

# CEDEFOP



Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

**PANORAMA**

**AGORA – IV**

**Gering qualifizierte**

**Personen am**

**Arbeitsmarkt:**

**Ausblick und**

**politische Optionen**

**Auf dem Weg zu einer  
allgemeinen  
Mindestlernplattform**

*Thessaloniki,  
29. und 30. Oktober 1998*

# **AGORA – IV**

## **Gering qualifizierte Personen am Arbeitsmarkt: Ausblick und politische Optionen**

**Auf dem Weg zu einer allgemeinen  
Mindestlernplattform**

*Thessaloniki, 29. und 30. Oktober 1998*

## **AGORA – IV**

### **Gering qualifizierte Personen am Arbeitsmarkt: Ausblick und politische Optionen**

**Auf dem Weg zu einer allgemeinen Mindestlernplattform**

***Thessaloniki, 29. und 30. Oktober 1998***

Éric Fries Guggenheim  
Projektkoordinator, 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) 490 111

Fax (30-31) 490 020

E-mail: [info@cedefop.gr](mailto:info@cedefop.gr)

Homepage: [www.cedefop.gr](http://www.cedefop.gr)

Interaktive Website: [www.trainingvillage.gr](http://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.

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: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999

ISBN 92-828-8370-1

© Europäische Gemeinschaften, 2000

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

# Vorwort

Der Begriff "Agora" bedeutet im Altgriechischen der "Platz", der "Markt", der "Ort des Meinungsaustauschs", auf dem die öffentlichen Angelegenheiten erörtert werden und die Zukunft des Stadtstaates gestaltet wird.

Für das CEDEFOP ist Agora Thessaloniki dieser Ort des Meinungsaustauschs, der die Möglichkeit schafft, im Bereich der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung eine Brücke zwischen Gesprächspartnern unterschiedlicher Herkunft, zwischen Forschern, Praktikern, Verwaltungsfachleuten und Sozialpartnern zu schlagen. Das dabei angestrebte Ziel besteht darin, die Standpunkte durch den gemeinsamen Beitrag zur Diskussion während der Agora einander anzunähern. Es geht darum, einen gemeinsamen, konsensfähigen Bestand von Auffassungen zu entwickeln, der konfliktfrei umgesetzt werden kann. Es kommt nicht unbedingt darauf an, schnelle und weitreichende Ergebnisse zu erzielen, sondern darauf, die verschiedenen Sichtweisen miteinander zu verbinden.

Die Agora muß ein Ort sein, an dem anfangs unterschiedliche Auffassungen einander gegenübergestellt werden, um schließlich eine echte Annäherung der Standpunkte zu erreichen, auch wenn der Fortgang der Arbeiten deshalb langsam erscheinen mag.

Bisher haben drei Agoras stattgefunden, über die in der Reihe CEDEFOP-Panorama Berichte erschienen sind:

- I - Die Zunahme von höheren Bildungsabschlüssen und ihre Verteilung am Arbeitsmarkt (30. Juni 1997)
- II - Die Rolle der Unternehmen für das lebensbegleitende Lernen (17.-18. November 1997)
- III - Die ausbildungsbedingte Mobilität von Arbeitskräften (2. Februar 1998)

Agora IV fand am 29. und 30. Oktober 1998 statt und befaßte sich mit "Gering qualifizierten Personen am Arbeitsmarkt: Ausblick und politische Optionen". Die vorliegende Broschüre gibt den Inhalt des Seminars ausführlich wieder. Es finden sich darin zum einen die Texte der Beiträge, die die Grundlage für die Diskussionen lieferten (in einer von den Verfassern überarbeiteten Form, bei der die Ergebnisse der Agora berücksichtigt wurden), und zum anderen ein zusammenfassender Überblick über den Inhalt der Diskussionen selbst.

# Tagesordnung

## Donnerstag, 29. Oktober

9.30 Uhr Begrüßung und Einführung: *Johan van Rens, Direktor, CEDEFOP*

9.45 Uhr Vorstellung des Projekts NEWSKILLS: "Neue berufliche Qualifikationsanforderungen und gering qualifizierte Arbeitskräfte" *Eugenia Kazamaki Ottersten, Industrieinstitut (IUI) Stockholm und Projekt NEWSKILLS*

### **ERSTE SITZUNG: DER NEUE BEDARF AN BERUFLICHER QUALIFIKATION FÜR DAS 21. JAHRHUNDERT – PERSPEKTIVEN FÜR GERING QUALIFIZIERTE PERSONEN**

10.15 Uhr Rundtischgespräch der Sozialpartner über den "Neuen Bedarf an beruflicher Qualifikation für das 21. Jahrhundert – Perspektiven für gering qualifizierte Personen"

*Alfons De Vadder*, Vorsitzender des belgischen Verbandes der Versorgungsbetriebe (Fédération Belge des Entreprises de Distribution, F.E.D.I.S.)

*Eva Kuda*, IG Metall, Frankfurt

*Philippe Méhaut*, Stellvertretender Direktor des Zentrums für Qualifikationsforschung (Centre d'études et de recherches sur les qualifications, CEREQ) und Projekt NEWSKILLS

11.00 Uhr Kaffeepause

11.30 Uhr Allgemeine Diskussion

12.30 Uhr Vorstellung des Projekts NEWSKILLS "Wie wird die 'Mindestlernplattform' in den verschiedenen Ländern der EU definiert?", *Hilary Steedman*, Centre for Economic Performance, London School of Economics, London, und Projekt NEWSKILLS

13.00 Uhr Mittagessen

### **ZWEITE SITZUNG: AUF DEM WEG ZUR DEFINITION EINER ALLGEMEINEN MINDESTLERNPLATTFORM**

15.00 Uhr Referat und Besprechung "Das Konzept einer Mindestlernplattform", *Arthur Schneeberger*, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien

15.30 Uhr Rundtischgespräch der Sozialpartner über die "Definition einer Mindestlernplattform"

*David Forrester,* Ministerium für Bildung und Beschäftigung (Department for Education and Employment), London  
*Heikki Suomalainen,* Finnischer Industrie- und Arbeitgeberverband – TT  
*José F. Assis Pacheco,* UGT – Uniao General de Trabalhadores, Lissabon

16.00 Uhr Kaffeepause

16.15 Uhr Allgemeine Diskussion

17.15 Uhr Vorstellung und Besprechung: “Der neue Bedarf an beruflicher Qualifikation für das 21. Jahrhundert – Perspektiven für gering qualifizierte Personen”:  
*Gunnar Eliasson,* Königliches Institut für Technologie, Stockholm

17.00 Uhr Schließung des Sitzungstages

18.00 Uhr Begrüßungsumtrunk

### **Freitag, 30. Oktober**

#### **DRITTE SITZUNG: DER WEG ZU EINER ALLGEMEINEN MINDESTLERNPLATTFORM**

9.00 Uhr Referat “Strategien und politische Optionen”, *Roberto Carneiro,* Katholische Universität Portugal und Projekt NEWSKILLS

9.30 Uhr Referat und Besprechung “Strategien und politische Optionen”, *Jordi Planas,* Institut für Bildungswissenschaften, Barcelona

10.00 Uhr Rundtischgespräch der Sozialpartner – “Strategien und politische Optionen für eine Mindestlernplattform”

*Patricia O’Donovan,* Irischer Gewerkschaftskongreß (Irish Congress of Trade Unions – ICTU)

*Lise Skanting,* Dänischer Arbeitgeberverband

*Eleni Spachis,* Europäische Kommission – GD XXII

10.45 Uhr Kaffeepause

11.15 Uhr Allgemeine Diskussion

12.15 Uhr Zusammenfassung – *Eugenia Kazamaki Ottersten*  
Abschließende Bemerkungen – CEDEFOP

12.45 Uhr Abschluß der Arbeiten

# INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT .....	5
TAGESORDNUNG .....	6
1. EINFÜHRUNG.....	11
2. ZUSAMMENFASSUNG.....	17
3. NEUE BERUFLICHE QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN UND GERING QUALIFIZIERTE PERSONEN: EINE KURZDARSTELLUNG <i>EUGENIA KAZAMAKI OTTERSTEN</i> .....	23
3.1. Untersuchungsergebnisse.....	25
3.1.1. <i>Allgemeine Merkmale</i> .....	25
3.1.2. <i>Ergebnisse auf der Nachfrageseite</i> .....	26
3.1.3. <i>Ergebnisse auf der Angebotsseite</i> .....	27
3.1.4. <i>Festlegung einer Mindestlernplattform</i> .....	28
3.2. Abschlußbemerkung .....	28
4. ENTWICKLUNG DER INDUSTRIELLEN TECHNOLOGIE UND PRODUKTION – KOMPETENZANFORDERUNGEN UND DIE PLATTFORMTHEORIE DES LERNENS AM ARBEITSPLATZ <i>GUNNAR ELIASSON</i> .....	29
4.1. Was bedeutet Kompetenz für die Arbeit?.....	30
4.2. Die versuchsstrukturierte Ökonomie .....	30
4.3. Die Plattformtheorie des kumulativen Lernens .....	31
4.4. Was geschieht in der Produktion – eine Typologie des strukturellen Wandels .....	32
4.5. Die neuen Branchen .....	34
4.5.1. <i>Neue Branchen</i> .....	34
4.5.2. <i>Reife und potentiell krisengefährdete Branchen (Umstrukturierung, Rationalisie-         rung oder Ausscheiden)</i> .....	35
4.6. Abschlußbemerkungen.....	36
5. EINE MINDESTLERNPLATTFORM? <i>HILARY STEEDMAN</i> .....	40
6. DAS KONZEPT EINER MINDESTLERNPLATTFORM. BILDUNGSINHALTE UND METHODEN ZUR FÖRDERUNG GERING QUALIFIZIERTER PERSONEN <i>ARTHUR SCHNEEBERGER</i> .....	46
7. DIE SCHAFFUNG EINER ALLGEMEINEN MINDESTLERNPLATTFORM – KRITISCHE FRAGEN MIT AUSWIRKUNGEN AUF STRATEGIEN UND POLITISCHE OPTIONEN <i>ROBERTO CARNEIRO</i> .....	54



7.1. Differenzierung der verschiedenen Zielgruppen .....	54
<i>Tabelle 1 – Eine einfache Typologie der Zielgruppen.....</i>	<i>55</i>
7.2. Die Bildung auf das wirklich Wichtige ausrichten.....	56
7.3. Ein und dieselbe Person – verschiedene menschliche Entwicklungen.....	57
7.4. Ein europäisches Werteprofil.....	59
<i>Tabelle 2 – Über Entwicklung und Lernen: 4+4 Säulen.....</i>	<i>60</i>
7.5. Lebensbegleitendes Lernen und der Weg zum „einschließenden“ Wissen .....	61
<i>Tabelle 3 – Der Weg zum einschließenden Wissen.....</i>	<i>61</i>
7.6. Ein neuer Gesellschaftsvertrag für Europa .....	64
<b>8. STRATEGIEN UND OPTIONEN FÜR EINE ALLGEMEINE MINDESTLERNPLATTFORM: WELCHE PFLICHTSCHULE MIT WELCHEN LEHRPLÄNEN BENÖTIGEN WIR ? DER WEG ZU EINER ALLGEMEINEN MINDESTLERNPLATTFORM JORDI PLANAS .....</b>	<b>67</b>
8.1. Der Bezugsrahmen: die Auswirkungen der in den letzten 20 bis 30 Jahren durchgeführten politischen Maßnahmen zur allgemeinen und beruflichen Bildung und zur beruflichen Eingliederung auf das Ausbildungsniveau der Bevölkerung.....	67
8.2. Wie soll Bildung vermittelt werden: von der Anwesenheitspflicht zur Erfolgspflicht .....	69
<b>9. DARSTELLUNG DER SEMINARDISKUSSIONEN.....</b>	<b>74</b>
9.1. Der Bedarf an neuen Qualifikationen und die Probleme gering qualifizierter Arbeitskräfte.....	74
9.1.1. <i>Der sich verändernde Charakter der Arbeit.....</i>	<i>74</i>
9.1.2. <i>Die neuen Kompetenzen.....</i>	<i>75</i>
9.1.3. <i>Ein überhöhtes Bildungsniveau.....</i>	<i>76</i>
9.2. Wie läßt sich die Position von gering qualifizierten Arbeitskräften verbessern?.....	76
9.3. Die Mindestlernplattform.....	78
9.3.1. <i>Inhalt der Plattform.....</i>	<i>78</i>
9.3.2. <i>Die Verfahren zur Vermittlung der Plattform.....</i>	<i>78</i>
9.3.3. <i>Eine einheitliche Plattform für Europa? .....</i>	<i>79</i>
9.3.4. <i>Die Kosten der Plattform.....</i>	<i>79</i>
9.3.5. <i>Wie Kompetenzen zertifiziert werden sollten.....</i>	<i>80</i>
9.4. Die Vermittlung der Mindestlernplattform .....	80
9.4.1. <i>Bildung als Ziel an sich .....</i>	<i>80</i>
9.4.2. <i>Die Art des Ausbildungsangebots.....</i>	<i>81</i>
9.4.3. <i>Die Vermittlung von Ausbildung .....</i>	<i>82</i>
9.4.4. <i>Sozioökonomische Aspekte.....</i>	<i>82</i>

<b>10. ZUSAMMENFASSUNG DER SCHLUßFOLGERUNGEN DES SEMINARS ÜBER DIE MINDESTLERNPLATTFORM.....</b>	<b>83</b>
<b>11. TEILNEHMERLISTE.....</b>	<b>86</b>
<b>12. IM RAHMEN DES PROJEKTS NEWSKILLS ERARBEITETE BEITRÄGE .....</b>	<b>88</b>

# 1. Einführung

Der Arbeitsmarkt, der sich sehr lange Zeit durch große Stabilität auszeichnete, befindet sich seit Mitte der siebziger Jahre in unablässiger Entwicklung. Die Menschen hingegen entwickeln sich nur unter Schwierigkeiten und langsam weiter, was zu einer Diskrepanz zwischen den Anforderungen des Marktes und der Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte führt.

*Gering qualifizierte Arbeitskräfte* hat es immer gegeben. Nicht immer jedoch stellte dies ein Problem dar. Das Problem ist teils durch die Gestalt und Struktur des Arbeitsmarktes bedingt – **Arbeitsplatzknappheit** –, teils durch das Wesen des Produktionsprozesses – **die neuen Anforderungen im Bereich der Kompetenzen**.

**Arbeitsplatzknappheit:** Der technische Fortschritt und die Produktivitätssteigerungen führten zum teilweisen Wegfall der undankbaren und wenig angesehenen Arbeit, die traditionell von gering qualifizierten Arbeitskräften ausgeübt wurde. In einer Phase, die sich durch einen starken Anstieg der Erwerbsbevölkerung auszeichnete, waren die Arbeitsmärkte in den europäischen Ländern kaum in der Lage, die neu zuströmenden Personen aufzunehmen, die daraufhin, häufig entgegen ihren eigenen Wünschen, ihre Ausbildung oder ihr Studium fortsetzten, weil sie keinen Arbeitsplatz fanden oder weil sie hofften, durch Anhebung ihres Ausbildungsniveaus ihre späteren Chancen auf einen Arbeitsplatz zu verbessern.

In den fünfziger und sechziger Jahren herrschte Arbeitskräftemangel, was zu einer angespannten Personalsituation in den Unternehmen führte. Aufgrund des konstant steigenden Bedarfs zeigten sich diese sogar bereit, den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt – sogar bei den Personen mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau – sicherzustellen und im Ausland nach den Arbeitskräften zu suchen, die im Inland fehlten.

In den siebziger Jahren hingegen strömte ein Überangebot von Arbeitskräften auf den Arbeitsmarkt und es bildeten sich Warteschlangen, bevor ein Zugang zur Beschäftigung möglich wurde. Logischerweise waren es nun die am besten ausgebildeten, die anpassungsfähigsten und die mit den geringsten Kosten einzugliedernden Arbeitskräfte, die als erste zum Zuge kamen. In dieser Situation verloren die gering qualifizierten Arbeitskräfte, die ihre Kompetenzen bis dahin im Unternehmen erworben hatten, ihren Hauptzugangsweg zu Kompetenzen und Qualifikationen. Die Arbeitsplätze mit niedrigem Qualifikationsniveau, die bislang selbstverständlich für sie bestimmt waren, boten nun immer häufiger deutlich besser qualifizierten Erwerbspersonen eine Erstbeschäftigung.

**Die neuen Anforderungen im Bereich der Kompetenzen:** Der Charakter der benötigten Kompetenzen hat sich verändert. Physische Kraft, Ausdauer und technisches Geschick sind heute sekundäre Qualitäten, wenn es um die Realisierung immer komplizierterer und stärker automatisierter Produktionsprozesse geht, wobei die Produktion von Dienstleistungen die Warenproduktion zunehmend hinter sich läßt. Scharfblick,

Analyse- und Kritikfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Aufgeschlossenheit und Lernbereitschaft, das heißt also relationale und kognitive Kompetenzen, haben eine zentrale Bedeutung erlangt. Von den Arbeitskräften wird heute immer mehr persönliches Engagement, ein immer stärkerer Einsatz ihres Erfindungsgeistes, ihrer Intelligenz, ihrer Energie, ihrer Dynamik, ihrer Motivation verlangt.

Diese Qualitäten lassen sich nicht unter beliebigen Umständen erwerben und können nicht von allen Arbeitskräften in gleichem Maße erwartet werden. Teilweise können sie natürlich im Zuge der formellen Ausbildung erworben werden (Kritik- und Analysefähigkeit, organisatorische Fähigkeiten), teilweise ist ihre Aneignung jedoch nur im betrieblichen Rahmen möglich (Anpassungsfähigkeit, technisches Verständnis, Effizienz, Sachkenntnis), und zum Teil handelt es sich um sehr persönliche, angeborene oder charakterlich bedingte Qualitäten, die man nicht von jedem Menschen erwarten kann (Scharfblick, Motivation, Kampfgeist, Fähigkeit zur Teamarbeit, usw.).

Die Kombination dieser beiden Probleme, *Arbeitsplatzknappheit* und *neue Kompetenzanforderungen*, bei den verfügbaren Arbeitsplätzen hat zur Entstehung eines harten Kerns von Personen geführt, die formell zur Erwerbsbevölkerung zählen, weil sie eine Beschäftigung suchen und von ihrer Arbeit leben wollen, die aber praktisch kaum Aussicht haben, dieses Ziel zu verwirklichen. Wenn sie eine Beschäftigung finden, dann ist diese marginaler Natur, denn es handelt sich um unsichere, befristete Arbeitsverhältnisse oder um Beschäftigungsverhältnisse, die im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen angeboten werden; ihren Lebensunterhalt sichern können sie jedoch nur mit Hilfe der verschiedenen sozialen Sicherungssysteme.

Inwiefern aber besteht hier ein Problem? An sich ist die allmähliche Herausbildung eines harten Kerns von ausgegrenzten Personen kein ökonomisches Problem. Die Langzeitarbeitslosigkeit stellt a priori keine Bedrohung für die Rentabilität der Unternehmen dar, und der Anteil des Unternehmensgewinns an dem von ihnen erwirtschafteten Mehrwert (dieser ist seit Beginn der siebziger Jahre um 70% gewachsen) ist kontinuierlich gestiegen, während der Anteil der Löhne und Gehälter gesunken ist. Und wenn viele Unternehmen während dieser Zeit ihre Tore geschlossen haben, dann ist das nicht notwendig Zeichen einer wirtschaftlichen Krise, sondern auch Ausdruck veränderter Produktionsverfahren und der Anpassung der wirtschaftlichen Struktur an neue ökonomische Gegebenheiten. Die unangepaßten Unternehmen scheitern, die gesündesten gedeihen. So lautet das Gesetz des Marktes.

Aber das Problem ist letztlich anderer Natur. Es ist philosophischer, soziologischer und politischer Art.

**Philosophischer Art**, weil wir uns die Frage stellen müssen, ob wir ungerührt hinnehmen können, daß 18.000.000 Menschen in Europa arbeitslos sind? Können wir hinnehmen, daß 3 bis 5 Millionen unter ihnen keine ernsthafte Chance mehr haben, einen sicheren Arbeitsplatz zu finden? Können wir den Gedanken eines **menschlichen Ausschusses** hinnehmen?

**Soziologischer Art**, weil immer deutlicher wird, daß die zunehmende Ausgrenzung einer Bevölkerungsminderheit in den urbanen Räumen Gewalt und Unsicherheit erzeugt, durch die das soziale Leben für eine ökonomisch integrierte Mehrheit schwierig und gefährlich, ja sogar zum regelrechten Roulettespiel wird. Was nutzt den hochqualifizierten Erwerbstätigen ein sicheres Beschäftigungsverhältnis und ein hohes Einkommen, wenn die materielle Umwelt, in der sie dieses Einkommen zu genießen hoffen, so weit zerstört ist, das letzteres nicht mehr möglich ist? Niemand kann ein Interesse am Niedergang unserer Lebensumwelt oder an der Entstehung von Dritte-Welt-Verhältnissen in unseren Vorstädten haben. Bis zum Beweis des Gegenteils sind es unsere Luxuslimousinen, mit denen die ausgegrenzten Jugendlichen aus den Vorstädten sich wilde Verfolgungsjagden liefern.

**Politischer Art**, weil es darum geht, unser kollektives Schicksal in die Hand zu nehmen, indem wir eine ausreichende Zahl von Arbeitsplätzen schaffen, und weil es insbesondere auch darum geht, auf makroökonomischer und makrosozialer Ebene Maßnahmen zu ergreifen und wohl auch neue zu konzipieren, um dem Arbeitskräfteüberschuß zu begegnen, um zu einem neuen Gleichgewicht zu gelangen und dem Aufstieg der Stadtguerilla Einhalt zu gebieten.

Das Problem ist nicht einfach und wird sich wohl kaum rasch lösen lassen, auch wenn der für die Jahre 2010-2030 vorausgesagte Rückgang der Erwerbsbevölkerung in Europa wahrscheinlich bis zu einem gewissen Grad eine automatische Verbesserung der Situation zur Folge haben wird.

Unter diesen Umständen wäre, selbst wenn wir in der Lage wären, Maßnahmen einzuleiten, die wieder zu einer ausgeglicheneren Beschäftigungssituation zurückführten, damit nur ein Teil des Wegs zurückgelegt. Es hat keinen Sinn, Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen, wenn es nicht gelingt, die verfügbaren Erwerbspersonen in solche Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Genau hier müssen der Makroökonom und der Soziologe dem Bildungsforscher den Vortritt lassen. Wir stehen hier vor einer echten Herausforderung: Während die technologische Entwicklung und die Entwicklung der Arbeits- und Unternehmensorganisation neue Arbeitsplätze mit neuen Kompetenzanforderungen geschaffen haben, hat uns die jüngste wirtschaftliche Geschichte *eine hartnäckige Kerngruppe von gering qualifizierten Personen* hinterlassen. Welches sind die tatsächlichen Kompetenzanforderungen der neuen Arbeitsplätze? Welches sind die Charakteristika der gering qualifizierten Personen von heute? Wie läßt sich die Diskrepanz zwischen den neuen Anforderungen und den Kompetenzen der gering qualifizierten Personen verringern? So lauten die Fragestellungen dieser Agora.

Ausgangspunkt der Überlegungen war die Untersuchung "New job Skill Needs and the Low-Skilled" [NEWSKILLS] (Berufliche Qualifikationsanforderungen und gering qualifizierte Arbeitskräfte), die von einer europäischen Forschergruppe durchgeführt, von Hilary Steedman von der London School of Economics and Political Sciences koordiniert und im Rahmen des Programms zur sozioökonomischen Schwerpunktforschung (TSER) der GD XII finanziert wurde. Die Zusammenfassung sowie die wichtigsten Fragen, die die

NEWSKILLS-Forschergruppe der Agora unterbreiten möchte, werden von Hilary Steedman in **Abschnitt 2** dieser Broschüre dargelegt.

In **Abschnitt 3** faßt Eugenia Kazamaki-Ottersten die Problemstellung der NEWSKILLS-Untersuchung zusammen. Diese Untersuchung geht in drei Schritten vor:

- Sie untersucht **die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften**: Geht diese tatsächlich zurück und – vor allem – geht sie tatsächlich rascher zurück als die Zahl der gering qualifizierten Arbeitskräfte?
- Sie analysiert **das Angebot an gering qualifizierten Arbeitskräften**, indem sie insbesondere den Zusammenhang zwischen **dem Versagen in der Pflichtschule** und **den Vorbehalten der Unternehmen** (die Unternehmen sind nicht in der Lage, das in der Erstausbildung entstandene Ausbildungsdefizit auszugleichen) hervorhebt, **berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten**.
- Sie fragt nach **den heute üblichen Einstellungskriterien**. Dieser Teil der Forschungsarbeit beruht auf einer gegenwärtig durchgeführten Erhebung unter Arbeitgebern, die befragt werden, welches Mindestausbildungsniveau sie bei der Einstellung von Arbeitskräften verlangen.

In **Abschnitt 4** stellt Gunnar Eliasson speziell die Frage, was Kompetenzen heute auf dem Arbeitsmarkt bedeuten und welchen wirtschaftlichen Wert sie haben, wie sie sich weiterentwickeln und inwieweit sie von Bedeutung für produktive Arbeit insbesondere in den neuen Branchen sind. Er unterstreicht unter anderem die Notwendigkeit einer sozialen Begleitung während der Phase der Anpassung des Kompetenzangebots an die neuen Anforderungen.

Doch können diese neuen Anforderungen, wie wir bereits weiter oben in dieser Einführung erklärt haben, nicht in ihrer Gesamtheit an alle Erwerbstätigen gestellt werden. Um beschäftigungsfähig zu sein, ist es nicht unbedingt erforderlich, alle Kompetenzen bis zu einem optimalen Niveau zu entwickeln. Es muß eine Mindestbasis umrissen werden können, bei der den **weichen Kompetenzen** eine wesentliche Bedeutung zukommt. Von daher der Gedanke einer **Mindestlernplattform**. Dieses Konzept wird in dem Text von Hilary Steedman entwickelt, der allen Teilnehmern der Agora IV als einführendes Diskussionspapier vorgelegt wurde. Das Dokument ist hier in **Abschnitt 5** enthalten.

In **Abschnitt 6** analysiert Arthur Schneeberger die Begriffe 'gering qualifizierte Person' und Mindestplattform. Er zeigt auf, daß diese Begriffe veraltet sind, daß die relative Benachteiligung der gering qualifizierten Personen aufgrund ihres mangelnden Interesses an Weiterbildung und aufgrund des zunehmenden Lohngefälles zwischen gering qualifizierten Personen und besser Qualifizierten noch zunimmt. Zwar geht die Zahl der gering qualifizierten Personen zurück, jedoch langsamer als die Zahl der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte, so daß sich deren Lage immer schwieriger gestaltet. Die heutigen gering Qualifizierten befinden sich in einer grundlegend anderen Situation als ihre Eltern. Diese hatten die Arbeitswelt nach Abschluß der Pflichtschule betreten, während die heutigen gering Qualifizierten trotz einer bisweilen beachtlichen Zahl absolvierter Schuljahre

Schulversager sind. Schlimmer noch, in einem Land wie Österreich mit einem gut ausgebauten dualen System, erfolgt bereits die Auswahl der Lehrlinge nach kognitiven und sozialen Kompetenzen, über die gering Qualifizierte einfach nicht verfügen. Folglich bleibt ihnen jede Chance auf Zugang zu einer Ausbildung verwehrt.

Arthur Schneeberger zeigt überdies, daß den gering qualifizierten Personen zwar eine Mindestplattform angeboten oder obligatorisch vermittelt werden muß, um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, daß diese Plattform jedoch nicht überall und zu jeder Zeit die gleiche sein kann, da jedes Produktionssystem, jede Gesellschaft und jedes Land ihre jeweiligen Besonderheiten aufweisen, die sich zudem im Laufe der Zeit weiterentwickeln.

Darüber hinaus zeigt Roberto Carneiro in **Abschnitt 7**, daß die Festlegung einer allgemeinen Mindestlernplattform zwar eine gesellschaftliche Notwendigkeit darstellt, aber für sich allein noch bei weitem nicht ausreicht: Es gilt außerdem, die Ausbildungsanstrengungen entsprechend anzupassen und sich insbesondere nicht auf die Zahl der Schuljahre zu fixieren, sondern den Blick auf das zu erreichende Kenntnisniveau zu richten.

Der Mensch ist jedoch nicht nur ein produzierendes Wesen. Die Förderung der persönlichen und kulturellen Entwicklung, der sozialen Entwicklung und der Entwicklung des Gemeinwesens bedürfen ebenfalls angemessener Bildungsanstrengungen.

Schließlich und vor allem muß eine Mindestplattform sich um soziale Eingliederung und gesellschaftlichen Zusammenhalt bemühen, was im Gegensatz zu den traditionellen Ansätzen steht, die auf vielfältigen Formen von Ausgrenzung und Ausleseprozessen beruhen.

Ein duales System, das die Kräfte der Unternehmen und der Schulen bündelt, kann den Ausgrenzungstendenzen entgegenwirken, die durch die ungleiche Verteilung der Kenntnisse bedingt sind. Abschließend hält Roberto Carneiro ein Plädoyer für einen neuen Gesellschaftsvertrag für Europa, in dem das Recht auf Bildung festgeschrieben werden sollte, aber auch die moralische Verpflichtung, sich zu bilden.

In **Abschnitt 8** greift Jordi Planas die während der Agora getroffene generelle Feststellung auf, daß die berufliche Weiterbildung Ungleichheiten verstärkt anstatt sie zu kompensieren. Das Qualifikationsniveau hat sich in den letzten Jahren unbestreitbar erhöht, und die außerschulischen Weiterbildungsmöglichkeiten haben zugenommen; dennoch haben die Personen mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau mangels Interesse oder Voraussetzungen keinen Nutzen daraus gezogen. Von daher besteht die Notwendigkeit, weiterhin Maßnahmen zur "Realphabetisierung" durchzuführen oder erneut einzuleiten, vor allem aber auch die Notwendigkeit, die Pflichtschule zu reformieren. Das gegenwärtige Modell sucht außerhalb der Erstausbildung in den "Schulen des zweiten Bildungswegs" eine Lösung. Dies stellt eine nachträgliche "Therapie" ohne jeden Vorbeugungseffekt dar. Denn warum soll man abwarten, bis jemand scheitert, bevor man effizientere pädagogische Mittel einsetzt? Bisher hat sich die Pflichtschule damit begnügt, Wissen anzuhäufen und die offizielle Dauer der Ausbildungszeit zu verlängern, obwohl es

einer Festlegung von Inhalten bedurft hätte, die allen den lebenslangen Zugang zur Weiterbildung garantieren.

**Abschnitt 9** gibt den Inhalt der Diskussionen wieder, die während dieser Agora geführt wurden, sowie den allgemeinen Konsens über die Ursprünge der Probleme, vor denen gering qualifizierte Personen angesichts der neuen Anforderungen des Produktionssystems stehen, und hier insbesondere der Anforderungen bezüglich sozialer und fächerübergreifender Kompetenzen.

Bei der Suche nach Lösungen für die Probleme gering qualifizierter Personen *“hat sich die Diskussion von den großen egalitären und globalen Prinzipien entfernt, denen zufolge alle Menschen die gleiche Bildung erhalten und dieselben Bildungsverfahren durchlaufen sollen, und zu einem System hin verlagert, in dem unterschiedliche Menschen unterschiedliche, ihren jeweiligen Bedürfnissen entsprechende Bildungsverfahren durchlaufen, durch die sie alle zu demselben Punkt gelangen.”* Dabei wurde die Bedeutung neuer Verfahrensweisen ersichtlich, wie beispielsweise die Bestrebungen zur Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kenntnisse, sowie die Tatsache, daß die Ausbildung nicht nur für die berufliche, sondern auch für die persönliche Entwicklung und die soziale Öffnung eine Rolle spielt. Schließlich wurde auch betont, daß die Kosten für die Schaffung einer Mindestlernplattform zwar hoch sein mögen, daß aber noch viel höhere Alternativkosten entstünden, wenn sie nicht verwirklicht wird und sich ein harter Kern von Ausgegrenzten bildet.

**Abschnitt 10** liefert schließlich eine Zusammenfassung der Punkte, in bezug auf die Forscher, politische Entscheidungsträger und Sozialpartner während der Agora zu gemeinsamen Auffassungen gelangten – einer Agora, die sich durch eine sehr große Übereinstimmung der Teilnehmer bei einem Thema auszeichnete, das offensichtlich eine der großen Herausforderungen für unsere Gesellschaft darstellt: die Eingliederung gering qualifizierter Personen in die neue Gesellschaft des lebensbegleitenden Lernens.



## 2. Zusammenfassung

### **Gering qualifizierte Personen auf dem europäischen Arbeitsmarkt: Ausblicke und politische Optionen**

Das folgende stellt eine kurze Zusammenfassung der Forschung zum Thema "New job-skill needs and the low-skilled" dar – das Projekt NEWSKILLS, welches im Rahmen des Programms zur Sozioökonomischen Schwerpunktforschung (TSER) der GD XII der Europäischen Kommission finanziert wird. Die in der Forschungsgruppe vertretenen Länder – Frankreich, die Niederlande, Portugal, Schweden und das Vereinigte Königreich – sind mit den untersuchten Ländern identisch. Zusätzlich wurden auch für Deutschland Daten erhoben und, soweit durchführbar, in die Forschungsarbeiten einbezogen. Die Mitglieder der Gruppe sind in dieser Zusammenfassung aufgeführt.

Die sich verschlechternde Lage gering qualifizierter Personen wird durch das zunehmende Lohngefälle zwischen dieser Gruppe und besser qualifizierten Personen belegt, sowie durch die zunehmende Arbeitslosigkeit von gering Qualifizierten. Da die Zahl der als gering qualifizierten Personen gleichzeitig abnimmt, deuten diese Veränderungen auf eine zurückgehende Nachfrage nach Arbeitskräften mit niedrigem Qualifikationsniveau hin. Einige Wirtschaftswissenschaftler haben behauptet, man könne gering Qualifizierte durch den Einsatz der richtigen Arbeitsmarktinstitutionen vor einer Verschlechterung ihrer Lohnsituation schützen. Die Forschung im Rahmen des Projekts NEWSKILLS deutet jedoch darauf hin, daß eine Senkung des Nettoangebots an gering qualifizierten Arbeitskräften wahrscheinlich die bessere Politik darstellt.

Eine Analyse der Nachfrage nach Arbeitskräften auf den verschiedenen Qualifikationsniveaus, die bisher nur für Schweden durchgeführt wurde, läßt erkennen, daß die sinkende Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften hauptsächlich dadurch bedingt ist, daß der technologische Wandel Arbeitskräfte mit höherem Qualifikationsniveau begünstigt. Aus einer Analyse der Sektoren, in denen neue Arbeitsplätze geschaffen werden, geht hervor, daß die Beschäftigten in den expandierenden Branchen bezeichnenderweise über höhere Qualifikationsniveaus verfügen. Gering qualifizierte Personen finden sich in den schrumpfenden oder nicht besonders rasch wachsenden Sektoren, wo ihre Zahl insbesondere in Deutschland rasch zunimmt. Eine Analyse der Nichterwerbstätigkeit belegt außerdem, daß gering qualifizierte Personen in allen Ländern außer Portugal mit weit größerer Wahrscheinlichkeit nicht erwerbstätig sind. Folglich weisen gering Qualifizierte eine weit niedrigere Erwerbsquote und weit höhere Arbeitslosenquoten auf als Personen, die in der Qualifikationsskala eine höhere Position einnehmen.

Bei erwerbstätigen Personen allerdings ergibt eine Analyse der Qualität neu angetretener Beschäftigungsverhältnisse, die für Portugal, die Niederlande und das Vereinigte Königreich durchgeführt wurde, daß deren Qualität bei keiner Qualifikationsgruppe im Vergleich zu den anderen Qualifikationsgruppen sinkt – mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, wo gering qualifizierte Personen insofern zunehmend benachteiligt sind, als sie häufig

niedrigere Reallöhne erhalten und gegen ihren Wunsch Teilzeitbeschäftigungen annehmen müssen.

Weitere Forschungsarbeiten im Rahmen des Projekts NEWSKILLS bestätigen auch, daß das Angebot an gering qualifizierten Arbeitskräften in allen untersuchten europäischen Ländern zurückgeht, was in erster Linie auf den Anstieg der Qualifikationsniveaus neu in den Arbeitsmarkt eintretender junger Menschen zurückzuführen ist. Dennoch besitzt in manchen Ländern weiterhin mindestens die Hälfte der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter keine Qualifikationen außer denen, die sie in der Pflichtschule erworben hat (<ISCED 3). Auch wenn die Zahl der Personen mit höherer Sekundarschulbildung und/oder Berufsausbildung (die ISCED 3-Gruppe) weiterhin in dem gleichen Maße zunimmt wie heute, wird es 2010 in den meisten europäischen Ländern immer noch eine bedeutende Gruppe von gering qualifizierten Personen geben.

Wie aber läßt sich die Zahl der gering qualifizierten Personen senken? Unsere eigenen Untersuchungen und andere Arbeiten in diesem Bereich deuten darauf hin, daß, soweit es sich um Jugendliche handelt, der ratsamste Weg darin bestünde, mehr Jugendliche zum Besuch der sekundären Oberstufe und/oder zur Aufnahme einer Berufsausbildung zu bewegen. Eine Analyse, die im Rahmen des Projekts zu den Determinanten für die Fortsetzung der Ausbildung nach der Pflichtschule durchgeführt wurde, zeigt folgendes auf: Die zentrale ursächliche Variable für die Fortsetzung der Ausbildung ist die vorherige erfolgreiche Absolvierung der Pflichtschule sowie außerdem – bei Männern – die bei Wahrnehmung weiterführender Bildung zu erwartenden Erträge und der Umfang des für 'Bildungsausgaben' verfügbaren Realeinkommens. Das Niveau der Jugendarbeitslosigkeit und die Verfügbarkeit von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen scheinen dagegen eine geringe Rolle zu spielen.

Die meisten gering Qualifizierten sind Erwachsene, von denen die Hälfte bis zwei Drittel über einen Arbeitsplatz verfügt. Bei der Untersuchung der arbeitsbezogenen Weiterbildung im Rahmen unserer Studie wurde festgestellt, daß die meisten Firmen sich an den Kosten der allgemeinen Weiterbildung beteiligen. Entwirrt man Nachfrage und Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, so ergibt sich, daß Arbeitnehmer mit einem niedrigeren Erstausbildungsniveau zum Teil deshalb seltener an arbeitsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, weil sie nicht so sehr daran interessiert sind, und nicht, weil die Firmen weniger bereit sind, ihnen solche Maßnahmen anzubieten.

Diese Zusammenfassung erläutert die Ergebnisse der Arbeiten, die während der ersten beiden Jahre der Laufzeit des Projekts NEWSKILLS durchgeführt wurden. Das letzte Jahr wird der Überprüfung unserer Erkenntnisse anhand eines Vergleichs mit der Wahrnehmung der Realitäten 'vor Ort' gewidmet sein. Wir werden Zusammenkünfte mit den Sozialpartnern veranstalten, bei denen wir unsere Erkenntnisse diskutieren werden; wir werden Fallstudien über Firmen in unseren fünf Ländern durchführen und die Aussagen der Arbeitgeber über die von ihnen benötigten Qualifikationen untersuchen. Dieses *Agora Thessaloniki*-Seminar ist die erste dieser Zusammenkünfte, und ein wichtiges Ziel des Seminars besteht in der Überprüfung unserer eigenen Erkenntnisse über die Zukunft ge-

ring qualifizierter Arbeit durch den Vergleich mit den Beobachtungen der Seminarteilnehmer. Nach Abschluß dieses Untersuchungs- und Konsultationsprozesses hoffen wir, einen in sich geschlossenen und fundierten Überblick über die Prioritäten vorlegen zu können, die es bei der Anhebung niedriger Qualifikationsniveaus in Europa zu setzen gilt, und dies sowohl im Hinblick auf die Struktur der Qualifikationen als auch auf ihre generellen Inhalte.

### **Allgemeine Diskussionsthemen:**

Die *Nachfrage nach Qualifikationen* – wie schätzen die Sozialpartner die Entwicklung der Nachfrage ein? Beginnt sich der Rückgang der Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften zu verlangsamen? Welche Unterschiede gibt es hier zwischen den Hauptwirtschaftssektoren?

Das *Qualifikationsangebot* – inwieweit ist es möglich, die für die Beschäftigungsfähigkeit erforderlichen Kenntnisse/Eigenschaften/Kompetenzen zu definieren? Inwieweit besteht immer noch eine Diskrepanz zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach Qualifikationen?

Durch welche Maßnahmen kann sichergestellt werden, daß kein Jugendlicher die Schule ohne das für eine Fortsetzung seiner Ausbildung und letztlich für seine Beschäftigungsfähigkeit erforderliche Minimum verläßt? Wie können Partnerschaften mit den Betrieben den Schulen dabei helfen, Jugendliche zu motivieren und zu gewährleisten, daß die Lehrpläne den jungen Menschen die von ihnen benötigten Grundlagen vermitteln?

Wie können gering qualifizierte Erwachsene motiviert werden, ihre Qualifikationen zu verbessern? Ist es vorstellbar, den Arbeitsplatz zu einem 'lernenden Arbeitsplatz' zu machen, an dem mit Hilfe der Informations- und Kommunikationstechnologien Lernmöglichkeiten geschaffen werden, die dem Betrieb dienen und die Qualifikation der Mitarbeiter verbessern? Welche Rolle hätten dabei die öffentlichen Stellen und die Sozialpartner zu spielen, wenn dies ein realistisches Ziel sein soll?

### **Teilnehmer am Projekt NEWSKILLS**

- KOORDINATORIN: Dr. Hilary STEEDMAN, Centre for Economic Performance, London School of Economics & Political Science
- Dr. Steve MCINTOSH, siehe oben
- Professor Roberto CARNEIRO, Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressao Portuguesa, Universidade Catolica Portuguesa, Lissabon
- Dr. Mario Ferreira LAGES, siehe oben
- Professor Willem HOUTKOOP, Max Goote Centre, Universität Amsterdam, Niederlande
- Dr. Hessel OOSTERBEEK, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Universität Amsterdam, Niederlande

- Dr. Edwin LEUVEN, siehe oben
- Dr. Asa MURRAY, Institut für Bildung Stockholm, Abteilung für Kinder- und Jugendforschung, Schweden
- Dr. Erik MELLANDER, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm 114 85, Schweden
- Dr. Eugenia Kazamaki OTTERSTEN, siehe oben
- Dr. Philippe MEHAUT, CEREQ, Marseille, Frankreich
- Frau Annie BOUDER, siehe oben

### **Forschungsbezogene Fragen, die während der Agora Thessaloniki am 29./30. Oktober 1998 aufgeworfen wurden**

#### **Die Heterogenität der Gruppe mit niedrigem Qualifikationsniveau**

Vielleicht unvermeidlicherweise hielten die Teilnehmer unsere Definition der gering qualifizierten Personen (<ISCED 3) für etwas zu eng gefaßt. So wurde zunächst kritisiert, daß die Definition nur Leistungen berücksichtige, die im Rahmen des formalen Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung erbracht wurden und keinen direkten Aufschluß über andere wichtige Qualifikationsaspekte gebe, was insbesondere für die sogenannten 'weichen Kompetenzen' oder 'Kernkompetenzen', das heißt die persönlichen und sozialen Kompetenzen, gelte. Wie aus der untenstehenden Beschreibung der Diskussion hervorgeht, wurden diese von den Teilnehmern der Agora fast einhellig als ebenso wichtig oder noch wichtiger bezeichnet als die 'wissensbasierten Kompetenzen'. Der zweite Kritikpunkt bezog sich darauf, daß das Projekt die Kohorteneffekte innerhalb der Gruppe mit niedrigem Qualifikationsniveau übersehen habe. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, daß Populationen, die in den letzten Jahrzehnten ohne Qualifikation oder mit einem niedrigen Qualifikationsniveau von der Schule abgegangen seien, in der Regel durch aufeinanderfolgende Selektionsstufen von den Hauptbildungswegen ausgeschlossen worden seien und daß diese solchermaßen ausgegrenzten Personen oftmals aus einem sozial benachteiligten Milieu stammten. Hingegen seien Personen aus älteren Kohorten (45 Jahre und älter) häufig nur deshalb direkt nach Ende der Schulpflicht von der Schule abgegangen, weil dies damals als gesellschaftlich akzeptables Qualifikationsniveau für den Zugang zu einer Beschäftigung galt. In manchen europäischen Ländern hätten formale Hindernisse wie Gebühren für weiterführende Schulen nach der Pflichtschule oder hochselektive Zugangsvoraussetzungen zu Bildungsgängen nach der Pflichtschule viele begabte Personen von einer Fortsetzung ihrer Ausbildung abgehalten. Diese Kohorten unterschieden sich daher aller Wahrscheinlichkeit nach in ihrem durchschnittlichen Befähigungsniveau von jüngeren Kohorten. Außerdem hätten viele Personen aus diesen Gruppen im Laufe ihres Arbeitslebens vermutlich eine ganze Reihe von Kompetenzen erworben, die niemals offiziell zertifiziert worden seien. Wir wurden auch darauf aufmerksam gemacht, daß in Dänemark unter den älteren Personen mehr gering qualifizierte Männer arbeitslos und oder nicht erwerbstätig seien als gering qualifizierte Frauen.

#### **Antwort der NEWSKILLS-Gruppe**

Wir werden versuchen, unsere Daten zu Qualifikationen nach Altersgruppen aufzuschlüsseln und uns auch eingehender mit geschlechtsspezifischen Unterschieden zu befassen.

Insbesondere werden wir den Umstand berücksichtigen, daß die den älteren Altersgruppen zugehörigen 'gering Qualifizierten' weit weniger nach ihren Fähigkeiten 'selektiert' wurden als jüngere Altersgruppen des gleichen Niveaus.

### **Der Ausdruck 'gering qualifiziert' impliziert Unzulänglichkeit**

Der Begriff 'gering qualifiziert' impliziert einen Mangel an etwas, das die Gesellschaft im allgemeinen als positiv und wünschenswert ansieht und impliziert daher für die solchermaßen Bezeichneten, daß sie in irgendeiner Weise unzulänglich sind. Es wurde bereits oben erläutert, daß diese Gruppe sehr heterogen ist, weil erstens ein wichtiger Aspekt von Qualifikation nicht gemessen wird und weil zweitens Kohorteneffekte auftreten. Das Projekt zog wegen der Verwendung dieses Begriffs Kritik auf sich, weil der Eindruck bestand, das er auf Personen, die vermutlich von vornherein kein großes Selbstvertrauen haben, demotivierend wirken könne.

### **Antwort der NEWSKILLS-Gruppe**

Es ist gut, daß dieser Punkt angesprochen wird. Die NEWSKILLS-Gruppe betont in ihrer Antwort, daß es sich hier um einen reinen Fachbegriff handelt, der benutzt wird, um die Verständigung zwischen Forschern über ein gemeinsames Konzept zu erleichtern und um eine bei unserer Arbeit benutzte Schlüsselvariable zu definieren. Mediziner machen umfassenden Gebrauch von lateinischen und griechischen Fachausdrücken, um sich untereinander zu verständigen und um sicherzustellen, daß Patienten nichts verstehen, wenn Fachleute in ihrer Gegenwart über ihren Fall sprechen. In einem gebildeteren und mehr auf Gleichheit bedachten gesellschaftlichen Umfeld läßt sich ein solches Verhalten schwerer beibehalten und rechtfertigen. Grundsätzlich möchten wir darauf hinweisen, daß wir nur dann mehr darüber erfahren können, wie sich die Arbeitsmarktposition von gering qualifizierten Personen verbessern läßt, wenn wir zu einer klaren, gemeinsamen Definition dieses Begriffs gelangen. Wir betonen jedoch, daß wir diesen Begriff in den Titeln unserer Publikationen nicht verwendet haben. Wir werden diesen Punkt berücksichtigen, wenn wir Tagungen und eine abschließende Publikation über unsere Arbeit planen. (HS)

### **Bedenken hinsichtlich der Forschungsarbeiten über die Haltung gering qualifizierter Personen zu Ausbildungsmaßnahmen**

Obwohl es sich hier nur um eine der Forschungsarbeiten handelt, die bislang zu den NEWSKILLS-Ergebnissen beigetragen haben, zeigte sich eine Anzahl von Teilnehmern der Agora über ein Ergebnis bestürzt, über das in einer der Arbeiten berichtet wurde [bezieht sich auf den Beitrag von Leuven und Oosterbeek]. Dieser Beitrag erläuterte ein Forschungsergebnis, das auf der Analyse von Daten aus der International Adult Literacy Survey (Internationale Erhebung über die Lese- und Schreibfähigkeit Erwachsener, IALS) der OECD und Statistics Canada basierte. Demzufolge lehnten Arbeitnehmer mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau ihnen angebotene Ausbildungsmaßnahmen eher ab als Arbeitnehmer mit höheren Qualifikationsniveaus. Dieses Untersuchungsergebnis veranlaßte die Teilnehmer zu der Vermutung, daß es Gründe für diese Ablehnung von Ausbildungsmaßnahmen gegeben haben könnte, die in der Qualität der angebotenen Maßnahmen und/oder in fehlenden Anreizen zur Teilnahme seitens der Firma gelegen haben könnten.

### ***Antwort der NEWSKILLS-Gruppe***

Wir glauben, dieser Punkt unterstreicht, wie wichtig es ist, die nun verfügbaren IALS-Daten sobald wie möglich in die Analyse einzubeziehen. Es ist jedoch nicht sicher, daß die IALS-Daten irgendeinen Aufschluß über die Qualität der angebotenen Ausbildungsmaßnahmen oder über etwaige Teilnahmeanreize von Arbeitgeberseite geben.

### **Die Zahl der absolvierten Schul- und Ausbildungsjahre als Maßstab für das erreichte Qualifikationsniveau**

Während des Seminars wurde scharfe Kritik an der Tatsache geäußert, daß in den meisten Ländern eine jeweils unterschiedlich große Minderheit keinerlei nutzbares Bildungs- oder Qualifikationsniveau erreicht, obwohl die betreffenden Personen die vorgeschriebene Pflichtschulzeit absolvieren – in der Regel neun oder zehn Jahre. Diese Feststellung scheint die in dem Beitrag von Oosterbeek et al. [Male wage inequality – Gehaltsunterschiede bei Männern] geäußerte Auffassung zu stützen, daß die Messung des Qualifikationsniveaus anhand der absolvierten Schul- und Ausbildungsjahre ein weniger verlässlicher Anhaltspunkt für die tatsächliche Kompetenz ist als eine Messung durch individuelle Tests (IALS).

### ***Antwort der NEWSKILLS-Gruppe***

In einem mit dem Projekt NEWSKILLS verbundenen Studie [Measuring the Quality of Educational Outputs: some unresolved problems – Messung der Qualität der Ergebnisse von Bildung: einige ungelöste Probleme] verweist HS auf die grundlegenden Inkonsistenzen bei der Messung von Bildungsergebnissen in der europäischen Arbeitskräfteerhebung, da manche Länder diese Ergebnisse anhand der absolvierten Schul- und Ausbildungsjahre und manche anhand der erworbenen Qualifikationen messen. Einige Länder setzen beide Meßkriterien für jeweils verschiedene Bildungsstufen ein. Wir sollten unsere Untersuchungsergebnisse in diesen Bereichen deutlicher herausstellen, wenn wir über die Probleme berichten, die in unserem Projekt in bezug auf unsere Datenquellen aufgetreten sind.

### **Messung des Volumens der Arbeitsplätze mit niedrigem Qualifikationsniveau**

Ein warnender Hinweis wurde im Hinblick darauf laut, daß Arbeitsplätze mit niedrigem Qualifikationsniveau zunehmend von Personen besetzt werden, die nicht in den offiziellen Statistiken erscheinen (viele von ihnen sind illegale Zuwanderer). Dies könnte bedeuten, daß die offiziellen Statistiken den Wegfall von Arbeitsplätzen mit niedrigem Qualifikationsniveau zu hoch ansetzen.

### ***Antwort der NEWSKILLS-Gruppe***

Wir sollten versuchen, für jedes Land Schätzungen über den Umfang dieser Gruppe zu erhalten, die von Fachleuten auf diesem Gebiet vorgenommen werden sollten, und sollten versuchen zu beurteilen, inwieweit diese Schätzungen unsere Schlußfolgerungen bezüglich des Umfangs der Gruppe mit niedrigem Qualifikationsniveau verändern könnten.

### **3. Neue berufliche Qualifikationsanforderungen und gering qualifizierte Personen: Eine Kurzdarstellung**

***Eugenia Kazamaki Ottersten***

Die meisten europäischen Arbeitsmärkte haben sich in den letzten Jahren verändert. Die Situation gering qualifizierter Personen auf dem Arbeitsmarkt scheint sich verschlechtert zu haben. Die zunehmende Konkurrenz durch die Schwellenländer und die wachsende Bedeutung der Technologie in der Produktion und für den industriellen Wandel haben zu einer starken Nachfrage nach Humankapital und insbesondere nach höher qualifizierten Arbeitskräften geführt.

Die zentrale Aufgabe des traditionellen Arbeitsmarktes bestand darin, einem Bewerber eine offene Stelle bzw. einer Arbeitskraft eine Arbeit zuzuweisen. Das Zuweisungsprinzip des heutigen Arbeitsmarktes bewegt sich in einem etwas anderen Rahmen, wobei eine Angebotspalette an Humankapital einem spezifischen Arbeitsplatzmuster zugeordnet wird, das sich aufgrund der dynamischen Natur des Arbeitsmarktes fortwährend verändert. Unterschiedliche Arbeitnehmercharakteristika werden Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Merkmalen zugeordnet.

Angesichts des immer rascheren Wandels der Unternehmensorganisation und der Globalisierung erleben Teile des Arbeitsmarktes eine rasche Erosion des Humankapitals. Diese Entwicklung verlangt eine fortlaufende Anpassung und den kontinuierlichen Erwerb von Kompetenzen. Der wichtigste Besitz einer Person bei der Arbeitsuche ist ihr Humankapital, das sich aus dem persönlichen Kapital, wie Bildung und Erfahrung, und dem sozialen Kapital, wie beispielsweise ihrer Fähigkeit zur Teamarbeit, zusammensetzt. Die Person muß ihr ganzes Leben lang eine Lernleistung erbringen und zum lebensbegleitenden Lernen bereit sein. Dieses beginnt bereits in der frühen Kindheit.

Das Projekt 'New Job Skill Needs and the Low-Skilled', das im Rahmen des Programms für sozioökonomische Schwerpunktforschung (TSER) der GD XII durchgeführt wird, untersucht das Niveau der Qualifikationen in mehreren europäischen Ländern und das Angebot und die Nachfrage nach solchen Qualifikationen. An dem Projekt nehmen Frankreich, die Niederlande, Portugal, Schweden und das Vereinigte Königreich teil. Projektkoordinatorin ist Hilary Steedman von der London School of Economics (LSE). Neben einem weiteren Mitarbeiter der LSE sind außerdem vertreten: das CEREQ (Zentrum für Qualifikationsforschung) in Marseille, das Forschungsinstitut für Industrieökonomik und das Institut für Bildungsforschung in Stockholm, die Katholische Universität Portugals in Lissabon und die Universität Amsterdam. Zudem wurden auch Daten für Deutschland erhoben und, sofern möglich, in die Forschungsarbeit einbezogen. Die Forschergruppe ist interdisziplinär und besteht überwiegend aus Wirtschaftswissenschaftlern und Bildungsforschern. Der Untersuchungszeitraum umfaßt primär die Jahre 1985-1995, die Laufzeit des Projekts erstreckt sich von 1996 bis 1999.

Das Projekt soll Rahmenvorgaben für die Konzeption von Maßnahmen zugunsten gering qualifizierter Personen liefern, indem es erstens die Arbeitsmarktchancen dieser Gruppe dokumentiert und zweitens effiziente Wege aufzeigt, um die in unseren Gesellschaften erforderlichen Qualifikationen zu entwickeln. Die Analyse dieser Gruppe wurde in drei Grundbereiche aufgeteilt: Erstens, die Untersuchung der Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften, zweitens, eine Analyse des Angebots an diesen Arbeitskräften und schließlich ein interdisziplinärer Ansatz zur Erforschung des Zusammenhangs zwischen Bildung und Arbeitsmarktleistung.

Der erste Bereich untersucht die Nachfrage nach Arbeitskräften je nach Qualifikation und die Faktoren, die die Nachfrage nach Qualifikationen bestimmen. Vergleichende Analysen der Arbeitskräftenachfrage sind knapp, was zum Teil durch das begrenzte Datenmaterial bedingt ist, und zum Teil dadurch, daß institutionelle Unterschiede zwischen Ländern im Zusammenhang betrachtet werden müssen, weil es sonst zu einer Verzerrung der Ergebnisse kommen würde. Im Rahmen des Projekts untersuchen wir die Verteilung der gering qualifizierten Arbeitskräfte je nach Sektor und Arbeitsplätzen. Des Weiteren leiten wir ein Modell für die Arbeitskräftenachfrage ab, und in der letzten Phase hoffen wir, sofern es die Daten erlauben, die institutionellen Unterschiede in einen internationalen Vergleich einzubeziehen.

Der zweite Ansatz beurteilt die für das Angebot an Qualifikationen entscheidenden Faktoren. Wir untersuchen die Bildung nach der Pflichtschule, die Gehälter auf verschiedenen Qualifikationsniveaus, die Veränderungen der Arbeitsplatzqualität, die Charakteristika der gering qualifizierten Arbeitskräfte, die Ausbildungsmaßnahmen und Learning by Doing.

Der dritte Bereich zielt auf die Definition einer Mindestplattform ab. In dieser Phase des Projekts werden die Vorteile des interdisziplinären Charakters der Gruppe am deutlichsten. Wir verbinden Wirtschaftswissenschaft und Bildungsforschung, um die Situation gering qualifizierter Personen auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen.

Die für die Analyse ausgewählte Methodik war sehr umfassend. Mehrere Datenquellen wurden sorgfältig ausgewertet, um Dateneinheiten von möglichst weitgehender Vergleichbarkeit zu erhalten. Außerdem haben wir mit Hilfe der nationalen Arbeitskräfteerhebungen und anderer Erhebungen Dateneinheiten verbessert und verfeinert, die Einkommen, Qualifikationen und Arbeitsplatz berücksichtigen. Es wurden auch Daten aus der Adult Literacy Survey der OECD und aus länderspezifischen Haushaltspanelen ausgewertet. Darüber hinaus wurden Untersuchungen und Vergleiche von Lehrplaninhalten, Ausbildungswegen und der Entwicklung junger Kohorten in den verschiedenen Ländern vorgenommen. Insgesamt lag der Schwerpunkt auf empirischen Untersuchungen.

Eine entscheidende Frage lautet, wer den gering qualifizierten Personen zuzurechnen ist. In diesem Projekt – die ISCED-Niveaus 0/1/2 bezeichnen gering Qualifizierte – werden diese als Personen definiert, die über einen Abschluß der allgemein- oder berufsbildenden sekundären Unterstufe oder darunter. Dies gilt es zu präzisieren, weil in den verschiedenen Ländern ein unterschiedliches Angebot an gering qualifizierten Personen vorhanden ist und weil wir festlegen wollen, worin ein niedriges Qualifikationsniveau besteht. Die in unserem Projekt verwendete Definition stimmt mit der Klassifikation gering



qualifizierter Personen in den vergleichenden Daten der International Adult Literacy Survey (IALS) überein. Personen mit den ISCED-Niveaus 0/1/2 befinden sich außerdem auf dem Arbeitsmarkt in einer ähnlichen Situation. Jedoch geht die Zahl der gering qualifizierten Personen, die nicht über einen Abschluß der sekundären Oberstufe verfügen, in allen in der Studie untersuchten Ländern zurück.

## **3.1. Untersuchungsergebnisse**

### **3.1.1. Allgemeine Merkmale**

Alles in allem geht aus unserer Arbeit hervor, daß die Gruppe der gering qualifizierten Personen eine Reihe gemeinsamer Merkmale aufweist. Bei einer Untersuchung der Erwerbsquote unter Berücksichtigung des Bildungsniveaus, die 1994 unter 25-64jährigen Personen ohne Abschluß der sekundären Oberstufe durchgeführt wurde, stellten wir in dieser Gruppe eine höhere Arbeitslosigkeit fest als bei Personen mit einem Bildungsabschluß der sekundären Oberstufe oder mit Hochschulbildung.

Außerdem verfügen gering Qualifizierte in allen von uns untersuchten Ländern seltener über einen Arbeitsplatz als Personen mit Hochschulbildung. Sie weisen auch eine niedrigere Erwerbsquote auf und sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen (außer in Portugal, wo der Arbeitsmarkt sich im Wandel befindet, aber immer noch gering Qualifizierte aufnimmt). Die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit/Nichterwerbstätigkeit ist insbesondere in Deutschland und Schweden auf dem niedrigsten Qualifikationsniveau höher als bei anderen Gruppen. Zum Teil erklären technologische Veränderungen, die durch Kompetenzen beeinflusst werden, den Rückgang der Nachfrage nach Personen in den untersten Qualifikationskategorien und einen Anstieg der Nachfrage nach Personen in den höheren Qualifikationskategorien.

Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (16-64), der nur über ein Qualifikationsniveau unter dem Niveau ISCED 3 verfügt (kein Abschluß der sekundären Oberstufe) ist zwischen Mitte und Ende der neunziger Jahre im Vergleich zur Situation Mitte der achtziger Jahre in allen obengenannten Ländern zurückgegangen. Er beträgt in Frankreich 43 Prozent, in Deutschland 22 Prozent, in den Niederlanden 41 Prozent, in Portugal 77 Prozent, in Schweden 28 Prozent und im Vereinigten Königreich 53 Prozent.

Zwischen den einzelnen Ländern bestehen große Unterschiede. Dennoch hat sich in allen Ländern der Anteil der gering qualifizierten Gruppe zwischen 1985 und 1996 verringert. In einigen Ländern verfügt gleichwohl mindestens die Hälfte der Arbeitskräfte lediglich über ein Qualifikationsniveau, das den ISCED-Niveaus 0/1/2 entspricht. Länder wie Schweden und Deutschland, die bereits den niedrigsten Prozentsatz an gering Qualifizierten aufwiesen, verzeichneten hier die rascheste Entwicklung. Der Anteil von gering qualifizierten Männern und Frauen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ging in allen Ländern in ähnlichem Umfang zurück, außer in Deutschland und im Vereinigten Königreich, wo der Anteil von gering qualifizierten Frauen nach wie vor höher ist. In Frank-

reich, Portugal und Schweden verfügen Frauen über ein höheres Ausbildungsniveau (ISCED 5/6/7) als Männer. In Deutschland, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden verhält es sich umgekehrt, und an dieser Diskrepanz hat sich während des Zeitraums 1986-96 nichts geändert.

Generell wurde festgestellt, daß die jüngeren Bevölkerungsgruppen (25-28) besser qualifiziert sind als die ältere Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Dies erklärt sich zum Teil dadurch, daß die Zahl der Absolventen von an die Pflichtschule anschließenden Bildungsgängen in den meisten Ländern zugenommen hat. In Deutschland, Schweden und England war hier seit den sechziger/siebziger Jahren bis Mitte der neunziger Jahre ein Anstieg zu verzeichnen. Die höchste Schulbesuchs- und Ausbildungsquote war in Deutschland zu beobachten, wo sie sich während dieses Zeitraums bei den 16- und 17jährigen fast konstant um 90 Prozent bewegte. Bei den Frauen liegt die Quote allerdings niedriger. In Schweden war in den neunziger Jahren ein Anstieg von etwa 80 auf 90 Prozent zu konstatieren. In den Niederlanden stieg die Schulbesuchs- und Ausbildungsquote von 50 und 60 Prozent Mitte der siebziger Jahre auf etwa 90 Prozent in den neunziger Jahren. In England und Wales vollzog sich die Entwicklung insgesamt langsamer als in den anderen Ländern. Gegenwärtig scheint es in den Niederlanden, in Schweden und in Deutschland bei jungen Menschen ähnliche Qualifikationsprofile zu geben. Aufgrund des Anstiegs der Schulbesuchs- und Ausbildungsquote in allen Ländern wird der Anteil der gering qualifizierten Gruppe (so, wie sie heute definiert wird) im Jahre 2010 höchstens noch 10% betragen. Allerdings geht in allen Volkswirtschaften die Zahl der Sektoren zurück, in denen gering qualifizierte Personen einen Arbeitsplatz finden können – außer in Portugal. Der Anteil der Tätigkeiten mit niedrigem Qualifikationsniveau an der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse ist sogar in Wachstumsbranchen rückläufig, wie beispielsweise dem Einzelhandel, dem Hotelgewerbe und den öffentlichen und sozialen Dienstleistungen. In Deutschland und den Niederlanden ist eine hohe Konzentration gering qualifizierter Arbeitskräfte in einer kleinen Zahl von Sektoren zu beobachten, während diese Arbeitskräfte beispielsweise in Portugal und Schweden über eine größere Zahl von Sektoren verteilt sind.

### **3.1.2. Ergebnisse auf der Nachfrageseite**

Die Analyse der Arbeitskräftenachfrage basiert auf einer theoretischen Entstehungsrechnung. Die Untersuchungsergebnisse legen nahe, daß sich der Rückgang der Nachfrage nach gering Qualifizierten in Schweden aus den Veränderungen des verarbeitenden Gewerbes herleitet. Die relativen Lohnkosten sind ebenfalls ein wichtiger Erklärungsfaktor. Die Arbeitskosten für Arbeitskräfte mit Hochschulausbildung oder vergleichbarer Ausbildung sind im Verhältnis zu den Kosten für Arbeitskräfte, die lediglich die Pflichtschule absolviert haben, gesunken. Obwohl demographische Faktoren für die Erklärung der Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen bedeutsam zu sein scheinen, stellen sie insgesamt keine überzeugenden Erklärungsfaktoren dar. Aufgrund des beschränkten Datenmaterials wurde diese Analyse bisher nur für Schweden durchgeführt. Die Durchführung eines internationalen Vergleichs ist jedoch beabsichtigt. In diesen werden wir zumindest Frankreich einschließen. In einem solchen Vergleichsrahmen gilt es jedoch,

die institutionellen Unterschiede zwischen den im Projekt vertretenen Ländern zu berücksichtigen. Dazu wurde ein Beitrag erarbeitet, der die institutionellen Unterschiede zwischen den jeweiligen Ländern zu beurteilen versucht.

### **3.1.3. Ergebnisse auf der Angebotsseite**

In diesem Bereich wurde eine große Zahl von Studien durchgeführt. Die Datenerhebung gestaltete sich aufwendig; dennoch ließen sich die Angebotsdaten im Vergleich zu den Nachfragedaten leichter erheben.

Wenn wir internationale Unterschiede hinsichtlich der Gehaltsunterschiede bei Männern durch Unterschiede zwischen Qualifikationsnachfrage und Qualifikationsangebot erklären wollen, stellen wir fest, daß in diesem Zusammenhang Unterschiede zwischen den Bildungssystemen von Bedeutung sind. Die zu empfehlende Maßnahme bestünde hier folglich in der Reduzierung des Nettoangebots an gering qualifizierten Arbeitskräften.

Eine Analyse der neuen Arbeitsplatzqualität von Personen, die bereits über einen Arbeitsplatz verfügen, deutet darauf hin, daß die Arbeitsplatzqualität in den Niederlanden, in Portugal und in Schweden auf keinem Qualifikationsniveau zurückgeht. Im Vereinigten Königreich allerdings scheint sich während des Zeitraums 1985 bis 1995 die Situation von gering qualifizierten Arbeitskräften im Hinblick auf Reallohn und unerwünschte Teilzeitbeschäftigung verschlechtert zu haben.

Die in Deutschland, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich festzustellende Nachfrage nach Bildung im Anschluß an die Pflichtschule deutet darauf hin, daß ein erfolgreiches Abschneiden in der Pflichtschulzeit einen beträchtlichen Ansporn für den Besuch der sekundären Oberstufe bietet. Bemerkenswert ist dabei, daß das Niveau der Jugendarbeitslosigkeit kaum eine Rolle für die Entscheidung spielt, die Ausbildung fortzusetzen oder nicht.

In bezug auf die arbeitsbezogene Weiterbildung stellen wir fest, daß Firmen sich sehr wohl an den Kosten von allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. In der Literatur wurde bisher meist argumentiert, daß Firmen überwiegend firmenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen durchführen würden, was durch die Kosten bedingt sei, die entstünden, wenn eine Person, die Weiterbildungsmaßnahmen absolviert habe, das Unternehmen verlasse. Zudem erscheinen Arbeitskräfte mit niedrigem Qualifikationsniveau weniger bereit, an Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Arbeitgeber teilzunehmen, als Arbeitskräfte mit einem höheren Erstausbildungsniveau. Es wurden auch die Unterschiede zwischen verschiedenen Arten des Lernens untersucht. So wurde gezeigt, daß Erfahrungslernen (informelles Lernen) und formalisiertes Lernen unterschiedlich eingesetzt werden können und unterschiedlichen Bedürfnissen von Firmen dienen können, je nach Art des Produktionsprozesses in einer Firma. Dieses Ergebnis wurde in einer portugiesischen Studie ermittelt. Das Humankapital kann also sowohl aus formalen als auch informellen Ausbildungsmaßnahmen bestehen.

### **3.1.4. Festlegung einer Mindestlernplattform**

Dieser dritte Forschungsbereich zielt auf die Definition einer 'Lernplattform' und eines Profils für die allgemeine und berufliche Bildung ab. Es gilt zu untersuchen, warum der einzelne und die Unternehmen sich Ausbildungsmaßnahmen unterziehen bzw. diese anbieten. Wodurch erklärt sich beispielsweise die Entscheidung für eine Hochschulausbildung und wodurch die von Firmen angebotene Art von Weiterbildungsmaßnahmen? Welche Kriterien entscheiden heute über eine Einstellung? Das dritte und letzte Jahr des Projekts hat begonnen. Bisher haben sich, wie oben erläutert, eine Reihe von Schlußfolgerungen bezüglich der nötigen politischen Maßnahmen ergeben. Im Zuge unserer weiteren Arbeit werden wir diese durch eine Anzahl von Fallstudien an der Realität überprüfen. Wir erheben in allen Ländern Daten über den Verlauf der Maßnahmendiskussion. Die vom CEDEFOP veranstaltete Zusammenkunft mit Sozialpartnern und Bildungsfachleuten am 29./30 Oktober diente beispielsweise dazu, unsere Untersuchungsergebnisse und ihre mögliche Auslegung zu erörtern. Was betrachten Praktiker in diesem Bereich als Mindestniveau? Diese Zusammenkunft erwies sich als sehr hilfreich.

Der letzte Beleg für unsere Schlußfolgerungen bezüglich der nötigen Maßnahmen sind die Lehren, die wir aus den Untersuchungen vor Ort ziehen, und die abschließende Beurteilung der Frage, ob unsere bisherigen Untersuchungsergebnisse den Erfahrungen in der Praxis entsprechen. In jedem Land wurden Besuche vor Ort organisiert, um die Standpunkte der Arbeitgeber bezüglich des Mindestniveaus zu ermitteln und um unsere Untersuchungsergebnisse auf Firmenniveau zu überprüfen. In jedem Land benutzen wir einen gemeinsamen Fragebogen, den wir den Firmen vorlegen. Insgesamt sollen 30 Fallstudien durchgeführt werden, die uns viele Informationen liefern werden. Wir beabsichtigen auch, die Zukunftsaussichten von gering qualifizierten Personen zu untersuchen.

## **3.2. Abschlußbemerkung**

Bei Zusammenfassung unserer bisherigen Ergebnisse wird offensichtlich, daß die Bedingungen für gering qualifizierte Personen heute ungünstiger sind als vor zehn Jahren (ausgenommen vielleicht Portugal), weil dem Humankapital der Arbeitskräfte mehr Wert beigemessen wird. Die Zahl der Sektoren, die Arbeitsmöglichkeiten für diese Gruppe bieten, geht zurück. Das Risiko der Arbeitslosigkeit/Nichterwerbstätigkeit ist für gering Qualifizierte sehr hoch, und der durch Kompetenzen beeinflusste Wandel verstärkt diese Entwicklung noch. Ein generelles Problem besteht gegenwärtig darin, daß die Teilnehmerzahlen bei Weiterbildungsmaßnahmen gerade in den Ländern zurückbleiben, wo es auch die größten Gruppen mit niedrigem Qualifikationsniveau gibt.

Wir gelangen zu dem Schluß, daß ein erfolgreiches Abschließen der Pflichtschule gefördert werden muß. Als diesbezügliche Maßnahme empfehlen wir, das Nettoangebot an gering qualifizierten Arbeitskräften zu reduzieren. Von Arbeitgeberseite angebotene Weiterbildungsmaßnahmen verbessern die Qualifikationen, können aber das durch eine unzureichende allgemeine und berufliche Erstausbildung entstandene Defizit nicht ausgleichen.

# 4. Entwicklung der industriellen Technologie und Produktion – Kompetenzanforderungen und die Plattformtheorie des Lernens am Arbeitsplatz

***Gunnar Eliasson***

## **Abstract**

Die Arbeitsmarktbedingungen in den Industrieländern spiegeln eine wachsende Diskrepanz zwischen den Nachfrage- und Angebotsmerkmalen wider. Einerseits bietet die in Entstehung befindliche "wissensbasierte Informationsökonomie" (*knowledge based information economy*) (Eliasson 1990b, OECD 1996) eine zunehmende Anzahl von gut bezahlten, abstrakten Arbeitsaufgaben im Rahmen flexibler Arbeitsverträge an, die ein beträchtliches Maß an allgemeiner und beruflicher Bildung erfordern. Gleichzeitig belegen verschiedene Studien (darunter mehrere der OECD), daß schätzungsweise rund 25 Prozent der Erwerbsbevölkerung *funktionelle Analphabeten* sind und nur die intellektuell weniger anspruchsvollen Arbeitsaufgaben ausführen können, deren Zahl rasch zurückgeht.

Im folgenden möchte ich dieses auf den Kompetenzmärkten (Eliasson 1994a) vorhandene Mißverhältnis erörtern, das sich aus Sicht von zwei Theorien durch normale Marktpreis-Mechanismen (Lohnhöhe) nicht beseitigen läßt. Es handelt sich dabei um

1. die Theorie der versuchsstrukturierten Ökonomie (Experimentally Organized Economy, EOE) und
2. die Plattformtheorie des kumulativen lebensbegleitenden Lernens am Arbeitsplatz (Platform theory of Cumulative on-the-job Life Long Learning).

Die EOE liefert ein Modell für die Mechanismen des Wandels in einem dynamischen Wirtschaftssystem und spiegelt damit die spezifischen Merkmale wider, die erforderlich sind, um Veränderungen durch lebensbegleitendes Lernen zu bewältigen. Dann werde ich eine Typologie des wirtschaftlichen Wandels skizzieren, da wir den Wandlungsprozeß bereits in einigen der fortgeschrittenen Industrieländer beobachten können. Letztlich gelange ich zu dem Schluß, daß die gegenwärtige Entwicklung zu stärker wissensbasierten ökonomischen Strukturen durch die Technologien und den globalen Wettbewerb forciert wird, daß die einzige durchführbare Strategie für die industriellen Ökonomien darin besteht, die neue Wirtschaftsordnung anzunehmen, indem sie ihren vergleichsweisen Vorsprung an industriellem Wissen und Reichtum nutzen, wobei allerdings einzuräumen ist, daß diese Strategie zu scheitern droht, wenn es den politischen Entscheidungsträgern

nicht gelingt, eine geeignete Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialversicherungspolitik zu konzipieren. Der Charakter dieser Politik wird in diesem Beitrag erörtert.<sup>1</sup>

## 4.1. Was bedeutet Kompetenz für die Arbeit?

Kompetenz ist ein ganz besonderes Produktionskapital. Bevor ich mich diesem Thema zuwende, möchte ich daher einige Worte zum Wesen des Kompetenzkapitals sagen.

Kompetenzkapital besteht aus Menschen oder Teams von Menschen. Es ist das dominierende Produktionskapital, das die Produktivitätsmerkmale aller anderen Arten von Kapital bestimmt. Neben seinem dominierenden Charakter unterscheidet es sich außerdem von allen anderen Arten von Kapital, jedoch nur in bestimmtem Umfang. Die von Menschen verkörperte Kompetenz ist äußerst *heterogen* und in ihrer Nutzung immer *redundant* (siehe Tabelle 1). Dieses Merkmal steht für *Flexibilität* bei der Arbeit, eine auf dem Arbeitsmarkt immer häufiger verlangte Eigenschaft, die die vermutete Bedeutung eng begrenzter Kompetenzen schmälert. Daraus folgt, daß der ökonomische Nutzen der Kompetenzausstattung einer Person von der Art ihres Arbeitsplatzes abhängt (*Einsatzort*), was die Bedeutung eines flexiblen Arbeitsmarktes und individueller Flexibilität bei der Arbeit unterstreicht. Der wirtschaftliche Nutzen von Kompetenz hängt schließlich auch von dem konkurrierenden Angebot an verwandten Kompetenzen oder Ersatzkompetenzen auf dem Arbeitsmarkt ab, was die *Relativität* von Kompetenzen unterstreicht.

Technologie oder technisches Wissen ist ein international verfügbares Aktivum. Welchen Nutzen es für jemanden hat, hängt jedoch auch von dessen lokaler Kompetenz ab, sich Zugang dazu zu verschaffen und es für einen sinnvollen Zweck einzusetzen. Die Empfängerkompetenz (Eliasson 1990a) oder der Zugang zu Technologie erfolgt entweder durch den Erwerb und die Auslegung von Information oder durch die Einstellung und Beschäftigung von Personen mit Kompetenz.

## 4.2. Die versuchsstrukturierte Ökonomie

Die moderne industrielle Ökonomie und mehr noch die künftige industrielle Ökonomie zeichnen sich durch eine ungeheure Vielfalt aus, die das kollektive menschliche Begriffsvermögen weit übersteigt. Jeder Akteur, sei es eine Einzelperson, ein Unternehmen oder ein politisch verantwortliches Organ, muß seine stark eingeschränkte Verständnisfähigkeit einräumen, da jeder über das Gesamtsystem in krasser Weise uninformiert und häufig falsch informiert ist und dazu neigt, ständig Fehlentscheidungen zu treffen. Dies ist der Charakter der Versuchsstrukturierten Ökonomie (EOE, Eliasson 1991, 1996a), in der zahlreiche Akteure mehr oder weniger sachkundige Versuche geschäftlicher Betätigung unternehmen. Die Gewinner unter diesen können hoffen, auf dem Markt anerkannt zu

---

<sup>1</sup> Diese Analyse faßt die Ergebnisse mehrerer Beiträge zusammen, die ich kürzlich mit einem Projekt über "Neu entstehende Wirtschaftszweige, neue Arbeitsplätze und neue Kompetenzanforderungen" ("*New Emerging Industries, New Jobs and New Demands for Competence*") abgeschlossen habe, das vom Schwedischen Rat für die Erforschung des Arbeitslebens (RALF) finanziert wurde. Ich bitte, meine häufigen Verweise auf mich selbst zu entschuldigen.

werden, während die vielen Verlierer der normale Preis des Lernens und der wirtschaftlichen Entwicklung sind. Die *Selektion* durch dieses versuchsweise Vorgehen wird zur vorherrschenden Wirtschaftstätigkeit.

Neue Technologien, die neue Wirtschaftszweige schaffen und Möglichkeiten der Modularisierung und der Verteilung kleinerer Produktionseinheiten über die Märkte eröffnen (Outsourcing), verdeutlichen den "Versuchscharakter" der modernen industriellen Ökonomie. Da sich der Wettbewerb verschärft, können Fehler nicht mehr innerhalb der (für die Arbeitskräfte) "schützenden" internen Märkte der Großunternehmen oder der öffentlichen Arbeitgeber aufgefangen werden. Die Anpassung erfolgt durch das Erscheinen konkurrierender, überlegener neuer Unternehmen und das erzwungene Ausscheiden unterlegener Anbieter (siehe Tabelle 2), wodurch die Folgen der Anpassung auf der Produktionsebene und dem Arbeitsmarkt spürbar werden.<sup>2</sup>

Die interne Anpassung der wichtigen noch existierenden Unternehmen in traditionellen Produktionsbereichen bedeutet nicht, daß der einzelne von Härten verschont bliebe. Das Rückgrat der Produktion in den reichen industriellen Ökonomien – die Maschinenbauindustrie – durchläuft gegenwärtig einen einschneidenden Umstrukturierungsprozeß (Punkt 2, Tabelle 2), um ihr Überleben zu sichern, eine Anpassung, die in den USA bereits weitgehend abgeschlossen ist, in Europa jedoch noch keineswegs (Andersson et al. 1993).

Wenn dieser durch Technologie und globalen Wettbewerb erzwungene Wandel nicht in angemessener Weise als *Bildungs- und Arbeitsmarktreform* und Versorgung mit sozialer Absicherung (Eliasson 1992, 1994a) begriffen wird, dann werden die bereits zu beobachtenden sozialen Folgen unannehmbar sein und der notwendige wirtschaftliche Wandel wird nicht eintreten oder eine falsche Entwicklung nehmen, was sowohl dem wirtschaftlichen Wachstum als auch den Unternehmen und der Beschäftigung zum Schaden gereichen wird. Entscheidend für eine erfolgreiche Entwicklung ist die Art des in Zukunft benötigten Humankapitals und die Art und Weise, wie es aufgebaut oder vielmehr akkumuliert wird.

### **4.3. Die Plattformtheorie des kumulativen Lernens**

Wenn ein Jugendlicher den Arbeitsmarkt betritt, dann produziert er selten einen Nutzen, der die seinem Arbeitgeber entstehenden Kosten übersteigt. Diese Tatsache wird sehr wohl anerkannt: so zum Beispiel im deutschen System der Lehre, wo der Auszubildende eine sehr geringe, oftmals nicht die Lebenshaltungskosten deckende Vergütung erhält, die erkennen läßt, daß der Auszubildende als Lernender persönlich mehr Vorteile aus seiner Arbeit zieht als der Arbeitgeber.

---

<sup>2</sup> Das Ausmaß dieses Problems für die Benachteiligten und Ausbildungsabbrecher ist Gegenstand einer gesonderten Untersuchung im Rahmen des RALF-Projekts. Vorläufige Ergebnisse dieser Untersuchung haben den vorliegenden Beitrag natürlich beeinflußt.

Der Arbeitnehmer wird sehr bald erkennen, daß die Kompetenz, die er bei seiner Arbeit einsetzt, weitgehend am Arbeitsplatz erworben wurde und daß der Anteil dieser solchermaßen erworbenen Kompetenz rasch wächst, sofern der Stelleninhaber intellektuell in der Lage ist, eine vorteilhafte berufliche Laufbahn einzuschlagen. Sowohl für den Stelleninhaber als auch für den Arbeitgeber ist daher die Fähigkeit des einzelnen, am Arbeitsplatz zu lernen, für die langfristige wirtschaftliche Leistung am Arbeitsplatz entscheidend, und dieser Lernprozeß (Eliasson 1998a) setzt sich durch das gesamte Arbeitsleben hindurch fort.

Die intellektuelle Lernfähigkeit beginnt sich schon zu einem sehr frühen Zeitpunkt zu entwickeln, und die Verbesserung der Lernfähigkeit, insbesondere die Schaffung einer effektiven *Plattform für das Weiterlernen* am Arbeitsplatz, stellt die Hauptaufgabe der Schule dar. In der Schule liegt die Verantwortung für die Verbesserung dieser Plattform gemeinsam bei Schülern und Eltern auf der einen Seite und der Schule auf der anderen Seite. Am Arbeitsplatz verlagert sich diese Verantwortung einseitig auf den Stelleninhaber. Der Arbeitgeber hat der Firma gegenüber andere Verpflichtungen, die die Aufmerksamkeit der Unternehmensspitze immer weitgehend absorbieren werden. Eine entscheidende und Kompetenz erfordernde Strategie des Einzelnen besteht daher darin, Arbeitsplätze zu finden, die gute Lernmöglichkeiten bieten und ihm rasch den Weg zum lebensbegleitenden Lernen eröffnen. Diesen Weg zu verlassen ist für den einzelnen niemals von Vorteil. Allerdings gilt es sich bewußt zu machen, daß die Entscheidung für den Weg des lebensbegleitenden Lernens immer eine individuelle ist, ebenso wie der Entschluß, die Schule zu verlassen und am Arbeitsplatz weiterzulernen (Eliasson 1998a).

Da die Arbeitsinhalte und Kompetenzanforderungen sich an den einzelnen Arbeitsplätzen rasch verändern, wird jeder, der sich mit der einmal von ihm erworbenen Plattform zufriedengibt, immer wieder ins Hintertreffen geraten. Die Arbeitsmarktstrategie des einzelnen sollte daher darin bestehen, seinen eigenen optimalen Weg des lebensbegleitenden Lernens zu ermitteln sowie den Typ von Arbeitgeber, der ihn auf diesem Weg fördert. Bei diesen Entscheidungen des Einzelnen kommt der Schule eine entscheidende unterstützende Rolle zu.

#### **4.4. Was geschieht in der Produktion – eine Typologie des strukturellen Wandels**

Mehrere neue Technologien gelangen gegenwärtig zur industriellen Anwendungsreife und werden zur Grundlage neuer Wirtschaftszweige. Einige davon (Eliasson 1998b), wie zum Beispiel Biotechnologie und Finanzdienstleistungen, sind aus wissenschaftlichen Disziplinen hervorgegangen, während andere (insbesondere Computer und Kommunikationstechnologie) im Produktionsbereich selbst entstanden sind. Andere, und hier wieder vor allem Computer und Kommunikationstechnologie, werden sogar in den meisten anderen Produktionszweigen eingesetzt und, was besonders wichtig ist, sie werden in den bereits existierenden, traditionellen Wirtschaftszweigen eingeführt und verändern diese in grundlegender Weise. Wieder andere Wirtschaftszweige, wie insbesondere der Maschi-



nenbau, der rund 200 Jahre lang das Rückgrat des wirtschaftlichen Wohlstands bildete, durchlaufen einen einschneidenden Umstrukturierungsprozeß, um im wettbewerbsbedingten Wandel bestehen zu können, wobei Firmen, denen die Umstrukturierung nicht gelingt, aus dem Markt ausscheiden.

Es ist daher sinnvoll, den gegenwärtigen wirtschaftlichen Wandel unter dem Aspekt von Tabelle 2, das heißt unter dem Aspekt des wettbewerbsbedingten *Eintritts* in den Markt, der wettbewerbsbedingten *Umstrukturierung* und *Rationalisierung* und des wettbewerbsbedingten *Ausscheidens* aus dem Markt zu erörtern.

Die Ursache für den beschleunigten Wandel liegt darin, daß das andauernde Kompetenzmonopol im Bereich der Maschinenbautechnik, über das die Industrieländer seit rund 200 Jahren verfügten, schließlich aufgebrochen worden ist, wodurch die Mehrheit der etablierten traditionellen Firmen und ihre Beschäftigten vor allem in den alten, reifen industriellen Ökonomien einem ernsthaften wettbewerbsbedingten Wandel unterworfen wurden. Die restliche Welt, und hier insbesondere Osteuropa, lernt rasch und holt am unteren Ende des technologischen Spektrums auf. Obwohl die Industrieländer hinsichtlich Produktivität und Qualität immer noch einen großen Vorsprung haben, reicht die erzielte Wertschöpfung nicht aus, um auf Dauer einen zufriedenstellenden Ertrag aus dem investierten Kapital<sup>3</sup> sicherzustellen und um die relativ hohen Reallöhne in den Industrieländern zu bezahlen. Ein fortgesetzter, rascher Anstieg der Reallöhne kann nur durch eine rasche Umstrukturierung der vorhandenen Maschinenbauindustrie und die Entwicklung einer neuen Industrie im Bereich der neuen Technologien aufrechterhalten werden, die eine hohe Wertschöpfung gewährleisten, sowie durch die rasche Einstellung einer kommerziell nicht lebensfähigen Produktion, damit die Ressourcen, und insbesondere die Kompetenzen, nicht in einer geringwertigen Produktion gebunden bleiben. Es ist festzustellen, daß die USA bei den meisten Bewertungsziffern bezüglich der Schaffung neuer Branchen und der Zerstörung veralteter Strukturen einen beträchtlichen Vorsprung aufweisen und daß dies vermutlich der Hauptgrund für das seit neun Jahren zu beobachtende stabile und rasche Wachstum der US-Wirtschaft ist. Die Fähigkeit der US-Wirtschaft, ihre Ressourcen, und hier insbesondere Arbeitskräfte, aus geringwertigen Produktionsbereichen in die Zukunftsbranchen zu überführen und unerwartete negative Anpassungsprozesse auf lokaler Ebene zu überstehen, muß in Europa zumindest teilweise noch entwickelt werden, damit der Kontinent nicht zu einer Ansammlung veralteter industrieller Ökonomien herabsinkt. Dies hängt bezeichnenderweise von einer innovativen Umstrukturierung des Bildungssystems und der Arbeitsmarktinstitutionen ab sowie von einem innovativen Angebot an flexiblen und effizienten Sozialversicherungsdienstleistungen.

Ein wichtiger Aspekt der erfolgreichen Umstrukturierung einer Volkswirtschaft ist daher ein kontinuierliches, rasch zunehmendes *Angebot an ausgebildeten Arbeitskräften und ein Arbeitsmarkt, der die Umsetzung kompetenter Personen auf neue Arbeitsplätze mit*

---

<sup>3</sup> Aufgrund der Funktionsweise der internationalen und lokalen (nationalen) Finanzmärkte kann jeder Hersteller (Firma) erfolgreich eine international festgelegte Rendite nach Steuer anstreben. Alle anderen Faktoren wie Beschäftigung und Löhne müssen sich diesem Ziel unterordnen.

*hoher Wertschöpfung erleichtert.* Ein erfolgreicher Wandel dieser Art führt unausweichlich insofern zu einer relativen (nicht absoluten) Benachteiligung von Arbeitskräften ohne Ausbildung und Qualifikation, als das Lohngefälle zunimmt, wenngleich die Beschleunigung des makroökonomischen Wachstums bedeutet, daß es auch für gering qualifizierte Arbeitskräfte zu einem Anstieg der Reallöhne kommen kann. Ein erfolgreiches, langfristiges Wirtschaftswachstum erfolgt bezeichnenderweise durch die Spalten für Zugang und Ausscheiden in Tabelle 2.

Die sich so eröffnende neue Arbeitsumgebung zeichnet sich in der Regel durch kleinere Unternehmen aus als früher, die einem härteren Wettbewerb und rascherer Fluktuation ausgesetzt sind, was von den Stelleninhabern mehr intellektuelle Flexibilität (sprich Bildung) und umfassende Erfahrung aufgrund von Mobilität auf dem Arbeitsmarkt verlangt. Die angebotenen Arbeitsaufgaben sind häufig vielfältiger als früher, aber auch intellektuell sehr viel anspruchsvoller und verlangen Bildung, Qualifikationen und Erfahrung in einer Größenordnung, wie sie die Eltern der heutigen Generation nicht besaßen. Noch charakteristischer ist aber, daß die Stellenbeschreibungen sowohl bezüglich ihres Inhalts als auch der verlangten Qualifikationen immer unspezifischer werden. Je unspezifischer aber Stellenbeschreibung und Qualifikationsanforderungen, desto stärker müssen die Qualifikationen an den Arbeitsplatz angepaßt werden. Dies erfordert Bildung, kognitive Kompetenzen und Talent. Die Zeiten exakt beschriebener offener Stellen, die über den Arbeitsmarkt mit Bewerbern mit exaktem Profil besetzt werden, sind vorbei.

## **4.5. Die neuen Branchen**

Die neuen Branchen sind an der Schnittstelle zwischen Dienstleistung und Fertigung angesiedelt. Hier finden sich Computer- und Kommunikationstechnologiefirmen, Softwarehersteller, Biotechnologieunternehmen, ein großer Teil der Firmen für technisches Consulting und Unternehmensberatung sowie die hochdynamische Finanzdienstleistungsbranche. Auch das Gesundheitswesen gehört in diese neue Branchenlandschaft. Einige dieser Branchen sind im wissenschaftlichen Bereich verankert, die meisten jedoch nicht. Dies verdeutlicht, daß die Aufgabe der Schule bei der Vorbereitung auf die meisten Arten von Beschäftigung darin besteht, die individuelle Lernfähigkeit und intellektuelle Flexibilität am Arbeitsplatz zu verbessern, nicht aber, lebenslang gültige Qualifikationen zu vermitteln – eine Tatsache, die die meisten Arbeitgeber bei ihren Einstellungsverfahren noch nicht berücksichtigen.

In einer eigenen Studie (Eliasson 1998b) habe ich die folgenden Branchen unter Berücksichtigung von Tabelle 2 analysiert;

### **4.5.1. Neue Branchen**

- (1) *Computer und Kommunikationstechnologie* – Eine neue, sicher etablierte, aber immer noch sehr innovative und rasch wachsende Branche und eine Technologie, die die Branchenlandschaft in den letzten Jahrzehnten einschneidend verändert hat.

- (2) *Biotechnologie und Gesundheitswesen* – Eine neue, in ihrer modernen Form etwa 20 Jahre alte Branche mit großem Potential, die fest im wissenschaftlichen Bereich verankert ist.
- (3) *Finanzdienstleistungen* – Eine alte Infrastrukturbranche, die durch die Computer- und Kommunikationstechnologie von Grund auf umstrukturiert wurde.

#### **4.5.2. Reife und potentiell krisengefährdete Branchen (Umstrukturierung, Rationalisierung oder Ausscheiden)**

- (4) *Bildung und Forschung* – Eine alte, im akademischen Bereich verankerte Branche, die einer innovativen Produktentwicklung und Umstrukturierung bedarf.
- (5) *Maschinenbau* – Eine reife Branche, die ihre technologischen Wurzeln in der industriellen Revolution hat. Das wirtschaftliche Rückgrat der Industrieländer, insbesondere der europäischen Länder und Japans.

Die Wirtschaft der USA nimmt insofern eine vorherrschende Stellung unter den Industrieländern ein, als sie einen hohen Prozentsatz an neuen Branchen aufweist. Gemeint ist hier eine kompetenzintensive, kleinangelegte<sup>4</sup> Dienstleistungsproduktion. Die Branchen zeichnen sich durch einen rapiden technologischen Wandel und durch eine hohe Firmenfluktuation aus; die Arbeitsinhalte verändern sich ständig, und die Anforderungen bezüglich Bildung, Qualifikation und Erfahrung sind unspezifisch und werden in der Regel durch versuchsweisen Einsatz von Arbeitskräften, durch Neueinstellungen und die Aufteilung von Arbeitsplätzen bestimmt. Die Arbeitsverträge weichen zunehmend von den herkömmlichen Arbeitsverträgen ab und entwickeln sich zu verschiedenen Formen selbständiger Tätigkeit.

Es sei darauf hingewiesen, daß die neuen Branchen in Europa einen beträchtlichen Teil der Produktion im öffentlichen Sektor (Bildung, Gesundheitswesen, usw.) ausmachen, wobei die Nachfrage nach diesen Produkten im Verhältnis zum Wachstum des BSP überproportional steigt. Bildung und Gesundheitswesen sind beides wichtige Investitionsbereiche für die wirtschaftliche Entwicklung und zählen in den reichen Volkswirtschaften zum Luxuskonsum. Auch das (Sozial)versicherungswesen sollte diesen Bereichen zugeordnet werden, auch wenn es in der obengenannten Studie nicht untersucht wurde. Es bedarf nämlich effizienter Versicherungsprodukte, um die strukturellen Veränderungen zu erleichtern, die die europäischen Wirtschaftszweige vornehmen müssen, um angesichts des globalen Wettbewerbs und des technologischen Wandels bestehen zu können, und es versteht sich keineswegs von selbst, daß Dienstleistungen im Bildungs-, Gesundheits-

---

<sup>4</sup> Obwohl es in allen drei obengenannten Bereichen mehrere Großanbieter gibt.

und Versicherungswesen am besten im öffentlichen Sektor aufgehoben sind, wo sie durch die spezifischen Finanzierungsstrukturen der öffentlichen Anbieter vor innovativem Wettbewerb geschützt sind.

Der Maschinenbau ist die wichtigste traditionelle Branche in den reichen Industrieländern und bildet meist das Rückgrat ihrer Volkswirtschaften. Die Branche ist gegenwärtig im unteren Preisbereich einem massiv erhöhten Wettbewerbsdruck durch die Schwellenländer und ehemaligen Planwirtschaften ausgesetzt. Gleichzeitig erzwingen die neuen Technologien, die eine kleiner angelegte und dezentrale (integrierte, Eliasson 1996b) Produktion fördern, eine grundlegende Umstrukturierung dieser Branchen und das Ausscheiden von Marktteilnehmern, wobei die verbleibenden Unternehmen sich auf Produktbereiche mit höherer Wertschöpfung und größeren Kompetenzanforderungen verlegen müssen, was eine Anpassung seitens der Arbeitskräfte verlangt.<sup>5</sup> Allgemeine Konsequenz all dessen ist, daß zur Anpassung unfähige Firmen und Arbeitskräfte nicht zu der Wertschöpfung in der Lage sind, die nötig ist, um die Rendite auf einem den Anforderungen der internationalen Kapitalmärkte entsprechenden Niveau zu halten und die in der Vergangenheit üblichen Reallöhne zu zahlen. In der Folge geht die Produktion zurück, die Arbeitslosigkeit nimmt zu und die Einkommensunterschiede vergrößern sich.

Andere Branchen, die stärker durch Großunternehmen geprägt sind, wie beispielsweise die Rohstoff verarbeitende Industrie (Stahl, Zellstoff und Papier, Rohöl, Energie), sind einem ähnlichen Wandel unterworfen, doch federn dort die (immer noch positiven) Erträge der Rohstoffförderung und Größenvorteile die Auswirkungen auf die Hersteller und ihre Beschäftigten ab. Diese Branchen sind im vorliegenden Zusammenhang weniger von Interesse. Insgesamt jedoch haben die reichen westlichen Industrieländer die neue Erfahrung machen müssen, daß fast ihre gesamte Produktionsstruktur sich der Herausforderung durch die Konkurrenz von Seiten der anderen, rasch lernenden Länder stellen muß.

## 4.6. Abschlußbemerkungen

Neue Technologien, die eine kleiner angelegte, aber kompetenzintensivere Produktion erleichtern, verschärfen den globalen Wettbewerb und erzwingen in den Industrieländern in beispiellosem Umfang Anpassungen bis hinab zur Produktionsebene und zum Arbeitsmarkt. Während die neuen Technologien hervorragende Arbeits- und Einkommensmöglichkeiten für gut ausgebildete und gewandte junge Menschen eröffnen, die auf dem Arbeitsmarkt oder als Selbständige ins Erwerbsleben treten, sind die weniger gut ausgebildeten, die weniger gut vorbereiteten und die Erwerbstätigen mittleren Alters, die keine oder nur wenige Erfahrungen aufgrund von Arbeitsplatzwechseln haben, einem zunehmenden Druck ausgesetzt, eine bestimmte Leistung zu erbringen oder über den Arbeitsmarkt einen weniger einträglichen Arbeitsplatz zu suchen. Dieser Übergangsprozeß kann abrupt und massiv vor sich gehen, wenn er nicht durch politische Maßnahmen abgefedert

---

<sup>5</sup> Das obengenannte Projekt umfaßt eine Studie über die Möglichkeiten, diesen Übergang und die daraus folgende intellektuelle "Runderneuerung" der Arbeitskräfte zu erleichtern. Die Studie wurde vom Rådet för Arbetslivsforskning (Schwedischer Rat für die Erforschung des Arbeitslebens) finanziert.

wird. Da das unternehmerische Risiko in der Firmenhierarchie immer weiter nach unten, hin zur Produktionsebene verlagert wird, wäre ein funktionierendes Versicherungssystem dringend erforderlich. Die politischen Entscheidungsträger im Bereich von Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialversicherung stehen vor der Herausforderung, den Übergang durch innovative Serviceprodukte zu fördern, nicht aber, ihn zu durch Einflußnahme zu behindern.

**Tabelle 1. Die Merkmal des Kompetenzkapitals**

1. Heterogenität
2. Redundanz bei jedem Einsatz
3. Vom Einsatzort abhängiger Nutzen, der auch
4. relativ ist

*Quelle:* Eliasson (1994a).

**Tabelle 2. Die vier Mechanismen für Investitionszuwachs**

1. Neuzugang
2. Umstrukturierung
3. Rationalisierung
4. Ausscheiden

*Quelle:* Eliasson (1996a, S. 45).

## Literaturverzeichnis

- Andersson, T., P. Braunerhjelm, B. Carlsson, S., L. Jagrén, E. Kazamaki Ottersten und K. R. Sjöholm, 1993. *Den Långa Vägen – Om den ekonomiska politikens begränsningar och möjligheter att föra Sverige ur 1990-talets kris* (Der lange Weg – zu den Grenzen und Möglichkeiten für politische Entscheidungsträger, die schwedische Wirtschaft aus der Krise der neunziger Jahre herauszuführen). Stockholm: IUI.
- Eliasson, G., 1990a. The Firm as a Competent Team, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 13 (3), June, 275-298.
- Eliasson, G., 1990b. *The Knowledge Based Information Economy*, IUI – Telekom, Stockholm.
- Eliasson, G., 1991. Modeling the Experimentally Organized Economy: Complex Dynamics in an Empirical Micro-Macro Model of Endogenous Economic Growth, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 16 (1-2), 153-182.
- Eliasson, G., 1992. *Arbetet – dess betydelse, dess innehåll, dess kvalitet och dess ersättning* (Arbeit – ihre Bedeutung, ihr Inhalt, ihre Qualität und ihr Ersatz). Stockholm: IUI.
- Eliasson, G., 1994a. Educational Efficiency and the Market for Competence, *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, Nr. 2, 1994 .
- Eliasson, G., 1994b. *Markets for Learning and Educational Services: a micro explanation of the rôle of education and development of competence*. Paris: OECD, DEELSA/ED/CERI/CD, (94) 9 (04-Nov.).
- Eliasson, G., 1996a. *Firm Objectives, Controls and Organization – the use of information and the transfer of knowledge within the firm*. Boston/Dordrecht/ London: Kluwer Academic Publishers.
- Eliasson, G., 1996b. Spillovers, Integrated Production and the Theory of the Firm, *Journal of Evolutionary Economics*, 6, 125-140.
- Eliasson, G., 1996c Gründe für das lebenslange Lernen (Editorial), *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, Nr. 8/9
- Eliasson, G., 1998. Industrial Policy, Competence Blocs and the Role of Science in Economic Development, TRITA-IEO R 1998-08, KTH, Stockholm.
- OECD, 1996. *Employment and Growth in the Knowledge-Based Economy*. Paris: OECD.

## 5. Eine Mindestlernplattform?

*Hilary Steedman*

Wir befinden uns im letzten Arbeitsjahr des Projekts NEWSKILLS. In diesem Jahr sollten die Mitglieder der Gruppe ihre auf Datenerhebungen basierenden 'theoretischen' wissenschaftlichen Untersuchungen abschließen und eine Übersichtsstudie über die Maßnahmen in Angriff nehmen, die gering qualifizierten Personen bei der Fortbildung helfen und damit schließlich zur Beseitigung des Problems der niedrigen Qualifikationsniveaus beitragen. Wir beabsichtigten, einige unserer Untersuchungsergebnisse an der Realität zu überprüfen, und planten Gespräche mit Vertretern von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Regierungen sowie Fallstudien in allen fünf Ländern, die untersuchen sollten, wie verschiedene Unternehmen ihre Belegschaften in den letzten Jahren fortgebildet haben. Wir wollten außerdem evaluieren, inwieweit in den europäischen Ländern Potential für die Definition einer eingangs so bezeichneten 'Mindestlernplattform' vorhanden ist, deren Kernelemente schließlich als Ziel für alle Bürger in Europa angenommen werden könnten.

Unter diesem Konzept einer 'Mindestplattform' verstehen wir eine Reihe von Kompetenzen, die eine Person effektiv nutzen und anwenden kann. Zu diesen Kompetenzen zählt zunächst die heute häufig so bezeichnete 'Beschäftigungsfähigkeit', das heißt, die Eigenschaften, die für Effektivität am Arbeitsplatz erforderlich sind. Das ist aber noch nicht alles; eine 'Mindestlernplattform' umfaßt auch alle weiteren Kompetenzen, die für das Lernen am Arbeitsplatz oder anderswo notwendig sind, damit sich der Einzelne bei seiner Arbeit und als Bürger in der Gesellschaft fortentwickeln kann.

Unsere Untersuchung des Konzepts der 'Mindestlernplattform' basiert in erster Linie auf einem umfassenden Überblick über Informationen, die aus Veröffentlichungen von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern in unseren fünf Ländern entnommen wurden – und noch aus anderen Quellen, sofern dies durchführbar war. Zusätzlich werden wir aber noch im Rahmen von Gesprächen Schlüsselpersonlichkeiten aus diesen Bereichen konsultieren, um ihre Auffassungen zur Frage der 'Mindestlernplattform' zu erkunden. Die AGORA IV in Thessaloniki, als deren Veranstalter und Gastgeber das CEDEFOP freundlicherweise auftritt, wurde seit Beginn unseres Projekts als zentrale erste Phase unserer Konsultationsarbeit mit den Sozialpartnern angesehen. Hier können wir Vertreter der Sozialpartner aus einer größeren Zahl von EU-Ländern konsultieren als denen, die an unserem Projekt teilnehmen. Wir hoffen, daß wir sowohl Standpunkte und Hintergrundanalysen als auch die Diskussion von Ansätzen hören werden.

Unsere Arbeit an der Erstellung eines Überblicks über veröffentlichte Informationen und Berichte, die sich um eine Definition der 'Mindestlernplattform' bemühen, befindet sich noch in einer frühen Phase. Ich werde heute versuchen, eine Zusammenfassung der Hauptthemen zu liefern, die sich bisher in unserer Übersichtsstudie als gemeinsame Themen einer Reihe von EU-Ländern herausgestellt haben und daher als mögliche Schlüsselkomponenten für eine 'Mindestlernplattform' angesehen werden könnten.



Bevor ich mich diesen Untersuchungsergebnissen zuwende, würde ich gerne kurz auf die Schlüsselaspekte eingehen, die sich in den ersten beiden Jahren unserer Arbeit herauskristalliert haben und die von besonderer Bedeutung für das Mindestniveau sind.

Wir stellten fest, daß die Ergebnisse des International Adult Literacy Survey die Auffassung bestätigen, daß Länder mit einem großen Anteil an Personen mit hohem Qualifikationsniveau auch eine ausgewogenere Einkommensverteilung aufweisen (eine geringere Diskrepanz zwischen den höchsten und den niedrigsten Einkommen). Dies unterstreicht, wie wichtig die Verringerung der Qualifikationslücke ist, wenn Einkommensunterschiede abgebaut werden sollen.

Aus unserer Untersuchung des vorhandenen Angebots an gering qualifizierten Arbeitskräften in der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter zogen wir den Schluß, daß der Zugang besser qualifizierter junger Menschen zu dieser Gruppe das Problem der niedrigen Qualifikationsniveaus mittelfristig nicht beseitigen wird. Hier bedarf es einen aktiven Vorgehens. Nur in zwei der von uns untersuchten Länder (Deutschland und Schweden) ist gegenwärtig weniger als ein Drittel der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter dem Niveau ISCED 3 (das heißt, ein oder mehr Jahre allgemeiner oder beruflicher Bildung nach Abschluß der Pflichtschule) oder darunter zuzuordnen. In anderen Ländern verfügen 40 bis 80 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nur über eine Ausbildung unterhalb dieses Niveaus.

Unsere Definition von niedrigem Qualifikationsniveau umfaßte Personen, die nur über eine Qualifikation der Sekundarpflichtschule (ISCED 2) verfügten. Zwar weisen nicht alle in dieser Gruppe ein niedriges Qualifikationsniveau auf, doch als wir für diese Kategorie anhand der IALS-Daten die Gegenprobe machten, stellten wir fest, daß die Hälfte bis zwei Drittel der ISCED-2-Gruppe auch dem IALS-Niveau 1 und 2 zuzurechnen ist. Und in der ISCED-2-Gruppe finden sich fast alle Personen mit dem IALS-Niveau 1, das für die geringste Lese- und Schreibfähigkeit steht.

Schließlich möchte ich noch einmal auf das Untersuchungsergebnis unserer schwedischen Kollegen hinweisen, demzufolge die in den vergangenen zehn Jahren erfolgten Veränderungen des Produktionssystems die Auffassung bestätigen, daß der technologische Wandel die Hauptursache für die Veränderungen der Nachfrage nach Qualifikationen darstellt.

Ich glaube, daß die Untersuchungsergebnisse unserer Projekte begreiflich machen, warum man in den europäischen Ländern so bestrebt war, das Konzept eines Mindestniveaus zu definieren und zu erläutern. Ich wende mich nun wieder unserem Überblick über die Informationen aus verschiedenen europäischen Ländern zu, die die Strategien betreffen, mit Hilfe derer alle Bürger mit einer umfassenderen Zahl von Kompetenzen ausgestattet werden sollen, die Voraussetzung für einen Arbeitsplatz, für lebensbegleitendes Lernen und die Wahrnehmung ihre Rolle als Staatsbürger sind.

Meine heutige kurze Übersicht ist nicht vollständig, doch möchte ich darauf hinweisen, daß in einigen Ländern bereits ein deutliches Interesse an einem 'Mindestniveau' erkennbar wird. Natürlich wird dabei nicht immer dieser Begriff benutzt, doch sind auffällige Ähnlichkeiten zwischen den Ländern zu beobachten. In den Niederlanden wurde in den letzten fünf Jahren eine politische Diskussion über das Thema einer sogenannten 'Mindestanfängerqualifikation' geführt. Der ursprüngliche Gedanke bestand darin, daß jeder niederländische Bürger über die mit der Anfängerqualifikation verbundenen Kompetenzen verfügen sollte. Es sollte sich dabei um das Mindestniveau an Kompetenzen handeln, das Voraussetzung für den Eintritt ins Arbeitsleben sein sollte. Die Qualifikation war, in Bildungskategorien benannt, der Abschluß der (ersten) Lehre. Die Diskussion befaßte sich zum Teil auch mit der Frage, ob die gegenwärtige altersbezogene Schulpflicht durch eine kompetenzenbezogene Schulpflicht ersetzt werden sollte. Diese Maßnahmen sind zwar noch nicht vollständig, jedoch zumindest in bezug auf bestimmte Gruppen umgesetzt worden, wie beispielsweise junge Arbeitslose. Insgesamt stimmen die Sozialpartner in den Niederlanden generell überein, daß die Mindestanfängerqualifikation ein lohnendes Ziel darstellt, doch haben sie noch keine festen Vorstellungen über ihre Umsetzung und über die finanziellen Verantwortlichkeiten.

In Schweden zielt der Lehrplan der Pflichtschule traditionell darauf ab, den Schülern eher die für das Alltagsleben als die für das Arbeitsleben erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln. Fast alle Jugendlichen setzen ihre Ausbildung in der höheren Sekundarschule fort, und die bisherigen Vorschläge der Arbeitgeber für eine Abänderung der Lehrpläne zielten auf Schüler ab, die an den zweijährigen berufsbildenden Programmen teilnahmen. Letztere wurden von den Arbeitgebern als zu einseitig kritisiert. Die in Konsultation mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen formulierten Vorschläge befürworteten eine umfassendere Allgemeinbildung für alle Schüler mit höheren Standards in Schwedisch, Mathematik und Englisch, die Förderung des Verständnisses der Arbeitswelt sowie die Entwicklung von sozialen Kompetenzen, Darstellungskompetenzen und der Fähigkeit zu selbständigem Denken und Handeln. Es wurde nachdrücklich gefordert, daß möglichst alle Schüler über Englischkenntnisse verfügen sollten – die Arbeitgeber im verarbeitenden Gewerbe verwiesen darauf, daß Maschinenarbeiter englischsprachige Handbücher verstehen müßten.

Der letztlich mit dem Bildungsministerium ausgehandelte Kompromiß beinhaltete eine Verlängerung der höheren Sekundarschule um ein Drittel, das heißt um ein ganzes Jahr. Zwei Drittel dieser zusätzlichen Zeit sollte ausschließlich der Allgemeinbildung in den obengenannten Fächern vorbehalten bleiben. Während des restlichen Drittels (zehn Wochen) sollten die Arbeitgeber allen Schülern unbezahlte Praktika anbieten, in deren Verlauf die 'weicheren' Kompetenzen entwickelt werden sollten. Das Programm wurde nicht offiziell als Mindestniveau anerkannt, doch läßt sich aus schwedischen Daten ersehen, daß etwa 80 Prozent der Jugendlichen die höhere Sekundarschule absolviert haben – wenngleich meist die alten, zweijährigen berufsbildenden Kurse.

Im Zusammenhang mit Schweden habe ich die 'weicheren Kompetenzen' erwähnt. Die Ermittlung der Bedeutung persönlicher und sozialer Kompetenzen oder der 'weicheren

Kompetenzen' für die Effizienz am Arbeitsplatz war in den letzten zehn Jahren ein wichtiger Punkt in der Diskussion über die Mindestlernplattform. Ein angemessenes Niveau hinsichtlich Lese- und Schreibfähigkeit sowie rechnerischen Fähigkeiten gilt heute als Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit, wird jedoch nur dann als wirklich effizient angesehen, wenn gleichzeitig eine Reihe 'weicherer Kompetenzen' vorhanden ist. Im Vereinigten Königreich sind es vor allem die Arbeitgeberverbände, die die Bedeutung dieser Kompetenzen betonen, wobei die Diskussion schließlich zur Einbeziehung einer Reihe persönlicher und sozialer Kompetenzen in die neuen beruflichen Qualifikationen führte, die Jugendlichen erstmals Anfang der neunziger Jahre angeboten wurden. In vielen anderen Ländern wurden die gleichen Fragen erörtert und eigene Definitionen der Kompetenzen in diesem neuen Bereich erarbeitet – dennoch könnte es hilfreich sein, unsere heutige Diskussion mit der Auflistung der persönlichen und sozialen Kompetenzen einzuleiten, die für diese neuen Programme im Vereinigten Königreich ermittelt wurden. So handelt es sich bei den Kompetenzen, die im Rahmen eines beruflichen Ausbildungsgangs entwickelt werden sollen, um folgende:

- Die Verbesserung von Lernen und Leistung,
- der Zusammenarbeit mit anderen,
- der Fähigkeit zur Problemlösung.

In Portugal haben Forscher in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium das gewünschte Profil definiert, über das Jugendliche nach 12 Jahren Schulbildung verfügen sollten. Dieses Profil umfaßt insbesondere staatsbürgerliches Bewußtsein, soziale Kompetenzen sowie Allgemeinwissen und diente als Orientierung für die Lehrplanentwicklung. Die Sozialpartner haben sich vor allem zu denjenigen geäußert, die die Schule nach der Pflichtschulzeit verlassen. Hier wird kein spezifisches Minimum an Kompetenzen gefordert, sondern vielmehr, daß alle Jugendlichen, die nach Ende der Pflichtschulzeit von der Schule abgehen, mindestens ein oder vorzugsweise zwei Berufsbildungsjahre absolvieren sollten, und zwar teils in den Schulen und teils am Arbeitsplatz.

In Frankreich wurde 1996 ein Bericht veröffentlicht, der scharfe Kritik an der schulischen und nachschulischen allgemeinen und beruflichen Bildung übte. Die vom Premierminister eingesetzte und von einem bekannten Unternehmer geleitete Fauroux-Kommission forderte die vorrangige Förderung der sogenannten '*savoirs primordiaux*', was mit 'Kernkompetenzen' oder 'grundlegenden Lerninstrumenten' übersetzt werden kann. Zweitens verlangt der Bericht, ebenso wie die schwedischen Arbeitgeber, daß die allgemeine und berufliche Erstausbildung auch das Lernen und praktische Erfahrung am Arbeitsplatz umfassen muß. Dies kann als Forderung nach den umfassenderen 'sozialen und persönlichen' Kompetenzen aufgefaßt werden, die es bei den vor dem Eintritt in die Arbeitswelt stehenden Jugendlichen zu entwickeln gilt.

Noch jüngeren Datums ist eine breite Diskussion, die in Frankreich über sieben Vorschläge stattfand, die von dem größten französischen Arbeitgeberverband (CNPF) formuliert worden waren. Die Hauptstoßrichtung der Vorschläge lag in der Bekräftigung der vorrangigen Bedeutung, die die Kompetenz (die Fähigkeit, Kompetenz oder Wissen in einem

bestimmten Umfeld einzusetzen) für die Beschäftigungsfähigkeit hat. Diese Diskussion greift erneut die von Fauroux geäußerte Auffassung auf, daß das Bildungssystem allein keine 'einsatzbereiten' Arbeitnehmer hervorbringen kann. Es kann lediglich die unterstützenden Elemente dafür liefern.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß zwischen den hier betrachteten Ländern bereits einige Gemeinsamkeiten sichtbar werden.

Kommunikation in all ihren Formen einschließlich quantitativer Lese- und Schreibfähigkeit und der Fähigkeit zur Selbstdarstellung gelten heute als Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit. Dies erfordert eine solide Basis aus Sprachkompetenz und mathematischen Grundkenntnissen.

In nicht-englischsprachigen Ländern wird zunehmend von den meisten Arbeitnehmern in gewissem Umfang die Fähigkeit verlangt, in einer Fremdsprache, im Regelfall Englisch, zu arbeiten – und diese Anforderung wird auch von den meisten Arbeitnehmern erfüllt.

In allen Ländern wird Wert gelegt auf Vertrautheit mit der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) und auf ein Grundverständnis dieser Technologie.

Persönliche und soziale Kompetenzen werden zunehmend höher geschätzt – hierzu gehören

- die Fähigkeit zu selbständigem Lernen,
- die Fähigkeit, auf ungewisse und unvorhergesehene Situationen in der Arbeitsumgebung zu reagieren und diese zu bewältigen,
- die Fähigkeit zur erfolgreichen Gestaltung interpersoneller Beziehungen,
- die Fähigkeit zur eigenständigen Zeit- und Arbeitseinteilung.

Ich habe in dieser kurzen Einführung aufzuzeigen versucht, wie verschiedene Länder auf die Herausforderungen reagieren, die durch die neuen Zwänge entstehen, von denen unsere Wirtschaftssysteme und Gesellschaften geformt werden. Die Ansätze zur Definition einer 'Mindestlernplattform' unterscheiden sich von Land zu Land erheblich. Die ausgedehnten Diskussionen und Konsultationen, die in Frankreich über einen Zeitraum von 18 Monaten hinweg stattfanden, sind ein interessantes Beispiel dafür, wie ein hoher Konsultationsgrad erreicht werden kann. Unterschiede werden auch bezüglich der Erwartungen deutlich, die in die Rolle des Bildungssystems gesetzt werden. Schließlich können wir auch Unterschiede entdecken, was die Gewichtung der jeweiligen Rollen von Regierung und Wirtschaft bei der Bereitstellung einer Mindestplattform betrifft.

Wie ich an dieser Stelle umrissen habe, gibt es jedoch auch einige Punkte, die eine Annäherung erkennen lassen. Die Überprüfung dieser Fragen durch das NEWSKILLS-Team hat gerade erst begonnen, und ich gehe davon aus, daß unsere heutige Diskussion unser Verständnis dieser Fragen verbessern und einen Beitrag zur Arbeit unseres Projekts leisten wird. In unserer Abschlußsitzung, die morgen vormittag stattfinden wird, werden wir

uns mit den weitergehenden Grundsatzfragen befassen, die mit den Versuchen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus von gering qualifizierten Personen in Zusammenhang stehen – einschließlich der Herausforderung, alle Jugendlichen und Erwachsenen im arbeitsfähigen Alter ein Mindestqualifikationsniveau zu vermitteln. Ich hoffe, daß wir uns in dieser Sitzung auf Fragen konzentrieren können, die in engem Zusammenhang stehen mit:

- der Erwünschtheit der Definition einer Mindestlernplattform als Mittel zur Verringerung des Bevölkerungsanteils mit niedrigem Qualifikationsniveau,
- dem Verfahren zur Definition einer Mindestlernplattform,
- den Komponenten, die für eine Mindestlernplattform als wesentlich angesehen werden könnten.

Hilary Steedman  
Centre for Economic Performance  
London School of Economics and Political Science

## **6. Das Konzept einer Mindestlernplattform. Bildungsinhalte und Methoden zur Förderung gering qualifizierter Personen**

***Arthur Schneeberger***

In den hochindustrialisierten Ländern belegen umfassende empirische Daten eine Verschlechterung der Arbeitsmarktposition von Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau. Im Rahmen des Projekts NEWSKILLS wurden die wichtigsten statistischen Indikatoren erstellt: ein zunehmendes Lohngefälle zwischen Personen mit niedrigem und Personen mit höherem Qualifikationsniveau und ein Anstieg der Arbeitslosigkeit unter Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau.<sup>6</sup> Was kann getan werden, um diesem Segregationsprozeß Einhalt zu gebieten und um die Lage von Personen zu verbessern, die aus den Hauptbildungswegen herausfallen?

Eine der Grundstrategien zur Verbesserung dieser Situation kann in der Verringerung des Nettoangebots an gering qualifizierten Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden, wie die NEWSKILLS-Experten vorschlagen. Je mehr Personen mit höherem Erstausbildungsniveau den Arbeitsmarkt auf der Angebotsseite betreten, desto stärker wird sich der verbleibende Anteil von Arbeitsplätzen für gering qualifizierte Personen erhöhen. Da aber in den meisten hochindustrialisierten Ländern die Nachfrage nach gering Qualifizierten schneller zurückging als das Angebot an solchen Arbeitskräften, hat sich trotz der Anstrengungen der Bildungspolitiker, die Zahl der Personen zu erhöhen, die ihren Bildungsweg nach Abschluß der Pflichtschule fortsetzen, die Situation verschlechtert.

Wenn – als ungefährender Indikator – ‘gering qualifizierte’ Personen als jene definiert werden, die nach der Pflichtschule keine weiterführenden Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahmen abgeschlossen haben, dann scheint die Verwendung der ISCED-Niveaus 1 und 2 angebracht. Der Hauptweg zur Verringerung des Anteils dieser Gruppe an der Bevölkerung bestünde darin, ‘mehr Jugendliche dazu zu bewegen, die sekundäre Oberstufe zu besuchen und/oder berufliche Bildungsmaßnahmen zu absolvieren’ (NEWSKILLS, erläuternde Anmerkung, S. 2). Ein Ergebnis des oben erwähnten Projekts: Die Schlüsselvariable für die Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen nach der Pflichtschule ist der vorherige Erfolg in der Pflichtschule; bei männlichen Arbeitnehmern überdies die wirtschaftlichen Erträge und das für die Bildung und Ausbildung nach der Pflichtschule verfügbare Realeinkommen. Jene, die diesen Weg nicht einschlagen und schließlich ein Erstausbildungsniveau erreichen, sind langfristig benachteiligt. Mangelnde Motivation zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist eine der Folgen. Arbeitnehmer mit niedrigerem Erstausbildungsniveau ‘nehmen deshalb seltener an arbeitsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen teil, weil sie nicht so sehr daran interessiert sind, und nicht, weil die

---

<sup>6</sup> Hilary Steedman: Geringe Kompetenzen – Entwicklung der Angebotsseite in Europa, Beitrag zur CEDEFOP-Veröffentlichung “Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung”, 1998, S 1.

Firmen weniger bereit sind, ihnen solche Maßnahmen anzubieten'. (NEWSKILLS, erläuternde Anmerkung, S. 2). Diese empirisch begründeten Annahmen werfen vor allem folgende Frage auf:

*Auf welche Weise kann sichergestellt werden, daß so viele Jugendliche wie möglich das Bildungssystem mit dem Minimum an Wissen und Kompetenzen verlassen, das Voraussetzung für weiteres Lernen und Beschäftigungsfähigkeit ist?*

Wenn wir aus internationaler Perspektive einen Blick auf den durch die ISCED-Niveaus klassifizierten Bildungsstand von jungen Menschen werfen, dann können wir einerseits die in der Nachkriegszeit eingetretenen Veränderungen und andererseits die immer noch bemerkenswerten Unterschiede zwischen den nationalen Bildungssystemen feststellen (siehe Tabelle 1). In den Länderstudien des NEWSKILLS-Projekts wurde aufgezeigt, daß 'die Bildungssysteme in der Nachkriegszeit dergestalt verändert wurden, daß der Zugang zur sekundären Oberstufe für immer größere Gruppen von Jugendlichen zu einer realistischen Option wurde'<sup>7</sup>. Dies gilt auch für die nordamerikanischen, asiatischen und osteuropäischen Länder. Die steigenden Teilnehmerzahlen in den allgemeinen und beruflichen Ausbildungsgängen der sekundären Oberstufe entsprechen dem gesellschaftlichen Wandel.

In Ländern mit einem nach wie vor hohen Anteil an im Primärsektor tätigen Arbeitskräften herrscht eine völlig andere Situation. Diejenigen, die die sekundäre Oberstufe nicht erreicht haben, bilden immer noch die überwältigende Mehrheit und nicht etwa eine Minderheit, die mit den Schülern der meistbesuchten Bildungswege Schritt halten könnte. Daher kann die Bildungs- und Arbeitsmarktsituation dieser Gruppe von Arbeitskräften im Grunde nicht mit der Situation von Personen ohne weiterführende Ausbildung nach der Pflichtschule verglichen werden, die in Ländern leben, wo die Fortsetzung des Bildungswegs nach der Pflichtschule gesellschaftlich erwartet oder fast als obligatorischer Standard betrachtet wird. 1995 erreichten mindestens 90 Prozent der jungen Erwachsenen in den nordischen Ländern, in Deutschland und den Vereinigten Staaten mindestens das Niveau der sekundären Oberstufe (siehe Tabelle 1); außerdem haben einige Schüler diese Ausbildungsphase begonnen, konnten sie aber nicht abschließen.

Hat dies zu bedeuten, daß in diesen Ländern die Probleme der gering qualifizierten Arbeitskräfte verschwinden werden oder ist darin eher ein Anzeichen für ein höheres Maß an Eingliederung und Heterogenität auf dem direkt auf die Pflichtschule folgenden Ausbildungsniveau zu sehen?

In den Vereinigten Staaten, die mehr Erfahrungen als die europäischen Länder mit einem nahezu alle Schüler erfassenden High-School-System haben<sup>8</sup>, wird das Problem des wachsenden Lohngefälles zwischen High-School- und College-Absolventen auf breiter

---

<sup>7</sup> Steedman, op. cit., S. 11.

<sup>8</sup> Martin Trow: The Exceptionalism of American Higher Education. In: Martin Trow, Thorsten Nybom (Hg.): University and Society. Essays on the Social Role of Research and Higher Education. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, 1991, 2. Auflage 1997, S. 160.

Ebene diskutiert. In Ländern, in denen fast 100 Prozent einer Altersgruppe zumindest die Anfangsphase der sekundären Oberstufe besuchen, kann auch ein gewisser Anteil leistungsschwacher Schüler in dieser Gruppe eingeschlossen sein. Würden wir unterstellen, daß ein niedriges Qualifikationsniveau lediglich ein Problem von Ländern ohne Bildungs- und Ausbildungsangebot nach der Pflichtschule sei, dann würden wir die Jugendlichen mit Schulproblemen in jenen Ländern übersehen, in denen fast alle Jugendlichen nach Abschluß der Pflichtschule irgendeine Form von weiterführender Ausbildung absolvieren oder zumindest beginnen.

Tabelle 1

**Prozentsatz der Bevölkerung, der mindestens die sekundäre Oberstufe abgeschlossen hat, 1995**

	25-34 Jahre	25-64 Jahre	Anstieg
<b><i>Europäische Länder</i></b>			
Österreich	81	69	12
Belgien	70	53	17
Dänemark	69	62	7
Finnland	83	65	18
Frankreich	86	68	18
Deutschland	89	84	5
Griechenland	64	43	21
Irland	64	47	17
Italien	49	35	14
Luxemburg	32	29	3
Niederlande	70	61	9
Portugal	31	20	11
Spanien	47	28	19
Schweden	88	75	13
Vereinigtes Königreich	86	76	10
Schweiz	88	82	6
Norwegen	88	81	7
Tschechische Republik	91	83	8
Polen	88	74	14
Türkei	26	23	3
<b><i>Nicht-europäische Länder</i></b>			
Vereinigte Staaten	87	86	1
Kanada	84	75	9
Australien	57	53	4
Korea	86	60	26
Neuseeland	64	59	5
<b><i>Länderdurchschnitt</i></b>	<b>71</b>	<b>60</b>	<b>11</b>

*Quelle: OECD, Bildung auf einen Blick 1997, Paris 1997*



Zur Lösung der Probleme gering qualifizierter junger Menschen reicht ein formales Bildungsangebot allein nicht aus, sondern wir müssen *substantielle Komponenten* für eine Mindestlernplattform sowie die *Lern- und Lehrmethoden* finden, um diese Plattform zumindest schrittweise zu erreichen. Hierbei wäre es zweckmäßig, sich an Ländern mit einer hochentwickelten Dienstleistungsökonomie und einer wissensbasierten Berufsstruktur zu orientieren, ungeachtet, ob es sich um europäische Länder handelt oder nicht. Der technologische Wandel und der Wandel der Unternehmensorganisation bewirken ähnliche Veränderungen der Berufsstruktur und der geforderten Kompetenzen.

Die Wirtschaft legte schon immer Wert auf Zuverlässigkeit, eine positive Einstellung und die Bereitschaft zu hohem Arbeitseinsatz. Heute aber verlangen die Arbeitgeber zusätzliche harte und weiche Kompetenzen, die Stellenbewerber vor 20 Jahren nicht benötigt hätten. In der Dienstleistungsökonomie geht es nicht nur um 'harte' oder kognitive Kompetenzen – obwohl diese nicht vernachlässigt werden dürfen –, sondern auch um soziale und kommunikative Kompetenzen. Der technologische Wandel und der Wandel der Unternehmensorganisation sind die Hauptursache für die Veränderung der Anforderungen und die sich verschlechternde Arbeitsmarktposition von gering qualifizierten Arbeitskräften. Von daher sind die Erfahrungen der Länder mit den am stärksten technologisierten Produktionszweigen und Dienstleistungsbranchen von entscheidender Bedeutung für die Festlegung der Mindestlernplattform in der künftigen Wissensgesellschaft. Die Veränderung der jeweiligen Anteile der verschiedenen Qualifikationsniveaus an der Beschäftigung sind eher auf produktionsinterne als auf gewerbeübergreifende Veränderungen zurückzuführen: Dies deutet darauf hin, daß technische Veränderungen ein wichtiger Faktor für die sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften mit niedrigem Qualifikationsniveau sind.<sup>9</sup>

Ende der achtziger Jahre beispielsweise konnten viele junge Österreicher, die nicht über einen Abschluß der sekundären Unterstufe verfügten, ohne größere Probleme in das System der Lehrlingsausbildung eingegliedert werden und erhielten die Möglichkeit, im dualen System sowohl berufliche als auch persönlichkeitsbezogene Inhalte zu lernen. Seit einigen Jahren stellen die Arbeitgeber hinsichtlich der kognitiven und sozialen Kompetenzen jedoch immer höhere Anforderungen an die Eingangsqualifikation der Lehrlinge. Die beruflichen Anforderungen und die Hauptbildungswege haben sich geändert und zu einer neuen Situation nach dem Ende der Pflichtschule und beim Übergang von der Schule ins Arbeitsleben geführt, weil dieser nun durch verschiedene Formen der Erstausbildung erfolgt.<sup>10</sup>

*Murnane* von der Universität Harvard und *Levy* vom Massachusetts Institute of Technology haben einen sehr interessanten Beitrag zum Problem leistungsschwacher Schüler und der Veränderung der Kompetenzanforderungen verfaßt. Sie sind dabei von Daten über Kompetenzen ausgegangen, die heute Voraussetzung sind, um einen Arbeitsplatz bei-

---

<sup>9</sup> Steedman, op. cit., S. 2.

<sup>10</sup> Diese Veränderungen werden analysiert in: Lorenz Lassnigg, Arthur Schneeberger: Transition from Initial Education to Working Life. OECD-Country Background Report: Austria, Vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten in Auftrag gegebener Bericht, Wien, Juli 1997, S. 10ff., 18ff.

spielsweise in einer modernen Automobilfabrik zu erhalten: Hier belegen die Testwerte, daß knapp die Hälfte aller 17jährigen für diese Tätigkeit der mittleren Qualifikationsebene nur unzureichend ausgebildet ist.

Die amerikanischen Bildungsforscher begnügten sich nicht mit einer Analyse der Kompetenzdefizite, sondern untersuchten auch den künftigen Bedarf an Grundkompetenzen und definierten auf der Grundlage von Fallstudien in Unternehmen die 'neuen Grundkompetenzen'<sup>11</sup>. Ihre Untersuchungsergebnisse über die heute und in der Zukunft benötigten Grundkompetenzen haben auch große Bedeutung für die europäische Diskussion über eine Mindestlernplattform.

Aufgrund ihrer Fallstudien gehen *Murnane* und *Levy* davon aus, daß Arbeitskräfte über die folgenden Fähigkeiten verfügen müssen, um einen Arbeitsplatz der mittleren Qualifikationsebene zu erhalten. Sie bezeichnen diese Fähigkeiten als 'die neuen Grundkompetenzen':

- 'Lesefähigkeit entsprechend dem Niveau des neunten Schuljahres,
- Rechenfähigkeit entsprechend dem Niveau des neunten Schuljahres,
- Die Fähigkeit, halbstrukturierte Probleme zu lösen, bei denen Hypothesen aufgestellt und überprüft werden müssen,
- Die Fähigkeit zur Gruppenarbeit mit Personen unterschiedlicher Herkunft,
- Die Fähigkeit, sowohl mündlich als auch schriftlich effizient zu kommunizieren,
- Die Fähigkeit, Personalcomputer zur Durchführung einfacher Aufgaben wie Textverarbeitung zu benutzen.'

Es erscheint schwierig, größere Ähnlichkeiten zwischen den grundlegenden Problemen in den USA (und den zitierten Vorschlägen der Autoren für die Lösung der Probleme) und den von europäischen Bildungsforschern auf diesem Seminar erörterten Gedanken aufzuzeigen. Daher haben die Untersuchungsergebnisse von *Murnane* und *Levy*, die auf Expertengesprächen in Unternehmen beruhen, eine beträchtliche Bedeutung für das Problem der Definition einer Mindestplattform. Überdies kann es unter dem Gesichtspunkt der Wissenssoziologie als aufschlußreich betrachtet werden, daß ähnliche soziale Strukturen und Probleme ähnliche Probleme in den Bildungssystemen und dadurch auch in dem damit befaßten Forschungsbereich verursachen.

Für nicht-englischsprachige Länder sollten wir eine weitere Mindestkompetenz hinzufügen, die Jugendliche benötigen, um die beruflichen Anforderungen in unserer technologisierten Dienstleistungsökonomie mit ihren vielfältigen Zwängen bewältigen zu können:

- Die Fähigkeit, Englisch auf einem gewissen Grundniveau zu verstehen und zu lesen.

---

<sup>11</sup> Richard J. Murnane / Frank Levy: Teaching The New Basic Skills. New York, The Free Press, 1996, S. 31ff.

Grundkenntnisse der englischen Sprache können dann erforderlich werden, wenn man ein technisches Handbuch liest, wenn man sich im Ausland aufhält, um einen Installations- oder Bauauftrag auszuführen, oder im Tourismussektor und Einzelhandel. Es ist darauf hinzuweisen, daß diese Anforderungen in vielen Berufsbereichen bereits auf Facharbeiterniveau und nicht erst auf einem höherem Niveau gestellt werden. Aus diesem Grund wurde in den neunziger Jahren Unterricht in 'fachbezogenem Englisch' in die Lehrpläne der österreichischen Teilzeitschulen für Lehrlinge aufgenommen.

Manch einer mag einwenden, daß all die obengenannten Punkte für eine Mindestlernplattform ein zu niedriges Niveau aufwiesen; andere mögen der Auffassung sein, daß es zu hoch ist. Dies unterstreicht aber in jedem Falle die Notwendigkeit sowohl von 'harten' Kompetenzen (wie Mathematik und Schreiben) als auch von 'weichen' Kompetenzen wie Kommunikation und Sozialverhalten. Ich gehe nicht davon aus, daß die von Murnane/Levy genannten Mindestkompetenzen ein zu niedriges Niveau aufweisen, ganz und gar nicht. Vielleicht sind sie sogar zu hoch angesetzt, als daß sie in der Pflichtschule oder in Schulen generell erworben werden könnten. Das heißt, daß wir bestimmte Vorkehrungen benötigen, um sicherzustellen, daß eine große Zahl von Jugendlichen Grundkompetenzen erwirbt und daß eine sozial umfassende Eingliederung von Jugendlichen in irgendeine Form der sekundären Oberstufe möglich wird.

Erstens sollte die schulische Ausbildung nach der Pflichtschule auf der Grundlage klar definierter kognitiver und sozialer Kompetenzen, einschließlich der Mindestlernplattform, aufgebaut und abgestuft sein. Benachteiligte Jugendliche sollten mehr Zeit und zusätzlichen/speziellen Unterricht erhalten, um die Mindestplattform als Ausgangsniveau für ihre weitere Arbeit und Ausbildung zu erreichen. Zweitens gilt es die Lernmöglichkeiten dualer oder alternierender Ausbildungsmodelle als Motivationsfaktor zu nutzen, und außerdem ist es wichtig, aus konkreten Erfahrungen zu lernen. Manche dieser Jugendlichen können ebensoviel lernen wie die Mehrheit der Jugendlichen, die an beruflichen Ausbildungsgängen teilnehmen, sofern man ihnen mehr Zeit für den gleichen Lehrplan einräumt.

Greifen wir ein Beispiel aus Österreich heraus, nämlich eine der zahlreichen Maßnahmen, die im Rahmen des Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplans entwickelt wurden, der auf den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission beruht.

Seit diesem Jahr besteht die Möglichkeit zum Abschluß von 'Vorlehre'-Verträgen<sup>12</sup> mit leistungsschwachen Jugendlichen, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden. Sie haben auf diese Weise die Chance, dasselbe zu lernen wie reguläre Lehrlinge in ihrem ersten

---

<sup>12</sup> Die Einführung der "Vorlehre" ist eines der Ergebnisse des Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplans, der auf den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission beruht. Ziel des Konzepts war, jede Art von "Stigmatisierung" der Jugendlichen zu vermeiden, die an dem Programm teilnehmen. Daher ist es direkt mit dem Standardprogramm für die Lehrlingsausbildung verknüpft: Diejenigen, die nach den zwei Jahren ausreichend qualifiziert sind, erhalten die Möglichkeit, ihre Ausbildung im Rahmen des Standardprogramms fortzusetzen, den anderen wird ein anerkanntes Zeugnis für die von ihnen erworbenen Qualifikationen ausgestellt; siehe dazu: Georg Piskaty: Die Vorlehre – ein Bildungsangebot für "low-achievers", in: Mitteilungen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, 10/1998, S. 9.

Ausbildungsjahr, doch erhalten sie zwei Jahre Zeit, um sich die Inhalte anzueignen, die reguläre Lehrlinge in einem Jahr bewältigen müssen. Der Zeitfaktor ist hier nicht zu unterschätzen. Wir benötigen klar festgelegte Lernniveaus, aber mehr Flexibilität im Hinblick auf die Zeiträume, die dem einzelnen zugestanden werden, um die verschiedenen Niveaus zu erreichen.

Es genügt nicht, an die Pflichtschule anschließende Bildungswege mit weit gefaßten Zugangsmöglichkeiten und einem hohen Maß an formeller (nicht substantieller!) Durchlässigkeit anzubieten. Wir benötigen spezielle Angebote für Jugendliche mit Problemen und für diejenigen, die mehr Zeit, mehr Hilfe und besondere Lernbedingungen brauchen, um das oben beschriebene Mindestniveau an Kompetenzen zu erreichen. Ein allgemeines und berufliches Ausbildungsangebot mit einer breiten Vielfalt von Lernmöglichkeiten, die Raum für unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten und Unterrichtsorte lassen, ist von entscheidender Bedeutung.

### **Schlußfolgerungen**

Wir haben mindestens drei entscheidende Aspekte zu berücksichtigen, wenn wir gering qualifizierte Personen weiterbilden wollen, wenn wir jedem die Chance geben wollen, die Mindestplattform zu erreichen, und wenn wir im Rahmen einer sozial umfassenden Eingliederung von Jugendlichen in die verschiedenen Bildungs- und Ausbildungswege der sekundären Oberstufe angemessene Unterstützung gewähren wollen.

- Wir benötigen einen sehr vernünftigen und nuancierten Ansatz zur Vermittlung der harten Kompetenzen, die Bestandteil der von uns geplanten Mindestlernplattform sein sollen. Andernfalls würden wir Bildung zu einem Instrument der Ausgrenzung derjenigen machen, denen der Übergang von der Pflichtschule ins Arbeitsleben Schwierigkeiten bereitet, anstatt sie als Mittel der sozialen Eingliederung und persönlichen Fortentwicklung einzusetzen.
- Wir sollten die Vorteile von praktischen Erfahrungen am Arbeitsplatz sowie des Lernens am Arbeitsplatz und der Lernmotivation durch praktische Tätigkeit im Betrieb in allen für uns verfügbaren vorhandenen und innovativen Formen nutzen, nicht nur um

a) fachliche Kompetenzen zu vermitteln, obgleich dies äußerst wichtig ist,

b) sondern auch, um die 'weicheren Kompetenzen' zu verbessern.

In unserer Dienstleistungsgesellschaft haben sich die 'weichen Kompetenzen' in vielen Bereichen des Berufs- und Privatlebens zu entscheidenden und sehr harten Kompetenzen entwickelt. (Lassen sie mich nebenbei darauf hinweisen, daß weiche Kompetenzen unter günstigen Bedingungen verbessert, aber anders als Mathematik und Erdkunde nicht unterrichtet werden können. Sie können lediglich gefördert werden.) Dies ist bei der Gestaltung von Programmen zu berücksichtigen, mit Hilfe derer gering qualifizierte Jugendliche vor oder während der beruflichen Erstausbildung eine Mindestplattform erreichen sollen.

- Wir müssen berücksichtigen, daß es unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten gibt, und die angemessenen pädagogischen Konsequenzen daraus ziehen. Manche Jugendlichen benötigen mehr Zeit, um ein bestimmtes Qualifikationsniveau zu erreichen als andere.

In Österreich gibt es beispielsweise viele erfahrene Handwerker, die schon seit vielen Jahren Lehrlinge ausbilden und die wissen, daß unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten letztlich keine Absenkung des Abschlußstandards in der Berufsbildung zur Folge haben. Sie bedeuten in vielen Fällen nur, daß die Ausbilder mit Jugendlichen zu tun haben, die mehr Zeit, Geduld und Verständnis brauchen als andere, um den gleichen Standard an Kompetenzen zu erreichen. Daher ist es erforderlich, ein klares Niveau für Kompetenzstandards festzulegen, das schrittweise erreicht werden kann. Das Grundniveau, das auch die fachübergreifenden Kompetenzen einschließt, sollte zur Mindestlernplattform werden. Um jedem Mißverständnis vorzubeugen: Unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten und besondere Unterstützung haben nichts mit einer 'Verwässerung' der Bildungs- und Kompetenzstandards zu tun. Klare Standards sind eine wesentliche Voraussetzung für unsere Bemühungen, gering qualifizierten Jugendlichen, die sich dadurch in einer schwierigen Situation befinden, beim Übergang von der Pflichtschule ins Arbeitsleben zu helfen.

Ich stelle nicht die These auf, daß jeder alles lernen kann, wenn er immer mehr Zeit dafür erhält. Dies wäre aus psychologischer Sicht zweifellos ein absurder Standpunkt. Natürlich gibt es immer Hindernisse und Grenzen für das Lernen, doch sprechen wir in diesem Seminar davon, daß so viele Menschen wie möglich eine Mindestplattform erreichen sollten. Ich bin der festen Überzeugung, daß die Möglichkeit zur Überwindung verschiedener Hindernisse (auf sozialer, emotionaler, kognitiver Ebene) besteht, wenn man Jugendlichen mehr Zeit zum Lernen einräumt und ihnen besondere Unterstützung zukommen läßt.

# **7. Die Schaffung einer allgemeinen Mindestlernplattform – kritische Fragen mit Auswirkungen auf Strategien und politische Optionen**

***Roberto Carneiro***

## **Abstract.**

Europa steht vor einer schwierigen Herausforderung, wenn man die allmähliche Verbreitung der Wissensökonomie und die angesichts dessen immer noch hohe Zahl von gering qualifizierten Arbeitskräften betrachtet. Die Festlegung einer allgemeinen Mindestlernplattform ist ein notwendiger Schritt, der jedoch keineswegs ausreicht. Unsere institutionellen Strukturen werden sich an unserer Fähigkeit messen lassen müssen, effektive Strategien und Maßnahmen zur Lösung dieses Problems umzusetzen. Zudem wird auch unsere gemeinsame Bindung an ein Vermächtnis von Werten und sozialen Verpflichtungen auf dem Prüfstand stehen. In diesem Beitrag versuchen wir, einige Eckpunkte für ein solches Bemühen darzulegen. Zunächst untersuchen wir die vier wichtigsten betroffenen Zielgruppen; anschließend werden wir analysieren, welche Auswirkungen sich für die generellen Bildungsprioritäten ergeben könnten. Dann befaßt sich der Beitrag mit einigen philosophischen Prinzipien, die Grundlage für einen neuen Impuls zum Lernen sein könnten, und erstellt ein Profil zentraler europäischer Werte. Wir untersuchen auch das Leitkonzept des 'lebensbegleitenden Lernens', da es Bezug zu einem Ansatz hat, der durch den Begriff des 'einschließenden Wissens' gekennzeichnet ist. Schließlich befaßt sich der Beitrag mit der Herausforderung eines neuen Gesellschaftsvertrags für Europa, der bestehen könnte in einem entscheidenden Gleichgewicht zwischen Rechten und Pflichten und in der Art und Weise, wie Bildung und Lernen in einer durchweg wissensbasierten Europäischen Union gestaltet sein könnten.

## **7.1. Differenzierung der verschiedenen Zielgruppen**

Wenn es um die Probleme gering qualifizierter Personen geht, dann muß zwischen verschiedenen potentiellen Zielgruppen unterschieden werden.

Jede Gruppe weist spezifische Bedürfnisse auf, die durch ihre Herkunft oder besondere Situation bedingt sind. Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden daher einem zunehmenden Modifizierungsdruck ausgesetzt sein, um sie an die von den verschiedenen Klientengruppen vorgebrachten Forderungen anzupassen.

Wir werden eine Typologie mit vier Zielgruppen erstellen, die zwei Hauptbereichen zugeordnet werden. Die Notwendigkeit von abhelfenden Maßnahmen wird in dem Maße sinken, wie die Vorbeugung zum vorrangigen politischen Ziel avanciert. Diese

Bedarfslandschaft zieht eine entsprechende Rahmenstruktur für die durchzuführenden Maßnahmen nach sich, wie beispielhaft in der folgenden Tabelle dargestellt wird:

**Tabelle 1 – Eine einfache Typologie der Zielgruppen**

	<b>VORBEUGENDE MASSNAHMEN</b>		<b>ABHELFFENDE MASSNAHMEN</b>	
<b>ZIEL-GRUPPE</b>	Gefährdete Kinder	Gering qualifizierte Beschäftigte	Schulversager	Gering qualifizierte Arbeitslose
<b>MASSNAHMEN (Beispiele)</b>	Frühzeitige Bildungsmaßnahmen  Maßnahmen zur positiven Diskriminierung	Ausbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz  Begleitetes Learning-by-doing	Bildung der 'zweiten Chance'  Berufliche Bildungsmaßnahmen	Maßnahmen zur Neuqualifizierung  Anspruch auf Ausbildungsmaßnahmen bei Umstellung von Betrieben

Der jeweils beste Maßnahmenkatalog für eine Situation erfordert eine vorherige sorgfältige Beurteilung der Bedingungen im Umfeld. Oft werden die bestehenden Probleme durch institutionelle Zwänge oder soziale Barrieren verschärft, was unterschiedliche, an den jeweiligen Rahmen angepasste Strategien erfordert.

Wir wollen solche Bedingungen anhand einiger Beispiele beschreiben. Auf die Schule ausgerichtete Strategien können durch ein qualitativ uneinheitliches Angebot insbesondere auf dem Niveau der Grund- oder Pflichtschulbildung beeinträchtigt oder sogar massiv behindert werden. Ebenso sollte die Unkalkulierbarkeit von Unternehmensinvestitionen in allgemeine Weiterbildung oder die mangelnde Neigung von gering qualifizierten Arbeitskräften, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, bei der Entwicklung von abhelfenden Maßnahmen berücksichtigt werden. Schließlich sind auch die hohen Risiken von Übergangsphasen – innerhalb des Schulsystems, von der Schule ins Arbeitsleben oder zwischen verschiedenen Phasen des Arbeitslebens – ein sehr ernstzunehmender Faktor, der Auswirkungen auf die Effektivität öffentlicher Maßnahmen hat.

Insgesamt gesehen verbirgt sich hinter dem Problem des niedrigen Qualifikationsniveaus eine komplexe Ansammlung von ungelösten Fragen. Die Kernfrage lautet dabei, ob die Politik gerüstet ist oder nicht, eine solch breite Vielfalt von konkreten Situationen zu

bewältigen und standardisierte Vorgehensweisen und national uniforme Ansätze zu überwinden.

## **7.2. Die Bildung auf das wirklich Wichtige ausrichten**

Das neue Jahrtausend mit der Beseitigung allen menschlichen Elends zu beginnen, ist ein hehrer Gedanke. Eine neue Epoche der Zeitrechnung birgt ja auch immer etwas sehr Utopisches in sich.

Eine vorausschauende Bildungsstrategie – die über genügend Weitblick verfügt, um das Erbe einer mit Rückschlägen und Versäumnissen befrachteten Vergangenheit zu überwinden – muß die komplexe Frage der Grundbildung aber aus einem anderen Blickwinkel betrachten.

Den gegenwärtig in den Industrieländern durchgeführten Maßnahmen – insbesondere in der Folge des Aufrufs *Education for All*, der in Jomtien (1990) erging – ist es nicht gelungen, die Menschen am unteren Rand der Gesellschaft zu erreichen. In den meisten europäischen Ländern ist man stolz auf die Vorzüge der universalen Grundbildung; jede Bekundung der Absicht, diese aufzugeben, gilt als Ketzerei. Gleichwohl haben wir in unseren Bildungssystemen immer noch mit einer 20 bis 25 Prozent der Schüler umfassenden Unterklasse zu kämpfen, die in der Schule scheitert, weil sie diese entweder frühzeitig abbricht oder nicht das vorgeschriebene Leistungsniveau erreicht.

Über einzelne Untersuchungsergebnisse hinaus bestätigen auch unsere Forschungen über gering qualifizierte Personen eine grundlegende Vermutung: Das zentrale politische Anliegen, das Problem der Arbeitskräfte mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau in unseren Wirtschaftssystemen zu beseitigen, wird unausweichlich Maßnahmen zur Reduzierung des Nettoangebots an gering qualifizierten Arbeitskräften erfordern.

Diese simple Schlußfolgerung setzt die Bildungspolitik in den einzelnen europäischen Ländern unmittelbar unter Druck. Ein ernstzunehmendes Bemühen um die Lösung des Problems verlangt größere Investitionen in die höheren Klassen der Pflichtschule und ein entsprechendes Bemühen, diesem Bereich mehr Mittel zuzuweisen. Dies ist in der Tat ein entscheidender Punkt, denn wo das Angebot an "angemessener Bildung" die Nachfrage nicht decken kann, offenbart dies ein ernsthaftes Marktversagen und macht neu strukturierte öffentliche Maßnahmen erforderlich. Überdies erbringen Investitionen in qualitativ hochwertige Bildung die höchsten wirtschaftlichen Erträge und führen zu einem Wohlstandszuwachs bei einer größeren Zahl von Bürgern. Schließlich wären aufgrund externer Effekte auch hohe gesellschaftliche Gewinne zu erwarten, die durch den Rückgang von sozialen Leistungsansprüchen und die Verringerung der damit verbundenen sozialen Kosten bedingt wären.

Qualitative Verbesserungen der Grundbildung werden den Leistungsstandard der Zielgruppe anheben und die allgemeinen Voraussetzungen für die lebenslange Aktualisie-



rung von Kompetenzen schaffen. Außerdem belegt die Forschung, daß ein zufriedenstellender Abschluß der Grundbildung bei benachteiligten sozialen Gruppen die individuelle Bereitschaft zur Fortsetzung des Bildungsweges fördert und die Nachfrage nach Bildung auf dem Niveau der sekundären Oberstufe oder, alternativ, einer an die Pflichtschule anschließenden Berufsausbildung erhöht.

### **7.3. Ein und dieselbe Person – verschiedene menschliche Entwicklungen**

Die Sicherung einer Mindestlernplattform für alle stellt eine ungeheure Herausforderung für unsere europäischen Institutionen dar.

Das Ausmaß dieser Herausforderung ist um so gewaltiger, wenn man das jahrhundertealte Vermächtnis des sogenannten europäischen Sozialmodells und das ihm zugrundeliegende *corpus* humanistischer Werte betrachtet.

Europa ist die Wiege sehr präziser Vorstellungen über den Platz und die Rolle des einzelnen Menschen in der Gesellschaft. Nach wie vor kreisen diese Vorstellungen um aufeinanderfolgende Definitionen des einzelnen *homo* und seiner jeweils entscheidenden Beziehung zu seiner Umwelt. Die Fähigkeit zur Reflexion über diese gemeinsame Aussage ist generativ, das heißt, sie führt zu einem Bewußtseinszustand, der für höher entwickelte Gesellschaften charakteristisch ist.

Eine Mindestlernplattform ist nicht lediglich ein technisches Ziel. Ebenso wenig kann sie als das Resultat eines bloßen Bildungsalgorithmus betrachtet werden. Sie berührt alle Aspekte der *conditio humana* und verlangt von uns, diese Aspekte unseres gemeinsamen Menschseins, die nach Erhebung und Erfüllung streben, in vollem Umfang in diese Mindestplattform einzubeziehen.

Man muß sich einmal die Geschlossenheit der *conditio humana* vergegenwärtigen, die unter der unbegrenzten Vielfalt der Menschheit verborgen liegt. In dieser Hinsicht könnten wir mehrere – widersprüchliche oder einander ergänzende – Typen des *homo* herausarbeiten, entsprechend der Fortentwicklung der Gesellschaften und der gleichzeitigen Entstehung von Kulturformen.<sup>13</sup>

Der *homo faber* tat sich in der Kultur des Werkzeuggebrauchs hervor.

Der *homo socialis* entwickelte die Kultur der Gruppenbeziehungen.

Der *homo mediaticus* baute die Kultur der Kommunikation und Vermittlung aus.

Der *homo ludens* zog die Kultur des Müßiggangs vor.

Der *homo oeconomicus* konzentrierte sich auf die Kultur der Aneignung und Anhäufung.

Der *homo conectus* – die jüngste Variante – ist ein Experte in der Kultur der Vernetzung.

---

<sup>13</sup> Dieser Abschnitt beruht auf Konzepten, die wir während einer Konferenz der UNESCO im Jahre 1998 vorgestellt haben (R. Carneiro, "The New Frontiers in Education", UNESCO, *21<sup>st</sup> century dialogues*, Paris: 1998).

Wir könnten diese Analyse bis zum Überdruß fortführen. Dennoch besteht das Mosaik letztlich eher aus Misch- als aus Reinformen; mit anderen Worten, jeder Mensch ist eine komplizierte Kombination der verschiedenen in einer solchen Taxonomie aufgeführten Typen.

Die grundlegende Frage lautet, ob diese Entwicklungen, so interessant sie auch erscheinen mögen, tatsächlich zu einer echten Fortentwicklung des *homo sapiens* beitragen oder nicht – jenes *homo sapiens*, der die intelligenteste Entwicklungsstufe einer Spezies darstellt, die dazu bestimmt ist, über das Universum nachzudenken und daraus eine *Kultur der Deutung* zu entwickeln.

Eine Mindestlernplattform ist jenes Schwellenniveau – in Wissen und in ein grundsätzliches Verständnis des Menschen übersetzt -, das eine persönliche Sinnsuche ermöglicht. Sicher geht es hier zunächst um Beschäftigungsfähigkeit, ebenso aber auch um die Fähigkeit, die eigenen Lebensvorstellungen zu hinterfragen und all die grundlegenden Konsequenzen zu ziehen, die sich aus dem scheinbar schlichten Bewußtsein ergeben, daß niemand für sich allein lebt: Lernen, zusammen zu leben, Lernen, zusammen zu lernen und Lernen, zusammen zu wachsen – all das ist eng miteinander verflochten auf dem Weg, der von den Grundwerten der Solidarität und des Teilens zu einem entschlossenen Engagement für Freiheit und hervorragende Leistungen führt.

Bildung ist der Weg zur Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten, und dies insbesondere, wenn sie an ein Umfeld der Unsicherheit und des Wandels angepaßt ist. Ein umfassender Ansatz zur Förderung der notwendigen menschlichen Fortentwicklung erfordert die Überwindung des linearen – eindimensionalen – Konzepts der Aktualisierung von Kompetenzen. Gewiß verlangt die Gesellschaft aus ökonomischer Sicht nach der Förderung der beruflichen Entwicklung und der jederzeitigen nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Es gibt jedoch noch zwei andere Bereiche, die angemessene Bildungsanstrengungen verdienen: die persönliche und kulturelle Entwicklung sowie die soziale Entwicklung und die Entwicklung der Gemeinwesen.

Während persönliche und kulturelle Werte die individuelle Sinnfindung erleichtern, dient die soziale Entwicklung und die Entwicklung der Gemeinwesen dem fundamentalen Streben nach aktiver Staatsbürgerschaft in unseren modernen, komplexen Gesellschaften. Die Bildung von Sozialkapital ist keine geringe Herausforderung. Sie legt ganz im Gegenteil die Grundlagen für sozialen Zusammenhalt und Vertrauen – ein notwendiges Element robuster Gesellschaften – und schafft damit den Rahmen, in dem nachhaltige Entwicklung möglich wird und reife Gemeinwesen gedeihen können.

## 7.4. Ein europäisches Werteprofil

Die vorangegangenen Überlegungen führen zu der Sorge um die Bewahrung unseres gemeinsamen europäischen Erbes.

Bei der Vorbereitung der heutigen oder künftigen Bürger auf die Beteiligung an der Konsolidierung und Weiterentwicklung unserer gemeinsamen Heimat – Europa -, wird immer deutlicher, daß Fragen der Beschäftigungsfähigkeit eng mit dem Werteprofil zusammenhängen, das wir als Gemeinschaft teilen.

Um das Zusammenleben zu lernen, bedarf es einer gemeinsamen Vision und eines Zusammengehörigkeitsgefühls. Über Jahrhunderte hinweg zeigten sich die Europäer Generation um Generation in der Lage, eine Reihe von Werten zu bekräftigen und der Weltgemeinschaft anzubieten, die sich zu dem entwickelt haben, was in der Sprache der Politik dann allmählich als "die westliche Welt" bezeichnet wurde. Zu den Hauptelementen dieses Kanons gehören unter anderem:

*Menschenrechte und der überragende Wert der Menschenwürde,*  
*Persönliche Verantwortung, Grundfreiheiten und die Herrschaft der Demokratie,*  
*Frieden und die Ablehnung des Einsatzes von Gewalt,*  
*Respekt vor anderen und Solidaritätsempfinden,*  
*Gerechte Entwicklung,*  
*Chancengleichheit,*  
*Die Grundsätze des rationalen Denkens,*  
*Eine Ethik der Beweisführung als Grundlage des wissenschaftlichen Denkens,*  
*Schutz des Ökosystems.*

Europa muß auf diesen Werten beharren, um seinen internationalen historischen Verpflichtungen gerecht zu werden und entsprechende Erwartungen zu erfüllen. Viele Jahrhunderte lang stellte Europa eine der wichtigsten Quellen geistigen Reichtums für die Menschheit dar. Der Übergang von der industriellen Produktionsweise zur Wissensgesellschaft hat gewaltige Veränderungen sowohl des Entwicklungsparadigmas als auch der angemessenen Lernstrategien zur Folge: Wir werden die vier Säulen der Entwicklung und des modernen Lernens auf folgende Weise darstellen:

**Tabelle 2 – Über Entwicklung und Lernen: 4+4 Säulen.**

<b>DIE VIER SÄULEN DER ENTWICKLUNG<sup>14</sup></b>	<b>DIE VIER SÄULEN DES LERNENS<sup>15</sup></b>
qualifizierte Personen	“Lernen zu sein”
Wissensinstitutionen	“Lernen zu wissen”
Wissensnetzwerke	„Lernen zu tun“
Informationsinfrastrukturen	„Lernen zusammenzuleben“

“Lernen zu sein” erweist sich als zeitlose Priorität. Diese Säule bezieht sich auf den dauerhaften Aufbau der – persönlichen oder kollektiven – Identität und auf die Herausbildung des Selbst. Dieser Lernprozeß beinhaltet eine lebenslange innere Reise zu Reife und Selbstbestimmung.

Das “Lernen zu wissen” scheint vollständig in den Bereich des wissenschaftlichen Fortschritts und technologischen Durchbruchs eingebettet zu sein. Außerdem entspricht dieses Prinzip der dringenden Notwendigkeit, auf die neuen Informationsquellen, die Vielfalt der Multimedialinhalte, die neuen Arten des Lernens in einer vernetzten Gesellschaft und die wachsende Bedeutung von Wissensarbeitern zu reagieren. Mit anderen Worten, es zieht maximalen Nutzen aus einem multisektoralen Ansatz, der in allen Phasen des Lebens Freude am Lernen vermittelt.

Das „Lernen zu tun“ legt die Grundlagen für die Verbindung von Wissen und Qualifikationen, Lernen und Kompetenzen, ruhendem und aktivem Wissen, kodifiziertem und unbewußt in der Praxis erworbenem Wissen, der Psychologie und der Soziologie des Lernens. Dieses Vorhaben verdeutlicht Pädagogen und politischen Entscheidungsträgern die Notwendigkeit weiterer Versuche mit alternativen Modellen, die sowohl Phasen formellen Schulunterrichts als auch Praktika am Arbeitsplatz beinhalten. “Lernen durch tun” und “Tun durch lernen” erweist sich als Schlüssel zu den meistgesuchten Problemlösungskompetenzen, die angesichts der Unsicherheit und des sich wandelnden Charakters der Arbeit benötigt werden.

Das „Lernen zusammenzuleben“, schließlich, stellt eine gewaltige Herausforderung unserer Zeit dar. Diese Säule betrifft die Schaffung von Kohäsionsschwellen, ohne die Gemeinwesen nicht lebensfähig sind und keine Entwicklung stattfindet. Sie befaßt sich mit dem Aufbau staatsbürgerlicher Kernwerte in einer interkulturellen Umgebung. Zu guter Letzt stellt sie die Voraussetzung für eine Kultur des Friedens dar.

<sup>14</sup> Es lohnt, in diesem Zusammenhang den Weltentwicklungsbericht 1998/99 zu konsultieren, *Knowledge for Development*, World Bank, Oxford University Press, Washington, D.C. (1998), eine ausschließlich den wissensbasierten Ökonomien gewidmete Ausgabe.

<sup>15</sup> Wir verwenden hier die Terminologie aus dem Bericht der Internationalen Kommission für Bildung im 21. Jahrhundert: *Learning, The Treasure Within*, UNESCO, Paris: 1996.

## 7.5. Lebensbegleitendes Lernen und der Weg zum „einschließenden“ Wissen

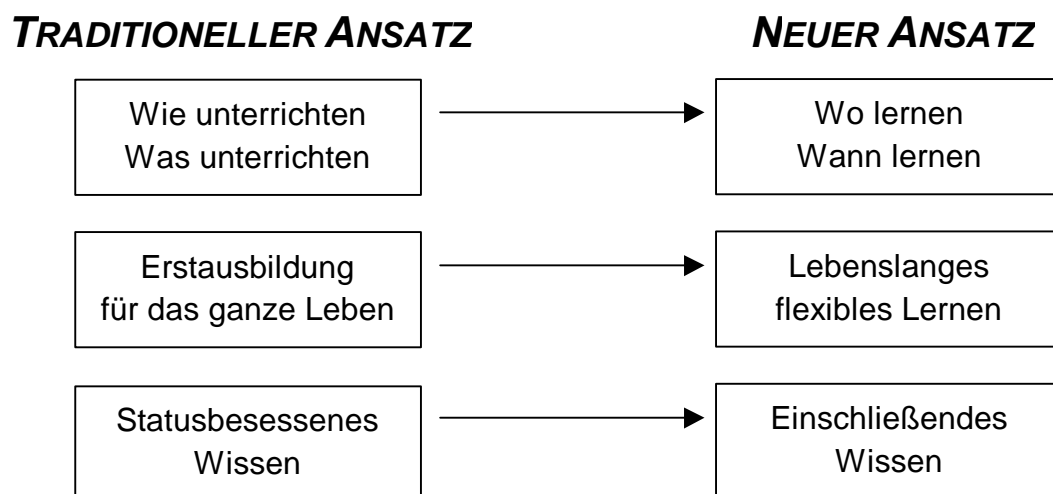
Eine allgemeine Mindestlernplattform setzt ein Wissenssystem mit einschließenden Zugangsmöglichkeiten voraus. Eine solche Definition steht im Gegensatz zu dem traditionellen Ansatz allgemeiner und beruflicher Bildung, welcher Ursache vielfältiger Formen von Ausgrenzung war und zu Selektionsprozessen im Hinblick auf die wirtschaftliche Tätigkeit führte.

Die Informationsgesellschaft birgt in sich das Potential zur Überwindung der für die Strukturen der Industriegesellschaft typischen Form der Ausgrenzung. Sie hat jedoch auch das Potential, in jedweder Gesellschaft auf ungleicher Wissensverteilung beruhende Unterschiede zu verschärfen.

Der Weg zum einschließenden Wissen ist schmal. Viele Vorhaben sind trotz vollmundiger Absichtserklärungen gescheitert. Es gilt hier daher die bedeutenden Möglichkeiten der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen, um sowohl traditionelle gesellschaftliche Schichtungen aufzubrechen und um die effektive Bekämpfung der Kräfte zu erlernen, die intergenerationale Armut hervorbringen. Bei der Verwirklichung der kognitiven Gesellschaft werden wir uns also mit den üblichen Prädiktoren der Ausgrenzung in unseren Gemeinwesen auseinandersetzen müssen: ethnische Minderheiten, Slumgebiete und Hausbesetzer, sozial benachteiligte Milieus, Alleinerziehende, vielfaches Schulversagen und zahlreiche andere bekannte Faktoren.

Der Unterschied zwischen einem traditionellen und einem neuen Ansatz für Lernstrategien wird in dem folgenden Schaubild schematisch dargestellt:

**Tabelle 3 – Der Weg zum einschließenden Wissen**



Es versteht sich von selbst, daß eine neue, von dem Konzept des einschließenden Wissens inspirierte Strategie die Entwicklung eines Gemeinwesens von Lernenden fördert. Eine von dem Wunsch nach lebensbegleitendem Lernen geleitete Gesellschaft sollte ihre Maßnahmen zur Förderung des Lernens auf sechs allgemeinen Prinzipien aufbauen:

- Sicherstellung vielfältiger Lernwege.
- Gewährleistung ständiger Lernmöglichkeiten für alle Mitglieder des Gemeinwesens.
- Förderung der Beteiligung der Mitglieder des Gemeinwesens an der Gestaltung des Lernens und der Vermittlung des Lernangebots.
- Durchführung von Maßnahmen zur Bekämpfung des Verlernens und des Kompetenzverlusts.
- Entwicklung einer sozialen Dimension im Bereich der Wissenserzeugung und -verbreitung.
- Entwicklung von Maßnahmen zur Überwindung der ungleichen Verteilung von Intelligenz.

Diese Maßnahmen entspringen einer völlig anderen Sichtweise des Bildungssystems und der Aufgaben seiner Hauptakteure. Drei einfache Beispiele können zum Verständnis des Ausmaßes solcher institutionellen Veränderungen beitragen. Erstens könnte die Einführung einer Anspruchsberechtigung auf Lernzeit nach der Pflichtschulzeit in entscheidender Weise zum Wechsel vom Paradigma des Unterrichtsangebots zu einem Paradigma der Lernnachfrage beitragen. Zweitens könnte, wenn man Lehrern und Pädagogen eine zentrale Rolle im Bereich der neuen Lernmöglichkeiten zuweist, der seit langem bestehenden Trägheit der Bildungsinstitutionen entgegengewirkt und neue Energie zur Umsetzung einer Politik des lebensbegleitenden Lernens freigesetzt werden. Drittens kann ein duales System, das die Stärken der Unternehmen und Schulen in sich vereint, zur Verringerung der "Vertrauenslücke" zwischen Arbeitgebern und Ausbildungseinrichtungen beitragen, indem es optimalen Nutzen aus Kooperationsvorhaben zieht und sich des Unternehmenscurriculums bedient.

Diese gesellschaftlichen Partnerschaften für das Lernen bergen potentiell gewaltige Vorteile in sich. Die Verantwortung für die Sicherung allgemeiner Zugangsmöglichkeiten zu Wissen und zu Lernfortschritten liegt dann nicht mehr bei einem Segment der Gesellschaft allein. Ein naheliegender Kooperationsbereich ist das komplexe Problem der nicht-formellen Kompetenzen und der Art und Weise ihres Erwerbs. Tatsächlich nehmen die immateriellen Aktiva unserer Wirtschaftssysteme als Folge der vielfältigen Zugangswege zu modernem Wissen ständig zu. Bei diesen Zugangswegen handelt es sich um: Learning by Doing, das Ansammeln von Erfahrung, der unbewußte Erwerb von Wissen in der Praxis, die Suche im Internet, indirekte Übermittlungsverfahren, Selbststudium, Lernen durch Mobilität, informelle Lehrlingsausbildung usw.

Unsere stark durch Wettbewerb geprägten Umfelder erlauben nicht, daß wir die Wirkung informellen Lernens übersehen und seinen Beitrag zur Nachhaltigkeit unserer Wirtschaftssysteme unterschätzen. Die Ermittlung innovativer Wege zur Anerkennung, Messung und Zertifizierung solchen Wissens und solcher Kompetenzen ist ein dringendes, ja

sogar überlebensnotwendiges Erfordernis. Außerdem handelt es sich um eine Aufgabe, die von Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gemeinsam erfüllt werden muß, wenn wir der Überzeugung sind, daß unsere dualistische Gesellschaft – die weitgehend Folge eines scharfen Bildungsgefälles zwischen den Generationen ist – unbedingt einer Erneuerung bedarf.

Gesellschaftliche Veränderungen ziehen einen entsprechenden Paradigmenwechsel im Bereich des Lehrens und Lernens nach sich.

Dieser Übergang von traditionellen Formen der Wissensvermittlung, die den Bedürfnissen statischer Märkte entsprachen, zu einem Umfeld mit Märkten von variabler Ausdehnung, die nun endgültig von dem für die Industriegesellschaft charakteristischen Modell überschwerer formeller Institutionen befreit sind, wird in Abbildung 1 schematisch dargestellt.

### **UNTERRICHTS- UND LERNFORMEN**

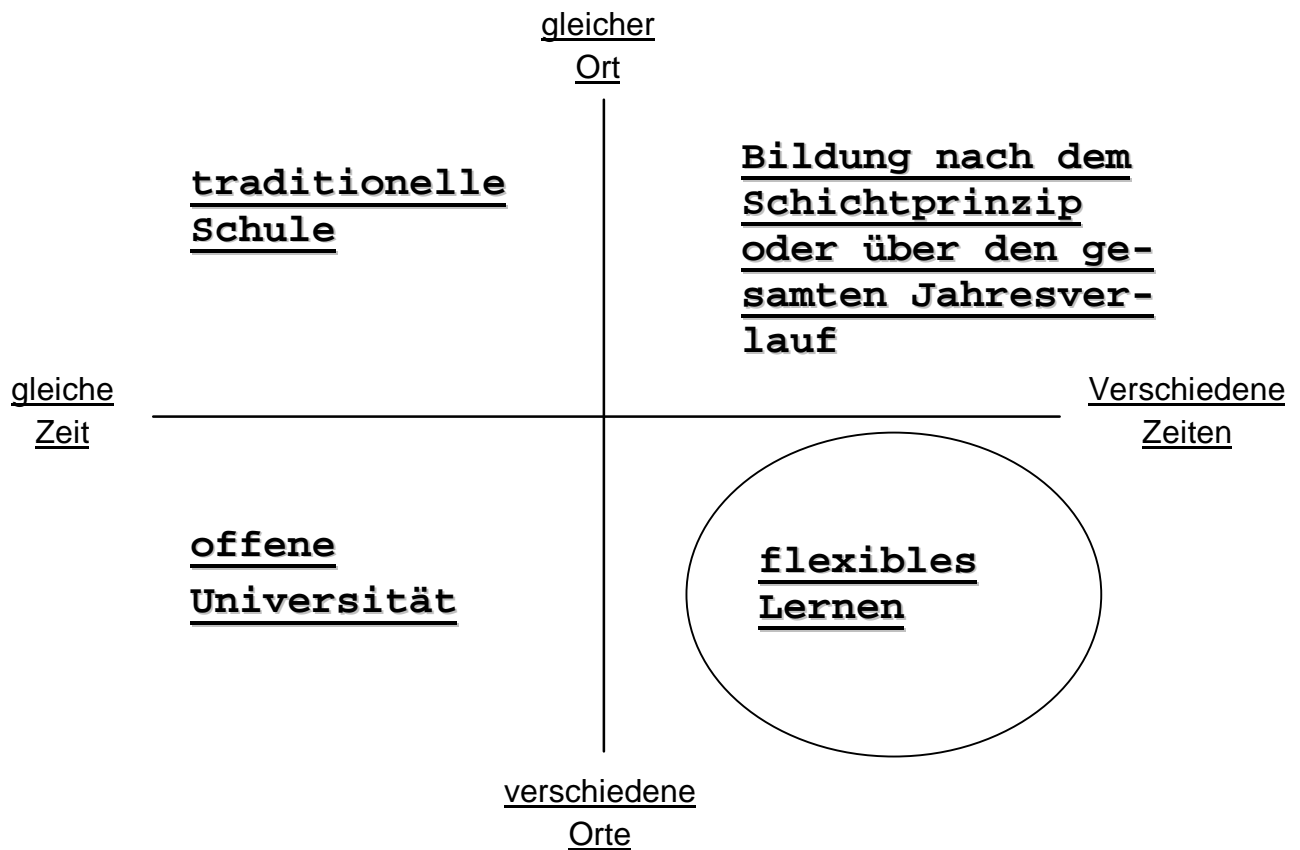


Abbildung 1 – Traditionelle und flexible Vermittlungssysteme im Bereich von Bildung und Lernen.

Flexible Lernsysteme werden nach und nach die überholten formellen Modelle allgemeiner und beruflicher Bildung ersetzen, welche auf Konzepten beruhten, die die Vermittlung

von Wissen immer am selben Ort oder zur selben Zeit vorsahen. Die flexiblen Systeme des Wissenszugangs werden die neuen Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien optimal nutzen und damit den Lernenden die Freiheit verschaffen, den für sie günstigsten Ort oder die günstigste Zeit zur Ausübung ihrer ständigen Lernaktivitäten auszuwählen<sup>16</sup>.

Wissen ist kein Vorrecht mehr, das von formellen Institutionen gewährt wird. Schon Platon ahnte vor zweieinhalb Jahrtausenden voraus, wie wichtig es sein würde, vielfältige Wege zum Wissen zu eröffnen. *Epistheme* stand für den wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn, während *techné* den Erwerb technischen Wissens bezeichnete. Unter *dianoai* waren alle relevanten kognitiven Prozesse zu verstehen. Der durch Erfahrung gewonnene Schatz an praktischem Wissen nahm in Platons kognitiver Philosophie jedoch einen ebenso wichtigen Platz ein: *Metis* lautete der Name, den er diesem Wissensfundament gab, womit er zum großen Teil die heutigen komplizierten Theorien um die Konzepte „tacit knowledge“ (*unbewußt in der Praxis erworbenes Wissen*) und/oder der „cunning intelligence“ (*listige Intelligenz*) vorwegnahm.

Maßnahmen, die die natürliche Entwicklung von Wissen aus dem Leben heraus fördern, werden zunehmend *Metis*-freundliche Institutionen verlangen, das heißt Institutionen, die ihre Stärke aus dem Lernen von echten Kompetenzen beziehen, die in der Realität zum Einsatz kommen. Solide, vielfältige Erfahrungen, die sich unter den härtesten Bedingungen bewährt haben, bleiben ein knappes Gut. Es ist in gewisser Weise tragisch, daß Gelehrtenwissen so oft aus Verachtung für die unbemerkten sozialen Konstrukte besteht, die durch simple Beobachtung, durch persönliche Förderung, durch eigenes Tun und durch informellen Rat von Generation zu Generation weitergegeben werden.

## 7.6. Ein neuer Gesellschaftsvertrag für Europa

Unser Kontinent hat Entwicklung und das Vermögen der Gemeinwesen immer wieder zu einer Art Gesellschaftsvertrag verknüpft. Die brennenden Fragen bezüglich des europäischen Wegs in die Zukunft, oder, anders ausgedrückt, unser aktuelles Sozialmodell, stellen einen anderen Weg dar, dieselbe Frage zu formulieren: die Frage nach den vertraglichen Grundlagen unserer Gesellschaft und den Regeln, die festgelegt wurden, um die legitimen Interessen von Staat, Gesellschaft und dem einzelnen Bürger in Einklang zu bringen<sup>17</sup>.

Der Gesellschaftsvertrag ist meist eine stillschweigende Übereinkunft, die von allen betroffenen Parteien akzeptiert wird. Der Gesellschaftsvertrag der Nachkriegszeit, der seit rund 50 Jahren erfolgreich besteht, ist heute weitgehend überholt. Dieses Endstadium wird an einer Reihe von Grundannahmen deutlich, die heute nicht mehr zutreffen: eine

---

<sup>16</sup> Carneiro, op.cit. (1998).

<sup>17</sup> Einen kurzen, aber sehr aufschlußreichen Essay über die Traditionen der freien Stadt und die Ursprünge unseres Gesellschaftsvertrags hat Q. Skinner verfaßt (*Liberty before Liberalism*, Cambridge University Press, Cambridge: 1998).



stabile Beschäftigungssituation und Vollbeschäftigung; wohlfahrtsstaatliche Leistungen; grenzenloses Wirtschaftswachstum; absolutes Vertrauen in die Herrschaft der Demokratie; strikte Gewaltenteilung.

Es besteht kaum Zweifel daran, daß unsere Gesellschaften zunehmend in Schwierigkeiten geraten werden, wenn wir keine gemeinsamen Anstrengungen unternehmen, einen anderen Gesellschaftsvertrag zu erarbeiten, der auf die komplexe Informationsgesellschaft zugeschnitten ist und das Beste aus der Notwendigkeit zu lernen macht. In diesem neuen Vertrag wird die Wirtschaft weiterhin eine wichtige Rolle spielen; sie ist jedoch nicht der einzige oder der grundlegende Faktor. Die Grundsätze einer vollwertigen Staatsbürgerschaft, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Rechten und Pflichten herstellen, werden zunehmend sowohl in unseren nationalen als auch den internationalen Ordnungssystemen an Werte wie Gerechtigkeit, Fairness, Billigkeit und Solidarität appellieren.

Adam Smith, einer der Begründer der modernen Wirtschaftswissenschaft, drückte es in gewandten Worten aus: "Die Hauptunterschiede zwischen den unterschiedlichsten Menschen sind nicht durch die Natur, sondern durch Gewohnheit, Brauch und Bildung bedingt." Dies würde einen neuen Gesellschaftsvertrag nahelegen, durch den zwei Ziele erreicht werden. Einerseits die vollständige Verwirklichung des Rechts auf Bildung gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte; andererseits die Anerkennung des Lernens als moralischer Pflicht, ungeachtet dessen, ob ein solches Gebot Personen, Institutionen und Unternehmen oder die Gesellschaften als Ganzes erfaßt



*Abbildung 2 – Bildung und Lernen als Grundlage eines neuen Gesellschaftsvertrags*

Unter diesen Voraussetzungen würden die Strategien und Maßnahmen, die auf eine europaweite Einführung einer Mindestlernplattform abzielen, aus einem völlig anderen Blickwinkel betrachtet. Die Entfaltung eines vielfältigen Bildungsangebots ist gewiß ein integraler Bestandteil des Vertrags. Von ebenso entscheidender Bedeutung würde aber nun die Ankurbelung der Nachfrage nach Bildung als wesentliches Element einer neuen Sichtweise sozialer und moralischer Verpflichtungen erscheinen. Die europäische Dimension des permanenten lebensbegleitenden Lernens entspricht dieser Kombination von

Rechten und Pflichten, die aus dem Ferment der in Entstehung begriffenen Lerngesellschaft hervorgegangen ist.

Die moderne Komplexitätstheorie, so wie sie von den namhaftesten Autoritäten vertreten wird, besagt, daß es in der inneren Natur komplexer Systeme liege, sich selbst zu organisieren<sup>18</sup>. Einer anderen aktuellen Lehrmeinung zufolge, die für komplexe Systeme von Bedeutung ist, rührt die Selbstorganisation von einer begrenzten Menge *entstehender Merkmale* her.

Wir behaupten, daß die Informationsgesellschaft dazu tendiert, sich um Erkenntnismuster herum zu organisieren. Das zentrale entstehende Merkmal, das die Zukunft dieser vielfältigen Gesellschaften bestimmt, ist daher das *Lernen*. Zu den Gewinnern werden jene Völker, Gesellschaften und Systeme gehören, die das ganze Ausmaß dieser Herausforderung begreifen und sich eher als andere zu *kognitiven Gesellschaften* entwickeln und *wissensbasierte Strukturen* fördern.

Europa kann und sollte eine zentrale Position in diesem Wettlauf zum neuen Jahrtausend einnehmen.

---

<sup>18</sup> Siehe beispielsweise Paul R. Krugman, *The Self-Organising Economy*, Blackwell Publishers, Cambridge, Massachusetts: 1996.

## **8. Strategien und Optionen für eine allgemeine Mindestlernplattform: Welche Pflichtschule mit welchen Lehrplänen benötigen wir? Der Weg zu einer allgemeinen Mindestlernplattform**

*Jordi Planas*

Welche politischen Strategien und Optionen benötigen wir, um eine allgemeine Mindestlernplattform zu garantieren? Um diese Frage zu beantworten, müssen wir über das gegenwärtige Pflichtschulmodell diskutieren, mit Hilfe dessen zwar das Bildungsniveau der Bevölkerungsmehrheit beträchtlich angehoben wurde, wobei aber immer noch nicht alle Menschen einbezogen werden konnten.

Der vorliegende Beitrag ist eher das Ergebnis noch unabgeschlossener Überlegungen als fester Überzeugungen. Ich möchte mit diesen Überlegungen Informationen vermitteln und die sich daraus ergebenden Fragen im Hinblick auf ein Problem ansprechen, welches vermutlich schwerwiegende Auswirkungen auf jene Gruppen von Jugendlichen und Erwachsenen haben wird, die kein Mindestniveau an Bildung erworben haben, sowie auf die Schulsysteme, die nach den in den letzten Jahrzehnten erzielten Fortschritten nun vor schwer zu überwindenden und äußerst entmutigenden Hindernissen stehen.

### **8.1. Der Bezugsrahmen: die Auswirkungen der in den letzten 20 bis 30 Jahren durchgeführten politischen Maßnahmen zur allgemeinen und beruflichen Bildung und zur beruflichen Eingliederung auf das Ausbildungsniveau der Bevölkerung.**

1. Das Ergebnis der großen Anstrengungen unserer Bildungssysteme und der einzelnen Bürger und ihrer Familien ist ein außerordentlicher Anstieg des Qualifikationsniveaus der jüngeren Generationen (Planas Hrsg. 1998 AGORA I). Dieser Anstieg des Qualifikationsniveaus ist zum einen auf die Zunahme der Inhaber mittlerer und höherer Bildungsabschlüsse und zum anderen auf den Rückgang der Zahl der Schulabbrecher zurückzuführen, die vor dem Hintergrund der Verlängerung der Pflichtschulzeit zu verzeichnen waren (Casal, Garcia, Planas 1998).
2. Gleichzeitig ist auch eine Zunahme der außerschulischen Ausbildungsmöglichkeiten zu konstatieren, was insbesondere auf den Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten zurückzuführen ist.
3. Trotz dieser wichtigen, eindeutig positiven Erscheinungen bleibt jedoch eine bedeutende Minderheit unserer Bevölkerung vom allgemeinen Anstieg des Qualifikationsni-

veaus ausgeschlossen. So erstens diejenigen, die unsere Schulsysteme verlassen, ohne ein allgemein gefordertes Mindestniveau an Bildung erreicht zu haben, das heißt die sogenannten Schulversager (Casal, Garcia, Planas 1998). Zweitens ist der Zugang zur beruflichen Weiterbildung in hohem Maße von dem bereits vorhandenen Qualifikations-/Ausbildungsniveau der Erwerbstätigen abhängig. Gering qualifizierte Erwerbstätige haben mangels Interesse (Steedman 1998) oder Fähigkeiten weniger Zugang zur lebensbegleitenden Weiterbildung, so wie sie heute gestaltet ist.

4. Wir konstatieren eine Polarisierung der Ausbildungswege aufgrund von Berufserfahrung und Weiterbildung, die durch die Unterschiede der schulischen Erstausbildung bedingt ist. Die verfügbaren Daten belegen, daß die berufliche Weiterbildung die Unterschiede bei der Erstausbildung nicht kompensiert, sondern insofern verstärkt, als Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen eine geringere Neigung zeigen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und auch weniger in der Lage sind, diese erfolgreich zu absolvieren. In der Realität wirkt daher die berufliche Weiterbildung, die gegenwärtig massiv ausgebaut wird, insofern als «Ergänzung» der schulischen Erstausbildung, als sie weniger eine alternative Ausbildungsmöglichkeit für Personen mit einem geringen Erstausbildungsniveau darstellt, als sich vielmehr an jene wendet, die bereits gut ausgebildet sind.
5. Das geringe Ausbildungsniveau ist ein relatives Phänomen, dessen Auswirkungen unter Berücksichtigung der Veränderungen des historischen Hintergrunds zu untersuchen sind. Personen, die heute nicht über das Mindestniveau an Bildung verfügen, sind in der Regel dennoch besser ausgebildet als ihre Eltern, doch **müssen diejenigen, die heute nicht über diese Ausbildung verfügen, zunehmend die Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt fürchten**, was zur Zeit ihrer Eltern nicht der Fall war. Wie der einführende Bericht zu diesem Seminar unterstreicht (Steedman 1998), ist auf den Arbeitsmärkten in unseren Ländern sowohl ein Sinken der Gehälter als auch eine Abnahme der Beschäftigungschancen von Arbeitskräften mit niedrigem Qualifikationsniveau zu beobachten.
6. Über die steigende Nachfrage nach Qualifikationen hinaus, die sich aus den Veränderungen unserer Produktionssysteme ergibt, hatte **die Zunahme von** mittleren und höheren **Bildungsabschlüssen zur Folge, daß diese einen immer höheren Signalwert für den Arbeitsmarkt gewannen** und daß auch ihr Wert als Zugangskriterium zu Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten stieg. Gleichzeitig haben fehlende Bildungsabschlüsse oder Zeugnisse, die ein Schulversagen belegen, auf dem Arbeitsmarkt eine negative Signalwirkung (Dupray 1998).
7. Folglich haben Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau geringere Chancen als die restliche Bevölkerung, eine Beschäftigung zu finden und Weiterbildungsmaßnahmen zu absolvieren. Dies heißt heute, daß Personen, die nicht über ein Mindestniveau an Bildung/Qualifikation verfügen, sowohl von beruflicher als auch sozialer Ausgrenzung bedroht sind.
8. Der wissenschaftliche und technologische Wandel und die Veränderungen der Produktionsprozesse haben die Bildung zu einem lebensbegleitenden Vorgang gemacht und zwingen uns außerdem zu der Einsicht, daß die allgemeine Mindestlernplattform

etwas Dynamisches darstellt, weshalb Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur Maßnahmen zur Vervollkommnung und Aktualisierung beruflicher Kompetenzen, sondern auch Maßnahmen zur lebenslangen «Realphabetisierung» sein müssen (GD XXII, Dok. Sozialer Dialog in Europa, 1997).

9. Die allgemeine Grundbildung, die in der Pflichtschule erworben werden sollte, wird dadurch zu einem Schlüsselfaktor für den Zugang zu anderen Ausbildungsmaßnahmen und stellt die notwendige Voraussetzung für den Zugang zu der allgemeinen Mindestlernplattform und ihrer Aktualisierung dar.
10. Auch junge Menschen, die das Mindestniveau an Bildung nicht erreicht haben, haben in jedem Falle eine lange Schulbildung durchlaufen. Dieser Umstand verändert objektiv und subjektiv die Bedeutung des Ausbildungsdefizits. Während bei früheren Generationen die mangelnde allgemeine Grundbildung auf das Fehlen von Ausbildungsmöglichkeiten zurückzuführen war, kommt es heute nach einer langen Pflichtschulzeit zum Schulversagen; dieses Defizit ist in der Regel durch die Ablehnung des Schulsystems bedingt.
11. Die Reaktion der Bildungssysteme auf diese Situation (Casal, García, Planas 1998) läßt sich in zwei Punkten zusammenfassen: erstens **Aufgabe der Bemühungen**, das Schulversagen zu bekämpfen, und zweitens Auslagerung der Maßnahmen, die dem Aufholen der schulischen Defizite dienen sollen, **indem man die Lösung in nachträglich und außerhalb der Pflichtschule durchgeführten Maßnahmen sucht**, gemäß dem Konzept des zweiten Bildungswegs («Schule des zweiten Bildungswegs»), das in einem von Land zu Land sehr unterschiedlichen formalen Rahmen umgesetzt wird.
12. Gleichzeitig **haben sich die** gegenwärtig im Ausbau begriffenen **Weiterbildungssysteme**, sei es nun die Weiterbildung im Rahmen des öffentlichen Sektors oder die betriebliche Weiterbildung, **kaum in der Lage erwiesen, mit ihren Bildungsmaßnahmen Erwerbspersonen mit niedrigem Qualifikationsniveau zu erreichen**; damit tragen sie zur Verschärfung der bereits vorhandenen Unterschiede im Bereich der Erstausbildung bei.
13. Einer der Hauptgründe dafür, daß die Weiterbildungssysteme gering qualifizierte Erwerbspersonen nur schwer erreichen, liegt darin, daß sie Probleme haben, «Realphabetisierungsmaßnahmen» durchzuführen; diese sind jedoch unabdingbare Voraussetzung für die Durchführung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen für Erwerbspersonen mit niedrigem Qualifikationsniveau, die schon vor längerer Zeit ihre Grundbildung abgeschlossen haben (Dokumente Sozialer Dialog – GD XXII, 1997).

## **8.2. Wie soll Bildung vermittelt werden: von der Anwesenheitspflicht zur Erfolgspflicht**

14. Die obigen Überlegungen sprechen für die strategische Option, sich auf die obligatorische Erstausbildung zu konzentrieren, um «eine allgemeine Mindestlernplattform zu schaffen». Wenn es gelingt, eine Erstausbildung anzubieten, die sich tatsächlich an

alle wendet, dann wird man indirekt zu einer Neudefinition ihrer Zielsetzungen, Inhalte und Methoden gelangen, die sich zweifellos auch als hilfreich für die «Realphabetisierung» gering qualifizierter Erwachsener erweisen wird. Umgekehrt können die Maßnahmen, die im Rahmen der Weiterbildung für gering qualifizierte Erwachsene durchgeführt werden, sich zweifellos als lehrreich und anregend im Hinblick auf eine bessere Definition der Zielsetzungen, Inhalte und Methoden der für alle obligatorischen Erstausbildung herausstellen.

15. Das Modell der Pflichtschule gerät in die Krise: Genau jenes Modell, das gegenwärtig unsere Ausbildungssysteme expandieren läßt, erweist sich als unfähig, denjenigen ein Mindestniveau an Bildung zu vermitteln, die die sehr lange Pflichtschulzeit ohne Erfolg absolviert haben. Wie wir bereits erwähnt haben, sucht das gegenwärtige Modell die Abhilfe für Defizite bei der Erstausbildung außerhalb des Schulsystems und nach der Pflichtschule im Rahmen des zweiten Bildungsweges; dies ist jedoch als nachträgliche «Therapie» zu betrachten, ohne vorbeugenden Effekt, aber mit vielen Nebenwirkungen.
16. Das Ziel der Pflichtschule, die eine Anhebung des Bildungsniveaus ermöglichte, bestand darin, allen einen längeren und in sich geschlossenen, «umfassenden» Schulbesuch zu ermöglichen. Dieses Modell wird heute durch die Versagerquote, die es nicht zu senken vermag, in Frage gestellt.
17. Jüngere Untersuchungen (Hannan et al. 1995; Mueller, Shavit & Ucen 1996) belegen, daß die in sich geschlossensten Erstausbildungssysteme (geschlossen von ihrer Struktur und den Unterrichtsabläufen her) im Vergleich zu den differenzierteren Erstausbildungssystemen häufiger zur sozialen Ausgrenzung von Absolventen führen, die das System nicht erfolgreich durchlaufen haben.
18. Unsere Schulsysteme erweisen sich als unfähig, das erklärte Ziel der Pflichtschule zu gewährleisten: den Erfolg aller. Für die Schüler besteht folglich eher eine Pflicht zur Anwesenheit als zum erfolgreichen Abschluß der Schulzeit.
19. **Das Problem besteht daher nicht darin, allen einen Schulbesuch zu ermöglichen und sie dazu zu verpflichten, sondern eher darin, festzulegen, welche Art von Schule mit welchem Ziel und welchem Inhalt man anbietet.** Das in sich geschlossene Schulmodell stößt an seine Grenzen und erweist sich als unfähig, die Zahl der Schulversager zu verringern, auch wenn diese im Vergleich zu früher sehr niedrig sein mag.
20. **Das gegenwärtige Pflichtschulmodell, das auf einer Anwesenheitspflicht und nicht auf einer «Erfolgspflicht» beruht, konzentriert sich eher auf die Geschlossenheit des Ausbildungsverlaufs als auf die Einheitlichkeit der Ausbildungsergebnisse.** Diese Konzeption von Pflichtschule legt den Schwerpunkt auf das Angebot an schulischer Chancengleichheit und damit auf den Ausbildungsverlauf. Dieses Modell, das grosso modo in allen europäischen Ländern existiert, scheint in unserer Zeit, in der schulischer Mißerfolg schwerwiegende Auswirkungen auf die gesellschaftliche Stellung und das Berufsleben hat, weil er Schritt für Schritt zur Ausgrenzung führt, an seine Grenzen zu stoßen.

21. Den für das Angebot der «zweiten Chance» Verantwortlichen ist bewußt, daß die Grundbildung nur im Rahmen eines Bildungsmodells nachgeholt werden kann, das sowohl praxis- und realitätsbezogener als auch vielfältiger und gleichsam «maßgeschneidert» ist. Dennoch erzielen die Schulen des zweiten Bildungsweges dürftige Resultate, weil ihre «Klienten» im Laufe ihrer langen Schulzeit alle möglichen negativen Faktoren angehäuft haben, die dazu führten, daß sie ihre «erste Chance» nicht nutzen konnten.
22. Eine Alternative zu diesem Modell, die darauf abzielt, ganze Gruppen unter der jüngeren Bevölkerung vor dem schulischen Scheitern zu bewahren, müßte sich auf **eine Neudefinition entweder der Ziele oder der Unterrichtsabläufe der Pflichtschule** gründen. Es müßte sich, kurz gesagt, um ein System handeln, das den Schwerpunkt auf die Ergebnisse legt und sich in der Lage zeigt, tatsächlich diese Mindestlernplattform zu definieren, die von anderen als kleinster gemeinsamer Nenner oder kultureller 'Mindestlohn' bezeichnet wird, und **diesen für alle als unumgängliches Ziel der Erstausbildung durchzusetzen, wobei bei der Gestaltung der Unterrichtsabläufe flexibel und pragmatisch vorgegangen werden sollte.**
23. Ein solcher Ansatz wird im wesentlichen im Rahmen des zweiten Bildungsweges umgesetzt, **doch erscheint nicht einsehbar, warum man warten sollte, daß die Schüler, die diesen Weg einschlagen, eine lange Versagensgeschichte erleiden, damit ihnen schließlich vernünftiger und besser an ihre Eigenheiten angepaßte Methoden angeboten werden.** Es gibt fürwahr keinen einsichtigen Grund, warum nicht bereits ab dem Zeitpunkt, zu dem die das Versagen bedingende Unangepaßtheit erkennbar wird, geeignetere und wirksamere Methoden eingesetzt werden sollten.
24. Natürlich kann diese Mindestlernplattform nicht die gleichen Zielsetzungen haben wie die Pflichtschule, doch dürften diese Zielsetzungen dennoch dem harten Kern des in der Pflichtschule vermittelten Wissens oder dem niedrigsten, gesellschaftlich akzeptablen Bildungsniveau entsprechen.
25. Wie soll man den Inhalt dieser Mindestlernplattform festlegen, und wer soll dies tun? Im allgemeinen haben unsere Schulsysteme auf die Vermehrung des Wissens durch die Anhäufung von Unterrichtsstoff reagiert, ohne eine Auswahl zu treffen und damit Prioritäten zu setzen. Folglich haben sie neues Wissen inkorporiert, bieten mehr Sprachen und neue Ausdrucksmittel an, haben ihre Methoden diversifiziert, um den Erwerb fächerübergreifender Kompetenzen zu ermöglichen usw., aber ohne Prioritäten zu setzen, ohne **den grundlegenden „kulturellen“ Bedarf des Bürgers und des Erwerbstätigen** zu definieren. Die Auswirkungen dieser Anhäufung von Unterrichtsstoff auf die Lehrpläne unterscheiden sich von Land zu Land, doch haben sie zumeist dazu geführt, daß der Schwerpunkt nicht auf das Wesentliche gelegt wird und **sich die offizielle Dauer der Pflichtschulzeit verlängert, ohne daß die Vermittlung dieses wesentlichen Wissens sichergestellt ist.** Die Festlegung des Inhalts dieser Mindestlernplattform erfordert im Gegenteil genau die Gewährleistung dieses Wesentlichen und damit den Abbau von Erwartungen, so daß die Erstausbildung den Zugang zu lebenslangen Ausbildungsmaßnahmen sicherstellen kann.

26. Daher erscheint der Gedanke vernünftig, daß nicht allein das Schulsystem diese Mindestlernplattform definieren sollte, die auch im Rahmen der Weiterbildung für die «Realphabetisierung» als Bezugspunkt dienen sollte. **Eine breite Vielfalt von gesellschaftlichen Institutionen sollte an der Definition dieser Plattform mitwirken, die nicht nur auf die berufliche Bildung, sondern auch auf gesellschaftliche und kulturelle Belange ausgerichtet sein sollte.**
27. Die Schulreformen der letzten Jahre veränderten zum großen Teil die Unterrichtsabläufe. Bei dem oben beschriebenen Konzept der Pflichtschule muß die Schule **sich jedoch für eine breite Vielfalt von Unterrichtsabläufen und Umfeldern öffnen, sofern diese effizient und damit an konkrete Zielgruppen angepaßt sind.**
28. Diese neuen Unterrichtsabläufe müßten sinnvollerweise **häufiger Räume nutzen, die bislang selten von der Schule in Anspruch genommen werden, wie die außerschulischen Einrichtungen und Umfeldern, in denen sich das soziale Leben und das Wirtschaftsleben abspielt.** Die Erfahrungen der Schulen des zweiten Bildungsweges stellen gewiß eine gute Quelle für Anregungen dar, die bei den neuen Unterrichtsformen zu nutzen wären, damit die Betroffenen ihre «erste Chance» nicht verpassen.
29. Noch eine letzte Frage stellt sich im Hinblick auf die Reform des gegenwärtigen Modells: Erweist sich das Konzept einer Mindestplattform, das für die Ausbildung der heute benachteiligten Bevölkerungsgruppen benötigt wird, nicht auch generell für die Ausbildung aller als erforderlich? Um der Gefahr der Ghettobildung vorzubeugen, gilt es, zu vermeiden, daß innovative Ansätze auf die «Versager» beschränkt bleiben und bei den «Erfolgreichen» keine Anwendung finden.
30. Schließlich noch einige Fragen bezüglich der Strategie, die bei der Reform des Systems anzuwenden wäre: **Ließe sich das gewünschte Ergebnis nicht dadurch erreichen, daß man auf große institutionelle und gesetzliche Veränderungen verzichtet, indem man intelligente Maßnahmen einleitet, bei denen die Lehrer der Pflichtschule in eine Initiative zur Veränderung des gegenwärtigen Modells einbezogen werden, das die Grundlagen der neuen Strategien zur Verwirklichung einer Schule für alle legt? Könnte die massive Einbeziehung gesellschaftlicher Institutionen wie Unternehmen, Verwaltungsbehörden usw. diese Veränderungen abstützen? Diese Fragen sollten den für die Bildungssysteme verantwortlichen Entscheidungsträgern gestellt werden.**



## **Literaturhinweise:**

Casal J., Garcia M. und Planas J., 1998. «Les réformes dans les dispositifs de formation pour combattre l'échec scolaire et social en Europe. Paradoxes d'un succès» Formation-Emploi Nr. 62 April-Juni 1998.

GD XXII 1997. «Occupational guidance for young people and adults under the social dialogue».

Dupray A., 1998. «Investissement en capital humain, information et mobilité sur le marché du travail: contribution à l'analyse de la mobilité professionnelle en France», Promotionsarbeit, Aix-en-Provence, November 1998.

Hannan, D; Hovels B.; Van den Berg S.; White M., 1995. «Early Leavers from Education and Training in Ireland, the Netherlands and the United Kingdom». Europäische Zeitschrift für Berufsbildung Nr. 3, 1995.

Müller W., Shavit J., Ucen P., 1996. «The Institutional Imbeddedness of the Stratification Process: a Comparative Study of Qualifications and Occupations in 13 Countries». In Werquin P.; Breen R.; Planas J.: «Linking theory with empirical analysis in the study of Transitions in Youth» CEREQ. Marseille.

Planas J. (Hrsg),1998: «Die Zunahme von höheren Bildungsabschlüssen und ihre Verteilung am Arbeitsmarkt: Lehren aus der Vergangenheit und Fragen für die Zukunft», Seminar AGORA – 1, CEDEFOP-Panorama, Thessaloniki

Steedman H., 1998. «Geringe Kompetenzen – Entwicklung der Angebotsseite in Europa». Beitrag zur Veröffentlichung «Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung», CEDEFOP, Thessaloniki

## 9. Darstellung der Seminardiskussionen

Es folgt ein Bericht über die Diskussionen, die während des obengenannten Seminars stattfanden. Die Zusammenfassung entspricht nicht dem chronologischen Ablauf der Diskussion, sondern der Reihenfolge, in der die verschiedenen Themen während der Diskussion zur Sprache kamen.

### 9.1. Der Bedarf an neuen Qualifikationen und die Probleme gering qualifizierter Arbeitskräfte

#### 9.1.1. Der sich verändernde Charakter der Arbeit

Die zunehmend schlechtere Position gering qualifizierter Arbeitskräfte wurde von einigen Teilnehmern (beispielsweise **Johan van Rens** und **Eugenia Kazamaki Ottersten**) anhand der sinkenden Beschäftigungs- und Erwerbsquote von Personen aufgezeigt, die höchstens über das ISCED-Niveau 2 verfügen.

Es herrschte offenbar allgemeine Übereinstimmung darüber, daß der Hauptgrund für die Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation von gering qualifizierten Arbeitskräften im sich verändernden Charakter der Arbeit begründet liegt, die in der modernen europäischen Wirtschaft zu leisten ist. Infolge des technologischen Fortschritts und des zunehmenden Wettbewerbs sowohl im Rahmen der Binnenwirtschaften als auch auf dem Weltmarkt kam es zu einem Anstieg der Nachfrage nach höher qualifizierten und zu einem Rückgang der Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften. **Philippe Mehaut** lieferte Beispiele für die Probleme gering qualifizierter Arbeitskräfte in diesem neuen Umfeld, indem er die Situation von Textilarbeiterinnen und –arbeitern beschrieb, die ihren Arbeitsplatz durch Betriebsschließungen verlieren und eine neue Beschäftigung im Dienstleistungssektor finden. Er wies darauf hin, daß der repetitive Charakter der Arbeit im Fertigungsbereich, die auf ein oder zwei Arbeitsgänge beschränkt sei, tatsächlich zu einem Kompetenzverlust führen könne. Wenn solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Arbeit im Dienstleistungssektor annähmen, würden von ihnen plötzlich die für den Umgang mit Menschen erforderlichen sozialen Kompetenzen verlangt sowie Wissen über Produkte und Dienstleistungen. Selbst wenn sie weiterhin im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt blieben, dann verlangten ihre neuen Arbeitsplätze wahrscheinlich mehr Fachwissen, und man erwarte von ihnen selbstständigen Umgang mit Werkzeugen und Maschinen sowie selbständiges Zeitmanagement, wenn sie flexible Arbeitszeiten hätten.

**Heikki Suomalainen** wies darauf hin, daß Arbeitsplätze mit niedrigem Qualifikationsniveau, die infolge eines wirtschaftlichen Abschwungs abgebaut würden, endgültig verloren seien. Die Unternehmen seien gezwungen, neue Wege zur Umstrukturierung der Produktion von Dienstleistungen und Waren zu finden.

### 9.1.2. Die neuen Kompetenzen

Zwei Teilnehmer lieferten einen Überblick über die neuen Kompetenzen, die heute auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden. **Alfons De Vadder** wies darauf hin, daß im Handel Computerkenntnisse und technologisches Wissen gefragt seien sowie Kenntnisse in Logistik (beispielsweise bedarfsorientierte Zeitplanung), in Verkauf und Marketing (das heißt, Kenntnis der Produkte), in Fragen der Qualitätskontrolle sowie soziale Kompetenzen. Er erläuterte auch, daß die Nachfrage nach einigen Berufen, für die keine hohen formellen Anforderungen bestünden, wie beispielsweise Hauswirtschafts- und Pflegetätigkeiten, immer noch steige, daß jedoch oftmals eine zusätzliche Schulung zur Verbesserung der sozialen und persönlichen Kompetenzen erwartet werde. **Heikki Suomalainen** verwies generell auf die Arbeit der Union der Industrien der Europäischen Gemeinschaft, die sich um die Definition von Kernkompetenzen für Europa bemühe. Seinen Aussagen nach bedarf es folgender Kernkompetenzen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein: Kommunikationsfähigkeit, rechnerische Fähigkeiten, Kenntnisse der Informationstechnologie, Fähigkeit zur Problemlösung, persönliche und interpersonelle Kompetenzen, Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit zum selbständigen Lernen.

**Gunnar Eliasson** erläuterte, wie neue Technologien Modularisierung und Outsourcing ermöglicht haben, sowie kundenspezifische Produkte, kleinere Seriengrößen, Internationalisierung und die Entwicklung neuer Branchen. Dies habe die Unternehmen unter einen erhöhten Wettbewerbsdruck gesetzt, zu einer höheren Firmenfluktuation geführt und die betrieblichen Arbeitsmärkte destabilisiert, was wiederum eine höhere Arbeitskräftefluktuation zur Folge gehabt habe. Es sei daher äußerst wichtig, daß der Einzelne seine Kompetenzen während seines gesamten Arbeitslebens fortentwickle und nicht ins Hintertreffen gerate, wenn sich die Arbeitsweise von Unternehmen und die Technologie wandelten. Personen, die ihre Kompetenzen nicht durch Investitionen in lebensbegleitendes Lernen verbesserten, würden zunehmende Schwierigkeiten haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, wenn sie ihre augenblickliche Beschäftigung verlören. Er betonte, daß die Vernachlässigung des lebensbegleitenden Lernens, ob schon in der Schule oder zu einem späteren Zeitpunkt, die Lebensaussichten von Personen künftig schwerwiegend beeinträchtigen werde.

Hinsichtlich der relativ großen Bedeutung der Kompetenzen schlossen sich viele Teilnehmer der Argumentation von **Alfons de Vadder**, **Philippe Mehaut** und **Heikki Suomalainen** an, indem sie unterstrichen, daß der Trend zur 'Dienstleistungsökonomie' die Bedeutung der sogenannten 'weichen' Kompetenzen erhöht habe, das heißt der persönlichen und sozialen Kompetenzen, die für den direkten Kundenkontakt, für Teamarbeit, flexibles Reagieren und selbstgesteuertes Lernen erforderlich seien. **Jose Fernando Assis Pacheco** fügte dieser Liste eine weitere bedeutende Kompetenz hinzu, nämlich die Fähigkeit, die eigene Berufslaufbahn zu planen und zu steuern. **Eva Kuda** berichtete über die Situation in der deutschen Metallindustrie, wo Facharbeiter eingestellt würden, um Tätigkeiten auszuüben, die zuvor angelernten Arbeitskräften vorbehalten gewesen seien (*Leistungsgruppe 2*). Beschäftigte ohne Qualifikationen verlören als erste ihren Arbeitsplatz, und auch ältere Arbeitnehmer mit veralteten Qualifikationen befänden sich in einer

problematischen Lage. Es würden weniger Arbeitskräfte ohne Qualifikationen beschäftigt. Auf dem Arbeitsmarkt gebe es nun eine Gruppe, die als 'neue Ungelernte' bezeichnet werde – ihr Problem sei weniger ein Mangel an Wissen, sondern ein Mangel an allgemeinen Kompetenzen, Fähigkeit zur Teamarbeit, usw. Sie seien am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht.

**Eva Kuda** betonte außerdem, daß nicht nur die Arbeitnehmer neue Kompetenzen erlernen und neue Qualifikationen erwerben müßten. Ebenso wichtig sei die Fortbildung und Qualifizierung der für Personalplanung und Humanressourcen Verantwortlichen, die genau wissen müßten, welche neuen Kompetenzanforderungen sie an ihre Mitarbeiter stellten.

### **9.1.3. Ein überhöhtes Bildungsniveau**

In ihren Ausführungen über die deutsche Metallindustrie wies **Eva Kuda** auch auf die Gefahr eines überhöhten Bildungsniveaus hin, was beinhaltet, daß Personen für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit überqualifiziert seien. Sie berichtete, daß 30% der Personen, die als ungelernete oder gering qualifizierte Arbeitskräfte tätig seien, eigentlich über formale Facharbeiterqualifikationen verfügten. Das Problem liege hier darin, daß die Zahl der Facharbeiter weit stärker steige als die Zahl der Arbeitsplätze für Facharbeiter. Daher schütze eine Weiterqualifizierung nicht immer vor dem Risiko der Arbeitslosigkeit oder Herabstufung. Die Betroffenen seien daher oft nicht motiviert, sich weiterzubilden, denn sie hielten sich selbst bereits für überqualifiziert und seien sich der Gefahr bewußt, daß sie die Qualifikationen, über die sie bereits verfügten, zu verlieren drohten, wenn sie sie nicht vollständig nutzten. Natürlich könne hier die Lösung nicht darin liegen, die Zahl der erworbenen Qualifikationen zu verringern. Genutzt werden könnten die Qualifikationen nur in einem richtig organisierten Arbeitssystem, weshalb die 'neuen Ungelernten' sich, wie oben erwähnt, allgemeine Kompetenzen und die Fähigkeit zur Teamarbeit aneignen müßten. Man müsse sich auf die die Qualität der angebotenen Arbeit konzentrieren und eine qualifizierte Arbeitsorganisation einführen, die keine Gruppe von Arbeitskräften ausschließe, sondern die Möglichkeit zur Qualifizierung im Rahmen der Arbeit anbiete.

Es ist unwahrscheinlich, daß eine Mindestlernplattform zu einem problematischen überhöhten Bildungsniveau führen wird, da diese Plattform kein sehr hohes Niveau an Kompetenzen beinhalten wird. Allerdings wirft dieser Punkt mit Sicherheit eine interessante Frage bezüglich der Verfügbarkeit passender Arbeitsplätze auf. Wenn wir eine Mindestlernplattform festlegen, dann müssen Arbeitsplätze geschaffen werden, die die Nutzung der geschaffenen Qualifikationen in vollem Umfang ermöglichen.

## **9.2. Wie läßt sich die Position von gering qualifizierten Arbeitskräften verbessern?**

Im Rahmen der Diskussionen wurden verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktposition von Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau vorgeschlagen. Einige Teilnehmer empfahlen die Schaffung von Arbeitsplätzen für gering qualifizierte Per-

sonen. So verwies beispielsweise **Alfons De Vadder** auf die Vereinigten Staaten, wo gering qualifizierte Personen in Supermärkten beschäftigt würden, um die Waren für die Kunden einzupacken, und **Philippe Mehaut** machte außerdem geltend, daß solche Arbeitskräfte nach Absolvierung geeigneter Ausbildungsmaßnahmen das Serviceniveau im Einzelhandel und anderen Dienstleistungsbranchen anheben könnten. Es wurde überdies darauf hingewiesen, daß die wachsende Zahl von Haushalten mit zwei erwerbstätigen Partnern eine steigende Nachfrage nach privaten Dienstleistungen im Haushalt zur Folge habe. **Eva Kuda** unterstrich die Notwendigkeit, die Qualität der Arbeit im verarbeitenden Gewerbe durch andere Methoden der Arbeitsorganisation zu verbessern. Sie schlug vor, daß Teamarbeit in einer Weise strukturiert werden könne, die dazu beitrage, die Qualifikationen gering qualifizierter Personen zu verbessern, und außerdem könnten diese durch Arbeitsplatzrotation eine Vielzahl von Kompetenzen erwerben. Ihrer Auffassung nach läßt sich dies durch Tarifvereinbarungen umsetzen, die der Anhebung der Qualifikationen der Arbeitskräfte mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau dienen sollten. Zum großen Teil würde all dies auch von der Qualität der Unternehmensführung abhängen, die über Ausbildungsmaßnahmen entscheide – sie müßte sich dieses Problems bewußt werden. **Heikki Suomalainen** wies darauf hin, daß mit dem Ausscheiden der in den fünfziger Jahren geborenen 'Babyboomer' aus dem Erwerbsleben (die häufig in traditionellen Branchen beschäftigt sind) neue Stellen für jüngere gering qualifizierte Arbeitskräfte frei werden könnten.

**Eugenia Kazamaki Ottersten** gab zu bedenken, daß Unterstützung und Ermutigung durch die Familie ein wichtiges Instrument darstelle, um Jugendliche davon abzuhalten, ihren formellen Ausbildungsweg ohne den Erwerb von Kompetenzen oder formellen Qualifikationen zu beenden, wenngleich **Jordi Planas** darauf hinwies, daß viele der gering qualifizierten Jugendlichen aus dysfunktionalen Familien stammten, wo es keine verlässliche elterliche Führung gebe. **Jose Fernando Assis Pacheco** erklärte, daß benachteiligte Familien Unterstützung benötigten, um sicherzustellen, daß ihre Kinder Zugang zu angemessener allgemeiner oder beruflicher Bildung erhielten.

**Roberto Carneiro** erläuterte, daß verschiedene Gruppen von gering qualifizierten Personen jeweils unterschiedlicher Maßnahmen zu ihrer Unterstützung bedürften – eine Thematik, die auch von **Eleni Spachis** wiederaufgegriffen wurde. **Roberto Carneiro** ermittelte vier Gruppen. Bei zwei Gruppen davon, namentlich Kinder mit massiven schulischen Schwierigkeiten und gering qualifizierte Personen, die erwerbstätig seien, denen aber der Verlust ihres Arbeitsplatzes drohe, gelte es, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Bei den beiden anderen Gruppen, Schulabbrecher und gering qualifizierte Personen, die arbeitslos seien, bedürfe es eher abhelfender Maßnahmen. **Jose Fernando Assis Pacheco** war der Meinung, daß Maßnahmen, in deren Rahmen ein Erwerbstätiger Bildungsurlaub nehme und sein Arbeitsplatz währenddessen mit einem Erwerbslosen besetzt werde, gering qualifizierten Personen eine Hilfe bieten könnten. Derartige Maßnahmen seien bereits in den skandinavischen Ländern erprobt worden.

## 9.3. Die Mindestlernplattform

### 9.3.1. Inhalt der Plattform

Mit Hilfe der Mindestlernplattform soll erreicht werden, daß alle Mitglieder der Gesellschaft die notwendigen Kompetenzen erwerben, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, und, im weiteren Sinne, als vollwertige Staatsbürger in der Gesellschaft auftreten können, sowie daß sie mehr Selbstvertrauen und Handlungsvermögen gewinnen und nicht ausgegrenzt werden (**Roberto Carneiro**). Die Diskussion über die Schaffung einer Mindestlernplattform führte nicht zur Festlegung des Inhalts der Plattform, sondern befaßte sich vielmehr mit der Art und Weise, in der eine solche Plattform festgelegt werden sollte. **David Forrester** äußerte die Auffassung, daß die Plattform unter Bezugnahme auf die zu erwerbenden Kompetenzen definiert werden sollte und nicht nur unter Bezugnahme auf die zu absolvierenden Schuljahre, da letztere von Land zu Land nicht unbedingt vergleichbar seien und keinen Aufschluß über die während dieser Schuljahre erlernten Kompetenzen gäben. **David Forrester** erläuterte, daß die britische Regierung zwei Arten von persönlichen und sozialen Kompetenzen unterscheidet. Dabei handele es sich erstens um Schlüsselkompetenzen – Kommunikationsfähigkeit, Kenntnisse im Rechnen und Kenntnisse im Bereich der Informationstechnologie – und zweitens Kernkompetenzen, die die weniger greifbaren persönlichen und sozialen Kompetenzen umfaßten. Es sei vorgesehen, daß alle jungen Menschen, die berufliche Ausbildungsmaßnahmen absolvieren, verpflichtet sein sollten, diese Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Die Vorschläge der Regierung für den Umgang mit dem harten Kern der im Bildungssystem Gescheiterten bestünden in der Bereitstellung eines 'berufsvorbereitenden Gateway-Programms', das in einem freundlichen Rahmen außerhalb des Bildungssystems angeboten werden sollte, um sicherzustellen, daß alle das für die Erschließung neuer beruflicher Möglichkeiten erforderliche Mindestniveau durch arbeitsbezogene Ausbildungsmaßnahmen erreichen. Die hohen Kosten dieser Sonderprogramme und die mangelnde Motivation der jungen Menschen in dieser Gruppe bereiteten hier jedoch große Probleme. **Jordi Planas** warf ein, daß der Inhalt der Plattform ein kleinster gemeinsamer Nenner sein sollte, den daher jeder erreichen könne. Er fügte jedoch hinzu, daß die Plattform nicht als etwas Feststehendes betrachtet werden, sondern daß die Möglichkeit zu ihrer Veränderung und Fortentwicklung bestehen sollte. **Philippe Mehaut** pflichtete dem bei, indem er darauf hinwies, daß eine Person ohne Computerkenntnisse die Mindestlernplattform heute vermutlich nicht verfehlen würde, daß dies allerdings eines Tages sehr wohl der Fall sein könnte.

### 9.3.2. Die Verfahren zur Vermittlung der Plattform

Es wurde auch darauf hingewiesen, daß es nicht ausreicht, nur den Inhalt der Mindestlernplattform festzulegen, sondern daß wir uns auch mit der Vermittlung dieses Inhalts befassen müssen, das heißt mit den Verfahren, die erforderlich sind, damit Menschen diese Plattform erreichen, und mit dem Umfeld, in dem die Inhalte vermittelt werden, das heißt, den Orten, an denen gelernt wird (**David Forrester, Jose Fernando Assis Pacheco**). Dann wird deutlich, daß Menschen über unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen verfügen und daß es daher unterschiedlicher Verfahren bedarf, um ihnen allen das glei-

che Niveau an Bildung zu vermitteln. Bei manchen wird man sehr viel mehr Zeit und Mühe aufwenden müssen als bei anderen, damit sie dieses Grundniveau an Kompetenzen erreichen. Die Diskussion entfernte sich daher von dem egalitären oder alle einschließenden Grundsatz, daß alle Menschen die gleiche Bildung erhalten und dabei die gleichen Wege nehmen sollten, und erörterte ein System, in dem unterschiedliche Menschen ihren Bedürfnissen entsprechend unterschiedliche Wege nehmen und schließlich alle zu dem gleichen Punkt gelangen (**Jose Fernando Assis Pacheco, Jordi Planas**). Natürlich wird aber anerkannt, daß die Plattform ein Minimum darstellt, und jenseits dieses Punktes werden sich die Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und Wünschen wieder unterschiedlich entwickeln, wobei manche sehr viel weiter über das Mindestniveau hinausgehen werden als andere.

### 9.3.3. Eine einheitliche Plattform für Europa?

Als weiterer Punkt wurde unter anderem die Frage erörtert, ob für ganz Europa eine einheitliche Mindestlernplattform definiert werden könne. **Jose Fernando Assis Pacheco** gab zu bedenken, daß man, sofern die Plattform gemäß den Anforderungen der Arbeitgeber gestaltet würde, die Unterschiede zwischen den nationalen Arbeitsmärkten in Europa berücksichtigen und erkennen müsse, daß diese Anforderungen von Land zu Land differierten. So könnten beispielsweise die Kompetenzen, die in den weiter entwickelten europäischen Ländern für grundlegend gehalten würden, in einigen der weniger weit entwickelten Länder als über das Mindestniveau hinausgehend angesehen werden, das für die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt erforderlich ist; dann müßte in jedem Land eine andere Mindestlernplattform festgelegt werden. Andererseits sollte man nicht nur die Anforderungen der Arbeitgeber berücksichtigen, sondern auch an die Bedürfnisse der einzelnen Menschen denken, wie **Patricia O'Donovan** meinte. Wenn die Plattform die Menschen in ihrem Selbstvertrauen und ihrem Handlungsvermögen stärke, sollten dann nicht den Menschen in allen Ländern die gleichen Grundlagen vermittelt werden? **Patricia O'Donovan** äußerte auch die Sorge, daß eine Mindestplattform ein neues Beschäftigungshindernis darstellen könne, wenn nicht allen auf dem Arbeitsmarkt aktiven Personen der Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen garantiert würde. Wenn man Erwachsenen die volle Entwicklung ihres persönlichen Potentials ermöglichen wolle, dann benötige man einen flexiblen Ansatz bei der Festlegung der Inhalte. Sie verwies auf die bekannten Schwierigkeiten bei der Durchführung solcher Ausbildungsmaßnahmen in kleinen Unternehmen, in denen es viele gering qualifizierte Beschäftigte gebe. Um dieses Problem zu bewältigen, bedürfe es einer neuen Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

### 9.3.4. Die Kosten der Plattform

Erörtert wurden auch die Kosten, die entstehen, wenn allen Menschen das Niveau einer Mindestlernplattform vermittelt werden soll. So äußerte beispielsweise **Gunnar Eliasson** die Sorge, daß es sehr kostspielig sein könnte, allen Bürgern die von ihnen benötigten allgemeinen und beruflichen Ausbildungsmaßnahmen anzubieten. **Roberto Carneiro** verwies jedoch auf die hohen Alternativkosten, die entstünden, wenn nicht jeder einen Mindeststandard erreiche und Menschen aus der Gesellschaft ausgegrenzt würden.

### 9.3.5. Wie Kompetenzen zertifiziert werden sollten

**Jens Bjornavold** erläuterte das von ihm koordinierte Projekt des CEDEFOP, das sich mit der Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen befaßt, die durch Berufserfahrung erworben wurden. Eine der jüngsten Ausgaben der Europäischen Zeitschrift *Berufsbildung* stellt die Frage 'Was wissen wir?' und enthält Beiträge zur Erfassung arbeitsmarktrelevanter Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. **Heikki Suomalainen** verwies außerdem auf das Problem, daß ein Zeugnis über einen Bildungsabschluß keine Informationen über die Kompetenzen einer Person liefere, es sei denn, auf sehr allgemeinem Niveau. In Finnland sei ein auf Kompetenzen basierendes Qualifikationssystem eingeführt worden, doch werde es einige Zeit dauern, bis die Allgemeinheit das System wirklich verstehen und die Arbeitgeber Vertrauen in das neue Konzept setzen würden. **Eleni Spachis** unterstrich, daß das Problem der gering qualifizierten Arbeitskräfte eine europäische Dimension habe. Die Länder der Europäischen Union müßten sich alle fragen, wie sie den Bedürfnissen von Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau entsprechen könnten, wer diese Aufgabe übernehmen und wer dafür zahlen werde. Sie betonte ebenso wie andere Teilnehmer auch, daß die 'sogenannte Gruppe der gering qualifizierten Personen' in Wahrheit äußerst heterogen sei und daß es wichtig sei, einen Weg zur Anerkennung nicht-formaler Kompetenzen zu finden. Die Kommission habe in diesem Bereich Initiativen ergriffen.

## 9.4. Die Vermittlung der Mindestlernplattform

### 9.4.1. Bildung als Ziel an sich

**Roberto Carneiro** erläuterte seine Auffassung, der zufolge Bildung nicht als Mittel zum Zweck, sondern als Ziel an sich betrachtet werden sollte. Bildung sollte als eine innere Reise zur Weisheit angesehen werden, die auch externe Effekte für die Arbeitsmarktposition habe. Allerdings sollte das Bildungsprodukt auf die Bedürfnisse der Gesellschaft ausgerichtet sein. Der gegenwärtige Gesellschaftsvertrag funktioniere dergestalt, daß der einzelne gehorche und dann dafür vom Staat geschützt werde. Doch wollten die Menschen nicht mehr passiv gehorchen, und der Staat verliere gegenwärtig seine Fähigkeit, sie zu schützen. Ein neuer Gesellschaftsvertrag müsse ein Gleichgewicht zwischen Rechten und Pflichten herstellen, weshalb alle Menschen ein Recht auf Bildung erhalten sollten, gleichzeitig aber das Lernen eine Pflicht für sie werden sollte.

Solche Gedanken fanden sich auch in den Äußerungen anderer Teilnehmer wieder. **Lise Skanting** bemerkte, daß Bildung 'die Menschen befreien solle, indem sie sie befähige, zu arbeiten und ihr eigenes Leben zu führen'. Sie stellte fest, daß junge Menschen zu lange im Bildungssystem verweilten und daß der Bildungsprozeß zu gleichförmig sei und die Bedürfnisse der schwächsten und der leistungsstärksten Schüler nicht ausreichend berücksichtige. Einigen Schülern würde das Lernen durch ihre Erfahrungen in der Schule für das ganze Leben verleidet. Die Schulen hätten zu wenig Bezug zur Realität und würden den Schülern beibringen, daß Ergebnisse nicht wichtig seien. Stattdessen sollten sie sich



stärker bemühen, die Schüler auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie 'die Freude am Lernen lehren', damit junge Menschen auch noch als Erwachsene den Wunsch hätten zu lernen.

#### **9.4.2. Die Art des Ausbildungsangebots**

Ein in vielen Diskussionsbeiträgen wiederkehrendes Thema war, daß 'weiche' Kompetenzen, das heißt, persönliche und soziale Kompetenzen, nicht in der Schule gelehrt werden könnten (**Arthur Schneeberger, Jens Bjornavold, Jürgen Thiele**). Diese Auffassung wurde von **Alberto Melo** resümiert, der erklärte, daß es für das formale Bildungssystem sehr schwierig sei, den Kompetenzbedarf aller Arbeitgeber in allen Sektoren zu decken. Daher sollten die Schulen auch künftig einen Kernlehrplan unterrichten, der die Schüler allgemein auf das Arbeitsleben vorbereite und aus ihnen gute Bürger mache, während spezielle Kompetenzen und 'weiche Kompetenzen', die für bestimmte berufliche Tätigkeiten benötigt werden, am Arbeitsplatz erworben werden sollten.

Ein anderer Punkt, der hervorgehoben wurde, sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungs-/Umschulungsbedürfnissen gering qualifizierter junger Menschen und älterer Personen mit einem niedrigen Niveau an formaler Qualifikation (**Jordi Planas, Philippe Mehaut, Gunnar Eliasson**). Die Ausbildungsmaßnahmen müssen sich daher insofern unterscheiden, als ältere gering qualifizierte Arbeitskräfte aufgrund früherer Beschäftigungsverhältnisse bereits 'weiche' Kompetenzen und Berufserfahrung erworben haben, während gering qualifizierte Jugendliche, die gerade die Schule abgebrochen haben, solche Kompetenzen – neben den Kompetenzen, die speziell für den angestrebten Arbeitsplatz erforderlich sind – noch erwerben müssen. Zudem bemerkten **Lise Skanting, Jose Fernando Assis Pacheco** und **Philippe Mehaut**, daß Inhalt und Methoden der Ausbildungsmaßnahmen für Erwachsene sich von denen der Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche unterscheiden müßten. Insbesondere Personen, die bereits seit langem berufstätig seien, könnten Umschulungsmethoden, die an formale Bildungsmaßnahmen erinnern, möglicherweise sehr skeptisch gegenüberstehen. Sie könnten befürchten, wieder wie Kinder behandelt zu werden, und außerdem könnten sie, wenn es sich um Schulabbrecher handelt, schlechte Erfahrungen mit dem formalen Bildungssystem gemacht haben, die sie nicht noch einmal durchleben möchten. (**Lise Skanting** erklärte, daß dies in Dänemark bei Männern viel häufiger der Fall sei als bei Frauen).

Die Ausbildungsmaßnahmen müssen einige der oben aufgeführten Kompetenzen vermitteln, an denen es den gering Qualifizierten mangelt. Ebenso muß die Fähigkeit zum Lernen gelehrt werden, damit die Menschen künftig das lebensbegleitende Lernen nicht vernachlässigen (**Heikki Suomalainen, Jose Fernando Assis Pacheco**). Viele der beschriebenen neuen Arbeitsplätze erfordern den Einsatz von Technologien, die im Lauf der Zeit verändert und fortentwickelt werden, so daß Arbeitskräfte fähig sein müssen, sich selbst auch entsprechend zu verändern und fortzuentwickeln.

### 9.4.3. Die Vermittlung von Ausbildung

Obwohl sich die Diskussion nicht mit den Einzelheiten bestimmter Ausbildungsprogramme befaßte, so wurde doch erörtert, welche Arten von Ausbildungsmaßnahmen geeignet und welche Verfahren dabei einsetzbar seien. **Roberto Carneiro** betonte, daß die Ausbildungsmaßnahmen flexibler gestaltet werden müßten, um den Bedürfnissen der Menschen Rechnung zu tragen; sie dürften nicht auf bestimmte Zeiten und Orte fixiert sein, sondern müßten an verschiedenen Orten stattfinden und das ganze Jahr über rund um die Uhr angeboten werden. Beispielsweise könne das Internet ein sehr sinnvolles Ausbildungsinstrument darstellen. **Roberto Carneiro** erwähnte auch andere Verfahren wie neue Formen der Lehre, den unbewußten Wissenserwerb in der Praxis und Learning-by-Doing. **Lise Skanting** verwies außerdem darauf, daß die meisten Haushalte in Dänemark heute über einen Computer mit Internet-Zugang verfügten, und daß solche Instrumente häufiger für die allgemeine und berufliche Bildung eingesetzt werden sollten.

### 9.4.4. Sozioökonomische Aspekte

**Patricia O'Donovan** warf eine Reihe von Fragen bezüglich des sozioökonomischen Status der hier besprochenen Personen auf, die zuvor in der Diskussion nicht berücksichtigt worden waren. So verwies sie beispielsweise darauf, daß niemand Informationen über das sozioökonomische Erscheinungsbild der gering qualifizierten Gruppe vorgelegt habe. Solche Informationen seien wichtig, weil sie dazu beitragen könnten, zu erklären, warum Personen nur über ein niedriges Qualifikationsniveau verfügten. Beispielsweise sei in der Vergangenheit Bildung nach der Pflichtschule kostenpflichtig gewesen, so daß manche älteren Arbeitskräfte vielleicht nur deshalb über ein lediglich geringes Qualifikationsniveau verfügten, weil sie in ihrer Jugend kein Geld zur Finanzierung einer weiterführenden Ausbildung hatten. Ähnlich könnten jüngere gering qualifizierte Personen ihre formelle Ausbildung aufgrund familiärer Probleme abgebrochen haben. Viele als gering qualifiziert eingestufte junge Menschen stammten tatsächlich aus sozial benachteiligten Milieus. Außerdem sollte man das allgemeine wirtschaftliche und politische Umfeld berücksichtigen, in dem Menschen leben. Die Konservative Partei im Vereinigten Königreich habe während ihrer Regierungszeit in den achtziger und neunziger Jahren eine Politik verfolgt, die ihrer Ideologie der deregulierten Wirtschaft entsprochen habe, was niedrige Lohnniveaus für gering qualifizierte Arbeitskräfte zur Folge gehabt habe. In einem solchen Umfeld sei es schwierig gewesen, das eigene Potential für lebensbegleitendes Lernen vollständig zu nutzen.

# 10. Zusammenfassung der Schlußfolgerungen des Seminars über die Mindestlernplattform

Die Agora IV, die am 29./30. Oktober 1998 in Thessaloniki stattfand, diente dem Ziel, die Reaktionen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sowie der Vertreter der nationalen Regierungen und der Europäischen Kommission auf das Konzept einer Mindestlernplattform einzuschätzen und Meinungen darüber einzuholen, wie dieses Konzept definiert und umgesetzt werden könnte. Die Zusammenkunft wurde vom CEDEFOP gemeinsam mit den Forschern der NEWSKILLS-Forschungsgruppe veranstaltet, die von der GD XII der Europäischen Kommission im Rahmen seines Programms zur Sozioökonomischen Schwerpunktforschung (TSER) finanziert wird. Das Projekt NEWSKILLS (das unten in Abschnitt 2 zusammengefaßt wird) untersucht die Beschäftigungsaussichten von Personen mit einem niedrigen formalen Qualifikationsniveau in Europa und will nach Rücksprache mit den Sozialpartnern ein Bewußtsein für die Bedeutung einer Mindestlernplattform schaffen.

Abschnitt 9 faßt die Diskussionen zusammen, die während der Zusammenkunft stattfanden, und Beiträge von Hilary Steedman (Abschnitt 5) und Arthur Schneeberger (Abschnitt 6) legen einige der Hauptfragen ausführlich dar. An dieser Stelle werden wir kurz die angesprochenen Hauptfragen auflisten, die von der NEWSKILLS-Gruppe im Zuge ihrer Arbeit in diesem Jahr untersucht werden müssen.

Teilnehmer aller auf der Zusammenkunft vertretenen Gruppen befürworteten das Konzept einer Mindestlernplattform, und es wurde einhellig als wünschenswert angesehen, daß die einzelnen europäischen Länder Schritte unternehmen, um den von ihnen für geeignet erachteten Inhalt dieser Plattform und die Möglichkeiten seiner Vermittlung festzulegen.

Unzufriedenheit mit den Ergebnissen, die die Minderheit der leistungsschwachen oder 'ausgegrenzten' jugendlichen Schulabgänger im formellen Bildungssystem erzielte, war ein Grund für die breite Befürwortung des Konzepts einer Mindestplattform.

Unzufriedenheit herrschte im wesentlichen in Bezug auf zwei Punkte. So zum einen hinsichtlich der Schwierigkeit, die grundlegenden persönlichen und sozialen Kompetenzen, die viele als unentbehrlich für einen Arbeitsplatz und für die Fähigkeit zum lebensbegleitenden Lernen ansehen, in die schulischen Lehrpläne einzubauen.

Die Notwendigkeit einer neuen Gewichtung von formalisiertem Wissen und persönlichen und sozialen Kompetenzen wurde hervorgehoben. Bereits das Konzept der 'Grundkompetenzen' bedarf einer Korrektur, indem 'höhere' Grundkompetenzen wie die Fähigkeit zur Problemlösung und selbstgesteuertes Lernen darin aufgenommen werden, die von allen Bürgern Europas benötigt werden.

Anlaß zur Unzufriedenheit gab zweitens die Tatsache, daß das Leistungsniveau nach neun- oder zehnjährigem Schulbesuch nach wie vor äußerst unterschiedlich ist und eine

Minderheit kein qualifizierendes Niveau erreicht. Es bestand der Eindruck, daß eine an Ergebnissen orientierte Definition von Zielsetzungen sicherstellen könnte, daß eine weit größere Zahl von jungen Menschen als heute eine Mindestplattform erreichen könnte.

Das an Ergebnissen orientierte Modell wirft jedoch Probleme hinsichtlich der Leistungsbeurteilung und –messung auf, mit denen man sich auseinandersetzen muß. Dies gilt insbesondere für die neueren der 'weichen', persönlichen und sozialen, Kompetenzen, die sich mit herkömmlichen Methoden nicht leicht beurteilen lassen und die sich in Form praktischer Kompetenzen konkretisieren.

Die Notwendigkeit, alternative Wege zur Vermittlung der Mindestlernplattform in Betracht zu ziehen, wurde ebenfalls betont. Das heißt, es gilt innovative Konzepte und Verfahren zu entwickeln, die die einzelnen Lernenden, sowohl Jugendliche als auch Erwachsene, in die Lage versetzen, das Niveau der Mindestplattform zu erreichen.

Es herrschte weitgehende Übereinstimmung, daß der Arbeitsplatz bei der Vermittlung einiger Elemente der Mindestplattform eine sehr viel größere Rolle spielen sollte als früher. Dies würde aber auch die Schaffung einer neuen Sozialpartnerschaft erfordern, um die Ressourcen des Arbeitsplatzes für das Lernen und die individuelle Entwicklung zu erweitern und zu nutzen.

Eine solche Entwicklung wirft auch die Frage nach der Aufteilung der Kosten auf, die entstehen, wenn man Jugendliche und Erwachsene befähigen will, eine Mindestlernplattform zu erreichen. Unweigerlich werden sich hier bestimmte Konsequenzen für die Finanzierung ergeben, denn die Minderheit jener, die Probleme mit dem Erwerb der Grundkompetenzen haben, wird hohe Kosten verursachen. Möglicherweise wird man das gegenwärtige Verteilungsprinzip der Mittel für Bildung überdenken müssen, welches dazu führt, daß diejenigen, die am häufigsten Bildungsmaßnahmen benötigen, nur ein unterdurchschnittliches Maß an Mitteln erhalten.

Breite Zustimmung fand auch die Auffassung, daß man von dem gegenwärtig in Europa verbreiteten Muster abrücken sollte, das eine allgemeine Anspruchsberechtigung auf die gleiche Zahl von Bildungsjahren vorsieht, ohne daß jedoch ein als akzeptabel erachtetes Mindestergebnis definiert wird. Stattdessen sollte eine Anspruchsberechtigung auf eine bestimmte Zahl von Bildungsjahren *und* auf das Erreichen einer Mindestplattform formuliert werden, obwohl die meisten wohl ein höheres Bildungsniveau erreichen würden.

Der Gedanke einer einheitlichen Mindestlernplattform für ganz Europa wurde ebenfalls erörtert. Obwohl eingeräumt wurde, daß die Bedürfnisse des Einzelnen in den Inhalt der Plattform einfließen sollten, sind die Bedürfnisse der Arbeitgeber von großer Bedeutung, und da diese Bedürfnisse entsprechend der unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen in den verschiedenen europäischen Ländern differieren, muß die Plattform in den verschiedenen Ländern auf jeweils unterschiedlichem Niveau angesiedelt werden.

Wir sollten uns auch bewußt werden, daß die Plattform nicht ein für allemal feststeht, sondern sich im Laufe der Zeit verändern wird. Was auf dem heutigen Arbeitsmarkt nicht als absolut erforderliche Kompetenz gilt, könnte dennoch eines Tages unentbehrlich und damit Bestandteil der Mindestlernplattform werden.

# 11. Teilnehmerliste

ASSIS PACHECO José Fernando	UGT-União General de Trabalhadores Lissabon, Portugal
CARNEIRO Roberto	Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa – Universidade Católica Portuguesa, Lissabon
COLOME MONTSERRAT Francesc	<i>Ex Director General de Formación Profesional del Gobierno Español</i> Universitat Autònoma de Barcelona – Sabadell, Spanien
De VADDER Alfons	Vorsitzender des belgischen Verbands der Versorgungsbetriebe (Directeur Général de la Fédération Belge des Entreprises de Distribution, F.E.D.I.S.), Brüssel, Belgien
ELIASSON Gunnar	Königliches Institut für Technologie, Abteilung für Industrieökonomik und Betriebsorganisation KTH – INDEK, Stockholm, Schweden
FORRESTER David	Ministerium für Bildung und Beschäftigung (Department for Education and Employment) London, Vereinigtes Königreich
ISAAKIDOU Suzana	Industrieverband Nordgriechenland Thessaloniki, Greece
KAZAKI Sophie	Arbeitsministerium Generalsekretariat für die Verwaltung Europäischer Finanzhilfen Athen, Griechenland
KAZAMAKI OTTERSTEN Eugenia	Industriens Utredningsinstitut Stockholm, Schweden
KUDA Eva	Vorstandsmitglied IG Metall Frankfurt am Main, Deutschland
McINTOSH Steve	London School of Economics & Political Science Centre for Economic Performance, London, UK
MEHAUT Philippe	CEREQ Zentrum für Qualifikationsforschung (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications) Marseille, Frankreich
MELO Alberto	Grupo de Missão para a Educação e Formação de Adultos Ministério da Educação, Lissabon, Portugal

O'DONOVAN Patricia	Irischer Gewerkschaftskongreß (ICTU-Irish Congress of Trade Unions) Dublin, Irland
O'GRADY Pdraig	Irischer Unternehmer- und Arbeitgeberverband (Irish Business & Employers Confederation) Dublin, Irland
PLANAS Jordi	Institut de Ciènces de l'Educació Grup de Recerca en Educació i Treball Bellaterra (Barcelona), Spanien
SCHNEEBERGER Arthur	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft Wien, Österreich
SKANTING Lise	Dänischer Arbeitgeberverband Kopenhagen V, Dänemark
SLAWIK Wolfgang	Bundesministerium für Unterricht und Kulturelle Angelegenheiten Wien, Österreich
SPACHIS Eleni	Europäische Kommission, GD XXII – B7 Brüssel, Belgien
STEEDMAN Hilary	London School of Economics & Political Science Centre for Economic Performance, London, Vereinigtes Königreich
SUOMALAINEN Heikki	Finnischer Industrie- und Arbeitgeberverband -TT Helsinki, Finnland
THIELE Jürgen	Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg, Deutschland

## **CEDEFOP**

BJØRNÅVOLD Jens

FRIES GUGGENHEIM Éric

MAURAGE Marie-Jeanne

VAN RENS Johan

## 12. Im Rahmen des Projekts NEWSKILLS erarbeitete Beiträge

Kazamaki Ottersten E (1998) 'Labour Demand: An Institutional Approach' Mimeo, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm

Kirsch (1998) 'Devenir des bas niveaux de qualification: comparaison des situations nationales' mimeo CEREQ, Marseille

Lages M (1998) 'Some Questions on the Differential Success of Portuguese Students' Mimeo, CEPCEP, Universidade Catolica Portuguesa, Lissabon

Lages M (1997) 'The Output of the School System in Portugal: Facts, Figures and Issues' Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

Leuven E and Oosterbeek H (1998) 'The Quality of New Jobs for the Low-Skilled in Europe' mimeo, Wirtschaftliche Fakultät, Universität Amsterdam

Leuven E, Oosterbeek H, and van Ophem H (1998) 'Explaining International Differences in Male Wage Inequality by Differences in Demand and Supply of Skill' Centre for Economic Performance Discussion Paper Nr. 392, Mai

Leuven E and Oosterbeek H (1997) 'Demand and supply of work-related training: Evidence from four countries', Tinbergen Institute Discussion Paper 97-013/3.

McIntosh S (1998b) 'The Demand for Post-Compulsory Education in Four European Countries' Centre for Economic Performance Discussion Paper Nr. 393, Mai

McIntosh S (1998a) 'Job quality in the United Kingdom, 1985-1995' Working Paper Nr. 981, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

McIntosh S (1999) 'The Determinants of Vocational Training across Europe' Mimeo, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

Mellander (1998) 'Technology and the Derived Demand for Labour by Education' Mimeo, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm

Murray A and Steedman H (1998) 'Growing Skills in Europe: the Changing Skill Profiles of France, Germany, the Netherlands, Portugal, Sweden and the UK' Centre for Economic Performance Discussion Paper Nr. 399, Juli



Steedman H (1999) 'Looking into the Qualifications Black Box: What can International Surveys tell us about Basic Competence?' Mimeo, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

Further information on <http://cep.lse.ac.uk/homepage/tser/>

CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

**AGORA – IV**

**Gering qualifizierte Personen am Arbeitsmarkt:**

**Ausblick und politische Optionen**

**Auf dem Weg zu einer allgemeinen Mindestlernplattform**

***Thessaloniki, 29. und 30. Oktober 1998***

Éric Fries Guggenheim

Projektkoordinator, CEDEFOP

CEDEFOP panorama

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2000 – 90 S. – 21,0 x 29,7 cm

ISBN 92-828-8370-1

Kat.-Nr.: HX-26-99-279-DE-C

gratis – 5097 DE –

**AGORA – IV****Gering qualifizierte Personen am Arbeitsmarkt:  
Ausblick und politische Optionen**

In seinem Bestreben, die berufliche Bildung zu fördern, wirkt das CEDEFOP darauf hin, ein anderes Europa zu bauen, in dem Effizienz und Freundlichkeit, Vielfalt und Konvivialität Hand in Hand gehen. Dies kann nur durch den Dialog und den Kontakt zwischen Menschen geschehen. Daher besteht eine seiner wesentlichen Aufgaben in der Veranstaltung von Foren, wo dieses Ziel ein Stück weit verwirklicht wird.

„Agora Thessaloniki“ ist ein derartiges Forum. Es will Treffpunkt und Kommunikationskanal für alle sein, die sich mit beruflicher Bildung befassen, insbesondere praktisch Tätige, Arbeitgeber und ihre Verbände, Arbeitnehmer und Gewerkschaften, Regierungen und Wissenschaftler. Die „Agora“ bietet Gelegenheit zu multilateralen Diskussionen, bei denen gegensätzliche Ideen aufeinandertreffen und das gegenseitige Verständnis gefördert wird. Bislang haben vier Agoras stattgefunden:

- I. Bildungsabschlüsse und Arbeitsmarkt
- II. Die Rolle des Unternehmens im lebensbegleitenden Lernen
- III. Mobilität und berufliche Bildung
- IV. Geringqualifizierte Personen am Arbeitsmarkt

Die vorliegende Broschüre enthält die Beiträge zur **Agora IV**. Ausgangspunkt der Debatte im Rahmen dieses Seminars war die Forschungsarbeit am Projekt **New Skills: «Neue Berufliche Qualifikationsanforderungen und geringqualifizierte Arbeitskräfte»**, die von einem europäischen Team unter der Leitung von Hilary Steedman der **London School of Economics and Political Science** durchgeführt und im Rahmen des Programms für gesellschaftspolitische Schwerpunkt-forschung der Generaldirektion XII finanziert wurde. Das NewSkills-Projekt untersucht die Beschäftigungsaussichten von Personen mit niedrigem formalen Bildungsstand in ganz Europa und zielt – nach Beratungen mit den Sozialpartnern – darauf ab, die Menschen, die es erreicht, für die Bedeutung einer **Mindestlernplattform** zu sensibilisieren.

Anlässlich der Agora IV sollten die Reaktionen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sowie der Vertreter der Regierungen und der Europäischen Kommission auf dieses neue Konzept ausgelotet und Meinungen dazu eingeholt werden, wie es im einzelnen definiert und umgesetzt werden kann. Das Hauptergebnis der Agora bestand darin, daß sich die anwesenden Vertreter aller Parteien ausdrücklich für das Konzept einer Mindestlernplattform ausgesprochen haben. Darüber hinaus hatte niemand etwas gegen den Vorschlag einzuwenden, daß einzelne europäische Länder darauf hinarbeiten sollten, dieses Konzept inhaltlich genauer zu fassen und nach angemessenen Umsetzungsmöglichkeiten zu suchen.

gratis – 5097 DE –



# CEDEFOP

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

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](mailto:info@cedefop.gr)

Homepage: [www.cedefop.gr](http://www.cedefop.gr) Interaktive Website: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN  
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-8370-1



9 789282 883709 >