

Qualifikationen der Zukunft: Herausforderungen für einen Arbeitsmarkt im Wandel

JULIA BOCK-SCHAPPELWEIN¹

Die Industriestaaten stehen angesichts fortschreitender Globalisierung, beschleunigten technischen Fortschritts, Deregulierung, steigenden Wettbewerbsdrucks und der demografischen Entwicklung vor einem tief greifenden Wandel im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gefüge: Für Produkte und Dienstleistungen werden neue Märkte im In- und Ausland erschlossen, andererseits gehen nicht-wettbewerbsfähige Wirtschaftsbereiche verloren. Parallel dazu vollziehen sich einschneidende Veränderungen am Arbeitsmarkt: Arbeitsplätze in traditionellen Industrien werden infolge des Strukturwandels abgebaut oder in Niedriglohnländer verlagert, Arbeitsabläufe und Arbeitsstrukturen werden an die neuen Rahmenbedingungen angepasst und neue Beschäftigungsformen werden eingesetzt. Für Arbeitskräfte wird es daher unerlässlich, ihre Qualifikationen an die neuen Gegebenheiten anzupassen und Lernen im Lebenszyklus ist damit unumgänglich. Neben den strukturellen Veränderungen sorgt die demografische Entwicklung überdies dafür, dass auf betrieblicher Ebene dem zunehmenden Alter der Arbeitskräfte Rechnung zu tragen ist, bspw. durch die Einführung bzw. Forcierung von altersgerechten Arbeitszeitmodellen, Arbeitsstrukturen, Arbeitssystemen oder entsprechender Arbeitsplatzgestaltung.

Als Folge des wirtschaftlichen Wandels wird es zu einer fortschreitenden Veränderung in der Nachfrage nach Arbeitskräften kommen, die

1 Die Autorin dankt Ulrike Huemer für wertvolle Anmerkungen und Hinweise.

je nach Branchen, Berufen und Regionen sehr unterschiedlich ausfallen wird. Traditionelle Beschäftigungsbereiche, die durch eine Globalisierung der Produktion oder infolge technologischen Fortschritts verloren gehen, werden durch innovative oder stärker dienstleistungsorientierte Beschäftigungsfelder ersetzt werden (vgl. Bock-Schappelwein/Huemer 2005). Konkret wird mit Beschäftigungseinbußen in der Land- und Forstwirtschaft sowie in Teilbereichen des produzierenden Bereiches gerechnet, denen Beschäftigungsausweitungen hauptsächlich im Dienstleistungssektor gegenüberstehen werden. Innerhalb des Dienstleistungssektors werden besonders der Gesundheits- und Pflegesektor, aber auch die unternehmensnahen und persönlichen Dienstleistungen beschäftigungsexpansiv wirken. Hinzu kommen Beschäftigungsverlagerungen aus dem produzierenden Sektor in den Dienstleistungsbereich als Folge von Ausgliederungen von Unternehmensteilen und Betriebsfunktionen.

Mit der Veränderung der Branchenstruktur werden künftig andere berufliche Qualifikationen gefragt sein als in der Vergangenheit, da im Dienstleistungssektor andere Qualifikationen und Tätigkeiten nötig sein werden als im produzierenden Bereich. Zudem werden die Anforderungsprofile der Unternehmen durch die Verwendung neuer Technologien, kürzere Produktzyklen, kompliziertere technologische Herstellungsverfahren oder Kundenkontakte umfassender bzw. spezialisierter. Galiläer (2006) verdeutlicht dies am Beispiel von Hilfsarbeitertätigkeiten. Er verweist darauf, dass sich diese Tätigkeiten häufig nicht mehr nur hauptsächlich auf ein reines Ausführen von Arbeitsanweisungen und auf die Verrichtung manueller Tätigkeiten reduzieren lassen, da für manche dieser Tätigkeiten auch soziale Kompetenzen, selbstständiges Entscheiden, Belastbarkeit, Kommunikation sowie zeitliche und regionale Flexibilität zunehmend an Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus werden allgemeine oder berufsübergreifende Kompetenzen oder Mehrfachqualifikationen voraussichtlich zunehmend an Bedeutung gewinnen (s. Krueger/Kumar 2002, Malamud/Pop-Eleches 2008). Sie sollen die rein beruflichen Fähigkeiten ergänzen und neben Erfahrungswissen und Routine helfen, rascher auf notwendige Anpassungen infolge des technologischen Wandels reagieren zu können. Außerdem können allgemeine Qualifikationen einen Arbeitsplatzwechsel begünstigen, da diese Qualifikationen nicht so sehr auf rein firmen- oder berufsspezifische Fähigkeiten aufbauen und damit die Transferierbarkeit der Qualifikationen zwischen Unternehmen besser gewährleisten können.² Arbeitskräfte stehen damit

2 Die große Herausforderung nach Acemoglu/Pischke (1999) besteht darin, eine optimale Kombination aus allgemeiner und beruflicher Ausbildung zu finden (nach Malamud/Pop-Eleches 2008).

vor der Herausforderung, v.a. wenn der zeitliche Abstand zur Erstausbildung größer wird, die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen auch künftig zu erfüllen, insbesondere dann, wenn sie im Laufe des Erwerbszyklus besonders stark von technologisch induziertem Verlust von Fähigkeiten betroffen sind (OECD 2004) und sie Erfahrungswissen und Routine nur unzureichend zwischen Unternehmen transferieren können.³

In diesem Umfeld kontinuierlicher technologischer Veränderungen wird der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte – gerade vor dem Hintergrund der demografischen Alterung der Erwerbsbevölkerung – zunehmend ein Thema gemeinsamer Anstrengungen in der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialpolitik. Daher setzt sich der vorliegende Beitrag zum Ziel, die Herausforderungen, die durch den Wandel im wirtschaftlichen Gefüge und der demografischen Entwicklung künftig auf das Aus- und Weiterbildungssystem, die Arbeitskräfte und die Unternehmen zukommen werden, kurz zu skizzieren und anzudeuten, welche Rahmenbedingungen künftig notwendig sein werden, um diesen Herausforderungen begegnen zu können.

Welchen Beitrag können das Erst- und Weiterbildungssystem zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit leisten?

Ein hoher Bildungsstand der Bevölkerung und eine hohe Qualität des Bildungssystems sind wichtige Voraussetzungen für wirtschaftliche Erfolge und für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes. Gleichzeitig helfen Aus- und Weiterbildung, die Herausforderungen, die aus dem Strukturwandel, den steigenden Qualifikationsanforderungen und der demografischen Alterung resultieren, zu bewältigen. Die Ausgestaltung, Organisation, Qualität und die Zugangs- und Teilnahmeoptionen des Aus- und Weiterbildungssystems bilden somit – gemeinsam mit Maßnahmen der Gesundheits- und Arbeitsmarktpolitik und Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zur Arbeitsorganisation – eine entscheidende Weichenstellung für die längerfristige Arbeitsmarktintegration von Arbeitskräften.

Angesichts dieses Stellenwertes von Aus- und Weiterbildung dürfen das Aus- und Weiterbildungssystem nicht losgelöst voneinander agieren. Vielmehr bedarf es des Zusammenspiels beider Systeme in einem abgestimmten und verschränkten Qualifikationssystem – entsprechend der OECD (2007): »If there is a link between qualifications systems and lifelong learning, the ultimate goal is a qualification system that provides

3 Außerdem sind Arbeitskräfte gefordert, physische Fähigkeiten wie bspw. Kraft, Ausdauer oder Schnelligkeit auch mit zunehmendem Alter zu erhalten.

high-quality recognition of learning« – beginnend mit einem vorschulischen Bereich und daran anschließender Erstausbildung, die Basisqualifikationen und einen hohen Stellenwert von Lernen in den weiteren Lern-, Arbeits- und Lebensphasen vermitteln (OECD 2007). Auf Basis dieser Lerninhalte kann die Erstausbildung auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vorbereiten und die Weichenstellungen zur weiterführenden Aus- und Weiterbildung legen.

Die Erwerbs- und Lebensphasen im Anschluss an die Erstausbildung liegen danach im Wirkungsbereich der weiterführenden allgemeinen oder beruflichen Aus- und Weiterbildung.⁴ Dieser Teil des Bildungssystems ist damit für einen weitaus größeren Lebensabschnitt verantwortlich und baut auf den Kompetenzen und Fähigkeiten auf, die im Erstausbildungssystem erworben worden sind, und orientiert sich – gegebenenfalls – an bereits erworbenem Erfahrungswissen mit dem Ziel, die Kompetenzen der Bevölkerung zu erweitern und an die steigenden Qualifikationsanforderungen der Unternehmen anzupassen. Allerdings zeigen sich unterschiedliche Teilhabechancen, Interessenlagen sowie Zugangs- und Teilnahmestrukturen an Weiterbildung für bestimmte Zielgruppen. Für eine Stärkung der Bedeutung der Weiterbildung sind daher zielgruppenspezifische Zugangs- und Teilnahme- sowie Finanzierungsstrukturen notwendig (Bock-Schappelwein et al. 2006), die in einem Umfeld sich schnell ändernder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen eine effiziente, qualitätsvolle und kontinuierliche Höherqualifizierung unabhängig von Alter oder Ausbildungsniveau ermöglichen.

Bassanini et al. (2005) unterstreichen die Bedeutung von betrieblicher Weiterbildung für ältere Arbeitskräfte, insbesondere wenn ihre erlernten, schulischen Fähigkeiten am Arbeitsmarkt bereits stark an Wert verloren haben, und darüber hinaus für gering qualifizierte Arbeitskräfte, um soziale Ausgrenzung, insbesondere infolge von Arbeitslosigkeit, zu verhindern. Allerdings führen sie gleichzeitig an, dass in den europäischen Staaten die berufliche Weiterbildungshäufigkeit mit dem Bildungsniveau und der Skill-Intensität von Berufen steigt und mit zunehmendem Alter deutlich abnimmt bzw. in großen und innovativen Unternehmen häufiger stattfindet als in kleinen oder nicht-innovativen Betrieben. Sie betonen zudem, dass je geringer die Weiterbildungsneigung mit zunehmendem Alter ausfällt, desto stärker auch die Beschäftigungsneigung im Alter abnimmt. Außerdem verweisen sie darauf, dass Frauen tendenziell öfters an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Männer,

4 Die berufliche Weiterbildung umfasst die Bereiche betriebliche Weiterbildung, individuelle berufliche Weiterbildung und Weiterbildung für arbeitslose Personen.

allerdings häufiger auf eigene Kosten, und weniger betriebliche Weiterbildung als Männer in jungen Jahren, auch aufgrund von Karriereunterbrechungen, zu erhalten scheinen. Obendrein nehmen befristet beschäftigte Arbeitskräfte, zumindest im Vereinigten Königreich, Dänemark, Finnland und Österreich, weniger oft an beruflicher Weiterbildung teil, ebenso wie von der OECD (2001) angeführt, Teilzeitbeschäftigte und nach Hersch (1995), formal überqualifizierte Arbeitskräfte. Siebern-Thomas (2005) zufolge begünstigt der Zugang zu Weiterbildung auch die Arbeitszufriedenheit, während Arbeitsunzufriedenheit ein frühes Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt – und damit eine geringere Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitskräften – verstärken kann (s. Rubb 2009).

Weiterbildungsneigung von Alter und erreichtem Bildungsstand entkoppeln

Der Befund, dass Weiterbildung stark vom individuellen Alter und Bildungsstand abhängig ist, bestätigt sich auch für Österreich. Gerade für ältere und gering qualifizierte Personen, die die Herausforderungen am Arbeitsmarkt überaus deutlich spüren, erscheint Aus- und Weiterbildung verhältnismäßig wenig relevant.

Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zufolge lag in Österreich die durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren⁵ im Jahr 2008 bei 13,2% (Männer: 12,2%, Frauen: 14,2%). Allerdings nahmen nur 4,1% der gering qualifizierten Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil – mit kaum nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschieden (Männer: 4,2%, Frauen: 4,1%). Im Vergleich dazu bildeten sich mit 29,7% hoch qualifizierte Personen mehr als doppelt so häufig weiter, wobei sich hoch qualifizierte Frauen mit einer Weiterbildungsquote von 33,5% zahlreicher weiterbildeten als Männer mit 25,5%. Insgesamt ist diesen Daten zufolge Weiterbildung für Männer tendenziell weniger bedeutend als für Frauen, obschon sich Erstere, wenn sie sich weiterbilden, öfters vorwiegend beruflich weiterbilden. Dies trifft insbesondere bei Hochqualifizierten und bei Personen im Haupterwerbsalter zwischen 40 und 49 Jahren zu. Außerdem verliert Weiterbildung nach Eintritt in den Arbeitsmarkt mit zunehmendem Alter und Dauer der Arbeitsmarktintegration schnell an Bedeutung. Ab 40 Jahren ist die Weiterbildungsbeteiligung der Männer bereits nur noch

5 Ohne Personen, die aufgrund von Ferien den Schul-/Hochschulbesuch unterbrechen.

unterdurchschnittlich stark ausgeprägt. Bei Frauen tritt dies trotz früherem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt aber aufgrund auftretender, fertilitätsbedingter Karriereunterbrechung und höherer privater Weiterbildungsneigung fünf Jahre später auf. Ab 50 Jahren liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Männer nur noch bei unter 10%, bei Frauen abermals fünf Jahre später.

Die Dringlichkeit der Bedeutung einer stärkeren Einbindung älterer Arbeitskräfte sowohl in allgemeine als auch in berufliche und betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, wird mit den Daten von Statistik Austria zur aktuellen Bevölkerungsvorausschätzung⁶ für Österreich unterstrichen. Bereits in zwei Jahren, im Jahr 2012, wird es erstmals mehr Personen im Alter zwischen 45 und 64 Jahren als im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 44 Jahren in Österreich geben, da die geburtenstarken Jahrgänge der frühen sechziger Jahre, die so genannte Babyboomgeneration, ab diesem Zeitpunkt verstärkt in die Altersgruppe der über 45-Jährigen übertreten werden. In diesem Jahr wird sich die Zahl der 45- bis 64-jährigen Personen in Österreich voraussichtlich auf 2,377.428 belaufen und mit 41,5% der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Österreich die Personengruppe der 25- bis 44-Jährigen um +0,8 Prozentpunkte übertreffen.⁷

Bis zum Jahr 2020 wird die Bevölkerungsgruppe der 45- bis 64-Jährigen noch weiter auf 2,541.618 oder 43,9% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren anwachsen. Im darauf folgenden Jahr 2021 wird die Babyboomgeneration dann dazu beitragen, dass sich innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitskräfte der Schwerpunkt in die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen verlagert und es mit 1,277.391 oder 22,1% erstmals mehr 55- bis 64-jährige Personen als 45- bis 54-Jährige (1,256.659 oder 21,7%) in Österreich geben wird. Dieser Anteil sollte bis 2026 noch weiter auf 23% zunehmen und sich daran anschließend wieder etwas abflachen. Erst ab dem Jahr 2032 sollten die durch die Babyboomgeneration ausgelösten Struktureffekte in der Bevölkerung wieder geringer werden. Entsprechend der Verschiebungen in der Altersstruktur wird das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren von derzeit 39,7 Jahren (2010) auf 41,1 Jahre im Jahr 2025 ansteigen.

Abgesehen von der Verschiebung der Altersstruktur wird es auch eine Verschiebung der Qualifikationsstruktur in Richtung höherer Ausbildungsebenen geben. CEDEFOP, das Europäische Zentrum für die För-

6 Hauptvariante

7 Die restlichen 17,8% entfallen auf Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren.

derung der Berufsbildung, erwartet in einer aktuellen Vorausschau zur künftigen Qualifikationsstrukturentwicklung in Österreich eine Zunahme hoch qualifizierter Personen unter der Bevölkerung im Alter von mindestens 15 Jahren von derzeit 14,3% (2007) auf 21,8% im Jahr 2020 (CEDEFOP 2009). In dieser Zeit wird auch der Anteil der Hochqualifizierten unter den älteren Arbeitskräften zunehmen, da die Geburtenjahrgänge der frühen sechziger Jahre bereits eine vergleichsweise höhere formale Qualifikationsstruktur aufweisen als die Jahrgänge zuvor. Sie zeichnen sich durch einen deutlich niedrigeren Anteil an gering qualifizierten Personen und mehr Personen mit mittleren Qualifikationen aus. Außerdem gibt es in diesen Altersjahrgängen bereits deutlich mehr höher qualifizierte Frauen. Dies sollte zwar die Arbeitsmarktintegration mit zunehmendem Alter begünstigen, allerdings erfordern die abnehmende Weiterbildungsneigung und die niedrige Arbeitsmarktintegration mit zunehmendem Alter doch einen erheblichen Handlungsbedarf.

Die Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zur Arbeitsmarktintegration belegen die deutlich rückläufige Beschäftigungsneigung ab einem Alter von 55 Jahren.⁸ Insgesamt waren im Jahr 2008 72,1% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 erwerbstätig⁹, Männer zu 78,5%, Frauen zu 65,8%. Nach den Haupterwerbsjahren (25 bis 44 Jahre) mit einer deutlich höheren Arbeitsmarktintegration im Ausmaß von 85,3% (Männer: 91,4%, Frauen: 79,3%) sank die Beschäftigungsneigung ab 55 Jahren deutlich. Der Beschäftigungsanteil bei Personen im Alter ab 55 Jahren belief sich auf nur noch 41% (Männer: 51,8%, Frauen: 30,8%) und war damit deutlich niedriger als die im Rahmen des Europäischen Rates von Stockholm im Jahr 2001 beschlossene Zielsetzung der Anhebung der Beschäftigungsquote der Männer und Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren auf 50% bis zum Jahr 2010.

Allerdings belegen die Daten auch eine deutlich höhere Beschäftigungsneigung unter hoch qualifizierten älteren Arbeitskräften. Sie übertrafen mit 61% (Männer: 67,1%, Frauen: 49,8%) die EU-Vorgaben von 50% deutlich. Ihre Beschäftigungsneigung war damit doppelt so hoch

-
- 8 Sie sind das Resultat einer Vielzahl von Faktoren, beginnend mit der Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsneigung nach Alter, über institutionelle Rahmenbedingungen, insbesondere Invaliditäts- und Pensionsregelungen, sowie Senioritätsprinzip in der Entlohnung, Ausgestaltung von Übergangsarbeitsmärkten aus dem Arbeitsmarkt in die Pension, Bonus-Malus-System bis hin zu krankheitsbedingtem Fernbleiben bzw. Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt.
 - 9 Einschließlich der Arbeitslosen waren im Jahr 2008 insgesamt 75% der österreichischen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren am österreichischen Arbeitsmarkt integriert.

wie unter gering qualifizierten Arbeitskräften mit 30,4% (Männer: 42,1%, Frauen: 24,6%) und deutlich höher als unter Personen mit mittleren Qualifikationen mit 40,7% (Männer: 49,7%, Frauen: 31,2%). Nichtsdestotrotz fällt die Arbeitsmarktintegration hoch qualifizierter Arbeitskräfte trotz des deutlichen Abstands zu den übrigen Ausbildungsebenen mit 61% im internationalen Vergleich dennoch niedrig aus. Daten des EU-Labour Force Survey (EU-LFS) zufolge war die Beschäftigungsquote für Personen zwischen 55 und 64 Jahren mit universitärer bzw. hochschulischer Ausbildung innerhalb der EU-15 nur in Belgien (52,4%), Frankreich (57,1%) und Griechenland (60,6%) niedriger als in Österreich mit 61% (2008). Spitzenreiter waren die nordischen Staaten: Schweden mit 81,6%, gefolgt von Dänemark mit 72,2% und Finnland mit 69,5% sowie Deutschland mit 68,6%. Außerdem wiesen Schweden, Finnland und Dänemark die höchsten Beschäftigungsquoten für hoch qualifizierte, ältere Frauen auf – 82,1% in Schweden, 68% in Finnland und 66,4% in Dänemark. Schweden und Finnland erzielten damit die geringsten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigungsneigung hoch qualifizierter älterer Arbeitskräfte.¹⁰ Die stärksten Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigten sich dagegen, auch bedingt durch institutionelle Rahmenbedingungen, in Griechenland, gefolgt von Belgien, Portugal und Italien mit beinahe 20 Prozentpunkten Unterschied. In Österreich betrug der Unterschied 17 Prozentpunkte. Außerdem war die Beschäftigungsneigung hoch qualifizierter älterer Frauen in Österreich mit unter 50% – so wie in Belgien (40,4%) und Griechenland (44,8%) – am niedrigsten innerhalb der EU-15.

In Schweden wird die traditionell hohe Beschäftigungsneigung älterer Arbeitskräfte – neben zahlreichen Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitskräfte und mit einem Recht auf Teilzeitarbeit – durch Weiterbildung gestärkt. Beispielsweise werden berufsbezogene Fortbildungen mittels Stipendien für Kurse, die für nachgefragte Berufe qualifizieren, gefördert (BA-ZAV 2006). Insgesamt erhalten in Schweden ältere Arbeitskräfte fast ebenso viel Weiterbildung wie jüngere Arbeitskräfte (GOA 2003). In Dänemark werden die Beschäftigungschancen älterer Arbeitskräfte neben Maßnahmen zur Gesundheitsprävention und zum betrieblichen Gesundheitsschutz, die einen längeren Verbleib im Beruf ermöglichen, ebenfalls mit zielgruppenspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen gestärkt. Auch Finnland fördert eine gesündere Ar-

10 In Schweden war die Beschäftigungsquote der 50- bis 64-jährigen hoch qualifizierten Frauen mit 85,5% sogar um 0,7 Prozentpunkte höher als die Beschäftigungsquote gleichaltriger Männer.

beitsplatzgestaltung, die Arbeitsfähigkeit und darüber hinaus die Einstellung und Fortbildung älterer Arbeitskräfte (BA-ZAV 2006).

Wie kann der wachsenden Herausforderung am Arbeitsmarkt begegnet werden?

Die Arbeitsmarktintegration der Arbeitskräfte kann daher nicht losgelöst von Maßnahmen, die einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess fördern, und den Zugangs- und Teilnahmemöglichkeiten sowie Finanzierungsstrukturen im Rahmen weiterführender Aus- und Weiterbildung gesehen werden. Dafür bedarf es in einem Zusammenspiel aller relevanten Politikbereiche einer umfassenden, alle Altersgruppen und Ausbildungsebenen mit einbeziehenden Gesundheits- sowie Aus- und Weiterbildungsstrategie, damit die Beschäftigungsfähigkeit und die Karriereoptionen auch im Alter erhalten bleiben. Besonders zu berücksichtigen wäre das Zugangs- und Teilnahmeverhalten von Personengruppen, die bislang in der Weiterbildung unterrepräsentiert waren, wie älteren, gering qualifizierten und atypisch beschäftigten Personen, Randbelegschaften oder Belegschaften von Klein- und Mittelbetrieben. Außerdem ist eine Balance in der Finanzierung zwischen individueller Eigenverantwortung sowie betrieblichen und öffentlichen Interessen zu finden (vgl. Bock-Schappelwein et al. 2006).

Angebots- und nachfrageseitige Qualifikationsprognosen können zudem Anhaltspunkte dafür liefern, in welchen Berufen und Branchen künftig Arbeitskräfte mit einem bestimmten Ausbildungsniveau gebraucht und in welchen Ausbildungszweigen Lenkungsmaßnahmen notwendig sein werden, um potenziellen Engpässen am Arbeitsmarkt frühzeitig begegnen zu können. Die große Herausforderung besteht damit darin, Flexibilität im Bildungssystem zu gewährleisten und gegebenenfalls zu erzeugen bzw. zu erhöhen (Minne et al. 2008). Bildungseinrichtungen könnten so rechtzeitig, unter Berücksichtigung der Vorlaufzeiten im Aus- und Weiterbildungssystem, auf die sich ändernden Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte reagieren. Andererseits werden Strukturen benötigt, die den Zugang zu Informationen über die künftig benötigten Qualifikationen ermöglichen bzw. verbessern sowie Beratung und Orientierung bieten.

Es bedarf aber ebenso alternativer Konzepte zur Erfassung von Qualifikationen und Fertigkeiten, die die Kompetenzen und Fähigkeiten auch außerhalb des formalen Ausbildungsspektrums berücksichtigen und damit die Möglichkeit von beruflicher Mobilität oder Arbeitsplatzwechsel gewährleisten. Dies bedeutet, erworbenes Wissen, unabhängig davon, ob es im Rahmen des formalen Ausbildungsspektrums, am Ar-

beitsplatz, in der Freizeit, in der Familie, im Selbststudium oder in Weiterbildungseinrichtungen erworben wurde, sichtbar zu machen, zu dokumentieren und anzuerkennen. Gerade in Zeiten, in denen der »Lebensarbeitsplatz« ohne Arbeitgeberwechsel immer seltener wird, benötigen Arbeitskräfte die Möglichkeit, individuelles Erfahrungswissen, das zwar mit zunehmender Betriebszugehörigkeit dem Arbeitgeber vertraut ist, auch einem potenziellen neuen Arbeitgeber sichtbar machen zu können (OECD 2007). Der Blick auf die rein formalen Qualifikationen zur Erfassung der individuellen Kompetenzen greift zu kurz, da weder Erfahrungswissen noch Routine oder soziale Kompetenzen wie Teamgeist und Bereitschaft zum Lernen darin berücksichtigt werden.