

CEDEFOP



REFERENZDOKUMENT

Europäische

Trends in der

Berufs- und

entwicklung

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Band II

Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung

Autor: Burkart Sellin

Band II

VORWORT

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

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

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

Die Zeiten der rigiden Arbeitsteilung zwischen ausführenden und konzipierenden, intellektuellen und praktischen Arbeitern, geistiger und technischer Intelligenz scheinen vorbei zu sein. Die schon früher eher künstlich hoch gehaltene Trennung in 'Zwei Kulturen', einer geisteswissenschaftlich geprägten und einer technisch-naturwissenschaftlich geprägten Kultur gerät ins Wanken. Routinearbeiten, Fließbandarbeit und reine Helfertätigkeiten in der Industrie und im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen sind innerhalb der EU vielfach mit Hilfe der Technik und damit ermöglichten neuen

Formen der Arbeitsorganisation obsolet geworden. Die Tätigkeiten gering qualifizierter Arbeiter und Angestellten wurden bei hohem Kapitaleinsatz weitgehend durch Maschinen und Automaten ersetzt. Seit Mitte der 60er Jahre werden zudem auch viele anspruchsvollere Tätigkeiten von qualifizierten Facharbeitern und Handwerkern durch Maschinen, Roboter, flexible Fertigungssysteme etc. automatisch verrichtet.

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

Diese neue Entwicklungsstufe hat zwar gerade erst begonnen. Es zeichnet sich jedoch heute schon ab, daß ein Großteil des Wissens und der Fertigkeiten auch der höher Qualifizierten 'Professionals' nunmehr den Weg in 'Maschinen' angetreten hat und sie tendenziell von Rationalisierungen in ähnlicher Weise bedroht sind, wie es durch deren Zutun bei den niedriger qualifizierten Arbeitern und Angestellten derzeit schon weithin der Fall ist.

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

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

Die maßgeblichen und in dieser Referenzveröffentlichung in Band I und in Band II aufgezeigten Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung scheinen offensichtlich. Es wird Zeit, daraus die nötigen Konsequenzen in Politik und Praxis zu ziehen. Das Europäische Parlament hat im Februar eine EntschlieÙung

über die Schaffung von Arbeitsplätzen mit Zukunftsaussichten verabschiedet¹, woraus deutlich wird, daß das Bewußtsein über die erforderlichen Konsequenzen für die Politik durchaus vorhanden ist, aber noch ein großes Umsetzungsdefizit zu bestehen scheint. Das Beschäftigungskapitel im Amsterdamer Vertrag und die vorgelegten nationalen Beschäftigungspläne der Regierungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unterstreichen dies ebenso.

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

Die hiermit vorgelegten drei Bände setzen die Anstrengungen des CEDEFOP fort, Forschungsergebnisse und -ansätze zu Schlüsselfragen der Berufsbildung und ihrer Entwicklung für die Politik und Praxis zur Verfügung zu stellen. Ähnliches war zuvor mit der Veröffentlichung des ersten CEDEFOP-Berufsbildungsforschungs- und Entwicklungsbericht 'Training for a changing society' von 1998 geschehen, womit eine ganze Spannbreite von Themen abgedeckt wurde.

In Band I der vorliegenden Veröffentlichung werden wichtige politik- und praxisrelevante Ergebnisse in handhabbarer Form zusammengefaßt. Sie sind nach Einschätzung des CEDEFOP vor dem Hintergrund seiner, insbesondere im Rahmen des thematischen Netzwerks mit dem gleichen Titel², in den letzten Jahren durchgeführten Studien und erzielten Forschungsergebnisse für die Entwicklung der Berufs- und Weiterbildung in Europa in den nächsten Jahren von wesentlicher Bedeutung.

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

¹ Vgl. Europäisches Parlament (1999): *Entscheidung zur Schaffung von Arbeitsplätzen mit Zukunftsaussicht*, verabschiedet am 8.2.99 auf der Grundlage des Berichts von Thomas Mann MdEP

² Circle for research cooperation on 'European Trends in Occupations and Qualifications', Ciretoq

Verständigung und einem besseren Verständnis auch über Sprachgrenzen hinweg.

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

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

Diese Veröffentlichung wäre ohne die Kooperation mit vielen Forschern und Experten aus den Mitgliedstaaten und darunter insbesondere denjenigen, die sich in dem thematischen Netzwerk des CEDEFOP über Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung engagierten, nicht zustande gekommen. CEDEFOP hat von ihrem Sachverstand und ihrer mittelbaren oder unmittelbaren Zuarbeit einen großen Nutzen gezogen, weshalb ihnen an dieser Stelle unser ganz besonderer Dank gilt. Darüberhinaus möchten wir den Kolleginnen und Kollegen aus den zuständigen Abteilungen der Europäischen Kommission und von Eurostat für ihre Unterstützung danken. Den Mitarbeitern der Dokumentation, den Übersetzern, den Experten und dem Sekretariat des CEDEFOP und vielen anderen, die am Zustandekommen dieses Werks beteiligt waren, sei an dieser Stelle unser Dank ausgesprochen.

Johan van Rens, Direktor Stavros Stavrou, stellvertretender Direktor

Inhaltsübersicht

Einleitung

Zusammenfassung

I. Sozio-ökonomische Rahmenbedingungen und Systementwicklung 21

A. Berufliche Sozialisation und Kompetenzentwicklung, der historische Kontext 23
Heinz, Walter R.

B. Europäische Trends in der Entwicklung von Berufsbildungssystemen..... 42
und -angeboten
Tom Leney, Andrew Green und Alison Wolf

*C. Kompetenzentwicklung und Umwelt, ihr Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze*66
Catherine Gay

D. Die regionale und lokale Dimension: Qualifikations- und Kompetenzbedarf als Grundlage für die Ausbildungsplanung..... 86
Mario Gatti, Claudio Tagliaferro, Maria Grazia Mereu

II. Entwicklung von Angebot und Nachfrage in der Erstausbildung in Schule und Betrieb 98

A. Geringe Kompetenzen - Entwicklung der Angebotsseite in Europa 101
Hilary Steedman

*B. Trends bei Berufen und Qualifikationen: Der Widerspruch zwischen einer Anhebung des Qualifikationsniveaus und der Verdrängung Geringqualifizierter*126
Lex Borghans und Andries de Grip

C. Die Auswirkungen der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auf die Entwicklung von beruflichen Kompetenzen und die Berufsbildungsanforderungen..... 150
Lázaro González

D. Vorhersehbare Berufs- und Qualifikationsentwicklung vor dem Hintergrund neuer Informations- und Kommunikationstechniken 166
Werner Dostal

E. Zur berufsbildungspolitischen Ordnungsarbeit in Deutschland und Frankreich: Institutionelle Koordinierungssysteme..... 203

III. Qualifikations- und Kompetenzentwicklung im Zuge der Weiterbildung und des lebenslangen Lehrens und Lernens 228

- A. *Qualifikationen und Kompetenzen und ihr Erwerb für lebenslanges Lernen, europäische Trends* 229
Graham Attwell und Alan Brown

- B. *Berufliche Weiterbildung: Tendenzen auf dem Hintergrund von Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung*..... 265
Hartmut Seifert

IV. Inner- und überbetriebliche Entwicklung und lokaler bzw. regionaler Wettbewerb 279

- A. *Tendenzen bei der Kompetenzentwicklung in Europäischen Unternehmen*..... 281
Barry Nyhan

- B. *Bedarf an Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und für die Gründung neuer Unternehmen*..... 323
John Konrad

- C. *Neue Entwicklungen in den Qualifizierungsstrategien für die sektorale und regionale Innovation*..... 343
Loek F.M. Nieuwenhuis

V. Sprachen Lehren und Lernen 365

- Trends beim Erlernen von Fremdsprachen im Rahmen der Berufsbildung, das Leonardo da Vinci Programm und berufsorientierter Fremdsprachenerwerb* 365
Gruber, Sieglinde; Lasnier, Jean-Claude; Rüschoff, Bernd, et al.

VI. EU-Programme und Ergebnisse der Berufsbildungsforschung 387

- A. *Projekte des Typs Erhebungen und Analysen im Rahmen des EU-Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci: Quantitative und qualitative Analyse der Ausschreibungen 1995, 1996 und 1997 unter besonderer Berücksichtigung von Projekten zu: 'Prognosen des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs'* 388
Marc Ant und Jeff Kintzelé

- B. *Antizipation von Kompetenzen und Qualifikationen. Die wichtigsten Ergebnisse ausgewählter Leonardo da Vinci-Projekte* 429
Sellin, Burkhardt et al.

C. Möglichkeiten und Perspektiven einer Europäischen Berufsbildungsforschung? 450
Michael Kuhn, Erhard Schulte

D. Strategien und Szenarios für die Entwicklung der Berufs- und Weiterbildung 471
Fons van Wieringen

VII. Arbeiten des CEDEFOP-Netzwerks zur Forschungskooperation auf dem Gebiet der Trends in der Europäischen Berufs- und Qualifikationsentwicklung 501

A. Ziele, Arbeitsweise und -gegenstände 501
Stavros Stavrou

B. Aktuelle Arbeiten und Ergebnisse 504
Burkart Sellin

C. Auswirkungen der Informations- und Kommunikationstechnologien auf die beruflichen Kompetenzen und die Berufsbildung 508
Mara Brugia

D. Lernen in Kleinstunternehmen: Einige sektorale Aspekte 511
Tina Bertzeletou

Einleitung

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, CEDEFOP, legt hiermit den **Band II** der Veröffentlichung über ‘ Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung, politik- und praxisrelevante Ergebnisse aus Forschung, Studien und Analysen’ vor. Er enthält systematisch geordnete und speziell für diese Veröffentlichung vorbereitete aktuelle Fachbeiträge von Berufsbildungsforschern und -fachleuten zu dem Thema und schließt sich gewissermaßen an den CEDEFOP-Bericht über die Europäische Berufsbildungsforschung von 1997/98 an.

Das gesamte Werk umfaßt drei Bände:

Band I enthält die wichtigsten **Analysen, Ergebnisse, Schlußfolgerungen und Empfehlungen** aus den Arbeiten der letzten Jahre der EU-Kommission und des CEDEFOP, aus Arbeiten im Rahmen seines thematischen Netzwerks (Ciretoq) mit dem gleichen Thema, von seiten einschlägiger Leonardo-da-Vinci Untersuchungsvorhaben und aus dem sozio-ökonomischen Teil des 4. Rahmenforschungsprogramms der EU, zu Themen auf dem Gebiet der Analyse, Vorausschau, und Vorhersagen über Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung. Einige relevante Ergebnisse von Arbeiten aus der Forschungsarbeit einiger Mitgliedstaaten werden darin ebenfalls berücksichtigt. Die Auswahl und Zusammenstellung der Analysen und Ergebnisse in Band I bezieht sich

vor allem auf die Inhalte und Aussagen, die im Band II durch die Fachbeiträge abgedeckt werden. Es wurden jedoch eine Reihe weiterer Quellen herangezogen sowohl aus der CEDEFOP - Arbeit als auch von seiten anderweitiger Untersuchungen und aus der Wissenschaft und Forschung generell.

Dieser Band ist für ein breites Publikum gedacht, d.h. Berufsberater, Lehrer, Ausbilder, Studenten und Schüler oder Eltern, für Praktiker und politische oder soziale Akteure. Die Vielfalt der z.T. widersprüchlichen Hinweise und Erkenntnisse über die laufende Entwicklung bedürfen einer eingehenden Wertung und es muß trotz großer Schwierigkeiten versucht werden, den interessierten Akteuren und den von dieser Entwicklung Betroffenen eine Möglichkeit zu geben, sie einzuordnen und für ihre eigenen Entscheidungen nutzbar zu machen. Es dreht sich dementsprechend nicht darum, einfache Rezepte zu erstellen um danach zu handeln, sondern darum, ihnen eine eigene Beurteilung der Situation zu ermöglichen, welche es ihnen in der Folge erlaubt, eigene Schlußfolgerungen auf dem Hintergrund der institutionellen Rahmenbedingungen, in der er/ sie sich befindet, zu ziehen und daraus gewisse Handlungsorientierungen abzuleiten. Insofern trägt der Band I auch den Untertitel 'Handreichungen' hoffentlich zu Recht.

Band I wird in allen Amtsprachen der EU veröffentlicht. Das Original wurde auf Deutsch erstellt. In der CD-ROM Version erfolgt die Veröffentlichung aller drei Bände gleichzeitig in allen verfügbaren Sprachen.

Band II wird auf Deutsch, in Englisch und Französisch bereitgehalten und enthält die **Beiträge von Wissenschaftlern und Sachverständigen**, die die verschiedenen Teilthemen im einzelnen behandeln, in die das Gesamtthema der Trends unterteilt worden ist. Diese Beiträge beruhen auf originären und äußerst aktuellen Untersuchungen, Ergebnissen und Zwischenergebnissen der Autoren oder Autorengruppen bzw. Wissenschaftler-Teams. Die meisten dieser Fachbeiträge gründen auf Projekte, die im Rahmen des Netzwerks Ciretoq, des Leonardo da Vinci Programms oder des 4. Rahmenforschungsprogramms der EU durchgeführt wurden. Einige der Autoren haben sich seit Längerem mit der entsprechenden Thematik in ihrem Forschungsinstitut befaßt und stellten die wichtigsten Ergebnisse ihrer eigenen Forschungsarbeit zusammen.

Band III enthält eine **annotierte Auswahlbibliographie** von Veröffentlichungen, die CEDEFOP mit Hilfe seines eigenen Dokumentationsdienstes zusammenstellte. Die Leser sollen mit dieser Dokumentation auf die einschlägige und weiterführende Literatur zum Thema aufmerksam gemacht werden. Darüberhinaus wird ein eigens für diese Veröffentlichung entwickeltes **dreisprachiges Glossar** zur Verfügung gestellt, welches einen Beitrag zur internationalen Verständigung leisten möchte und das, teilweise für Laien und Praktiker schwierig zu ordnende und zu fassende relevante Vokabular der Fachbegriffe erläutert.

Zusammenfassung (von Band II)

Für diesen Band wurden die Verfasser in der Folge eines Aufrufes zur Interessensbekundung über das Ciretoq-Netzwerk und weitere einschlägige Netzwerke der Forschung auf Europäischer Ebene vom CEDEFOP beauftragt, thematische Beiträge zu verfassen. Die Texte wurden vom Herausgeber revidiert und von den Verfassern im Anschluß daran autorisiert. Sie wurden dann in Verantwortung des CEDEFOP in die jeweils anderen Sprachen (EN,FR und DE) übersetzt und zur Veröffentlichung freigegeben.

Dieser Band ist in 7 Kapitel unterteilt:

Kapitel I behandelt die **Rahmenbedingungen der Systeme und ihre Entwicklung**, d.h. die Systeme von Bildung, Ausbildung und Beschäftigung vor allem unter sozio-ökonomischen Aspekten. Hierbei spielen die Internationale und Europäische Dimension eine große Rolle einerseits, aber auch die immanenten Herausforderungen für alle Systeme auf dem Hintergrund der gesellschaftlichen, technologischen, ökologischen und motivationalen Veränderungen. Vier Beiträge wurden diesem Abschnitt zugeordnet, die die wichtigsten dieser o.g. Aspekte diskutieren:

Walter R. Heinz beschreibt aus einer soziologisch-historischen Perspektive die Entwicklungslinien, wie sie sich in den letzten Jahren darstellen und zu einem großen **Bedarf für Änderungen in Bildung und Ausbildung** führten. Er zieht die Stränge von der stark arbeitsteiligen Industriegesellschaft des sog. Taylorismus bzw. Fordismus hin zu den Anforderungen der sich abzeichnenden 'industrialisierten Dienstleistungsgesellschaft' bzw. der kommenden Informations-, Kommunikations- und Wissensgesellschaft. Die sich daraus ergebenden neuen bzw. neu zu ordnenden und zu vermittelnden Berufs- und Kompetenzprofile werden dargelegt und die Notwendigkeit geänderter Einstellungen und Verhaltensweisen von seiten der Betroffenen und der Institutionen unterstrichen.

Traditionelle Muster der Qualifikationsvermittlung würden u.a. durch die Internationalisierung und Europäisierung in Frage gestellt und die Erneuerung bzw. Neu-Verteilung von Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten über die verschiedenen Zielgruppen, Bildungsniveaus und Altersgruppen hinweg würde unerlässlich. Nicht zuletzt müßten sich die Inhalte von Bildung und Ausbildung, die Methoden und Vermittlungsformen grundsätzlich ändern. Trotz sich immer rascher ändernder Arbeitsanforderungen seien berufliche Kompetenzen weiterhin wichtige Bezugspunkte für Karriere- und Erwerbsverläufe der einzelnen wie für die Personal- und Arbeitspolitik der Betriebe. Ihr Entwicklungsstand entscheide ganz wesentlich über die individuelle Konkurrenzfähigkeit und Chancengleichheit und auf gesamtwirtschaftlicher Ebene über die Wettbewerbsfähigkeit der entsprechenden Gesellschaft.

Tom Leney et al. berichten über die wichtigsten Ergebnisse einer Untersuchung, die sie im Auftrag der Eur. Kommission (DG XXII) durchgeführt haben, zur **Frage ob sich die Systeme und Angebote für Bildung und Ausbildung der EU Mitgliedstaaten einander angenähert haben oder eher weiter divergieren**. Ihre Untersuchung aufgrund existierender Literatur bezieht sich auf den Zeitraum von der

Mitte der 80'er bis zur Mitte der 90'er Jahre. Ihre wichtigste Schlußfolgerung ist, daß angesichts gemeinsamer Herausforderungen die Politik aller Mitgliedstaaten im allgemeinen ähnliche oder vergleichbare Ziele verfolgt. Sie verweisen dabei auf den technologischen Wandel und die Änderungen in der Arbeitsorganisation auf dem Hintergrund der Globalisierung der Produktion und Dienstleistungsangebote. Sie betonen jedoch auch die weiter fortbestehenden institutionell und strukturell verschiedenen Rahmenbedingungen, kulturellen Traditionen und nationalen Unterschiede bzgl. des Standes von Wissenschaft und Forschung etc. Gemeinsamen Entwicklungen stünden weiterhin grundsätzliche Unterschiede gegenüber.

Bei der Analyse von Trends müsse man wegen der Komplexität der jeweiligen Bildungs- und Ausbildungssysteme bestimmte Teilbereiche herausgreifen und eingehender beobachten. Forscher und Fachleute sollten vor allem einen Dialog auf Europäischer Ebene über gemeinsame Zielsetzungen und Grundsätze vorantreiben, als - in diesem Stadium zumindest - gemeinsame Aktionen und Innovationen anzustreben.

Catherine Gay hat im Auftrag des CEDEFOP eine **Untersuchung über die auf Umweltfragen bezogene Kompetenzentwicklung** durchgeführt und den Beitrag des Umweltschutzes zur Beschäftigungsentwicklung in einigen EU-Mitgliedstaaten analysiert. Umweltschutzfragen stünden in enger Beziehung zu den betrieblichen Engagements und zur Politik von lokalen und regionalen Körperschaften (Städte und Gemeinden, Regierungsbezirke etc.). Entscheidend sei somit die Beziehung zu konkreten Vorhaben des Umweltschutzes, aufgrund derer sich sowohl die Kompetenz- als auch die Beschäftigungsentwicklung vollziehen würde. Solche Vorhaben würden durch neuartige Partnerschaften und Modellversuche von sozialen, kulturellen und politischen Milieus bzw. Akteuren vorangetrieben, was zu einer großen Diversifizierung in Art und Umfang der Beschäftigung und in deren Folge der erforderlichen bzw. verwendeten Kompetenzen führe.

Bei der Konzeption zur Verwirklichung eines Vorhabens zeichnen sich währenddessen eine Reihe von Berufen und Berufsprofilen ab, die die Initiative nehmen: Es können sowohl Manager wie Techniker, Unternehmensgründer oder auch politische Mandatsträger sein, die als Projektentwickler in Erscheinung treten. Gemeinsame Profile treten erst stärker im Zuge der Umsetzung des Projekts in Erscheinung: Projekt-Manager, Kommunikations-, Organisations- und Verwaltungsfachkräfte leiten die Arbeitnehmer und ausführenden Fachkräfte an und sorgen für ihre (projektbezogene) Fortbildung. Die Ausbildung ist ein wichtiger Bestandteil des Projekts und wendet sich grundsätzlich an alle Beteiligten. Es dreht sich dabei weniger um spezifische technische Kompetenzen sondern um übergreifende und solche Fachkompetenzen, die an die jeweiligen, und meist höchst unterschiedlichen, Qualifikationen der beteiligten Akteure anzuknüpfen hätten. Ob in der Folge eine dauerhafte Professionalisierung der entsprechenden Fachkräfte ermöglicht wird, muß bis dato unbeantwortet bleiben. Die Bildungs- und Ausbildungsangebote im Rahmen der formalen Bildungs- und Ausbildungssysteme der Untersuchungsländer hätten sich diesen neuen, teilweise sehr beschäftigungsintensiven, Feldern erst ansatzweise geöffnet.

Mario Gatti und Claudio Tagliaferro berichten über die Ergebnisse einer Untersuchung, die in der **Maschinenbau-Industrie in 2 Regionen, Modena und Wien**, im Auftrage des CEDEFOP und mit Unterstützung der Regionen durchgeführt wurde. Die Erhebung der Trends in den beiden Regionen auf diesem Sektor hat einige wichtige Entwicklungslinien in Bezug auf den Bedarf an bestimmten Berufen und Ausbildungsniveaus aufgezeigt, die in der Region Modena unmittelbar in Überlegungen zur Reform der Ausbildungsangebote und Curricula Eingang fanden und in Wien Anlaß gegeben haben, solche Überlegungen anzustellen. Diese Untersuchung ist ein Beispiel für eine konkrete Unterstützung der Akteure vor Ort durch die Wissenschaft, welche wichtige Entscheidungsgrundlagen für eine vorausschauende Regionalplanung bereitstellen kann. Berufsbildungsstätten, Fach- und Hochschulen können solche Untersuchungen bei der Fortschreibung oder Erneuerung ihres Angebots an Bildung und Ausbildung dafür nutzen, dieses rasch und effizient den Entwicklungen in der Arbeitsorganisation anzupassen. Neben der Frage der Zahl und des Umfangs an Angeboten lassen sich ebenfalls wichtige Schlüsse bzgl. der Entwicklung völlig neuer Kompetenz- und Berufsprofile bzw. einer neuen 'Schneidung' bestehender Profile ziehen.

Kapitel II behandelt Fragen im Zusammenhang **mit der Entwicklung des Angebots von und der Nachfrage nach Qualifikationen und Kompetenzen wie sie insbesondere im Rahmen der Erstausbildung relevant sind.** Fünf Fachbeiträge wurden diesem Kapitel zugeordnet. Im Mittelpunkt steht, ob und inwieweit bestimmte Qualifikationen und Ausbildungsabsolventen bessere oder schlechtere Beschäftigungschancen haben, welche Bildungsniveaus zu favorisieren sind und welche Ausbildungsstufen die besseren Möglichkeiten haben und in welchen Bereichen sie voraussichtlich Einsatz finden werden.

Der Einfluß moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT's) auf diese Fragen wird ebenso untersucht wie die sich durch deren Einsatz ändernden Berufs- und Arbeitsanforderungen im Zuge sich ändernder Arbeitsorganisation und -verteilung. Riskieren bestimmte Personengruppen bzw. Bildungsniveaus verdrängt zu werden durch höher Qualifizierte und gibt es eine Entwicklung hin zur Polarisierung der Qualifikationen in Hochqualifizierte einerseits und Unterqualifizierte andererseits? Schließlich wird untersucht wie die Ausbildungsabschlüsse, Diplome und Zertifikate neu 'geordnet' werden: mit Hilfe welcher institutionellen Instrumente und in welchem zeitlichen Rythmus, um sie den neuen Herausforderungen und Gegebenheiten anzupassen.

Hilary Steedman berichtet über die Ergebnisse eines Forschungsprojekts, welches von der EU-Kommission, der Forschungs- und Entwicklungsabteilung GD XII, **zur Frage der Geringqualifizierten** gefördert wurde. Diese Untersuchung wurde in einer Reihe von Mitgliedstaaten durchgeführt und behandelt verschiedene Aspekte: Die Entwicklung der Löhne und Gehälter von Geringqualifizierten und Höherqualifizierten, ihre Beschäftigungsperspektiven im Vergleich und Trends in Angebot und Nachfrage. In allen Untersuchungsländern scheinen sich die Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte in den letzten Jahren rapide verschlechtert zu haben, während das Angebot an Aus- und Weiterbildung nicht entsprechend dem Bedarf an höher Qualifizierten ausgebaut wurde. Die Hauptursache für diese Verschlechterung der Chancen der niedrig Qualifizierten würde im

technologischen Wandel liegen und in der Tatsache, daß in expandierenden Sektoren bevorzugt höher Qualifizierte nachgefragt würden.

Die sich daraus ergebende Frage, wie die Zahl der Geringqualifizierten zu vermindern wäre, wurde wie folgt beantwortet: Man müsse die Zahl derjenigen, die im allgemeinen Bildungswesen verbleiben, d.h. die weiterführende Sekundarschulen, Berufs-, Fach- und Hochschulen besuchen, wesentlich erhöhen. Wenig Effekte hätten hingegen kurzfristige Maßnahmen für frühe Schulabgänger, die praxisbezogene Jugendausbildungs- und Beschäftigungsprogramme anbieten. Letztere würden nicht unbedingt dazu motivieren, sich einer anerkannten weiterführenden Bildung oder Ausbildung zu unterziehen, sondern würden die Jugendlichen auf relativ gering qualifizierte Beschäftigungen festlegen, die eben nicht zu einer stabilen und vor allem auch ausreichend bezahlten Beschäftigung führen würden. Die in den meisten Ländern immer noch überproportional hohe Jugendarbeitslosigkeit könne durch solche Maßnahmen kaum bekämpft werden. Darüberhinaus wurde im Verlaufe der Untersuchung ebenfalls deutlich, daß Arbeitnehmer mit einer niedrigen Erstausbildung auch in geringerem Maße an praxisbezogener Aus- oder Weiterbildung teilnehmen. Dies nicht etwa nur aus Gründen ggfls. mangelnder Ausbildungsplatzangebote der Ausbildungszentren und Betriebe, sondern weil die meisten dieser Jugendlichen an einer länger dauernden Ausbildung nicht (mehr) interessiert zu sein scheinen.

Lex Borghans und Andries de Grip haben aus vorwiegend makro-ökonomischer Perspektive und auf der Grundlage von einschlägigen Statistiken die Frage der Polarisierung der Qualifikationen, d.h. **das Verhältnis von Höherqualifizierten zu Niedrigqualifizierten** untersucht. Die Verdrängung gering Qualifizierter durch höher Qualifizierte und die Frage des Überangebots Hochqualifizierter wird diskutiert. Sind letztere ihrer Ausbildung gemäß eingesetzt oder nicht, und wenn ja, was hat dies für Konsequenzen für Beschäftigungschancen von weniger Qualifizierten. Hierbei wird u.a. der Wettbewerb um Arbeitsplätze in Beziehung gesetzt zur Frage der Lohn- und Gehaltsunterschiede der unterschiedlich Qualifizierten. Eine Antwort wird zu geben versucht auf die Frage, ob sich zusätzliche Bildungsinvestitionen 'lohnend' oder nicht. Im Falle ausgeprägter Verdrängungseffekte würden sich erhöhte Bildungsinvestitionen kaum rentieren, falls jedoch neue Beschäftigungsfelder erschlossen würden, bei denen i.d.R. eine erhöhte Zahl Hochqualifizierter nachgefragt würde, würden sich sehr wohl höhere Investitionen lohnen. Ihre Untersuchungen lassen darauf schließen, daß in der Tat durch höher Qualifizierte verstärkt neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden, ja es dafür geradezu Bedingung zu sein scheint über eine hohe Zahl gut Qualifizierter zu verfügen.

Daneben wurde durch die Untersuchung ebenfalls hervorgehoben, daß sich höhere Qualifikationen nur unter bestimmten Bedingungen 'auszahlen', denn wenn diese nur geringer Qualifizierte verdrängen, würden ihre Einkommen nach unten gedrückt. Nur dort, wo ein Wandel der Arbeitsorganisation einhergeht mit der Entwicklung neuer bzw. besserer Produkte und Dienstleistungen incl. neuer Beschäftigungsfelder könnten höher Qualifizierte auch höhere Einkommen erwarten. Ganz gleich ob ein Verdrängungsprozeß nach unten stattfindet (bumping down) oder generell eine höhere Qualifizierung (upgrading) nachgefragt würde für die Beschäftigung, die Verlierer seien in jedem Fall die gering Qualifizierten.

Lazaro Gonzales faßt die Ergebnisse einer im Auftrag von CEDEFOP durchgeführten Untersuchung in drei Mitgliedstaaten zusammen über die **Auswirkungen der neuen IKT's auf die Berufs- und Kompetenzentwicklung** und leitet daraus Forderungen für Bildung und Ausbildung ab. Sie würden die Berufs- und Karrieremuster jedes einzelnen sowie die Arbeitsorganisation und Betriebe grundsätzlich verändern. Die Unternehmenskultur müsse sich ebenso erneuern wie die Formen und Inhalte von Bildung und Ausbildung. Transversale und polyvalente Arbeitsgruppen würden an die Stelle von hierarchisch oder fachlich gegliederten Arbeitsbereichen treten. Individuelle und persönliche bzw. soziale Kompetenzen und Fähigkeiten würden stärker neben die technisch erforderlichen treten: Kreativität und Initiative, ständige Fort- und Weiterbildung, die Fähigkeit die Konsequenzen des eigenen Handelns frühzeitig zu erkennen, Teamfähigkeit u.a.m. würden stärker in den Vordergrund treten.

Die kommende Informationsgesellschaft würde darüberhinaus allgemeine Grundfertigkeiten im Umgang mit den Neuen Techniken erfordern, was schon in der Erstausbildung Eingang finden müsse.

Werner Dostal unterstreicht in seinem Beitrag ebenfalls die Erfordernisse einer Erneuerung der Bildungs- und Ausbildungsangebote allerdings mit dem Schwerpunkt auf den Informatikberufen selbst. **Computerbezogene und an Multi-Media orientierte Qualifikationen** seien stark nachgefragt, die Ausbildungsangebote und -kapazitäten kämen der Entwicklung der Nachfrage kaum nach.

Die Strukturen in der Beschäftigung ließen sich bei den IK-Berufen durch eine Unterscheidung der Computerberufe in sogenannte Kern-, Misch- und Randberufe verdeutlichen. Die Kernberufe oder 'reinen' Informatikberufe würden stark nachgefragt einerseits, aber andererseits wären in diesem Berufsbereich auch viele sogenannte Seiteneinsteiger mit einer mehr oder weniger verwandten Berufsrichtung oder autodidaktisch Qualifizierte tätig, die sich selbst für diese Tätigkeiten aus- und weitergebildet hätten. Ob künftig diese relativ gering Qualifizierten weiter für den engeren Informatikbereich tätig werden können, oder was der Autor vermutet, eher in den Misch- oder Randbereich abgedrängt werden, bliebe abzuwarten. Dies würde u.a. abhängen davon, ob dieser Tätigkeitsbereich planbar und routinehaft organisiert werden könne oder weiterhin eher abstrakte und wenig regulierbare Tätigkeiten im Vordergrund stünden.

Auf jeden Fall sei die aktuelle und vorhersehbare Arbeitsmarktsituation für diese Berufe sehr günstig. Auf der Bildungseite plädiert der Autor für einen starken Ausbau des Hochschulsektors und hält eine betriebliche Ausbildung z.B. im dualen System mittelfristig nicht für ausreichend. Mit der Verbreitung von Multi-Media, Internet usw. seien darüberhinaus neue und offene Arbeitsformen wie Telearbeit möglich geworden, die tendenziell traditionelle Strukturen der Industriegesellschaft ablösen könnten. Eine Kernbelegschaft würde zwar weiterhin, aber nur in begrenztem Umfang, erhalten bleiben.

Martine Möbus und Eric Verdier berichten über **eine deutsch-französische vergleichende Untersuchung zur Frage der Festlegung bzw. Regulierung von Berufsprofilen** und Berufsordnungen bzw. Zertifikaten. Sie haben insbesondere die

institutionellen Zusammenhänge und Koordinierungsmaßnahmen untersucht wie sie in den beiden Ländern bei der Neuordnung der Berufsqualifikationen angewandt werden. Die Prozesse, die dabei ablaufen und ihre Ergebnisse würden nicht nur die Bildungsangebote strukturieren, sondern darüberhinaus den Arbeitsmarkt und ganz allgemein die industriellen Beziehungen beider Länder prägen. Die zentrale Frage bei dieser Untersuchung ist es, ob und inwieweit die angewendeten Verfahren den sozialen und ökonomischen Herausforderungen gerecht werden und sie in der Lage sind, sich deren raschem Wandel zu stellen.

Können in diesen Zeiten des rapiden Wandels von Arbeit und Produktion förmlich definierte und öffentlich sanktionierte Berufsqualifikationen und -kompetenzen weiterhin Bezugspunkte abgeben? Welche Auswirkungen haben sie auf die Entwicklungen auf der sektoriellen und interprofessionellen Ebene sowie auf der betrieblichen Ebene? Wie sehen solche Regelungen aus, sind sie eher global oder legen sie Einzelheiten fest? Überläßt man sie vorzugsweise den Marktkräften wie dies in den angelsächsischen Ländern der Fall ist, oder reguliert man unter Federführung der staatlichen Organe wie in Frankreich und beteiligt man die Sozialpartner unmittelbar wie in Deutschland? Die Untersuchung dieser Zusammenhänge läßt die kulturellen und traditionellen Unterschiede ein Stück weit hervortreten und erlaubt es, Schlußfolgerungen für die Weiterentwicklung der Institutionen und Koordinierungsmechanismen in den jeweiligen Ländern zu ziehen. Der Einbeziehung der Sozialpartner bei diesen Fragen käme auf jeden Fall eine Schlüsselrolle zu.

Kapitel III behandelt vergleichbare Fragen wie das Kapitel II jedoch unter dem Blickwinkel: **Weiterbildung und lebenslanges Lehren und Lernen**. Viele der Aussagen des 2. Kapitels sind übertragbar auf die Weiterbildung von Erwachsenen und frühen Schulabgängern, es gibt jedoch darüberhinaus eine ganze Palette neuer Herausforderungen angesichts der sich ändernden Qualifikations- und Kompetenzbedürfnisse der Einzelnen, der Betriebe und der Volkswirtschaften insgesamt. Die zwei Beiträge fassen die wichtigsten Kategorien zusammen. Während der erste Beitrag mehr von den Bildungs- und Ausbildungserfordernissen her argumentiert und die neuen Angebote bzw. auszubauenden Bildungsstrukturen diskutiert, bezieht sich der 2. Beitrag auf die Bildungs- und Ausbildungserfordernisse selbst wie sie sich aus der betrieblichen und arbeitsorganisatorischen Entwicklung ergeben. Die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und ihre aktive Einbindung in die Neugestaltung der Arbeit und Produktion steht hierbei im Vordergrund woraus sich bestimmte Anforderungen an Bildung und Ausbildung insbesondere für Erwerbstätige, ob arbeitslos oder nicht, ergeben.

Graham Attwell und Alan Brown haben die notwendigen **Kompetenzen und Fertigkeiten für lebenslanges Lernen** untersucht und die Trends im Europäischen Zusammenhang. Die Qualifizierung für das lebenslange Lernen wäre aufgrund der gegenwärtigen Herausforderungen unerläßlich und würde zunehmend als eine der Kernqualifikationen angesehen, über die jeder/jede verfügen müsse, um seine/ihre Chancen im Berufsleben zu entwickeln und zu verbessern. Der Stellenwert der Berufsbildung würde wachsen insbesondere an der Schnittstelle von Bildung/Berufsbildung und Arbeit. Eine dauerhafte Beschäftigung in dem einmal erlernten Beruf z. B. als Facharbeiter würde künftig eher die Ausnahme als die Regel werden, ein größerer Bedarf an beruflicher Anpassungsfähigkeit und Flexibilität von

seiten der Einzelnen gehe einher mit der verstärkt notwendigen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Betriebe im Zuge des wachsenden Wettbewerbs und gestiegener Produktivität.

Es drehe sich jedoch keinesfalls nur um die Anpassung an vorgegebene Aufgaben und Tätigkeitsfelder, sondern vielmehr darum den ständigen Wandel zu beherrschen, ihn mit zu gestalten und aktiv an diesen Veränderungsprozessen teilzunehmen. Die ständige Weiterbildung und das lebenslange Lernen seien nicht länger nur eine Notwendigkeit für eine beschränkte Zahl von Hochschulabsolventen und 'professionals', sondern jede Frau und jeder Mann müsse bereit sein, sich ständig fortzubilden und neuen Gegebenheiten zu stellen. Und diese seien sowohl ökonomischer als auch kultureller, sozialer und politischer Natur. Die 'Europäische Gesellschaft', ihr aus der Renaissance herrührendes Verständnis von Wissen, Wissenschaft, Kenntnis und Erfahrung müsse sich diesen Herausforderungen stellen und nach einem neuen Selbstverständnis suchen. Welches sind die neuen Paradigmen für das Lernen, für das 'Was' das 'Wie' und auch das 'Warum', in der dem Ende zuneigenden Industriegesellschaft und der künftigen 'kognitiven' oder 'Wissensgesellschaft'?

Hartmut Seifert liefert zunächst einen Überblick der verschiedenen Bereiche des Systems der beruflichen Weiterbildung und stellt in den Mittelpunkt seines Beitrags die Frage **der Verbindung betrieblicher mit außer- bzw. überbetrieblicher Weiterbildung** vor dem Hintergrund der Tatsache, daß die ständige Weiterbildung und das lebenslange Lernen für jede Frau und jeden Mann über das gesamte Arbeitsleben hinweg immer bedeutsamer wird. Reichen die Institutionen und gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen und die sich daraus ergebende Angebotsstruktur aus? Am Beispiel und anhand der Situation in Deutschland kommt er zu eher negativen Schlußfolgerungen und betont die Anpassungsnotwendigkeit sowohl für die Art der gegenwärtigen Arbeitsorganisation und Arbeitsmarktpolitik als auch für die berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung. Eine engere Verknüpfung von Arbeiten und Lernen innerbetrieblich, in Fortbildungszentren und in den Fach- und Hochschulen sei dringend auch durch neuartige Arbeitszeitmodelle und tarifvertragliche Regelungen zu ermöglichen. Letztere müßten sich diesen Erfordernissen stärker stellen.

Die gegenwärtigen Möglichkeiten hätten nicht dazu geführt, daß die Interessen der Betriebe, der einzelnen Arbeitnehmer und Teilnehmer an Weiterbildung in gleicher Weise zum Zuge kommen. Arbeitslose und Beschäftigte und insbesondere gering Qualifizierte würden nicht rechtzeitig weitergebildet und könnten nicht die für sie angemessensten Angebote auswählen. Eine Reform der Weiterbildungssysteme müsse eine aufeinander abgestimmte Aufgabenteilung von Betrieben und öffentlichen Anbietern vorsehen und generelle Ansprüche auf berufliche Weiterbildung begründen, sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitssuchende bzw. Arbeitslose. Neben den notwendigen tarifvertraglichen Regelungen erfordere dies auch entsprechende Weiterbildungsgesetze.

Kapitel IV behandelt schwerpunktmäßig **Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung** und vor allem die darin angewandten Methoden und dabei angestrebten Fertigkeiten und Kompetenzen. Drei Beiträge wurden zu diesem Thema

aufgenommen. Der erste behandelt anhand einiger Fallstudien neuere Entwicklungen in Europäischen Großbetrieben, versucht eine Klassifizierung der gewählten Ansätze und angestrebten Kompetenzprofile. Im Mittelpunkt steht die Begleitung durch innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung der in Gang befindlichen Reorganisation von Produktion und Dienstleistungen, die bessere Nutzung des Potentials der Arbeitnehmer und ihre stärkere Einbeziehung in den Prozeß des arbeitsorganisatorischen Wandels. Der zweite Beitrag befaßt sich mit der Wettbewerbsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben und deren Engagement in der Weiterbildung ihrer Fach- und Führungskräfte. Die Überlebensfähigkeit der KMB sei zu stärken insbesondere durch die Fort- und Weiterbildung des Führungspersonals und der Unternehmer selbst. Angesichts ihrer Belastung müßten dabei neue Wege beschritten werden und eine umfassende Unterstützung, Information, Beratung und ständige Weiterbildung überbetrieblich gewährleistet werden. Der dritte Beitrag behandelt ähnliche Fragen bezogen auf praktische Ansätze und Erfahrungen. Er zeigt auf, daß durch die Herstellung engerer Verbindungen zwischen öffentlichen Anstrengungen der Körperschaften eines Sektors oder einer Region einerseits und den lokalen Betrieben andererseits eine arbeitsplatzschaffende und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und der Region bzw. des Sektors stärkende Dynamik freigesetzt werden kann. Bildung und Weiterbildung in den Berufs-, Fach- und Hochschulen der Region und deren Verbindung mit den Betrieben und Anpassung an die Bedürfnisse 'vor Ort' würden dabei eine herausragende Rolle spielen.

Barry Nyhan stellt in den Mittelpunkt seiner Ausführungen die **Kompetenzentwicklung, die einer der strategischen Faktoren für die Überlebens- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sei.** Die Fragen nach welchen Kompetenzen und wie die Unternehmen eine lernende Organisation werden können und ein entsprechendes Klima hergestellt werden kann, würden jedoch noch diskutiert und es gäbe kein Einvernehmen darüber. Auf der Grundlage von Fallbeispielen aus Europäischen Betrieben schlägt der Autor eine Taxonomie der Methoden und der Kompetenzen vor für die je unterschiedlichen Lehr- und Lernzusammenhänge, diskutiert die Voraussetzungen und fordert betriebliche und überbetriebliche Anstrengungen zu einer besseren Verbindung des (betrieblichen) informellen mit dem (schulischen) formalen Lehren und Lernen. 'Visionäre' Unternehmen hätten damit schon begonnen und würden große Anstrengungen nehmen, viele andere wären allerdings über einige allgemeine Überlegungen noch nicht hinausgekommen.

Eine Reihe von allgemeingültigen Grundsätzen seien vorab zu klären, die den ständigen Veränderungs- und Anpassungsprozeß und dessen Dynamik zu begleiten hätten: Dazu gehörten eine vorausschauende Führung und Unterstützung durch die Leitung der Unternehmen, eine Bereitschaft zum Risiko und zum Vertrauen in die Kompetenz der Arbeiterschaft, ein umfassende Konzipierung des Wandlungsprozesses selbst u.a.m. Die erforderlichen Kompetenzprofile könnten in vier Bereiche unterschieden werden: kognitive, technische, soziale und wirtschaftliche Kompetenzen. Ziel müsse es sein, die gesamte Komplexität des Zusammenhangs, der sich aus allen vier Teilen ergäbe, zu verstehen und zu beherrschen. Dies sei nicht länger nur für das Management sondern für alle Arbeits- und Fachkräfte des Unternehmens erforderlich.

John Konrad unterstreicht , daß das drängendste Problem im Zusammenhang mit den Klein- und Mittelbetrieben und den Neugründungen die Stärkung ihrer Überlebensfähigkeit sei. Unter den Letzteren würden eine große Zahl die schwierige Anfangszeit nicht überstehen. Der Zugang zu einer wirksamen Ausbildung, die deren kurz- und langfristigen Bedürfnissen entspricht, sei hierzu zu verbessern. Dies könnte die Beschäftigung ausweiten, eine flexible, dezentralisierte und anpassungsfähige Wirtschaftsentwicklung unterstützen und die soziale Integration fördern. Er plädiert für verstärkte Anstrengungen der Forschung über notwendige Unterstützungsmechanismen auf lokaler und regionaler Ebene, für eine europaweite Anerkennung der Ausbildungsleistungen, für ein verstärktes Engagement der EU auf dem Gebiet der Förderung lokaler Strukturen und Aktionen auch und gerade in Hinblick auf die Umsetzung der Agenda 2000 mit dem Blickwinkel der Osterweiterung der EU. Neue Konzepte, Aktionen und Praktiken sollten durch eine verstärkte Zusammenarbeit der Forschung entwickelt und gefördert werden.

Loek Nieuwenhuis konzentriert sich in seinem Beitrag auf die **Rolle der beruflichen Bildung und Weiterbildung zur Unterstützung von Innovationen in Klein- und Mittelbetrieben** im Zuge der regionalen und sektoralen Entwicklung. Lokale Netzwerke der Industrien vor Ort und deren Verbindung mit Schulen und Ausbildungsstätten der Region würden immer wichtiger, um die Dynamik voranzutreiben. Gemeinsame Lehr- und Lernaktivitäten und eine ständige Interaktion zwischen Schulen und Betrieben würden an die Stelle traditioneller beruflicher Erst- und Weiterbildung treten. Dies obwohl derzeit die Beiträge der Schulen zu den in Gang befindlichen Innovationsprozessen eher noch marginal seien. Um diese Rolle auszufüllen müßten Schulen selbst untereinander Netzwerke bilden und 'Lernende Organisationen' werden. Anhand einiger konkreter Beispiele in den Niederlanden macht der Autor deutlich, daß eine solche Vernetzung und Dynamik wesentliche Beiträge sowohl zur lokalen und regionalen Wirtschaftsentwicklung als auch zur Erneuerung ganzer Wirtschaftssektoren leisten kann.

Das Kapitel V. dieses Bandes befaßt sich mit dem Lehren und Lernen von Kompetenzen, die für das Zusammenwachsen Europas und angesichts der Internationalisierung immer wichtiger werden, nämlich mit den **Sprachkompetenzen und deren Vermittlung**. Hier wurde ein Beitrag aufgenommen, der unterstreicht, daß im Rahmen der beruflichen Bildung dem Sprachenlernen eine wachsende Bedeutung insbesondere im Zusammenhang mit der Verbreitung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zufällt, deren Nutzung im Zuge des Lehrens und Lernens von Fremdsprachen selbst wiederum neue Möglichkeiten eröffnet.

Gruber (et al) fassen einige Ergebnisse von Leonardo da Vinci Projekten über das **Lernen von Sprachen in der Beruflichen Bildung** zusammen. Hierbei müsse das Sprachenlernen anknüpfen an die Arbeitssituation und an die konkreten Berufsanforderungen. Das Erlernen von Sprachen sei für das Arbeitsleben von zweifacher Bedeutung: zum einen würde es für die Persönlichkeitsentwicklung und als Teil der allgemeinen 'kulturellen' Bildung zunehmendes Gewicht gewinnen und zum anderen für die Mobilität sowohl innerhalb des Herkunftslandes und insbesondere dann, wenn eine Tätigkeit in anderen Regionen der EU angestrebt wird. Die Anwendung und Nutzung moderner Multi-Media-Möglichkeiten könne das Sprachenlernen wesentlich befördern. Die Nutzung der Computer wäre allerdings zu

begleiten durch andere Methoden und Vermittlungsformen, die den persönlichen Kontakt mit Lehrern und Muttersprachlern ermöglicht. Traditionelle Formen der Vermittlung der Grammatik und des Vokabulars würden nicht zu echten Sprachkompetenzen führen. Konzepte für solche neuen Vermittlungsformen wurden entwickelt ebenso wie Hinweise für die Nutzung neuer IKT's im Rahmen der Sprachausbildung. Letztere dürften insbesondere für Berufliche Lerner und Lehrer von großem Interesse sein.

Kapitel VI faßt **Ansätze und Ergebnisse einiger relevanter EU-Programme und -aktivitäten** zusammen: aus dem Leonardo-da-Vinci (LdV) Programm der Europäischen Union mit dem Schwerpunkt auf dem Bereich Studien und Analysen, aus dem 4. Rahmenforschungsprogramm der EU und aus der Arbeit des CEDEFOP und seines Netzwerks selbst. Die in den Jahren 1995 und 1996 im Rahmen des LdV-Programms lancierten Projekte auf dem Gebiet der Vorausschau der Berufs- und Qualifikationsentwicklung wurden eingehender analysiert und erste Schlußfolgerungen wurden gezogen. Weitere Beiträge befassen sich auf der Grundlage bestehender Ansätze mit den Möglichkeiten und Grenzen einer Europäischen Berufsbildungsforschung und - zur konkreteren Unterstützung der Politik - mit dem Instrument und der Methodik von 'Scenarios' mit dem Ziel seiner Nutzung für Vergleichende Untersuchungen in der EU.

Marc Ant und Jeff Kintzelé haben für diese Veröffentlichung eine umfassende Darstellung und **Analyse der Untersuchungsvorhaben, die im Rahmen des Leonardo-da-Vinci Programs von der EU gefördert wurden**, bereitgestellt. Neben der Beschreibung der Schwerpunkte, Themen, Gegenstände und Ansätze der Untersuchungen insgesamt wurde auf das hier besonders interessierende Thema der Antizipation von Berufs- und Qualifikationsbedarfen abgehoben. Die Vielfalt der behandelten Themen und Ansätze und die dabei angewendeten Methoden lassen die Spannbreite an Ergebnissen ahnen, die schon erbracht wurden oder in naher Zukunft vorliegen werden. Diese sind größtenteils höchst spezifisch und lassen sich i.d.R. nur in einem bestimmten Kontext und für relative eng begrenzte Innovationen anwenden. Die Wirkung dieser Ergebnisse und ihre Umsetzung in die Praxis durch Modellversuche unmittelbar in den Mitgliedstaaten wird ebenfalls besprochen.

Burkart Sellin faßt in einem weiteren Beitrag über die **Kompetenz- und Qualifikationserfordernisse** eine Untersuchung über erste Ergebnisse derjenigen Projekte des Leonardo-da-Vinci Programms zusammen, welche das Thema der Antizipation bzw. Vorausschau der Berufs- und Qualifikationsentwicklung zum Gegenstand hatten, und versucht eine erste Wertung sowie Schlußfolgerungen aus denselben zu ziehen. Diese Untersuchung wurde vom CEDEFOP in Kooperation mit dem Consulting Büro BBJ Berlin/Brüssel im Frühjahr 1998 durchgeführt. Die Projekte aus den Ausschreibungen des Jahres 1995 waren abgeschlossen, diejenigen aus dem Jahre 1996 hatten erst in einigen Fällen Ergebnisse erbracht; eine ganze Palette weiterer Projekte war noch nicht abgeschlossen, weshalb diese Analyse auch nur den Charakter von Zwischenergebnissen haben konnte.

Eines sei jedoch deutlich geworden im Zuge der Untersuchung, nämlich daß es an Verbindungen zwischen den Projekten gleichen Schwerpunkts mangelte; um Synergieeffekte zu erzielen und deren Ergebnisse für Akteure und Mitgliedstaaten,

Praktiker und Politiker auch in einem größeren Maßstab nutzbar machen zu können wäre ein ständiger Informations- und Erfahrungsaustausch bzw. eine engere Kooperation äußerst nützlich gewesen. Eine ex-post-Analyse für ein bestimmtes Cluster von Projekten macht deshalb m.E. nur dann Sinn, wenn diese Projekte selbst untereinander in Netzwerke der Zusammenarbeit oder zumindest des ständigen Informationsaustauschs verbunden sind.

Michael Kuhn und Erhard Schulte, die beide in engerer Verbindung zu Europäischen Projekten der (Berufs-)Bildungsforschung stehen, welche durch die EU-Forschungs- und Entwicklungsabteilung gefördert werden. Sie ziehen eine erste Bilanz der Erfahrungen mit grenzüberschreitenden transnationalen Projekten insbesondere der Berufsbildungsforschung und machen Vorschläge wie sich eine **Europäische Dimension und Kultur der (Berufs-) Bildungsforschung** stärker festigen könnte. Für Europa sei es ggfls. erforderlich ein eigenes mehr ganzheitliches Berufsbildungs-Forschungskonzept und eine Forschungsagenda vorzulegen; eine neue Balance zwischen nationaler und regionaler Kultur und europäischer Identität sei herzustellen. Europa müsse weniger Vergleichende Forschung betreiben als 'kollaborative' Forschung. Die Koordination und Kooperation sei zu vertiefen und dies auf allen Ebenen. Berufsbildungsforschung müsse sich als eine eigenständige Wissenschaftsdisziplin durchsetzen und hierbei müsse ihr interdisziplinärer Charakter besonders hervorgehoben werden. Eine thematische Zusammenführung von Forschungsgruppen und -instituten auf EU-Ebene wird als vordringlich angesehen, wobei sich die Autoren u.a. von dem Beispiel des thematischen Netzwerks von CEDEFOP (Ciretoq) inspirieren ließen. Eine transnationale und Europäische Berufsbildungsforschung und Kooperation könne auf mittlere Sicht zur Entwicklung einer wirklichen 'Europäischen Gesellschaft' beitragen.

Fons van Wieringen stellt die **Scenario- Methode vor, die er als Beitrag zur Analyse von Trends und zur Vorausschau von Entwicklungen im Bereich der Berufsbildung** und insbesondere in dem immer wichtiger werdenden Bereich der Weiterbildung versteht. Diese Methode wurde schon früher vor allem in der Soziologie angewandt und wird zunehmend auch im Bereich der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik zum Zwecke des Internationalen Vergleichs von Trends als nützlich angesehen. Um nicht einseitig über die Zukunft zu spekulieren werden wiederholt Experten oder sog. 'stakeholders' befragt, die an der Entwicklung selbst teilhaben. Hierbei werden die Fragen nach wichtigen Schwerpunkten gruppiert, die wiederum in eine Reihe alternativer - ggfls. zu erwartender - politischer Rahmenbedingungen gestellt werden. Die verschiedenen Elemente der Scenarios können dann unterschiedlich zugeordnet werden je nach den zu erwartenden kontextuellen (d.h. vor allem auch politischen) Rahmenbedingungen. Gerade für den Vergleich auf Europäischer Ebene scheint diese Methode geeignet, Alternativen für politische Entscheidungsträger und für soziale Akteure offenzulegen. Ihre Ergebnisse können der Politik und Praxis eine wichtige Entscheidungshilfe bieten. CEDEFOP fördert derzeit eine solche Untersuchung und erwartet für das Jahr 2000 einschlägige Ergebnisse.

Kapitel VII schließlich verweist auf **aktuelle Arbeiten des thematischen CEDEFOP-Netzwerks Ciretoq**, soweit sie nicht schon im Rahmen von Fachbeiträgen in diesem Band behandelt worden sind. Ziele und Arbeitsweisen sowie

Gegenstände werden für diejenigen Leser und Leserinnen, die von diesem Netzwerk noch nichts oder nur wenig gehört haben, erläutert. Zusätzlich wird ein kurzer ergänzender Zwischenbericht mit der Liste der Veröffentlichungen und in Gang befindlichen Untersuchungsvorhaben des Netzwerks vorgelegt. Nicht zuletzt werden einige aktuelle Projektergebnisse zu verschiedenen Themen zusammengefaßt. Über die Mitglieder und Arbeiten des Netzwerks können sich Interessierte auch über die home-page des CEDEFOP informieren, die ständig aktualisiert wird: **www.cedefop.gr**. Das 'Ciretoq-Newsletter', welches 2 Mal im Jahr erscheint, kann kostenlos (nur beim CEDEFOP) bezogen werden. Es wird in elektronischer Form ebenfalls über die CEDEFOP home-page und das Elektronische Dorf von CEDEFOP verbreitet.