie bei den Jugendlichen unter 25 Jahren, so ist auch bei den Älteren über 50

⁽⁹⁾ Diese Quote umfaßt alle Arbeitskräfte, die in selbständiger oder unselbständiger Beschäftigung stehen oder eine solche nachfragen, d. h. auch die registrierten Arbeitslosen.

und insbesondere über 55 die Erwerbsquote⁽¹⁰⁾ in der EU wesentlich geringer als in den Vereinigten Staaten und in Japan. Beide Tatbestände tragen wesentlich dazu bei, daß die Beschäftigungsquote in den beiden Ländern ca. 15 % höher liegt als in der EU. In den mittleren Altersgruppen sind diese beinahe identisch, etwas stärker variiert je nach Land allerdings die Frauenerwerbsquote.

Die relativ niedrige Beteiligung der Älteren ergibt sich aus den Frühverrentungsprogrammen und verbesserten Möglichkeiten in fast allen EU-Ländern, in den Vorruhestand zu treten. Seit den 80er Jahren stieg die Zahl derjenigen an, die aus dem Arbeitsleben früher als mit 65 Jahren bei Männern bzw. früher als mit (meist) 60 Jahren bei den Frauen ausscheiden. Durch die hohe Belastung öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungen bzw. Rentenkassen bei gleichzeitigem Ansteigen der Lebenserwartung scheinen diese Programme und diese Ausweitung Ende der 90er Jahre allerdings zu einem gewissen Abschluß zu gelangen.

Die Beschäftigungsquote der über 55jährigen sank besonders rasch: zwischen 1990 und 1997 in der EU um 7 %, in Deutschland 11 %, in Schweden und in Italien 13 %. Die allgemeine Beschäftigungslage und die Bedrohung durch Arbeitslosigkeit gerade älterer Erwerbstätiger waren natürlich vielfach Auslöser für diese Programme und die Entscheidungen der einzelnen, diese Möglichkeit wahrzunehmen. So fiel z. B. die Beschäftigungsquote im selben Zeitraum im Vereinigten Königreich nur um 6 %, wo in diesem Zeitraum die Arbeitslosigkeit zurückging.

Man versprach sich durch diese Politik von seiten des Staates einen Beitrag zu leisten zum Abbau der anhaltend bedrohlich gewachsenen Jugendarbeitslosigkeit, dem die Sozialpartner ihrerseits beipflichteten. Die Unternehmen sahen dies jedoch meist als eine wichtige Voraussetzung für den als notwendig erachteten Strukturwandel und dessen Beschleunigung an: Ältere Mitarbeiter seien nicht mehr anpassungsfähig und flexibel genug. Daß ihnen dabei vielfach auch hohe Kompetenzen und vor allem das informelle Wissen, das *tacit knowledge*, dieser Fachkräfte verlorenging, welche sie sich bei ausgegründeten oder neu gegründeten Beratungs- und Entwicklungsfirmen wieder, teilweise teurer als vorher, erkaufen mußten, wurde ihnen allerdings erst später bewußt. Heute wird den Akteuren ebenfalls bewußt, daß kein Weg daran vorbeigeht, diese Anpassungsbereitschaft und Flexibilität der eigenen Mitarbeiter und insbesondere der älteren Mitarbeiter durch eigene inner- und überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsanstrengungen selbst zu erhalten und auszubauen (vgl. auch Abschnitt IV).

Der Einfluß des Bildungsniveaus macht sich hier ebenfalls bemerkbar: Je höher das Bildungsniveau, desto höher bleibt die Beschäftigungsquote der älteren Erwerbstätigen⁽¹¹⁾. Die Unterschiede zu denjenigen ohne weiterführende Bildung werden mit zunehmendem Alter der Erwerbstätigen eher noch größer. Bei denjenigen mit tertiärer Ausbildung auf Hochschulebene betragen die Erwerbsquoten EUweit unter den 50- bis 54jährigen ca. 95 %, bei denen ohne weiterführende Bildung 80 %, bei den 55- bis 59jährigen knapp über 80 % vs. 60 % und bei den 60- bis 64jährigen 45 respektive 30 %. Einziges aus dem Rahmen fallendes Land ist Griechenland, wo wegen der großen Zahl der Klein- und Mittelbetriebe und kleinen Agrarbetriebe die älteren mit geringer Qualifikation wohl vielfach noch arbeiten müssen, um sich den Lebensunterhalt zu verdienen, und deren Beschäftigungsquote noch relativ hoch ist.

Wenn deshalb die oben genannte Politik der Rücknahme von Vorruhestandsmöglichkeiten erfolgreich sein will, muß gleichzeitig das Qualifikationsproblem in Angriff genommen werden, d. h. auch den älteren Erwerbstätigen zwischen 50 und 60 Jahren der Zugang zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung stärker geöffnet werden. Denn die meisten dieser Altersgruppe mit nur geringer Qualifikation dürften nicht ganz freiwillig aus dem

⁽¹⁰⁾ Diese Quote umfaßt alle Erwerbskräfte: Arbeitnehmer, Selbständige, Arbeitslose und Jugendliche in betrieblicher bzw. alternierender Ausbildung.

⁽¹¹⁾ CEDEFOP (1998): BFB 1, S. 42 ff.

Erwerbsleben ausscheiden. Zwischen 60 und 65 macht die Ermöglichung einer Frühverrentung auf freiwilliger Basis ohne große Einbußen an Pensions- bzw. Rentenberechtigungen hingegen Sinn. In dieser Altersgruppe gleicht sich das Verhalten der Betroffenen unabhängig vom Bildungsniveau wieder etwas an. Darauf deutet insbesondere ein Vergleich der Population mit nur Pflichtschulabschluß und derjenigen mit einem Abschluß der Sekundarstufe II: Die Erwerbsquote ist bei letzterer sogar etwas geringer als bei ersterer und liegt knapp unter 30 %.

Es bleibt zusammenfassend festzustellen:

Die Qualifikation und das Bildungsniveau sind ein wichtiger Indikator für die Beschäftigungsfähigkeit bis in das hohe Alter hinein, zudem scheinen die Arbeitgeber bevorzugt weniger Qualifizierte in den Vorruhestand oder gar in die Arbeitslosigkeit zu entlassen und höher Qualifizierte nicht so schnell dazu zu bewegen. Eine Ursache dafür dürfte sein, daß höher Qualifizierte flexibler und anpassungsfähiger sind und sich rechtzeitig und selbständig weiterbilden (können) und versuchen, auf dem neuesten Stand ihres Faches zu bleiben. Dieses Verhalten wird im übrigen auch durch Untersuchungen zur Weiterbildung der Arbeitnehmer im Betrieb bestätigt, z. B. durch Eurostat 1991⁽¹²⁾. Höher Qualifizierte nehmen wesentlich häufiger Weiterbildungsmöglichkeiten wahr als wenig Qualifizierte⁽¹³⁾. Natürlich dürften auch die Angebote und die Art ihrer Arbeitsplätze die Teilnahme höher Qualifizierter favorisieren; die Arbeitsorganisation und -bedingungen niedrig Qualifizierter erlaubten es bis dato kaum, während der Arbeitszeit an Weiterbildung teilzunehmen. Gerade für ältere Arbeitskräfte über 50 Jahre bleiben die ihnen angemessenen Qualifizierungsangebote in Anpassung an deren Vorbildung und Berufs- und Lebenserfahrung allerdings noch zu entwickeln. Neue Methoden und Lehr-/Lernverfahren sind für diese Zielgruppe vordringlich

zu entwickeln, will man ihre Beschäftigungsfähigkeit bis zum offiziellen Pensionsalter von in der Regel 65 Jahren wirklich erhalten. Formen der Altersteilzeit in Verbindung mit Weiterbildung und neue alternierende Formen der Verbindung von Arbeiten und Lernen können für diese Altersgruppen ähnlich sinnvoll sein wie für die jungen zwischen 15 und 25 Jahren.

IV. Frauen und berufliche Bildung

Die Dynamik der Arbeitsmarktentwicklung in den letzten Jahrzehnten ist nicht nur demographisch beeinflusst, sondern ist ebenfalls stark geprägt durch die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen. Hiermit einher geht ihre erhöhte Schulbesuchsquote und ihr tendenzielles Gleichziehen mit den Männern bei der Teilnahme an Bildungs- und Berufsbildungsangeboten.

Während Frauen in Hinblick auf die Bildungsbeteiligung in weiterführenden Bildungswegen der Sekundarschule (2. Stufe) und im Hochschulbereich in vielen Ländern inzwischen sogar überproportional beteiligt sind und in den anderen Ländern ein klarer Trend zur Chancengleichheit in diesen Bildungsbereichen besteht, gilt dies für die weiterführende berufliche Bildung und die technisch-naturwissenschaftliche Hochschulbildung weithin noch nicht⁽¹⁴⁾.

Allerdings gibt es in einigen Mitgliedstaaten auch bei der Beteiligung der Geschlechter in der allgemeinen Bildung derzeit noch eine Diskrepanz wie z. B. in Deutschland, wo 1993/94 auf 100 Männer im tertiären bzw. Hochschul-Bereich lediglich 73 Frauen kamen. Auch Griechenland, die Niederlande und Österreich zeigten im Untersuchungszeitraum ähnliche Diskrepanzen. In Portugal, Frankreich und Schweden waren hingegen Frauen stärker und überproportional an weiterführender Bildung beteiligt.

In berufsbezogenen Zweigen waren seinerzeit im EU-Durchschnitt nur 93 weibliche pro 100 männliche Schüler eingeschrieben. Allerdings schwankt die Zahl beträchtlich von dem einen

⁽¹²⁾ Vgl. *Erhebungen über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen und Schlüsselzahlen zur beruflichen Bildung*, 1998, a. a. O.

⁽¹³⁾ Vgl. Edgar Sauter in CEDEFOP(1998): *AGORAIL, die Rolle der Unternehmen für das lebensbegleitende Lernen*, Luxemburg, S. 37 ff.

⁽¹⁴⁾ Eurostat: „Bevölkerung und soziale Bedingungen“, *Statistik kurzgefaßt*, Nr. 4/97.

Land zum anderen: von 52 in Griechenland (wo allerdings die berufliche Bildung generell nicht sehr entwickelt ist) bis 131 im Vereinigten Königreich, dem einzigen Land, wo Frauen in berufsbezogenen Zweigen überproportional vertreten sind. In den Studiengängen des Tertiärbereichs sind Frauen weiterhin vorwiegend in den Geistes-, Kultur- und medizinischen Fachrichtungen zu finden, während sie in den technisch-mathematisch-naturwissenschaftlichen weiterhin unterrepräsentiert sind. In den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften haben sie gleiche Anteile wie Männer.

Was die Weiterbildungsteilnahme erwerbstätiger Erwachsener betrifft, so scheinen sich hier die Frauen stärker zu beteiligen als Männer, wofür es unterschiedliche Erklärungsmuster gibt: Sie sind überproportional in Berufen tätig, die eine ständige Weiterbildung erfordern oder begünstigen, wie Lehrkräfte, soziale Dienstleistungen, Gesundheitsberufe usw. Es dürfte jedoch auch damit zusammenhängen, daß sie nach der Familienphase für den Wiedereintritt in das Erwerbsleben eine Weiterbildung in Anspruch nehmen (müssen), um sich auf neue bzw. geänderte Anforderungen einzustellen⁽¹⁵⁾. Es könnte ebenfalls sein, daß sie aus Gründen ihrer im Vergleich zu Männern stärker ausgeprägten Kommunikations- und Kontaktfreudigkeit an einer Weiterbildungsteilnahme stärker interessiert sind.

Wenn man nun Aufstiegschancen von Frauen in höhere Führungsverantwortung betrachtet, die generell recht stark mit Bildungs- und Berufsqualifikationen korrelieren, dann ergeben sich immer noch recht eingeschränkte Chancen für Frauen, in höhere Etagen aufzusteigen, und dies obwohl sie zunehmend mit der Vorbildung der Männer gleichziehen. Für eine solche Chance des Aufstiegs in Führungsetagen benötigen Frauen immer noch ein gewisses Mehr an Qualifikation als Männer, wenn sie für die gleiche Position zum Zuge kommen wollen.

Die Arbeitsmarktchancen haben sich währenddessen für Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten generell verbessert, zumal der große

Zuwachs an Arbeitsplätzen im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor stattfand, in denen sie traditionell stärker als in den primären und sekundären Wirtschaftszweigen tätig sind. Es ist zu erwarten, wofür es schon viele Hinweise gibt, daß bei einem weiteren Fortschreiten des Abbaus industrieller Arbeitsplätze und angesichts der höheren beruflichen Flexibilität von Frauen und ihrer besseren sprachlichen und kommunikativen Fähigkeiten, sie in der Erwerbstätigkeit mit Männern bald gleichziehen werden. Ihre Arbeitslosenquoten sind in einigen Ländern schon heute niedriger als bei Männern (z. B. im Vereinigten Königreich). In den Altersgruppen ab 45 Jahre stellen Männer derzeit höhere Anteile an der Arbeitslosigkeit als Frauen, wenngleich letztere bei den Nichterwerbspersonen gerade in diesen Altersgruppen wesentlich stärker vertreten sind. Dies dürfte entweder darauf hinweisen, daß Frauen dieser Altersgruppen vergleichsweise weniger an einer Erwerbstätigkeit interessiert sind oder sich angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation zurückgezogen haben.

Noch fragen Frauen auch viel stärker als Männer Teilzeitbeschäftigungen nach, sind bevorzugt in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu finden und/oder sind effektiv für den Arbeitsmarkt nicht verfügbar, meist wegen der Kindererziehung. Besonders schwerwiegend bleibt das Problem alleinerziehender Mütter und, das allerdings in weit geringerer Zahl, alleinerziehender Väter, die sich weder eine Vollzeitbeschäftigung noch eine zeitaufwendige Weiterbildung erlauben können.

Bei aller berechtigten Unzufriedenheit über die Lage am Arbeitsmarkt generell und die anhaltend hohe und sich verfestigende Arbeitslosigkeit bleibt anzumerken, daß die verstärkte Nachfrage von Frauen nach einer Erwerbstätigkeit in den letzten beiden Jahrzehnten vergleichsweise gut absorbiert wurde.

Das Beispiel der Frauen und ihrer verstärkten Motivation zur Beschäftigung und Berufsbildung sowie zum Aufstieg in von Männern dominierte Berufe oder Positionen zeigt einleuchtend, daß die Nachfrage nach Bildung und Ausbildung und in der Folge auch nach Beschäftigung ein ganzes Stück weit auch durch das Angebot von Arbeitskräften und von

⁽¹⁵⁾ Eurostat (1998): „Arbeitskräfteerhebung 1996“, *Statistik kurzgefaßt*, Nr. 5/98.

ihren Qualifikationen bestimmt ist: Dies scheint sowohl in quantitativer Hinsicht als auch in qualitativer Hinsicht zuzutreffen. Das heißt: Nicht nur die Nachfrage der Unternehmen sollte die Inhalte von Bildung und Ausbildung sowie die Berufswahl und -orientierung der Jugendlichen bestimmen, sondern ihre eigene Eignung und Neigung und das verfügbare Bildungs- bzw. Ausbildungsangebot sind mit entscheidend für die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten⁽¹⁶⁾!

Mit einer weiteren Stabilisierung und Erweiterung der Frauenerwerbstätigkeit bleibt zu rechnen ebenso wie mit ihrer beschleunigt fortgesetzten Teilnahme an Bildung und insbesondere auch an Berufsbildung einschließlich technisch-naturwissenschaftlicher Hochschulbildung. Sie dürften auf mittlere Sicht mit den Anteilen der Männer in diesen Bereichen ebenso gleichziehen wie es in der allgemeinen weiterführenden und in der sonstigen Hochschulbildung derzeit schon der Fall ist.

Inhaltliche und strukturelle Änderungen im Berufsbildungsangebot sowie die in Gang befindliche stärkere Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung auf allen Ebenen der weiterführenden Bildung werden solche Trends unterstützen. Mit dem Rückgang der Bedeutung schwerer körperlicher Arbeit und im Zuge der wachsenden Kunden- und Dienstleistungsorientierung im Rahmen moderner industrieller Produktionskonzepte dürften sich neue Berufs- und Tätigkeitsprofile herausbilden und neue Ausbildungsinhalte und -methoden ergeben, die auch für Frauen attraktiver werden. Die Zahl der von Männern dominierten Berufe und Tätigkeitsfelder dürfte weiter zurückgehen.

V. Zur Beschäftigung und Berufsbildung von Geringqualifizierten in der EU

Bei einem Trend sind sich so gut wie alle Experten einig, nämlich daß Geringqualifizier-

te mit einer Vorbildung unterhalb der Stufe des Facharbeiters bzw. Fachangestellten künftig immer weniger nachgefragt werden. Sie bilden schon heute in fast allen EU-Ländern die Gruppe mit den höchsten Anteilen an der Arbeitslosigkeit.

Für diesen Trend gibt es ein ganzes Bündel von Ursachen, die auch schon eingehend untersucht wurden⁽¹⁷⁾ und weithin durch die Beschäftigungsentwicklung bestätigt werden:

1. Es gibt in fast allen Beschäftigungsbereichen steigende und komplexer werdende Anforderungen, die Inhaber einer gründlichen Berufsausbildung bzw. weiterführender Bildung begünstigen. In Deutschland dürfte nach Prognosen der Bundesanstalt für Arbeit und der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung⁽¹⁸⁾ die Zahl der Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsbildung im Jahre 2010 auf ca. 10 % schrumpfen.

2. Besonders in Ländern mit hohen Arbeitskosten und insbesondere hohen Lohnnebenkosten (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) tendiert die Wirtschaft zu Rationalisierungen und zu größeren Investitionen in Maschinen und Anlagen zuungunsten der Arbeit: Die Kapitalintensität von Arbeitsplätzen, und zwar nicht nur in der Produktion, sondern auch bei der Erbringung von Dienstleistungen, steigt zu Lasten der Beschäftigungsintensität. Mit dem Anstieg der Produktivität in der industriellen Fertigung ebenso wie im Dienstleistungsbereich geht bei niedrigem Wirtschaftswachstum ein Abbau von Arbeitsplätzen einher. Um diese Investitionen wiederum rentabel einzusetzen, benötigen die Unternehmen immer weniger Hilfskräfte, aber dafür relativ mehr Fach- und Führungskräfte, per Saldo sinkt damit die Zahl der Arbeitsplätze und insbesondere die der Einfacharbeitsplätze vorzugsweise im industriellen und produzierenden Bereich.

3. Im expandierenden Dienstleistungsbereich werden in Europa und anderen hochentwickelten Regionen besonders hohe allgemeine und

⁽¹⁶⁾ CEDEFOP (1998): *Certificates, skills and job markets in Europe, a summary report on a comparative study conducted in Germany, Spain, France, Italy, the Netherlands and in the United Kingdom*, Luxemburg.

⁽¹⁷⁾ Vgl. die Beiträge von Hilary Steedman sowie von Lex Borgans und Andries de Grip in Band II.

⁽¹⁸⁾ CEDEFOP (1998): BFB 1, S. 109 ff.

berufliche Qualifikationen⁽¹⁹⁾ nachgefragt, die Tätigkeitsmerkmale verlagern sich von technischen und fachlichen hin zu konzeptionellen, kommunikativen, sozialen, sprachlichen und kundenbezogenen Merkmalen. Die Verbreitung und Verbilligung moderner Informations- und Kommunikationstechniken setzen ebenfalls andere Qualifikationsmerkmale voraus, wenn man ihr Potential ausschöpfen möchte. Während der öffentliche Dienstleistungsbe- reich eher weiter schrumpfen dürfte, wird sich der private Dienstleistungsbereich sowohl der marktfähigen produktionsnahen Dienstleistungen wie auch bei personengebundenen Dienstleistungen in Bildung und Gesundheit bzw. Pflege und Betreuung stark ausweiten (vgl. auch Abschnitt VII).

4. Schließlich führen die Globalisierung und die verstärkte europäische und internationale Verflechtung unter der Öffnung der Länder und Märkte Mittel- und Osteuropas sowie Ostasiens dazu, daß die Massenproduktion einfacher Güter und Dienstleistungen tendenziell aus EU-Europa verlagert wird. Fließbandtätigkeit und repetitive Teilarbeiten in beschäftigungsintensiven Industrien werden vielfach in diese Länder sowohl wegen der günstigeren Kosten als auch wegen der dort hohen Nachfrage und zukunftssträchtigen Märkte ausgelagert, wobei dort ggf. zusätzliche Investitionen getätigt werden⁽²⁰⁾.

5. Es scheint vor diesem Hintergrund in den EU-Mitgliedstaaten selbst einen immer enger werdenden Zusammenhang zwischen der Produktivität eines Wirtschaftsraums und der Höhe der Arbeitslosigkeit bzw. einer tendenziell steigenden Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten zu geben. Die Situation in den beiden Mitgliedstaaten Deutschland und Frankreich, aber auch in Finnland und Schweden, scheint hier typisch zu sein. Angesichts der hohen Steuer- und Sozialabgaben, welche die Arbeitskosten vergleichsweise in die Höhe treiben, investieren die Unternehmen vorzugs-

weise in ihren Maschinenpark oder verlagern die Produktionsstätten in Drittstaaten. Änderungen in dieser Kopplung von Produktivitätsanstieg und geringer werdender Beschäftigungsintensität sind nur zu erwarten, wenn die Steuersysteme die Kosten der Arbeit künftig stärker entlasten⁽²¹⁾.

Aus diesem Bündel von Ursachen ergibt sich ein bedenklicher Kreislauf, dem die Politik vor- dringlich entgegenzutreten müßte.

Das viel beachtete Weißbuch der Europäischen Kommission von 1993⁽²²⁾ empfiehlt dementsprechend neben einer aktiven Politik der Arbeitszeitgestaltung und einer größeren Flexibilität der Arbeitsorganisation und verbesserter Qualifizierung auch eine Senkung der Lohnnebenkosten insbesondere für Geringqualifizierte. Den Mitgliedstaaten wurde auf dem Beschäftigungsgipfel im zweiten Halbjahr 1997 in Luxemburg eine Palette von Maßnahmen vorgeschlagen, um insbesondere der sich verfestigenden Langzeitarbeitslosigkeit und der in vielen EU-Staaten weiterhin bedrohlichen Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Im Frühjahr 1998 haben die G7-Länder vergleichbare Programme empfohlen.

So eindeutig allerdings wie dieser Trend der sinkenden Beschäftigungsaussichten für niedrig Qualifizierte weithin dargestellt wird, ist er bei näherem Hinsehen nicht: An der Verschlankung der Produktion und Arbeitsorganisation und dem Umfang der verfügbaren Arbeitsplätze für Geringqualifizierte dürfte dieser Rückgang der Nachfrage nur zum Teil liegen. Verdrängungseffekte durch die Höherqualifizierten kommen hinzu: Diese konkurrieren nämlich bei größer werdender Zahl und geringeren Beschäftigungsaussichten generell und insbesondere angesichts schrumpfender öffentlicher Dienste, wo Hoch-

⁽¹⁹⁾ Vgl. auch CEDEFOP(1998): BFB 1, S. 58 ff. und S. 91 ff.

⁽²⁰⁾ Zur Frage der Niedriglohn-, Niedrigkosten- und Entwicklungsländer: vgl. Europäische Kommission: *European Economy, Studies and Reports*, Nr. 3/97: „The European Union as a world trade partner, Annex VII: Low wage, low cost or developing countries?“, S. 251.

⁽²¹⁾ Vgl. auch die Debatte über Ökosteuern bzw. CO₂-Steuern bei gleichzeitigem Abbau von Lohnnebenkosten, die seinerzeit u. a. durch das Weißbuch der Kommission von 1993 angestoßen wurde und in der Zwischenzeit in einigen Mitgliedstaaten schon zu konkreten Maßnahmen geführt hat, wie z. B. in Dänemark und jüngst auch in Deutschland.

⁽²²⁾ Europäische Kommission (1993): *Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung*, a. a. O.

qualifizierte in der Vergangenheit bevorzugt eingestellt wurden, zunehmend um dieselben Arbeitsplätze in der Privatwirtschaft⁽²³⁾. Viele der neuen Dienstleistungen im privaten Bereich sind in der Tat auch recht einfache Dienstleistungen wie z. B. in der Logistik, im Tourismus und Hotelfach, in der Unterhaltungsindustrie usw. Obwohl sie vergleichsweise schlecht bezahlt werden, sind sie bei schrumpfenden Beschäftigungsperspektiven auch für höher Qualifizierte, wenngleich vielfach nur vorübergehend, attraktiv.

Regionen wie die Vereinigten Staaten, die einen größeren Anteil an Geringqualifizierten aufweisen als die meisten europäischen Staaten, haben bei einer weit geringeren Produktivität einen höheren Beschäftigungsgrad sowohl von Geringqualifizierten als auch generell. Dort sind allerdings die Gehaltsunterschiede zwischen den höher Qualifizierten und Geringqualifizierten noch größer als in Europa. Das spricht dafür, daß, wie es auch die genannte Studie über die Geringqualifizierten belegt, der technische Fortschritt und die Effektivierung der Arbeitsorganisation in der Produktion, d. h. der beschleunigte Zuwachs der Produktivität, zu der in Europa höheren Arbeitslosigkeit insbesondere unter Geringqualifizierten wesentlich beigetragen hat und aller Voraussicht nach weiter beitragen wird.

Die in jüngerer Zeit mit Recht kritisierte Höhe und der Umfang an Lohnnebenkosten allein, die aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit und Wettbewerbsfähigkeit dringend zu senken und tendenziell durch andere Steuersysteme zu ersetzen sind, wie es Wissenschaftler schon seit Jahren fordern, werden dieses strukturelle Problem allerdings auch nicht lösen. Es gibt eben nicht genug bezahlte Arbeitsplätze in der traditionellen Form: Neue Formen der Arbeit, neue Beschäftigungsfelder und eine neue Arbeitsteilung zwischen der Beschäftigung im öffentlichen Dienst, im intermediären, d. h. auf Dauer oder vorübergehend öffentlich geförderten Bereich, und im privaten Bereich müssen dringend erschlossen werden

⁽²³⁾ Vgl. Borghans/de Griep in Band II.

(vgl. Abschnitte XI und XII zu den IK-Technologien und zu den ökologischen Herausforderungen).

Es sind also auch andere Faktoren als die der Bildungs- und Berufsbildungs- sowie Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne, wie z. B. die Steuer- und Abgabenpolitik, die die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Geringqualifizierten begünstigen oder erschweren. Die Ausweitung von zusätzlichen Arbeitsplätzen mit ihren erhöhten Qualifikationsanforderungen insbesondere in produktionsnahen Dienstleistungen (vgl. Kapitel VII) scheint währenddessen zu einer besonders in den Vereinigten Staaten anzutreffenden aber auch in Europa wachsenden Polarisierung in den Lohn- und Gehaltshöhen zu führen⁽²⁴⁾.

Knappheitserscheinungen in puncto Hochqualifizierte bestehen somit neben einem Überangebot je nach sektoriellen und regionalen Besonderheiten. Nur wenn zusätzliche Beschäftigungsfelder erschlossen werden, können Verdrängungs- und Polarisierungseffekte im Verhältnis von Gering- zu Hochqualifizierten vermieden werden.

Es bleibt umstritten, ob die Frage der Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Arbeitskräften unterschiedlicher Qualifikation selbst eine Rolle spielt⁽²⁵⁾. Manche meinen, bei höheren Lohndifferenzen würden sich die Beschäftigungsaussichten der Geringqualifizierten verbessern, weshalb, wie es auch das erwähnte Weißbuch der Kommission favorisiert, mit Lohnzuschüssen für die Arbeitgeber der Anreiz zur Einstellung Geringqualifizierter erhöht werden soll. Es sind gerade diese (Niedrig-)Lohngruppen, die am Rande des Existenzminimums stehen, und ein weiteres Absinken der Einkommen wäre nicht zumutbar. In den Vereinigten Staaten und auch zunehmend in europäischen Staaten haben

⁽²⁴⁾ Vgl. Eurostat (1998), a. a. O.

⁽²⁵⁾ Gerntke, Axel: „Zu den Aufgaben aktiver Arbeitsmarktpolitik und deren Rolle bei der (Re-)Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt“, in: Friedrich-Ebert-Stiftung, *Gesprächskreis Arbeit und Soziales*, Nr. 78: *Förderung der Beschäftigung von Geringqualifizierten in Deutschland vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Frankreich, den Niederlanden und Schweden*, Bonn 1997.

wir es vor allem auch mit den „working poor“ zu tun, d. h. mit denjenigen, die zwar eine Vollzeitarbeit haben, aber trotzdem unter der Armutsgrenze leben: Alleinerziehende Mütter, Ernährer von Großfamilien, ausländische Arbeitnehmer/innen sind darunter besonders häufig anzutreffen. Eine direkte Förderung der Beschäftigung Geringqualifizierter kann allerdings nur für einen begrenzten Zeitraum sinnvoll sein, mittelfristig scheint sie kontraproduktiv zu sein und ihre Teilnahme an einer, für diese Zielgruppe so erforderlichen, Fort- und Weiterbildung eher zu behindern und die Wettbewerbsfähigkeit bzw. Produktivitätsfortschritte der Wirtschaft auf mittlere Sicht zu gefährden.

Die modernen Produktionsmaschinen und -anlagen, die flexiblen teil- oder vollautomatisierten Werkzeugmaschinen, die immer schneller und automatisch auch über entfernt aufgestellte Computer auf neue Produkte und Produktvarianten umgestellt werden können, führen zu einer Verdrängung der Industriearbeiter und -arbeiterinnen auch in den Ländern und Regionen, die bisher noch als verlängerte Werkbank attraktiv waren. In den Schlußfolgerungen, zu denen Autoren im Auftrag der Europäischen Kommission auf der Grundlage der Analyse wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsarbeiten zu dem Zusammenhang zwischen Globalisierung, Löhnen/Gehältern und Arbeitslosigkeit kommen, heißt es u. a., „...daß die Globalisierung, in Form des Anstiegs von Handel und Investitionen mit Entwicklungsländern, nicht die wichtigste Ursache für das auf beiden Seiten des Atlantiks zu beobachtende doppelte Phänomen der wachsenden Lohn- und Gehaltsungleichheit bei gleichzeitig wachsender Arbeitslosigkeit ist. Der technologische Wandel selbst scheint die Hauptursache dafür zu sein“⁽²⁶⁾. Zugleich sei nicht zu leugnen, daß durch die Globalisierung Arbeitsplätze in arbeitsintensiven Sektoren wie Textil/Bekleidung, Schuh- und Spielwarenindustrie zerstört worden seien. Für die Zukunft sagen sie voraus, daß „...wachsender Wettbewerb von seiten der Entwicklungsländer eine größere Herausforderung für Geringqualifizierte in hochindustrialisierten Regionen wie in Europa

⁽²⁶⁾ „Globalization, wages and unemployment“, in: *European Economy*, op. cit., S. 114.

darstellen könnte. Es gibt jedoch solide theoretische und praktische Hinweise, daß diese Herausforderung bewältigt werden kann“⁽²⁷⁾. Die Befürchtung, daß „ggf. unsere Löhne zwar nicht vielleicht gestern oder heute in Peking festgelegt wurden, aber morgen“, diese Vorhersage sei alles andere als gewiß, unter der Voraussetzung, daß niedrigqualifizierte US- und europäische Arbeiter sich weiterhin weg von der mit Importen konkurrierenden Industrie in die Richtung „nicht gehandelter“ Dienstleistungen bewegen. Ebenso wurde in dem Beitrag unterstrichen, daß nicht mehr als 12 % der in der EU beschäftigten Geringqualifizierten in den relevanten Handelssektoren unmittelbar mit Niedriglohnländern konkurrieren würden⁽²⁸⁾.

Aus allem Gesagten zu schlußfolgern, daß die Nachfrage nach Geringqualifizierten quer zu allen Branchen und Tätigkeitsfeldern sinken würde, ist zumindest so nicht richtig: In einer Reihe von Tätigkeits- und Beschäftigungsbereichen gibt es weiterhin ein großes Angebot an Einfacharbeitsplätzen, weshalb u. a. auch die aus Drittländern legal oder illegal zuwandernden Kräfte vom Arbeitsmarkt EU-Europa bis dato vergleichsweise gut absorbiert werden. Abgesehen von Entwicklungen, die man mit dem grauen und schwarzen Arbeitsmarkt bezeichnet, werden solche Beschäftigungen in Zeiten knapper Arbeitsplätze allerdings zunehmend auch von relativ gut und von höher qualifizierten einheimischen Kräften akzeptiert. Auch die Arbeitgeber ziehen bei weitgehend gleichem Entgelt höher Qualifizierte vor, um quasi auf Vorrat einzustellen. Am stärksten gefährdet und von Arbeitslosigkeit bedroht sind zwar weiterhin einfache Industriearbeiter/innen, darunter vorwiegend männliche Industrie- bzw. handwerkliche Fachkräfte traditioneller Fachrichtungen:

⁽²⁷⁾ Op. cit.

⁽²⁸⁾ Siehe R. B. Freeman (1995): „Are your wages set in Beijing?“, in *Journal of Economic Perspectives*, 9/95, S. 30: „...the fear that ‚maybe your wages were not set in Beijing yesterday or today, but tomorrow they will be‘ ...this prediction ...is far from certain, provided low-skilled European and US workers continue to shift from import-competing manufacturing activity to the non-traded service sector.“ „...among the roughly 12 % of total employment which is unskilled in traded activities, those competing directly with low-wage countries account for one third.“

Metall- und Holzverarbeitung, Automobil- und Maschinenbauer, Kohle- und Stahl- bzw. Gießereifachkräfte, Montage- und einfache Reparaturfachkräfte, Bauhandwerker usw. Hiervon sind männliche Arbeitnehmer besonders betroffen: Un- und angelernte männliche Arbeitskräfte scheinen vergleichsweise weniger flexibel und anpassungsbereit als un- und angelernte weibliche zu sein. Deshalb sind insbesondere die Älteren unter ihnen an der Arbeitslosigkeit auch überproportional vertreten.

Dies hat insbesondere Konsequenzen für die berufliche Bildung im technisch-gewerblichen Bereich und die Fach- bzw. Hochschulbildung in den Technik- und Naturwissenschaften, die für die Teilnehmer attraktiver zu gestalten bleiben und sich noch effizienter an die sich immer rascher ändernden Berufs- und Kompetenzanforderungen der Wirtschaft und Arbeitsorganisation anpassen müssen, und zwar unter Berücksichtigung nicht nur technisch-fachlicher Komponenten sondern auch sozialer und kommunikativer Qualifikationselemente⁽²⁹⁾.

Da das Angebot an industriell und handwerklich ausgebildeten Fachkräften inzwischen unerwartet stark nachgelassen hat, treten derzeit wieder Knappheiten auf, steigt die Nachfrage – allerdings mehr konjunkturell als strukturell bedingt – wieder an und kann nur ansatzweise befriedigt werden. Deshalb haben Ausländer mit entsprechenden Qualifikationen auch aus Drittstaaten weiterhin recht gute Beschäftigungschancen. Dies trifft im übrigen in noch stärkerem Maße für höhere Fach- und Führungskräfte z. B. in den Ingenieurwissenschaften wie insbesondere im Maschinenbau und in der Informatik, Elektronik/Elektrotechnik zu. Manche sehen durch diese Qualifizierungslücken schon den Industriestandort Europa in Gefahr. Es geht also kein Weg daran vorbei, die einschlägigen Bildungs- und Berufsbildungsangebote sowohl quantitativ auszuweiten als auch qualitativ weiter zu verbessern.

Zusammenfassend bleibt zu bestätigen: Eine moderne Arbeitsorganisation mit hoher Pro-

duktivität, Flexibilität und hohem Anpassungs- bzw. Innovationsvermögen hängt von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften zur Erhaltung und Steigerung ihrer Wettbewerbskraft heutzutage mehr ab als noch vor einigen Jahren⁽³⁰⁾. Gruppenarbeit, Arbeitszeitsouveränität, flexible Formen der Arbeitsgestaltung setzen Arbeitnehmer voraus, die selbst mitdenken und gestalten können und sich laufend weiterbilden und ihr Kreativitätspotential zu steigern und auszubauen in der Lage sind⁽³¹⁾. Moderne und effiziente Dienstleistungs- und Produktionskonzepte sind ohne den selbständig denkenden und handelnden Mitarbeiter nicht vorstellbar. Der repetitive Teilarbeit leistende und von rigider Arbeitsteiligkeit geprägte Arbeiter und Angestellte ist vom Aussterben bedroht.

Bildung und Berufsbildung erreichen jedoch nicht alle Erwerbspersonen mit Qualifikationsdefiziten. Die Schaffung von Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich für Arbeitssuchende mit niedrigen Qualifikationen in neuartigen beschäftigungsintensiven Feldern der Produktion von Gütern und des Angebots von Dienstleistungen bleibt erforderlich. Ökologische und naturnahe Produktionsmethoden in der Landwirtschaft und im Handwerk scheinen (wieder) an Boden zu gewinnen, um Umweltschäden vorzubeugen⁽³²⁾. Sie sind beschäftigungsintensiver, teilweise allerdings auch kostenträglicher als andere hochindustrialisierte Methoden, wie sie derzeit weithin auch die Landwirtschaft und zunehmend die beschäftigungsintensive Bauwirtschaft prägen.

Die vergleichsweise gut und sozial abgefederte Massenarbeitslosigkeit im Europa der letzten Jahre dürfte hingegen nichts gegen die sich abzeichnende in Ostasien sein. Europa hat angesichts der demographischen und ausbildungsbezogenen Rahmenbedingungen die Chance, die Beschäftigungskrise in Kürze zu meistern. Andere Weltregionen dürften die Lösung ihrer strukturellen Probleme noch vor sich haben. Sie beginnen sie erst in diesen

⁽²⁹⁾ Vgl. in Band II insbesondere die Beiträge von Heinz, Atwell/Brown, Leney et al., Konrad, Nieuwenhuis, Nyhan, Gruber et al.

⁽³⁰⁾ CEDEFOP (1998): BFB 1, S. 53 ff.

⁽³¹⁾ Gerald Heidegger und Felix Rauner (1997): *Reformbedarf in der beruflichen Bildung*, Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, S. 26 ff.

⁽³²⁾ Vgl. auch Catherine Gay in Band II.

Tagen zu erkennen, dürften jedoch noch Jahre dafür benötigen, sie in allen ihren Dimensionen zu bewältigen.

VI. Beschäftigungstrends und Arbeitsmarktentwicklung in der Wirtschafts- und Währungsunion⁽³³⁾

Im Jahre 1997 waren in der Europäischen Union 60 % aller Personen zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig, d. h., 150 Millionen Menschen hatten eine bezahlte Arbeit bzw. suchten nach einer bezahlten Beschäftigung, im Jahre 1974 betrug die Erwerbsquote noch 65 %⁽³⁴⁾. Zum Vergleich: In Japan und in den USA stieg sie im selben Zeitraum von 70 % bzw. 65 % in den beiden Ländern auf rund 75 %. Diese niedrigere Erwerbsquote in der EU steht im Zusammenhang mit niedrigeren Schulbesuchsquoten in den USA und in Japan im Alter von 15 bis 24 Jahren bzw. mit höheren Erwerbsquoten der Älteren, d. h. der über 59jährigen, von denen in den letzten Jahren in den meisten EU-Ländern viele in einen frühzeitigen Ruhestand versetzt wurden. In Europa variiert diese Quote von 48 % in Spanien bis 75 % in Dänemark, diese Variation steht insbesondere in einem engeren Zusammenhang mit der unterschiedlichen Frauenerwerbsquote.

Die Nettozunahme neuer Beschäftigungen war in Europa zwischen 1992 und 1996 im wesentlichen auf Teilzeitjobs beschränkt. 1997 hatten 17 % der Erwerbstätigen eine Teilzeitbeschäftigung, und 80 % aller Teilzeitbeschäftigten waren Frauen. Auch die Zahl der befristet Beschäftigten hat zugenommen und betrug 1997 12 % aller Arbeitnehmer, in Spanien sogar 34 %.

Die Arbeitslosenquote stieg unterdessen in der EU von unter 3 % im Jahre 1974 auf über 10 % im Jahre 1998, in Japan stieg sie von 1,5 auf knapp 4 %, während sie in den USA nach starken Schwankungen wieder wie 1974 unter

6 % liegt. In der EU haben wir die höchsten Quoten in Spanien mit 18,2 % und in Italien mit 12,3 % (Eurostat: Oktober 1998). Fast die Hälfte der Arbeitslosen ist länger als ein Jahr arbeitslos (49 %). Von den 25- bis 59jährigen Arbeitslosen hatten im Jahre 1997 47 % nur einen Bildungsabschluß unterhalb der 2. Stufe der Sekundarschule. 21 % aller Arbeitslosen suchten in der Union eine Erstbeschäftigung, in Italien sogar 50 %.

Insbesondere diese letzten Zahlen verweisen auf weiter fortbestehende Schwierigkeiten für die Jugendlichen am Übergang von der Erstausbildung in die Beschäftigung. Die Arbeitslosenquote der 15- bis 24jährigen ist mit rund 20 % immer noch doppelt so hoch wie die der älteren Arbeitnehmer. Ihre Lage am Arbeitsmarkt scheint sich jedoch langsam zu verbessern. Der relative Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit steht vor allem im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung und mit höheren Besuchsquoten in weiterführenden Schulen und Ausbildungsstätten. Die Frauenerwerbslosigkeit ist zwar immer noch um ca. 3 % höher als die der Männer, ihre Erwerbsquote blieb jedoch während der jüngsten Rezession zwischen 1992 und 1996 unverändert, während die der Männer sank.

Zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bedarf es nach Auffassung der Kommission einer länger andauernden und stärkeren Ausweitung der Beschäftigung, die derzeit allerdings noch nicht in Sicht sei.

In den letzten Jahren wurde deutlich, daß insbesondere in der EU und in den wirtschaftlich stärksten Mitgliedstaaten der Produktivitätsanstieg bei wachsender Kapitalintensität der Arbeitsplätze im Zuge der Automatisierung und Verbreitung neuer Technologien und des wachsenden internationalen Wettbewerbsdrucks der Hauptverursacher für den Abbau von Arbeitsplätzen insbesondere in der verarbeitenden Industrie war. Dieser Trend dürfte weiter Geltung haben, und man erhofft sich eine Ausweitung der Beschäftigung bestenfalls im Dienstleistungsbereich (siehe nächsten Abschnitt). Das wirtschaftliche Wachstum scheint immer weniger mit der Ausweitung der Beschäftigung einherzugehen, wenngleich es noch einen Zusammenhang zu geben scheint:

⁽³³⁾ Vgl. zu diesem Abschnitt die weitergehenden Ausführungen in CEDEFOP(1998): BFB 1, S. 42 ff., 81 ff., 96 ff.

⁽³⁴⁾ Alle Daten beziehen sich auf Eurostat-Arbeitskräfteerhebungen (Vgl. *Statistik kurzgefaßt 5/1998* und den Bericht der Europäischen Kommission *Beschäftigung in Europa 1997*, op. cit).

Das Wachstum des Bruttosozialprodukts in der EU muß jedoch mindestens 2% ausmachen, wenn die Beschäftigung stabil bleiben soll. Erst bei einem Wachstum von über 2% beginnt sich ein Anstieg der Beschäftigung bemerkbar zu machen.

Die bevorstehende Osterweiterung der EU und das Heranführen der Beitrittskandidaten an den EU-Binnenmarkt wird auch beschäftigungspolitische Konsequenzen haben. Schon derzeit hat die Ausweitung der Handelsbeziehungen Konsequenzen für die Arbeitsplätze in der EU, dabei gibt es je nach Branchen Gewinner und Verlierer: So haben die Maschinenbau- und Kraftfahrzeugindustrie ebenso wie die Chemieindustrie einen Überschuß an Arbeitsplätzen erwirtschaften können, während in den Holz-, Bekleidungs-, Möbel-, Schuh- und metallerzeugenden Industrien teilweise große Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen sind. Die Konkurrenzsituation auf den Arbeitsmärkten dürfte sich somit sowohl im Zusammenhang mit der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion (des Euro) als auch im Zusammenhang mit der Aufnahme der mittel- und osteuropäischen Länder verschärfen. Sie dürfte auch nur teilweise durch Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit entschärft werden können. Eine gezielte Entwicklung der Berufsbildungssysteme in Mittel- und Osteuropa und insbesondere in den Beitrittsländern könnte dieser Gefahr ein Stück weit vorbeugen helfen.

Die sozialen Standards sind auch aus diesen Gründen, zunächst innerhalb der EU, anzugleichen, wie es auch im Vertrag von Amsterdam vorgesehen ist (vgl. das Beschäftigungskapitel). Die Sicherung von Qualitätsstandards und eines bestimmten Minimums an Qualifikationen für die Fachkräfte auf den verschiedenen Bildungs- und Ausbildungsstufen dürfte dabei eine wichtige Rahmenkategorie sein. Nur durch eine transparente Definition von solchen Standards innerhalb der EU können auch die Beitrittskandidaten ihre Bildungs- und Ausbildungsstandards frühzeitig anpassen und auf Dauer wettbewerbsfähig werden.

Die jüngst verabschiedeten Leitlinien der EU zur Beschäftigungspolitik, die u. a. die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen fördern und die Anpassungs-

fähigkeit der Erwerbstätigen an den strukturellen Wandel sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Klein- und Mittelbetriebe verbessern möchten, haben erst ansatzweise zu verbindlichen und quantifizierbaren Aktionen in der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten geführt. Währenddessen gibt es Hinweise dafür, daß bei einem richtigen Policy-Mix auf makroökonomischer Ebene und im Rahmen der Arbeitsmarkt-, Berufsbildungs- und Lohnpolitik eine Wiederherstellung der Vollbeschäftigung wie in den 60er Jahren auf mittlere Sicht nicht unrealistisch ist. Dies setzt allerdings einen weitgehenden Konsens aller gesellschaftlichen Kräfte unter Einschluß der Sozialpartner voraus. Monetäre, fiskalische und wirtschaftliche Ziele müßten allerdings mit lohnpolitischen und berufsbildungs- bzw. arbeitsmarktpolitischen Kategorien verknüpft werden und in einem Bündnis für Wachstum und Beschäftigung⁽³⁵⁾, an dem neben den Regierungen und der EU auch die Sozialpartner zu beteiligen wären, festgeschrieben werden.

Es scheint insbesondere erforderlich, die Binnennachfrage innerhalb der EU gerade angesichts der gegenwärtigen Situation zu stärken, in der Japan und Ostasien ebenso wie Rußland und Teile Lateinamerikas große monetäre und wirtschaftliche Probleme haben, Regionen, die zu den expandierenden Exportmärkten für europäische Waren und Dienstleistungen gehören. Europa und die USA werden allerdings künftig aus diesen Wirtschaftsräumen mehr importieren müssen, um zu deren wirtschaftlicher und sozialer, d. h. letztlich auch politischer, Stabilisierung beizutragen. Insbesondere die Handelsbilanzen mit und der Lebensstandard der Bevölkerung in den Nachbarstaaten der EU müßten sich zügig angleichen, wenn man durch legale oder illegale Migration bedingte soziale Spannungen vermeiden möchte.

Wenn man solche mit der Sicherung bestimmter sozialer Standards verbundenen Qualifikationsstandards favorisieren möchte, stellt sich allerdings die dringliche Frage, ob und inwie-

⁽³⁵⁾ Friedrich-Ebert-Stiftung (1997): *In 10 Jahren wieder Vollbeschäftigung in der EU*, Arbeitspapier Nr. 5, Arbeitsgruppe Europäische Integration, Bonn.

weit die Löhne und Gehälter und insbesondere ein Lohnzuwachs enger an die Qualifikation der Erwerbskräfte gebunden werden könnten und sollten, als dies bis dato in den meisten Ländern der Fall ist, und wie diese Qualifikationen gemessen und geltend gemacht werden können⁽³⁶⁾. Hierdurch ließe sich die Innovationskraft der Wirtschaft und Gesellschaft bei einem gleichzeitigen Erhalt und Ausbau der jetzt schon hohen Wettbewerbskraft stärken. Nicht zuletzt würden dadurch Anreize für gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegeben, sich ständig weiterzubilden.

Mit der Wirtschafts- und Währungsunion dürfte eine Verbesserung der Wachstumsaussichten einhergehen, nicht notwendigerweise jedoch eine Ausweitung der Beschäftigung. Die Suche nach einem beschäftigungsintensiven und nachhaltigen Wachstum in Europa und einem entsprechenden Policy-Mix ist derzeit noch in vollem Gange. Hierzu gehört nach Auffassung der Entscheidungsträger neben einer angemessenen Lohnpolitik und einer mutigeren, nicht nach Subventionen Ausschau haltenden, Investitionspolitik bei entsprechenden monetären und fiskalischen Maßnahmen in zunehmendem Maße die Sicherung und der Ausbau des Qualifikationsstands der Erwerbsbevölkerung. Ihre Befähigung zur Beschäftigung (*employability*) sei zu erhalten und zu verbessern insbesondere durch eine umfassende Reform der Bildungs- und Ausbildungssysteme. Die Einführung neuer Technologien und die Erneuerung des Wissens seien voranzubringen, die Beschäftigungssysteme zu modernisieren und die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Hierzu gehören laut Agenda 2000⁽³⁷⁾ auch entsprechende EU-Programme und Fördermaßnahmen unter Einschluß der mittel- und osteuropäischen Länder: der Ausbau trans-

europäischer Netzwerke, von Forschung, Bildung und Ausbildung, die Einführung von beschäftigungsintensiven umweltfreundlichen Techniken und insbesondere Maßnahmen zur Unterstützung der Gründung und der Wettbewerbsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben.

VII. Zur Berufs- und Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor

Die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor ist seit längerem Gegenstand der Arbeitsmarktforschung. Einige Ergebnisse lassen sich hier dokumentieren. In der EU im Gegensatz zu Japan und den USA erfuhr der öffentliche Dienstleistungssektor von den 60er Jahren bis weit in die 80er Jahre hinein eine anhaltende Ausweitung, während die durchaus auch in Europa anzutreffende Ausweitung privater marktfähiger und persönlicher Dienstleistungen vergleichsweise zurückblieb.

Auf der Grundlage von Schätzungen in Auswertung von OECD-Statistiken ergaben sich für das Jahr 1994 folgende Anteile der Beschäftigung in den verschiedenen Segmenten in den 15 EU-Mitgliedstaaten insgesamt⁽³⁸⁾:

Öffentliche Dienste	21,1%
Groß- und Einzelhandel	18,7%
Unternehmensdienstleistungen	8,5%
Soziale und persönliche Dienstleistungen	7,1%
Verkehr und Kommunikation	5,9%
Banken und Versicherungen	3,1%
<i>Dienstleistungen insgesamt</i>	<i>64,4%</i>
Industrielle Fertigung	22,7%
Energie und Bau	7,8%
Landwirtschaft	5,1%
<i>Primärer und sekundärer Sektor insgesamt</i>	<i>35,6%</i>

Im Zuge der Beschränkung der öffentlichen Haushalte bei gleichzeitigem Primat der Bekämpfung der Inflation bzw. Geldentwer-

⁽³⁶⁾ Ein solcher Begriff von Qualifikation kann sich natürlich nicht allein an den Erwerb formaler Qualifikationen in Schulen und Berufsbildungsstätten anlehnen, sondern muß besonders die Berufserfahrung und tatsächlich erworbene individuelle Qualifikation und Kompetenz einbeziehen (vgl. hierzu die Arbeiten des CEDEFOP und Ergebnisse seiner Untersuchungen zur Akkreditierung bzw. Zertifizierung nicht formaler Qualifikationen).

⁽³⁷⁾ Europäische Kommission (1997), op. cit.

⁽³⁸⁾ Europäische Kommission (1998): *Der Beitrag des Sektors Dienstleistungen für Unternehmen zur gewerblichen Wirtschaft, politische Rahmenbedingungen – ein gemeinsames Konzept*, Mitteilung an den Rat, KOM(1998) 534 endg., S. 29.

tung und noch stärker im Zuge der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion gerieten die öffentlichen Haushalte unter Druck, und Neueinstellungen wurden größtenteils eingeschränkt. Durch natürliche Fluktuation und Frühverrentung und Privatisierungen bei Telekommunikationsdiensten, Bahn und Post usw. schrumpfte in den letzten Jahren der öffentliche Sektor und ganz besonders der Bereich der öffentlichen Unternehmen. In den meisten Mitgliedstaaten wurden die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst flexibilisiert, und der Status der Beamten wird in einigen Ländern wie beispielsweise im Vereinigten Königreich, in Irland und in den Niederlanden auf einen kleinen Kreis von Bediensteten mit hoheitlichen Aufgaben beschränkt.

Die Attraktivität einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst für gut ausgebildete Bewerber, die auch in der Privatindustrie Beschäftigungsmöglichkeiten finden, gerät im Zuge dieser Entwicklung unter Druck. Die Rolle und Funktion des öffentlichen Diensts unter den gegenwärtigen Herausforderungen der Europäisierung und Modernisierung ist dringlich zu überdenken, und neue Aufgaben sind abzustecken: Welches sind die eigentlich hoheitlichen Aufgaben, welches sind die sozialen und demokratischen Funktionen, welche Rolle muß der öffentliche Dienst bei der Förderung der Wettbewerbskraft und zur Sicherung des sozialen Ausgleichs spielen? Von seiner Effizienz und Anpassungsfähigkeit an die gesellschaftspolitischen Herausforderungen, unter Wahrung seiner Unabhängigkeit und Sicherung der Kontinuität, hängt die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Europa und in den Regionen wesentlich ab, auf lokaler und regionaler Ebene müssen seine Vertreter stärker in den Konsensbildungsprozeß zwischen den wirtschaftlichen und sozialen Akteuren eingreifen, ihn fördern und moderieren: Sind die Qualifikationen und das Selbstverständnis der Beamten und sonstigen Bediensteten im öffentlichen Dienst darauf genügend vorbereitet?

Der gegenwärtige Druck auf den öffentlichen Dienst, seine Flexibilisierung und das Ansteigen prekärer, zeitlich befristeter und ungesicherter Arbeitsplätze in diesen Diensten kann auf mittlere Sicht eine harmonische soziale und wirtschaftliche Entwicklung gefährden.

Modernisierung gleichzustellen mit Privatisierung dürfte zu kurz greifen, auch wenn in vielen Fällen eine Privatisierung von Teilen des öffentlichen Dienstes und mehr Wettbewerb angebracht sind. Eine grundsätzliche Erneuerung der Dienste selbst erscheint jedoch erforderlich, wobei sich ganz besonders die Frage der Qualifikation und Weiterbildung der Fachkräfte stellt.

Die Privatisierung vormals öffentlicher Unternehmen und Bereiche der Verwaltung und die Suche nach marktfähigen Dienstleistungsbereichen gingen einher mit der Verschlankung großer Privatunternehmen, deren Produktionstiefe verringert wurde, bestimmte Dienstleistungsabteilungen wurden ausgedünnt oder ausgegliedert. Die durch die EU favorisierte Liberalisierung vormals geschützter Marktsegmente, wie die der Luftfahrt, des Bahntransports und insbesondere der Telekommunikation, verstärkten diesen Trend.

Der Abbau industrieller Arbeitsplätze und/oder vormals als öffentliche Unternehmen geführter Dienstleistungs- und Industriesegmente geht einher mit der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in der privaten Dienstleistung. Produktionsnahe Dienstleistungsunternehmen wie die Reparatur und Wartung, der kundennahe Service, die Beratung, Forschung und Entwicklung und Teile der Aus- und Weiterbildung kristallisierten sich um die verschlankten bzw. privatisierten Unternehmen herum. Neue Klein- und Mittelbetriebe entstanden und wurden gegründet mit Hilfe von Fachkräften und teilweise aktiver Unterstützung der großen privaten und öffentlichen Unternehmen. Sie bleiben jedoch aus eben diesen Gründen für eine gewisse Zeit oder andauernd weitgehend abhängig, haben allerdings den Vorteil, daß ihre Belegschaft sich erneuern und qualifikationsintensiver werden konnte⁽³⁹⁾. Das heißt, ihre Aufgaben und ihr Tätigkeitsspektrum konnten erweitert und effektiviert werden, was bei einem Verbleib in den Großunternehmen wegen deren mangelnden Flexibilität und Anpassungsfähigkeit kaum möglich gewesen wäre.

⁽³⁹⁾ Vgl. Werner Dostal in Band II.

Die Frage bleibt jedoch, ob dadurch per saldo neue Arbeitsplätze geschaffen wurden oder im Zuge dieser „Ausgründungen“ oder Privatisierungen zerstört wurden. Sind sie nur aus der Industrie „herausdefiniert“ und in den Dienstleistungsbereich „hineindefiniert“ worden? Sind die privatisierten öffentlichen Unternehmen wirklich effizienter und ihre Dienste kundenfreundlicher, qualitativ besser und vor allem kostengünstiger?

Fest steht, daß vor allem viele, vormals in den öffentlichen Unternehmen und Diensten beschäftigte Geringqualifizierte und Einfacharbeitsplätze dadurch besonders unter Druck geraten sind und in den neuen privatisierten Unternehmen für solche „freigesetzten“, meist geringqualifizierten Arbeitnehmer tendenziell kein Platz mehr ist. Durch Frühverrentungen und vorgezogene Pensionierungen (bei Beamten) wurden die sozialen Probleme, die damit einhergingen, allerdings meist abgedeckt. Die öffentlichen Haushalte wurden dadurch jedoch stark belastet, und eine aktive Beschäftigungspolitik wird derzeit wegen mangelnder Mittel erschwert. Die freigesetzten Arbeitnehmer verfestigten den Sockel der Langzeitarbeitslosigkeit oder mußten sich einer Umschulung und Fortbildung bei den Arbeitsämtern unterziehen, um ihre Qualifikationen aufzufrischen oder neue zu erwerben⁽⁴⁰⁾.

Es entstand der sogenannte *Drehtüreffekt*. Die Unternehmen, anstatt selbst in die Aus- und Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer zu investieren oder ihnen rechtzeitig die Chance einer solchen Weiterbildungsteilnahme einzuräumen, entließen sie mit dem Ziel, neu und frisch qualifizierte jüngere Leute oder umgeschulte Arbeitslose teilweise mit zusätzlichen staatlichen Anreizen in Form von Lohnzuschüssen oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu rekrutieren. Aus Kosten- und Wettbewerbsgründen sahen sie sich dazu gezwungen, und die öffentliche Arbeitsmarktpolitik erleichterte ihnen eine solche „Flexibilisierung“ auf Kosten ihrer Arbeitnehmer.

Diese Debatte zeigt, daß sich die Trennschärfe zwischen dem Dienstleistungssektor und

dem Sektor der verarbeitenden Industrie aus einer Reihe von Gründen verringert. Die Tätigkeitsmerkmale und Qualifikationsanforderungen gleichen sich tendenziell ebenso an wie die Produktivität in beiden Teilsektoren. Die vormals nur in der Industrie anzutreffenden starken Produktivitätssteigerungen machen sich mit Hilfe der sich rasch verbreitenden Computeranwendungen und der neuen verbilligten Telekommunikationsmöglichkeiten im Dienstleistungsbereich in ähnlicher Weise bemerkbar. Doch auch in den großen Dienstleistungsunternehmen wird Personal abgebaut, Vorreiter sind die Banken und Versicherungen, die viele Einfach Tätigkeiten durch ihre Kunden selbst verrichten lassen können. Der Kassiererberuf und zahlreiche andere „front office“-Berufe sind schon weithin überflüssig geworden, die Nutzung von Bankautomaten und elektronischer Bankkontakte mit Hilfe der Computer und Briefbanken von seiten der Kunden lassen viele Einfacharbeitsplätze in diesem Bereich obsolet werden⁽⁴¹⁾.

Wie oben schon angedeutet, dürfte ein anhaltendes Ausweiten der Beschäftigung im Bereich der lokalen und kommunalen Dienste zu erwarten sein. Diese Ausweitung ist unter den gegebenen Verhältnissen allerdings eng gebunden an die öffentlichen Haushalte, deren Aufstockung auf absehbare Zeit wohl kaum zu erwarten sein dürfte. Eine weitere Ausweitung der Beschäftigung hängt somit mit der Frage zusammen, ob es gelingt, eine Partnerschaft zwischen öffentlichen und privaten Dienstleistern voranzubringen und bestimmte Teile der sozialen Dienste, des Gesundheitswesens und von Diensten im Bereich der Bildung an Schulen und Hochschulen und in der Berufsbildung, „marktfähig“ zu machen oder zumindest kostengünstig auf mehrere Schultern umzulegen. Sind die Nutzer dieser Dienste, das heißt im Falle von Bildung und Berufsbildung auch ggf. die Betriebe, bereit, sich an den Kosten bzw. der Bereitstellung entsprechender Dienstleistungen durch eigene Leistungen und Anstrengungen zu beteiligen? (Vgl. die Debatte über Umlagesysteme zur Finanzierung der beruflichen Bildung und ins-

⁽⁴⁰⁾ Vgl. den Beitrag von Hartmut Seifert in Band II.

⁽⁴¹⁾ Vgl. die Untersuchung im Rahmen von CIRETOQ von Freiche, Janine et al., Liste der Veröffentlichungen in Anhang 2.

besondere der Weiterbildung, wie sie derzeit durch das entsprechende CEDEFOP-Projekt unterstützt wird).

Wegen des Schrumpfens bei gleichzeitiger Effektivierung allgemeiner öffentlicher Dienstleistungen und der Verwaltungsdienste generell, wegen des zu erwartenden weiteren Abbaus von Stellen im Bereich der Streitkräfte dürfte nur dann mit dem vielfach beschworenen Stellenzuwachs im Dienstleistungssektor gerechnet werden, wenn private marktfähige Dienstleistungen vermehrt nachgefragt und bereitgestellt werden und vor allem auch verstärkt Gegenstand des internationalen Handelsaustauschs werden. Im Gegensatz zu der Warenproduktion ist dieser Anteil bei Dienstleistungen in Europa im Vergleich zu den USA und Japan derzeit noch gering, im Zuge der Verbreitung der weltweiten Satelliten-Telekommunikation (Mobiltelefone), des Internet und des elektronischen Handels (*electronic commerce*) ist er jedoch dabei, rasch zu wachsen⁽⁴²⁾. Die Zahl multinational tätiger Unternehmen und Unternehmenszusammenschlüsse wächst auch im privaten Dienstleistungssektor immer rascher; mit der Verbilligung der Telekommunikation und der Verbreitung des Internet und des elektronischen Handels können sich auch relativ kleine Unternehmen am europäischen und internationalen Waren- und Dienstleistungsaustausch stärker beteiligen. Hier ist somit eine starke Expansion zu erwarten, die jedoch u. a. davon abhängig ist, ob und inwieweit es gelingt, die dafür erforderlichen Qualifikationen bereitzustellen oder Zusatzkompetenzen zu entwickeln.

Ein anderer stark expandierender Sektor, der auch teilweise marktfähig ist, ist der der persönlichen Dienste: die Alten- und Krankenpflege, Kinder- und Behindertenbetreuung. Diese Bereiche sind dabei, sich im Zuge der Entwicklung zur Kleinfamilie und angesichts der erhöhten Frauenerwerbsquoten sowie in Verbindung

mit dem zu verzeichnenden Anstieg der Alleinerziehenden stark auszuweiten. Im Bereich der persönlichen Dienstleistungen finden wir allerdings viele Beschäftigungsverhältnisse, die formal nicht zu den bezahlten Beschäftigungen gezählt werden oder in denen häufig eine Bezahlung unter dem Lebenshaltungsniveau stattfindet, und zwar ohne kranken- oder sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Staatliche Sozialhilfeleistungen oder Arbeitslosenhilfe bzw. -gelder aus entsprechenden Versicherungen werden von diesen Erwerbstätigen meist zusätzlich in Anspruch genommen. Solche Rahmenbedingungen stehen einer Professionalisierung der in diesem Bereich tätigen Fachkräfte ebenso entgegen wie einer Stabilisierung der entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse, was als eine Voraussetzung dafür angesehen werden muß. Die großen Anteile prekärer Arbeitsplätze verhindern geradezu eine mittel- und langfristig tragfähige soziale und wirtschaftliche (Wieder-)Eingliederung der in diesem Sektor Beschäftigten und ebenso eine Qualitätssicherung bei den entsprechenden persönlichen Dienstleistungen.

Ein weiterer Bereich, der insbesondere wegen der genannten Ausgründungen und der Verschlankung großer Unternehmen stärker expandiert, ist der Bereich der Unternehmensdienstleistungen („business services“). Zu solchen Diensten gehören in Anlehnung an Eurostat⁽⁴³⁾ und an die NACE-Systematik die folgenden Tätigkeitsbereiche:

1. *Datenverarbeitung*

- Hardwareberatung
- Softwarehäuser
- EDV-Dienste
- Datenbanken

2. *Fachspezifische Dienste*

- Rechtsberatung
- Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung
- Unternehmensberatung

⁽⁴²⁾ Bei traditionellen Post- und Telekommunikationsdiensten waren innerhalb Europas währenddessen im Zuge der Privatisierung vormals öffentlicher Unternehmen große Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen; dieser Trend dürfte sich allerdings demnächst umkehren. Vgl. EU-Kommission (1997): *Panorama of EU-Industry*, a. a. O.

⁽⁴³⁾ Eurostat (1995): *Dienstleistungsunternehmen in Europa*, Luxemburg.

3. *Marketing*

- Markt- und Meinungsforschung
- Werbung

4. *Technische Dienste*

- Architekturbüros
- Ingenieurbüros
- Technische, physikalische und chemische Untersuchungen

5. *Mietkauf und Vermietung*

- Vermietung von Verkehrsmitteln und Baumaschinen
- Vermietung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen

6. *Arbeitsvermittlung*

- Gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften

7. *Operationelle Dienste*

- Schutzdienste
- Reinigungsdienste

8. *Sonstige Dienste*

- Schreib- und Übersetzungsbüros
- Abfüll- und Verpackungsgewerbe
- Messen und Ausstellungen

In diese Systematik dürften ebenfalls weite Bereiche der Forschung und Entwicklung, der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft und der Beteiligungsgesellschaften fallen, ebenso wie die der Reparatur und Wartung, der Montage, Logistik u. a. m.

Die Art der aufgelisteten Tätigkeitsbereiche allein unterstreicht schon, daß in diesen Bereichen, mit einigen Ausnahmen wie z. B. den Schutzdiensten und den Reinigungsdiensten, die den Unternehmensdienstleistungen zugeordnet werden können, vorwiegend qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräfte tätig sein dürften. Die Daten über die Wertschöpfung dieses Sektors, die Zahl gut bezahlter Arbeitsplätze und das mit dem verarbeitenden Gewerbe vergleichbare Produktivitätsniveau unterstreichen dies ebenso.

Die Beschäftigung im Sektor der Unternehmensdienstleistungen ist von 1980 bis 1994 um 5,5 % jährlich gestiegen und damit stärker als in jedem anderen Wirtschaftssektor. In Zukunft wird mit einem weiteren starken Anstieg im Zuge des technischen Fortschritts und der Internationalisierung speziell solcher Dienstleistungen gerechnet, zumal Europa im Vergleich zu den USA hierbei einen großen Nachholbedarf hat. Dieser Trend dürfte sich eher noch verstärkt fortsetzen⁽⁴⁴⁾. Die Nachfrage nach hohen Qualifikationen ist in diesem Sektor besonders groß, das Angebot reicht bei weitem nicht aus.

Zusammenfassend läßt sich im Anschluß an das Kapitel über die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich⁽⁴⁵⁾ im Bericht der Europäischen Kommission von 1997 über die Beschäftigung folgendes festhalten:

Die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Sektor verläuft sehr heterogen, es gibt Subsektoren der Expansion neben anderen, die schrumpfen. In den letzten Jahren gab es eine substantielle Ausweitung lokaler und kommunaler Dienste im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich ebenso wie im Bereich der Unternehmensdienstleistungen und umweltbezogener Dienste. Eine gewisse Ausweitung erfolgte ebenso im Bereich der Hotels und Gaststätten, Freizeit- und Erholungseinrichtungen, die einherging mit der Ausweitung des privaten Tourismus und dienstlicher Reisen. Nur gering gewachsen oder gar geschrumpft sind hingegen einige andere Dienstleistungsbereiche wie Transport und Logistik bzw. Vertrieb. Bedingt durch die Informatisierung und die wachsende Nutzung des World Wide Web bzw. des Internet ist der Bereich der Banken und Versicherungen stark geschrumpft und wird auch weiterhin schrumpfen.

Der Dienstleistungssektor bietet vor diesem Hintergrund nicht per se neue Beschäftigungs-

⁽⁴⁴⁾ Europäische Kommission (1998): *Der Beitrag des Sektors Dienstleistungen für Unternehmen zur gewerblichen Wirtschaft, politische Rahmenbedingungen – ein gemeinsames Konzept*, Mitteilung der Kommission an den Rat, KOM(1998) 534 endg.

⁽⁴⁵⁾ Europäische Kommission (1997): *Beschäftigung in Europa*, Luxemburg.

perspektiven, wie dies noch bis vor kurzem angenommen werden konnte. Eine gezielte Politik auf allen Ebenen bleibt erforderlich, um ein nachhaltiges und zugleich beschäftigungswirksames bzw. -intensiveres Wachstum in diesem Sektor zu unterstützen.

Die Frage, wie man insbesondere die personenbezogenen Dienstleistungen im Rahmen von z. B. öffentlichen und privaten Partnerschaften effizienter und sozialverträglicher gestalten und zur Sicherung der Qualität stärker professionalisieren kann, stellt sich vorrangig. Ihre Beschäftigungswirkung kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Neue Formen von Solidargemeinschaften und sog. Sozialbetriebe oder neuartige lokale Beschäftigungsinitiativen entstehen. Ihnen sollte ggf. mit einer Anlauffinanzierung und politischer Unterstützung, ähnlich wie es im Bereich des Umweltschutzes zumindest in der Anlaufphase schon vielfach erfolgt, unter die Arme gegriffen werden. Eine solche Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zu Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen leisten, bestimmte Standorte attraktiv machen und letztlich auch zur wirtschaftlichen Entwicklung und sozialen Kohäsion der gegebenen Region beitragen. Bildung und Berufsbildung sind zur Qualitätssicherung und für die Steigerung der Produktivität und sozialen Verträglichkeit von entsprechenden Dienstleistungen eine wichtige Komponente.

VIII. Beschäftigungs- und Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau: Gibt es einen Zusammenhang?

In der gegenwärtigen von tiefgreifendem Strukturwandel gekennzeichneten Situation, in der, wie oben angeführt, in Europa aus einer ganzen Reihe von Gründen – neue Technologien und neue Arbeitsorganisation bzw. Produktionskonzepte, internationale Arbeitsteilung, Dienstleistungsorientierung, Wissensgesellschaft usw. – insbesondere die Beschäftigung von Geringqualifizierten zurückgeht und die Nachfrage von Wirtschaft und Gesellschaft sich auf gehobene und höhere Qualifikationsstufen konzentriert, scheint sich ein in der Form bis dato in dieser Klarheit

noch nicht feststellbarer Zusammenhang zwischen Beschäftigungsniveau und Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau zu ergeben. So wird in einer jüngeren Mitteilung der Kommission an den Rat festgestellt: „...in allen Ländern (der EU) verbessern sich für alle Altersgruppen wie auch für Frauen und Männer gleichermaßen mit dem Qualifikationsniveau die Beschäftigungsquoten“⁽⁴⁶⁾.

Die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten der Mitgliedstaaten fallen geringer aus, wenn man den Blick auf die Personengruppen mit einem höheren Bildungsniveau und auf die Altersgruppe der im Haupterwerbssalter stehenden Personengruppen, d. h. auf die 25- bis 54jährigen, richtet. Hier haben wir Erwerbsquoten von, mit Ausnahme Spaniens, über 80%. Besonders deutlich wird dieser Zusammenhang bei Frauen: Einer Beschäftigungsquote von 81,1% bei den höher Qualifizierten steht eine von lediglich 48% bei den niedrig Qualifizierten gegenüber⁽⁴⁷⁾.

Das Bildungsniveau per se dürfte allerdings weniger eine Rolle spielen, denn dann müßten Mittelmeerlande wie Italien und Griechenland oder auch Spanien, die mit die höchsten Hochschulbesuchsquoten haben, auch die höchsten Beschäftigungsquoten aufweisen, was nicht der Fall ist. Vielmehr scheint es darauf anzukommen, daß Bildungsmöglichkeiten mit der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in der gegebenen Region und mit expandierenden Sektoren (vgl. nachfolgende Übersicht) relativ eng verbunden sind, der Zugang zur Aus- und Weiterbildung für Jugendliche und Erwachsene leicht möglich ist und Schulen und Hochschulen auf die Bedürfnisse vor Ort eingehen. Trotzdem gilt die generelle Aussage, daß die Erwerbsbeteiligung mit einem hohen Qualifikationsniveau zusammenhängt und dieser Zusammenhang derzeit immer deutlicher hervortritt. Die

⁽⁴⁶⁾ Europäische Kommission (1998): *Bericht über die Entwicklung der Beschäftigungsquoten 1998, Beschäftigungslage in den Mitgliedstaaten*, KOM(1998) 572, S.16. Vgl. auch CEDEFOP, Eurostat, GD XXII (1997): *Schlüsselszahlen zur beruflichen Bildung*, a. a. O.

⁽⁴⁷⁾ Vgl. Europäische Kommission, op. cit., sowie CEDEFOP (1998): BFB 1, S. 42 f.

Beschäftigungschancen dürften jedoch ebenfalls von der Bereitschaft zur beruflichen und geographischen Mobilität abhängen. Aber auch hier gilt der Zusammenhang: Mit erhöhtem Bildungs- und Qualifikationsstand gehen eine erhöhte Bereitschaft und ein erhöhtes Potential zur beruflichen und geographischen Mobilität einher⁽⁴⁸⁾.

Es gab schon immer einen engeren Zusammenhang zwischen der Gründung von Berufs- und Fachschulen oder von Technischen und Wirtschaftshochschulen, die bevorzugt an Industriestandorten angesiedelt wurden und einen entsprechenden Bedarf an höher Qualifizierten anmeldeten, und der Regionalentwicklung. Neu ist jedoch, daß heute die Entwicklung bestimmter Regionen durch die Gründung bzw. den Ausbau solcher Bildungs- und Ausbildungsstätten gezielt vorangetrieben werden muß, damit diese Regionen den Anschluß nicht verlieren, die Jugendlichen und Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten nachfragenden sonstigen Zielgruppen nicht abwandern und die Region in einen kaum aufzuholenden Rückstand gerät. Durch einen noch gezielteren Einsatz der Europäischen Strukturfonds und insbesondere des Regional- in Verbindung mit dem Sozialfonds können die sich auf der regionalen und lokalen Ebene manifestierenden Qualifikationslücken effektiver geschlossen werden. Hier reichen allerdings die Methoden und Instrumente zur Antizipation und Anpassung der nachgefragten Qualifikationen noch nicht aus (vgl. auch Abschnitt XV).

Auf makroökonomischer Ebene gibt die folgende Übersicht einige Hinweise zu den aktuellen und zu erwartenden wichtigsten Trends in Angebot und Nachfrage nach Fachkräften auf den verschiedenen Feldern.

Übersicht: *Trends in Angebot und Nachfrage nach gering oder hoch qualifizierten Fachkräften auf den verschiedenen Beschäftigungs- bzw. Berufsfeldern*

- Index: +++ steigende Nachfrage generell, d. h. sowohl nach Hoch- als auch nach Geringqualifizierten
 ++ steigende Nachfrage insbesondere nach Hochqualifizierten
 + steigende Nachfrage nach Geringqualifizierten
 + – gleichbleibend
 – + sinkende Nachfrage, aber zusätzlicher Bedarf an Hochqualifizierten
 – sinkende Nachfrage generell
 — sinkende Nachfrage generell, aber insbesondere nach Geringqualifizierten

Nachfrage-trends in einzelnen Sektoren und Berufsfeldern⁽⁴⁹⁾
 (Einschätzung des Autors)

1. Landwirtschaft	– +
2. Forstwirtschaft	+ –
3. Jagd- und Fischereiwesen	—
4. Energiewirtschaft (Kohle, Erdöl, Kernenergie)	—
5. Energiewirtschaft (Wasser-, Gas-, Wind- und Solarenergie)	+ +
6. Wasserwirtschaft (Versorgung, Reinigung, Renaturierung von Flußläufen und Seen usw.)	+ + +
7. Metallherzeugung (Rohstoffe)	– +
8. Nichtmetallische Mineralergewinnung (Baumaterial, Kali und Salz, Torf, Steine, Erden, Glas usw.)	– +
9. Pharma-, Petrochemie- und Chemieindustrie	– +
10. Metallherzeugung (Halbzeug)	–
11. Maschinenbau	– +
12. Fahrzeugbau (Kraftfahrzeuge)	—
13. Schiffbau	– +
14. Zweiräder	– +
15. Luftfahrzeuge ⁽⁵⁰⁾	– +

⁽⁴⁸⁾ Diese Aussage gilt besonders für die Mobilität innerhalb der EU und weniger für Zuwanderer aus Drittstaaten, wozu weiterhin ein hoher Anteil Geringqualifizierter zu rechnen ist, vgl. auch CEDEFOP (1998): *Mobility and migration of labour in the European Union and their specific implications for young people*, Luxemburg.

⁽⁴⁹⁾ Die NACE-Systematik der Wirtschaftszweige in der EG paßt zu diesem Zweck nur teilweise und ist nicht auf dem neuesten Stand. Wir haben uns trotzdem weitgehend an diese Systematik angelehnt.

⁽⁵⁰⁾ Einem starken Rückgang beim militärischen Luftfahrzeugbau steht eine gewisse Zunahme beim zivilen Luftfahrzeugbau entgegen. Per Saldo ist der Trend jedoch negativ.

16. Computer und Bauteile (Hardware)	- +	55. Grundstücks- und Wohnungswesen	+ +
17. Elektrotechnik/Elektronik	- +	56. Vermietung von Fahrzeugen, Maschinen und Anlagen	+++
18. Feinmechanik, Optik, Mikrosystemtechnik	+ +	57. Vermietung von Grundstücken und Gebäuden	+++
19. Nahrungs- und Genußmittel	- +	58. Öffentliche Verwaltung (zentrale, regionale und lokale)	- +
20. Textilherstellung und -veredelung	—	59. Sonstige kommunale Dienste, z. B. Umweltschutz, Bewahrung des kulturellen Erbes, Naherholungsstätten, Parks usw.	+ + +
21. Leder- und Textilwaren und -bekleidung	- +	60. Öffentliche Sicherheit und Ordnung (Polizei, Brandschutz usw.)	+ +
22. Holzbe- und -verarbeitung	- +	61. Nationale Verteidigung	- +
23. Holz- und Möbelindustrie	- +	62. Sozial-, Arbeitslosen-, Krankenversicherungen usw.	+ +
24. Papiererzeugung und -verarbeitung	- +	63. Müllabfuhr, Kanalisation, Recycling, Hygieneeinrichtungen	+++
25. Verlags- und Druckereiwesen	- +	64. Reinigungsdienste	++
26. Gummi- und Kunststoffindustrie	+ -	65. Kinderbetreuung	++
27. Schmuck-, Gold- und Silberwaren	+ -	66. Behinderten-, Altenhilfe und -pflege	+++
28. Musikinstrumente	- +	67. Sonstige persönliche und häusliche Dienste	+++
29. Foto- und Filmabors	+ -	68. Bildung und Berufsbildung einschließlich Hochschulen und Weiterbildung	++
30. Spiel- und Sportwaren	+ -	69. Forschung und Entwicklung	++
31. Baugewerbe (Rohbau)	—	70. Gesundheitswesen	- +
32. Tiefbau	+ +	71. Sonstige Dienstleistungen, soziale Organisationen, Wirtschafts- und Berufsorganisationen	++
33. Gas-, Wasser-, Heizungsinstallation	+ +	72. Kulturelle und Unterhaltungsdienstleistungen (Film, Rundfunk, Fernsehen, Konzerte, Theater, Museen, zoologische Gärten usw.)	+++
34. Ausbau (Glaser, Baumaaler und -lackierer, Verputzer usw.)	+ -	73. Künstlerische und schriftstellerische Tätigkeiten, Artisten	- +
35. Bautischler, Parkettleger usw.	+ -	74. Bibliotheken und Archive, öffentliche Sammlungen, Galerien	- +
36. Fliesen-, Bodenleger usw.	+ -	75. Sportorganisationen und Berufssportler	++
37. Groß- und Außenhandel	+ +	76. Diplomatische Dienste und internationale Organisationen	++
38. Handelsvermittlung, -vertretungen	- +		
39. Einzelhandel	—		
40. Hotel-, Restaurant- und Gaststättengewerbe	+ -		
41. Reparatur von Gebrauchsgütern und Fahrzeugen	- +		
42. Schienengebundene Verkehrsmittel im Nahverkehr	+ + +		
43. Schienengebundene Verkehrsmittel im Fernverkehr	- +		
44. Personenbeförderung (Straßenverkehr)	-		
45. Güterbeförderung (Straßenverkehr)	- +		
46. Binnenschifffahrt	- +		
47. Küsten- und Hochseeschifffahrt	- +		
48. Luftfahrt ⁽⁵¹⁾	—		
49. Hafen- und Wasserstraßenarbeiter	- +		
50. Fachkräfte für/auf Flugplätze(n) und Flughafenbedienstete	+ +		
51. Reisebüros und -vermittlung	- +		
52. Logistik und Lagerwesen	- +		
53. Telekommunikation	- +		
54. Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistungen	- +		

Zahl der Berufs- und Beschäftigungsfelder nach Häufigkeit der Nennungen:

+++	9	} 26 expandierende
++	17	
+	0	
+ -	9	} 9 gleichbleibende
- +	32	
-	2	} 41 schrumpfende Felder
--	7	

⁽⁵¹⁾ Die Luftfahrt ebenso wie die Telekommunikation erfahren im Prozeß der Privatisierung vormals staatlicher Unternehmen zunächst einen starken Beschäftigungsrückgang, dürften sich jedoch nach einer Übergangszeit von einigen Jahren stabilisieren und verstärkt Fachkräfte nachfragen.

Hiernach ergibt die Einschätzung der Fachkräftenachfrage in den verschiedenen Beschäftigungsfeldern⁽⁵²⁾:

- a) eine steigende Nachfrage nach Geringqualifizierten ist nirgends zu erwarten, und eine generelle Abnahme der Nachfrage dürfte es nur in zwei Feldern geben;
- b) eine generell erhöhte Nachfrage nach Fachkräften dürfte in sieben Feldern und eine Nachfrage insbesondere nach Hochqualifizierten in 17 Feldern zu erwarten sein;
- c) eine gleichbleibende und sich nicht verändernde Nachfrage gibt es in neun Feldern;
- d) eine sinkende Nachfrage bei allerdings wachsendem Bedarf an Hochqualifizierten gibt es nach dieser Einschätzung in 32 Feldern;
- e) eine sinkende Nachfrage generell, aber insbesondere nach Geringqualifizierten, gibt es in sieben Feldern.

Die generell „wachsenden“ neun Felder sind danach: die Wasserwirtschaft, die Nahverkehrsmittel, die Vermietung von Fahrzeugen, Maschinen, Anlagen sowie von Grundstücken und Gebäuden, die Müllabfuhr usw., die kommunalen Dienste, die Behinderten- und Altenpflege, sonstige persönliche und häusliche Dienste sowie Kultur- und Unterhaltungsdienstleistungen. Die als expandierend einzustufenden Unternehmensdienstleistungen („business services“) liegen wie die Informations- und Kommunikationstechnologien oder der Umweltschutz quer zu einer Reihe von in der Übersicht genannten Feldern. Ebenso läßt sich das Feld „Multimedia“ dieser Systematik nicht eindeutig zuordnen. Das sind im Grundsatz „transversale“ Tätigkeitsfelder, ebenso wie es die Büro- oder allgemeinen Verwaltungstätigkeiten sind. In diesen Feldern, mit Ausnahme der einfachen Büro- und Verwaltungstätigkeiten, ist indessen eine Steigerung der Nachfrage zu erwarten.

⁽⁵²⁾ Diese Einschätzung der einzelnen Trends ist subjektiv und beruht auf eigenen Recherchen des Autors, der für Kommentare und ggf. Richtigstellungen dankbar ist.

Zu den schrumpfenden sieben Feldern gehören das Jagd- und Fischereiwesen, die traditionelle Energiewirtschaft (Kohle, Erdöl und Kernenergie), der Kraftfahrzeugbau, die Textilherstellung und -veredelung, das Baugewerbe (Rohbau) sowie der Einzelhandel und die Luftfahrt. Das Baugewerbe und der Einzelhandel beschäftigen sehr viele Arbeitnehmer, wovon viele allerdings von Rationalisierung bedroht sein dürften⁽⁵³⁾.

Die wichtigste Position ist mit 32 Nennungen diejenige, bei der die Nachfrage in quantitativer Hinsicht zwar sinken, aber eine erhöhte Nachfrage nach gut Qualifizierten durchaus zu verzeichnen sein dürfte.

Der geschilderte Zusammenhang zwischen Bildungs- und Qualifikationsstand einerseits und Beschäftigungsniveau andererseits dürfte im Zuge des sich abzeichnenden Strukturwandels immer enger werden. Dabei dürfte es allerdings immer weniger darauf ankommen, wie dies in den angelsächsischen Ländern und in Japan⁽⁵⁴⁾ meist vorherrscht, daß gezielt durch spezielle fachliche und technische Berufsbildung auf bestimmte kurzfristig verfügbare Arbeitsplätze vorbereitet wird, sondern darauf, daß den jugendlichen und erwachsenen Teilnehmern ein gutes und ein möglichst breites Kompetenzprofil umfassendes Startkapital vermittelt wird, mit dem sie sich, sei es vor Ort oder in anderen Regionen, eine Beschäftigungsperspektive auch selbst (neu) erschließen können bzw. eine selbständige Tätigkeit oder die Gründung von neuen Klein- und Mittelbetrieben realisieren können.

IX. Qualifikationslücken schließen!

Es gibt ernsthafte Anzeichen für eine wachsende Spaltung der Arbeitsmärkte in solche

⁽⁵³⁾ Anteil der abhängig Beschäftigten (1995): im Bausektor 6,5% und im Einzelhandel 13,9%, insgesamt also beinahe 20% der in der EU abhängig Beschäftigten. Hinzu kommen die Selbständigen, deren Zahl aufgrund der in vielen Ländern vorherrschenden Klein- und Mittelbetriebstrukturen in beiden Sektoren ebenfalls sehr hoch ist.

⁽⁵⁴⁾ In den Fällen, in denen eine breite Grundbildung und Wissensbasis existiert, mag dies ausreichen, was insbesondere in Japan und zunehmend auch in den Vereinigten Staaten der Fall zu sein scheint.

Segmente mit einem hohen Beschäftigungsbedarf bei wachsender und teilweise unbefriedigter Nachfrage nach hohen Qualifikationen, wie z. B. in den genannten Unternehmensdienstleistungen und im Bereich der Multimedia und Informatik, und solche mit einem schrumpfenden Bedarf bei allerdings ebenfalls steigenden Qualifikationsanforderungen, wie z. B. die Landwirtschaft und der rohstoffzeugende (primäre) Sektor. Die gegenwärtig allem Anschein nach sich verfestigende Polarisierung zwischen höher und geringer Qualifizierten steht in einem krassen Widerspruch zu den objektiven Notwendigkeiten in puncto nachhaltiger, umwelt- und sozialverträglicher, wirtschaftlicher und technologischer Entwicklung, die im wesentlichen von höher qualifizierten Fachkräften getragen wird.

Dieses Auseinanderklaffen zwischen Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen könnte den gegenwärtig in der EU sich abzeichnenden wirtschaftlichen Aufschwung und die Verbreitung der Anwendungen neuer Technologien bremsen (vgl. den Abschnitt zu den IK-Technologien) und den notwendigen strukturellen sozioökologischen Wandel erschweren. Besonders gravierend ist, daß die Polarisierung und Kluft zwischen hohen und niedrigen Qualifikationen, zwischen Arbeitsplätzen mit guten Möglichkeiten der formellen oder informellen ständigen Weiterbildung und solchen, an denen diese Möglichkeiten arbeitsorganisatorisch und strukturell von der Angebotsseite her nicht gegeben sind, sich weiter zu verstärken scheint und dieser Trend bis heute nicht gebrochen ist.

Der Ausgleich der bestehenden Kluft zwischen Nachfrage und Angebot an hoch qualifizierten Fachkräften ist eine große Herausforderung für die Bildungs- und insbesondere die Berufsbildungssysteme in der EU. Sie zu überbrücken, steht in einem engen Zusammenhang mit der Bewältigung der gegenwärtigen Beschäftigungskrise⁽⁵⁵⁾.

⁽⁵⁵⁾ Vgl.: Europäische Kommission/Eurostat (1997): *Panorama of EU-Industry 97*, special feature: „The outlook for employment by sector“, Luxemburg, wo festgestellt wird: „The shift from low-skilled to high-skilled jobs needs an education and training system that effectively matches vocational education and training with the business sector's needs, to be able to balance demand and supply, to make this happen is Europe's big challenge.“

Insbesondere auf den mittleren Ebenen der Qualifikationen, beispielsweise auf den EU-Stufen 3 und 4, d. h. auf der Ebene der Techniker und hochqualifizierten Facharbeiter und Angestellten und Sachbearbeiter, tun sich in den meisten Mitgliedstaaten größere Lücken auf. Weder reicht das Bildungs- und Berufsbildungsangebot in qualitativer und quantitativer Hinsicht, noch reichen die Angebotsstrukturen und Möglichkeiten aus, daß die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sich auch effektiv entsprechend aus- und weiterbilden können. Sie selbst sind dadurch in ihrer Entfaltung gehemmt, und die Wirtschaft insgesamt kann sich nicht genügend in neue wettbewerbsfähige Produkt-, Dienstleistungs- und Beschäftigungsfelder entwickeln.

Private Berufs- und Fachschulen haben auf dieser Stufe große Erfolge, ihre Leistungen sind allerdings nicht immer ausreichend und auf dem neuesten Stand. Schulen in öffentlicher Trägerschaft müssen sich ebenso erneuern und ihre Angebote ausweiten; durch die Setzung klarer Qualitätsstandards in Abstimmung mit Praktikern und Berufsverbänden können die Kontrollen und die laufende Erneuerung der Curricula ausgestaltet werden. Ihre Position im Rahmen des formalen Bildungswesens ist zu stärken, allerdings müssen sie dringend ihre Angebote für neue Zielgruppen öffnen: Erwachsene und Spät- oder Seiteneinsteiger, ausländische Bewerber und Arbeitslose u. a. m. Die Schüler/innen und Studenten/innen dieser Berufs- und Fachschulen sollten bei der Strukturierung des Angebots und seiner Vermittlung stärkere Mitwirkungsrechte erhalten, zumal sie in der Regel selbst über praktische Erfahrung verfügen und ihre Kenntnisse und Kompetenzen in die entsprechenden Bildungsangebote mit einbringen und, unter bestimmten Voraussetzungen, bei der Lehre selbst unterstützend mitwirken können. Der Nettozuwachs an Beschäftigung betraf neben der erwähnten Teilzeitarbeit seit 1994 insbesondere Berufe mit hohem Ausbildungs- bzw. Qualifikationsstand: Manager, hochqualifizierte Techniker usw. waren gesucht, während gering Qualifizierte weniger nachgefragt wurden. Nach allen Vorhersagen wird dieser Trend anhalten. Allein im Verkauf und im Gastgewerbe war ein Nettozuwachs auch bei den wenig Qualifizierten und einfachen Angestellten zu verzeichnen.

Die Schere in puncto Beschäftigungschancen zwischen den Hochqualifizierten und den wenig Qualifizierten hat sich in der verarbeitenden Industrie weiter geöffnet, während sie im Dienstleistungsbereich je nach Subsektor unterschiedlich ausgeweitet ist. Je nach Wirtschaftssektor und Region ist stark zu differenzieren: In den prosperierenden Sektoren der IK-Technologien z. B. entstehen in der Tat auch viele Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen, die aufgrund der am Arbeitsmarkt nur wenig vorhandenen qualifizierten Fachkräfte vorübergehend auch mit berufsfern ausgebildeten oder mit Autodidakten besetzt werden, d. h. mit Beschäftigten relativ geringer Qualifikation⁽⁵⁶⁾. Ob diese Tendenz der Beschäftigung von Seiteneinsteigern anhalten wird, ist jedoch fraglich, da mit zunehmender Stabilisierung eines Sektors auch eine stärkere Professionalisierung der dort tätigen Fachkräfte einhergeht und über kurz oder lang die Bildungs- und Ausbildungssysteme sich diesem erhöhten Bedarf an Professionalisierung anpassen.

Die sektorspezifischen Trends gleichen sich währenddessen in ihren qualifikationsspezifischen Merkmalen zunehmend an: In der EU ist die Landwirtschaft beispielsweise ein sehr kapital- und technologieintensiver Zweig geworden, in dem hohe Qualifikationen ebenfalls eine immer wichtigere Rolle spielen, andere Beispiele sind die Leder- und Textil-/Bekleidungsindustrie, die Holzverarbeitende Industrie sowie die Bauindustrie (Hoch- und Tiefbau), die ebenfalls immer stärker industrialisiert werden und ihre handwerklich/manuelle Prägung verlieren. In der Logistik und im Transportwesen haben die neuen Technologien ebenfalls Einzug gehalten und verdrängen unqualifizierte Arbeit. Ganze Berufe und Berufsgruppen verschwinden, wie beispielsweise der Hafentarbeiter (durch moderne automatische Be- und Entlade- bzw. Lagerhaltungsanlagen) und der Funker (durch Satellitennavigations- und Telekommunikationssysteme), aus einfachen Matrosen werden Schiffstechniker, „Nur-Transportarbeiter“ verschwinden und werden weitgehend durch moderne Be- und Entladungssysteme ersetzt,

die mittels computergestützter Maschinen gesteuert werden. Die Lagerhaltung wird durch logistische Systeme und moderne „just in time“-Transportsysteme teilweise überflüssig. Maschinen- und Anlagenbediener und einfache handwerkliche Berufe werden durch den technologischen Wandel und Innovationen in der Arbeitsorganisation weiter an Terrain verlieren.

Zwischen 1995 und 1999 wird für hochqualifizierte Berufe (Manager, „senior officials“ usw.) ein Zuwachs von insgesamt 10% erwartet, für sonstige „professionals“ ein Zuwachs von 10,1% und für „technicians“ ein Zuwachs von 9,7%. Die Schätzungen für handwerkliche und Fachkräfte betragen 0,6%, d. h., ihre Zahl wird sich kaum verändern. Bei den Berufen „clerks“, Anlagen- und Maschinenbediener und bei den sonstigen „elementary occupations“ wird in diesem Zeitraum mit einem Rückgang von 1,8%, 3,2% respektive 2,1% gerechnet⁽⁵⁷⁾.

Die Zahl und der Umfang beschäftigungsinintensiver Sektoren scheint trotz der genannten Ausnahmen in einigen Feldern des Dienstleistungsbereichs, im Bereich des Einzel- und Großhandels, des Umweltschutzes und öffentlicher, insbesondere kommunaler Dienstleistungen weiter abzunehmen, in diesem Sinne gibt es kaum noch traditionelle oder moderne Sektoren, sondern alle Sektoren sind dabei, sich aus kosten- und wettbewerbspolitischen Gründen zu „modernisieren“. Im Gegensatz zu dem, was man erwartet hätte, sind mit Ausnahme der engeren Bereiche der Informations- und Kommunikationsdienstleistungen, die im Sektor der Unternehmens- und Finanzdienstleistungen („business services“ bzw. „market services“) anzusiedeln sind, bei den allgemeinen Kommunikationsdienstleistungen (Post und Telekommunikation) in den letzten Jahren und seit Beginn der 90er viele Arbeitsplätze abgebaut worden⁽⁵⁸⁾. Ein fortgesetzter Abbau wird auch in den kommenden Jahren im Zuge der Privatisierung vormals öffentlicher Unternehmen erwartet. Die mit den Unternehmens- bzw. Finanzdienstleistungen verbundenen Informations- und Kommunikationsdien-

⁽⁵⁶⁾ Vgl. Werner Dostal in Band II.

⁽⁵⁷⁾ *Panorama of EU-Industry*, op. cit., S. 92 (Tabelle 5), Quelle: DRI Europe, Projektion von Eurostat-Daten.

⁽⁵⁸⁾ Op.cit., S. 85.

ste sollen jedoch in den Jahren zwischen 1998 und 2003 im Durchschnitt jährlich um 2,8% weiter wachsen⁽⁵⁹⁾.

Die sich abzeichnende Informations- und Kommunikationsgesellschaft ist ohne einen hohen Forschungs- und Entwicklungsstand, d. h. ohne eine Hinwendung zur „Wissensgesellschaft“ auf Dauer nicht tragfähig. Letztere erfordert eine neue Dynamik in der Entwicklung von Berufen und Qualifikationen, die Anpassung bestehender Profile und die Ermöglichung einer neuen Professionalisierung bei gleichzeitiger Anhebung des Qualifikationsstands der gesamten Bevölkerung. Der Beruf ist ein *gesellschaftliches Konstrukt*⁽⁶⁰⁾. Es ist dementsprechend insbesondere in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels dringend erforderlich, neue Berufsprofile in Verbindung mit der effektiven und wünschbaren kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung bereitzustellen, die bestehenden Berufe und Berufstätigkeiten aufgrund der Analyse der Arbeitsorganisation, der Entwicklungen des Arbeitsmarktes und unter Berücksichtigung des demokratisch geprägten Wertekatalogs Europas ständig fortzuschreiben und an die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen anzupassen. Die *technisch-fachliche* Seite des Berufs tritt vor diesem Hintergrund vergleichsweise zurück hinter andere, sog. „extrafunktionale“ Kategorien, sie stehen im Zusammenhang mit sozialen und kommunikativen, methodischen und handlungsorientierten Kompetenzen. Hierauf werden wir weiter unten noch eingehender zu sprechen kommen (vgl. Abschnitt XV).

Kurzfristige beschäftigungspolitische Maßnahmen, wenngleich notwendig, haben häufig den Nachteil, entsprechende Investitionen in die langfristig erforderliche Qualifikationsanhebung, in die Bildungs- und Ausbildungs- bzw. Weiterbildungssysteme und in eine regionale und sektorale vorausschauende Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik eher hinauszuzögern. Eine engere Verbindung zwischen Schulen und der lokalen/regionalen Entwicklung, zwischen Arbeit und (Weiter-)Bildung herzu-

stellen, ist in den meisten Regionen Europas noch zu leisten. Dies ist eine große Herausforderung für die kommunalen und regionalen Gebietskörperschaften ebenso wie für die den Rahmen setzende Politik auf nationaler und europäischer Ebene.

Um diese Verbindung herzustellen, bedarf es eines langen Atems und der Erneuerung bzw. Öffnung der beteiligten Institutionen der Wirtschaft und Gesellschaft der entsprechenden Region. Öffentliche Träger und Gebietskörperschaften müssen sich mit privaten Initiativen und Betrieben zusammenschließen. Neue Formen öffentlich-privater Partnerschaften sind erforderlich, wie sie u. a. durch die Internationale Arbeitsorganisation in Genf propagiert werden. Die Entwicklung und laufende Erneuerung der Qualifizierungs- und Umschulungsmöglichkeiten der Erwerbsbevölkerung gehört ganz besonders dazu. Durch solche öffentlich-privaten Partnerschaften kann die Effizienz entsprechender Maßnahmen gesteigert, die Kosten können auf mehrere Schultern umgelegt werden und ihre inhaltliche Organisation und Zielsetzung können laufend angepaßt werden. Hieran könnten sich auf den jeweiligen Ebenen insbesondere auch Experten der Sozialpartner und ihrer Organisationen beteiligen.

Ein besonderes Problem bezogen auf den Qualifikationsstand scheinen die Klein- und Mittelbetriebe zu haben, in denen sich größere Qualifikationslücken auftun. Sie stehen unter einem besonderen Anpassungs- und Modernisierungsdruck einerseits, haben jedoch ebenfalls ein großes Potential der Schaffung und Ausweitung von Beschäftigung andererseits⁽⁶¹⁾. Im Zuge der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion werden Klein- und Mittelbetriebe aller Voraussicht nach unter noch stärkeren Druck geraten, dem sie mit einer gezielten Qualifizierungsstrategie für ihre leitenden und ausführenden Fachkräfte begegnen müssen. Ihre Überlebensfähigkeit hängt davon in hohem Maße ab. Die großen und multinationalen Unternehmen können aus einem großen Bewerberpotential

⁽⁵⁹⁾ Op. cit., S. 91.

⁽⁶⁰⁾ Vgl. Walter R. Heinz in Band II.

⁽⁶¹⁾ Vgl. das Beispiel der Region Eindhoven in den Niederlanden und die Beiträge von John Konrad und Loek Nieuwenhuis in Band II.

auswählen, während die kleinen in einem engeren Zusammenhang zu lokalen und regionalen Arbeitsmärkten stehen und nur wenig oder gar nicht von der Europäisierung der Märkte profitieren dürften. Die Stärkung der Wettbewerbskraft von KMU steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der lokalen und regionalen Entwicklung von insbesondere geographisch benachteiligten Regionen oder von veralteten Industriestandorten. Hier bleibt für die EU und die Mitgliedstaaten noch einiges zu tun, um die Kluft zwischen den prosperierenden Ballungsräumen und den zurückbleibenden Regionen zu verringern. Dies ist eine der wichtigsten Aufgaben, soll die wirtschaftliche und soziale Kohäsion der Gemeinschaft dauerhaft gewährleistet werden⁽⁶²⁾.

Individuelle Karriere- und Beschäftigungsmöglichkeiten, einschließlich der Bereitschaft zu einer größeren beruflichen und geographischen Mobilität, könnten durch eine Erhöhung des Bildungs- und Ausbildungsniveaus wesentlich verbessert werden, das Job-sharing z. B. zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern bzw. die Job-rotation sind ein erwiesenermaßen erfolgreicher Ansatz (vgl. Erfahrungen in Dänemark und anderen skandinavischen Ländern). Eine lokal und regional verankerte vorausschauende Beschäftigungspolitik muß durch eine entsprechende Ausweitung und Anpassung von Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten begleitet werden.

Neue Formen tarifvertraglicher Vereinbarungen einschließlich betrieblicher Übereinkünfte und ggf. neue gesetzliche Regelungen dürften erforderlich sein, um das Recht auf Zugang zur ständigen Weiterbildung der Erwerbstätigen während des gesamten Arbeitslebens zu ermöglichen⁽⁶³⁾. Insbesondere auch in diesem Zusammenhang stellt sich die oben schon erwähnte Frage der eventuell wünschbaren Koppelung von Löhnen und Gehältern an die faktisch erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer.

Insbesondere Menschen auf den mittleren Qualifikationsstufen sind häufig stark moti-

viert, kreativ und gehören zu denjenigen, die am ehesten eine Betriebsgründung erwägen; die Schaffung und das Überleben von kleinen und mittleren Betrieben hängt von einer auf umfassender Berufserfahrung und guter formeller und informeller Qualifikation beruhender Kompetenz ab. Neue Formen der Unterstützung, Information, Beratung und Weiterbildung sind für diese Zielgruppen dringend bereitzustellen, um die Dynamik der Entwicklung regional und sektoral zu unterstützen. Aber auch das formale berufliche Bildungswesen ist auf dieser Ebene dringend attraktiver zu gestalten und leichter zugänglich zu machen. Es hat allerdings auf erneuerte Berufs- und Ausbildungsprofile aufzubauen (vgl. Abschnitt XV).

Die Transparenz und Kohärenz der Berufs- und Qualifikationsstrukturen ist unter ständiger Fortschreibung zu sichern, um eine genauere Studien- und Berufswahl treffen und eine entsprechende Berufsberatung und -orientierung bereitstellen zu können, ziel- und ergebnisorientiert studieren, lehren und lernen zu können und schließlich um Bildungs- und Ausbildungsangebote und -leistungen zu dynamisieren. Dies sollte mit jeweils unterschiedlichem Abstraktionsgrad sowohl auf regionaler und sektoraler wie auf nationaler und europäischer Ebene kontinuierlich betrieben werden.

Das Anheben des Qualifikationsstands Jugendlicher am Übergang von der Schule ins Erwerbsleben und Erwachsener in Verbindung mit Arbeit und Beschäftigung sollte vordringliche Aufgabe der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sein, wobei man systemische Strukturen anstreben und weniger auf kurzfristige Maßnahmen und Sonderprogramme setzen sollte. Hier sind neben den Gesetzgebern auf allen Ebenen der politischen Intervention, aber insbesondere auf der regionalen bzw. sektoralen Ebene, vor allem auch die Tarif- bzw. Sozialpartner gefragt, neue Wege zu beschreiten und neue Angebote zu entwickeln, die von Vollzeitbeschäftigung, beispielsweise im Rahmen stereotyper 35/40-Stunden-Wochen, abweichen. Eine so verstandene Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung kann sowohl wettbewerbspolitisch für die Betriebe als auch für die einzel-

⁽⁶²⁾ Vgl. Kohäsionsbericht der Kommission von 1997.

⁽⁶³⁾ Vgl. auch Seifert in Band II.

nen im Rahmen ihrer Berufs- und Lebensplanung höchst befriedigend und in jeder Hinsicht „gewinnbringend“ sein. Neue Kreativitäts- und Mitgestaltungspotentiale können bei den Arbeitnehmern unter diesen Voraussetzungen freigesetzt werden.

Wenn die weiter fortbestehenden Qualifikationsdefizite nicht beseitigt und entsprechende Qualifikationslücken nicht geschlossen werden, wenn also der absehbar noch stärkeren Polarisierung zwischen hohen und niedrigen Bildungs- und Ausbildungsniveaus nicht entgegengewirkt wird, dürfte eine neue Art von Benachteiligten entstehen, die von der Nutzung neuer Techniken ebenso ausgeschlossen bleibt wie von der damit verbundenen Arbeitsorganisation, Produktion und Dienstleistung und allgemeiner Kommunikation. Zur Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten und Wahrung guter Berufsperspektiven werden einschlägige Qualifikationen und Kompetenzen für jede Frau und jeden Mann immer unerlässlich.

Der ländliche Raum und periphere bzw. rückständige Industrieregionen und Wirtschaftssektoren Europas müßten bei ihren Qualifikationsanstrengungen noch stärker als derzeit gefördert werden. Wie die Beispiele der Region Lothringen in Frankreich und des Ruhrgebiets in Deutschland überzeugend gezeigt haben und die Textil- und Bekleidungsindustrien es in der Vergangenheit vorgemacht haben, ist auch eine Modernisierung scheinbar nicht mehr überlebensfähiger Regionen und Industrien mit gezielten Investitionen in menschliche Ressourcen möglich. Technologieintensität, Umweltverträglichkeit und Kundennähe bei gleichzeitig gutem Service und einer umfassenden Qualifizierung Jugendlicher und Requalifizierung der älteren Erwerbsbevölkerung sind dabei wichtige Parameter für eine positive Entwicklung oder Revitalisierung ganzer Regionen oder Sektoren (vgl. auch Abschnitt XIII).

X. Verdienstmöglichkeiten und Qualifikationen

Eine hohe Qualifikationsstufe steht in einem immer enger werdenden Zusammenhang

nicht nur mit Beschäftigungsmöglichkeiten generell, sondern auch mit den (späteren) Verdienstmöglichkeiten.

Eurostat hat die Verteilung der Verdienste in der EU generell und insbesondere bezogen auf bestimmte Berufsgruppen und Qualifikationen in elf Mitgliedstaaten⁽⁶⁴⁾ untersucht. Die Ergebnisse liegen aufgrund der 1995 (für Österreich war 1996 und Frankreich 1994 das Bezugsjahr für die Stichprobenerhebung bei den Arbeitgebern) durchgeführten Erhebung nunmehr vor⁽⁶⁵⁾. Folgende Ergebnisse wurden berichtet:

1. *Verdiensthöhe*: Die Bruttoverdienste sind in den nördlichen Mitgliedstaaten höher als in den südlichen. In den ersteren sind sie im allgemeinen gleichmäßiger verteilt. Das Vereinigte Königreich allerdings gehört neben Spanien zu den Ländern mit der ungleichmäßigsten Verdienstverteilung zwischen den am niedrigsten und den am höchsten bezahlten Berufsgruppen.

2. *Berufsposition*: Führungskräfte und Wissenschaftler verdienen im Durchschnitt 30 % mehr als Techniker und Angehörige gleichrangiger nichttechnischer Berufe, in Italien über 50 % mehr. Bürokräfte, kaufmännische Angestellte und Verkäufer verdienen etwa genauso viel wie Arbeiter. Die am besten bezahlten Angehörigen niedrig bezahlter Berufsgruppen verdienen jedoch u. U. mehr als die am schlechtesten bezahlten Angehörigen hochbezahlter Berufsgruppen. Die Verdienste der beiden am niedrigsten bezahlten Berufsgruppen, die der Bürokräfte, kaufmännischen Angestellten und Verkäufer einerseits und die der Arbeiter andererseits, sind in etwa gleich hoch. In Italien, Deutschland und in Luxemburg sind die Durchschnittsverdienste der Arbeiter etwas höher und in den anderen Ländern etwas niedriger als die der Bürokräfte usw.

⁽⁶⁴⁾ Vgl. die Ciretoq-Untersuchungen über sektorspezifische institutionelle Zusammenhänge zur Förderung der Berufsbildung und Erhebung neuer Ausbildungs- und Qualifikationserfordernisse.

⁽⁶⁵⁾ Vgl. Eurostat, „Die Verteilung der Verdienste in der Europäischen Union“, *Statistik kurzgefaßt, Bevölkerung und soziale Bedingungen*, Nr. 8/98.

3. *Bildungsniveau*: Arbeitnehmer mit einem Hochschulabschluß verdienen erheblich mehr als Arbeitnehmer mit einem niedrigeren Bildungsniveau. In Frankreich und in Italien ist die Differenz mit 57 bzw. 55% am höchsten, gefolgt von Deutschland mit 50%. Im allgemeinen liegt die Differenz bei 30 bis 40%. Das Verdienstgefälle zwischen Arbeitnehmern mit einem Abschluß des Sekundarbereichs II und einem niedrigeren Bildungsniveau ist dagegen kleiner. Mit dem Alter nimmt der Einfluß des Bildungsniveaus auf das Verdienstniveau beträchtlich zu.

4. *Wirtschaftszweig*: In den beiden wichtigsten Wirtschaftszweigen, in der verarbeitenden Industrie und im Dienstleistungssektor, weichen die Durchschnittsverdienste nicht wesentlich von einander ab. Im Dienstleistungssektor befindet sich jedoch die Branche mit den höchsten Verdiensten (Banken und Versicherungen) neben der Branche mit den niedrigsten (Gastgewerbe). Nur in Deutschland mit 8% (alte Bundesländer) bzw. 3% in den neuen Bundesländern und in Finnland sind die Verdienste in der Industrie höher als im Dienstleistungsbereich, in Spanien und im Vereinigten Königreich sind sie praktisch gleich, während in den übrigen Ländern im Dienstleistungssektor mehr verdient wird.

5. *Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit*: Die Verdienste steigen mit dem Alter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit, in den Mitgliedstaaten jedoch unterschiedlich stark: In den südlichen Mitgliedstaaten hat die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen stärkeren Einfluß auf die Verdiensthöhe als in den nördlichen Mitgliedstaaten⁽⁶⁶⁾.

Aus dieser Erhebung wird somit deutlich, daß es sich auch aus finanzieller Sicht für die Beschäftigten lohnt, in eine weiterführende Bildung oder Hochschulbildung zu investieren. Das Zurückstellen einer frühzeitigen bezahlten Beschäftigung wird kompensiert durch die höheren Verdienste, die mit einem höheren Bildungsniveau einhergehen. Dieser vergleichsweise enge Zusammenhang scheint in einem fortgeschrittenen Alter allerdings

besonders hervortreten. Der Zusammenhang zwischen dem Bildungs- und Qualifikationsstand und der Verdiensthöhe könnte vor diesem Hintergrund ggf. stärker formalisiert werden, z. B. durch entsprechende Tarifvereinbarungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, mit denen man den Erwerb und den Erhalt bzw. Ausbau von Qualifikationen attraktiver machen und entsprechend honorieren könnte. Lohn- und Gehaltszuwächse könnten an den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen auch unterhalb von Hochschulabschlüssen (EU-Niveau 5) stärker gekoppelt werden (vgl. die obige Diskussion über die mittleren Qualifikationen).

XI. Zur Berufs- und Qualifikationsentwicklung: auf dem Weg in die Informations-, Kommunikations- und Wissensgesellschaft

In den letzten Jahren hat sich einiges geklärt in puncto Schaffung oder Zerstörung von Arbeitsplätzen durch die verbreitete Anwendung der Neuen Technologien und die damit einhergehende wachsende Kapitalintensität der Arbeitsplätze. Untersuchungen haben ergeben, daß der Saldo zwischen Schaffung und Zerstörung von Arbeitsplätzen nicht nur unter bestimmten Bedingungen ausgeglichen sein kann, sondern gar neue Arbeitsplätze entstehen. Neue Technologien und deren Anwendung zerstören also nicht per se Arbeitsplätze, sondern tragen auch zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten bei. Das Problem ist nur, daß diejenigen, die durch den Einsatz dieser Techniken arbeitslos werden, auf die neu entstehenden nur wenig vorbereitet sind, letztere nicht an denselben Orten oder in denselben Berufsbereichen entstehen und in der Regel andere, vielfach auch höhere Qualifikationsvoraussetzungen erfordern als die für die zerstörten Arbeitsplätze typischen. Qualifikationsangebot und -nachfrage klaffen somit zunehmend auseinander, was dazu führt, daß ein harter Kern dauerhaft Arbeitsloser bleibt und das große Potential der Anwendungsmöglichkeiten mit Hilfe von neuen Technologien nicht ausgeschöpft wird und das damit zusammenhängende Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum hinter dem Möglichen zurückbleibt.

⁽⁶⁶⁾ Die Punkte 1 bis 5 beruhen auf den Erhebungen von Eurostat (1998): op. cit.

Eine nachhaltige, sozial verträgliche und auf Umweltbelange Rücksicht nehmende Technologieentwicklung, eine so verstandene Technikentwicklung, schafft effektiv viele neue Arbeitsplätze und dies meist in neuen Produktions-, Dienstleistungs- und Tätigkeitsfeldern, die unter Umständen sehr beschäftigungsintensiv sein können. Während in sogenannten High-Tech-Industrien im Metall-, Elektro- bzw. Elektronikbereich und in der Informations- und Kommunikationstechnik wenig qualifizierte Arbeitskräfte weitgehend ausgegliedert wurden und werden, sind in den umweltverträglichen und Ressourcen schonenden Industrien sowohl hochqualifizierte als auch wenig qualifizierte Arbeitsplätze entstanden. Diese Arbeitsplätze entstehen nahe bei lokalen oder regionalen Gebietskörperschaften und sind nur wenig von der Globalisierung bedroht. Sie sind allerdings meist abhängig von den öffentlichen Haushalten dieser Gebietskörperschaften oder von staatlichen Sonderprogrammen, weshalb sie ebenfalls nicht unbedingt zu einer stabilen Beschäftigung führen, da sie zumindest in der Anfangsphase von jährlich immer wieder neu zu verhandelnden Zuwendungen der öffentlichen Hand abhängig sind⁽⁶⁷⁾.

Umwelt und Ressourcen schonende Techniken und deren Verbreitung hängen zunächst von förderlichen steuerlichen und sozialen Abgabensystemen ab. In der Energiepolitik kann ein Umschwenken von der höchst kapitalintensiven Atomenergie in dezentral arbeitende Gas-, Wind- oder Sonnenenergiesysteme zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, ob hochqualifiziert oder wenig qualifiziert. In der Anfangsphase allerdings wird diese Umstellung im Rahmen des höchst teuren Abbaus der Kapazitäten mit ihrer Entsorgungsproblematik zu erhöhten Kosten führen. Ein solcher grundsätzlicher Wechsel, wie er derzeit in Deutschland geplant ist, dürfte also nur in längeren Zeiträumen zu mehr Arbeitsplätzen führen. Noch undeutlich ist, ob deren Inhaber eher hochqualifiziert oder weniger qualifiziert sein werden, und/oder ob sich unter dieser Voraussetzung wieder beschäftigungsintensivere Formen bezahlter Arbeit ergeben werden (vgl. auch den Abschnitt über die ökologischen Herausforderungen).

⁽⁶⁷⁾ Vgl. Catherine Gay in Band II.

Die exponentielle Verbreitung neuer Techniken, die wachsenden Anwendungsmöglichkeiten des Personalcomputers, elektronischer Kommunikationssysteme und Multimedia, Internet usw. haben in weiten Bereichen zu einer nicht für möglich gehaltenen Steigerung der Arbeitsintensität⁽⁶⁸⁾ und Produktivität am einzelnen Arbeitsplatz geführt. Zusätzlich war zunächst meist hochqualifizierte Arbeit erforderlich, um die Systeme zu programmieren, Netzwerke einzurichten und zu betreuen. Wenig qualifizierte Arbeit war zunächst noch gefragt, einhergehend mit der Eingabe von Datensätzen aus Karteien und traditionellen Ablage- und Archivierungssystemen im Zuge der Umstellung. Diese Phase ist in den meisten Branchen der Industrie und Wirtschaft ebenso wie im öffentlichen Dienst der meisten Länder allerdings verstrichen.

Heute entstehen neue Bedürfnisse, die aber nur vorübergehender Natur sein dürften. Im Zuge der Umstellung der Währungen auf den Euro und der mit dem Beginn des Jahres 2000 zusammenhängenden Programmiererefordernisse wird eine große Zahl von Informatikern benötigt. Wie man den Stellenanzeigen in der Presse leicht entnehmen kann, brauchen sich Informatikexperten und Computerspezialisten in den nächsten Jahren um Arbeitsplätze darum keine Sorgen zu machen. Anders dürfte es jedoch nach Abschluß dieser Jahrhundertaufgabe werden: Nur-Informatiker dürften mittelfristig dann weniger Chancen haben, wenn sie sich nicht auch nebenher für bestimmte Anwendungen in der Wissenschaft, Forschung oder Entwicklung, bei Banken und Versicherungen bzw. Unternehmensdienstleistungen qualifizieren. Hier wird es im Zuge der Entwicklung von der Informations- über die Kommunikations- zur Wissensgesellschaft auch längerfristig neue Möglichkeiten für hochqualifizierte Spezialisten geben⁽⁶⁹⁾.

⁽⁶⁸⁾ Arbeitsintensität wird hier verstanden als Arbeitsleistung pro Zeiteinheit: nicht zu verwechseln mit Beschäftigungsintensität, die zu beziehen ist auf die Zahl der Arbeitsplätze zur Erstellung bestimmter Produkte und Dienstleistungen.

⁽⁶⁹⁾ Am 30. Oktober 1998 wurde die Personengruppe der EDV-Berufe (*computer associate professionals*) europaweit am stärksten nachgefragt [im Rahmen der Stellenangebote auf der EWR-Ebene, die dem EURES-System von den nationalen Arbeitsämtern gemeldet wurden und von der Europäischen Kommission (GD V) täglich aktualisiert im Internet veröffentlicht werden].

Die Kultur- und Wissensproduktion unter Nutzung von Multimedia, im Rahmen von Film, Musik, Theater, Video und Fernsehen, im Bereich des Produktdesigns, von Graphik und Industriedesign, Marketing und Werbung bzw. der Kommunikationswissenschaften sind stark wachsende Bereiche der Computeranwendung geworden, setzen aber neben Computerkenntnissen wesentlich auch weitere kreative Kompetenzen voraus, und zwar in Bereichen sich immer weiter spezialisierender Aufgaben. Das Verlagswesen ändert sich ebenso wie die Journalistik und Publizistik und wird immer stärker geprägt von modernen elektronischen Informations- und Kommunikationssystemen.

Die Beherrschung von Anwendungsvielfalt und Flexibilität ist erforderlich einerseits, aber auch die Entwicklung einer hohen Professionalität und die Befriedigung stetig wachsender Qualitätsanforderungen andererseits. In diesem, für die Entwicklung und Entfaltung der Wissensgesellschaft wichtigen Schlüsselbereich dürfte sich schon in Kürze eine starke Tendenz der Professionalisierung der damit einhergehenden Tätigkeiten ergeben, denn die Produktivität und das Preis-Leistungs-Verhältnis sind hier dringend zu verbessern. Die Europäer treten hier in einen Wettbewerb mit den großen Konzernen der Unterhaltungsindustrie in den USA. In einigen Bereichen wie bei der Musik-, Theater- und bei der Zeitschriften- und Buchproduktion sind sie schon vorn, im Bereich von Film, Video und Fernsehen hinken sie allerdings noch hinterher. Aber auch hier ist eine Stärkung ihrer Position zu erwarten. Der Kulturraum Europa hat gute Chancen insbesondere dann, wenn er die amerikanischen und mehr noch die boomenden Märkte in Asien und Lateinamerika zu bedienen lernt. Dies kann allerdings nur bei einer stärkeren Professionalisierung und Diversifizierung dieses Bereichs der Kultur- und Wissensproduktion erreicht werden.

Ein wichtiger Bereich für Computerexperten ist der Sektor der Banken und Finanzdienstleistungen, der Verwaltung und der von Wissenschaft und Forschung selbst. Es wurde schon an anderer Stelle gesagt, daß sie hier in Bereiche vordringen, die bis dato sehr beschäftigungsintensiv sind, ihr Einsatz dürfte deshalb zu einem weiteren Abbau von Stellen meist

niedrigerer Qualifikation beitragen⁽⁷⁰⁾. Komplizierte mathematische Berechnungen, komplexe Ordnungssysteme, juristische und verwaltungstechnische Vorgänge werden leichter handhabbar und zugänglich, Hilfskräfte und Verwaltungsangestellte werden immer weniger gebraucht. Höhere Qualifikationen sind für den Verkauf und die Beratung bzw. Erzeugung entsprechender Dienstleistungen erforderlich, die mittels der neuen Computeranwendungen weniger Zuarbeit durch Geringqualifizierte benötigen.

Bibliotheken und Archive werden automatisiert, die Buchbestellung erfolgt über Internet, selbst die Drucklegung und Produktion von Schriften erfolgt durch hochbezahlte Experten in Zusammenarbeit mit privaten Unternehmen in eigener Regie, ohne notwendigerweise auf Sekretariatsunterstützung angewiesen zu sein. Eine große Zahl von wenig qualifizierten technischen und Bürohilfskräften wird arbeitslos werden, wenn sich die gegenwärtige Entwicklung fortsetzt. Eine Kompensation ist nicht in Sicht, es sei denn, daß sie sich selbst höher qualifizieren oder umschulen lassen.

Allerdings werden viele der Angestellten weiter auf Stellen und Positionen eingesetzt, die in direktem Kontakt mit Kunden auch einfachere Beratungsdienstleistungen anbieten, die aufgrund der Beschleunigung und elektronischen Verfügbarkeit der Informationen, z. B. über Internet, auch stärker wahrgenommen werden. Telefondienste und Telefonverkauf werden wichtiger, Internetanfragen müssen bearbeitet, der sich ausweitende elektronische Handel bearbeitet werden usw.

Die Qualifikationsanforderungen verlagern sich von vormals vorherrschender Routinearbeit auf komplexere Dienstleistungen und Beratungsangebote. Kundenorientierung ist angesagt. Soziale und kommunikative Kompetenzen sind in vorher nicht gekanntem Umfang gefragt, um diese Leistungen erbringen zu können, darunter neben den fachlichen insbesondere auch (fremd-)sprachliche Kompetenzen⁽⁷¹⁾.

⁽⁷⁰⁾ Vgl. die Untersuchung im Rahmen von Ciretoq von Freiche et al., siehe Liste in Anhang 2.

⁽⁷¹⁾ Vgl. Beitrag von Gruber et al. in Band II.

Zur Zeit hat der boomende Bereich der Computertechnik, der Hard- und Software-Entwicklung und -Anwendung mit der wachsenden Vielfalt der Nutzung durch mehr und mehr Verbraucher das Tor weit geöffnet für Seiten- und Quereinsteiger aus anderen Berufs- und Tätigkeitsbereichen⁽⁷²⁾. Ob dies anhalten wird, ist indes fraglich. Hochqualifizierte Berufe aus anderen Disziplinen erschließen mit der Verallgemeinerung der Qualifikation für immer leichter zu bedienende und zu verstehende Computeranwendungen die vormals fast ausschließlich durch Techniker beherrschten Teilarbeitsmärkte für sich selbst. Wissensproduzenten und Kreativdirektoren sind nicht länger von den Ingenieuren abhängig. Die Letzteren werden auf Dauer für die von ihnen selbst neu erschlossenen Beschäftigungsmöglichkeiten nicht umfassend oder ausreichend genug qualifiziert sein. Die Computeranwendung auch komplexer Systeme und Tätigkeitsspektren z. B. im Rahmen der Architektur oder Statik ebenso wie in der Haustechnik und im Freizeitbereich wird für Herrn und Frau Müller, Madame oder Monsieur Dupont oder für Mr. und Ms. Smith auch ohne Hilfe von Technikern und „professionals“ möglich.

Haben die Maschinen der vorigen Generation industrielle *Handarbeiter* weithin überflüssig gemacht, deren Know-how sich in flexiblen Fertigungssystemen und Automaten bzw. Robotern wiederfindet, so werden in der nächsten Generation die hochqualifizierten Fachkräfte, Facharbeiter, Techniker und ein Großteil der Ingenieure, d. h. *Kopfarbeiter*, ihre Qualifikationen in Computeranwendungen wiederfinden und von Arbeitslosigkeit bedroht sein, es sei denn, sie erstellen die neuen Computeranwendungen selbst oder sind an deren Verbreitung und am Vertrieb beteiligt. Die Wissensgesellschaft wird ihre Schöpfer teilweise überflüssig machen, wenn es diesen nicht gelingt, immer wieder neues Wissen zu schaffen oder Wissen zumindest so aufzubereiten, daß dieses selbst wiederum Beschäftigungsmöglichkeiten schafft, das heißt, eine ständige Wissensproduktion aufzubauen oder bei ihrer Aufbereitung oder Verbreitung beteiligt zu sein.

⁽⁷²⁾ Vgl. Dostal in Band II.

Schließlich dürfte sich nach den Untersuchungen im Rahmen von Ciretoq von J. J. Paul et al.⁽⁷³⁾ eine gewisse Verschränkung von technischen und ökonomischen Tätigkeits- und Anforderungsprofilen insbesondere in dem von raschem Produktwechsel gekennzeichneten Markt der Informations- und Kommunikationstechniken ergeben: Techniker müssen sich mit Fragen des Marketings und des Vertriebs auseinandersetzen, Verkäufer technisches Know-how besitzen, Ökonomie und Technik rücken zusammen. Es wird nur noch produziert, was der Kunde in welcher technischen Spezifikation oder Ausprägung und in Farbe und Design bestellt. Es wird nur noch verkauft, was technisch einwandfrei funktioniert und vom Design her anspricht. Serviceleistungen werden mit eingekauft. Hieraus ergeben sich neue Kompetenzanforderungen sowohl an das technische Personal wie an das Verkaufspersonal.

Die mit den neuen Technologien und deren Verbreitung einhergehenden Herausforderungen stehen jedoch weniger im Zusammenhang mit Problemen der Arbeitslosigkeit oder der Schaffung und Zerstörung von Arbeitsplätzen, die grundsätzlich durch andere als technikbedingte, d. h. durch politisch-ökonomische sowie soziokulturelle Kategorien, einer Lösung zugeführt werden müssen. Mittelfristig ergeben sich die größten Herausforderungen dadurch, daß die neuen Anwendungen immense Auswirkungen haben auf die interne Arbeitsorganisation der Betriebe und Verwaltungen sowie die Organisation ihrer Beziehungen untereinander mit entsprechenden Auswirkungen auf Angebot und Nachfrage an Qualifikationen.

Schlußfolgernd läßt sich zusammenfassen:

Die neuen Technologien und insbesondere die IKT stehen noch immer am Beginn ihrer Verbreitung in Europa. Ihr Potential wird zunehmend erkannt, ihre volle Nutzung und Verbreitung zugunsten einer nachhaltigen ökonomischen und sozial- bzw. umweltverträglichen Anwendung setzt allerdings eine alle sozialen Schichten umfassende Qualifizierungsoffensive voraus. Während sich Hardwarekonstellationen und

⁽⁷³⁾ Vgl. Brugia in Band II.

auch die meisten (Standard-)Anwendungen immer mehr perfektionieren und weiter verbilligen dürften, hinken die Kompetenzen und Qualifikationen der Nutzer und Anwender diesem Potential meistens hinterher. Eine solche umfassende Bildungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative ist erforderlich, um diese sich ständig vervielfältigenden Möglichkeiten auszuschöpfen, aber auch um den Gefahren, die mit dieser Verbilligung und Verbreitung einhergehen, vorzubeugen, Manipulationsmöglichkeiten bewußt zu machen und den damit einhergehenden sozioökonomischen Wandel umwelt- und sozialverträglich zu gestalten.

Gefahren sind insbesondere verbunden mit den potentiellen Manipulations- und Kontrollmöglichkeiten von seiten der Hersteller und großer Anwender in Hinblick auf die Verbraucher und Nutzer, Arbeitnehmer und Staatsbürger, Lehrer und Schüler usw. Mündige Konsumenten und mitwirkende bzw. mitgestaltende Arbeitnehmer und Bürger im Prozeß der sich vervielfältigenden Anwendungen sind erforderlich, will man solchen Gefahren vorbeugen und die Möglichkeiten zum Wohle aller nutzen. Eine umfassende Bildung und Ausbildung ist unabdingbar, wenn der Umgang mit diesem neuen Potential sozial und ökonomisch erfolgen soll. Neuartige Formen der Polarisierung und Marginalisierung ganzer Bevölkerungsteile mit entsprechend negativen gesellschaftlichen Begleiterscheinungen sind zu erwarten, wenn die Bildungs- und Ausbildungssysteme sich für diese Entwicklung nicht öffnen und möglichst alle darauf vorbereiten: Jugendliche und Erwachsene, Mädchen und Jungen, Städter und Landbewohner, Inländer und Ausländer usw.

XII. Die ökologischen Herausforderungen

Ganz ähnlich wie die technologischen Herausforderungen stellen sich die ökologischen Herausforderungen: Sie liegen quer zu allen Tätigkeits- und Berufsbereichen, dringen in das tägliche Leben jedes einzelnen ein und veranlassen die Menschen zunehmend zum Umdenken, Umschwenken und Umlernen. Die ökologische Frage hat in der politischen Diskussion einen ähnlichen Stellenwert erreicht wie die technologische, ökonomische und

soziale Frage. Sie bildet eine ebenso große Herausforderung für die bildungs- und insbesondere die berufsbildungspolitische Debatte.

Im Rahmen der Untersuchungen des CEDEFOP über Berufe und Berufsbildung im Umweltschutz⁽⁷⁴⁾ in den letzten Jahren wurde deutlich, daß in diesem Zusammenhang der beruflichen Weiterbildung und Umschulung der Fach- und Führungskräfte ein herausragender Stellenwert zukommt, ebenso ist deutlich geworden, daß nur eine enge Anknüpfung der Initiativen an konkrete Bedürfnisse bzw. Erfordernisse vor Ort zum Erfolg führt, sog. lokale Beschäftigungsinitiativen wurden durch kommunale oder freie Träger und Bürgerinitiativen angestoßen und führten schon bald zu neuen festen Arbeitsplätzen. Die Beseitigung von Umweltschäden einerseits, aber auch die pro-aktive Vorbeugung, die zur Schonung natürlicher Ressourcen wie Luft, Wasser und Böden sowie insbesondere auch zur sparsameren Nutzung von Energiereserven führt, haben trotz anfänglicher Skepsis nicht etwa zur Gefährdung von Arbeitsplätzen beigetragen, sondern führen ganz wesentlich zur Schaffung neuer Arbeitsplätze⁽⁷⁵⁾.

Die Verbreitung und immer kapitalintensivere Nutzung der Technik und Naturwissenschaften in Form von flexiblen, vollautomatisierten Fertigungssystemen, Kernkraftwerken sowie großindustriellen Produktionstechniken, im Bereich der Erzeugung von Nahrungsmitteln unter Ausbeutung der Gewässer und Böden ebenso wie der Rohstoffreserven bei gleichzeitig wachsenden Bedürfnissen der Menschen im Zusammenhang mit dem Reisen, der Freizeit, dem Verkehr und der Kommunikation und dem alltäglichen Verbrauch, kann in der gegenwärtigen Form und in derzeitigem Umfang nur noch eine begrenzte Zeit mit gleichem Zuwachs so weitergehen. Mit gewissen Einschränkungen dürfte schon bald zu rechnen sein, und ein Kampf um diese Ressourcen zeichnet sich hier und da schon ab.

In dieser Lage stehen die Berufsbildungsfachleute und -planer vor einem Dilemma. Sie haben die jungen Leute sowohl auf die High-Tech und

⁽⁷⁴⁾ Vgl. Liste der Veröffentlichungen des CEDEFOP.

⁽⁷⁵⁾ Vgl. Beitrag von Catherine Gay in Band II.

deren Nutzung vorzubereiten als auch auf ihre Fähigkeit, auf diese High-Tech teilweise verzichten zu können, d. h. mehr oder minder traditionelle Befähigungen ebenfalls zu erhalten, damit die Schüler und künftige Generationen das einfache Leben und Arbeiten nicht ganz verlernen, so z. B. handwerkliche und Schreib- und Rechenfertigkeiten ohne Maschine.

Versucht wird dies in der ökologischen Landwirtschaft, in der Holzverarbeitung und Möbeltischlerei, in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Alte Handwerke haben hier und da wieder Konjunktur, entsprechende Fertigkeiten werden wieder stärker gefragt. Musikinstrumentenmacher oder Bootsbauer sind angesehene Berufe. Sie sind arbeitsintensiv und weit weniger kapitalintensiv als moderne industrielle Arbeitsplätze. Aber auch sie wenden z. T. Verfahren an, die mit Hilfe von High-Tech möglich geworden sind und moderne Kompetenzen mit traditionellen Fertigkeiten verbinden: In der Keramikindustrie und im Töpferhandwerk werden neue Brennverfahren und Lasurtechniken eingesetzt, in der Industrie werden neue Keramikverbindungen und -legierungen eingesetzt, die für die Raumfahrt entwickelt wurden. In den Tischlereien werden mit numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen und durch das Kopieren alter Techniken und Modelle neue Produkte je nach Kundenwünschen in Kleinserien oder gar in Einzelfertigung hergestellt.

In den Bereichen der Metall-, Elektrotechnik und Elektronik, der Solartechnik, Mikrosystemtechnik und Photovoltaik werden High-Tech und Low-Tech miteinander verbunden und unter verstärkter Berücksichtigung von energiesparenden und umweltfreundlichen Technikanwendungen neue Komponenten und Produkte entwickelt, bei denen auch neue Berufe entstehen, wie z. B. der Solartechniker. Nicht nur das Handwerk und die Kleinbetriebe widmen sich diesen Fragen, sondern zunehmend auch die Großindustrie. Das Anwachsen der Sensibilität der Verbraucher, die Imagepflege der Betriebe, aber vor allem auch strengere Auflagen der Mitgliedstaaten und der EU lassen eine Ausweitung entsprechender Beschäftigungsfelder erwarten.

Hiermit soll unterstrichen werden, daß ein Widerspruch zwischen traditionellen, eher handwerklichen Fertigkeiten einerseits und öko-

logischer Arbeitsweise sowie modernen technischen Verfahren andererseits nicht unbedingt zu existieren braucht, ja er scheint sich zunehmend aufzulösen, insbesondere dann, wenn die für die Förderung der Großindustrie bzw. von Großprojekten wie Kernkraftwerken oder Staudämmen verantwortlichen Politiker einsehen, daß mit kleinteiliger dezentraler und lokaler Anstrengung dasselbe, wenn nicht gar mehr als mit großen Prestigeprojekten zu erreichen ist: Blockheizkraftwerke, Abwärmenutzung von größeren Wohn- und Industrieanlagen, Biogasanlagen in der Landwirtschaft, Recycling von Abfällen generell und von Holzabfällen in der Holzverarbeitenden Industrie, Verbrennung von Müll in Wärmekraftanlagen u. a. m.

Alle Berufe reichern sich indessen mit ökologischen Komponenten an: vom Hersteller bis zum Verarbeiter und Verkäufer von Nahrungsmitteln, vom Metallhersteller über den -verarbeiter bis zum Mechaniker und Ingenieur, vom Bauhilfsarbeiter bis zum Architekten usw., kein Beruf bleibt ausgespart, wenngleich sich die ökologische Frage bei einigen Berufen besonders stellt. Hierzu gehören etwa Berufe der Abfallwirtschaft und -entsorgung, des Recyclings, der Energiewirtschaft und natürlich die Landwirte, Fischer und Forstwirte. Die Renaturierung der Flüsse und Gewässer, die Vermeidung von Luftschadstoffen und die ressourcenschonende Energiegewinnung und -verwendung haben auch neue Berufe hervorgebracht und fragen nach neuen Qualifikationen. Kläranlagen und Wasseraufbereitungsanlagen, Erdwärme-, Wind- und Sonnenenergieanlagen sind weitere Beispiele, die eine ganze Palette neuer Qualifikationserfordernisse mit sich bringen.

Diese Tätigkeits- und Einsatzbereiche schaffen viele Tausende von Arbeitsplätzen, zunächst vielfach unter öffentlicher Trägerschaft oder mit Hilfe von Subventionen der öffentlichen Hand, zunehmend aber auch in der Privatwirtschaft⁽⁷⁶⁾. Fest steht, daß der

⁽⁷⁶⁾ Der Nettoeffekt in der Privatwirtschaft bleibt allerdings noch genauer zu prüfen, zumal mit der Umgestaltung und Neuschaffung von Arbeitsplätzen in der Umweltechnik und im Umweltschutz vielfach eine Umwandlung traditioneller Berufs- und Tätigkeitsprofile einhergeht. Vgl. Loos, Roland: „Umweltberufe und Umweltqualifikationen“, in: *SWS-Rundschau*, S. 482 ff., Heft 4/1997.

Umweltschutz und die Umwelttechnik ein enormes Potential an neuem Arbeitsvolumen besitzen. Ihre Erschließung sichert die Auslastung der Betriebe durch Produktion von oder den Handel mit ökologisch vertretbaren Produkten und trägt somit zur Arbeitsplatzsicherung in mehr und mehr Branchen und Berufszweigen bei.

Die formalen Bildungs- und Ausbildungssysteme sind darauf allerdings noch kaum vorbereitet. Erst ansatzweise und in jüngerer Zeit sind Änderungen der entsprechenden Bildung und Ausbildung im Gespräch, sind aber meist noch weit davon entfernt, flächendeckend angewendet zu werden. Quer- und Seiteneinsteiger finden auch hier ein zukunftssträchtiges und immer wichtiger werdendes Tätigkeitsfeld, ähnlich wie es bei den neuen IK-Techniken der Fall ist⁽⁷⁷⁾. Auf Dauer wird man allerdings um eine systematische Berufsbildung im Rahmen der Erstausbildung und Hochschulbildung auch für diese Berufsfelder nicht umhinkommen.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten:

Die umweltverträgliche Entwicklung der Industrie und Wirtschaft unter Nutzung modernster Techniken und Schonung der natürlichen Ressourcen hat ein großes Beschäftigungspotential. Diese Entwicklung ist durch eine umfassende Erneuerung der Bildungs- und Ausbildungsinhalte auf allen Ebenen und Stufen zu unterstützen, und zwar sowohl im Rahmen der entsprechenden Erstausbildung als auch im Rahmen arbeitsmarktnaher Weiterbildung. Energie und Rohstoffe ebenso wie Luft, Wasser und Böden sind umweltschonend und so sparsam wie möglich zu nutzen. Dies setzt eine umfassende Qualifizierungsoffensive ebenso voraus, wie es im Zusammenhang mit der Nutzung neuer IK-Technologien weiter oben deutlich gemacht wurde. Beide Komponenten, die der High-Tech und der Low-Tech, müssen allerdings in Verbindung zueinander und miteinander berücksichtigt werden, und die entsprechenden Konsequenzen in neue Bildungs- und Ausbildungsinhalte auf allen Ausbildungsstufen einfließen.

⁽⁷⁷⁾ Vgl. W. Dostal in Band II.

Neue Berufsprofile und Ausbildungserfordernisse zeichnen sich ab, mit der Folge einer Erneuerung bestehender bzw. Ergänzung älterer Formen der Berufsausbildung. Diese Umgestaltung erfolgt auf allen Bildungs- und Qualifikationsstufen in mehr und mehr Mitgliedstaaten der EU, insbesondere aber bezüglich der arbeitsmarktnahen Weiterbildung im Rahmen von kommunalen und regionalen Initiativen und Maßnahmen aufgrund öffentlicher oder privater Anstrengungen: Denke global und handle lokal, heißt die Devise. Eine so verstandene Globalisierung ist überfällig⁽⁷⁸⁾.

XIII. Berufssegmente bzw. Wirtschaftsbranchen und deren Perspektiven im Hinblick auf Bildungs- und Qualifikationsanforderungen, regionale und sektorale Entwicklungen

Das Untersuchen der Frage der Berufs- und Qualifikationsentwicklung quer zu den drei großen Wirtschaftssektoren, primärer, sekundärer und tertiärer Sektor, ist immer weniger ausreichend. Man muß gerade auch im Rahmen des internationalen Vergleichs stärker auf die Ebenen der Berufsabschnitte, Tätigkeitsbereiche oder Untersektoren eingehen, in denen sich die oben gemachten, recht allgemeinen Aussagen indessen nicht immer bestätigen. Auch sind die Bedürfnisse im ländlichen Raum anders geprägt als in städtisch geprägten Ballungsgebieten, an der Peripherie Europas und in abgelegenen Großstädten anders gelagert als in geographisch begünstigten Regionen wie an der Rheinschiene, in Norditalien und im Pariser Becken bzw. im Raum London und Südengland oder auch im Rhonetal.

Von „Monoindustrien“ geprägte Gebiete setzen andere Qualifikationen voraus als von umfassendem Handel und von Dienstleistungen geprägte Großstädte. Zwar gleichen sich

⁽⁷⁸⁾ In einem Beitrag für die amerikanische Wochenschrift *Newsweek* vom 26. Oktober 1998 schreibt Pranay Gupte in seiner Kolumne mit dem Titel „AJump Start For the Poor“: „Colonialism was an early form of globalization: today's globalization needs to promote a fresh concept: empowerment of grass-root institutions in the cause of social development. In the final analysis, all development is local.“

die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Zuge der Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur und durch leichter verfügbare Informations- und Kommunikationsmittel zunehmend an. Die Wirtschaftsstruktur des ländlichen Raums wird sich allerdings kaum rasch an die der Metropolen angleichen können. Handwerklich geprägte Betriebe, kleine Selbständige und freiberuflich Tätige können hier neben der Landwirtschaft und lebensmittelverarbeitenden Industrie ein gutes Auskommen haben. Mit Hilfe von neuen Möglichkeiten der Telearbeit und der Telekommunikation in umwelt- und sozialverträglicher Umgebung können sie auch zunehmend effektiv und kreativ arbeiten, ohne wie in der Vergangenheit weiter von dem Dienstleistungsangebot großer Städte abhängig zu sein. Ein neues Gleichgewicht zwischen Stadt und Land, zumindest in der Umgebung der großen Ballungsräume, scheint sich in einer Situation einzupendeln, in der die Lebensqualität in den Innenstädten der großen Zentren nachläßt.

Die Bildungs- und Berufsbildungsangebote konzentrieren sich allerdings weiterhin in den Städten, und der ländliche Raum könnte nur für ältere und ganz alte Menschen attraktiv bleiben, wenn es nicht gelingt, die kommunalen Dienstleistungen (Bildung, Gesundheit, Soziales, Kulturangebote usw.) vor Ort zu verbessern. Hier gibt es neue Bedürfnisse und eine große Nachfrage für Bildung und Ausbildung, die derzeit kaum befriedigt werden. Eine dezentrale Versorgung sollte in kleineren Einheiten angestrebt und die Konzentration in große Einheiten, wie sie in den vergangenen Jahren in städtischen Ballungsräumen erfolgte, teilweise wieder rückgängig gemacht werden. Dies betrifft insbesondere die schulischen und überbetrieblichen Bildungs- und Berufsbildungsangebote. Vielleicht wird es ja durch neue Formen des Lehrens und Lernens mit Unterstützung von Computern, modernen Kommunikationssystemen wie Multimedia und Videokonferenzen leichter möglich sein, bei einem angemessenen Preis-Leistungs-Verhältnis künftig sowohl dezentralisierte als auch individualisierte Angebote ebenfalls im ländlichen Raum bereitzustellen.

Bis dato unterscheiden sich die Berufsanforderungen noch vielfach zwischen Stadt und

Land. Auf dem Land sind manuelle praxisbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten weiterhin gefragt; Improvisation im Rahmen der Wartung und Reparatur von landwirtschaftlichen Geräten, Kraftfahrzeugen und Haushaltsgeräten, handwerkliche Fertigkeiten usw. sind dort noch in großem Umfang gefragt, während in den großen Städten die Teile nur noch ausgetauscht werden, moderne Diagnosemethoden durch komplexe Meßgeräte und Computer die Fehlersuche übernehmen und ebenso Teile der Inspektion und Reparatur von Fahrzeugen durch Spezialisten mit Hilfe komplexer Automaten wahrgenommen werden. Die Lagerhaltung und Ersatzteilbestellung, die damit zusammenhängende Logistik und das Bestell- und Auftragswesen ebenso wie der Umgang mit komplizierter Elektronik, Tätigkeiten, die in den Servicebetrieben der großen Städte schon gang und gäbe sind, sind es auf dem Land vielfach noch nicht⁽⁷⁹⁾.

Zwischen Städten und dem ländlichen Raum findet allerdings ein rapider Anpassungsprozeß statt, der auch angleichende Wirkungen auf die Berufs- und Qualifikationserfordernisse haben dürfte. Moderne Kommunikationsformen und Telearbeit ermöglichen es auch gut qualifizierten Städtern, sich wieder verstärkt auf dem Land anzusiedeln. Betriebe erhalten finanzielle Anreize von den Gemeinden und billigen Boden usw. Die gute Luft- und Wasserqualität bei gleichzeitig verbesserter Verkehrsanbindung lassen den ländlichen Raum wieder attraktiver werden.

Ein weiterer Faktor, die in der Vergangenheit bestimmte Berufssegmente voneinander abschottete, ist in einer gewissen Auflösung begriffen, nämlich die Unterscheidung zwischen den kaufmännischen und den technischen Berufen. Technische Fachkräfte haben sich stärker mit kaufmännischen Fragen auseinanderzusetzen, und kaufmännisch ausgebildete stärker mit technischen Zusammenhängen vertraut zu machen. Dies findet zunehmend seinen Niederschlag in den entsprechenden Ausbildungsgängen. Kundenorientierung, die Zusammenfassung und stärkere Abstimmung von Produktionsprozessen,

⁽⁷⁹⁾ Vgl. Bieganski et al. 1997.

Marketingstrategien, Vertriebs- und Serviceangebote im Rahmen bestimmter Produktpaletten und die Verkürzung bzw. Beschleunigung der Kommunikation zwischen Auftraggebern und Herstellern führen zu Anpassungen in den Anforderungen an die Berufstätigen in den genannten Bereichen bei gleichzeitig steigenden Bedürfnissen nach Identifikation mit dem Produkt und wachsenden Loyalitätsansprüchen den Betriebszielen gegenüber.

Jede einzelne Fachkraft ist gefordert, sich stärker als in der Vergangenheit mit den Unternehmenszielen zu identifizieren. Der innerbetrieblichen Bildung und Ausbildung und insbesondere der Weiterbildung wächst hier eine neue, vorher nicht gekannte Aufgabe zu. Die jeweilige Unternehmenskultur wird entscheidend für den mittel- und langfristigen Erfolg eines Unternehmens, und hierbei spielt die Aufgabe der Integration der Beschäftigten über Bildung und Weiterbildung eine zunehmend wichtige Rolle⁽⁸⁰⁾.

Bei den technischen Fachkräften selbst kommt der ständigen fachlichen Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu; doch auch bei ihnen sind zunehmend Kompetenzen erforderlich, die vormals bei den kaufmännischen Fachkräften gefragt waren und weniger bei den technischen: soziale und sprachlich-kommunikative Kompetenzen, Methodenkompetenzen, kreative und konzeptionelle bzw. planerische Fähigkeiten, und zwar im Zuge der Beschleunigung bei der Umstellung der Produktion, der selbständigen Durchführung von Reparaturen und Umrüstungen der Anlagen im Team usw.

Wesentliches Merkmal für technische Fachkräfte ist indessen die wachsende Integration von metallbe- und -verarbeitenden Fertigkeiten und Kenntnissen und elektronischen, elektrotechnischen bzw. digitalen und informationstechnischen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Der Beruf des Mechatroniker, der Maschinenbaukenntnisse und elektronische Kompetenzen miteinander verbinden kann, durchdringt mehr und mehr Tätigkeitsbereiche. In der Fertigungsindustrie kommt ihm schon heute eine Schlüsselstellung zu; in Kürze wird dies auch

bei den kundendienstnahen Servicebetrieben der Fall sein wie z. B. in den Kfz-Reparaturbetrieben; der Kfz-Mechaniker wird durch den Kfz-Mechatroniker abgelöst werden.

Wegen der Verflechtung der europäischen Automobilindustrie und zunehmender Konzentration der Servicebetriebe unter Angleichung ihrer Qualitätsstandards ist schon in Kürze mit einer europäischen Profilierung dieses Berufs im Servicebereich zu rechnen. Entsprechende Versuche sind im Zuge des EU-Berufsbildungsprogramms Leonardo da Vinci im Gange.

In anderen Einsatzbereichen wie beispielsweise in der Druck- und Verlagsindustrie haben sich die Berufsprofile in den letzten Jahren ebenfalls rasch verändert. Die Integration der verschiedenen Produktionsstufen mit Hilfe der Computer, das Desktop publishing, die Druckvorlagenherstellung und das Layout können von einigen wenigen Fachkräften durchgeführt werden, Kleinstverlage werden möglich, und Redakteure können über E-Mail und Internet ihre Texte nach bestimmten Standards ohne Umwege in den Druck geben. Text, Bild und Ton werden im Rahmen der Herstellung von Film- und Fernsehproduktionen integriert, Multimedia vereinigen die drei Dimensionen. Eine große Zahl neuer Berufe ist entstanden, aber auch eine große Zahl alter wurde obsolet.

Die Berufsgruppe der *Medienberufe* ist heute eine der am stärksten expandierenden, sie prägt die Kultur- und Wissensproduktion ebenso wie die der Unterhaltungsindustrie in Musik, Film und Fernsehen/Video usw., Graphiker und Designer, Text-, Bild- und Tonbearbeiter, Journalisten und Texter aller Art, Regisseure und Filmproduzenten, Komponisten, Werbe- und PR-Fachleute gehören zu den am stärksten nachgefragten Berufen. Ihre Expansion steht in einem engen Zusammenhang mit der Entwicklung hin zur Informations- und Kommunikationsgesellschaft. Die meisten dieser Berufstätigkeiten sind heute ohne den Computer nicht mehr denkbar. Sie benutzen ihn als Werkzeug und Kommunikationsmittel zur Effektivierung und Beschleunigung ihrer Produktherstellung und -verbreitung. Der Digitalisierung der Textbearbeitung folgt die der Bild- und Tonverarbeitung. Analoge Systeme der Fernseh-, Bild- und

⁽⁸⁰⁾ Vgl. B. Nyhan in Band II.

Tonherstellung und -übertragung dürften in Kürze völlig ersetzt werden durch digitale Anwendungen. Entsprechend werden Film- und Fotokameras digitalisiert und ihre Bilder und Filme mittels Computer weiterverarbeitet.

Engpaß für eine raschere Herstellung und Verbreitung von digital erstellten Medien waren bis in die jüngste Vergangenheit die zu trägen Post- und Telekommunikationssysteme in Europa, deren Kapazitäten im Lichte der exponentiellen Verbreitung des Internet und anderer Formen elektronischer Kommunikation weit hinter den Bedürfnissen und hinter der Nachfrage zurückblieben und die ihre Dienste viel zu teuer anboten⁽⁸¹⁾. Hier werden staatliche Kontrollen und Anreize im Zuge einer engeren internationalen Zusammenarbeit erforderlich, um einerseits dem Wildwuchs vorzubeugen, zugleich aber eine möglichst breite Nutzung von neuen Kabel- und Funkdiensten zu ermöglichen. Der Gefahr der Entstehung privater Monopole ist vorzubeugen und der Wettbewerb zu steuern: Andernfalls wird das vormals existierende staatliche Monopol im Bereich der Telekommunikation durch ein internationales privates Kartell abgelöst, welches sich öffentlicher Kontrolle weitgehend entzieht.

Die mit Freizeit, Sport und Tourismus zusammenhängenden Bereiche expandieren im Zuge der gewachsenen Möglichkeiten und Ansprüche der Bevölkerung ebenfalls. Trainer und Animatoure, Vereinsmanager und Sportbetreuer, Animatoure für Jugendliche und Erholungssuchende, Fachleute für den Kongreß-, Kur- und Bädertourismus, Reiseleiter für Fern-, Kultur- und Städtereisen, Jugend- und Seniorenreisen usw. sind stark gefragt. Das Hotel- und Gaststättengewerbe hat in den letzten Jahren ebenfalls weiter expandiert.

Der Nachteil einer Tätigkeit in diesen Feldern besteht jedoch häufig darin, daß sie stark sai-

sonabhängig sind, unregelmäßige Arbeitszeiten und Schichtarbeit vorherrschen und die Bezahlung, insbesondere im Hotel- und Gaststättenbereich, wenig attraktiv ist. Vielfach sind auch bevorzugt jüngere Leute gefragt, und ältere haben wegen hoher Arbeitsbelastung und -intensität nur wenig Chancen, in diesem Bereich bis zum Ende ihres Berufslebens tätig zu bleiben. Darum ist die Rotation und Fluktuation in diesen Tätigkeitsbereichen recht hoch, hat sich eine Professionalisierung und berufliche Identität nur wenig entwickeln können und ist die Sicherung von Qualitätsstandards nicht immer gewährleistet.

Eine weitere Branche, in der die Berufsbildungsangebote kaum den Bedürfnissen der Unternehmen und ihrer Beschäftigten entsprechen, ist der Bau: Hochbau, Ausbau und Tiefbau. Die handwerklich geprägte Berufsbildung der Vergangenheit reicht immer weniger aus, industrielle Fertigungsmethoden, neue ökologische Verfahren und Anwendungen, neue Techniken halten wegen deutlicher Qualifikationsdefizite nur zögerlich Einzug in diese Branche. Die Qualifizierung der Beschäftigten und deren Anpassung an neue Erfordernisse in puncto Qualität und Wirtschaftlichkeit bleiben hinter dem Erfordernissen zurück. Neuartige Materialien und computergestütztes Design ermöglichen neue Bauformen und -weisen. Deren Verbreitung und kostengünstige Anwendung wird teilweise behindert durch die mangelnde Investition in die Berufsbildung und insbesondere Weiterbildung von Fachkräften und mittleren Führungskräften. Engpässe und mangelnde Qualität der Fertigung sind eher die Regel als die Ausnahme. Dies hat sicherlich auch zu tun mit der Konjunktur- und Saisonabhängigkeit dieser Branche, aber auch mit der Tatsache, daß berufliche Erstausbildung und Weiterbildung weiterhin große qualitative und quantitative Defizite aufweisen.

In diesen Bereichen besteht ein großer Bedarf an Berufs- und Weiterbildung von Fachkräften, der zur Zeit nur selten befriedigt wird. Trotz großer Investitionen der öffentlichen Hand und der entsprechenden Verbände oder privater Träger bleibt das Resultat in quantitativer und in qualitativer Hinsicht meist weit hinter den Erfordernissen zurück. Eine engere europäische Zusammenarbeit und Koordinierung

⁽⁸¹⁾ Hier scheint Europa den USA hoffnungslos hinterherzulaufen, vgl. Philippe Quéau: „Die USA überholen den Weltmarkt der elektronischen Kommunikation, auf der Überholspur der Datenautobahn“, in: *Le Monde Diplomatique*, Nr. 5759, vom 12. Februar 1999, S. 2, deutsche Fassung: Bodo Schulze für den TAZ-Verlag; der Autor ist Leiter der Abteilung „Information und Datenverarbeitung“ der Unesco in Paris.

könnte hier einen nützlichen Beitrag zur Sicherung von Qualitätsstandards und zur Verbesserung von Beschäftigungsperspektiven für die auf diesem Gebiet Arbeitenden leisten.

Die Diskussion europäischer Standards, von Ausbildungs- und Berufsprofilen, Inhalten und Zielen der Ausbildung fällt in diesem Sektor auf fruchtbaren Boden; hiermit könnte man helfen, die durch unterschiedliche soziale Standards bedingten Wettbewerbsverzerrungen abzubauen und eine angemessene Qualität für die Verbraucher zu sichern. Die Organisationen der Sozialpartner und die staatlichen Stellen sollten sich dringend zusammensetzen, um solche Minimumstandards in diesem für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung wichtigen Bereich gemeinsam festzulegen bzw. fortzuschreiben. Bei großen Vorhaben erfolgen schon heute europaweite Ausschreibungen, bei denen auch die Qualifikation der Fachkräfte eine wichtige Komponente darstellt. Hieran könnte man anknüpfen, um die Verbände zu einer Modernisierung ihrer Qualifikations- und Berufsprofile zu veranlassen, sich auf neue Fertigungsmethoden, kostengünstige Bauweisen und ökologisch verträgliche Standards zu einigen und vergleichbare soziale Standards im Zuge der wachsenden Integration der europäischen Arbeitsmärkte sicherzustellen. Die Anerkennung bzw. Transparenz der Qualifikationen ist in diesem Sektor auf europäischer Ebene besonders voranzutreiben.

Ein weiterer stark expandierender Sektor ist der der Logistik und Verkehrsinfrastruktur. Die öffentlichen Nahverkehrsmittel, das schienengebundene Verkehrswesen im Fernverkehr und die Wasserstraßen ebenso wie der Luftverkehr sind in Europa weiter zu modernisieren und dringend auszubauen. Das Straßenverkehrswesen stößt an seine Grenzen, der Individualverkehr muß auf neue und attraktive Formen des öffentlichen Verkehrswesens umgelenkt werden. Hier entstehen neue Tätigkeits- und Einsatzbereiche im Zusammenhang mit der Stadt- und Verkehrsplanung, mit dem Bau von Verkehrswegen und -mitteln. Ressourcenschonende Entwicklungen und die Energieeinsparung spielen hierbei eine große Rolle. Mit dem Programm zur Förderung transeuropäischer Netze hat die EU entsprechende Fördermöglichkeiten aufgelegt.

Der Personentransport ebenso wie der Gütertransport müssen von der Straße auf die Schiene umgelenkt, Wasserstraßen für den Rohstofftransport und für Massengüter besser erschlossen werden und der Gas-, Wasser-, Energie- und Wärmetransport über entsprechende verbesserte Leitungssysteme effektiver erfolgen. Kabel- und Satellitensysteme für die Telekommunikation sind bereitzustellen und besser zu erschließen und ihre Kapazitäten zu erhöhen (siehe oben), und die hierfür erforderlichen Qualifikationen sind dringend bereitzustellen. Ver- und Entsorgungssysteme für Wasser und Abwasser sind ebenso zu erneuern wie Kläranlagen ökologisch verträglich und kostengünstig zu erstellen bzw. zu erneuern. Die Entsorgung und das Recycling von Abfällen und veralteten Gebrauchsgütern sind ein zukunftsträchtiges Arbeitsfeld und erfordern große Qualifizierungsanstrengungen.

Anhand dieser und der in den vorangegangenen Abschnitten genannten Beispiele wird deutlich, daß es viele Beschäftigungsfelder gibt, in denen ein großer Nachholbedarf existiert, der u. a. wegen großer Qualifikationsdefizite in quantitativer und qualitativer Hinsicht z. Zt. kaum befriedigt werden kann. Diese Defizite sollten dringend durch eine umfassende Qualifizierungsoffensive staatlicher und privater Träger abgebaut werden. Die öffentliche Hand, d. h. Schulen und Ausbildungsstätten in staatlicher Verantwortung, sind indessen weder finanziell noch organisatorisch oder pädagogisch dazu in der Lage, solche Anstrengungen allein und ohne Beteiligung der Akteure der entsprechenden Sektoren und Berufsverbände durchzuführen. Die institutionellen Rahmenbedingungen für eine solche Beteiligung bleiben ebenfalls in den meisten Mitgliedstaaten noch unbefriedigend. Gesetzliche Grundlagen und Vereinbarungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite müssen dringend geschaffen bzw. ausgebaut werden, damit auf der sektoralen und berufsgruppenspezifischen Ebene die ständig notwendige Anpassung der Angebotsstrukturen in Bildung und Berufsbildung an diese Herausforderungen gelingen kann.

Die Finanzierungsmechanismen für die Entwicklung und Bereitstellung der Berufsbildungsangebote einerseits und die tarifvertrag-

lichen Voraussetzungen für eine Teilnahme der Arbeitnehmer, ggf. während der Arbeitszeit, andererseits, bleiben zu verbessern oder überhaupt zu schaffen. In der Bauindustrie besteht in den meisten EU-Ländern ein Umlagefonds zur Finanzierung der Berufsbildungsangebote und der Teilnehmer. Die Einrichtung solcher Fonds oder Stiftungen sollte auf nationaler Ebene und gegebenenfalls auf regionaler Ebene, z. B. im Rahmen der erwähnten öffentlich-privaten Partnerschaften, unter Beteiligung der Sozialpartner und ihrer Organisationen für möglichst alle Sektoren und Berufsgruppen unterhalb der Hochschulebene angestrebt werden. Erst hierdurch dürfte man die genannten Defizite auf Dauer deutlich verringern und die laufende Anpassung der Qualifizierungsangebote an sich immer rascher ändernde Techniken sowie soziale und arbeitsorganisatorische Bedingungen bewältigen können.

XIV. Arbeitsorganisation und -bedingungen im Wandel – Auswirkungen auf Qualifikationen und Kompetenzen⁽⁸²⁾

Die moderne Arbeitsorganisation in der Industrie und im Dienstleistungsbereich läßt Routinearbeiten durch Automaten, Roboter und flexible Fertigungssysteme verrichten bzw. durch moderne Informations-, Datenverarbeitungs- und Kommunikationssysteme. Hierdurch hat sich in den hochindustrialisierten Ländern die Arbeitsintensität ebenso wie die Kapitalintensität eines jeden Arbeitsplatzes bei einem immensen Anstieg der Produktivität und abnehmender Beschäftigungsintensität in einem Maße erhöht, das nicht für möglich gehalten wurde. Herausragende Beispiele sind die Automobilindustrie und ihre Zulieferbetriebe ebenso wie die Banken und Versicherungen bzw. Finanzdienstleistungen. Gleichzeitig wurde die Produktions- und Dienstleistungspalette stark ausgeweitet und differenziert; das Stichwort heißt sowohl für die betriebliche Organisation als auch für die Berufstätigen *flexible Spezialisierung*, mit

deren Hilfe der Kunde seine ganz spezifischen Wünsche auf kürzestem Wege und in kürzester Zeit befriedigt sehen kann. Heute kann er von seinem Wohnzimmer aus seine Bankgeschäfte erledigen, sein Auto bestellen und bargeldlos bezahlen. Die Ware wird ihm frei Haus geliefert, nachdem er sie beim Händler oder bei der Fabrik per Computer, E-Mail oder Internet direkt bestellt hat. Der Zwischenhandel und Großhandel sowie die Lagerhaltung werden ebenso wie Teile des Einzelhandels weithin überflüssig.

Mit dieser Modernisierung in Produktion und Dienstleistung geht ein großer Verlust an Arbeitsplätzen einher. Es scheint heute, daß die Rentabilität und die Wertschöpfung immer weniger von der Zahl der Arbeitsplätze und immer mehr von der Technisierung und Kapitalintensität abhängig sind. Doch kann dieses immense Potential der Technik nur durch hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte voll genutzt werden, weshalb die Vorbildung und Weiterbildung der Beschäftigten einen so vorher nicht gekannten Stellenwert erreicht hat. War früher eine gute Ausbildung im Rahmen taylorisierter fließbandmäßiger Arbeitsverrichtungen und Routinearbeiten kaum erforderlich – es genügte eine kurze Einarbeitung und eine schnelle Auffassungsgabe, rasche Arbeitsverrichtung und eine unkritische Einstellung, um die meist schlechten Arbeitsbedingungen ertragen zu können –, so hat sich dies grundlegend geändert⁽⁸³⁾. Der einzelne Arbeitnehmer erhält ein hohes Maß an Eigenverantwortung⁽⁸⁴⁾, und der Arbeitgeber verlangt ein hohes Maß an Loyalität und Anpassungsbereitschaft bzw. Flexibilität den sich immer rascher wandelnden Betriebs- und Produktionszielen gegenüber. Beide Seiten stehen unter wachsendem Wettbewerbsdruck und müssen dazu beitragen, immer rascher und effizienter neue Produkte und Produktvarianten bzw. Dienstleistungsangebote zu entwickeln, herzustellen oder bereitzustellen. Hierarchien werden flacher, und im Rahmen der jeweiligen Hierarchie kommt dem Stab, d. h. der Forschung, Entwicklung und Beratung eine größere Bedeutung zu.

⁽⁸²⁾ Vgl. CEDEFOP (1995): *The role of the company in generating skills: the learning effects of work organisation* (Synthesis Report), Autoren: Philippe Méhaut und Jacques Delcourt, Luxemburg.

⁽⁸³⁾ Vgl. Walter R. Heinz in Band II.

⁽⁸⁴⁾ Vgl. CEDEFOP (1998): RR1, a. a. O.

Um den Produktionsprozeß ständig, d. h. möglichst rund um die Uhr, in Gang zu halten, sind neben dem zahlenmäßig recht geringen Aufsichtspersonal nur noch Reparatur- und Wartungskolonnen erforderlich, die ihrerseits zunehmend durch die Lieferfirmen der Anlagen gestellt werden. Maschinen und Service werden gemeinsam gekauft oder geleast. Die Garantie für Produktionsausfälle, verursacht durch deren Anlagen, wird durch dieselben Firmen übernommen, die den Service wahrnehmen.

Die der Produktion vor- und nachgelagerten Bereiche werden wichtiger: Forschung und Entwicklung, Design und Konstruktion, Planung und Konzeption, Einkauf und Bestellwesen; Bildung und Weiterbildung im vorgelagerten Bereich; Marketing, Public Relations, Werbung, Kundenbetreuung, Service, Lieferung und Verpackung im nachgelagerten Bereich werden immer wichtiger. Hier finden wir auch wieder neue Arbeitsplätze, während in der eigentlichen Produktion immer weniger Arbeitskräfte der Herstellerfirma selbst tätig sind (vgl. Abschnitt VII zu den Unternehmensdienstleistungen).

Allerdings sind diese vor- und nachgelagerten Bereiche ebenfalls anfällig für Ausgliederungen. Die sogenannte Verschlinkung der Produktion („lean production“) hängt hiermit zusammen. Firmen gründen sich im Umkreis großer Produktionsstätten, um diese Tätigkeitsbereiche anbieten zu können, deren Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszeiten sind normalerweise allerdings schlechter als die der Großunternehmen, in denen Gewerkschaften und Betriebsräte stark sind, die Tarifverträge besser überwacht werden und das Personal vielfach solidarischer als in den jungen aufstrebenden Firmen ist. Andererseits ist die Arbeit selbst dort häufig weniger entfremdet und interessanter, weil vielfältiger und anspruchsvoller. Ein Aufstieg in den Bereich höherer Verantwortung und höherer Gehälter kann rascher realisiert werden. Auch junge Leute können dort frühzeitig relativ große Verantwortung übernehmen und viel Geld verdienen. Sie müssen jedoch bereit sein, Überstunden zu machen, manchmal auch am Wochenende durchzuarbeiten, sich ständig weiterzubilden und umzustellen und auf ihren Urlaub hier und da zu verzichten.

Diese neuen Arbeitsplätze in den vor- und nachgelagerten Bereichen der eigentlichen Produktion oder Dienstleistung sowie in den Klein- und Mittelbetrieben an der Peripherie der Großunternehmen sind in der Regel qualifikationsintensiver. Es gibt kaum Routinearbeitsplätze, Flexibilität und hohe Anpassungsbereitschaft einschließlich ständiger Weiterbildung sind gefragt; wer nicht mithalten kann, wird entlassen oder in den Vorruhestand geschickt. So hat es in den letzten Jahren zumeist ausgesehen.

Ob und inwieweit dieser Trend anhalten wird, läßt sich schwer vorhersagen, da die die Arbeit entlastende Steuerpolitik ihre Wirkungen zu zeigen beginnt und sich die Unternehmenspolitik selbst ändert in einer Situation, in der die Lohnstückkosten kaum noch ins Gewicht fallen und die Gewinne sich von den geleisteten Arbeitsstunden weitgehend abkoppeln. Die Hinweise verstärken sich, daß Arbeitnehmer in jüngster Zeit wieder stärker an die Unternehmen gebunden werden, um sie bei der immer rascher erforderlichen Umstellung und Erneuerung der Produktion zielgerecht einsetzen zu können und um dem Unternehmen die durch informelle Prozesse erworbenen Qualifikationen, das Erfahrungswissen und die Loyalität der Beschäftigten zu erhalten⁽⁸⁵⁾. Das im Unternehmen erworbene Wissen derjenigen Dienstleister, die von außen kommen, kommt eben nicht nur dem auftraggebenden Unternehmen zugute, sondern wird anderen Unternehmen im gleichen Maße angeboten. Dies führt zu wettbewerbspolitischen Problemen für die auftraggebenden Unternehmen selbst.

Eine neue Personalpolitik scheint sich im Lichte der neuen Produktionskonzepte in einer Situation anzubahnen, in der das ständige Kaufen oder Leasen von produktionsnahen Dienstleistungen in den erwähnten vor- und nachgelagerten Bereichen auf Dauer teurer kommt als das Zahlen von Gehältern an eigene Angestellte und Arbeiter. Bildungs- und Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen selbst erhalten in diesem Zusammen-

⁽⁸⁵⁾ Vgl. die Erkenntnisse im Zusammenhang mit Untersuchungen zum „tacit knowledge“, Erfahrungslernen, bei Atwell et al. in Band II.

hang eine immer wichtigere und strategische Bedeutung zur Sicherung des Unternehmenserfolgs und seines Überlebens im stärker werdenden Konkurrenzkampf am Weltmarkt. Noch hat sich allerdings eine klare Weiterbildungsstrategie, die in das Unternehmen voll integriert ist, kaum herausbilden können; es wird noch experimentiert, und Fehler müssen erst noch gemacht werden, bevor die richtigen Lösungen gefunden werden⁽⁸⁶⁾.

Die Frage der Qualifikation und ihrer Bewertung, Validierung und Akkreditierung stellt sich in diesem Zusammenhang neu: Unternehmen siedeln sich zunehmend in solchen Regionen an, die eine gute bis sehr gute Bildungs- und Berufsbildungsinfrastruktur aufweisen können. Die Zusammenarbeit zwischen Bildungsstätten und der lokalen Wirtschaft und Industrie, zwischen Schulen und Wirtschaft ebenso wie zwischen Weiterbildungsstätten und Arbeitnehmern einschließlich der Gewerkschaften erlangt eine neue Dimension. Die wechselseitige Abhängigkeit gerät in das Bewußtsein beider Seiten. Hieraus können sich neue Verbindungen zwischen Arbeiten und Lernen über ein ganzes Arbeitsleben hinweg entwickeln. Unternehmen werden zu Sponsoren und stellen Lehrer und Ausbilder für lokale Bildungs- und Berufsbildungsstätten ab, finanzieren Lehrstühle an den Universitäten und fördern die Forschung und Entwicklung an den Hochschulen.

Wirtschaftsnahe Test- und Akkreditierungszentren zur Unterstützung der Auswahl geeigneter Fachkräfte werden mit oder ohne Unterstützung staatlicher Stellen eingerichtet. Gezielte Weiterbildung der Teilnehmer selbst, auch im Interesse und unter Berücksichtigung ihrer eigenen individuellen Projekte, beginnt sich zu *lohnen* und wird durch bessere Verdienst- und Karrierechancen ebenfalls zunehmend *belohnt*.

Diese Szenarios sind zwar meist noch Zukunftsmusik, aber in fortgeschrittenen europäischen Unternehmen ist man immerhin dabei, über solche Szenarios ernsthaft nach-

zudenken. Einige Modellversuche sind im Gange und dürften in manchen Unternehmen schon in Kürze, für alle Teile verbindlich, eingeführt werden.

Zusammenfassend läßt sich sagen:

Die wachsende Autonomie der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Zuge der Modernisierung der Arbeitsorganisation, die Dezentralisierung von Entscheidungen und wachsende Loyalitätsansprüche an jede/jeden einzelne(n) und die damit einhergehende Individualisierung setzen ein neues Medium zur Erzeugung und Wahrung des Zusammenhalts voraus: Dieses Medium heißt Qualifikation und Kompetenzentwicklung, innerbetriebliche Weiterbildung und Personalentwicklung, Lernen und Arbeiten im Verbund, sei es im Betrieb oder überbetrieblich, in Zusammenarbeit mit orts-nahen Bildungsstätten oder Hochschulen. Qualifikation und Kompetenz der Arbeitnehmerschaft insgesamt auch und gerade im Kollektiv, um diesen leider diskreditierten Begriff zu verwenden, treten zunehmend in den Mittelpunkt, wenn das Überleben des Unternehmens gesichert werden soll. Deren Ausbau und ständige Anpassung an die sich ändernden Herausforderungen entscheiden über die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen, ob groß oder klein, ob exportorientiert oder nicht, ob im primären, sekundären oder tertiären Sektor tätig. Auf den einzelnen Arbeitnehmer kommt im Zuge dieser Modernisierung eine so vorher nicht gekannte Verantwortung zu. Dies ist der eigentliche Paradigmenwechsel, der durch den Strukturwandel bewirkt wurde. Viele haben dies allerdings noch nicht begriffen, und zwar auf beiden Seiten der Industrie, d. h. der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände bzw. Gewerkschaften.

XV. Zukunftsträchtige Berufs- und Ausbildungsprofile

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Trends und der beschriebenen Entwicklung der Berufs- und Qualifikationsanforderungen stellt sich nicht nur die Frage nach deren allgemeinen Charakteristika, wie technisch-fachliche Anforderungen, Wissenskategorien, soziale Kompetenzen, sprachlich-kommunikative Fertigkeiten, und

⁽⁸⁶⁾ Vgl. hierzu insbesondere den Beitrag von B. Nyhan in Band II.

nach der Methodenkompetenz, sondern es stellt sich auch die Frage, ob die methodischen und institutionellen Werkzeuge und Instrumente, um die laufende Fortschreibung und Erneuerung der Berufs- und Ausbildungsprofile ganz konkret sicherzustellen, ausreichend sind, oder ob völlig neue Wege beschritten werden müssen. Solche Instrumente bestehen in den meisten Mitgliedstaaten durchaus, sind aber häufig nicht transparent oder sind in einer Weise formalisiert, die den heutigen Anforderungen nicht mehr genügen dürfte. Sind sie verbesserungsbedürftig, welche Aufgaben sollten sie wahrnehmen, und wie können die Ergebnisse entsprechender Forschungs-, Studien- und Beratungseinrichtungen rascher und effizienter in die Politik und Praxis der Mitgliedstaaten eingebracht werden?

Schlüsselkompetenzen, extrafunktionale Fähigkeiten, Transferfähigkeiten, kontextabhängiges Erfahrungswissen („tacit knowledge“) können vielfach nicht weiter operationalisiert werden und bleiben notwendigerweise relativ abstrakte Größen⁽⁸⁷⁾. Viele dieser wiederholt genannten Kompetenzen kann man auch als „personal skills“ bezeichnen, Persönlichkeitsmerkmale, die frühere Grundtugenden wie Fleiß, Ordentlichkeit und Pünktlichkeit, welche zu Zeiten des Taylorismus besonders gefragt waren, zwar nicht grundsätzlich ablösen, so doch in ihrer Wertigkeit hin zu Kategorien wie Kreativität, Initiative, Kommunikationsfähigkeit und sozialer Kompetenz verschieben, die neben die fachlichen Fertigkeiten („technical skills“) treten und zunehmend in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rücken. Schließlich werden darüber hinaus vielfach bestimmte Zusatzqualifikationen verlangt – einschlägige Sprachkenntnisse, Auslandserfahrung und Ergänzungsstudien z. B. im Bereich der Wirtschaftskunde bei Technikern, der Elektronik und Informatik bei Maschinenschlossern usw.

Es gibt aufgrund der Fortschritte in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in der Bildungs- und Berufsbildungsforschung sowie aufgrund des objektivierbaren Wissens und der Erfahrung der Berufstätigen in den ent-

sprechenden Bereichen selbst eine Fülle von Informationen und Kenntnissen über den Stand und die Entwicklung konkreter Berufs- und Bildungs- bzw. Ausbildungsanforderungen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Dieser Sachverstand wird auch in den meisten Ländern mehr oder minder regelmäßig und systematisch gesammelt und nutzbar gemacht für die Entscheidungsträger in Bildung und Berufsbildung⁽⁸⁸⁾. Leider geschieht dies jedoch meist nur sporadisch, nicht immer sehr professionell und vor allem: die Ergebnisse liegen oft nicht zur rechten Zeit am rechten Ort vor. Der Transfer zwischen der Forschung und den Experten einerseits und der Politik und Praxis andererseits funktioniert nicht immer, die Kluft zwischen Theorie und Praxis scheint manchmal unüberbrückbar. Gerade in der Berufsbildung ist Forschung häufig interessengeleitet, anwendungsorientiert und hebt auf kurzfristige Resultate ab. Methodologische und Grundlagenforschung kommen meist zu kurz. Die Vielfalt der sich auf diesem Gebiet tummelnden Disziplinen und die Konjunkturen bezüglich bestimmter Fragestellungen lassen die Entwicklung einer Berufsbildungsforschungskultur und eine Professionalisierung der Forschung schwierig erscheinen. Und doch ist eine solche Entwicklung angesichts der immer komplexer werdenden und sich ständig verändernden Zusammenhänge, in deren Rahmen sich die Berufsbildung als ein zunehmend bedeutender ökonomischer, kultureller und sozialer Faktor einfügt, dringend erforderlich.

Die ständige Beobachtung und Analyse von Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung, von sich immer rascher wandelnden Berufs- und Ausbildungsanforderungen und deren Vorhersage bzw. Antizipation werden immer wichtiger, um die notwendige ständige Anpassung und Erneuerung von Bildungs- und Berufsbildungsangeboten und -systemen in den Mitgliedstaaten, in der Europäischen Union und in Europa insgesamt leisten zu können.

Reichen hierfür die bestehenden Anstrengungen, Ansätze, Methoden und Institutionen im Lichte der Entwicklung hin zur Informations-

⁽⁸⁷⁾ Vgl. das Arbeitsglossar zu diesen Begriffen in Band III, der vom CEDEFOP im Internet zur Verfügung gestellt wird.

⁽⁸⁸⁾ Vgl. hierzu insbesondere den Beitrag von Kirsch/Verdier in Band II.

Kommunikations- und Wissensgesellschaft und angesichts der Internationalisierung? Wenn nein, wie sollten und könnten diese Instrumentarien ausgebaut oder erneuert werden?

Die wachsende Notwendigkeit, Innovationen effizienter vorzubereiten, rascher umzusetzen und zu bewerten, die Dringlichkeit, den Wandel in Beschäftigung und Bildung/Ausbildung zu begleiten und gegebenenfalls zu beschleunigen, lassen die Frage in den Mittelpunkt treten, mit welchen Methoden, Werkzeugen bzw. Institutionen solche Trends laufend untersucht und ausgewertet werden sollen, in welchem Rhythmus, in welcher Kontinuität und mit welcher Methodik sie durchzuführen und schließlich mit welcher Wirkung auf Politik und Praxis sie idealiter auszustatten sind.

Im wesentlichen lassen sich vier verschiedene Niveaus solcher Qualifikations- und Funktionsanalysen unterscheiden:

1. *Untersuchung von arbeitsplatzspezifischem Qualifikationsbedarf (skill needs analysis) auf der Ebene der Unternehmen selbst*, und zwar durch Interviews in den Betrieben: Unternehmer, Manager, Betriebsräte und Arbeitnehmer (Fachkräfte) werden unmittelbar befragt und Betriebsabläufe bzw. Arbeitsplatz- bzw. Funktionsanalysen in Beziehung gesetzt zu den vorhandenen und wünschbaren Qualifikationen. Dies ist ein eher technokratischer und auf vorwiegend fachliche Kompetenzen abhebender Ansatz. Er dient in der Regel den Unternehmen zur Entwicklung der Personaleinstellungs- und -beförderungspolitik. Darüber hinaus können wichtige Technikentwicklungen in ihren Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation einerseits und die betriebsbezogenen Bildungs- und Berufsbildungsangebote andererseits eingeschätzt werden. Diese Ebene der Bedarfsuntersuchungen ist im wesentlichen ein Feld für Industriesoziologen und Betriebswirtschaftler⁽⁸⁹⁾.

2. *Untersuchung einzelner Berufe bzw. eng umgrenzter Tätigkeitsfelder* für die eine oder

andere Berufsgruppe: z. B. die Holzbe- und -verarbeitung oder die glasverarbeitende Industrie, das Druckerei- und Verlagswesen, d. h. für klar abgrenzbare Sektoren und Berufsfelder. Hier sind Fachleute, z. B. Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler, ganz unterschiedlicher Prägung tätig, denn diese Tätigkeit setzt eine intime Kenntnis des Fachs und der Berufsanforderungen voraus ebenso wie die Kenntnis berufs- und branchenspezifischer Technikentwicklung im geschichtlichen Verlauf. Neben Fachfragen spielen hier Fragen der kulturhistorisch und korporatistisch tradierten Abgrenzungen der Berufe und Berufstätigkeiten untereinander eine Rolle. Diese Untersuchungen haben sowohl eine technische als auch eine sozialhistorische und wirtschafts- bzw. berufspolitische Dimension.

3. *Vergleichende Qualifikationsanalysen quer zu Berufen und Berufsgruppen bzw. Qualifikationsanalysen auf sektoraler und Branchenebene*, auf der Ebene von Regionen oder ganzer Mitgliedstaaten, in denen quer zu Einzelberufen und -arbeitsplätzen bzw. Unternehmen die Spezifika für ein ganzes Cluster von Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldern erhoben werden, und zwar in all ihren Facetten: fachliche, allgemeine und persönliche Merkmale, zusätzliche Qualifikationsanforderungen usw. Die Überschneidungen zwischen den Tätigkeitsfeldern der Berufstätigen, ihre wechselseitige Substitution bzw. Substituierbarkeit, ihre Zusammenarbeit untereinander und ihre jeweils spezifischen Abhängigkeiten werden hier ebenso herausgearbeitet wie die unter dem vorigen Punkt genannten Kategorien. Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler sind in diesem Feld bevorzugt tätig, sie stützen sich dabei auf soziologische und systemtheoretische Ansätze bzw. auf sozial-psychologische Kategorien. Diese Untersuchungen dienen der Entwicklung neuer Bildungs- und Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsangebote auf Branchen- und regionaler Ebene, für ganze Systeme oder Teilsysteme der Berufsbildung und zielen auf deren Anpassung an sich ändernde Herausforderungen in technischer, sozialer und kultureller Hinsicht.

4. *Qualifikationsanalysen auf gesamtgesellschaftlicher und Makroebene*: Diese Analysen versuchen, Trends in der Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Berufen und

⁽⁸⁹⁾ Vgl. die Kritik an den im Vereinigten Königreich angewendeten Funktionsanalysen zur Bestimmung der Berufsqualifikationen bei Konrad in Band II.

Qualifikationen auf nationaler und insbesondere europäischer/internationaler Ebene aufzuzeigen, ihre Entwicklung vorherzusagen und/oder verschiedene Szenarios bzw. Strategien für alternative Entwicklungen zu erarbeiten. Die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung des entsprechenden Landes oder Wirtschaftsraums und die Frage, ob und inwieweit die entsprechende Gesellschaft wettbewerbsfähig ist, Entwicklungen verschlafen hat oder in gewissen Bereichen einen Modernitätsrückstand aufweist, stehen dabei im Zentrum des Interesses. Für die Politik der Mitgliedstaaten und der EU insgesamt spielen solche Untersuchungen in Zeiten der Internationalisierung und des wachsenden Wettbewerbs eine zunehmend große Rolle⁽⁹⁰⁾. Während sie früher, als die Systeme von Bildung und Ausbildung sich kaum bewegten, nur selten konkrete praktische Auswirkungen hatten, wie dies in den letzten 20 Jahren in der EU der Fall war, so scheint derzeit die Konjunktur für solche umfassenderen Qualifikationsuntersuchungen bezogen auf ganze Volkswirtschaften und auch quer zu diesen wieder anzusteigen. Die gegenwärtigen Herausforderungen veranlassen wohl die Mitgliedstaaten, wieder verstärkt über den eigenen Tellerrand zu schauen, wie dies in Zeiten von Umbrüchen in periodischen Abständen auch früher immer wieder einmal der Fall war. Solche Untersuchungen werden ohne einen Blick über die Grenzen und ohne eine vergleichende bzw. europäische Dimension immer seltener. In diesem Feld sind insbesondere Politikwissenschaftler, Bildungsökonomien und Arbeitsmarktforscher aktiv, die die Wirkung bestimmter Maßnahmen auf Zielgruppen, Branchen und Berufe im Lichte der technologischen, sozialen und kulturellen Herausforderungen messen, neue Maßnahmen entwickeln helfen und bei Systemänderungen in Bildung und Berufsbildung einschließlich Weiterbildung mitwirken. Aussagen über konkrete Anforderungen bleiben hier notwendigerweise relativ abstrakt. Sie sind in der Regel zu ergänzen durch oder in Beziehung zu setzen zu Analysen, wie sie unter 2 oder 3 Erwähnung fanden.

Wenngleich in immer mehr Mitgliedstaaten solche Instrumente in den letzten Jahren ent-

⁽⁹⁰⁾ Vgl. van Wieringen in Band II zur Szenario-Methode.

wickelt wurden – Forschungs- und Entwicklungsinstitute, Beratungs- und Informationseinrichtungen auf Sektor- und Regionalebene wurden in vieler Hinsicht und im Auftrag von Politik und Verwaltung tätig –, so ist doch nicht immer sichergestellt, daß die Ergebnisse ihrer Bemühungen auch in die Politik und Praxis einfließen. Die Kluft zwischen Theorie und Praxis, zwischen den Berufsbildungsexperten und -praktikern, den Forschern und Anwendern ist noch beträchtlich und ist dringend zu überbrücken, möchte man den Innovationsprozeß beschleunigen und effektivieren⁽⁹¹⁾.

Die Politiker und Praktiker suchen häufig verzweifelt nach eindeutigen Hinweisen und konkreter Beratung, um die Dinge voranzubringen. Die Untersuchungsstätten kommen leider häufig zu spät oder sind mit ihren Ergebnissen nicht konkret genug. Sie beziehen die Nutzer ihrer Ergebnisse nur selten in ihre Hypothesenbildung mit ein und geben ihnen nur wenig Chancen, die geleistete Arbeit kurz vor und nach deren Abschluß zu bewerten und zu kommentieren. Die Entwicklung einer echten Berufsbildungsforschungskultur und -agenda bleibt noch zu leisten⁽⁹²⁾.

Obwohl viel Geld von seiten der Auftraggeber fließt, auch und gerade auf europäischer Ebene, stehen die bei den Untersuchungen angewendeten Methoden und Ergebnisse nicht immer auf sicheren Füßen. Dies liegt ebenso an der unzureichenden Erfahrung und Kompetenz mancher Fachleute wie an der mangelnden Kontinuität in der institutionalisierten Forschung. Die Verbindung zur Grundlagenforschung und universitären Forschung ist in der Berufsbildungsforschung nicht immer gegeben; der Einsatz von privaten Consultants, die den Anforderungen nicht gewachsen sind, ist mitverantwortlich für unbefriedigende Ergebnisse. Die notwendige Kontinuität und Professionalität läßt sich so nicht entwickeln. Hier bleibt viel zu tun, um die Voraussetzungen für die Berufsbildungsforschung zu verbessern und die Politikbera-

⁽⁹¹⁾ Vgl. die Untersuchung zur Wirkung von Studien über die Berufsentwicklung im Rahmen des CIRETOQ-Netzwerks von Hansen et al.

⁽⁹²⁾ Vgl. Beiträge von Kuhn/Schulte und Ant/Kintzelé in Band II.

zung zu effektivieren, und zwar auf allen genannten Ebenen und in so gut wie allen Mitgliedstaaten.

Notwendig ist eine koordinierende Forschungsfördereinrichtung bzw. ein Berufsbildungsforschungsinstitut auf nationaler Ebene und eine dezentrale Struktur von regional und sektoral verankerten Forschungsstätten, um die Informationen bzw. das Wissen und den Sachverstand zentral sammeln, verwerten und verbreiten zu können und die Erkenntnisse ebenso „top down“ wie „bottom up“ fließen zu lassen, und zwar in einer prozeßbegleitenden, transparenten und kontinuierlichen Weise.

Die dezentralisierte Struktur sollte sowohl eine sektorspezifische als auch regionalspezifische Dimension aufweisen. In beiden Strukturen, bei den zentralen und bei den dezentralen, sollten die zuständigen öffentlichen Stellen/Ministerien und Gebietskörperschaften der Bildungs- und Arbeitsverwaltung ebenso vertreten sein wie die der Sozialpartner und deren Sektororganisationen bzw. Berufsverbände und Gewerkschaften. Zusätzlich sollten Experten, Lehrer und Ausbilder, Inspektoren und Berufsberater bei der Orientierung der Untersuchungen und der Verwertung bzw. Verbreitung mitwirken. Die Produkte dieser Einrichtungen sollten einer breiteren Öffentlichkeit oder zumindest der Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Hauptergebnis dieser Untersuchungsinstrumente und -mechanismen sollte ein Prototyp eines Profils sein, oder mehrere alternative Vorschläge für künftige Berufs- und Ausbildungsprofile, d. h. eine Beschreibung der wesentlichen Berufs- und Ausbildungsanforderungen aufgrund aktueller und vorhersehbarer sozioökonomischer Bedürfnisse und Kenntnisse vor dem jeweiligen regionalen⁽⁹³⁾ und sektoralen Hintergrund.

Eine solche Beschreibung sollte unter Konzentration auf technisch-fachliche Kompetenzen – d. h. die für einen bestimmten klar

umrissenen Aufgabenbereich und in Befähigungen ausgedrückten⁽⁹⁴⁾ wesentlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und gegebenenfalls Persönlichkeitsmerkmale – die folgenden Elemente enthalten:

Vorschlag des CEDEFOP für die Beschreibung von Berufs- bzw. Ausbildungsprofilen

- a) Allgemeine Beschreibung des Aufgabenbereichs
- b) Beschreibung des sozioökonomischen und sektoralen Rahmens, in den sich das Profil einordnet
- c) Spezielle Rahmenbedingungen, unter denen die Berufsausübung erfolgt: z.B. gesetzliche, arbeitsschutzrechtliche und/oder ökologische Voraussetzungen
- d) Auflistung der Kenntnisse, Fertigkeiten und gegebenenfalls Persönlichkeitsmerkmale (Kompetenzen), die hauptsächlich für die Verrichtung der Aufgaben erforderlich sind
- e) Besondere intellektuelle und physische Anforderungen
- f) Überschneidungen bzw. Verbindungen mit anderen Berufs- und Tätigkeitsbereichen, Substitutionsmöglichkeiten mit anderen Berufen bzw. Berufsprofilen u. a. m.
- g) Typische Berufsverläufe und absehbare Berufsaussichten

Die in den beteiligten Regionen/Staaten üblichen Zugangswege zu dieser Berufstätigkeit in Form einer bestimmten Vorbildung/Zertifizierung/Akkreditierung und/oder Berufspraxis bzw. -erfahrung sollten ebenfalls beschrieben werden.

Am Prozeß der Erstellung solcher Berufs- und Ausbildungsprofile sollte eine ganze Reihe von Akteuren beteiligt werden; Fachleute und -wissenschaftler sowie Sachverständige aus der Berufspraxis sollten auf der Basis von klaren Vorgaben der Politik und der Sozialpartner eine Bestandsaufnahme machen und den oder die Prototypen für Profile erstellen; Delegierte der Berufs- und Arbeitgeberverbände einerseits und der zuständigen Gewerkschaft-

⁽⁹³⁾ Der Begriff der Region wird hier verstanden als Oberbegriff für geopolitische Verwaltungseinheiten: Dies kann je nach institutionellen Voraussetzungen die subnationale, nationale oder übernationale (europäische) Ebene sein.

⁽⁹⁴⁾ Das *savoir faire* oder die *skills*, vgl. auch das Glossar in Band III, der vom CEDEFOP im Internet zur Verfügung gestellt wird.

ten bzw. Fachverbände andererseits sollten in der Folge an ihrer Diskussion und Verabschiedung teilhaben, bevor staatlicherseits diese Profile für allgemeinverbindlich erklärt bzw. entsprechende Verordnungen oder sonstige Regelungen erlassen werden. Hierbei ist es besonders wichtig, ein Kräftegleichgewicht herzustellen und zwar unter Gewährleistung transparenter Verfahrensweisen zwischen den Fachleuten und der Verwaltung einerseits und den stärker interessegeleiteten Delegierten der Verbände andererseits.

Viele Mitgliedstaaten haben zu diesem Zweck spezifische Forschungs- und Entwicklungsorganisationen als dem zuständigen Ministerium nachgeordnete Dienststellen eingerichtet, sei es auf interprofessioneller Ebene oder auf der Ebene von Berufsgruppen oder Branchen. Bestimmte Berufs- und Fachverbände bzw. Branchen- oder Regionalorganisationen haben eigene Entwicklungsstäbe, Stiftungen oder Institute unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen bzw. Gewerkschaften in Form gemeinnütziger Vereine oder privatrechtlicher Betriebe mit oder ohne staatliche Förderung eingerichtet. Nicht in allen Mitgliedstaaten der EU, in allen Branchen und auf allen Ausbildungsstufen haben wir allerdings eine solche Infrastruktur. Hier ergibt sich ein vordringlicher Handlungsbedarf.

Bei aller Notwendigkeit einer breiten Abstimmung unter den Fachleuten und Verbänden haben indessen die Politik und die Verwaltung die Befugnis über die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit, den Grad der Verbindlichkeit und den Anwendungsbereich für solche Profile. Sie haben die gesamtgesellschaftlichen Interessen zum Tragen zu bringen und das Vordringen von Partikularinteressen so weit als möglich zu vermeiden.

Die Effektivierung und Beschleunigung der Arbeiten aller Akteure, ihre Wirkungsmöglichkeiten und ihre Relevanz für die Politik bleiben in allen EU-Regionen und Mitgliedstaaten noch zu verbessern, für alle Beteiligten transparenter zu machen und rascher in die Praxis von Erstausbildung und vor allem Weiterbildung umzusetzen. Auf die jüngeren Erfahrungen im Vereinigten Königreich, in Frankreich und Deutschland auf dem Gebiet der Vorbe-

reitung und Anwendung neuer Berufs- und Ausbildungsordnungen wird in einigen Beiträgen in Band II eingegangen⁽⁹⁵⁾. Besonders aufschlußreich ist dabei der Beitrag von Kirsch und Verdier über den von ihnen durchgeführten deutsch-französischen Vergleich der entsprechenden Gepflogenheiten.

Beide Ansätze haben ihre jeweils spezifischen Defizite: der eher neokorporatistisch geprägte deutsche Ansatz, bei dem die Verbände und Sozialpartner sich in der Regel einigen (müssen), bevor die Politik und Verwaltung entsprechende Normen erläßt, und der eher technokratische, durch Fachleute und die Ministerialverwaltung dominierte französische Ansatz, bei dem zwar die Verbände konsultiert, aber nicht unbedingt in die Entscheidung einbezogen werden.

Abgesehen von dem Ansatz des Vereinigten Königreichs, dessen Defizite angesichts der bestehenden Herausforderungen in jüngster Zeit zu Vorschein traten⁽⁹⁶⁾, bestehen die Defizite in Deutschland darin, daß man sich trotz offensichtlichem Handlungsdruck nicht immer einigen kann und deshalb öfters nichts oder nur Halbherziges geschieht; in Frankreich scheinen sie darin zu bestehen, daß von seiten der Politik und Verwaltung eher ein gewisser Aktionismus vorherrscht, der in der Berufs- und Ausbildungspraxis nur wenig Grundsätzliches verändert, denn die Verbände und Unternehmen konterkarieren das Verwaltungshandeln häufig dadurch, daß sie die so verordneten neuen Berufs- und Ausbildungsprofile bei ihrer Personalpolitik und bei der betrieblichen Arbeitsorganisation kaum berücksichtigen⁽⁹⁷⁾.

Wahrscheinlich liegt die Lösung darin, daß man die Mechanismen und Institutionen, wie oben angeführt, effektiviert, transparenter macht und ihre Arbeitsweise auf fachlich-wissenschaftlicher Grundlage und auf der Grund-

⁽⁹⁵⁾ Vgl. Beiträge von Konrad einerseits und Kirsch/Verdier in Band II.

⁽⁹⁶⁾ Vgl. John Konrad (Band II), der davon spricht, daß der britische Ansatz zur Definition von „national qualifications“ zu mechanistisch, zu sehr auf rein fachliche Aspekte begrenzt und dadurch „fehlerhaft“ war. Dieser Ansatz wird derzeit revidiert.

⁽⁹⁷⁾ Vgl. Kirsch/Verdier in Band II.

lage eines offengelegten Interessenausgleichs mittel- und langfristig tragfähiger gestaltet. Ein Mischsystem, das zwischen dem deutschen und dem französischen System zu vermitteln sucht, könnte für Europa, seine Mitgliedstaaten und Regionen bzw. Branchen das geeignetste sein. Jedes Land, jede Region und Branche hat dabei allerdings die je spezifischen, historisch und berufspolitisch entstandenen Ausgangsbedingungen angemessen in Rechnung zu stellen. Den Gefahren der Kurzatmigkeit, eines technokratischen Aktionismus und des Vorpreschens von Vertretern partikularer Interessen ist dabei genauso vorzubeugen wie einer zu starken Praxisnähe, die manchmal ohne mittelfristig tragfähige Konzepte – in wissenschaftlicher *und* in politischer Hinsicht – daherkommt.

Die Anpassung und Verbesserung der Methoden und Instrumente zur fortlaufenden Analyse und Erhebung der Berufs- und Ausbildungsanforderungen stellt sich derzeit auf allen Ebenen: der lokalen, regionalen, sektoralen und nationalen bzw. europäischen Ebene, dies natürlich mit jeweils unterschiedlichem Abstraktionsgrad. Hierdurch sollen die Akteure, Entscheidungsträger und Praktiker informiert, beraten und ggf. orientiert werden, mit dem Ziel, ihre Beschlüsse auf einer möglichst breiten und tiefen sowie fachlich-wissenschaftlich fundierten Grundlage zu treffen.

Die Berufs- und Ausbildungsprofile wandeln sich zwar immer rascher, dennoch benötigen die Lehrer und Ausbilder, die Eltern, Schüler, Lehrlinge und Studenten, die Berufsberater und Arbeitsämter relativ stabile Hinweise und Bezugsgrößen für gesicherte Trends und dar-

aus abgeleitete Beschreibungen von Berufs- und Ausbildungsprofilen. Ihre Tätigkeit zeitigt wegen der Dauer von Bildungs- und Ausbildungsphasen erst auf mittlere und längere Sicht Resultate; sie benötigen deshalb Referenzdokumente, die für eine gewisse Zeit verbindlich sind und nicht in immer kürzeren Abständen obsolet werden.

Allerdings müssen die Untersuchungsinstrumente und -mechanismen gegebenenfalls dauerhaft den Prozeß der Erneuerung der Curricula und Inhalte der Ausbildung begleiten. Sie sollten ein Frühwarnsystem bereitstellen, welches den Akteuren in ihrem jeweiligen Kontext Signale zu geben in der Lage ist, ob und wann sie reagieren müssen, und sie in ihren alltäglichen Entscheidungen über das Was und das Wofür sie ausbilden unterstützt.

Eine wesentliche Rahmenbedingung ist indes eine stärkere Professionalisierung und Institutionalisierung der Berufsbildungs-, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in allen Mitgliedstaaten. Die Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) müssen sich der Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung stärker als bisher widmen, die Lehreraus- und -fortbildung von Berufs- und Weiterbildungslehrern und -ausbildern bleibt anspruchsvoller zu gestalten und auf eine eigenständige wissenschaftliche Grundlage zu stellen. Hierbei ist nicht nur die angewandte Forschung gefragt, vielmehr ist zur mittel- und langfristigen Sicherung und Fortschreibung des Erreichten auch die (Grundlagen-)Berufsbildungsforschung unter Bezug auf die Erziehungswissenschaften und die Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften sowie die Politikwissenschaften zu stärken⁽⁹⁸⁾.

⁽⁹⁸⁾ Vgl. Grollmann, Philipp, und Sellin, Burkart: „Zum Stand der (Vergleichenden) Berufsbildungsforschung in der Europäischen Union“, in CEDEFOP/DIPF (1999): *Vergleichende Berufsbildungsforschung in Europa, Ansätze, Politikbezüge, Innovationstransfer* (in Vorbereitung).

Zusammenfassung der wichtigsten Schlußfolgerungen und Empfehlungen ⁽¹⁾

1. Berufsbildungs- und Qualifikationserfordernisse angesichts absehbarer demographischer Trends

Die in Kapitel I beschriebene Bevölkerungsentwicklung dürfte angesichts der demographischen Langfristrends künftig noch stärkere Auswirkungen auf die Bildungs- und Berufsbildungsbeteiligung und -struktur haben als schon derzeit. Die Aufmerksamkeit dürfte sich weiter von der Erstausbildung im Rahmen allgemeiner schulischer Bildung auf die berufsbezogene und berufliche Bildung junger Erwachsener und älterer Erwerbstätiger, d. h. auf die berufliche Erwachsenenbildung und auf die allgemeine Weiterbildung, verlagern, und zwar sowohl bezogen auf die Erwerbsbevölkerung als auch auf die Bevölkerung generell.

Die Wettbewerbs-, Innovations- und Anpassungsfähigkeit einer Gesellschaft ergibt sich ganz wesentlich aus einem Gleichgewicht in der Alterspyramide zwischen den Erwerbsfähigen und -tätigen und den Nichterwerbstätigen. Nicht nur die Finanzierung der Sozial- und Altersversorgungen hängt davon ab, sondern auch die Übertragung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen zwischen den Generationen sowie deren in immer schnellerem Rhythmus erforderliche Erneuerung und Weiterentwicklung. Die absehbare Überalterung könnte sich mittelfristig nachteilig auf die Wettbewerbssituation Europas auswirken, wenn der Zugang zum lebenslangen Lernen und Lehren nicht für ältere Bevölkerungsteile stärker ausgebaut wird.

Es ist vor diesem Hintergrund nicht nur der viel zitierte strukturelle Wandel in Technik und Arbeitswelt, der lebenslanges Lernen herausfordert, sondern auch die demographische Entwicklung und längere Lebenserwartung, die immer größere Teile der Erwerbsbevölke-

rung im Verlauf ihres Erwerbslebens zum Umlernen und zur Neuorientierung herausfordert und die gesellschaftlichen Institutionen zur Erneuerung ihrer Lehr-, Lern- und Ausbildungsangebote einschließlich ihrer Vermittlungsformen veranlaßt.

2. Trends in der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen

Ein Zusammenhang zwischen hohen Bildungs- und Qualifikationsniveaus und Beschäftigungsperspektiven, der, wie weiter unten ausgeführt, bezogen auf alle Erwerbstätigen durchaus bestätigt werden kann, besteht für die Jugendlichen unter 25 Jahren nurmehr bedingt. In vielen Ländern sind ihre Beschäftigungsperspektiven trotz ihres Erwerbs weiterführender Abschlüsse auf der Sekundarstufe II, seien es formale Qualifikationen allgemeiner Art oder technisch-beruflicher Art, und in einigen Ländern selbst auch für Hochschulabsolventen, nicht mehr viel besser als für frühe Schulabgänger. In absoluten Zahlen stellen sie wegen der in der Vergangenheit ausgeweiteten Schulbesuchsquoten in den meisten EU-Mitgliedstaaten inzwischen die größten Anteile unter den arbeitslosen Jugendlichen.

Wegen der nach wie vor großen Qualifikationsdefizite und der wachsenden Nachfrage nach gut qualifizierten Kräften in vielen Beschäftigungsfeldern braucht dies jedoch keinesfalls zu bedeuten, daß sich eine Investition in weiterführende Bildung nicht mehr lohnt. Sie lohnt sich sowohl bezogen auf die Beschäftigungsperspektiven und -sicherung als auch bezogen auf die Verdiensthöhe und die Berufslaufbahn. Die gegenwärtige Situation verweist vielmehr auf große Probleme in hochindustrialisierten Ländern im Zusammenhang mit der Zukunft bezahlter Arbeit, den Arbeitsbedingungen und ihrer Organisation und, insbesondere im Zusammenhang mit der Einmündung Jugendlicher in das Erwachsenen- und Berufsleben, angesichts bestehender Unsicherheiten und Orientierungsproble-

⁽¹⁾ Die im Hauptteil dieses Bandes zitierten Quellen werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit hier nicht wiederholt zitiert, vgl. hierzu die entsprechenden Textpassagen in den einzelnen Kapiteln.

me in Zeiten der Internationalisierung und des technisch-wirtschaftlichen Wandels.

3. Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau und Beschäftigungsquote Älterer

Die Qualifikation und das Bildungsniveau sind ein wichtiger Indikator für die Beschäftigungsfähigkeit bis in das hohe Alter hinein, zudem scheinen die Arbeitgeber bevorzugt weniger Qualifizierte in den Vorruhestand oder gar in die Arbeitslosigkeit zu entlassen und höher Qualifizierte nicht so schnell dazu zu bewegen. Eine Ursache dafür dürfte sein, daß höher Qualifizierte flexibler und anpassungsfähiger sind, sich rechtzeitig und selbständig weiterbilden (können) und versuchen, auf dem neuesten Stand ihres Faches zu bleiben. Dieses Verhalten wird im übrigen auch durch Untersuchungen zur Weiterbildung der Arbeitnehmer im Betrieb bestätigt, z. B. durch Eurostat von 1991. Höher Qualifizierte nehmen wesentlich häufiger Weiterbildungsmöglichkeiten wahr als wenig Qualifizierte. Natürlich dürften auch die Angebote und die Art ihrer Arbeitsplätze eine Teilnahme höher Qualifizierter favorisieren; die Arbeitsorganisation und -bedingungen niedrig Qualifizierter erlauben es bis dato kaum, während der Arbeitszeit an Weiterbildung teilzunehmen. Gerade für ältere Arbeitskräfte über 50 Jahren bleiben die ihnen angemessenen Qualifizierungsangebote in Anpassung an ihre Vorbildung und Berufs- und Lebenserfahrung allerdings noch bereitzustellen. Neue Methoden und Lehr-/Lernverfahren sind für diese Zielgruppe vorrangig zu entwickeln, will man ihre Beschäftigungsfähigkeit bis zum offiziellen Pensionsalter von in der Regel 65 Jahren wirklich erhalten. Formen der Altersteilzeit in Verbindung mit Weiterbildung und neue alternierende Formen der Verbindung von Arbeiten und Lernen können für diese Altersgruppen ähnlich sinnvoll sein wie für die jungen zwischen 15 und 25 Jahren.

4. Frauen und berufliche Bildung

Mit einer weiteren Stabilisierung und Erweiterung der Frauenerwerbstätigkeit bleibt zu rechnen, ebenso mit ihrer beschleunigt fortgesetzten Teilnahme an Bildung und insbesondere auch an Berufsbildung einschließlich

technisch-naturwissenschaftlicher Hochschulbildung. Sie dürften auf mittlere Sicht mit den Anteilen der Männer in diesen Bereichen ebenso gleichziehen wie es in der allgemeinen weiterführenden und in der sonstigen Hochschulbildung derzeit schon der Fall ist.

Inhaltliche und strukturelle Änderungen im Berufsbildungsangebot sowie die in Gang befindliche stärkere Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung auf allen Ebenen der weiterführenden Bildung werden solche Trends unterstützen. Mit dem Rückgang der Bedeutung schwerer körperlicher Arbeit und im Zuge der wachsenden Kunden- und Dienstleistungsorientierung im Rahmen moderner industrieller Produktionskonzepte dürften sich neue Berufs- und Tätigkeitsprofile bilden und neue Ausbildungsinhalte und -methoden ergeben, die auch für Frauen attraktiver werden. Die Zahl der von Männern dominierten Berufe und Tätigkeitsfelder dürfte weiter zurückgehen.

5. Zur Beschäftigung und Berufsbildung Geringqualifizierter in der EU

Da das Angebot an industriell und handwerklich ausgebildeten Fachkräften inzwischen unerwartet stark nachgelassen hat, treten derzeit wieder Knappheiten auf und steigt die Nachfrage, allerdings mehr konjunkturell als strukturell bedingt, wieder an und kann nur ansatzweise befriedigt werden. Deshalb haben Ausländer mit entsprechenden Qualifikationen auch aus Drittstaaten recht gute Beschäftigungschancen. Dies trifft im übrigen in noch stärkerem Maße für höhere Fach- und Führungskräfte, z. B. in den Ingenieurwissenschaften wie insbesondere im Maschinenbau und in der Informatik, Elektronik/Elektrotechnik, zu. Manche sehen durch diese Qualifizierungslücken schon den Industriestandort Europa in Gefahr. Es geht also kein Weg daran vorbei, die einschlägigen Bildungs- und Berufsbildungsangebote sowohl quantitativ auszuweiten als auch qualitativ weiter zu verbessern.

Zusammenfassend bleibt zu bestätigen: Eine moderne Arbeitsorganisation mit hoher Produktivität, Flexibilität und hohem Anpassungs- bzw. Innovationsvermögen hängt von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften zur Erhaltung und Steigerung ihrer Wettbewerbskraft heutzutage

mehr ab als noch vor einigen Jahren. Gruppenarbeit, Arbeitszeitsouveränität, flexible Formen der Arbeitsgestaltung setzen Arbeitnehmer voraus, die selbst mitdenken und gestalten können, sich laufend weiterbilden und ihr Kreativitätspotential zu steigern und auszubauen in der Lage sind. Moderne und effiziente Dienstleistungs- und Produktionskonzepte sind ohne den selbständig denkenden und handelnden Mitarbeiter nicht vorstellbar. Der repetitive Teilarbeit leistende und von rigider Arbeitsteiligkeit geprägte Arbeiter und Angestellte ist vom Aussterben bedroht.

Bildung und Berufsbildung erreichen jedoch nicht alle Erwerbspersonen mit qualifikatorischen Defiziten. Die Schaffung von Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich für Arbeitsuchende mit niedrigen Qualifikationen in neuartigen beschäftigungsintensiven Feldern der Produktion von Gütern und des Angebots von Dienstleistungen bleibt erforderlich. Ökologische und naturnahe Produktionsmethoden in der Landwirtschaft und im Handwerk scheinen (wieder) im Kommen, um Umweltschäden präventiv zu begegnen. Sie sind beschäftigungsintensiver, teilweise allerdings auch kostenträchtiger als andere hochindustrialisierte Methoden, wie sie derzeit weithin die Landwirtschaft und zunehmend auch die beschäftigungsintensive Bauwirtschaft prägen.

Die vergleichsweise gut und sozial abgefederte Massenarbeitslosigkeit in Europa während der letzten Jahre dürfte indessen nichts sein gegen die, die sich in Ostasien abzeichnet. Europa hat angesichts der demographischen und qualifikatorischen Rahmenbedingungen die Chance, die Beschäftigungskrise in Kürze zu meistern. Andere Weltregionen dürften die Lösung ihrer strukturellen Probleme noch vor sich haben. Sie beginnen sie erst in diesen Tagen zu erkennen, dürften jedoch noch Jahre dafür benötigen, sie in allen ihren Dimensionen zu bewältigen.

6. Beschäftigungstrends und Arbeitsmarktentwicklung in der Wirtschafts- und Währungsunion

Wenn man mit der Sicherung bestimmter soziale Standards verbundene Qualifikationsstandards favorisieren möchte, stellt sich die dringliche Frage, ob und inwieweit die Löhne und Gehälter und insbesondere ein Lohnzuwachs

enger an die Qualifikation der Erwerbskräfte gebunden werden könnten und sollten, als dies bis zum jetzigen Zeitpunkt in den meisten Ländern der Fall ist, und wie diese Qualifikationen gemessen und geltend gemacht werden können. Hierdurch ließe sich die Innovationskraft der Wirtschaft und Gesellschaft bei einem gleichzeitigen Erhalt und Ausbau der jetzt schon hohen Wettbewerbskraft stärken. Nicht zuletzt würden dadurch Anreize für gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegeben, sich ständig weiterzubilden.

Mit der Wirtschafts- und Währungsunion dürfte in Europa eine Verbesserung der Wachstumsaussichten einhergehen, nicht notwendigerweise jedoch eine Ausweitung der Beschäftigung. Die Suche nach einem beschäftigungsintensiven und nachhaltigen Wachstum und einem entsprechenden Policy-Mix ist derzeit noch in vollem Gange. Hierzu gehört nach Auffassung der Entscheidungsträger neben einer angemessenen Lohnpolitik und einer mutigeren, nicht nach Subventionen Ausschau haltenden Investitionspolitik bei entsprechenden monetären und fiskalischen Maßnahmen in zunehmendem Maße die Sicherung und der Ausbau des Qualifikationsstands der Erwerbsbevölkerung. Ihre Befähigung zur Beschäftigung („employability“) sei zu erhalten und zu verbessern, insbesondere durch eine umfassende Reform der Bildungs- und Ausbildungssysteme: Die Einführung neuer Technologien und die Erneuerung des Wissens seien voranzubringen, die Beschäftigungssysteme zu modernisieren und die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Hierzu gehören laut Agenda 2000 auch entsprechende EU-Programme und Fördermaßnahmen unter Einschluß der mittel- und osteuropäischen Länder: der Ausbau transeuropäischer Netzwerke, von Forschung, Bildung und Ausbildung, die Einführung von beschäftigungsintensiven umweltfreundlichen Techniken und insbesondere Maßnahmen zur Unterstützung der Gründung und der Wettbewerbsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben.

7. Zur Berufs- und Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor

Die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Sektor verläuft sehr heterogen, es

gibt Subsektoren der Expansion neben denen der Schrumpfung. In den letzten Jahren gab es eine substantielle Ausweitung lokaler und kommunaler Dienste im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich ebenso wie im Bereich der Unternehmensdienstleistungen und umweltbezogener Dienste. Eine gewisse Ausweitung erfolgte ebenso im Bereich der Hotels und Gaststätten, Freizeit- und Erholungseinrichtungen, die einherging mit der Ausweitung des privaten Tourismus und dienstlicher Reisen. Nur gering gewachsen oder gar geschrumpft sind hingegen einige andere Dienstleistungen wie Transport und Logistik bzw. Vertrieb, und, bedingt durch die Durchdringung der Computer und die wachsende Nutzung des World Wide Web bzw. des Internet, stark geschrumpft ist und weiter schrumpfen wird der Bereich der Banken und Versicherungen.

Der Dienstleistungssektor bietet vor diesem Hintergrund nicht per se neue Beschäftigungsperspektiven, wie dies noch bis vor kurzem angenommen werden konnte. Eine gezielte Politik auf allen Ebenen bleibt erforderlich, um ein nachhaltiges und zugleich beschäftigungswirksames bzw. -intensiveres Wachstum in diesem Sektor zu unterstützen.

Die Frage, wie man insbesondere personenbezogene Dienstleistungen im Rahmen von z. B. öffentlichen und privaten Partnerschaften effizienter und sozialverträglicher gestalten und zur Sicherung der Qualität stärker professionalisieren kann, stellt sich vordringlich. Ihre Beschäftigungswirkung kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Neue Formen von Solidargemeinschaften und sog. Sozialbetriebe oder neuartige lokale Beschäftigungsinitiativen entstehen. Ihnen sollte gegebenenfalls mit einer Anschubfinanzierung und politischer Unterstützung, ähnlich wie es im Bereich des Umweltschutzes zumindest in der Anlaufphase schon vielfach erfolgt, unter die Arme gegriffen werden. Eine solche Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zu Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen leisten, bestimmte Standorte attraktiv machen und letztlich auch zur wirtschaftlichen Entwicklung und sozialen Kohäsion der gegebenen Region beitragen. Bildung und Berufsbildung sind zur Qualitätssicherung und für die Steigerung der Produktivität und sozialen Verträglichkeit von entsprechenden Dienstleistungen eine wichtige Komponente.

8. Beschäftigungs- und Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau: Gibt es einen Zusammenhang?

Der Zusammenhang zwischen Bildungs- und Qualifikationsstand einerseits und Beschäftigungsniveau andererseits dürfte im Zuge des sich abzeichnenden Strukturwandels immer enger werden. Dabei dürfte es allerdings immer weniger darauf ankommen, wie dies in den angelsächsischen Ländern und in Japan meist geschieht, daß gezielt durch spezielle fachliche und technische Berufsbildung auf bestimmte kurzfristig verfügbare Arbeitsplätze vorbereitet wird, sondern darauf, daß den jugendlichen und erwachsenen Teilnehmern ein gutes und ein möglichst breites Kompetenzprofil umfassendes Startkapital vermittelt wird, mit dem sie sich, sei es vor Ort oder in anderen Regionen, eine Beschäftigungsperspektive auch selbst (neu) erschließen können bzw. eine selbständige Tätigkeit oder die Gründung von neuen Klein- und Mittelbetrieben realisieren können.

9. Qualifikationslücken schließen!

Neue Formen tarifvertraglicher Vereinbarungen bzw. betrieblicher Übereinkünfte und ggf. neue gesetzliche Regelungen dürften erforderlich sein, um das Recht auf Zugang zur ständigen Weiterbildung der Erwerbstätigen während des gesamten Arbeitslebens zu ermöglichen. Insbesondere in diesem Zusammenhang stellt sich die Frage der Koppelung von Löhnen und Gehältern an faktisch erworbene Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer.

Auf den mittleren Qualifikationsstufen sind Erwerbstätige häufig stark motiviert, kreativ und gehören zu denjenigen, die am ehesten eine Betriebsgründung erwägen; die Schaffung und das Überleben von kleinen und mittleren Betrieben hängt von einer auf umfassender Berufserfahrung und guter formeller und informeller Qualifikation beruhenden Kompetenz ab. Neue Formen der Unterstützung,

Information, Beratung und Weiterbildung sind für diese Zielgruppen dringend bereitzustellen, um die Dynamik der Entwicklung regional und sektoral zu unterstützen. Aber auch das formale berufliche Bildungswesen ist auf dieser Ebene dringend attraktiver zu gestalten und leichter zugänglich zu machen. Es hat allerdings auf erneuerte Berufs- und Ausbildungsprofile aufzubauen.

Die Transparenz und Kohärenz der Berufs- und Qualifikationsstrukturen ist unter ständiger Fortschreibung zu sichern, um eine genauere Studien- und Berufswahl treffen und eine entsprechende Berufsberatung und -orientierung bereitstellen zu können, ziel- und ergebnisorientiert studieren, lehren und lernen zu können und, schließlich, um Bildungs- und Ausbildungsangebote und -leistungen zu dynamisieren. Dies sollte mit jeweils unterschiedlichem Abstraktionsgrad sowohl auf regionaler und sektoraler wie auf nationaler und europäischer Ebene kontinuierlich betrieben werden.

Das Anheben des Qualifikationsstands Jugendlicher am Übergang von der Schule ins Erwerbsleben und Erwachsener in Verbindung mit Arbeit und Beschäftigung sollte vordringliche Aufgabe der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sein, wobei man systemische Strukturen anstreben und weniger auf kurzfristige Maßnahmen und Sonderprogramme setzen sollte. Hier sind neben den Gesetzgebern auf allen Ebenen der politischen Intervention, aber insbesondere auf der regionalen bzw. sektoralen Ebene, vor allem auch die Tarif- bzw. Sozialpartner gefragt, neue Wege zu beschreiten und neue Angebote zu entwickeln, die von Vollzeitbeschäftigung, beispielsweise im Rahmen stereotyper 35/40-Stunden-Wochen, abweichen. Eine so verstandene Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung kann sowohl wettbewerbspolitisch für die Betriebe als auch für die einzelnen im Rahmen ihrer Berufs- und Lebensplanung höchst befriedigend und in jeder Hinsicht „gewinnbringend“ sein. Neue Kreativitäts- und Mitgestaltungspotentiale können unter diesen Voraussetzungen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern freigesetzt werden.

Wenn die weiter fortbestehenden Qualifikationsdefizite nicht beseitigt und entsprechende Qualifikationslücken nicht geschlossen wer-

den, d. h., wenn der absehbaren noch stärkeren Polarisierung zwischen hohen und niedrigen Bildungs- und Ausbildungsniveaus nicht entgegengewirkt wird, dürfte eine neue Art von Benachteiligten entstehen, die von der Nutzung neuer Techniken ebenso ausgeschlossen bleibt wie von der damit verbundenen Arbeitsorganisation, Produktion und Dienstleistung und allgemeiner Kommunikation. Zur Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten und Wahrung guter Berufsperspektiven werden einschlägige Qualifikationen und Kompetenzen für alle immer unerlässlicher.

Der ländliche Raum und periphere bzw. rückständige Industrieregionen und Wirtschaftssektoren Europas müßten bei ihren Qualifikationsanstrengungen noch stärker als derzeit gefördert werden. Wie die Beispiele der Region Lothringen in Frankreich und des Ruhrgebiets in Deutschland überzeugend gezeigt haben und die Textil- und Bekleidungsindustrien es in der Vergangenheit vorgemacht haben, ist auch eine Modernisierung scheinbar nicht mehr überlebensfähiger Regionen und Industrien mit gezielten Investitionen in menschliche Ressourcen möglich. Technologieintensität, Umweltverträglichkeit und Kundennähe bei gleichzeitig gutem Service und einer umfassenden Qualifizierung Jugendlicher und Requalifizierung der älteren Erwerbsbevölkerung sind dabei wichtige Parameter für eine positive Entwicklung oder Revitalisierung ganzer Regionen oder Sektoren.

10. Verdienstmöglichkeiten und Qualifikationen

Aus Erhebungen des Statistischen Amtes der EU wird deutlich, daß es sich auch aus finanzieller Sicht für die Beschäftigten lohnt, in eine weiterführende Bildung oder Hochschulbildung zu investieren. Das Zurückstellen einer frühzeitigen bezahlten Beschäftigung wird kompensiert durch die höheren Verdienste, die mit einem höheren Bildungsniveau einhergehen. Dieser vergleichsweise enge Zusammenhang scheint in einem fortgeschrittenen Alter allerdings besonders hervorzutreten. Der Zusammenhang zwischen dem Bildungs- und Qualifikationsstand und der Verdiensthöhe könnte vor diesem Hintergrund gegebenen-

falls stärker formalisiert werden, z. B. durch entsprechende Tarifvereinbarungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, mit denen man den Erwerb und den Erhalt bzw. Ausbau von Qualifikationen attraktiver machen und entsprechend honorieren könnte. Lohn- und Gehaltszuwachs könnte an den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen auch unterhalb von Hochschulabschlüssen (EU-Niveau 5) stärker gekoppelt werden.

11. Zur Berufs- und Qualifikationsentwicklung: auf dem Weg in die Informations-, Kommunikations- und Wissensgesellschaft

Die neuen Technologien und insbesondere die IKT stehen noch immer am Beginn ihrer Verbreitung in Europa. Ihr Potential wird zunehmend erkannt, ihre volle Nutzung und Verbreitung zugunsten einer nachhaltigen ökonomischen und sozial- bzw. umweltverträglichen Anwendung setzt allerdings eine alle sozialen Schichten umfassende Qualifizierungsoffensive voraus. Während sich Hardwarekonstellationen und auch die meisten (Standard-)Anwendungen immer mehr perfektionieren und weiter verbilligen, hinken die Kompetenzen und Qualifikationen der Nutzer und Anwender diesem Potential meistens hinterher. Eine solche umfassende Bildungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsoffensive ist erforderlich, um die sich ständig vervielfältigenden Möglichkeiten auszuschöpfen, aber auch um den Gefahren, die mit dieser Verbilligung und Verbreitung einhergehen, vorzubeugen, Manipulationsmöglichkeiten bewußt zu machen und den damit einhergehenden sozioökonomischen Wandel umwelt- und sozialverträglich zu gestalten.

Gefahren sind insbesondere verbunden mit den potentiellen Manipulations- und Kontrollmöglichkeiten von seiten der Hersteller und großer Anwender in Hinblick auf die Verbraucher und Nutzer, Arbeitnehmer und Staatsbürger, Lehrer und Schüler usw. Mündige Konsumenten und mitwirkende bzw. mitgestaltende Arbeitnehmer und Bürger im Prozeß der sich vervielfältigenden Anwendungen sind erforderlich, will man solchen Gefahren vorbeugen und die Möglichkeiten zum Wohle aller nutzen.

Eine umfassende Bildung und Ausbildung ist unabdinglich, wenn der Umgang mit diesem neuen Potential sozial und ökonomisch erfolgen soll. Neuartige Formen der Polarisierung und Marginalisierung ganzer Bevölkerungsteile mit entsprechend negativen gesellschaftlichen Begleiterscheinungen sind zu erwarten, wenn die Bildungs- und Ausbildungssysteme sich für diese Entwicklung nicht öffnen und möglichst alle darauf vorbereiten: Jugendliche und Erwachsene, Mädchen und Jungen, Städter und Landbewohner, Inländer und Ausländer usw.

12. Die ökologischen Herausforderungen

Die umweltverträgliche Entwicklung der Industrie und Wirtschaft unter Nutzung modernster Techniken und Schonung der natürlichen Ressourcen hat ein großes Beschäftigungspotential. Diese Entwicklung ist durch eine umfassende Erneuerung der Bildungs- und Ausbildungsinhalte auf allen Ebenen und Stufen zu unterstützen, und zwar sowohl im Rahmen der entsprechenden Erstausbildung als auch im Rahmen arbeitsmarktnaher Weiterbildung. Energie und Rohstoffe ebenso wie Luft, Wasser und Böden sind umweltschonend und so sparsam wie möglich zu nutzen. Dies setzt eine umfassende Qualifizierungsoffensive ebenso voraus, wie es im Zusammenhang mit der Nutzung neuer IK-Technologien weiter oben deutlich gemacht wurde. Komponenten der High-Tech und der Low-Tech müssen in Verbindung zueinander und miteinander berücksichtigt werden und die entsprechenden Konsequenzen in neue Bildungs- und Ausbildungsinhalte auf allen Ausbildungsstufen einfließen.

Neue Berufsprofile und Ausbildungserfordernisse zeichnen sich ab, mit der Folge einer Erneuerung bestehender bzw. Ergänzung älterer Formen der Berufsausbildung. Diese Umgestaltung erfolgt auf allen Bildungs- und Qualifikationsstufen in mehr und mehr Mitgliedstaaten der EU, insbesondere aber bezüglich der arbeitsmarktnahen Weiterbildung im Rahmen von kommunalen und regionalen Initiativen und Maßnahmen aufgrund öffentlicher oder privater Anstrengungen: Denke global und handle lokal, heißt die Devise. Eine so verstandene Globalisierung ist überfällig.

13. Berufssegmente bzw. Wirtschaftsbranchen und deren Perspektiven im Hinblick auf Bildungs- und Qualifikationsanforderungen, regionale und sektorale Entwicklungen

Anhand der genannten Beispiele wird deutlich, daß es viele Beschäftigungsfelder gibt, in denen ein großer Nachholbedarf existiert, der u. a. wegen großer Qualifikationsdefizite in quantitativer und qualitativer Hinsicht z. Zt. kaum befriedigt werden kann. Diese Defizite sind dringend durch eine umfassende Qualifizierungsoffensive staatlicher und privater Träger zu beseitigen. Die öffentliche Hand, d. h. Schulen und Ausbildungsstätten in staatlicher Verantwortung, sind indessen weder finanziell noch organisatorisch oder pädagogisch dazu in der Lage, solche Anstrengungen allein und ohne Beteiligung der Akteure der entsprechenden Sektoren und Berufsverbände durchzuführen. Die institutionellen Rahmenbedingungen für eine solche Beteiligung bleiben in den meisten Mitgliedstaaten ebenfalls noch unbefriedigend. Gesetzliche Grundlagen und Vereinbarungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite müssen dringend geschaffen bzw. ausgebaut werden, damit auf der sektoralen, regionalen und berufsgruppenspezifischen Ebene die ständig notwendige Anpassung der Angebotsstrukturen in Bildung und Berufsbildung an diese Herausforderungen gelingen kann.

Die Finanzierungsmechanismen für die Entwicklung und Bereitstellung der Berufsbildungsangebote einerseits und die tarifvertraglichen Voraussetzungen für eine Teilnahme der Arbeitnehmer andererseits, gegebenenfalls während der Arbeitszeit, bleiben zu verbessern oder überhaupt erst zu schaffen. In der Bauindustrie besteht in den meisten EU-Ländern ein Umlagefonds zur Finanzierung der Berufsbildungsangebote und der Teilnehmer. Die Einrichtung solcher Fonds oder Stiftungen sollte auf nationaler Ebene und gegebenenfalls auf regionaler Ebene, z. B. im Rahmen der erwähnten öffentlich-privaten Partnerschaften unter Beteiligung der Sozialpartner und ihrer Organisationen, für möglichst alle Sektoren und Berufsgruppen unterhalb der Hochschulebene angestrebt werden. Erst hierdurch dürfte man die genannten Defizite

auf Dauer deutlich verringern und die laufende Anpassung der Qualifizierungsangebote an sich immer rascher ändernde Techniken sowie soziale und arbeitsorganisatorische Bedingungen bewältigen können.

14. Arbeitsorganisation und -bedingungen im Wandel – Auswirkungen auf Qualifikationen und Kompetenzen

Die wachsende Autonomie der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Zuge der Modernisierung der Arbeitsorganisation, die Dezentralisierung von Entscheidungen und wachsende Loyalitätsansprüche an jede/jeden einzelne(n) und die damit einhergehende Individualisierung setzen ein neues Medium zur Erzeugung und Wahrung des Zusammenhalts voraus: Dieses Medium heißt Qualifikation und Kompetenzentwicklung, innerbetriebliche Weiterbildung und Personalentwicklung, Lernen und Arbeiten im Verbund, sei es im Betrieb oder überbetrieblich, in Zusammenarbeit mit ortsnahe Bildungsstätten oder Hochschulen. Qualifikation und Kompetenz der Arbeitnehmerschaft insgesamt auch und gerade im Kollektiv, um diesen leider diskreditierten Begriff zu verwenden, treten zunehmend in den Mittelpunkt, wenn das Überleben des Unternehmens gesichert werden soll. Ausbau und ständige Anpassung der Bildungseinrichtungen an die sich ändernden Herausforderungen entscheiden über die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen, ob groß oder klein, ob exportorientiert oder nicht, ob im primären, sekundären oder tertiären Sektor tätig. Auf den einzelnen Arbeitnehmer kommt im Zuge dieser Modernisierung eine so vorher nicht gekannte Verantwortung zu. Dies ist der eigentliche Paradigmenwechsel, der durch den Strukturwandel bewirkt wurde. Viele haben dies allerdings noch nicht begriffen, und zwar auf beiden Seiten der Industrie, d. h. der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände bzw. Gewerkschaften.

15. Zukunftsträchtige Berufs- und Ausbildungsprofile

Die Notwendigkeit der Anpassung und Verbesserung von Methoden und Instrumenten zur fortlaufenden Analyse und Erhebung der

Berufs- und Ausbildungsanforderungen stellt sich derzeit auf allen Ebenen: der lokalen, regionalen, sektoralen und nationalen bzw. europäischen Ebene, dies natürlich mit jeweils unterschiedlichem Abstraktionsgrad. Hierdurch sollen die Akteure, Entscheidungsträger und Praktiker informiert, beraten und ggf. orientiert werden, mit dem Ziel, ihre Beschlüsse auf einer möglichst breiten und tiefen sowie fachlich-wissenschaftlich fundierten Grundlage zu treffen.

Die Berufs- und Ausbildungsprofile wandeln sich zwar immer rascher, dennoch benötigen die Lehrer und Ausbilder, die Eltern, Schüler, Lehrlinge und Studenten, die Berufsberater und Arbeitsämter relativ stabile Hinweise und Bezugsgrößen für gesicherte Trends und daraus abgeleitete Beschreibungen von Berufs- und Ausbildungsprofilen. Ihre Tätigkeit zeitigt wegen der Dauer von Bildungs- und Ausbildungsphasen erst auf mittlere und längere Sicht Resultate; sie benötigen deshalb Referenzdokumente, die für eine gewisse Zeit verbindlich sind und nicht in immer kürzeren Abständen obsolet werden.

Allerdings müssen die Untersuchungsinstrumente und -mechanismen ggf. dauerhaft den

Prozeß der Erneuerung der Curricula und Inhalte der Ausbildung begleiten. Sie sollten ein Frühwarnsystem bereitstellen, welches den Akteuren in ihrem jeweiligen Kontext Signale zu geben in der Lage ist, ob und wann sie reagieren müssen, und sie in ihren alltäglichen Entscheidungen über das Was und das Wofür sie ausbilden unterstützt.

Eine wesentliche Rahmenbedingung ist indes eine stärkere Professionalisierung und Institutionalisierung der Berufsbildungs-, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in allen Mitgliedstaaten. Die Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) müssen sich der Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung stärker als bisher widmen, die Lehreraus- und -fortbildung von Berufs- und Weiterbildungslehrern und -ausbildern bleibt anspruchsvoller zu gestalten und auf eine eigenständige wissenschaftliche Grundlage zu stellen. Hierbei ist nicht nur die angewandte Forschung gefragt, vielmehr ist zur mittel- und langfristigen Sicherung und Fortschreibung des Erreichten auch die (Grundlagen-)Berufsbildungsforschung unter Bezug auf die Erziehungswissenschaften und die Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften sowie die Politikwissenschaften zu stärken.

Bibliographie ⁽¹⁾

B

BIEGANSKY, Richard, und CADET, Jean-Paul (1996): *Evo - lution of employment and qualifications in motor vehicle repairs in France*, CEREQ/Marseille, CEDEFOP-Dokument, 37 S., Thessaloniki

C

CEDEFOP (1998): *AGORA II, die Rolle der Unternehmen für das lebensbegleitende Lernen*, Luxemburg

CEDEFOP (1998): *Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe* (Autor: Manfred Tessaring), 294 S., Luxemburg (erscheint auch in DE, FR und ES)

CEDEFOP (1998): *New qualification and training needs in environment related sectors, synthesis of studies carried out in Austria, Belgium, Denmark, Spain, France, Greece, Italy and the United Kingdom*, Luxemburg

CEDEFOP (1998): *Cooperation in research on trends in the development of occupations and qualifications in the European Union*, Thessaloniki

CEDEFOP (1998): *Les transformations des compétences du personnel technico-commercial dans une société basée sur les connaissances*, Fallstudien in Frankreich, Portugal und Schottland

CEDEFOP (1998): *Sectoral approach to training, synthesis report on trends and issues in five European countries*, Luxemburg

E

Europäische Kommission (1993): *Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert*, Weißbuch, Luxemburg

Europäische Kommission (1997): *Kohäsionsbericht*, Luxemburg

Europäische Kommission (1997): *Beschäftigung in Europa*, Luxemburg

Europäische Kommission (1997): *Agenda 2000 – Eine stärkere und erweiterte Union*, KOM(97) 2000, Luxemburg

Europäische Kommission (1997): „The European Union as a world trade partner“, in *European Economy, Studies and Reports*, Nr. 3/97

Europäische Kommission (1998): *Beschäftigung in Europa*, Luxemburg

Europäische Kommission (1998): *Der Beitrag des Sektors Dienstleistungen für Unternehmen zur gewerblichen Wirtschaft, politische Rahmenbedingungen – ein gemeinsames Konzept*, Mitteilung an den Rat, KOM(1998) 534 endg., Luxemburg

Europäische Kommission (1998): *Bericht über die Entwicklung der Beschäftigungsquoten, Beschäftigungsleistung in den Mitgliedstaaten*, Mitteilung an den Rat, KOM(1998) 572, Luxemburg

European Commission/Eurostat (1997): *Panorama of EU-Industry*, Luxemburg

Europäische Kommission/Eurostat/CEDEFOP (1998): *Schlüsselzahlen zur Berufsbildung in der Europäischen Union*, Luxemburg

Europäisches Parlament (1999): *Entschließung zur Schaffung von Arbeitsplätzen mit Zukunftsaussicht*, verabschiedet am 8. Februar 1999 auf der Grundlage des Berichts von Thomas Mann MdEP

Eurostat (1995): *Dienstleistungsunternehmen in Europa*, Luxemburg

Eurostat (1994): *Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen*, Luxemburg

Eurostat (1997): „Bevölkerung und soziale Bedingungen“, in *Statistik kurzgefaßt*, Nr. 7/97, Luxemburg

Eurostat (1998): „Arbeitskräfteerhebung 1996“, in *Statistik kurzgefaßt*, Nr. 5/98, Luxemburg

Eurostat (1998): „Die Verteilung der Verdienste in der Europäischen Union“, *Statistik kurzgefaßt*, Nr. 8/98, Luxemburg

F

FREEMAN, R. B. (1995): „Are your wages set in Beijing?“, in *Journal of Economic Perspectives*, Nr. 9/95

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (1997): *In 10 Jahren wieder Vollbeschäftigung in der EU*, Arbeitspapier Nr. 5, Arbeitsgruppe Europäische Integration, Bonn

(¹) Die zitierten Studien und Produkte des Netzwerks Ciretoq (vgl. Liste in Anhang 2) und die zitierten und in Band II aufgenommenen Autorenbeiträge werden hier nicht noch einmal angeführt.

G

GERNTKE, A. (1997): „Zu den Aufgaben aktiver Arbeitsmarktpolitik und deren Rolle bei der (Re-)Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt“, in: Friedrich-Ebert-Stiftung, *Gesprächskreis Arbeit und Soziales*, Nr. 78: *Förderung der Beschäftigung von Geringqualifizierten in Deutschland vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Frankreich, den Niederlanden und Schweden*, Bonn

GROLLMANN, Philipp, und SELLIN, Burkart (1999): „Zum Stand der (Vergleichenden) Berufsbildungsforschung in der Europäischen Union“, in: CEDEFOP/DIPF: *Vergleichende Berufsbildungsforschung in Europa, Ansätze, Politikbezüge, Innovationstransfer* (in Vorbereitung)

H

HANSEN, Claus Agø, HANF, Georg, HEITMANN, Günter, und PAUWELS, Ties, CEDEFOP (1998): *The impact on vocational training of studies analysing and forecasting trends in occupations, Case studies in Germany, the Netherlands and Denmark*, DTI/Copenhagen, BIBB/Berlin, The Technical University of Berlin/Berlin, CINOP/s/Hertogenbosch

HEIDEGGER, G., und RAUNER, F. (1997): *Reformbedarf in der beruflichen Bildung*, Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

L

Loos, Roland (1997): „Umweltberufe und Umweltqualifikationen“, in: *SWS-Rundschau*, Heft 4/1997, S. 482 ff.

T

TASSINOPOULOS, Alexandro, und WERNER, Heinz: „Mobilität und Arbeitskräftewanderung in der EU“, in: CEDEFOP (1998): *Mobilität und Wanderung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union und insbesondere ihre Auswirkungen auf die Jugend*, Luxemburg, S. 7 ff.

Anhang 1

Bericht über die Ciretoq-Plenartagung 1998

Die Durchführung der 4. Plenartagung des Ciretoq-Netzwerks durch CEDEFOP in Zusammenarbeit mit der Forschungs- und Entwicklungsabteilung der Kommission hat die Erstellung dieser Referenzveröffentlichung ein wichtiges Stück vorangebracht. Deshalb sollen die Teilnehmer und Referenten an dieser Stelle noch einmal zu Wort kommen. Der folgende Bericht kann auch als Einführung in Band II und als Zusammenfassung einer Reihe von darin aufgenommenen Beiträgen verstanden werden.

Gemeinsame CEDEFOP/TSER-Konferenz und 4. Jahresplenartagung des Ciretoq-Netzwerks am 15. und 16. Juni 1998 in Thessaloniki

Zusammenfassender Bericht⁽¹⁾

1. Tagesordnung und Teilnehmer

Die vierte Jahresplenartagung des CEDEFOP-Netzwerkes für die Zusammenarbeit bei der Erforschung von Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung in der Europäischen Union (Ciretoq), die im Juni im griechischen Thessaloniki stattfand, wurde zusammen mit der Europäischen Kommission (GD XII) veranstaltet. Dies verlieh der Debatte über die Berührungspunkte zwischen den Aktivitäten des CEDEFOP-Netzwerkes und anderen parallel laufenden Projekten der Berufsbildungsforschung sowie über den sich wandelnden Rahmen, in dem diese Arbeiten durchgeführt werden, neue Impulse.

Die gemeinsame CEDEFOP/TSER-Konferenz umfaßte: i) Beiträge zu vier verschiedenen Bereichen der von der Kommission finanzier-

ten sozioökonomischen Schwerpunktforschung (TSER), die von Erhard Schulte von der GD XII koordiniert wurde (Abschlußtagung), ii) einen Bericht über die laufenden Aktivitäten des Ciretoq-Netzwerks, in dem die kürzlich fertiggestellten sowie demnächst erscheinenden Studienberichte vorgestellt wurden, und iii) ein Diskussionsforum, auf dem es um die Beiträge zur geplanten CEDEFOP-Referenzpublikation zu den Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung in Europa (ETOQ) ging. Auf Einladung des Zentrums nahmen etwa 50 Delegierte aus über einem Dutzend europäischer Forschungsinstitute an der Konferenz teil. Die Europäische Kommission hatte zehn weitere Forscher von TSER-Projekten eingeladen, die ihre Projekte vorstellen sowie über Zwischen- bzw. Endergebnisse berichten sollten.

Die Bedeutung des sich wandelnden Umfelds, in dem Ciretoq wirkt, wurde in einem vom Koordinator des Netzwerkes, Burkart Sellin, erarbeiteten Fortschrittsbericht hervorgehoben und im Verlauf der Konferenz von Stavros Stavrou, stellvertretender Leiter des CEDEFOP, bestätigt. Nach Aussage dieses Berichts werden die im Gefolge des Vertrags von Amsterdam vom EU-Ministerrat, vom Europäischen Parlament und von der Kommission getroffenen beschäftigungspolitischen Entscheidungen alle künftigen Aktivitäten des CEDEFOP entscheidend beeinflussen. Insbesondere seien für die nahe Zukunft Entscheidungen zu einer neuen Generation von Aktionsprogrammen wie Leonardo II für die Berufsbildung, Sokrates II für den Bereich der allgemeinen Bildung, einschließlich der Hochschulbildung, sowie eine Neufassung des Programms Jugend für Europa zu erwarten.

Es war daher nur folgerichtig, daß sich mit der gemeinsamen CEDEFOP/TSER-Konferenz ein Forum für die gegenseitige Präsentation und Bereicherung der Arbeit des Ciretoq-Netzwerks auf der einen sowie der innerhalb des 4. Forschungsrahmenprogramms der Kommission parallel laufenden TSER-Aktivitäten auf der anderen Seite bieten würde. Das CEDEFOP erhielt damit die Gelegenheit, die Ergebnisse

⁽¹⁾ Dieser Bericht wurde mit Unterstützung von John Manos, Grecofile, Athen, erarbeitet. Verantwortlich im CEDEFOP: Burkart Sellin, Ciretoq-Koordinator.

der laufenden Programme wie Leonardo und Sokrates einer unmittelbaren Bewertung zu unterziehen und sie bei der Planung seiner künftigen Arbeit in allen Tätigkeitsfeldern einschließlich CIRETOQ zu berücksichtigen. Diese Veranstaltung war daher von einer insgesamt offeneren Atmosphäre geprägt als vorangegangene CIRETOQ-Tagungen. So wurden auch Fragen der künftigen Ausrichtung der Berufsbildungsforschung nicht nur im Rahmen von CIRETOQ und CEDEFOP, sondern auch auf globalerer europäischer Ebene behandelt. (Die Themen und Fragen, die auf der Tagesordnung von CIRETOQ standen, sind der beigefügten Liste zu entnehmen. Eine weitere Übersicht enthält Informationen über die auf der Konferenz vorgestellten TSER-Projekte im Bereich Bildungsbzw. Berufsbildungsforschung.)

2. Das ETOQ-Material

Die erste Sitzung war den Beiträgen für die geplante Referenzpublikation über *Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung* (ETOQ) gewidmet. Zunächst sollen etwa 20 Studien mit ihren Ergebnissen in diese Veröffentlichung einfließen, die wichtige Ergebnisse von Studien enthalten, welche sowohl im Rahmen von CIRETOQ als auch außerhalb des Netzwerkes durchgeführt wurden. Die Publikation richtet sich nicht nur an politische Entscheidungsträger und Wissenschaftler, für die die CEDEFOP-Berichte normalerweise gedacht sind, sondern an einen breiteren Leserkreis, zu dem ebenso Praktiker wie zum Beispiel Lehrer, Ausbilder, Informationsbeauftragte und Berufsberater gehören.

3. Konvergenz und/oder Divergenz der europäischen Berufsbildungssysteme

Tom LENEY stellte einige der Schlußfolgerungen einer Untersuchung zur Konvergenz bzw. Divergenz in den europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung vor, die im Auftrag der Europäischen Kommission (GD XXII) vom Institute of Education der Universität London durchgeführt worden war. Die unterschiedliche Reaktion der politischen Entscheidungsträger der einzelnen Länder auf

gemeinsame Herausforderungen ist eine unvermeidliche Folge der zugrundeliegenden, tief verwurzelten Unterschiede sowohl zwischen den Berufsbildungssystemen als auch den Arbeitsmarktstrukturen. Darin wurde jedoch kein Nachteil, sondern ein positiver Ausdruck der gesellschaftlichen und kulturellen Vielfalt gesehen. Dennoch hat die Untersuchung, die einen Zeitraum von zehn Jahren von Mitte der achtziger bis Mitte der neunziger Jahre abdeckte, eine Reihe gemeinsamer Trends aufgezeigt, wie sie auch von anderen Forschern ausgemacht wurden. So waren eine massenhafte Teilnahme an Ausbildungsgängen, die über die reguläre allgemeine und berufliche Bildung hinausreichen, und damit einhergehend eine *Akademisierung*, das Phänomen der *Überqualifizierung* sowie ein längerer und mit größeren Risiken verbundener Übergang von der Ausbildung zum Erwerbsleben zu verzeichnen.

Akademisierung bedeutet, daß für bestimmte Tätigkeiten bei einem eher gleichbleibenden Qualifikationsbedarf die Qualifikationsanforderungen im Laufe der Zeit steigen. Ein ähnliches Phänomen ist die in einigen Ländern zu verzeichnende Tendenz, daß junge Menschen zunehmend doppelte Qualifikationen erwerben, um beruflich voranzukommen (*Überqualifizierung*). Diese im Rahmen der regulären Bildungswege zu beobachtenden Erscheinungen fanden ihren Niederschlag in einer Aufwertung der zur Beschäftigung hinführenden beruflichen Ausbildungsgänge sowie dem zunehmenden Erwerb höherer beruflicher Qualifikationen durch jene, die sich auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereiten. Dennoch bleiben, wie LENEY feststellte, die Unterschiede im Hinblick auf den Stellenwert der beruflichen und allgemeinen Bildung bestehen.

Ebenso ausgeprägt wie die gemeinsamen Trends sind jedoch die Unterschiede in den Bildungssystemen und Arbeitsmarktstrukturen zwischen den verschiedenen Gruppen von Ländern. So stellte sich das duale Berufsbildungssystem in Deutschland trotz der Bedenken hinsichtlich seiner Unflexibilität, wie sie von einigen Kollegen LENEYS auf der Konferenz geäußert wurden, im Ergebnis der Studie in seinem spezifischen nationalen Kontext als vergleichsweise stabil dar. In ähnlicher Weise spiegelten sowohl das eher schulorientierte

französische und finnische System als auch das weitgehend *deregulierte, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene angelsächsische System* des Vereinigten Königreichs die Gegebenheiten des jeweiligen nationalen Arbeitsmarktes wider, die erkannt und respektiert werden müssen. Selbst in Bereichen, in denen die politischen Entscheidungsträger der einzelnen Länder ähnliche Ziele verfolgen, erwies sich die praktische Umsetzung derselben als unterschiedlich und führte vielfach noch immer zu verschiedenen Ergebnissen. Beispielsweise ging Leney auf die Frage ein, inwieweit die *Dezentralisierung* der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung eine den europäischen Ländern gemeinsame Erscheinung darstellt. Während sich mit diesem Terminus für das Vereinigte Königreich möglicherweise eine größere institutionelle Autonomie verbindet, bedeutet er für andere Länder, daß zum Beispiel den Sozialpartnern bei der Gestaltung der Berufsbildungssysteme eine größere Rolle zukommt. Andere Mitgliedstaaten wieder beziehen die Dezentralisierung auf eine Region, eine Sprachengemeinschaft, die kommunale oder lokale Ebene.

Bereitete die allgemeine Beschreibung der Berufsbildungssysteme auf der Basis inzwischen verfügbarer Daten kaum Probleme, so erwies sich die eingehende Untersuchung der Lehrpläne als weitaus schwieriger. Damit waren, wie Leney abschließend feststellte, der vergleichenden Analyse weitgehend Grenzen gesetzt, die zu überwinden jedoch eine anspruchsvolle Aufgabe für die Zukunft sein dürfte.

4. Gemeinsame Aspekte europäischer Berufsbildungsforschung

Daß es Möglichkeiten zur Verbesserung der länderübergreifenden Berufsbildungsforschung sowie für deren Ausbau gibt, wurde von Michael Kuhn (ITB/Universität Bremen) betont, der Kritik an der vielfach begrenzten Perspektive der Berufsbildungsforschung in der Vergangenheit sowie an der mangelnden Koordinierung zwischen verschiedenen Programmen und Aktivitäten im Bereich der Berufsbildungsforschung äußerte. Kuhn empfahl, daß sich die Forscher nicht von den häufig als „soziokulturelle Faktoren“ bezeichneten Unterschieden zwischen den

Systemen der Berufsbildung in den einzelnen Ländern überwältigen lassen dürfen. Es gebe Gemeinsamkeiten in den Fragen der europäischen Berufsbildungsforschung, die oft unterschätzt werden; die Frage sei, wie stark die *Internationalisierung unserer Volkswirtschaften und die Angleichung technologischer Innovationen zur Vereinheitlichung der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme* führen. Sicherlich unterscheide sich der Harmonisierungsgrad je nach Sektor, Beruf und Region, doch sei in der Berufsbildungsforschung die Sichtweise im großen und ganzen zu begrenzt. Innerhalb der EU gebe es zumindest einen Bedarf für ein echtes *Programm der länderübergreifenden und multikulturellen Forschung*, das, wie Kuhn hofft, unter der Schirmherrschaft des 5. Forschungsrahmenprogramms im Bereich Forschung und technologische Entwicklung der GD XII (siehe unten) entstehen wird.

Kuhn erläuterte die Aktivitäten des neuen Netzwerks FORUM zur Förderung der Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsbildungsforschung in Europa, welches innerhalb des 4. Forschungsrahmenprogramms ein thematisches Projekt (TSER) ist. Zu den Zielen des Forums gehörten die Überwindung der Unzulänglichkeiten/Mängel der bestehenden Berufsbildungsforschung: die Entwicklung einer gemeinsamen Forschungskultur und die Beurteilung von Synergieeffekten. Kuhn kritisiert die mitunter übermäßigen Überlappungen zwischen den Forschungsaktivitäten verschiedener EU-Programme (ADAPT, Leonardo und TSER als Aktionsbereich des 4. Forschungsrahmenprogramms) sowie die begrenzten Verbindungen zwischen Pilotprojekten und Folgearbeiten. Zudem betonte er, daß die Berufsbildungsforschung in der Vergangenheit eher eine *kontemplative* Forschung und meist nur *ein Anhängsel* anderer Disziplinen, wie z. B. der Wirtschaftslehre, der Soziologie und der Psychologie (des Bildungswesens), nicht aber eine eigenständige Forschungsdisziplin gewesen sei.

In seinem Beitrag knüpfte Georg Hanf (BIBB/Berlin) am zweiten Tag an die zwischen den einzelnen Ländern bestehenden Gegensätze zwischen den Berufsbildungsstrategien an und verwies auf das Erfordernis der Flexibilität des Faktors Arbeit und einer stärkeren Differenzierung bei den Qualifikationen (Modularisierung), besonders im Rah-

men der Weiterbildung und an der Schnittstelle zwischen Erstausbildung und Weiterbildung. Die zunehmende Bedeutung von *Zusatzqualifikationen* sei eine natürliche Folge dieser Entwicklungen. Hanf charakterisierte vier Typen von Zusatzqualifikationen, die im Ergebnis der Sechs-Länder-Studie von Ciretoq ermittelt wurden, über die zu gegebener Zeit noch berichtet wird (G. Hanf, A. Brown, A. M. Charraud, J. Markowitsch, T. Papatheodoussiou, A. Vind, *Additional qualifications at the interface between initial and continuing training*, BIBB/Berlin, IER/Warwick, CEREQ/Marseille, IWI/Wien, ITE/Athen, DEL/Kopenhagen).

Anneke Westerhuis vom CINOP berichtete sodann über eine weitere Ciretoq-Studie zu den einer Neubewertung unterzogenen europäischen Ausbildungsstufen, an der fünf Forschungsinstitute beteiligt sind. Es müsse über eine Änderung der Ausrichtung nachgedacht werden, doch zunächst sei die allgemeine Frage der Notwendigkeit einer im Gegensatz zu der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) und der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) besser auf europäische Bedürfnisse zugeschnittenen Klassifizierung der Qualifikationen und Kompetenzen in den Mittelpunkt gerückt.

5. Beispiel für angewandte Forschung im Rahmen des Ciretoq

Mario Gatti und Claudio Tagliaferro/ISFOL haben die Ergebnisse einer wichtigen vergleichenden Ciretoq-Erhebung zu neuen Berufsprofilen im Maschinenbau vorgelegt, die in Modena und Wien von Forschern des ISFOL/Rom und des IWI/Wien (Jörg Markowitsch) durchgeführt wurde. Die örtlichen und regionalen Behörden sowie die sozialen Akteure waren von Anfang an in diese Studie einbezogen, was dazu beitrug, daß die Ergebnisse sich bereits in den örtlichen/regionalen Ausbildungsmaßnahmen und -plänen widerspiegeln.

6. Anhebung kontra Abwertung allgemeiner und beruflicher Bildungsabschlüsse

Auf der Ciretoq-Plenarsitzung 1997 hatte Gerard Hughes (siehe Ciretoq-Newsletter 4/97)

eine von ESRI/Dublin und ROA/Maastricht gemeinschaftlich entwickelte Methodik für makroökonomische Prognosen beschrieben. Zur Tagung 1998 steuerte Andries de Grip eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse und Methoden zur Untersuchung des sich vergrößernden (Lohn-)Gefälles zwischen Hoch- und Geringqualifizierten in einer Reihe von Mitgliedstaaten der Europäischen Union bei („Trends in qualifications within occupations: upgrading versus bumping down“, Mitautor Lex Borghans).

Die Angaben von de Grip zum Vereinigten Königreich lieferten quantitative Beweise dafür, daß es zwischen 1996 und 1997 zu einer Zunahme der Nachfrage nach Hochqualifizierten und einer Abnahme der Nachfrage nach Personen mit sehr niedrigem Qualifikationsniveau gekommen ist. Welche Ursachen es für das in nahezu allen Berufsgruppen gestiegene Qualifikationsniveau auch geben mag, so seien die Auswirkungen doch nicht unbedingt negativ. Ist das vergrößerte Angebot an höher Qualifizierten mit einer unelastischen Nachfrage nach Arbeitskräften in den höheren Berufsgruppen verknüpft, dann sei die Auswirkung völlig negativ, es käme zum Effekt der „Abwertung“, wodurch der höher Qualifizierte Lohn einbußen und der am niedrigsten Qualifizierte den Verlust des beruflichen Arbeitsgebiets und Arbeitslosigkeit hinnehmen müßte. Das Phänomen könnte aber auch als Erhöhung des Qualifikationsniveaus (innerhalb der einzelnen Berufe) in Reaktion auf Faktoren wie technologische/organisatorische Weiterentwicklung oder höhere Qualitätsansprüche bei Waren und Leistungen gesehen werden. Wo dies wie in den Niederlanden der Fall ist, liegt der Gesamteffekt in der Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und der Erhöhung der Zahl der anspruchsvollen Arbeitsplätze und/oder des Lohnniveaus der Hochqualifizierten infolge einer stärkeren Nachfrage nach diesem Personenkreis. Die Geringqualifizierten könnten leider weder im Fall der Anhebung noch im Fall der Abwertung unmittelbar profitieren. Wenn es jedoch zu einer Anhebung des Niveaus der Arbeitsplätze kommt, so kommt dieser der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft insgesamt zugute. Eine zweite, auf der Anwendung der ESRI/ROA-Methodik aufbau-

ende Präsentation unter dem Titel „The matching of educational and occupational structures in Finland and Sweden“ („Vergleich der Ausbildungs- und Berufsstrukturen in Finnland und Schweden“) wurde von Sakari Ahola (Universität Turku) vorgetragen. Hier wurde der Tertiär- und der Subtertiärbereich der Bildungssysteme in den beiden Ländern miteinander verglichen, wobei einige Ähnlichkeiten, aber auch eine ganze Reihe wichtiger Unterschiede herausgearbeitet wurden.

7. Grenzen der Arbeitsmarktmodellierung und Verbesserung der Forschungsansätze für die Trendanalyse

Robert Lindley (IER/Warwick) stellte die Ergebnisse einer Ciretoq-Erhebung über sektorale Prognosemethodiken sowie theoretische Ansätze für den Dienstleistungssektor vor: Bewertung von Arbeitsmarktmodellen und -theorien als Mittel zur Untersuchung der Schnittstelle Fertigungsindustrie/Dienstleistungen, Prüfung der Art und Weise, in der sich der Strukturwandel auf das Wachstum im Dienstleistungssektor auswirkt und Beschreiben der sich lockernden *Standort-Verbindung* zwischen Dienstleistungen und Fertigungsindustrie. In dem von Lindley in Umlauf gebrachten Dokument „A study of the nature of ‚service‘ employment and methods for monitoring and modelling its evolution“ („Studie zur Art der Beschäftigung im Dienstleistungssektor sowie Methoden der Beobachtung und Modellierung der Beschäftigungsentwicklung“) wurden ein Überblick über die Modellierung des Arbeitsmarktes gegeben sowie die Grenzen der aktuellen Methoden und das Potential zur Irreführung von Entscheidungsträgern herausgestrichen. In dem Dokument wurden insbesondere Anhaltspunkte für die auf dem Arbeitsmarkt vorhandene Reaktionsbereitschaft angesprochen, von denen nur wenige mit beruflich differenzierten Angaben im Zusammenhang stehen. Der Redner gab einen Überblick und Auskünfte über den Stand der beruflichen Modellierung und kennzeichnete die Zwänge, die die Bedeutung der Modelle für Prognoseziele einengen. Der Bericht ist aus einer

Drei-Länder-Untersuchung entstanden, die vom CEDEFOP zu gegebener Zeit veröffentlicht wird und den Titel trägt: „Employment and service growth, a joint study covering Germany, Greece and the UK“ („Beschäftigung und Wachstum des Dienstleistungssektors – eine Deutschland, Griechenland und das Vereinigte Königreich erfassende gemeinsame Studie“) (IAB/IER/PIEKA).

Eine damit im Zusammenhang stehende Präsentation auf dieser Tagung stammte von Oriol Homs (CIREM/Barcelona) und beleuchtete „Methoden zur Prognostizierung der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung auf Sektorebene“ („Methodologies for forecasting the pattern of employment and qualifications among the workforce at sectoral level“). Sie war gemeinsam von CIREM, CEREQ/Marseille und IER/Warwick erarbeitet worden. Homs griff ein Dutzend Hauptproblembereiche im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktmodellierung auf, die von Lindley aufgezählt worden waren (fehlende Zeitreihenbeobachtungen nach Berufen, geringe Stichprobenumfänge bei berufsbezogenen Erhebungen, inkonsistente Berufsklassifikationen, Schwachstellen der Angaben zu den am schnellsten expandierenden Sektoren usw.), und schlug vor, wie künftige Untersuchungsprioritäten und -methoden anzupassen seien, um diese Probleme zu überwinden.

8. Ausbildung in und für KMU

Ein Beitrag im zweiten Teil der in Kürze erscheinenden Referenzpublikation des CEDEFOP wird folgendes Thema behandeln: „Entwicklung von Kompetenzen und beruflichen Qualifikationen auf der Mikroebene“ (auf der im allgemeinen kleine und mittlere Unternehmen erfaßt werden, und nicht nur Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten, wie es die offizielle Definition der Mikroebene besagt).

John Konrad von der Fakultät für berufliche Bildung und Entwicklung (School of Professional Education and Development) der Metropolitan-Universität Leeds stellte den Teilnehmern der Plenartagung einige Folgerungen aus einer Literaturrecherche zum Ausbildungs-

und Qualifikationsbedarf kleiner Unternehmen vor. Konrad ging in seinem Vortrag vom „Ausbildungs- und Qualifikationsbedarf kleiner und mittlerer Unternehmen und von Unternehmensgründern“ („Skill and competence needs of small and medium enterprises and for the creation of new companies“) von der 1995 in Madrid vom Europäischen Rat angenommenen Unternehmenspolitik und von deren Ziel aus, „die Wettbewerbsfähigkeit der KMU zu stärken und ihren Zugang zu Forschung, Innovation und Informationstechnologien sowie zur Ausbildung zu verbessern“. Auf der Plenartagung betonte Konrad, daß die entscheidende Priorität für die KMU im Überleben des Unternehmens und nicht in der langfristigen Personalentwicklung liegt. Folglich gebe es wesentliche Faktoren, die kleine Unternehmen von Investitionen in Maßnahmen zur Ausbildung am Arbeitsplatz abhalten: die Angst davor, daß die so ausgebildeten Mitarbeiter „abgeworben“ (d. h. von Konkurrenzunternehmen eingestellt) werden, die Priorität für den Kleinunternehmer, eine „flexible, kundenspezifische und auf die Spezifik seines Unternehmens zugeschnittene Ausbildung“ zu erhalten usw. Dennoch konnte Konrad eine breite Palette von für KMU bestimmten Qualifikationsplänen nennen, die im Laufe des letzten Jahrzehnts im Vereinigten Königreich, in Australien und in Nordamerika ausgearbeitet worden sind. In seinem Vortrag betrachtete er diese unter zwei Rubriken: Universitätsebene und Ebene unterhalb der Universität. Zur Diskussion stehen drei Einzelfallstudien aus dem Vereinigten Königreich: Programm zum Lernen in Kleinunternehmen der Universität Stirling, die an der Universität Middlesex auf der Grundlage des Nationalen Arbeitszentrums (National Centre for Work) bestehenden Lernpartnerschaften und das Kurzlehrgangsprogramm („Short Course Accreditation Scheme“), wie es an der Einrichtung von Konrad, der Fakultät für berufliche Bildung und Entwicklung in Leeds, gehandhabt wird. Diskutiert wurden auch ähnliche Programme, wie sie z. B. in Australien (dazu gehören auf die Anforderungen der KMU abgestimmte MBA-Lehrgänge) und in Nordamerika durchgeführt wurden. Auf der Ebene unterhalb der Universität wird der Lehrplan für den unlängst bestätigten landesweit gültigen Qualifikationsnachweis („National Vocational Qualification“) für die Inhaber von

Kleinunternehmen im Vereinigten Königreich erörtert, das gleiche gilt für die in Australien laufenden offenen Lernkurse.

9. Trends der Berufs- und Qualifikationsentwicklung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien

Die Fachleuten der Informationstechnologie abverlangten Kompetenzen und Qualifikationen sind zunehmend anwendungssoftwarebezogen und haben weniger mit Studienabschlüssen in Informatik zu tun, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Diese Meinung vertrat Werner Dostal (IAB, Nürnberg) auf der CIRETOQ-Tagung. Er beklagte, dies komme in Deutschland darin zum Ausdruck, daß im Bereich der Informatikstudiengänge die Zahl der Studenten an den Hochschulen zurückging. Darauf verweisend, daß Computerkenntnisse immer mehr zu einer Pflichtkomponente des für alle Berufe benötigten *Qualifikationspakets* werden, unterstrich er die zunehmende Notwendigkeit einer speziellen Informatikausbildung an den Hochschulen. Dostal sagte, er rechne damit, daß es im IT-Sektor einen Trend weg von einer durch die Arbeitgeber organisierten Ausbildung geben werde. Dies sei teilweise damit im Zusammenhang zu sehen, daß ein zunehmender Anteil der Arbeitnehmer von IT-Unternehmen freiberufliche Mitarbeiter und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen sind, von denen man erwartet, daß sie sich selbst darum kümmern, wie sie mit technischen Entwicklungen Schritt halten und ihr Fachwissen aktualisieren. Diese neuen Kleinunternehmen werden häufiger mit Hochschulabsolventen arbeiten, als dies traditionelle Unternehmen tun, die *Seiten- oder Quereinsteiger* bevorzugen, also Mitarbeiter, die sich diese Kompetenzen in erster Linie durch Selbststudium oder in speziellen Lehrgängen im Rahmen des Systems der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung angeeignet und damit ihre früher in den unterschiedlichsten Bereichen erworbenen Abschlüsse ergänzt haben. Dostal untersuchte darüber hinaus neue Formen der Arbeitsorganisation wie etwa die Telearbeit, die durch die verstärkte Nutzung der Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologie bzw. durch deren

Beherrschung überhaupt erst möglich wurden. Mit der Schrumpfung der stabilen Teile des Arbeitsmarktes wird eine Expansion neuer Formen einhergehen, unter anderem auch neuer Arten „selbständiger“ Arbeit. Aus dieser Tendenz werde eine neue Nachfrage nach Kompetenzen und Qualifikationen entstehen.

In der Diskussion stimmte John Konrad (SPED/Leeds) zu, daß über Computerkenntnisse zu verfügen für den Lehrkörper in einer großen Universität vor allem bedeute, mit der Softwareweiterentwicklung von Microsoft Schritt zu halten. Dennoch bezweifelte Gerard Hughes (ESRI/Dublin) die Bedeutung der von Dostal prophezeiten Tendenz zu einem verstärkten Selbststudium im IT-Sektor. Hughes war der Meinung, daß sich IT-Fachleute nur bei einer Tätigkeit in Unternehmen auf dem neuesten Stand der Technik halten können. Dostal bestand jedoch darauf, daß die von ihm beschriebene Tendenz unwiderlegbar sei: Die steigende Nachfrage nach Fachkenntnissen auf dem Gebiet der Anwendungssoftware und nicht der Bedarf an Grundausbildungs-/Grundlagenwissen führe bei der Beschäftigung im IT-Sektor zu einer immer prekäreren Lage. Er sagte, daß die hohe Arbeitslosigkeit unter den älteren IT-Fachleuten Beweis für diesen bedauerlichen Trend sei.

10. Metakompetenzen und -fertigkeiten

Die Präsentation zu den Auswirkungen der sich ständig weiter entwickelnden Informationstechnologie auf die Berufswelt und den Ausbildungsbedarf wurde von Mara Brugia im Auftrag des Autors Garcia Gonzales, der an der Tagung leider nicht teilnehmen konnte, vorgetragen. Diese Präsentation war das Ergebnis von Fallstudien, die auf der Grundlage von Forschungsarbeiten in den Bereichen Telekommunikation und Verwaltung in Spanien durchgeführt worden waren. Laut dem Vortrag von Gonzales haben die Entwicklung und Liberalisierung der spanischen Wirtschaft sowie die Entwicklungen in der IT zu verstärkter Nachfrage sowohl nach Expertenfachwissen als auch nach horizontalen oder Kernkompetenzen geführt, die sich quer durch Bereiche und Disziplinen ziehen. Beispiele für horizontale Kompetenzen/Kernkompetenzen

sind Geschick beim Umgang mit Menschen, die Fähigkeit, sich ein umfassendes Bild über berufliche Situationen/Produktionsprozesse zu machen, Lernfähigkeit usw. Diese Forderungen spiegelten sich, wie die Erhebung zeigte, in den innerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen der Arbeitgeber wider, in die in zunehmendem Umfang Module zu zwischenmenschlichen Beziehungen, zur Kommunikationsfähigkeit, zur individuellen Entwicklung und Selbstwahrnehmung usw. einbezogen werden.

Ein weiterer Beitrag aus Spanien, der auf dem Seminar in Thessaloniki von Sofia Isus vorgestellt wurde, griff die Frage berufsübergreifender und individueller Qualifikationen (Competencias personales) auf, für deren Vermittlung das spanische Bildungswesen nach Meinung von Sofia Isus schlecht ausgerüstet sei. Sie schloß in ihre Beschreibung der individuellen Qualifikationen auch die Fähigkeit zur Teamarbeit, schöpferische Fähigkeiten, Kreativität, Selbstkenntnis und anderes mehr ein. Es gab noch eine weitere wichtige Kategorie breit angelegter Kompetenzen, die Sofia Isus als partizipatorische Fähigkeiten (z. B. die Fähigkeit zum Verstehen der Standpunkte anderer, Sozialkompetenzen usw.) bezeichnete. Diese werden zunehmend genauso wichtig wie das zur Ausübung einer Beschäftigung erforderliche technische Können oder fachliche Wissen und die zur Umsetzung dieses Wissens benötigten methodischen Fertigkeiten. Die Bemerkungen von Sofia Isus wurden (unter anderem) durch eine Vertreterin Finnlands unterstützt, die die Ergebnisse einer Erhebung zu Stellenausschreibungen schilderte und ähnliche Schlüsse gezogen hatte: In den Stellenausschreibungen gab es bei den Arbeitgebern eine starke Nachfrage nach *Sozialkompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten*, die auch als Metakompetenzen bezeichnet werden.

11. Zwischen- und Endergebnisse der (auf Berufsbildung ausgerichteten) sozioökonomischen Schwerpunktforschung

Die Abschlusssitzung der Tagung wurde von Erhard Schulte von der Generaldirektion Wissenschaft, Forschung und Entwicklung (GD XII) moderiert, welcher die Stellung derjenigen

TSER-Projekte ausführlich erläuterte, die im breiteren Kontext der den Aktionsbereich TSER des 4. Forschungsrahmenprogramms der Europäischen Kommission darstellenden 163 Projekte unmittelbaren Bezug zur Forschung im Bildungswesen (38 Projekte) oder zur Berufsbildungsforschung (19 Projekte) haben.

Die Forschung auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung ist einer der drei umfassenden Bereiche des spezifischen Programms TSER; die beiden anderen Bereiche lauten „Bewertung von Möglichkeiten der Wissenschafts- und Technikpolitik“ und „Forschung in den Bereichen soziale Integration und soziale Ausgrenzung in Europa“. Die Gesamtfinanzierung des TSER-Programms beläuft sich auf 105 Mio. ECU über einen Zeitraum von vier Jahren, von denen 23,5% für die Forschung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung bereitgestellt werden. Drei Ausschreibungen (März 1995, Oktober 1996 und September 1997) führten zu dem Ergebnis, daß über das spezifische Programm für sozioökonomische Schwerpunktforschung des 4. Forschungsrahmenprogramms derzeit die Arbeit von mehr als 1 000 Forschern finanziert wird. Schulte gab einen Überblick über die im Bereich der allgemeinen bzw. beruflichen Bildung angenommenen Projekte: Es handele sich um fünf bei der ersten Ausschreibung, sieben bei der zweiten und sechs bei der dritten Aufforderung zur Interessenbekundung, die von der Kommission auf diesem Gebiet ausgewählt wurden.

12. Das Fünfte Forschungsrahmenprogramm

Das 5. Forschungsrahmenprogramm, das 1999 beginnen soll, war noch Gegenstand von Verhandlungen beim Europäischen Rat und Parlament, dennoch gab Erhard Schulte einen Überblick zum Stand der Entwicklung per Mai 1998. Es sind vier thematische und drei horizontale Programme vereinbart worden, und Schulte legte die Aufschlüsselung der für die Berufsbildung relevanten Elemente vor. Das wichtigste der drei horizontalen Programme, die zusammen das 5. Forschungsrahmenprogramm bilden, ist dem „Ausbau des Potentials der Humanressourcen und der sozioökonomi-

schen Wissensgrundlage“ gewidmet. Eine der Hauptaktionen im Rahmen dieses Aktionsbereichs ist der „Ausbau der sozioökonomischen Wissensgrundlage“. Hierbei werden vier Unterthemen aufgegriffen, darunter „Trends in der Gesellschaft und strukturelle Veränderungen“, „Technologie, Gesellschaft und Beschäftigung“ sowie „Neue Entwicklungsmodelle, die Wachstum und Beschäftigung fördern“. Viele Fragen, die für die Berufsbildung relevant sind, z. B. lebenslanges Lernen, Auswirkungen der Technik und Sozialregelungen, werden unter diesen Rubriken als Hauptaktionen aufgenommen.

Von den acht Präsentationen, die in Thessaloniki einzelnen TSER-Projekten gewidmet waren, galten drei der Rolle, die die Funktion der Entwicklung der Humanressourcen für die berufliche Ausbildung sowie für die Erwachsenenbildung und -weiterbildung spielt, zwei waren den Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen gewidmet, zwei weitere dem Übergang von der Ausbildung zur Beschäftigung und eine der Rolle von Praktika während der Berufsbildung.

13. Die Funktion der Personalentwicklung in Unternehmen

Hilde Ter Horst (Zentrum für Angewandte Forschung im Bildungswesen, Universität Twente, Niederlande) beschrieb ein Projekt, mit dem die Rolle der Personalentwicklungsabteilungen bei der Schaffung von Möglichkeiten für lebenslanges Lernen untersucht wurde. Grundlage hierfür bildeten Literaturrecherchen sowie Einzelfallstudien, in deren Rahmen Unternehmen in sieben europäischen Ländern befragt wurden bzw. Fragebögen ausfüllen mußten. Zusätzlich wurden Angaben aus den USA und Japan eingeholt.

Eine zweite Präsentation betraf ein Drei-Länder-Projekt, in dessen Rahmen untersucht wird, wie die Personalschulungsabteilungen Fragen der Altersdiskriminierung und der Kompetenzentwicklung unter älteren Mitarbeitern angehen. Tanja Tikkanen (Universität Jyväskylä, Finnland) erklärte die Ziele und die Anlage dieser Forschungsarbeit, in die auch die Universitäten Keele und Lancaster im Vereinigten Königreich einbezogen sind.

Yiva Kjellberg (Universität Lund, Schweden) schilderte ein mit einer breiteren Zielsetzung angelegtes Forschungsprogramm zu den Ansätzen der Personalentwicklungsabteilungen hinsichtlich Ausbildungsfragen. Auf der Grundlage einer Studie, die von der Unternehmensberatungsfirma Price Waterhouse in Zusammenarbeit mit der Managementenschule Cranfield durchgeführt wurde, umfaßt das Dreijahresprogramm die Untersuchung betrieblicher Ausbildungsansätze in 50 Firmen Dänemarks, der Niederlande, des Vereinigten Königreichs, Schwedens und Irlands. Das Ziel besteht darin, zur „Entwicklung neuer Strategien für die Kompetenzentwicklung in international operierenden Unternehmen beizutragen“. Kjellberg rechnete damit, daß sich aus den Ergebnissen ein Schwerpunkt herauskristallisieren werde, der mit der Verlagerung der Personalplanungsfunktion weg von den traditionellen Fragen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und hin zu *weicheren* Aspekten der Personalwirtschaft zusammenhängt.

14. Die Geringqualifizierten und die Langzeitarbeitslosen

Anknüpfend an ihren Vortrag vor der Plenartagung im Jahre 1997 stellte Evangelia Kazamaki (IUI/Schweden) einige vorläufige Schlußfolgerungen aus der sich über drei Jahre erstreckenden und sechs Länder erfassenden Studie zum Thema „Neue Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt und die Geringqualifizierten“ vor. (Im *Ciretoq-Newsletter* 4/97 wurde eine Zusammenfassung der Methodik veröffentlicht, zu der u. a. die ökonomische Analyse statistischer Daten aus Arbeitsmarkterhebungen gehörte.) Im Rahmen der Untersuchung wurde die ISCED-Stufe 3 als Kriterium zur Definition der Geringqualifizierten verwendet, d. h. der Menschen, die nicht mehr als den Sekundarabschluß während der Schulpflichtzeit erreicht haben. Diese Gruppe macht in einigen Ländern die Hälfte der Bevölkerung im Erwerbsalter bzw. mehr aus. Nach den Worten von Frau Kazamaki zeigten alle sechs beteiligten Länder (Vereinigtes Königreich, Schweden, Frankreich, die Niederlande, Portugal und Deutschland) im Laufe der vergangenen zehn Jahre eine ähnliche Verschlechterung in der relati-

ven Position der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt, wobei Portugal möglicherweise eine Ausnahme bildet. Im Vereinigten Königreich offenbarte sich dies in der Verschlechterung der Reallöhne für Geringqualifizierte und in höherer unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Im großen und ganzen, so Frau Kazamaki, „geht die Zahl der Wirtschaftsbereiche zurück, in denen Geringqualifizierte leicht eine Beschäftigung finden können – wiederum mit Ausnahme Portugals –, und die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit/Erwerbslosigkeit ist höher als bei anderen Gruppen, insbesondere in Deutschland und Schweden“. Das sei so, weil der „auf Qualifikation ausgerichtete technische Wandel“ eine sinkende Nachfrage nach Personen mit sehr niedrigem Qualifikationsniveau und eine steigende Nachfrage nach Personen mit höherem Qualifikationsniveau auslöst.

Wie Frau Kazamaki ausführte, deuten die sich aufdrängenden Schlußfolgerungen darauf, daß nunmehr der Gestaltungswille der Politik gefragt sei. Durch eine längere und wirksamere allgemeine und berufliche Bildung für junge Menschen werde die Gruppe der Geringqualifizierten in der Bevölkerung künftig weiter verkleinert. Die spätere Erwerbsbeteiligung und der berufliche Erfolg junger Menschen könnten am besten durch die Erhöhung der Leistung während der Zeit der Schulpflicht verbessert werden. Darüber hinaus würden die allgemeinen, übertragbaren Kompetenzen der Erwachsenenbevölkerung durch von den Arbeitgebern gesicherte Weiterbildung verbessert, doch geschehe dies gegenwärtig auf einem Niveau, auf dem das durch unzureichende berufliche Erstausbildung geschaffene Defizit nicht wettgemacht werden könne.

Tjitske Brandsma (Zentrum für Angewandte Forschung im Bildungswesen, Universität Twente, Niederlande) erörterte die Wirksamkeit von arbeitsmarktorientierten Weiterbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose. Dies umfaßte auch eine Analyse von Verfahrensweisen im Vereinigten Königreich, in Dänemark und Griechenland. Zu den dabei entstandenen Schwierigkeiten gehörte, wie Brandsma betonte, auch der Gegensatz zwischen dem hohen Grad der Standardisierung der Ausbildungslehrgänge in Dänemark und der sehr starken Unterschiedlichkeit der Ver-

fahrensweisen, die im Vereinigten Königreich von den Beiräten für Berufsbildung und Unternehmen (TEC) gewählt wurden – ein Faktor, der die bisherigen Versuche von länderübergreifenden Vergleichen weiter kompliziert.

15. Der Übergang der Jugendlichen von der Ausbildung zur Berufstätigkeit

Zwei TSER-Präsentationen waren der Analyse des Übergangs von der Ausbildung zur Berufstätigkeit aus vergleichender europaweiter Sicht gewidmet. Über die erste Untersuchung, die jetzt das zweite Jahr läuft, berichtete Michel Sollogoub (Universität Paris I, Sorbonne). In diesem Projekt, bei dem untersucht wird, wie die Schulsysteme die Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt unterstützen, werden Erhebungen per Fragebogen durchgeführt, wobei zwei Experten in jedem der 16 Länder Europas mitwirken und jährlich Konferenzen zur Überprüfung der Arbeit organisiert werden. Außerdem werden Daten zum jeweiligen Lohnniveau im ersten Arbeitsverhältnis gesammelt. Sollogoub berichtete über erste Ergebnisse, zu denen auch eine Beurteilung der relativen *Wirksamkeit* der nationalen Schulsysteme hinsichtlich des Übergangs Schule/Berufstätigkeit gehörte (Norwegen wurde diesbezüglich auf dem ersten Platz eingestuft). Ferner wurden Anzeichen dafür gefunden, daß ein leistungsfähiges Berufsbildungssystem einen Beitrag zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit darstellt.

Das zweite TSER-Projekt zum Übergang Schule/Berufstätigkeit schließt eine Analyse der Faktoren ein, die sich auf die Ergebnisse von Bildungs-/Weiterbildungsmaßnahmen und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt günstig bzw. ungünstig auswirken. Markus Gangl (Universität Mannheim) beschrieb die Struktur des Projekts „Vergleichende Analyse zum Übergang von der Ausbildung zur Berufstätigkeit in Europa“, bei der Angaben aus Schulabgänger-Erhebungen in Irland, Schottland, Frankreich und den Niederlanden verwendet werden, wobei noch zusätzliche Angaben aus Arbeitsmarkterhebungen für ein breiteres Spektrum europäischer Länder herangezogen werden. Zu den Hauptbeteiligten gehören u. a.

ESRI/Dublin, CES/Schottland, DESAN Market Research (Marktforschung)/Niederlande, ROA/Niederlande und CEREQ/Frankreich.

Gangl schilderte, wie fünf Hauptfaktoren als primäre *Indikatoren der Unterschiede* bei den Übergangsprozessen in den verschiedenen Ländern ausgewählt worden waren: i) Standardisierung der Abschlüsse und der Grad, in dem Unternehmen sich auf diese nicht nur als Indikatoren des Qualifikationsniveaus und des Leistungsvermögens verlassen können, sondern auch als „Ersatzindikatoren für weniger faßbare Wesenszüge wie die Anlagen des Menschen, seine Motivation, Pünktlichkeit und Gehorsam“, ii) Differenzierung, d. h. das „Sortieren und Klassifizieren“ junger Menschen, besonders zwischen akademischer und beruflicher Laufbahn, iii) Engagement der Arbeitgeber für einen Ausbau der Ausbildungsangebote, iv) Umfang der staatlichen Ausbildungsprogramme für die Jugend.

16. Schlußbemerkung

Die beiden Veranstalter, d. h. der Vertreter der Kommission und die CEDEFOP-Vertreter, unterstrichen am Ende der Tagung die Nützlichkeit dieser gemeinsamen Konferenz nicht nur für den Informationsaustausch, sondern auch für das Erkennen gemeinsamer Punkte für die künftige Zusammenarbeit. Die Konferenz sollte als Pilotversuch angesehen werden, dem weitere gemeinsame Veranstaltungen und Austausche zur Erörterung und Verbreitung von Zwischen- und Endergebnissen zum Nutzen aller interessierten Seiten folgen werden.

TSER-Berufsbildungsforschungsprojekte, die auf der gemeinsamen CEDEFOP/TSER-Konferenz im Juni 1998 in Thessaloniki vorgestellt wurden

1. *Forum of European research in vocational education and training*, Michael Kuhn, ITB, Universität Bremen
2. *Work experience as an education and training strategy: new approaches for the 21st century*, Fernando Marhuenda, Universität Valencia

-
3. *The role of human resource development within organisations in creating opportunities for life-long learning: Concepts and practices in 7 European countries*, Hilde Ter Horst, Universität Twente
 4. *Changing working life and training of older workers*, Tarja Tikkanen, Universität Jyväskylä
 5. *In-Company Training and Learning Organisations*, Yva Kjellberg, Universität Lund
 6. *DELOS – Developing learning organisation models in SME-clusters*, Ruggiera Sarcina, Fondazione Istituto Guglielmo Tagliacarne per la Promozione della Cultura Economica, Rom
 7. *New job-skill needs and the low-skilled*, Evangelia Kazamaki-Ottersen, IUI, Stockholm
 8. *The effectiveness of labour market oriented training for the long-term unemployed*, Tjitske Brandsma, Zentrum für Angewandte Forschung im Bildungswesen, Universität Twente
 9. *Schooling, training and transitions: an economic perspective*, Michel Sollogoub, Universität Paris I (Sorbonne)
 10. *A comparative analysis of transitions from education to work in Europe*, Markus Gangl, Universität Mannheim, Zentrum für Europäische Sozialforschung

Anhang 2

Die bisher im Rahmen des Ciretoq-Netzwerks erstellten Produkte und laufenden Forschungsvorhaben

Das Ciretoq-Netzwerk besteht seit 1995 und fördert die Forschungszusammenarbeit zur Frage der Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung in Europa sowie vergleichende Erhebungen und Untersuchungen. Es ist eine Plattform für den Erfahrungs- und Informationsaustausch und die Verbreitung von Ergebnissen an der Schnittstelle zwischen Forschung und praktischer Anwendung. Es dient u. a. der Umsetzung wichtiger Punkte der mittelfristigen Prioritäten des CEDEFOP (ausführlichere Angaben dazu siehe Arbeitsprogramm des CEDEFOP für 1998).

Die Aufzählung hat das Ziel, alle interessierten Seiten darüber zu informieren, was in bezug auf Veröffentlichungen, zur Veröffentlichung bearbeitete Berichte, sonstige Berichte, Broschüren, Mitteilungsblätter und Zwischenberichte verfügbar ist. Alle Dokumente sind im Auftrag des CEDEFOP ausgearbeitet worden und stehen für die wichtigsten Aktivitäten des Ciretoq-Netzwerks seit 1995.

I. Veröffentlichte Studien

BIEGANSKY, RICHARD, und CADET, JEAN-PAUL (1996): *Evolution of employment and qualifications in motor vehicle repairs in France*, CEREQ/Marseille, CEDEFOP-Dokument, Thessaloniki, 37 S.

BORGHANS, LEX, DE GRIP, ANDRIES, und HEIJKE, HANS (1996): *Concepts and methodology for labour market forecasts by occupation and qualification in the context of a flexible labour market*, ROA/Maastricht, CEDEFOP-Dokument, Thessaloniki, 34 S.

BORGHANS, LEX, HUGHES, GERARD, und SMITS, WENDY (1998): *The occupational structure of further and higher education in Ireland and the Netherlands*, ROA/Maastricht, ESRI/Dublin, CEDEFOP-Dokument, Thessaloniki, 34 S.

CANNY, ANGELA, und HUGHES, GERARD (1996): *Occupational forecasts for 1998 for Ireland and their implications for educational qualifications*, ESRI/Dublin, CEDEFOP-Dokument, Thessaloniki, 31 S.

HANSEN, CLAUS AGØ, HANF, GEORG, HEITMANN, GÜNTER, und PAUWELS, TIES: *The impact on vocational training of studies analysing and forecasting trends in occupations, Case studies in Germany, the Netherlands and Denmark*, DTI/Copenhagen, BIBB/Berlin, Technische Universität Berlin/Berlin, CINOP/s'Hertogenbosch

TESSARING, MANFRED (1997): *Forecasting sectors, occupational activities and qualifications in the Federal Republic of Germany, a survey on research activities and recent findings*, IAB/Nürnberg, CEDEFOP-Dokument, Thessaloniki, 82 S.

VAN DEN TILLART, HARRY, und WARMERDAM, JOHN (1998): *Sectoral approach to training, synthesis report on trends and issues in 5 European countries*, ITS/Nijmegen, CEDEFOP-Dokument, Thessaloniki, 110 S.

WARMERDAM, JOHN: *Sectoral training systems in a knowledge economy*, ITS/Nijmegen, CEDEFOP Panorama, Thessaloniki 1997, 47 S.

II. Sonstige Veröffentlichungen

CEDEFOP: *Trends in the development of occupations and qualifications: Network Ciretoq* (Broschüre zu den Zielen, Methoden und Teilnehmern des Netzwerks), auch verfügbar in Deutsch und Französisch

CEDEFOP (Panorama series): *Ciretoq interim report*, auch verfügbar in Deutsch und Französisch, 11 S.

Ciretoq Newsletter, zweimal jährlich

III. Studien in Vorbereitung zur Veröffentlichung

AHOLA, SAKARI (1998): *The matching of educational and occupational Structures in Finland*

and Sweden, *Final Report*, Research Unit for the Sociology of Education, University Turku/Finnland

ALVES, PAULO, BAILLY, FRANCK, VAN KRIEKEN, ROB, LOPES, HELENA, PATERSON, ALAN S., PAUL, JEAN-JAQUES und PIRES, LEONOR: *Knowledge-based society and emerging new intermediate technical-commercial skills*, Institut de recherche sur l'économie de l'éducation/Frankreich, Dinâmia/Portugal, SQA/Schottland

DENYS, J., KING, R., KRÜGER, K., PAPADAKIS-KLAVDIANOU, A., und WARMERDAM, J.: *The role of sectoral training agencies in the transfer of innovations in the Agriculture and Food/Beverage sectors*, HIVA/Leuven, Reading University/UK, CIREM/Barcelona, Aristotle University of Thessaloniki/Greece, ITS/Nijmegen

FREICHE, JANINE, MATTHEWS, ALISON, VITALI, LAURENCE, und WARMERDAM, JOHN: *How new technology brings new occupational profiles – case studies in the banking sector – a study covering the Netherlands, France, United Kingdom and Luxembourg*, INFPC/Luxemburg, ITS/Nijmegen, QCA/London, Entreprise & Personnel/Paris

GATTI, MARIO, MARKOWITSCH, JÖRG, und TAGLIAFERRO, CLAUDIO: *Trends in occupations in the machinery industry in Vienna and Modena*, ISFOL/Rom, IWI/Wien

GAY, CATHERINE: *New qualifications and training needs in the environment area*, CG Conseil/Orléans

WARMERDAM, JOHN: *A sectoral approach to training in the printing industry and the hospital sector*, ITS/Nijmegen

IV. Laufende Untersuchungen im Jahre 1998

BELLMANN, LUTZ, LINDLEY, ROBERT, und KAMINIOTI, OLYMPIA: *Employment and service growth, a joint study covering Germany, Greece and the United Kingdom*, IAB/Nürnberg, IER/Warwick, PIEKA/Athen

BOUDER, ANNIE, HOMS, ORIOL, und LINDLEY, ROBERT: *Methodologies for forecasting the evolution of employment and qualification needs at sector level*, CEREQ/Marseille, CIREM/Barcelona, IER/Warwick

HANF, GEORG, MATHEWS, ALLISON, VIND, ANDERS, NN, MARKOWITSCH, JÖRG, und PAPTHEODOUSSIOU, THEO: *Additional qualifications at the interface between initial and continuing training*, BIBB/Berlin, QCA/London, DEL/Kopenhagen and CINOP/s'Hertogenbosch, IWI/Wien, TEI/Athen

HEITMANN, GÜNTER, KOCH, RICHARD, OATES, TIM, VIND, ANDERS, und WESTERHUIS, ANNEKE: *Euro-pean structure of training levels revisited*, BIBB/Berlin, TU/Berlin, CEREQ/Marseille, CINOP/s'Hertogenbosch, CIREM/Barcelona, DEL/Kopenhagen, QCA/London

WARMERDAM, JOHN: *The role of sectoral training agencies in the transfer of innovations and enhancement of competencies: the cases of agriculture, food and beverage sectors*, ITS/Nijmegen

CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

**Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung
Band I**

Burkart Sellin
CEDEFOP

CEDEFOP Referenzdokument

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

1999 – V, 82 S. – 21,0 x 29,7 cm

ISBN 92-828-7191-6

Kat.-Nr.: HX-22-99-741-DE-C

Publikationsnummer: 3003 DE

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 8,50

Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung

Band I

Dieses Referenzdokument wendet sich an eine breite Leserschaft, die sich über die wichtigsten Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung angesichts der gegenwärtigen demographischen, sozialen, wirtschaftlichen, technischen, ökologischen und kulturellen Herausforderungen informieren möchte.

Band I faßt allgemeinverständlich die wichtigsten Makrotrends zusammen und gibt Empfehlungen bzw. zieht Schlußfolgerungen für die Politik und Praxis der Berufsbildung einschließlich der Weiterbildung. Die Analysen beruhen auf Untersuchungsergebnissen der inter- und multidisziplinären Berufsbildungs- und Arbeitsmarktforschung und auf Ergebnissen der vergleichenden Statistik von seiten des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften, anwendungsbezogener Projekte der Bildungs- und Berufsbildungsprogramme der EU und auf Ergebnissen transnationaler Untersuchungen im Rahmen des thematischen CEDEFOP-Forschungsnetzwerks mit gleichem Namen ebenso wie auf Forschungsergebnissen aus dem EU-weiten sozioökonomischen Forschungsprogramm im Bildungs- und Berufsbildungsbereich. Sie unterstreichen die dringliche Notwendigkeit für einen Ausbau der Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten auf allen Ebenen und in allen Regionen der EU, und zwar bezogen auf alle Zielgruppen und Altersgruppen sowohl aus wirtschafts- und wettbewerbs- als auch aus sozial- und bildungspolitischen Gründen.

Band II, der den Charakter eines wissenschaftlichen Handbuchs hat, wird in englischer Sprache veröffentlicht. Er läßt Sachverständige unterschiedlichster Disziplinen mit ihren Forschungsschwerpunkten zu Wort kommen.

Ergänzend zu diesen beiden Bänden können ein Arbeitsglossar, eine annotierte Auswahlbibliographie und ein Sachregister (Band III) sowie die deutsche und französische Fassung von Band II aus dem Internet geladen werden (www.cedefop.gr).

Burkart Sellin

3003 DE



Europe 123, GR-57001 THESSALONIKI (Pylea)

Postanschrift:

PO Box 22427, GR-55102 THESSALONIKI

Tel. (30-31) 490 111 Fax (30-31) 490 020 E-Mail: info@cedefop.gr

Homepage: www.cedefop.gr Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 8,50



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg