



**Für eine gewerkschaftliche Version
der Initiative
*„Neue Kompetenzen für neue
Beschäftigungen“***

Oktober 2010

Centre Etudes & Prospective, Groupe ALPHA





Inhalt

Für eine gewerkschaftliche Version der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigten“

Oktober 2010	1
Einführung	5
1. Beschäftigung und Kompetenzen: EU-Strategie in den Kinderschuhen	6
1.1 Hindernisse und große Herausforderungen	6
1.2 Gemeinsame Anstrengungen von sozialem Dialog und staatlicher Politik	9
2. Sektorausschüsse für Beschäftigung und Kompetenzen	12
2.1 Ein ergänzendes Instrument des sektoralen sozialen Dialogs?	12
2.2 Gewerkschaftliche Standpunkte	14
2.3 Praktische Kenntnisse und Erfahrungen mobilisieren	17
3. Vorausschauende Studien und sozialer Dialog	19
3.1 CEDEFOP-Prognosen	19
3.2 Sektorstudien	22
3.3 Beitrag der vorausschauenden Studien	24
4. Lernergebnisse: Evolution oder Revolution?	28
4.1 Eine von der Gewerkschaftsbewegung mitgetragene Entwicklung	28
4.2 Weitreichende Folgen für die Regulierung des Arbeitsmarkts	32
4.3 Vom EQR zu ESCO	33
4.4 Veränderungsbedarf nationaler Systeme	35
5. Berufliche Bildung, lebenslanges Lernen: eine offene Baustelle	37
5.1 Ein bereits konsistenter Acquis communautaire	37
5.2 Ergebnisse bleiben hinter den Zielsetzungen zurück	39
Anteil der weiterbildenden Unternehmen nach Größe	43
5.3 Tastende Suche nach wirksamen Anreizen	45
5.4 Anhaltende strukturelle Unterschiede zwischen den nationalen Systemen	47
5.5 Sektorausschüsse und berufliche Bildung	49
Fazit	52

Literaturverzeichnis	55
Anhang	57
Programm der EGB-Konferenz vom 2./3. September 2010, Brüssel	57

Für eine gewerkschaftliche Version der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“

Einführung

Die Initiative *Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen* wurde im Rahmen einer Mitteilung der Europäischen Kommission im Jahr 2008 ins Leben gerufen. Sie sollte den Qualifikationsbedarf bis 2020 zu evaluieren und die Antwort auf diesen Bedarf mit der Einleitung einer neuen Industriepolitik zu kombinieren.¹ Das erklärte Ziel lautete, von defensiven Umstrukturierungsmaßnahmen zu einem proaktiven Ansatz überzugehen, der auf die Entwicklung der Fähigkeiten der Menschen setzt und Möglichkeiten für eine produktive Spezialisierung schafft. Zu den umfassenden Aktionsbereichen gehören u. a. die Entwicklung von Humankapital, sektorale Neugestaltungsprozesse, die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und Unterstützung für berufliche Übergänge.

Der Europäische Gewerkschaftsbund hat gemeinsam mit seinen angegliederten Branchengewerkschaften einen Prozess eingeleitet, um die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ einer konstruktiven Kritik zu unterziehen. Das mit dieser Aufgabe betraute „Centre Etudes & Prospective“ (Zentrum für Studien und Prognosen) von Alpha Group hat die dieser Initiative zugrundeliegenden Arbeiten und Debatten gesichtet und eine Umfrage bei den Branchenverbänden durchgeführt, um ihren Standpunkt und diesbezüglichen Kurs einzuholen.² Diese Arbeit bildete im Rahmen der am 2./3. September 2010 vom EGB in Brüssel organisierten Konferenz auch eine Grundlage für Debatten über die Herausforderungen der Initiative, an der Vertreter der europäischen Arbeitgeberverbände und der Europäischen Kommission sowie Forscher und Fachleute

¹ *Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen. Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen, Europäische Kommission, KOM(2008) 868 endgültig, 16. Dezember 2008.*

² In dem von JackyFayolle geleiteten Team des Centre Etudes&Prospective der Groupe Alpha haben OdileChagny, Sonia Hacquemand, MathieuMalaquin, Antoine Rémond, NatachaSeguin und Sabine Vincent mitgearbeitet. Die Ergebnisse der Umfrage in den Sektoren wurden in einem eigenen Dokument mit dem Titel *Résumé d'entretiens avec les fédérations syndicales européennes „Pour une version syndicale de l'initiative New Skills for New Jobs“* (Zusammenfassung der Gespräche mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden über eine gewerkschaftliche Version der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“) zusammengefasst, das im August 2010 vom Centre Etudes&Prospective der Groupe Alpha vorgelegt wurde.

aus verschiedenen Mitgliedstaaten teilnehmen.³ Dieses Dokument, das auch die Konferenzbeiträge berücksichtigt, liefert den Gewerkschaften, aber auch allen anderen interessierten Akteuren, einen Überblick der Sachlage, der auf der Grundlage der von den befragten Gewerkschaftern geäußerten Standpunkte vor allem die zentralen Fragen der Initiative „*Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen*“ herausarbeiten und entsprechende Lösungsansätze aufzeigen soll.

1. Beschäftigung und Kompetenzen: EU-Strategie in den Kinderschuhen

1.1 Hindernisse und große Herausforderungen

Die Krise der Jahre 2008-2009, deren Ausgang immer noch unsicher ist, machte endgültig klar, dass die Ergebnisse der Lissabon-Strategie hinter den in diese Strategie der frühen Nullerjahre gesteckten Erwartungen zurückbleiben werden. Das Scheitern dieser Strategie kann jedoch nicht allein auf den Krisenschock⁴ geschoben werden, gewisse Fehlentwicklungen waren bereits lange Zeit vorher offenkundig:

- unzureichende Investitionen in FuE und Weiterbildung;
- schlechte Abstimmung von Sektoren, Beschäftigungen und Kompetenzen;
- Zweitrangigkeit des Ziels der Arbeitsplatzqualität als Schlüsselfaktor der Produktivität.

Weil diese Entwicklungen schon vor dem Ausbruch der Krise im Gange waren, besteht jetzt die Gefahr, dass sie – bei Ausbleiben geeigneter Maßnahmen – die Schwächen Europas noch verstärkt bzw. zementiert: Kurzfristige Maßnahmen unter Handlungsdruck, sowohl vonseiten der Unternehmen (Priorität der Senkung der Lohnkosten) wie auch der Regierungen (Kürzung der öffentlichen Ausgaben nach dem Rasenmäherprinzip), können sich für eine offensive Ausmerzungen dieser Schwächen als kontraproduktiv herausstellen.

Der von Land zu Land unterschiedliche, in einigen der EU-Mitgliedstaaten jedoch massive Anstieg der Arbeitslosigkeit wirkt nicht als natürlicher Anreiz zur Entwicklung

³ Siehe das Konferenzprogramm im Anhang. Die Konferenzberichte sind auf der Website des EGB unter der Adresse www.etuc.org/a/7616 abrufbar.

⁴ Man muss dazu nur einen Blick in die jeweils im Herbst von der Europäischen Kommission veröffentlichten Berichte *Employment in Europe* werfen: Sie enthalten allzu oft sehr treffende und scharfblickende Analysen der europäischen Schwächen.

der erforderlichen Kompetenzen. Die Dringlichkeit wäre bei einer allgemein entspannten Arbeitsmarktlage weniger spürbar. Das Zusammenwirken in den letzten zehn Jahren von demografischem und wirtschaftlichem Wandel birgt jedoch in gleichem Maße Gefahren und Chancen. Die Gefahr eines leisen, aber unumkehrbaren Niedergangs der europäischen Industrie muss in den Sektoren mit langfristigen krisenbedingten Überkapazitäten und alternden Belegschaften durchaus ernst genommen werden: Maschinen und Arbeitskräfte gehen quasi gemeinsam in den Ruhestand. Dies ist kein zwangsläufiges Szenario, um es abzuwenden, muss jedoch die Herausforderung des intergenerationellen Kompetenztransfers und der Kompetenzerneuerung, insbesondere durch die Steigerung der Attraktivität von Industriebereufen bei jungen Menschen, angegangen werden. Dies ist erfordert viel größere Anstrengungen als eine einfache Anpassung der Arbeitnehmer an die bestehenden Arbeitsplätze. Die chemische Industrie in Europa beispielsweise ist offensichtlich mit dieser Problematik konfrontiert: Wenn es dieser Branche nicht gelingt, die Attraktivität der Berufe und Karriereaussichten für junge Menschen zu verbessern, befördert sie ein demografisches Risiko, das zu einem Mangel an Arbeitskräften mit den entsprechenden Qualifikationen führen und damit ihre Zukunft gefährden könnte. Große Chemieunternehmen, die sich dieses Risikos bewusst sind, führen auf eigene Kosten genaue Untersuchungen der Situation durch und kommen zu dem Schluss, dass sie auf weite Sicht eine dynamische und ausgewogene Alterspyramide benötigen. Unter ein solches integriertes Altersmanagement fallen sowohl die Einstellungs- und Berufseingliederungspraktiken gegenüber jungen Arbeitnehmern wie auch die altersgerechte Umgestaltung der Arbeitsplätze für länger im Arbeitsprozess verbleibende Menschen.⁵

Die Notwendigkeit zur Klärung der Agenda wurde durch die Krise noch verstärkt: „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ wurde Anfang 2010 im Rahmen der Mitteilung Europa 2020⁶ als eine von sieben Leitinitiativen vorgeschlagen. Die Wortwahl und Methode dieser neuen 10-Jahres-Strategie lassen jedoch vieles zu wünschen übrig. Der in Bereichen wie der Ausbildung, die weiter in die nationale

⁵ Im Rahmen der am 23./24. September 2010 in Potsdam gemeinsam von ECEG, EFBCE und FECCIA (europäische Arbeitgeber und Gewerkschafter des Chemiesektors) organisierten Konferenz über den *demographischen Wandel in der europäischen chemischen Industrie* wurden Entwicklungen im Bereich des Personalmanagements vorgestellt, die Generationengerechtigkeit in den Belegschaften der Unternehmen und gleichzeitig die individuelle Förderung der persönlichen Fähigkeiten und Fachkenntnisse während der gesamten Berufslaufbahn im Auge haben.

⁶ Europäische Kommission, Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, Europäische Kommission, KOM(2010) 2020, 3. März 2010.

Zuständigkeit fallen, angewandten offenen Koordinierungsmethode ist es nicht gelungen, auf nationaler Ebene ein aktives Engagement der öffentlichen und privaten Akteure anzustoßen. Es benötigt mehr als plakative Slogans zu intelligentem und integrativem Wachstum, um dieses Methodenproblem zu lösen. Die Lissabon-Strategie ist tot und die Strategie *Europa 2020* steckt noch in den Kinderschuhen.⁷

Das Bewusstsein der Herausforderungen, vor denen die europäischen Staaten stehen, wird immer stärker und weiter verbreitet: Die Fähigkeit dieser Länder, aktiv an der neuen umweltschutz- und wettbewerbspolitischen Ordnung des Welthandels teilzuhaben, hängt von der Verfügbarkeit entsprechender Kompetenzen und dem Zugang zu Weiterbildung für alle Arbeitnehmer ab. Die Antwort auf diese Herausforderung wird darüber bestimmen, ob die europäischen Bürger ihren Lebensstandard und ihre Lebensqualität halten können oder nicht. Bekannte Schwierigkeiten, die überwunden werden müssen, sind:

- Der Anteil der geringqualifizierten Arbeitnehmer ist zu hoch und die Krise hat vor Augen geführt, dass sie die ersten Opfer sind, wenn der Arbeitsmarkt von einem bedeutenden Schock mit nachhaltiger Wirkung erfasst wird. Das Bildungsniveau der jungen Generation steigt zwar an, es ist jedoch für einen jungen Europäer nicht selbstverständlich, über Kenntnisse und Kompetenzen auf der Höhe der Anforderungen der Zeit zu verfügen: Zahlreiche europäische Länder schneiden bei internationalen Vergleichen bezüglich Bildungsstand und Schulleistungen nur mäßig ab.⁸

- Die im Laufe des letzten Jahrzehnts erfolgte Verbreitung und Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse ist weder für Arbeitnehmer noch für die Arbeitgeber ein Anreiz zur Entwicklung von Kompetenzen. Insbesondere junge Menschen leiden unter diesem klaren Trend der Prekarisierung von Beschäftigung und Arbeit: Ihre Eingliederung in den Arbeitsprozess gestaltet sich oft schwierig. Die von einigen Ländern während der Krise getroffenen

⁷ Die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ (*New Skills for New Jobs*) wurde von der Europäischen Kommission still und leise in „*New Skills and Jobs*“ umgetauft (was sich übrigens, wie es scheint, in der deutschen Fassung nicht niedergeschlagen hat). Wir behalten in diesem Text die ursprüngliche Bezeichnung bei, um den Innovationsbedarf herauszustreichen.

⁸ Zu all diesen Punkten siehe die im Rahmen der EGB-Konferenz vom 2./3. September 2010 gehaltene Präsentation von Mike Campbell, Mitglied der von der Kommission eingesetzten Sachverständigengruppe über „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“, abrufbar unter <http://www.etuc.org/a/7616>.

Maßnahmen, um Kurzarbeitszeiten für die Weiterbildung zu nutzen, sind ein positives Beispiel für Flexibilität angesichts dieses gewaltigen Schocks. Sie sind jedoch nur den Umständen geschuldet und nicht ausreichend, um Fortbildung als ständiges Instrument für die Sicherung der beruflichen Laufbahn zu etablieren. Die Bekämpfung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen eines integrativen Arbeitsmarktes ist eine Grundvoraussetzung für die Kompetenzentwicklung aller Arbeitnehmer. Die europäischen Sozialpartner haben sich auf die Grundsätze eines solchen integrativen Marktes und über die ihnen bezüglich der Förderung ihrer Einhaltung zufallenden Verantwortlichkeiten geeinigt.⁹

Der Wettlauf um die besten Köpfe zwischen Unternehmen und Staaten ist ein Aspekt der Globalisierung. Wenn sich dieser Wettbewerb nur in Gehaltssteigerungen dieser Arbeitskräfte mit nachgefragten Qualifikationen und einer Verschärfung der Polarisierung des Arbeitsmarktes niederschlägt, wird dies letztendlich weder den geringer qualifizierten Arbeitnehmern noch der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft insgesamt zugutekommen. Der Herstellung eines Gleichgewichts zwischen der Förderung von Exzellenzzentren im Bereich von Bildung und Forschung und der Mobilisierung der Erstausbildungs- und Weiterbildungssysteme zur Anhebung des allgemeinen Qualifikationsniveaus muss oberste Priorität eingeräumt werden. Staatliche und private Fortbildungsmaßnahmen gemeinsam dazu beitragen, eine ausgewogene Stärkung und Mobilisierung der Fähigkeiten der verschiedenen Generationen, Frauen und Männer sowie der Arbeitnehmer großer und kleiner Unternehmen sicherzustellen. Von sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen wie Schulabbrecher oder geringqualifizierte Zuwanderer dürfen im Rahmen der allgemeinen Bemühungen zur Kompetenzentwicklung nicht zurückgelassen werden. Der soziale Zusammenhalt wie auch die wirtschaftliche Effizienz in der Gesellschaft stehen dabei auf dem Spiel.

1.2 Gemeinsame Anstrengungen von sozialem Dialog und staatlicher Politik

⁹ *Rahmenabkommen über integrative Arbeitsmärkte*, BUSINESSEUROPE, CEEP, EGB, UEAPME, 25. März 2010.

Der Bericht der Sachverständigengruppe, die von der Kommission eingerichtet wurde, um ein ausgewogenes und kohärentes Aktionsprogramm vorzuschlagen, legt vier Handlungsschwerpunkte¹⁰ fest:

- - Einführung geeigneter Anreize für den Einzelnen wie auch die Arbeitgeber, um Kompetenzen auszubauen bzw. besser zu mobilisieren;
- - Herbeiführung einer engeren Zusammenarbeit zwischen der Bildung-, Berufsbildungs- und Arbeitswelt;
- - Entwicklung der richtigen Mischung von Kompetenzen;
- - bessere Antizipation des künftigen Kompetenzbedarfs.

Hauptanliegen der europäischen Gewerkschaftsbewegung bezüglich dieser Fragen ist es, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer kompetenzmäßig besser auf häufigere und risikoreichere Beschäftigungsübergänge vorbereitet sind. Der Ausbau der individuellen Qualifikationen im Laufe des Arbeitslebens ist ein zentraler Bestandteil dieses „Rüstzeugs“ und kann einen Beitrag zu gesicherten Berufslaufbahnen und selbstgewählter Mobilität leisten. Dieser Leitgedanke betrifft alle möglichen Arten von Übergängen:

- den Arbeitsmarkteintritt, beeinflusst von den Informationen und Ratschlägen, auf die sich die Entscheidung des bzw. der Lernenden im Bildungssystem stützt;
- den Erwerb erster Berufserfahrung;
den Übergang von befristeten oder unsicheren Arbeitsverhältnissen zu einer Festanstellung;
- Lösungen im Falle von Kündigung und Arbeitsplatzverlust;
den Zugang zu Ausbildung, um insbesondere für ältere Arbeitnehmer die Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen.

Es geht hier nicht einfach nur um einen individualistischen Ansatz: Der erweiterte Zugang einer größtmöglichen Zahl von Arbeitnehmern zur Aufrechterhaltung und Entwicklung ihrer Kompetenzen ist eine Grundvoraussetzung für den Zusammenhalt der Arbeitnehmerschaft. Dies ist daher durchaus ein Thema der Tarifverhandlungen auf betrieblicher und sektoraler Ebene. Derzeit sind Arbeitnehmer der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) diesbezüglich benachteiligt, umso mehr noch, wenn sie in einem

¹⁰ *New Skills for New Jobs: Action Now (Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen: Sofortige Maßnahmen). Ein Bericht der Sachverständigengruppe über „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“, Europäische Kommission, Februar 2010.*

Land leben, in dem das Weiterbildungsangebot der Unternehmen allgemein nur schwach ausgeprägt ist. In den Genuss von Zusatzausbildungen im Laufe des Berufslebens kommen meist nicht diejenigen, die mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau starten, wobei allzu oft auch Diskriminierungen gegenüber Frauen, Zuwanderern usw. zu beklagen sind. Gleiches Recht auf Ausbildung, insbesondere durch Sicherstellung des Zugangs zu öffentlichen Mitteln und unter der Verantwortung der Arbeitgeber, muss noch durchgesetzt werden.

Die Hürden, die einer solchen Ausrichtung im Weg stehen, dürfen jedoch nicht unterschätzt werden. Dies sind jedoch keine Hindernisse oberflächlicher Art, sie sind untrennbar mit dem komplexen Charakter von Kompetenzen verbunden (siehe Kasten). Staatliche Politik und sozialer Dialog müssen diesen Hindernissen Rechnung tragen, um entsprechend realistische Ziele festzulegen und geeignete Anreize für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer zu schaffen.

Kompetenzen: privates Gut, öffentliches Gut?

Gemäß strenger theoretischer Definition sind öffentliche Güter nicht-rival und nicht-ausschließbar.

Nicht-Rivalität bedeutet, dass das Gut zur gleichen Zeit von verschiedenen Individuen konsumiert werden kann.

Nicht-Ausschließbarkeit heißt, dass es nicht möglich ist, jemanden vom Konsum des Gutes auszuschließen. Gemäß diesen Definitionen werden Kompetenzen als „komplexe Güter“ betrachtet:

- **auf Unternehmensseite:**

- In Zeiten anhaltend hoher Arbeitslosigkeit gehen die Unternehmen dazu über, Kompetenzen günstig auf dem Arbeitsmarkt „einzusammeln“. Dies birgt jedoch die Gefahr einer Überqualifizierung der Arbeitnehmer für ihre Tätigkeit.
- Unternehmen scheuen Investitionen in Weiterbildung, von der letztlich die Mitbewerber profitieren könnten.

- Unternehmen halten ihren internen Kompetenzbedarf und ihr entsprechendes Angebot geheim, wenn diese Informationen den Mitbewerbern Aufschlüsse über die Unternehmensstrategie liefern könnten.

Unternehmen lassen sich oft von dem Slogan – *die richtige Qualifikation zum richtigen Zeitpunkt* – leiten. Kompetenzen werden als ein kurzfristig nutzbares privates Gut angesehen.

- auf Arbeitnehmerseite:

Kompetenzen sind Kenntnisse und Fertigkeiten:

- privat in Individuen verkörpert (Faktor der persönlichen Beschäftigungsfähigkeit)
- kollektiv in der Arbeitsorganisation verkörpert (Faktor der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens)

In Anbetracht dieser Komplexität kann gesagt werden, dass die Möglichkeit, Kompetenzen die Dimension eines „öffentlichen Guts“ zu verleihen, abhängt von:

- der richtigen Balance im persönlichen Kompetenzen-Mix zwischen Fachkompetenzen (für einen bestimmten Arbeitsplatz oder ein bestimmtes Unternehmen) und (in einer ganzen Reihe von Tätigkeiten einsetzbaren) Querschnittskompetenzen;
- der Übertragbarkeit persönlicher Kompetenzen zwischen Unternehmen, Sektoren und Regionen, was den Arbeitnehmern eine Ausweitung ihres Mobilitätsraums und den Unternehmen die Nutzung anderswo erworbener Kompetenzen ermöglicht.

2. Sektorausschüsse für Beschäftigung und Kompetenzen

2.1 Ein ergänzendes Instrument des sektoralen sozialen Dialogs?

Vor dem Hintergrund der oben angesprochenen Fragen trifft der Vorschlag der Kommission, auf EU-Ebene Sektorausschüsse für Beschäftigung und Kompetenzen einzurichten, einen wunden Punkt: Es braucht ein Forum für einen fruchtbaren Austausch zwischen sozialem Dialog und staatlicher Politik, um die individuelle und kollektive Kompetenzentwicklung zu optimieren.

Der von der Kommission bei der Firma ECORYS in Auftrag gegebene Durchführbarkeitsbericht stellt einen Vergleich der in den 27 EU-Mitgliedstaaten

bestehenden Institutionen und Praktiken an.11 Die Autoren leiten daraus pragmatische Empfehlungen für die Einrichtung solcher Sektorausschüsse ab:

- realistische Ziele und Erwartungen festlegen;
- freiwillige Teilnahme der Interessengruppen;
- zeitlich befristete und an Bedingungen geknüpfte Unterstützung durch die Kommission, auf der Grundlage einer Einigung bezüglich der Ziele, einer sorgfältigen Überwachung des Prozesses und einer genauen Überprüfung der Ergebnisse;
- Schwerpunkt in der Anfangsphase auf dem Austausch von Informationen zwischen den Sozialpartnern;
- Vernetzung der nationalen Gremien zur Einrichtung von „Communities of Practice“ (Wissensgemeinschaften), da es in 22 Mitgliedstaaten zumindest eine Art von Ausschuss gibt.

Typologie der Ausschüsse für Beschäftigung und Kompetenzen in den EU-Mitgliedstaaten

(Anzahl der Mitgliedstaaten mit entsprechenden Ausschüssen)

	Sektoral		Sektorübergreifend	
	IVET	CVT	IVET	CVT
National	11	8	10	9
Regional		--	8	--

Quelle: ECORYS, 2010. Die Akronyme IVET und CTV bezeichnen die berufliche Erstausbildung bzw. Weiterbildung.

Der im ECORYS-Bericht vorgeschlagene pragmatische Ansatz wurde von der Kommission gebilligt. In einem Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen vom 22. Juli 2010¹², das bezüglich des sektoralen sozialen Dialogs Bilanz zieht und Perspektiven aufzeigt, präzisiert die Kommission ihren Standpunkt. Darin werden neue

¹¹ *SectorCouncils on Employment and Skills at EU level. A study into their feasibility and potential impact, ECORYS, März 2010.*

¹² Europäische Kommission, Arbeitsdokument der Dienststellen der Kommission zu Arbeitsweise und Potenzial der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog in Europa, SEK(2010) 964 endgültig, 22. Juli 2010.

Impulse für den sektoralen sozialen Dialog gefordert und die Bereiche Beschäftigung und Kompetenzen als ein zentrales Thema dieses Dialogs erachtet, um auf diese Weise einen Beitrag zur Gestaltung staatlicher Politik zu leisten. Folglich werden die Sektorausschüsse für Beschäftigung und Kompetenzen als eine Ergänzung zum sozialen Dialog konzipiert: „Die Teilnahme an den Sektorausschüssen für Kompetenzen kann die Einbindung der Sozialpartner in gemeinsame Maßnahmen mit anderen Akteuren, als Ergänzung zu den eigenen Aktionen, befördern.“ Sobald sich die Sozialpartner eines Sektors auf einen Plan zur Einrichtung eines Ausschusses geeinigt haben, beginnt noch vor dem eigentlichen Start der Ausschusstätigkeit die Suche nach potenziellen Akteuren und Organisationen, der die Kommission großen Wert beimisst. Da diese Phase maßgeblichen Einfluss auf die spätere Governance des Ausschusses hat, stellt die Kommission einen Teil der Mittel für die effektive Abwicklung der Suche bereit. Die Kommission betont zwar den eigenständigen Willen der Sozialpartner, Ausschüsse einzurichten und dann zu leiten, legt jedoch klar ihre Vorstellung dar, was deren Aufgabe sei, und setzt dabei auf Spillover- und Nachahmeffekte.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat Anfang 2010 auch eine Sondierungsstellungnahme zu den Sektorausschüssen vorgelegt. Die in dieser Stellungnahme dargelegten Ziele sind ehrgeiziger als die vorsichtigen Empfehlungen des ECORYS-Berichts: Neben dem Austausch von Informationen und der Durchführung von Studien sollten die Ausschüsse Handlungsempfehlungen ausgeben und entsprechende Programme ins Leben rufen.¹³

2.2 Gewerkschaftliche Standpunkte

Das Team des Centre Etudes & Prospective von Groupe Alpha hat die europäischen Branchengewerkschaftsverbände befragt, um ihre Meinung zur Initiative Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen und insbesondere zum Vorschlag der Sektorausschüsse einzuholen. Die Reaktion der Gewerkschaftsverbände auf diesen Vorschlag ist nachstehend zusammengefasst.¹⁴

¹³ Zur Vermeidung von Unklarheiten und Verbesserung der Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text der Begriff „Ausschüsse“ oder das Akronym ASSD verwendet, um die bestehenden Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog zu bezeichnen, und „Sektorausschüsse“ für die geplanten Sektorausschüsse für Beschäftigung und Kompetenzen.

¹⁴ Eine ausführliche Zusammenfassung dieser Gespräche finden Sie im Zusatzdokument: *Résumé d'entretiens avec les fédérations syndicales européennes „Pour une version syndicale de l'initiative New Skills for New Jobs“* (Zusammenfassung der Gespräche mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden über eine gewerkschaftliche Version der Initiative „New Skills for New Jobs“), Centre Etudes & Prospective von Groupe Alpha, August 2010. Folgende

Die Gewerkschaftsverbände bekunden ein gemeinsames Interesse an diesem Vorschlag, wobei signifikante Unterschiede auszumachen sind. Im Übrigen ist unter den Gewerkschaften der Eindruck weit verbreitet, dass die Arbeitgeber oft zaghafter sind als die Gewerkschaften, wenn es darum geht, Schritte in diese Richtung zu unternehmen. Vor allem weil die Arbeitgeber Kompetenzmanagement lieber auf Unternehmensebene betreiben wollen.

In Anbetracht der Herausforderungen, vor denen die Europäer stehen, begrüßen die Gewerkschaftsverbände die Initiative *Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen*. Die Sektorausschüsse können in diesem Zusammenhang als **Ressourcenzentren** fungieren, die:

- kohärente vorausschauende Studien ausarbeiten, um den Sozialpartnern **operative** Informationen bereitzustellen;
- die nationalen Ausschüsse und Beobachtungsstellen **vernetzen**, um einen fruchtbaren Erfahrungsaustausch zu organisieren.

Derzeit variiert das Engagement beim Prozess der Einrichtung der Sektorausschüsse stark von einem Sektor zum anderen:

- In einigen Sektoren ist der Prozess, wie aus den nachfolgenden Beispielen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit, da laufender Prozess) ersichtlich, bereits im Gange:
 - **Handel:** Die europäischen Sozialpartner (UNI-Europa Handel und EuroCommerce) haben im Laufe des Jahres 2010 drei regionale Workshops über die Antizipation des Kompetenzbedarfs und Herausforderungen bezüglich Berufsbildung im Handelssektor organisiert und dazu auch externe Akteure, insbesondere aus dem Bereich der Weiterbildung, eingeladen. Auf der für den 7. Dezember 2010 geplanten Abschlusskonferenz wird über das weitere Vorgehen entschieden.

- **Textil, Bekleidung, Leder:** In diesem Sektor, der mit hartem Wettbewerb zu kämpfen hat, gibt es eine lange Tradition des Dialogs zu vorausschauenden Studien. Es ist jedoch schwierig, praktische Konsequenzen daraus zu ziehen. Der Gewerkschaftsverband fordert aktivere Gespräche über Lösungen und ist selbst gerade mit der Vernetzung der bestehenden nationalen Organisationen beschäftigt.

- **Metallindustrie:** Der Prozess befindet sich in der Phase der Suche nach interessierten Akteuren aus den zwei Sektoren Stahl und Automobilindustrie. Der Schiffbausektor ist schon weiter fortgeschritten. Der Erwerb benötigter neuer Kompetenzen der Arbeitnehmer, ihr Zugang zu Berufsbildung und Anreize für das Bildungssystem werden als zentrale Frage angesehen, die gemeinsame Initiativen mit den Arbeitgebern rechtfertigen.

- Der Prozess ist in vielen Sektoren noch im Anfangsstadium, aber es gibt durchaus Fortschritte.

Neben diesen Gemeinsamkeiten und Unterschieden wurde von den Gewerkschaften eine Reihe weiterer Fragen aufgeworfen:

- Wie groß sollte der von Sektorausschüssen abgedeckte **sektorale Bereich** optimalerweise sein?

- ein **größerer** Bereich, um die Übertragbarkeit von Kompetenzen zu erleichtern und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu fördern (z. B. die Modebranche)?

- ein **begrenzter** Bereich (z. B.: mehrere Teilsektoren der Metallbranche), um den beruflichen Gegebenheiten besser Rechnung zu tragen?

- Wie sollten Maßnahmen am besten mit den **Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog (ASSD) abgestimmt** werden? Die Gewerkschaften sind sich einig, dass der Vorsitz in den Ausschüssen den Sozialpartnern zustehen sollte. Die praktischen Beziehungen zwischen den Sektorausschüssen und den ASSD müssen jedoch noch geklärt werden. Es wird darauf hingewiesen, dass unnötige Bürokratie vermieden und Synergien gesucht werden müssen. Sollen die Sektorausschüsse **unabhängig** sein oder den ASSD **unterstehen**, die dann im Rahmen der Festlegung des Arbeitsprogramms der Sektorausschüsse und der Kontrolle ihrer Arbeit eine lenkende Rolle einnehmen? Zurzeit ist das *Organisationsschema* noch unklar.

- In welchem Ausmaß sollen **zivilgesellschaftliche und soziale Akteure ohne Sozialpartnerstatus** eingebunden werden? Es scheint ein gewisser Konsens über die Mitwirkung von Berufsbildungseinrichtungen zu bestehen, die in diesem zentralen Bereich Know-how und Aktivitäten beisteuern können. Was jedoch die Beteiligung anderer Akteure anbelangt, herrscht Zurückhaltung: Viele Gewerkschafter hinterfragen die Legitimität einer solchen Beteiligung und die Repräsentativität dieser Akteure.

2.3 Praktische Kenntnisse und Erfahrungen mobilisieren

Diese institutionellen Fragen haben natürlich auch eine politische Dimension. Die richtige Antwort kann über einen guten Start der Sektorausschüsse entscheiden. Diese Fragen dürfen jedoch nicht die Hauptaufgabe der Sektorausschüsse in den Hintergrund drängen. Sie können nämlich zu einem bevorzugten Forum für die Mobilisierung praktischer Erfahrungen der sozialen Akteure, insbesondere der Gewerkschaften, werden. Die von dem Team von Groupe Alpha mit den Funktionären der Gewerkschaftsverbände geführten Gespräche haben eine ganze Reihe von Fragen zu Tage gefördert, die ausführlich und offen behandelt werden sollten:

- Die wirtschaftliche Globalisierung führt zu einer **weltweiten Standardisierung der Kompetenzen**. Dies erleichtert Standortverlagerungen und trägt durch *Offshoring* bzw. *Outsourcing* zu einer internationalen Segmentierung der Wertschöpfungsketten bei: Jeder verfügt über Kompetenz in seinem Tätigkeitssegment, diese Situation ist jedoch leicht umkehrbar. Die Verfügbarkeit von speziellen Spitzenqualifikationen kann die geografische Ansiedlung von Wirtschaftstätigkeiten maßgeblich beeinflussen: **individuelle Kreativität** als Innovationsfaktor kann nicht ohne Weiteres 1:1 an einem anderen Ort reproduziert werden (z. B. *Wissensarbeiter* in den IKT); **Systembezogene Kompetenzen**, d. h. die Fähigkeit, nicht nur Grundprodukte, sondern ganze Systeme von Gütern und Dienstleistungen entsprechend den Kundenerwartungen zu konzipieren, fördern die Konzentration von Aktivitäten in lokalen *Clustern*.
- In einer Reihe von Wirtschaftszweigen (IKT, *öffentliche Energieversorgung*, Verkehr usw.) besteht ein **Spannungsverhältnis zwischen der Entwicklung von Kompetenzen der Belegschaft und der Inanspruchnahme von externen Ressourcen** (durch Auslagerung oder

Delokalisierung von Tätigkeiten bzw. die Einstellung qualifizierter Arbeitnehmer aus Drittstaaten). Es bleibt zu hoffen, dass die Entscheidung zwischen diesen Arten der Mobilisierung von Kompetenzen nicht allein auf dem Kriterium der direkten Kosten beruht, sondern die Ausgaben für Weiterbildung als eine Investition angesehen werden, deren langfristige Ertragseffekte genau zu prüfen sind.¹⁵ Der sogenannte sektorbezogene Ansatz bezüglich der Einwanderung, der spezielle Rechtsrahmen für die verschiedenen Kategorien von Zuwanderern und Arbeitnehmern schafft, und die im Mai 2009 angenommene „*Blue Card*“-Richtlinie über die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen hoch qualifizierter Arbeitnehmer erleichtern den utilitaristischen Rückgriff auf selektive Zuwanderung. Dies kann die Fortbildungsbemühungen für Geringqualifizierte – Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund, die schon lange in Europa ansässig sind – hintertreiben.

- ***Vor dem Hintergrund einer Überalterung der Erwerbsbevölkerung und Umstrukturierungen industrieller Prozesse*** wird die Attraktivität von Unternehmen und Sektoren für neue Kategorien von Arbeitnehmern verstärkt zu einem Thema, um den Fortbestand der betreffenden Aktivitäten zu sichern: junge Arbeitsmarkteinsteiger, Frauen durch den Wegfall von Zugangshürden in bestimmten Berufen usw. Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist eine Grundvoraussetzung, um bestimmte Berufe (IKT-Ingenieur/-in, Handelsmanager/-in usw.) noch stärker für Frauen zu öffnen. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die Arbeitsplatzqualität sind Schlüsselfaktoren für die Attraktivität von Sektoren mit dem Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte (auch um mehr Männer in derzeitige Frauendomänen wie in den Bereich der *Sozialarbeit* zu bringen).

- Der für eine bestimmte Tätigkeit erforderliche Kompetenz-Mix hängt nicht nur von technischen Kriterien, sondern auch von ***wirtschaftlichen, organisatorischen und***

¹⁵Das vom Europäischen Sozialfonds unterstützte Projekt MOOS (*Making Offshore Outsourcing Sustainable, nachhaltige Gestaltung von Offshore-Outsourcing*) befasste sich mit den Wechselbeziehungen zwischen Standortverlagerungen und Kompetenzen. Uni-Europa und CFDT-Cadres haben als Partner an dem Projekt teilgenommen. Siehe: *Offshore Outsourcing, Ein Handbuch für Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftssekretäre*, MOOS, Uni-Europa, Brüssel, September 2006.

institutionellen Faktoren ab: im Gesundheitswesen vom Stellenwert des öffentlich finanzierten Sektors; im Sozialbereich von der Professionalisierung der *Sozialarbeit*; im Finanzsektor von den Änderungen bezüglich der Regulierung nach der Krise; im Handel und Verkehr vom maßgeblichen Einfluss des *Geschäftsmodells*. Die 19 von der Kommission koordinierten und 2009 veröffentlichten vorausschauenden Sektorstudien enthalten zwar diesbezüglich nützliche Informationen und Analysen, nach Ansicht der Gewerkschaften werden einige sensible Faktoren jedoch nicht immer ausreichend gewürdigt.

3. Vorausschauende Studien und sozialer Dialog

Die Arbeit der Sektorausschüsse umfasst auch eine prospektive Dimension. Dies ist kein Neuland, denn die europäischen Institutionen haben in den letzten Jahrzehnten systematisch an Prognosen zur Dynamik von Beschäftigung und Kompetenzen gearbeitet. Auf EU-Ebene gibt es zwei umfangreiche Reihen von prospektiven Studien: die CEDEFOP-Prognosen und die von der Kommission koordinierten Sektorstudien. Zunächst wurden Form und Inhalt dieser Studien kommentiert und dann ihr gemeinsamer Beitrag zum Verständnis der Dynamik von Beschäftigung und Kompetenzen analysiert.

3.1 CEDEFOP-Prognosen

Das CEDEFOP führt auf Länderbasis (27 EU-Staaten plus Norwegen und Schweiz) quantitative Studien zu Arbeitsplatzangebot und -nachfrage durch.¹⁶ Diese Prognosen sind nach Sektoren (41 Sektoren gemäß NACE, der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft), nach Berufen (27 Berufe gemäß ISCO, der internationalen Standardklassifikation der Berufe) und nach Qualifikationen (gemäß ISCED, der internationalen Standardklassifizierung des Bildungswesens,

¹⁶ Das CEDEFOP hat im Laufe der letzten Jahre zahlreiche Publikationen herausgebracht, die eine schrittweise Weiterentwicklung der Prognoseverfahren erkennen lassen. Gleichzeitig wurden die Ergebnisse auch in größerem Umfang verfügbar gemacht. Eine sehr umfassende Darstellung der Methodik finden Sie in der englischsprachigen Publikation *Future skill needs in Europe: Medium term forecast, Technical background report*, CEDEFOP, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2009. Die jüngsten Ergebnisse bezüglich Kompetenzangebot und -nachfrage finden Sie hier: *Skills supply and demand in Europe: medium-term Forecast up to 2020*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2010. Diese Publikationen sind auf der Website www.cedefop.europa.eu abrufbar.

zusammengefasst in drei Hauptstufen formaler Bildung¹⁷⁾ aufgeschlüsselt. Sie beruhen auf komplexen ökonomischen Modellrechnungen und werden den Arbeiten nationaler Teams gegenübergestellt, die über eigene Instrumente und Methoden verfügen. Sie liefern wertvolle Informationen zu den Wechselbeziehungen zwischen möglichen Maßnahmen zur Ankurbelung des Wirtschaftswachstums und der Dynamik der Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen sowie eine Einschätzung der allgemeinen Ungleichgewichte zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage bzw. Arbeitsplatzqualifikationen und formalen Qualifikationen der Arbeitnehmer.

In jedem Land sind spezifische Zusammenhänge zwischen mehreren komplexen Strukturen festzustellen: Bildungssystem, Arbeitsbeziehungssysteme, Unternehmensorganisation. Die Prognosen von CEDEFOP sind ein ehrgeiziges Unterfangen, das jedoch unweigerlich an Grenzen stößt, die einer unhinterfragten Nutzung dieser Prognosen im Rahmen des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene entgegenstehen:

Die Standardklassifizierungen werden in den verschiedenen Ländern nicht in gleicher Weise angewandt. Sie haben ihre eigenen Klassifikationen, die auf nationalen Traditionen und Vorstellungen beruhen. Die internationale Vergleichbarkeit von Klassifikationen, die eine Tätigkeit anhand von ISCO einem Beruf und anhand von ISCED einer Qualifikation zuordnen sollen, steht jedoch auf schwachen Füßen, selbst wenn die Grundlage – die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union – dieselbe ist: Die Kodierung der Ausgangsdaten kann von Land zu Land variieren.

- ***Eine verlässliche Bewertung des Ungleichgewichts zwischen Kompetenzangebot und - nachfrage erfordert die Erfassung von sowohl formalen als auch informellen Qualifikationen,*** in einem einheitlichen statistischen Rahmen ist dies jedoch schwierig zu bewerkstelligen. Die übertragbaren Kompetenzen, die auf einer anerkannten Berufsausbildung beruhen, und am Arbeitsplatz erworbene Fachkompetenzen können nicht ohne Weiteres in einem solchen Einheitsrahmen erfasst werden. Die Quantifizierung des Ungleichgewichts für eine bestimmte Form

¹⁷ Das untere Qualifikationsniveau umfasst die ISCED-Stufen 0 bis 2 (bis zur Sekundarstufe I), das mittlere Niveau die ISCED-Stufen 3 und 4 (Sekundarstufe II und nichttertiäre postsekundäre Stufe) und das obere Niveau die ISCED-Stufen 5 und 6 (Tertiärbildung).

von Kompetenz, definiert durch die Parameter Beruf und Qualifikationsniveau, setzt voraus, dass Angebot und Nachfrage relativ genau ermittelt werden können: Die jeweiligen Mess- und Prognosefehler finden in der Differenz zwischen diesen zwei Werten ihren Niederschlag. Eine Fehlerquelle kann auch in der Schwierigkeit liegen, bestehende Wechselbeziehungen zwischen Angebot und Nachfrage adäquat zu berücksichtigen. Die Methodik von CEDEFOP versucht zwar, diese Interaktionen zu erklären, dennoch ist es ein fraglicher Bereich. Hier stößt der Entsprechungsansatz, auf den die quantitative Prognose von Beschäftigung und Kompetenzen gründet, an seine immanente Grenze.¹⁸

- Diese Bewertung erfordert auch ***bessere Kenntnisse der Arbeitskräfte-reservoirs und Einstellungsmethoden***, auf die in verschiedenen Sektoren und Berufen zurückgegriffen wird: betriebsinterner Arbeitsmarkt (Berufswechsel innerhalb des Unternehmens); Berufsmarkt (Unternehmen wechseln, ohne den Beruf zu wechseln); externer Markt für die Einstellung von sowohl jungen Arbeitnehmern als auch erfahrenen „alten Hasen“ (wobei Unternehmen ihre Abwägungen zwischen externer Personalbeschaffung und interner Weiterbildung zu erklären haben). Eine detaillierte Darstellung der Arbeitskräfteströme könnte zutage fördern, aus welchen Reservoirs die verschiedenen Gewerbe ihre Arbeitskräfte schöpfen, ist derzeit jedoch noch unvollständig.
- Die CEDEFOP-Prognosen bezüglich Kompetenzangebot und -nachfrage basieren auf ***Methoden, die eine systematische Extrapolation langfristiger Entwicklungen mit der expliziten Berücksichtigung wirtschaftlicher Determinanten kombinieren***. Die richtige Interpretation der Resultate durch die Endnutzer erfordert Methodentransparenz, die trotz aller Informationsbemühungen von CEDEFOP keine Selbstverständlichkeit ist, und sei es nur aufgrund des hochtechnischen Charakters dieser Methoden und der empirischen Anpassungen, die ihre Anwendung erfordert. Die Aufmerksamkeit des Endnutzers muss zweifellos auf einige Schlüsselpunkte gelenkt werden: Die Bedeutung der mittleren

¹⁸Der Entsprechungsansatz zielt auf einen Einklang der ausgeübten Tätigkeit von Personen mit ihrer erworbenen Ausbildung ab. Die Beziehung zwischen Ausbildung und Beschäftigung ist jedoch flexibel: Hier spielen auch persönliche Entscheidungen wie bei der Wahl der Ausbildung und der Arbeitssuche eine Rolle, die, als Zwänge, den Schwächen des Arbeitsmarktes, aber auch, als Chancen, möglichen positiven Entwicklungen Rechnung tragen.

Qualifikationsniveaus im Rahmen der Arbeitsnachfrage der Unternehmen wird wohl auch vom Stellenwert abhängen, der der Industrie in der künftigen europäischen Wirtschaft eingeräumt wird. Die Wechselbeziehung zwischen Kompetenz der Arbeitskräfte und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sollte in der Prognosearbeit von CEDEFOP durch eine Unterscheidung zwischen Annahmen, Argumentationen und Ergebnissen jedenfalls besser geklärt werden: Die Arbeits- und Kompetenznachfrage der Unternehmen ist letztlich durch die Interaktion der Faktoren sektorale Umgestaltung, internationaler Handel sowie technologischer und organisationeller Wandel bestimmt. Es ist immer noch nicht einfach, aus den CEDEFOP-Szenarien diesbezüglich etwas herauszulesen.

In den Diskussionen über die Prioritäten von CEDEFOP mit Beteiligung von Gewerkschaften sollte auch darauf hingewirkt werden, Hindernisse letztlich aus dem Weg zu räumen. Das CEDEFOP hat Forschungsschwerpunkte für seine Arbeit festgelegt: eine geplante Erhebung zum Kompetenzbedarf der Unternehmen und diesbezüglich erfolgsversprechenden Einstellungspraktiken; Berücksichtigung der in Ausarbeitung befindlichen Europäischen Klassifizierung für Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe (ESCO, siehe *weiter unten*), die eine bessere Einschätzung des tatsächlichen Qualifikationsniveaus als durch den Abgleich von ISCO- und ISCED-Daten ermöglichen sollte; eingehendere Analyse und Ermittlung des Missverhältnisses zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage.¹⁹

3.2 Sektorstudien

Die Kommission hat in 19 Sektoren nach einheitlicher Methode eine Reihe von Studien durchgeführt, die auf einer Abfolge kohärenter Prognoseschritte beruhen: Bestandsaufnahme der Stärken und Schwächen des Sektors; Ermittlung der Schlüsselfaktoren des Wandels und der neu entstehenden Beschäftigungsprofile, qualitative *Szenarien*, Auswirkungen auf Beschäftigung und Kompetenzen; strategische Entscheidungen für Unternehmen; Folgen für Aus- und Weiterbildung; Empfehlungen.

¹⁹ Das CEDEFOP hat in jüngster Zeit Arbeiten zur Klärung dieses Missverhältnisses unternommen. Siehe hierzu: *Die richtige Qualifikation? Qualifikationsungleichgewichte in Europa*, CEDEFOP, Kurzinformation, Juni 2010; *The skillmatchingchallenge, Analysingskillmismatch&policyimplications*, CEDEFOP, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2010.

Diese Studien sind als Zusammenfassung und in ausführlicher Fassung verfügbar. In einem Überblicksdokument zu der Reihe wird die Vielfalt der sektoralen Situationen und Optionen bezüglich Qualifikationen und Kompetenzen hervorgehoben.²⁰ Die allgemeine Entwicklung der europäischen Wirtschaft wird daher in hohem Maße von der Art der künftigen sektoralen Veränderungen abhängen. Wenn der Trend einer relativen Zunahme des Dienstleistungssektors anhält, ist eine Vorhersage der Zukunft industrieller Spezialisierungen nur schwer zu treffen.

Die Gewerkschaften kennen diese Studien und nutzen sie auch entsprechend. Sie standen im Meinungsaustausch mit den Autoren und haben durch konstruktive Kritik zu ihrer Ausarbeitung beigetragen. Sie schätzen die Studien jedoch als oft zu „futuristisch und abstrakt“ bzw. nur unzureichend in die Praxis umsetzbar ein. Im Rahmen des sozialen Dialogs, insbesondere zur Definition von Weiterbildungsmaßnahmen, sind sie daher nur beschränkt von Nutzen. Sie sind der Auffassung, dass näher auf das Kompetenzmanagement in der Unternehmenspraxis und die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern eingegangen werden müsste. Der Kompetenzbedarf ist nicht eine bloße Folge des künftigen wirtschaftlichen, technologischen und organisationellen Wandels; im Gegenzug beeinflusst die Antwort auf diesen Bedarf durch die strategischen Entscheidungen der Unternehmen und die dementsprechende Entwicklung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit den Lauf dieser Veränderungen.

Da diese Studien nicht auf der gleichen Methodik wie die Arbeiten des CEDEFOP basieren, ist es normal, dass die beiden Projekte auch in wichtigen Fragen (wie z. B. der erwarteten Entwicklung der Beschäftigung im mittleren Qualifikationsbereich) zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Damit diese Unterschiede für Diskussionsstoff, jedoch nicht für Verwirrung sorgen, müssen sie sorgfältig interpretiert werden: Der Sektorbereich, die verwendeten Klassifikationen, die wirtschaftlichen Annahmen usw. können hinsichtlich einer bestimmten Branche differieren. Die Sektorausschüsse können ein geeignetes Forum sein, um die zwei unterschiedlichen Ansätze miteinander zu vergleichen und einander anzunähern. Sie könnten auch zu einer ***besseren Koordinierung zwischen den verschiedenen derzeit unabhängig voneinander durchgeführten vorausschauenden Studien*** beitragen.

²⁰ Diese Studien sind auf der Website der Kommission unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784&langId=de> abrufbar. Siehe auch die Zusammenfassung: *Transversal Analysis on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sectors*, Bericht erstellt von Oxford Research für GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Januar 2010.

3.3 Beitrag der vorausschauenden Studien

Die CEDEFOP-Referenzprognose bis 2020 weist auf das **Ausmaß der erwarteten beruflichen Mobilität** aufgrund der Diskrepanz zwischen der niedrigen Nettoarbeitsplatzschaffung (7,2 Millionen zwischen 2010 und 2020) und der hohen Zahl an offenen Stellen (80,3 Millionen, das sind die obigen 7,2 Millionen plus 73 Millionen nachzubesetzende Stellen) hin: Dies ist die Folge der Erneuerung der Erwerbsbevölkerung unter Berücksichtigung einer erwarteten Pensionierungswelle. Angesichts dieser Größenordnungen muss dem „Ersatzbedarfsmodul“, das in dem von CEDEFOP verwendeten globalen Modell die demografische Erneuerung der Arbeitskräfte beschreibt und simuliert, höchste Bedeutung beigemessen werden. Diese Erneuerung schafft zahlreiche offene Stellen in allen beruflichen Bereichen, insbesondere Arbeitsplätze im mittleren Qualifikationsbereich. Arbeitnehmer mit mittlerem Qualifikationsniveau werden im Jahr 2020 die Hälfte der europäischen Erwerbsbevölkerung stellen, obwohl ihre Zahl weniger stark ansteigt als die der Hochqualifizierten.

Es zeichnet sich ein klarer Trend zur Erhöhung des Ausbildungsniveaus der Erwerbstätigen wie auch der Zahl der Arbeitsplätze mit höheren Qualifikationsanforderungen (Fach- und Führungskräfte, Techniker) ab, der auch anhalten wird. Die Schaffung von Arbeitsplätzen im mittleren Qualifikationsbereich scheint anfälliger gegenüber dem Grad an Optimismus des Szenarios als die Beschäftigungen für Hoch- oder Geringqualifizierte.²¹ Dies ist auf Bevölkerungs- und Branchenstruktureffekte zurückzuführen. Der Anteil der mittleren Qualifikationen ist in der Generation der über 40-Jährigen vergleichsweise stärker ausgeprägt als unter den jüngeren Altersjahrgängen. Diese älteren Arbeitnehmer finden sich vielfach auf bedrohten Industriearbeitsplätzen. Wenn sich diese Bedrohung konkretisiert, sinkt die zu erwartende Nettoarbeitsplatzschaffung in der Industrie weiter ab und nicht alle durch

²¹ Dieser wichtige Punkt wird in einem früheren, vor der Krise herausgegebenen Bericht von CEDEFOP ausführlicher behandelt als in den neueren und umfassenderen Prognosen aus dem Jahr 2010. Siehe: *Zukünftiges Qualifikationsangebot in Europa, Mittelfristige Prognose bis 2020, Wichtigste Ergebnisse*, CEDEFOP, 2009; *Future skill supply in Europe. Medium-term forecast up to 2020 – Synthesis report*, CEDEFOP; Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2009. Eine nochmalige und eingehendere Behandlung dieses Punkts im Rahmen einer Prognose, die nunmehr Kompetenzangebot und -nachfrage den verschiedensten denkbaren Entwicklungen der europäischen Wirtschaft nach der Krise gegenüberstellt, wäre sicher lohnenswert.

²¹ Diese sogenannten Hilfsarbeitskräfte sind vor allem im Dienstleistungsbereich, der Landwirtschaft sowie in Industrie und Verkehr anzutreffen. Ein typisches Beispiel dafür sind Hilfsarbeiter (*labourer*), es gibt jedoch noch viele andere.

Verrentung frei werdenden Stellen können – bei einem Abrutschen ins Negative – neu besetzt werden.

Die von der Kommission in den Nullerjahren, vor der Krise, durchgeführten Sektorstudien zeigen einen starken Rückgang des Anteils der Arbeitsplätze für Facharbeiter in den Bereichen der Industrie- und Energieproduktion. In diesen Wirtschaftszweigen könnte das Zusammenwirken von technischem Fortschritt, der vor allem den Hochqualifizierten zugutekommt, mit einer Verlagerung von Produktionsarbeitsplätzen im mittleren Qualifikationsbereich im kommenden Jahrzehnt zu einer Verschärfung dieses Trends führen. Die Zusammenfassung der 19 Sektorstudien führt die besonders betroffenen Sektoren auf: Automobilindustrie, Schiffbau, IT und Elektromechanik wie auch Chemie und nicht zuletzt Textil, ... Die Sektoren, die Beschäftigungswachstum mit einem markanten Anstieg des Qualifikationsniveaus vereinen können, sind scheinbar in der Minderzahl: Diese sind wie Gesundheit und Telekommunikation vor allem dem Dienstleistungsbereich zuzuordnen.

Auch das Geschlecht spielt bezüglich der Qualifikationsdynamik eine Rolle: Das Qualifikationsniveau der Frauen steigt schneller als das der Männer, sodass sie, was das Arbeitskräfteangebot im hohen Qualifikationsbereich anbelangt, mit den Männern fast gleichauf sind. Folglich wird sich die Entwicklung der Erwerbsquote von Frauen und Älteren nachhaltig auf die Qualifikationsdynamik auswirken. Aus gewerkschaftlicher Sicht kommt diesem Punkt zentrale Bedeutung zu. Der Ersatz älterer Arbeitnehmer durch neue Generationen von Arbeitnehmerinnen führt auch zu einer Anhebung des Qualifikationsniveaus. In einem optimistischen Szenario, das die Beschäftigungsbedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen berücksichtigt, kann diese Entwicklung zu einer langsamen Anpassung zugunsten der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz führen. In einem weniger wachstumsorientierten Szenario könnten die Frauen am Arbeitsmarkt jedoch mit Ungleichgewichten konfrontiert sein, die einer umfassenden Anerkennung ihrer Qualifikationen entgegenstehen.

Die CEDEFOP-Prognosen warnen in der Tat vor einem ***polarisierten Nettoarbeitsplatzzuwachs***, vor allem zugunsten der hochqualifizierten Berufe, aber auch in Richtung der sogenannten Hilfsberufe, die aus einfachen und Routineaufgaben

bestehen und wenig Eigeninitiative erfordern. Diese Polarisierung birgt ein zweifaches Risiko: die „Zurückstufung“ von qualifizierten Arbeitnehmern, die geringwertige Hilfsjobs annehmen müssen; die Verdrängung weniger qualifizierter Arbeitskräfte aus ebendiesen Beschäftigungsmöglichkeiten. Das CEDEFOP warnt, dass dieser Trend zur Polarisierung in den Ländern, die sich noch im Übergangsprozess zu einer Dienstleistungsgesellschaft befinden, stärker ausfallen könnte. Bedeutet dies, dass diese Polarisierung auch mit der Schwächung der industriellen Basis dieser Länder in Zusammenhang steht, die den Arbeitnehmern mit mittlerer Qualifikation die entsprechenden Berufsmöglichkeiten versperrt? Das CEDEFOP befürchtet, dass die anhaltenden Auswirkungen der Krise ein Ungleichgewicht nach sich ziehen, das auch die Gesamtentwicklung spürbar gefährdet, da ja der Spitzenwert des europäischen Beschäftigungsniveaus aus dem Jahr 2008 laut Referenzszenario 2020 nicht mehr erreicht wird. Die Krise wird der europäischen Erwerbsbevölkerung, die 2020 an die 250 Millionen Menschen umfasst, 10 Millionen Arbeitsplätze gekostet haben (im Vergleich zu einem fiktiven Szenario ohne Krise). Dem Referenzszenario von CEDEFOP zufolge kann dieser Verlust nicht vor 2025 kompensiert werden.

Die Annahme in den CEDEFOP-Prognosen, dass ein beträchtlicher Teil der Arbeitskräfte „überqualifiziert“ sein wird, beruht auf zwei verschiedenen, jedoch miteinander in Zusammenhang stehenden Entwicklungen:

- **Die weitere Zunahme der „Hilfsberufe“**, die durch die Heranziehung von Arbeitnehmern mit mittlerer oder hoher Qualifikation ausgeglichen wird. Besonders betroffen sind die Sektoren Verkehr, Hotel- und Gastgewerbe, Gesundheit und soziale Pflege bzw. Wartung und Reinigung. Dies sind auch Sektoren, die hochqualifizierte Arbeitskräfte benötigen und so die oben beschriebene Polarisierung weiter anheizen könnten. Im CEDEFOP-Referenzszenario wird das mögliche Ausmaß des Phänomens beziffert: Im Bereich der „Hilfsberufe“ werden ca. 3 Millionen Jobs für Menschen mit mittlerer oder hoher Qualifikation geschaffen, gleichzeitig werden in diesem Segment ca. 1 Million Arbeitsplätze für Geringqualifizierte verschwinden. Dies ist im Vergleich zu den zwischen 2010 und 2020 netto 7,2 Millionen geschaffenen Arbeitsplätzen keine Kleinigkeit.
- **Das Ungleichgewicht zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage in den verschiedenen Berufen**, ermittelt gemäß 3 ISCED-Hauptstufen. Die Prognosen für

Angebot und Nachfrage werden getrennt voneinander erstellt und dann angepasst, um Diskrepanzen zu eliminieren, die nicht als tatsächliches Ungleichgewicht angesehen werden können. Das Angebot an Arbeitskräften mit mittlerem oder hohem Qualifikationsniveau nimmt schneller zu als die entsprechende Nachfrage vonseiten der Arbeitgeber. Diese Lücke betrifft nicht nur die Hilfsarbeitskräfte.

Die krisenbedingte anhaltend hohe Arbeitslosigkeit lässt ernsthafte **Schwierigkeiten für die Geringqualifizierten** befürchten, die mit Höherqualifizierten in Konkurrenz stehen, die bereit sind, auch Hilfstätigkeiten anzunehmen. Die Arbeitslosenquote der Personen, die nur einen Abschluss der Sekundarstufe I besitzen, liegt im Jahr 2010 EU-weit bei 18 % (gegenüber ca. 10 % der Erwerbsbevölkerung). Im CEDEFOP-Referenzszenario würde sie dann langsam abnehmen und 2020 bei über 16 % liegen (8 % der Erwerbsbevölkerung). Die Rezession trifft in besonderer Weise die Arbeitsplätze der Geringqualifizierten und schwächt so den sozialen Zusammenhalt. In einigen hochqualifizierten Berufen besteht die Gefahr eines Arbeitskräftemangels, gleichzeitig jedoch ist eine nachhaltige Verschlechterung der Lage der Geringqualifizierten zu erwarten. Eine bessere Abstimmung zwischen Beschäftigungsangebot und -nachfrage, um zu vermeiden, dass sich die Spannungen zu dauerhaften Ungleichgewichten auswachsen, ist somit notwendiger denn je. In dieser Situation müssten Geringqualifizierten eigentlich auch Möglichkeiten für die qualifizierende Mobilität angeboten werden, es ist jedoch noch nicht klar, wie sich die Krise auf die öffentlichen und privaten Weiterbildungsausgaben auswirken wird.

Eine Konzeptverfeinerung ermöglicht die Unterscheidung verschiedener Arten von Schwierigkeiten, die bei der Abstimmung zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage auftreten können. In dem CEDEFOP-Dokument über *Qualifikationsungleichgewichte in Europa* wird folglich genau zwischen Überbildung, Überqualifizierung, unterwertiger Beschäftigung usw. unterschieden. Diese Feinunterscheidung kann zwar illusorisch erscheinen, wenn sie nur den Entsprechungsansatz auf die Spitze treibt und versucht, Kompetenzangebot und -nachfrage soweit wie möglich zur Deckung zu bringen, andererseits kann sie auch ein Ansporn zur Verbesserung des Informationssystems sein, um das Ausmaß der Ungleichgewichte schließlich genauer als derzeit messen zu können. Es ist unklar, ob die Standardklassifizierungen die eventuelle Anhebung der Kompetenzanforderungen in Bereichen, die vorschnell als Hilfsberufe abgetan werden, auch wirklich berücksichtigen.

Das CEDEFOP räumt offen ein, dass die derzeit aus Gründen der statistischen Verfügbarkeit verwendeten Näherungswerte nur begrenzt aussagekräftig sind. Diese Näherungen setzen Kompetenz mit der Verschneidung von Beruf (gemäß ISCO in 27 Kategorien) und formalem Qualifikationsniveau (gemäß den drei ISCED-Hauptstufen) gleich. Auf diesem Kompetenzverständnis beruhende Indikatoren von Ungleichgewichten sind eher der Kategorie der Annahmen zuzurechnen, genaue Messungen ermöglichen sie insbesondere deshalb nicht, weil sie auf formal erworbene Kompetenzen beschränkt sind.

Kompetenzangebot und -nachfrage sind in der Realität nicht zwei vollkommen unabhängige Größen: Ihre Gegenüberstellung führt zu Anpassungen, die die anfängliche Einschätzung der Ungleichgewichte modifizieren, insbesondere durch den Prozess des Lernens am Arbeitsplatz und Schulungsmaßnahmen für Arbeitsuchende. Diesbezüglich ist mehr Information vonnöten. Die von CEDEFOP geplante Erhebung bei den europäischen Unternehmen könnte Aufschluss darüber geben, wie sie Kompetenzmanagement betreiben und die Zukunft einschätzen. Es ist zwar durchaus von Nutzen, sich auf eine treffende und detaillierte Klassifizierung der Berufe und Kompetenzen (wie im Rahmen des Programms ESCO geplant) zu stützen, man darf jedoch nicht der Illusion verfallen, die Qualifikationsdynamik bis ins kleinste Detail lenken und planen zu können. Die Anerkennung und Identifizierung nicht zertifizierter (und daher eher verborgener) Kompetenzen kann mehr Flexibilität in ein starres einzig von der Entsprechungslogik bestimmtes System bringen. Die Zusammenarbeit mit den Sektorausschüssen, um die Dynamik der praktischen Ausbildung in den Unternehmen und Sektoren besser zu verstehen, wird in den Diskussionen der CEDEFOP-Gremien über die mittelfristigen Prioritäten ihrer Arbeit ausdrücklich erwähnt.

Es gibt sicher *Raum für Verbesserungen bezüglich der Interaktion quantitativer und qualitativer Methoden im Rahmen der sektoralen Beschäftigungs- und Kompetenzprognose*. Die Sektorausschüsse könnten ein bevorzugtes Forum für diese Interaktion werden, zu der auch die sozialen Akteure direkt beitragen können.

4. Lernergebnisse: Evolution oder Revolution?

4.1 Eine von der Gewerkschaftsbewegung mitgetragene Entwicklung

Die dem Bericht der von der Kommission eingesetzten Sachverständigengruppe zufolge geplante Aufwertung der *Lernergebnisse* wurde von den befragten Gewerkschaftern begrüßt. Dies beinhaltet:

- *der beruflichen Entwicklung am Arbeitsplatz im Rahmen von Erwerb und Anerkennung von Kompetenzen einen größeren Stellenwert einräumen;*
- *die Aufmerksamkeit verstärkt auf die im Laufe der Berufskarriere erreichten Lernergebnisse richten, anstatt auf die Zeugnisse der formalen Erstausbildung.*

Diese Ausrichtung wirft jedoch eine Reihe von Fragen auf:

- *Die Vereinbarkeit mit dem Geschäftsmodell* des Unternehmens bestimmt den zu erwartenden Nutzen für die Mitarbeiter aus der Verbesserung des Qualifikationsniveaus: höhere Entgelte und/oder bessere Beschäftigungsfähigkeit. Dies ist natürlich für die persönliche Motivation nicht ohne Belang. Diese Themen finden bis jetzt nur begrenzt Eingang in Tarifverhandlungen. Das Thema Weiterbildung zu einem verbindlichen Bestandteil von Tarifverhandlungen – mit einem festen Platz auf der Agenda – zu machen, wird von Gewerkschaftern verschiedener Sektoren als dringend notwendig erachtet.
- *Art und Umfang der von den Gewerkschaften übernommenen Verantwortung* bezüglich Weiterbildung und Bewertung von Kompetenzen. Sollten sie sich auf die Beteiligung an partnerschaftlichen, sektoralen und sektorübergreifenden Organisationen beschränken, die die Erstausbildung und Weiterbildung sowie die Identifizierung und Zertifizierung von Kompetenzen betreiben und regeln? Sollten sie aktiver an den Verhandlungen von Weiterbildungsprogrammen auf Unternehmens- und Branchenebene teilnehmen? Sollten sie den Arbeitnehmern sogar eigene Serviceleistungen in diesem Bereich anbieten?

Die Antwort auf diese Fragen hängt von der Tradition der Gewerkschaften und ihrer diesbezüglichen Einstellung ab. Die Gewerkschaften sind jedoch dazu berufen, in den Verhandlungen und der Begleitung der Fortbildung eine Rolle zu spielen, weil die

erworbenen und anerkannten Kompetenzen fester Bestandteil der Arbeitswelt sind. Dieses Feld sollte nicht allein den gewerblichen Anbietern von Fortbildungskursen überlassen werden.²²

Die Gewerkschaften sind in einer Reihe von Sektoren auf nationaler und europäischer Ebene, zusammen mit Partnern, an der Definition von **Berufsprofilen** beteiligt: Diese Profile sollen von privaten und öffentlichen Einrichtungen genutzt werden, die auf dem Arbeitsmarkt als Vermittler zwischen Arbeitsbietenden und -suchenden tätig sind. Wenn bei diesen Beschäftigungen berufliche Mobilität im Spiel ist, können – zumindest für bestimmte Kategorien von Arbeitskräften – gemeinschaftliche Instrumente wie der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) oder das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) usw. genutzt werden. Der Europäische Qualifikationsrahmen ist eine Art „Esperanto“, eine **gemeinsame Sprache**, der die Grundsätze für die Anerkennung von Qualifikationen (siehe Kasten) festlegt. Noch ist er jedoch kein einsatzfähiges Instrument, das praktische Äquivalenzen ausstellt und die freie Mobilität der Arbeitnehmer auf dem europäischen Arbeitsmarkt garantiert. Er ist noch zu weit von der Alltagssprache der nationalen Akteure und ihren Vorstellungen entfernt. Die direkte Anwendung des EQR ist daher schwierig, wenn es ein binäres Hochschulsystem mit einer deutlichen Trennung zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung gibt. Die europäischen Instrumente werden oft als nützliche Referenzrahmen wahrgenommen, die für die praktische Nutzung jedoch noch zu abstrakt und zu sehr *top-down-orientiert* sind.

In Sektoren, in denen Mobilität selbstverständlich ist, schafft es der Rahmen für die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen entsprechend einfacher auf die Agenda des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen, was jedoch nicht heißt, dass es einfach wäre, darüber eine Einigung zu erzielen. Aus dem Verkehrssektor sind mehrere solcher Fälle zu berichten. In der Landwirtschaft und im Tourismus gibt es nennenswerte Fortschritte wie die Ausarbeitung von „Berufspässen“ durch die Sozialpartner zu vermelden. EUROCADRES, der eine umfangreiche Studie über die Mobilität von (hochqualifizierten) Fach- und Führungskräften durchgeführt hat, schlägt

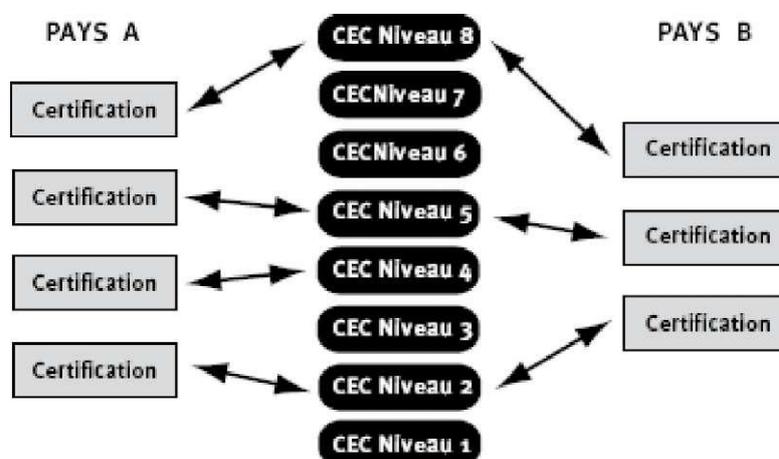
²² Die Arbeiterkammer vertritt, in Kooperation mit den österreichischen Gewerkschaften, die Interessen von ca. 3 Millionen Arbeitnehmern und von Verbrauchern. Die Mitgliedschaft ist für Arbeitnehmer, Auszubildende und auch Arbeitslose Pflicht. Zu den Aufgaben der Kammer zählen die Mitbestimmung, Kontrolle des Gesetzgebungsprozesses, Forschung in verschiedenen Bereichen (insbesondere lebenslanges Lernen) im Auftrag ihrer Mandanten und Serviceleistungen für ihre Mitglieder (z. B. Beratung bezüglich Sozial- und Arbeitsrecht).

vor, den EQR durch eine zweite Ebene, ein „europäisches Raster für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen“, zu ergänzen, das auf einem sektoralen Ansatz bzw. Multi-Stakeholder-Dialog beruht und den verschiedenen Lernformen – formal, nichtformal und informell – Rechnung trägt.²³

Der EQR: eine Übersetzungshilfe für Qualifikationsniveaus

(Qualifikation = Kenntnisse + Fertigkeiten + Kompetenzen)

Der EQR funktioniert wie eine Übersetzungshilfe. Mithilfe seiner acht ansteigenden Qualifikationsniveaus soll er die nationalen Qualifikationen in transparenter Weise miteinander vergleichbar machen ...



... die Übersetzung ist aber keineswegs automatisch. Der EQR ist tabellarisch aufgebaut, die Kompetenzen stehen in Spalten (vertikal) und die entsprechenden Kompetenzniveaus in Zeilen (horizontal). Jedes EQR-Niveau (siehe nachstehend als Beispiel das Niveau 5) ist durch eine Kombination von Fähigkeiten in Form von Kenntnissen (*knowledge*), Fertigkeiten (*skills*) und

²³ Pieter Tratsaert und Erik de Smedt, *Qualifications et compétences pour plus de mobilité dans une Europe compétitive*, Bericht für Eurocadres, CEPLIS, AIDP, April 2009.

Kompetenzen (*competencies*) gekennzeichnet. Die Situation wird entsprechend komplizierter, wenn eine Person z. B. über ein eher hohes Maß an Kenntnissen verfügt, ihre Fertigkeiten und Kompetenzen jedoch eher im unteren Bereich liegen.

Niveau 5	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Zur Erreichung von Niveau 5 erforderliche Lernergebnisse:	Umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	Umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten, die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten.	Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen

4.2 Weitreichende Folgen für die Regulierung des Arbeitsmarkts

Der *Lernergebnisansatz* könnte zu mehr „Flexicurity“ am Arbeitsmarkt beitragen:

- Die Anerkennung von am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen verbessert die ***Beschäftigungsfähigkeit*** und trägt so dazu bei, die Arbeitnehmer besser auf erfolgreiche Beschäftigungsübergänge vorzubereiten.
- Der ***Arbeitsmarkt gewinnt an „Tiefe“***: An speziellen Arbeitsplätzen erworbene allgemeine Kompetenzen werden für andere Arbeitgeber verfügbar.
- Die Ungleichgewichte zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage sind ***weniger rigide***, als wenn nur die Schulbildung und die Abschlüsse der Erstausbildung berücksichtigt werden; es wird besser auf die tatsächlich verfügbaren Kompetenzen hingewiesen.

Ein Arbeitsmarkt, der die verschiedenen Lernformen anerkennt, benötigt entsprechende Regeln

und Akteure, die für ihre Einhaltung eintreten:

- ***Methodentransparenz*** und klare ***Verantwortlichkeit der Akkreditierungsagenturen*** zur Gewährleistung der effektiven Gleichwertigkeit von auf formalem, nicht-formalem und informellem Wege erworbenen Kompetenzen;

- Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und den öffentlichen bzw. privaten Arbeitsvermittlungen für *einheitliche Qualifikationsrahmen* für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung;
- *Offenheit der Bildungs- und Erstausbildungssysteme* gegenüber Forderungen Qualifikationen und Abschlüsse in Form von beruflichen Fertigkeiten und Kompetenzen zu beschreiben;

Die Sektorausschüsse könnten dank ihrer Netzwerke bei der Bewertung typischer *Lernergebnisse* eines bestimmten Berufs eine wertvolle Rolle spielen. Sie bieten in der Tat einen stabilen Rahmen für die Untersuchung konkreter Veränderungen in kritischen, vom wirtschaftlichen, technologischen und ökologischen Wandel betroffenen Berufen und können so eine Balance zwischen direkter Beobachtung, Statistiken und Prognosen herstellen. Die Sektorausschüsse tragen durch die Erstellung und Anregung praxisnaher Studien zur Verbesserung der europäischen Mechanismen bei, die so der konkreten Dynamik von Berufen Rechnung tragen können.

Dies wäre ganz im Sinne der Empfehlungen des Berichts von ECORYS zu den Sektorausschüssen, und zwar „durch die Fokussierung auf eine beschränkte Zahl von Aktivitäten und schnelle Bereitstellung hochwertiger Produkte rasch Ergebnisse liefern.“ Dies würde auch die bereits gewonnenen Erfahrungen, wie die in dem gemeinsam von europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbänden des Bausektors durchgeführten Studienprojekts zum Berufsfeld Maurer, bestätigen. Anhand solcher Studie zu bestimmten Berufen können die nationalen Systeme für Berufsbildung und Definition von Kompetenzen gut miteinander verglichen werden. Dies ist eine Grundvoraussetzung für echte Fortschritte bei der gegenseitigen Anerkennung dieser Kompetenzen. Auf dieser Verständnisgrundlage können Fragen der Effizienz der Normungsarbeit besser angegangen werden: Verantwortlichkeit der Akkreditierung, Berufsausweise, Qualitätssicherungskriterien.

4.3 Vom EQR zu ESCO

Der Prozess der Annäherung der nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) durch die Koppelung an den EQR ist gerade im Gange und sollte bis 2012 abgeschlossen sein. Diese Frist wurde im Rahmen der im Juni 2010 stattgefundenen Tagung des

Europäischen Rates „Beschäftigung und Sozialpolitik“ bestätigt, der die erwarteten Ergebnisse dieser Annäherung wie folgt präzisiert hat:

- eine allgemeine Entwicklung zu umfassenden NQR anstoßen, die alle, gemäß den nationalen Gepflogenheiten definierten Qualifikationsarten und -niveaus abdecken;
- die nationalen Qualifikationsniveaus mit den EQR-Niveaus verknüpfen;
- den auf *Lernergebnissen* basierenden Ansatz umsetzen;
- die Integration von akademischer und beruflicher Ausbildung fördern:
 - durch die Verwendung kohärenter Deskriptoren, die alle Qualifikationsarten und -niveaus abdecken ...
 - ... oder auch durch die Einführung paralleler Qualifikationsklassen für die EQR-Niveaus 6 bis 8: eine für akademische und eine andere für berufliche Qualifikationen.

Die Ankündigung dieser Leitlinien durch den Rat (Beschäftigung und Sozialpolitik) hat eine Reihe von Reaktionen hervorgerufen. „Das EGBW betont sein Eintreten für die Vielfalt der Bildungssysteme in der EU und die Notwendigkeit, dafür Sorge zu tragen, dass die Umsetzung des EQR und die Ausarbeitung der NQR letztlich nicht zu einer Harmonisierung der Struktur der Bildungssysteme führt.“²⁴ Nach Ansicht der Gewerkschaften im Bildungsbereich können bildungspolitische Maßnahmen nicht allein auf den aktuellen und (schwer vorhersehbaren) künftigen Zustand der Arbeitsmärkte ausgerichtet sein. Die Erstausbildung und lebenslanges Lernen müssen den Menschen ermöglichen, ihren Lebensplan zu verwirklichen. Ihre Aufgabe ist es jedoch nicht, als Ersatz für die soziale Absicherung gegen die Risiken des Arbeitsmarktes zu fungieren.

Die operativen Einschränkungen des EQR rechtfertigen die laufende Entwicklung des ESCO-Programms (*European Skills, Competencies and Occupations Taxonomy*).²⁵ Das Kernziel dieses Programms ist die „Entwicklung des – auf europäischer Ebene – allerersten mehrsprachigen Lexikons für die Zuordnung von Fertigkeiten und Kompetenzen zu Berufen.“ Dies umfasst auch einige Tausend

²⁴Erklärung des EGBW zu den Schlussfolgerungen des Rates (Beschäftigung und Sozialpolitik) „Neue Qualifikationen für neue Arbeitsplätze: Weitere Schritte“, Juni 2010.

²⁵ Siehe: *ESCO, the forthcoming European Skills, Competencies and Occupationstaxonomy, EMPLD3/LK D(2009), Europäische Kommission, Januar 2010.*

Deskriptoren. Es geht darum, die Interoperabilität in der Praxis zwischen den Akteuren des Arbeitsmarkts und denen des Bildungs- und Weiterbildungsbereichs zu verbessern, was jedoch keine Harmonisierung bedeuten muss. Die Arbeitgeber und Arbeitsvermittlungen werden ESCO nutzen, „um für die Tätigkeitsbeschreibung ein Paket der erforderlichen Fertigkeiten und Kompetenzen festzulegen.“

Eine sachdienliche Typologisierung sollte auf einer ganzen Reihe von Kriterien beruhen: spezifische Kompetenzen (für einen Beruf oder einen Sektor) und Querschnittskompetenzen; technische, soziokulturelle und Führungskompetenzen usw. In der Kategorie der technischen Kompetenzen sind jetzt neben eher klassischen Kompetenzen (*Prozesssteuerung*, Werkstoffkenntnisse usw.), die sich auch weiterentwickeln, digitale und ökologische Kompetenzen im Vormarsch; interkulturelle Kommunikation wird zu einem Schlüsselfaktor der soziokulturellen und Führungskompetenzen. Durch einen Abgleich dieser Kriterien kann der Kompetenz-Mix festgelegt werden, der von bestimmten, ihrerseits dem Wandel unterworfenen, Berufen und Wirtschaftszweigen benötigt wird.

Die Umsetzung des ESCO-Programms schreitet rasch voran. Die Startphase zur Einrichtung einer komplexen Führungsstruktur sollte bis Ende 2010 abgeschlossen sein. Bei dem Tempo sollte jedoch auch nichts überstürzt werden: Die Sektorausschüsse könnten beim Aufbau von ESCO einen wertvollen Praxisbezug einbringen, um Veränderungen des Berufsfelds mit Auswirkungen auf die für eine bestimmte Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen zu berücksichtigen. Die Agenda des ESCO-Programms und seiner „Reference Groups“, die eigentlich für die Entwicklung verantwortlich sind, müsste angepasst werden, um der Einführung und Mitwirkung der Sektorausschüsse Rechnung zu tragen.

4.4 Veränderungsbedarf nationaler Systeme²⁶

Die Berücksichtigung europäischer Programme und Bezugsrahmen bleibt nicht ohne Folgen für die Kohärenz und Dynamik der nationalen Bildungs- und

²⁶ Dieser Abschnitt stützt sich auf die Studie von Philippe Méhaut und Christopher Winch, „Le cadre européen des certifications: quelles stratégies nationales d’adaptation“, *Formation Emploi*, Nr. 108, 2009, und die Präsentation von Philippe Méhaut im Rahmen der EGB-Konferenz vom 2./3. September 2010. Diese Studie ist Teil der Reihe „*Knowledge, Skills, Competence: towards equivalence of European vocational qualifications*“, Brockmann, Clarke, Winch (Hg.), Taylor und Francis, London, 2010.

Weiterbildungssysteme. Diese Systeme sind von großer Vielfalt geprägt, weshalb es auch keine einheitliche Definition des Begriffs Kompetenz gibt. Einige wie das britische NVQ-System (*National Vocational Qualifications*) konzentrieren sich in erster Linie auf die „Feinheiten“ von Kompetenzen, die als Fähigkeit definiert wird, eine Reihe grundlegender arbeitsplatzbezogener Aufgaben auszuführen; andere wie in Deutschland und Frankreich verfolgen einen stärker integrierten Ansatz bezüglich Kompetenzen, die als Beherrschung von sowohl theoretischen als auch praktischen Kenntnissen verstanden werden; in Holland werden in relativ hohem Maße staatsbürgerliche und ethische Aspekte berücksichtigt. Es ist nicht damit getan, gewissenhaft und nach pragmatischen Grundsätzen ausgearbeitete europäische Bezugsrahmen zu haben, um eine transparente Entsprechung zwischen den nationalen Qualifikationssystemen sicherzustellen. Die begrifflichen Unterschiede zwischen diesen Systemen sind in historisch gewachsenen nationalen Traditionen begründet, die in der Arbeitsweise der Institutionen zum Ausdruck kommen.

Die europäischen Programme haben ein ehrgeiziges Endziel: Die Freizügigkeit der europäischen Bürger sowohl in Bezug auf das Ausbildungssystem als auch auf den Arbeitsmarkt zu fördern und gleichzeitig die Trennung zwischen allgemeiner und beruflicher Ausbildung abzubauen bzw. die Erstausbildung und die Weiterbildung in einen einheitlichen Qualifikationsrahmen zu integrieren. Es wäre jedoch realistischer, ein bescheideneres Zwischenziel festzulegen, ohne dabei das Endziel aus den Augen zu verlieren. Der europäische Rahmen sollte als ein heuristisches Instrument genutzt werden, um in einem von gegenseitigem Vertrauen geprägten Klima bestehende Differenzen und Spannungen zwischen den auf nationaler Ebene verfolgten Ansätzen auszumachen. Probleme, die sich aus diesen Diskrepanzen zwischen den Ländern ergeben, sind zu lösen, ohne sie deswegen ganz auszuradieren.

Die nationalen Qualifikationsrahmen sind oft selbst alles andere als einheitlich. Pluralismus oder Heterogenität kann intern mehr oder wenig ausgeprägt sein und Prinzipien bzw. Logik können abhängig vom betreffenden Beruf und den Komponenten des Ausbildungssystems variieren. Die Verknüpfung mit dem EQR und anderen europäischen Programmen könnte die zwischen den nationalen Akteuren aufgebauten Beziehungen beeinflussen. Es können Konflikte zwischen der vom EQR vorgeschlagenen Hierarchie der Kompetenzen und der in einem nationalen Rahmen als unverrückbar angesehenen Klassifizierungslogik entstehen. Eine rein mechanische Anwendung des EQR kann übrigens unerwünschte Folgen wie eine übermäßig

hierarchische Segmentierung der Erwerbsbevölkerung und die Bildung eines „Ghettos“ der so gebrandmarkten Geringstqualifizierten auf den unteren EQR-Niveaus. Es ist nicht sicher, ob dies für ihre Beschäftigungsfähigkeit förderlich ist.

Die jetzt ausdrückliche Berücksichtigung von *Lernergebnissen* in den Kompetenzrahmen schafft jedenfalls einen Anreiz für das Bildungssystem, in den ausgestellten Abschlusszeugnissen stärker die zertifizierten Kompetenzen (die Ergebnisse oder *Outcomes*) statt wie bisher die *Inputs* (den Weg dahin) zu berücksichtigen. Der EQR ist zwar als Referenz nicht über jeden Zweifel erhaben, kann jedoch, gut überlegt und mit gewisser kritischer Distanz eingesetzt, durchaus auch nationale Entwicklungen unter Beteiligung der Sozialpartner anstoßen. Arbeitnehmer im mittleren Qualifikationsbereich (Techniker, lokale Führungskräfte usw.) mit hohen technischen Kenntnissen und einer Reihe von grundlegenden praktischen Kompetenzen können von der Anerkennung und Förderung mittlerer Qualifikationen profitieren. Diese Qualifikationen sind insbesondere zur Sicherung der industriellen Kapazitäten erforderlich.

5. Berufliche Bildung, lebenslanges Lernen: eine offene Baustelle

5.1 Ein bereits konsistenter Acquis communautaire

Die Förderung des lebenslangen Lernens (*Life Long Learning*) ist schon seit geraumer Zeit, genauer gesagt seit den 1970er Jahren, ein europäisches Ziel. ☺Im Laufe der 1990er Jahre wurde, angeregt von der damaligen EU-Kommission unter dem Vorsitz von Jacques Delors, eine Reihe von Programmen (Erasmus, Comenius, Leonardo da Vinci) und Prozessen (Bologna, Kopenhagen) ins Leben gerufen, um:

- den Dualismus zwischen Erstausbildung und Weiterbildung durch die Förderung von ständiger Fortbildung zu überwinden;
- die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen voranzubringen;
- die individuelle Mobilität in Europa zu fördern.

In den Nullerjahren war die Ausbildung ein Schlüsselbereich der Lissabon-Strategie, in dem die

offene Koordinierungsmethode zur Anwendung kommt:

- Leitlinien werden festgelegt, nach denen sich die nationalen Strategien richten sollten;
- strategische Ziele werden vorgegeben:
 - Qualität und Effizienz der allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme;
 - Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung für alle;
 - Öffnung gegenüber der Welt.
- detaillierte Ziele und Indikatoren werden ausgearbeitet, um die nationalen Praktiken einem Benchmarking zu unterziehen bzw. zu beeinflussen.

Im Juni 2010 werden die Schlüsselthemen der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung im Rahmen einer Mitteilung der Kommission bekräftigt.²⁷ Sie beschreibt die Ziele und Instrumente der europäischen Zusammenarbeit. Im nachstehenden Kasten finden Sie eine Zusammenfassung der Eckpunkte dieser Mitteilung.

Die Mitteilung der Kommission zur beruflichen Bildung, Juni 2010

Ohne wirkliche Neuerungen präsentiert die Mitteilung eine aktualisierte Bestandsaufnahme der gemeinschaftlichen Ziele und Instrumente. Zwei Leitideen können ausgemacht werden:

1- Menschen im Rahmen der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung die richtige Mischung von Kompetenzen vermitteln und entsprechend aktualisieren:

- mit dem Bestreben ein Gleichgewicht herzustellen bezüglich:
 - den Schlüsselkompetenzen (Grundlage für das lebenslange Lernen) und den beruflichen Fertigkeiten (berufliche Fachkompetenz);
 - den standardisierten Kompetenzen (Produktivitätsfaktor) und den individuellen Kreativkompetenzen (Innovationsfaktor);
- durch die Förderung von Systemen für lebenslanges Lernen:
 - Verbesserung des Zugangs zu beruflicher Weiterbildung;

²⁷Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung der Strategie Europa 2020, Europäische Kommission, KOM(2010) 296 endgültig, 9. Juni 2010.

- Angebot von Orientierungs- und Beratungsdiensten und Ermöglichung individueller Lernpfade;
 - Sicherstellung transparenter und kohärenter Anerkennung von *Lernergebnissen*;
- 2- Die beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme modernisieren:**
- Ausarbeitung nationaler Qualifikationsrahmen und durch gemeinsame Bezugnahme auf den EQR einander annähern, um:
 - die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Ausbildung und Hochschulbildung zu verbessern;
 - durch transparente Zertifizierung und Übertragbarkeit der *Lernergebnisse* Hürden und Karrieregrenzen abbauen;
 - die grenzüberschreitende Mobilität mithilfe des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) für den Ausbau von Kompetenzen nutzen
 - Qualitätskultur mithilfe einer Qualitätssicherungsstrategie auf der Grundlage eines europäischen Bezugsrahmens (EQAVET) fördern
 - die Sektorausschüsse zur Mobilisierung der Sozialpartner nutzen und auf diesem Wege Informationen und bewährte Praktiken (Organisation, Aufbau und Finanzierung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung) verbreiten

Diese Mitteilung bekräftigt eine Reihe von Zielen und Grundsätzen, die auch von den europäischen Gewerkschaften unterstützt werden. Sie fordern darüber hinaus ein echtes Recht auf Weiterbildung für alle Bürger und Arbeitnehmer.²⁸

5.2 Ergebnisse bleiben hinter den Zielsetzungen zurück

Die Langlebigkeit des Themas lebenslanges Lernen in den Ankündigungen der EU macht deutlich, wie sehr diese Ziele noch von der nüchternen Realität entfernt sind. Die für dieses Ziel bereitgestellten Mittel und die erzielten Ergebnisse sind immer noch unzureichend, um den individuellen und kollektiven Weiterbildungsbedarf in der EU-27 zu decken. Der effektive Zugang zu lebenslangem Lernen ist weiter allgemein zu gering und ungleich auf die Länder bzw. Bevölkerungsgruppen verteilt. Der Anteil der Erwachsenen ohne effektiven Zugang zu Weiterbildung ist in allen EU-Ländern immer noch relativ hoch.

²⁸ Siehe: EGB-Entscheidung zu Erstausbildung, beruflicher Bildung und Weiterbildung für eine europäische Beschäftigungsstrategie, vom EGB-Exekutivausschuss am 16./17. März 2009 angenommen.

Europäische Statistiken zur beruflichen Bildung

Die zwei wichtigsten Vergleichsdatenquellen zu beruflicher Bildung sind:

- die von Eurostat koordinierte **Erhebung über die berufliche Weiterbildung (CVTS)**. Dieser Erhebung befasst sich mit betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter, die zur Gänze oder teilweise von Unternehmen finanziert werden. Die Grundlage bildet ein für alle Länder einheitlicher Fragebogen, der sich an privatwirtschaftliche Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten richtet. Sie liefert EU-weit vergleichbare statische Daten zu Angebot und Nachfrage beruflicher Qualifikationen, zum Weiterbildungsangebot der Unternehmen, zu Modalitäten, Inhalt und Umfang der Weiterbildung, zur Verwendung interner oder externer Ressourcen und zu den Kosten der Weiterbildung. Bis dato wurden drei solche Erhebungen durchgeführt: CVTS-1 im Jahr 1993, CVTS-2 für das Jahr 1999 und noch CVTS3, die jüngste aus dem Jahr 2005. An der letzten Erhebung (CVTS-3) haben sich die 27 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen beteiligt. 100 000 Unternehmen wurden dafür befragt.

- **Die Erhebung über die Erwachsenenbildung (Adult Education Survey)** ist eine Piloterhebung auf europäischer Ebene. Sie liefert Daten zur Bildungsbeteiligung von Erwachsenen (25- bis 64-Jährige) und zu Aktivitäten des lebenslangen Lernens. Es wird zwischen zwei Formen der Bildung unterschieden: Die „formale Bildung“, die in Schulen, Universitäten und anderen Einrichtungen der formalen Bildung erfolgt und die „nicht-formale Bildung“, d. h. jede organisierte und unterstützte Bildungsaktivität, die nicht der vorgenannten Definition entspricht. Die Statistiken für die EU-Staaten sowie für Kroatien, die Türkei und Norwegen werden nach und nach veröffentlicht. Die Daten zu 18 Ländern wurden im November 2008 vorgelegt. Die Erhebung beschreibt die Teilnahme an formaler und nicht-formaler Bildung, die Gründe für diese Beteiligung, die diesbezüglichen Hindernisse, die Kosten sowie die Modalitäten und den Umfang der Teilnahme.

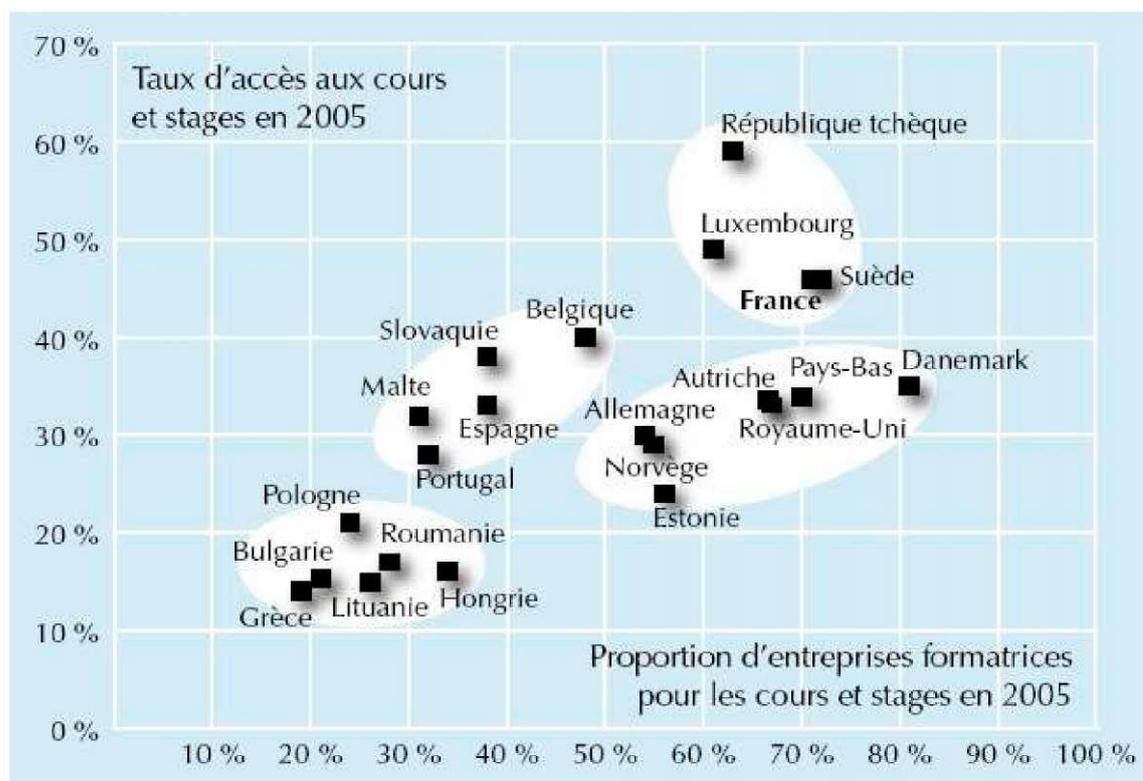
Nachfolgend eine Zusammenstellung der herausragenden Punkte der europäischen Statistiken:

- **Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen variiert stark von Land zu Land bzw. von Unternehmen zu Unternehmen** und ist insbesondere von der Betriebsgröße abhängig. Zwei Ungleichheiten summieren sich: Der Zugang der Arbeitnehmer kleiner und mittlerer Unternehmen zur Weiterbildung ist umso schwieriger, wenn sie in Ländern leben, in denen das diesbezügliche Angebot der

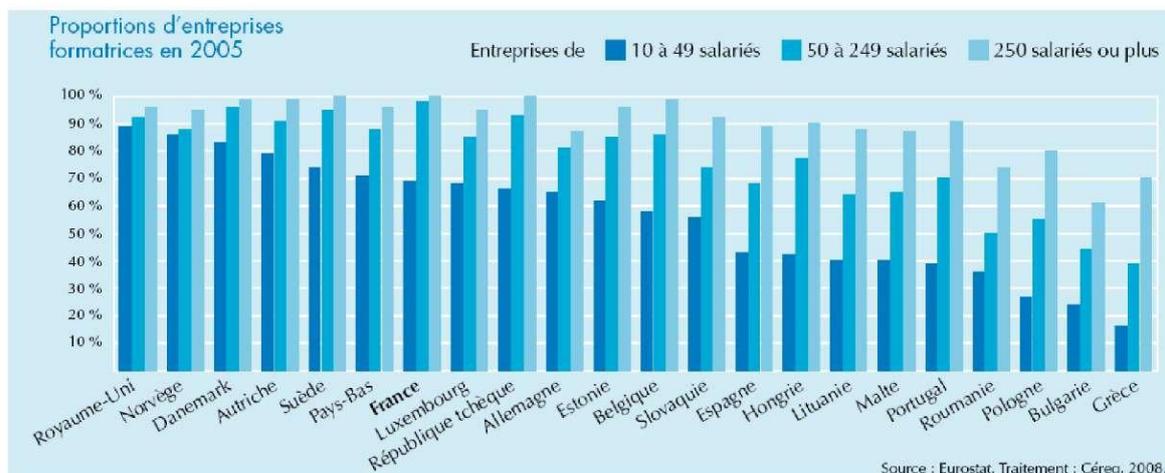
Unternehmen allgemein gering ist (siehe die zwei nachfolgenden Schaubilder). Es kann auch vorkommen, dass den Arbeitnehmern von KMU der Zugang zu Weiterbildung ganz versperrt bleibt, obwohl sich KMU gleichzeitig schwer tun, Talente anzuziehen. Durch den Abgleich des Anteils der weiterbildenden Unternehmen mit der Zugangsquote zur beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer können die europäischen Länder in relativ homogene Gruppen eingeteilt werden: Eine Gruppe mittel- und osteuropäischer Länder schneidet bei beiden Kriterien besonders schlecht ab. Das Ausmaß des Gefälles zwischen den Ländern tritt auch bezüglich der Erwachsenenbeteiligung an formaler beruflicher Weiterbildung deutlich zutage. Die Teilnahmequote liegt in einigen Ländern über 10 % (Vereinigtes Königreich, Schweden, Belgien und Finnland). Der Durchschnitt der EU-27 beträgt 6,3 %, wobei einige Länder (Ungarn, Griechenland und Frankreich) ein sehr niedriges Niveau (unter 2,5 %) aufweisen.²⁹Die der Erhebung über die Erwachsenenbildung entnommene Zahl der Stunden, die für formale Bildung aufgewendet werden, liefert einen zweiten Indikator: Obwohl die Länder nicht in gleicher Weise klassifiziert werden, sind wieder große Unterschiede auszumachen. Personen, die an formalen Bildungsmaßnahmen teilnehmen, belegen in Deutschland durchschnittlich 905 Kursstunden, in Spanien 413, in Italien 367, in Frankreich 339 und in einigen anderen Ländern kaum 200 Unterrichtseinheiten.

Umfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Europa

²⁹Die Angaben der Erhebung über die Erwachsenenbildung wurden aus den Berechnungen von Mathilde Lemoine und Etienne Wasmer im Rahmen ihrer Studie (Les mobilités des salariés, Conseil d'Analyse Economique, Documentation Française, Paris, 2010) übernommen.



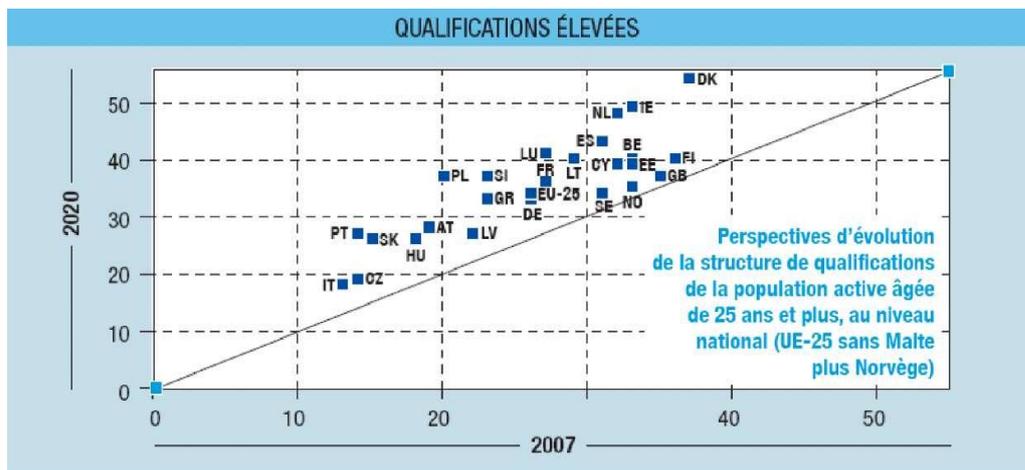
Anteil der weiterbildenden Unternehmen nach Größe



Quelle: „La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation“, Bref, Nr. 251, April 2008, Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), auf der Basis von CVTS-3.

Ein Vergleich der zwischen 1999 und 2005 durchgeführten CVTS-Erhebungen deutet auf eine gewisse Angleichung der Methoden der betrieblichen Weiterbildung in Europa hin. Wenn sich der im Rahmen des Vergleichs von Qualifikationsniveaus der Erwerbsbevölkerung der einzelnen Ländern extrapolierte aktuelle Trend fortsetzt, so wird sich der Abstand zwischen den Schlusslichtern und Spitzenreitern nicht verringern. Der CEDEFOP-Prognose für das Kompetenzangebot bis 2020 zufolge fällt der erwartete Anstieg des Anteils der hochqualifizierten Personen (ISCED-Stufen 5 und 6) in den Ländern mit Nachholbedarf nicht höher aus (siehe nachstehendes Schaubild). In den 2010 veröffentlichten aktualisierten Prognosen weist das CEDEFOP darauf hin, dass ein solcher Aufholprozess spürbar ist, wenn die hohen und mittleren Qualifikationsniveaus zu einer Gruppe zusammengefasst werden. Es räumt jedoch ein, dass dies für das hohe Qualifikationsniveau allein betrachtet wieder nicht zutrifft. Dieses **Scheitern des Aufholprozesses** betrifft jedoch nicht nur die jüngsten Mitgliedstaaten, sondern auch Italien und Portugal. In zahlreichen mittel- und osteuropäischen Ländern ist das Thema Kompetenzen für die Sozialpartner oft nur von zweitrangiger Bedeutung. Trotz der Unterstützung für die Weiterentwicklung der Berufsbildung und die diesbezügliche Einbindung der Sozialpartner im Rahmen europäischer Programme,

insbesondere des Europäischen Sozialfonds, gewinnen die Kompetenzen nur langsam an Gewicht.³⁰



Quelle: *Zukünftiges Qualifikationsangebot in Europa, Mittelfristige Prognose bis 2020, Wichtigste Ergebnisse, CEDEFOP, 2009.*

- Die direkte Befragung europäischer Arbeitnehmer bestätigt die **unterschiedliche Situation in den Ländern** und den, selbst in mutmaßlich fortgeschrittenen und relativ nah beieinanderliegenden Ländern, großen Handlungsbedarf: **Es herrscht größtenteils Einigkeit über die Bedürfnisse, die Chancen sind jedoch ungleich verteilt.** Eine von der Beobachtungsstelle von CEGOS³¹ im März 2010 durchgeführte Stichprobenerhebung hat 2200 Arbeitnehmer in vier Ländern, d. h. 550 Arbeitnehmer pro Land (Deutschland, Frankreich, Spanien, Vereinigtes Königreich), befragt. Dabei konnten einige Gemeinsamkeiten ausgemacht werden: Die Initiative zur Weiterbildung geht meist vom Arbeitnehmer (61 %) aus und ein großer Teil der Arbeitnehmer (76 %) ist bereit, sich außerhalb der Arbeitszeiten weiterzubilden. Unterschiede treten bezüglich der Hindernisse zutage: Für 25 % der Arbeitnehmer (29 % in Deutschland, 34 % in Spanien) war der Hauptgrund für die Nichtinanspruchnahme von Weiterbildung in den letzten drei Jahren: „In meinem

³⁰Auf der EGB-Konferenz vom 2./3. September 2010 berichtete Anna Kwiatkiewicz (BPIPolska) über diesbezügliche Schwierigkeiten in Polen: Schwache Anreize und mangelndes Engagement der Akteure gekoppelt mit finanziellen Zwängen führen dazu, dass Fragen der beruflichen Bildung weiter nur eine Nebenrolle spielen. Es sind jedoch Maßnahmen und Initiativen, gesetzlicher und vertragliche Art, in Vorbereitung, um diese Situation zu ändern.

³¹Quelle *formation professionnelle aujourd'hui et pour demain?, CEGOS, Mai 2010.*

Unternehmen gibt es keine Weiterbildungsmaßnahmen“. In Frankreich jedoch lautete der Hauptgrund (22 %): „Andere haben Weiterbildung erhalten, ich nicht.“ Unterschiede sind auch auszumachen, wenn die Umsetzung genauer unter die Lupe genommen wird: 69 % der Beschäftigten sind der Meinung, dass ihr Unternehmen alles unternimmt, um den Bedarf zu bestimmen und den Zugang zur Weiterbildung zu ermöglichen. Die Schwankungsbreite reicht von 75 % im Vereinigten Königreich bis 61 % in Frankreich. Ungleichheit besteht auch bezüglich der neuen Weiterbildungsmethoden: 38 % der Beschäftigten haben an E-Learning-Kursen teilgenommen, wobei die Zahlen weit auseinanderliegen: 54 % in Spanien, 42 % im Vereinigten Königreich, 37 % in Deutschland und 19 % in Frankreich. Die Reichweite von *E-Learning* ist natürlich ein strittiges Thema, auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Es ist keine Selbstverständlichkeit für Arbeitnehmer, die im normalen Arbeitsalltag nicht ohne Weiteres Zugang zu einem Computer haben. Ein französischer Sinnspruch sagt: „Es regnet immer dorthin, wo es schon nass ist.“ Dies hat allgemein für den Zugang zur Weiterbildung seine Gültigkeit, aber noch viel mehr, was die Verbreitung von *E-Learning* anbelangt. Der Einsatz von *E-Learning* darf jedoch nicht abgekoppelt von der allgemeinen Förderung der digitalen Kompetenz in der Bevölkerung betrachtet werden.

5.3 Tastende Suche nach wirksamen Anreizen

Diese durchwachsene, wenn nicht sogar dürftige Situation in Europa verlangt nach Maßnahmen auf dreierlei Fronten: **Anreize** zur Weiterbildung sowohl für den Einzelnen als auch die Unternehmen; Bereitstellung von **Mitteln** für die berufliche Bildung; **Effizienz** der Ausbildungsprogramme und -maßnahmen.

Die von der Kommission mit der Ausarbeitung von Vorschlägen für ein Maßnahmenprogramm zur Verwirklichung der Initiative „*Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen*“ betraute Sachverständigengruppe erachtet die Verbesserung und Verstärkung der Anreize als eine der vier vorrangigen Aktionslinien.³² Der Bericht der

³²*New Skills for New Jobs: Action Now (Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen: Sofortige Maßnahmen)*. Ein Bericht der Sachverständigengruppe über „*Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen*“, Europäische Kommission, Februar 2010. Auf der EGB-Konferenz vom 2./3. September 2010 haben die beiden Mitglieder der Sachverständigengruppe, Mike Campbell und Jim Devine, auf diese Empfehlungen hingewiesen.

Sachverständigengruppe hat zwar kein Patentrezept parat, weist jedoch auf mehrere zentrale Punkte hin:

- Die **Anreize für Einzelne** können nicht losgelöst von ihren persönlichen **Motivationen** und dem **Nutzen**, den sie daraus ziehen, betrachtet werden. Wenn sich die erworbenen Kompetenzen in besserer Bezahlung und Beschäftigungsfähigkeit niederschlagen, ist die Motivation natürlich umso größer! Auch die Qualität der Orientierungs- und Beratungsdienste, die mit der Beschäftigungsfähigkeit Hand in Hand geht, kann motivierend wirken. Das Paket aus persönlicher Motivation, Anreizen und Nutzen muss für den Einzelnen Sinn ergeben und eine Zukunftsplanung ermöglichen. Auf dieser Grundlage können Programme für die gemeinsame Investition in berufliche Bildung, die Arbeitnehmer, Unternehmen wie auch Arbeitsvermittlung gleichermaßen in die Pflicht nehmen, entwickelt und umgesetzt werden. Darunter fallen auch Lernkonten und Weiterbildungsgutscheine (*learning accounts, learning vouchers*).
- Die **Anreize für Unternehmen** setzen auf **Gruppendruck**, um bewährte Verfahren zu verbreiten: Wenn verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen können, ist das natürlich ein starker Anreiz. Dies ist jedoch kein Automatismus. Der Beitrag von Weiterbildungsmaßnahmen zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hängt von der Förderung einer **Arbeitsorganisation ab, die stärker auf die Mobilisierung von Kompetenzen**, statt auf eine genaue Arbeitsplatzentsprechung ausgerichtet ist. In einem solchen Betriebsumfeld sind auch **finanzielle Anreize** (gezielte Anreize für bestimmte Kategorien: Geringqualifizierte, ältere Arbeitnehmer; Regeln für die steuerliche Abschreibung von Weiterbildungsausgaben) entsprechend wirksamer. Die KMU wiederum benötigen für ihre Weiterbildungsinvestitionen auf geeigneter regionaler Ebene ein institutionelles Netzwerk und finanzielle Unterstützung.
- Die Verbesserung der Anreize betrifft auch die privaten und öffentlichen Akteure der allgemeinen und beruflichen Bildung. Dies erfordert insbesondere leistungsfördernde Bewertungskriterien.

Die in mehreren Ländern laufenden Diskussionen und Reformen zeigen, dass die richtige Dosierung der Anreize nicht gerade einfach ist. Die verschiedenen finanziellen

Anreize sind untrennbar mit der Arbeitsorganisation in den Unternehmen und, auf kollektiver Ebene, mit dem institutionellen Gefüge verbunden: Das Verhalten der Akteure wird von all diesen Faktoren – sowohl den Zwängen als auch den Chancen – bestimmt. Natürlich ist auch die Vielfalt der nationalen Organisationsmodi nicht gerade ein Aspekt, der die Ausarbeitung gemeinsamer Leitlinien in den verschiedenen Ländern erleichtert.

5.4 Anhaltende strukturelle Unterschiede zwischen den nationalen Systemen

Die Länder können anhand von zwei Kriterien grob in zwei Gruppen eingeteilt werden:³³

- ***das Verhältnis zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung: Integration oder Trennung.***
- ***die Art der Regelung der beruflichen Weiterbildung: zentral, dezentral, schwach ausgeprägt.***

Die Integration der beruflichen Weiterbildung in das Erstausbildungssystem (skandinavische Länder) ist wahrscheinlich ein Vorteil hinsichtlich der Förderung von lebenslangem Lernen, da auf einen einheitlichen Rahmen für die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen zurückgegriffen werden kann.

In Kontinentaleuropa und den Mittelmeerländern sind die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung eher zwei getrennte Bereiche und die berufliche Weiterbildung wird, mehr oder weniger dezentral, vertraglich geregelt. Die Herausbildung eines individuellen Rechts der Arbeitnehmer auf Ausbildung und die Einführung eines brauchbaren Qualifikationsrahmens für die Übertragbarkeit persönlicher Kompetenzen sind in diesen Ländern wichtige Themen von Tarifverhandlungen auf sektoraler und branchenübergreifender Ebene.

In Ländern wie dem Vereinigten Königreich, in denen die berufliche Weiterbildung kaum geregelt ist, hängt der Umfang der Weiterbildung in erster Linie von den

³³Siehe: Florence Lefresne, „Formation tout au long de la vie : des enjeux convergents dans des contextes institutionnels différents au sein de l'Europe“, in: *Travail et reconnaissance des compétences*, William Cavestro, Christine Durieux, Sylvie Monchatre, Economica, 2007.

individuellen Anstrengungen der Unternehmen ab. Das System der *National Vocational Qualifications* (nationale Berufsqualifikationen) hilft den Arbeitnehmern ihre Kompetenzen entsprechend zu „vermarkten“.

In vielen mittel- und osteuropäischen Ländern sind das System der beruflichen Bildung und der entsprechende soziale Dialog in einem desolaten Zustand.

Diese grobe Typologisierung reicht aus, um sich, natürlich ohne Anspruch auf Vollständigkeit, ein Bild von der Lage in Europa zu machen. Eine Reihe von Forschern hat an einer eingehenderen Charakterisierung der am Schnittpunkt zwischen den jeweils länderspezifischen Arbeitsbeziehungssystemen und öffentlichen Politiken (Bildungspolitik, Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik) angesiedelten nationalen Instrumente der beruflichen Bildung gearbeitet. Theoretisch sind verschiedene „Bildungs- und Weiterbildungsregimes“ vorstellbar, die politische Grundsätze, Strategien der Akteure, Governanceformen sowie Regeln und Instrumente in bestimmter Weise kombinieren (siehe Kasten). Die nationalen Systeme sind letztlich nichts anderes als traditionell verankerte, spezifische Kompromisse zwischen diesen typischen Regimeformen.

Typische Formen von Bildungs- und Weiterbildungsregimes

Aufbauend auf der Untersuchung einer Reihe genauer und detaillierter Kriterien schlägt der Forscher Eric Verdier³⁴ eine theoretische Typologisierung von Bildungs- und Weiterbildungsregimes (nachstehend grob zusammengefasst) vor und nennt als ihr konstituierendes Merkmal das „Gerechtigkeitsprinzip“:

- ***de-kommodifizierte Regime***

- *Korporatistisch (Grundprinzip: Zugang zur Berufsgemeinschaft)*
- *Akademisch (Grundgedanke: schulbasiertes Leistungsprinzip)*
- *Universell (Grundprinzip: Ausgleich anfänglicher Ungleichheiten)*

³⁴Eric Verdier, *European LLL Strategy and diversity of national devices: an interpretation in terms of public policy regimes*, European Consortium for Political Research, 2009 General Conference, Potsdam, 9.-12. September 2009.

- **Marktregime:**

- *Wettbewerbsmarkt* (Grundprinzip: Nutzen der angebotenen Leistung für das individuelle Humankapital)
- *Geregelter Markt* (Grundprinzip: gerechter Preis und Qualität der Leistungen zur Entwicklung von Kompetenzen als Sozialkapital)

Anhand dieser Typologisierung könnte der aktuelle europäische Ansatz als der Versuch einer neuer Kombination von Regimen aufgefasst werden: korporatistisch aufgrund des sektoralen Wirkungsbereichs der Ausschüsse; universell, da ja faire Chancen und erfolgreiche Übergänge für alle gefordert werden; geregelter Markt, in dem es nicht an proaktiven Ausbildungsträgern mangelt und gemeinschaftliche Regelungen des Bereichs auf der Agenda stehen. Die Billigung dieses europäischen Regimes könnte – natürlich unter Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips – dazu beitragen, die nationalen Mängel zu beheben und bewährte Praktiken auszutauschen.

5.5 Sektorausschüsse und berufliche Bildung

Sektorausschüsse sollen eine unterstützende Rolle beim Austausch und Vergleich nationaler und regionaler Erfahrungswerte übernehmen. Wird Berufsbildung zu einem Schlüsselthema der Sektorausschüsse, die nationale Akteure und Organisationen zusammenbringen, müssen diese Ausschüsse die strukturellen Unterschiede zwischen den Ländern berücksichtigen und besser verstehen lernen, um ihre Auswirkungen bewerten zu können.

Aus den Ergebnissen der von ECORYS im Rahmen eines Durchführbarkeitsberichts bei den Sozialpartnern durchgeführten Erhebung leiten die Autoren folgende Empfehlungen ab: „Die Sektorausschüsse müssen den Schwerpunkt auf Themen legen, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer relevant sind.“ Ein Großteil der Befragten (72 %) befürwortet ein Konzept mit zwei Schwerpunkten: berufliche Erstausbildung *und* Weiterbildung. Dennoch gibt es bei den Ergebnissen signifikante Unterschiede: Arbeitgeber sind vor allem an der Anpassungsfähigkeit des Erstausbildungssystems in Bezug auf die Entwicklungen bei der Kompetenznachfrage

interessiert; Gewerkschaften hingegen eher an einer Förderung der beruflichen Weiterbildung, die zugleich von Arbeitnehmern und Unternehmen als „Überlebensschutz“ betrachtet wird.

Das Verhältnis zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung sollte daher natürlich zu den Hauptanliegen der Sektorausschüsse gehören, in deren Rahmen folgende Themen behandelt werden:

- die Definition der richtigen Balance zwischen den Prioritäten von Gewerkschaften und Arbeitgebern unter aktiver Mobilisierung beider Parteien;
- die Schaffung einer auf Respekt und Vertrauen basierenden Verbindung der „Parallelwelten“ Bildung, Berufsbildung und Wirtschaft, mit dem Ziel, aktiven Dialog zu fördern und künftige Berufsfelder für alle Qualifikationsniveaus zu identifizieren und zu stärken; Nichts wäre schlimmer als ein Gleichgewicht auf niedrigem Niveau zwischen einem schlechten Bildungssystem, das Generalisten ohne berufliche Kompetenzen hervorbringt, und einer Arbeitsnachfrage von Unternehmen in einem geschrumpften Produktivsystem.
- die Definition eines institutionellen Rahmens, der Ausbildungsträgern Orientierungshilfen gibt und verfügbare private und öffentliche Mittel effizient nutzt; dieser Punkt ist umso wichtiger, als es in mehreren Berufsfeldern bereits Akteure und Dienstleister gibt, die versuchen, die gesamte „Wertschöpfungskette“ aus Berufsbildung, Zertifizierung und Mobilität nach ihren Vorstellungen zu organisieren.

Den europäischen Gesellschaften fällt es nicht leicht, ein Gleichgewicht zwischen zwei Anforderungen zu schaffen, die schwer in Einklang zu bringen sind:

- der vorrangigen Notwendigkeit, die Grundausbildung und Kompetenzentwicklung der Erwerbsbevölkerung aller Altersgruppen zu fördern; die Antwort auf diese Notwendigkeit bestimmt nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte im unteren bzw. mittleren Qualifikationsbereich, sondern auch die langfristige Sicherung einer europäischen Wirtschaftsdynamik, vor allem im Bereich der

Industrie, die besonders im Hinblick auf nachhaltige Entwicklung nach wie vor eine wichtige Innovationsquelle darstellt.

- der Investition in attraktive, erstklassige Ausbildungen für potenzielle Talente zur Sicherung der Verfügbarkeit kreativer Kompetenzen in Spitzentechnologie-Branchen und der Stellung Europas an der Spitze von Wissenschaft und technischem Fortschritt;

Die Schwierigkeiten bei der Suche nach einer ausgewogenen Antwort auf diese zweifache Anforderung und verschiedensten Fehlentwicklungen (z. B. die Umleitung von mathematischen und IT-Kompetenzen in den Finanzsektor dank Spitzengehältern) zeigen, wie sehr die Arbeitnehmerschaft heute mit Fragmentierung und Zersplitterung zu kämpfen hat. Das ist eine grundlegende Herausforderung an den Zusammenhalt – nicht nur in sozialer Hinsicht. Sie bestimmt auch die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der wirtschaftlichen Entwicklung, die sich langfristig nicht ausschließlich auf eine eng begrenzte Elite verlassen kann, die von dem Übergewinn eines ungleichen Wachstums profitiert.

Das System der Berufsbildung, sowohl der Erstausbildung als auch der Weiterbildung, muss die Wahrnehmung von Signalen des Arbeitsmarktes mit dem richtigen Weitblick in Bezug auf gesellschaftliche Veränderungen kombinieren. An Universitäten angeschlossene Kompetenz- und FuE-*Cluster* müssen in die Ermittlung und Entwicklung zukunftssträchtiger Berufe für alle Qualifikationsniveaus eingebunden werden. Für das Tempo des Wandels sind Generationen heute kein Maßstab mehr. Die nachhaltige Entwicklung der Kompetenzen kann weder auf der Gleichgültigkeit des Ausbildungssystems gegenüber dem Arbeitsmarkt noch auf dem Kurzfristdenken der Unternehmen, die ihre Arbeitskräftenachfrage nur nach der aktuellen Konjunkturlage ausrichten, basieren. Durch eine strukturierte Zusammenarbeit zwischen den Akteuren aus den Bereichen Berufsbildung, Forschung und Wirtschaft kann der Horizont der Entscheidungsfindung erweitert werden, um den Anforderungen einer solchen Entwicklung besser gerecht zu werden. Insofern muss die Gewerkschaft eine tragende Rolle spielen und Entwicklungen vorantreiben, indem sie sich zur Stimme der Arbeitnehmer erhebt und deren Bedürfnisse und Anliegen vertritt.

Fazit

Als Zusammenfassung der obigen Analyse werden im Folgenden sieben Leitideen vorgestellt:

1. Eine aktive Rolle Europas in der neuen umwelt- und wettbewerbspolitischen Ordnung der Weltwirtschaft ist nur unter der Voraussetzung möglich, dass ein dynamisches Gleichgewicht zwischen einer entschlossenen Anhebung des allgemeinen Kompetenzniveaus und der Exzellenzförderung geschaffen und die Prekarität – der Grund für Ressourcenverschwendung und Motivationsverlust – durch einen integrativen Arbeitsmarkt zurückgedrängt wird.

2. Die Sektorausschüsse für Beschäftigung und Kompetenzen können zu nützlichen Foren für die Interaktion von sozialem Dialog und öffentlicher Politik werden. In einem Bereich, der weiter vorwiegend in die nationale Zuständigkeit fällt, sollten die Ausschüsse die Aufgabe übernehmen, nationale und regionale Akteure zusammenzubringen, um eine „Community of Practice“ zu formen, in der bewährte Praktiken und Erfahrungen ausgetauscht werden.

3. Damit sich die Sektorausschüsse zu einer wirksamen Erweiterung der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog entwickeln können, muss ihre Leitung (Leadership) in den Händen der Sozialpartner liegen. Die Öffnung der Sektorausschüsse für andere Akteure, insbesondere für Berufsbildungseinrichtungen, muss gemäß diesem *Leadership*-Prinzip erfolgen. Die Ausschüsse könnten qualitative und quantitative Methoden kombinieren und vorausschauende, handlungsorientierte Studien mit direktem Bezug zu den praktischen Erfahrungen der Akteure vorantreiben und koordinieren. Studien über Berufsfelder, die Spannungen und tiefgreifenden Veränderungen unterliegen, würden einen überaus nützlichen Beitrag zur Entwicklung geeigneter Bildungsprogramme und -maßnahmen leisten.

4. Die Berücksichtigung von *Lernergebnissen* – Ergebnissen des Lernens am Arbeitsplatz im Laufe des gesamten Arbeitslebens – bei der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen ist eine positive Entwicklung, die von den Gewerkschaften begrüßt wird. Für eine nachhaltige Entfaltung dieser Entwicklung bedarf es der Anpassung der *Geschäftsmodelle* der Unternehmen, damit diese Anerkennung einen positiven Einfluss auf die Entlohnung und Beschäftigungsfähigkeit

der Arbeitnehmer ausübt. Dies hätte auch zur Folge, dass Gewerkschaften mehr Verantwortung übernehmen und die Themen Kompetenzen und Berufsbildung verpflichtender Teil von Tarifverhandlungen werden.

5. Der *Lernergebnisansatz* trägt zu mehr „Flexicurity“ am Arbeitsmarkt bei: Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bereitet die Arbeitnehmer besser auf erfolgreiche Beschäftigungsübergänge vor; die Anerkennung von Kompetenzen jenseits von Zeugnissen, die den Abschluss einer Ausbildung bescheinigen, kommt den Arbeitgebern zugute, da diese einen besseren Überblick über die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen erhalten; eine bessere Beschreibung der in den Befähigungsnachweisen der Bildungssysteme aufgeführten Kompetenzen erleichtert jungen Absolventen den Einstieg ins Berufsleben. Besonders im Bereich der mittleren Qualifikationsniveaus, deren Verfügbarkeit und Förderung enorm wichtig für die langfristigen Perspektiven der industriellen Kapazitäten Europas ist, wäre diese Entwicklung sehr zu begrüßen.

6. Für einen ordnungsgemäß funktionierenden Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von *Lernergebnissen* bedarf es einer angemessenen Regulierung: einheitliche Rahmenbedingungen, Methodentransparenz und Akkreditierungsagenturen für die Zertifizierung von Kompetenzen. Derzeit in Entwicklung befindliche europäische Programme wie der Europäische Qualifikationsrahmen oder die Klassifizierung für Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe setzen diesen Weg fort. Dies sind jedoch Instrumente, deren Anwendbarkeit durch die Sozialpartner beschränkt und schwierig ist. Die von den Sektorausschüssen durchgeführten operativen Studien über bestimmte Berufe könnten durch die Mobilisierung praktischer Erfahrungen erheblich dazu beitragen, diese Instrumente feiner auf die Anforderungen abzustimmen. Direkt von Arbeitgebern durchgeführte Erhebungen würden einen besseren Einblick in die Praxis der Ausbildungswege und der Mobilisierung von Kompetenzen innerhalb der Unternehmen geben.

7. Die Langlebigkeit des europäischen Ziels lebenslanges Lernen steht im krassen Gegensatz zu den dürftigen Ergebnissen: Der Zugang zu beruflicher Weiterbildung bleibt gering und ist ungleichmäßig auf die Länder und Bevölkerungsgruppen verteilt. Es zeichnet sich derzeit kein Aufschließen der Länder mit dem größten Aufholbedarf ab. Es ist nach wie vor schwierig, eine Balance zwischen Beratungs- und

Orientierungsdiensten für die Arbeitnehmer, finanziellen Anreizen für Unternehmen und Änderungen der Arbeitsorganisation zur besseren Mobilisierung der Kompetenzen zu schaffen. Die grundlegenden Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern Europas in Bezug auf die Gestaltung, Organisation und Regulierung nationaler Systeme für die berufliche Bildung erschweren die Festlegung gemeinsamer Leitlinien. Dennoch können diese Unterschiede nicht einfach unter den Teppich gekehrt werden. Die Arbeit der Ausschüsse sollte durch die Netzwerke, deren Einrichtung in ihren Aufgabenbereich fällt, zum besseren Verständnis dieser Unterschiede beitragen und die Beurteilung der Auswirkungen ermöglichen. Auf dieser Grundlage könnten die Ausschüsse die Förderung und Verbreitung positiver Erfahrungswerte – insbesondere im Hinblick auf die Kooperation und Kohärenz von Erstausbildung und Weiterbildung – unterstützen. Zu ihren Aufgaben gehört zudem die Klärung des institutionellen Rahmens zur Steuerung der Aktivitäten von Ausbildungsträger, die bereits auf europäischer Ebene tätig sind.

Literaturverzeichnis

BUSINESSEUROPE, CEEP, EGB, UEAPME, 2010, Rahmenabkommen über integrative Arbeitsmärkte, 25. März 2010.

CEDEFOP, 2009, Future skillneeds in Europe : Medium term forecast, Technical background report, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

CEDEFOP, 2009, Future skillsupply in Europe. Medium-termforecast up to 2020 – Synthesis report, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

CEDEFOP, 2009, Zukünftiges Qualifikationsangebot in Europa, Mittelfristige Prognose bis 2020, Wichtigste Ergebnisse.

CEDEFOP, 2010, Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

CEDEFOP, 2010, The skillmatchingchallenge, Analysing skill mismatch & policy implications, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

CEDEFOP, 2010, Die richtige Qualifikation? Qualifikationsungleichgewichte in Europa, Kurzinformation, Juni.

CEGOS, 2010, Quelle formation professionnelle aujourd'hui et pour demain?, Paris, Mai.

Centre Etudes & Prospective der Groupe Alpha, 2010, Résumé d'entretiens avec les fédérations syndicales européennes „Pour une version syndicale de l'initiative New Skills for New Jobs“, August.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), 2008, La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation, Bref, Nr. 251, April.

ECORYS, SectorCouncils on Employment and Skillsat EU level. A studyintotheirfeasibility and potential impact, März 2010.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, Abstimmung der Qualifikationen auf die Erfordernisse sich wandelnder Industriezweige und Dienstleistungen, CCMI/068 – EESC 259/2010, 17. Februar 2010.

Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft, Erklärung des EGBW zu den Schlussfolgerungen des Rates (Beschäftigung und Sozialpolitik) „Neue Qualifikationen für neue Arbeitsplätze: Weitere Schritte“, Juni 2010.

Europäische Kommission, Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen – Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen, KOM(2008) 868 endgültig, 16. Dezember 2008.

Europäische Kommission, The forthcoming European Skills, Competencies and Occupations taxonomy, EMPL D-3/LK D(2009), Januar 2010.

Europäische Kommission, New Skills for New Jobs: Action Now, A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs, Februar 2010.

Europäische Kommission, Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, Europäische Kommission, KOM(2010) 2020, 3. März 2010.

Europäische Kommission, Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung der Strategie Europa 2020, Europäische Kommission, KOM(2010) 296 endgültig, 9. Juni 2010.

Europäische Kommission, Arbeitsdokument der Dienststellen der Kommission zu Arbeitsweise und Potenzial der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog in Europa, SEK(2010) 964 endgültig, 22. Juli 2010.

Europäische Gewerkschaftsbund, EGB-Entscheidung zu Erstausbildung, beruflicher Bildung und Weiterbildung für eine europäische Beschäftigungsstrategie, angenommen vom EGB-Exekutivsausschuss am 16./17. März 2009.

Lefresne Florence, Formation tout au long de la vie: des enjeux convergents dans des contextes institutionnels différents au sein de l'Europe, in: Travail et reconnaissance des compétences, William Cavestro, Christine Durieux, Sylvie Monchatre (Dir.), Economica, 2007.

Lemoine Mathilde, Wasmer Etienne, Les mobilités des salariés, Conseil d'Analyse Economique, Documentation Française, Paris, 2010.

Méhaut Philippe, Winch Christopher, Le cadre européen des certifications: quelles stratégies nationales d'adaptation ?, Formation Emploi, Nr. 108, Oktober-Dezember 2009.

Oxford Research, 2010, Transversal Analysis on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sectors, Bericht erstellt von Oxford Research für GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Januar 2010.

Uni-Europa, Offshore Outsourcing, Ein Handbuch für Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftssekretäre, Projekt MOOS (Making Offshore Outsourcing Sustainable, nachhaltige Gestaltung von Offshore-Outsourcing), Septembre 2006.

Tratsaert Pieter und De Smedt Erik, Qualifications et compétences pour plus de mobilité dans une Europe compétitive, Bericht für EUROCADRES, CEPLIS, AIDP, April 2009.

Verdier Eric, European LLL Strategy and diversity of national devices: an interpretation in terms of public policy regimes, European Consortium for Political Research, 2009 General Conference, Potsdam, 9.-12. September 2009.

Anhang

Programm der EGB-Konferenz vom 2./3. September 2010, Brüssel