

EUROPÄISCHER ARBEITSMARKT
UND ENTWICKLUNG VON
'HUMAN RESOURCES'

Brüssel, 30. November - 1. Dezember 1992

Michel Rousselot, Vorsitzender des EURO-FIET-Ausschusses für Angestellte in Leitungsfunktionen, eröffnete die Tagung und hieß die 127 Teilnehmer aus 15 europäischen Ländern willkommen. Die Tagung knüpfte an das im Dezember 1991 in Brüssel abgehaltene Seminar des Ausschusses für Angestellte in Leitungsfunktionen an. Ziel der Tagung war, das Thema 'Human Resources' auf europäischer Ebene zu untersuchen, die wichtigsten Akteure, die sich mit dieser Frage befassen, zu befragen und Vorschläge auszuarbeiten.

1. Eröffnungsansprachen

In den Eröffnungsansprachen wurden der sozio-ökonomische Kontext der Angestellten, insbesondere der Angestellten in Leitungsfunktionen, sowie ihre wichtigsten Anliegen umrissen. Es wurde auch darauf verwiesen, daß gutorganisierte Angestellte in Leitungsfunktionen auf europäischer Ebene ihre Stellung verbessern könnten, wenn es ihnen gelingt, den sich rasch vollziehenden Wandel ihres beruflichen Umfelds zu überbrücken.

Karel Boeykens, Präsident der EURO-FIET, begrüßte die Tagungsteilnehmer. Er sagte, das Thema zeige, daß Führungskräfte sich intensiv mit der Entwicklung der Human Resources sowie mit Beschäftigung und Qualifikationen auseinandersetzen. Die Politik der EURO-FIET betreffend Angestellte in Leitungsfunktionen stehe in Einklang mit derjenigen des EGB. Er dankte Emilio Gabaglio für seine Zusammenarbeit und sein Interesse an der Arbeit der FIET im Hinblick auf Führungskräfte. Er sagte, daß die Organisation der Führungskräfte durch die europäische Integration verbessert werde.

Emilio Gabaglio, Generalsekretär des EGB, sprach über das problematische wirtschaftliche Klima in Europa, ein Klima, das den Aufbau Europas erschwere. Rezession und Arbeitslosigkeit spitzten sich weiter zu, und Arbeitslosigkeit greife nun auch auf Führungskräfte über. Es reiche nicht aus, wenn jedes einzelne Land seine eigenen individuellen Politiken zur Wachstumssteigerung verfolge. Es werde ein starker europäischer Rahmen benötigt, in den sich Politiken einfügen lassen. Eine daraus resultierende Politik könnte einen starken Arbeitsmarkt und einige hochwertige Elemente, wie etwa neue Initiativen hinsichtlich der Human Resources, umfassen. Dies sei alles schön und gut, doch der Binnenmarkt habe keine soziale Dimension. Die Sozialcharta bleibe auch weiterhin eine bloße Erklärung von Prinzipien. Das soziale Aktionsprogramm habe keine bedeutenden Ergebnisse hervorgebracht. Es gebe einige wichtige Maßnahmen, die jedoch im Rat blockiert sind, weshalb der Binnenmarkt nur sehr wenige Elemente sozialer Regulierung enthält.

Das Sozialprotokoll des Maastrichter Vertrags eröffne neue Perspektiven, ohne die Gewerkschaften und Arbeitnehmer mit einem nur wenig geregelten Markt konfrontiert wären. Das Protokoll ebne den Weg für ein System der gewerkschaftlichen Vertretung auf europäischer Ebene.

Das soziale Europa könnte nicht nur über eine durch Mindestanforderungen ergänzte Sozialgesetzgebung, sondern auch durch Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene Gestalt annehmen. Deshalb sollten Gewerkschaften dieses Element als wichtig anerkennen. Es schaffe neue Handlungsmöglichkeiten aufgrund derer Gewerkschaften die Interessen der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer besser wahren können.

Dazu müssen die Gewerkschaften sich jedoch auf ihre Rolle als Sozialpartner (Verhandlungspartner) auf europäischer Ebene vorbereiten, und deshalb müssen die Gewerkschaften in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmersvertreter gestärkt werden. Sämtliche

Kategorien von Arbeitnehmern müssen miteinbezogen werden, einschließlich Angestellter in Leitungsfunktionen.

Auf europäischer Ebene habe der EGB seine Rolle als Vertreter der Angestellten in Leitungsfunktionen nicht richtig erkannt. Er zolle an dieser Stelle den Leistungen der EURO-FIET Tribut, die angesichts der innerhalb des EGB mangelnden Struktur für Führungskräfte eine entsprechende Initiative ergriffen habe. Er sagte, daß die EURO-FIET eine Lücke gefüllt und äußerst wertvolle Arbeit geleistet habe.

Nun sei es für den EGB an der Zeit, diese Verantwortung mitzutragen. Etwas später in der Woche sei ein Treffen mit dem EGB-Vorstandsausschuß vorgesehen. Einer der Diskussionspunkte sei die Schaffung der Struktur eines Ausschusses für Angestellte in Leitungsfunktionen, für die die EURO-FIET als Sekretariat fungieren würde.

Herr G. Zingone von der GD V sprach anschließend im Namen der EG-Kommission. Er sagte, daß das wirtschaftliche Umfeld schwierig und die Aussichten düster seien. Es bestehe die Gefahr, daß die derzeitige Lage das Vertrauen in die EG schwächen könnte und Auswirkungen auf die Dynamik der Regierungen innerhalb der EG haben könnte. Derzeit stehe die EG großen Herausforderungen gegenüber. Eine davon sei die Internationalisierung der Wirtschaft. Auf EG-Ebene führe die Realisierung des gemeinsamen Marktes zu einer länderübergreifenden Integration und erfordere erhöhte Mobilität hochqualifizierter Arbeitnehmer. Deshalb sei es nötig, das Wissen und die Ausbildungseinrichtungen auf den neuesten Stand zu bringen. Die Veränderungen in Ländern Mittel- und Osteuropas könnten Investoren dazu verleiten, sich die Uneinheitlichkeit der Sozialpolitiken in Europa zunutze zu machen und auf kurzfristige soziale Vorteile zu setzen, indem sie anderswo investieren. Die Aufgabe und das Ziel bestünden in Europa darin, den Zusammenhalt so zu verbessern, daß die Wirtschaften der einzelnen Länder gestärkt werden. Dies könne jedoch nicht ohne eine Verbesserung der sozialen Geschlossenheit erreicht werden.

In Europa wird derzeit Arbeit umstrukturiert, Arbeitsfunktionen werden verändert und neue Betriebsmethoden eingeführt. Außerdem veränderten sich gleichzeitig auch die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern sowie auch der Managementstil. In zunehmendem Maße setze man auf Zusammenarbeit und Beteiligungen. Der Wirtschaftsraum ohne Grenzen setze einen sozialen Rahmen (Sozialcharta) voraus. Die EG habe nicht die Absicht, die Rechte der Arbeitnehmer der wirtschaftlichen Entwicklung unterzuordnen, und darauf basiere das soziale Aktionsprogramm.

Herr Zingone sagte zusammenfassend, daß eine Politik zur Schaffung eines stärkeren sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalts benötigt werde. Diese Politik müsse so angelegt sein, daß sie mehr Beteiligung einzelner Menschen ermögliche, was wiederum einen verbesserten Zusammenhalt in der Gesellschaft und damit eine Verwirklichung von mehr Beteiligung möglich mache.

2. Trends auf dem europäischen Arbeitsmarkt - Entwicklung der Human Resources für die Meisterung der künftigen Herausforderungen

Patrick Clémenceau von der TASKFORCE der Kommission sprach über das Thema der Entwicklung des europäischen Arbeitsmarktes und der Human Resources im Hinblick auf die künftigen Anforderungen. Er sprach über die Debatte zu Human Resources. 1990 und 1991 hatte die TASKFORCE drei Memoranden verfaßt, die sich mit dieser Frage beschäftigten: über Berufsausbildung in der Europäischen Gemeinschaft in den 90er Jahren; über Fernunterricht sowie über Hochschulbildung. Die Kommission war an den Reaktionen der von den

Memoranden betroffenen Parteien interessiert und wollte eine Debatte zu dieser Frage anregen.

Inzwischen enthalte der Maastrichter Vertrag (dessen Ratifikation noch nicht abgeschlossen ist) zwei überaus interessante Artikel, nämlich Artikel 126 und 127, die sich auf die Zukunft von Ausbildung und Qualifikationen auf Ebene der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten beziehen. Die Kommission wollte auch Diskussionen dazu anregen, wie diese neue Vertragsbasis angegangen werden und dazu Stellung genommen werden soll.

In dieser Angelegenheit kamen zwei Fragen auf:

- Wie soll die EG ihre Tätigkeiten in bezug auf die Human Resources auf der Grundlage des neuen Vertrages gestalten ?
- Worin besteht die Rolle der Beteiligten und die Position der Sozialpartner bei der Ausformulierung der Rolle der Kommission bei der Vorbereitung seiner Arbeit zu Berufsausbildung (z.B. das Abkommen von UNICE und EGB vom 31.10.91). Welche Perspektiven bietet die Arbeit hinsichtlich von Ausbildung und in welcher Weise spielen die Sozialpartner eine ergänzende Rolle.

Es war vorgesehen, daß ein großer Teil des Delors II-Berichts der Entwicklung der Human Resources gelten soll, besonders angesichts des tiefgreifenden industriellen Wandels, der die Bildung/Berufsausbildung zu einem Prioritätsbereich auf EG-Ebene gemacht hat. Er begrüßte sehr, daß sich zu diesen Fragen ein Meinungs austausch entwickeln werde.

Die Kommission habe auch einen Empfehlungsentwurf über den Zugang zu Fortbildung ausgearbeitet, der im November 1992 angenommen wurde. Im Hinblick auf Qualifikationen wird die Kommission in der Zukunft Vorschläge für Instrumente unterbreiten.

Zwei allgemeine Richtlinien über gegenseitige Anerkennung sind angenommen worden und müssen nun umgesetzt werden. Was die Entsprechung von Qualifikationen betrifft, so müssen nun die Mitgliedstaaten einen Schritt nach vorne tun und ihre Meinung dazu abgeben. Soll sie auf andere Bereiche ausgeweitet werden oder sollte sie von einem anderen Gesichtspunkt her angegangen werden. Die Mitgliedstaaten werden dann zusammenkommen, um über das angemessene Instrument zu entscheiden. Über all das wird derzeit noch beraten.

Welche Art von Stellenprofil und Qualifikationen sollen herangezogen werden, und welche Instrumente sollen beiden Seiten des Arbeitsmarktes an die Hand gegeben werden, um eine Transparenz der Qualifikationen zu gewährleisten? Der Bereich (Instrumente für die Anerkennung) ist hinsichtlich der wirklichen Funktion und der Verantwortung, die den Behörden und Sozialpartnern auf Ebene der nationalen Qualifikationen zukommt, immer noch nicht untersucht worden. Das letzte Durchführungsstadium bestehe aus Aktionsprogrammen, wie etwa ERASMUS, das 1994 enden wird.

Hinsichtlich von Berufsbildung und Schulung besteht die EG-Politik nicht darin, die Systeme zu harmonisieren, sondern in einer expliziten gesetzlichen Anerkennung der Diversität an Ausbildungssystemen, und damit der Verschiedenheit der einzelnen EG-Länder.

Die Bereiche, in denen die EG im Hinblick auf den Vertrag aktiv werden wird, sind im einzelnen:

1. Artikel 127: Berufsbildung: Probleme der Adaption an Einzelnen.

Antizipierende Maßnahmen müssen zur Adaption ergriffen werden, um die Ausbildung besser anzupassen. Dies kann an der Förderung und Einführung neuer Arbeitsformen gesehen werden, die zum Beispiel ganze Reihen von Entwicklungen hinsichtlich von Qualifikation und der Rolle der Ausbildung auslösen.

2. Qualität und Qualitätssteigerung von Erstausbildung und Weiterbildung, z.B. Äquivalenz von Berufsausbildungen und Gewährleistung der Übereinstimmung der Qualität.
3. Zugang zu bestehender Ausbildung und Mobilität. EG muß Zugang über das Berufsleben fördern und gewährleisten, daß Freizügigkeit der Personen erreicht wird. Notwendigkeit der Transparenz dessen, was in anderen Ländern geschieht.

Frank Murphey von der USDAW in Großbritannien leitete dann die Nachmittagsdebatte ein. Er sagte, daß die Berufsbildung in Europa modernisiert werden und berufliche Qualifikationen anerkannt werden müssen.

Herbert Nierhaus sprach im Namen der Arbeitnehmergruppe des Wirtschafts- und Sozialausschusses. Er betonte, daß fachliche Qualifikation und Integration für ECOSOC zu den obersten Prioritäten zähle.

3. Ausbildung in Europa muß modernisiert werden, damit die Berufsbildungssysteme den Anforderungen entsprechen:
Lebenslanges Lernen und Weiterbildung für Führungskräfte

Hedva Sarfati, Leiterin der IAO-Abteilung für Angestellte und Geistesarbeiter lenkte die Diskussion insbesondere auf die Anforderungen an Führungskräfte und sprach darüber, wie neue Beschäftigungsprofile und Ausbildungsanforderungen miteinander in Einklang gebracht werden können. Sie sagte, daß dies für Führungskräfte von grundlegender Wichtigkeit sei, da die derzeitige Umstrukturierung sowohl der Industrieunternehmen als auch der Dienstleistungsunternehmen bedeute, daß Aufgaben, Verantwortung und der zukünftige Verlauf der beruflichen Laufbahnen von Angestellten in Leitungsfunktionen sich in nie zuvor erlebter Weise verändern werden.

Sie sagte, daß das Muster betrieblicher Veränderungen durch fünf Hauptfaktoren charakterisiert werden könne:

- Zentralisierung des Entscheidungsprozesses hinsichtlich der Unternehmenspolitik und Dezentralisierung der Verantwortung von Führungskräften;
- Verdichtung der Managementebenen;
- Konzentration auf Kerngeschäftsbereiche, was sowohl das Abstoßen von Aktivitäten, die nicht zu den Kernbereichen gehören, als auch die Vergabe von fachlichen, technischen und Führungsaufgaben an unabhängige Auftragnehmer, entweder Firmen oder Einzelpersonen, mit sich bringt.
- Einstürzen traditioneller Pyramidenstrukturen und Entstehen von Netzen fast unabhängiger Funktionseinheiten (manchmal in Form von sogenannten "Profit-Centres", und manchmal in Form von Ressourcenzentren für gemeinsame Projekte). Diese Einheiten sind nicht länger hierarchisch angeordnet, sondern werden nun als Teil eines Netzes von

Funktionen, die durch das Informationssystem des Unternehmens miteinander verbunden sind, gesehen.

- Umstrukturierung findet auch weiterhin statt, um im verschärften Wettbewerb mithalten zu können.

Zu den Ergebnissen dieser Veränderungen gehört, daß die Unterschiede hinsichtlich von Status und Behandlung von Führungskräften verschwommen sind, daß Arbeitnehmer ohne Leitungsfunktionen immer mehr fachliche Aufgaben übernehmen, und schließlich daß die Unsicherheit der Führungskräfte im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit, beruflichen Status, Karriereentwicklungsaussichten und langfristigen Wert ihrer beruflichen Qualifikationen immer mehr zunimmt.

Die IAO habe einen Bericht zu dem Thema der Übereinstimmung neuer Beschäftigungsprofile und Ausbildungsanforderungen für die zehnte Tagung des IAO-Ausschusses für Angestellte und Geistesarbeiter, die Anfang 1994 stattfinden soll, erstellt.

Das Bündel an Eigenschaften und Kenntnissen, das in der Arbeitsfassung des Berichts als grundlegend für neue Beschäftigungsprofile angegeben wird, beinhaltet neben der akademischen Basis (Lesen, Schreiben, Umgang mit Computer) : Lernfähigkeit (Kenntnis der Prinzipien, die hinter Leistung stehen); Kommunikation; Anpassungsfähigkeit (Problemlösen und kreatives Denken); Entwicklungsfähigkeit (Selbstachtung, Zielsetzung, Motivation, persönliche und berufliche Weiterentwicklung); Effizienz in der Gruppe (interpersonale Fähigkeiten, Verhandeln und Teamwork); Organisationstalent und Führungsqualitäten.

Tony Raban, Leiter der Abteilung 'Berufe' der Universität Cambridge, sprach darüber, was getan werden muß, um jungen Hochschulabsolventen und Studenten zu ermöglichen, hinsichtlich von Auswahl und Stellenvermittlungsdiensten mobil zu sein. Er bezog sich auf einen Bericht, den er für die EG im Namen des Verbindungsausschusses der Rektorenkonferenz der EG mit dem Titel "Zugang neuer Hochschulabsolventen zum Arbeitsmarkt der EG" erstellt habe.

Er sprach darüber, welchen Beitrag die Universitäten leisten. Universitäten böten Weiterbildung an. Neue Systeme werden ausgearbeitet, um Studenten zu mehr Mobilität anzuregen. Junge Hochschulabsolventen hätten die für Mobilität nötige Reife und weniger Hemmnisse gegenüber Mobilität.

In ganz Europa habe sich die Hochschulausbildung enorm verändert. Ein Thema müsse der erhöhte "Output" sein, der durch folgende Faktoren zum Ausdruck komme:

- höheres Durchschnittsalter der Studenten (junge Menschen);
- höhere Abschlußrate (d.h. weniger Studienabbrecher).

Auch habe sich die Struktur der Hochschulabschlüsse verändert, d.h. Verkürzung von Studiengängen (z.B. "Laurea" in Italien). Beispiele dafür sind die Integration des amerikanischen Hochschulabschlusses "Master" in Europa sowie auch die Einführung einer europäischen Dimension in die Studiengänge (wie etwa ERASMUS).

Doch seien die Studenten immer noch nicht "mobil" genug, und dies müsse verbessert werden. Eine Möglichkeit wäre etwa die Verbesserung des Systems der Anerkennung von Zeugnissen für den Zugang zu Universitäten.

Dann stellte er die Frage, wer die Nachfrage nach Hochschulausbildung kontrolliere. Sind es die Regierungen (da sie viel Geld investieren), die Arbeitgeber (da sie die "Produkte konsumieren"), sind es die Universitäten selbst oder die Studenten, die ja letztendlich die "Konsumenten" der Ausbildung sind.

In der Praxis könne er beobachten, daß alle vier Optionen zusammenwirken. Doch wer ist nun am relevantesten ?

- Arbeitgeber planen kurzfristig, wogegen Hochschulbildung langfristig geplant werden muß. Deshalb müssen auch andere Anforderungen des Arbeitsmarktes miteinbezogen werden.
- Junge Menschen wählen nicht etwa die Studienfächer, für deren Absolventen ein Mangel auf dem Arbeitsmarkt besteht. Deshalb komme es dazu, daß die Qualifikationen der Hochschulabsolventen nicht mit dem Angebot an verfügbaren Stellen übereinstimmen.

Obwohl von Arbeitgeberseite her beachtliches Interesse an der Einstellung von Arbeitnehmern anderer Nationalität bestehe, komme es jedoch lediglich in einigen Bereichen, wie Hoch- und Tiefbauingenieurwesen und Informatik zu multinationalen Einstellungen.

Universitäten brächten nicht länger Produkte hervor, die keinen Bezug zu den verfügbaren Stellen haben, und es bestehe auch die Möglichkeit der Fortbildung per Fernunterricht: Der Schwerpunkt habe sich verlagert, denn man denke nun anders über "rein wissensbezogene Fähigkeiten".

Deshalb sollten Universitäten dazu angehalten werden, Wissen und spezifische Fähigkeiten hervorzubringen, und gleichzeitig sollten Arbeitgeber dazu angehalten werden, zu berücksichtigen, daß Absolventen geisteswissenschaftlicher Studiengänge, die sich für nicht-geisteswissenschaftliche Stellen bewerben, intellektuelle Fähigkeiten besitzen und im Unternehmen entsprechend ausgebildet werden können.

In welcher Weise helfen Universitäten den Studenten bei der Integration in den Arbeitsmarkt?

In Zusammenhang mit der Modernisierung des Systems SEDOC ist ein Bericht erstellt worden, der sich auch mit Möglichkeiten für Hochschulabsolventen, das SEDOC-System zu benutzen, beschäftigte.

Ein interessanter Faktor, der aufkam, war, wie wichtig eine praktische Ausbildungsphase bei Einstellungen auf internationaler Ebene sei, da ein Arbeitgeber daran sehen könne, was ein Beschäftigter/Praktikant bereits kann. Dieses Vorgehen baut die Hemmschwelle hinsichtlich "unbekannter Qualifikationen" ab. Sein Buch ist ein praktischer Führer zu der Arbeit, die derzeit geleistet wird.

Professor Mogens Kummel von der FEANI (European Federation of National Engineering Associations) sprach über das Thema Berufsausbildung und kontinuierliche Weiterbildung für Ingenieure.

Zur Verbesserung der Lage von Ingenieuren in solch einer sich schnell wandelnden Umgebung, könne unmöglich auf Weiterbildung verzichtet werden. Dennoch sei das Niveau dieser Ausbildung bei weitem zu niedrig, um ein Potential von Ingenieuren hervorzubringen.

Das Haupthindernis bestehe darin, daß die EG nicht über genügend Strukturen verfüge und die Qualität der angebotenen Kurse nicht zuverlässig sei. Außerdem würden die Teilnehmer nicht genügend motiviert werden.

Dank finanzieller Mittel von COMETT habe seine Organisation mitgeholfen, ein EG-Programm zur Qualitätssicherung des Weiterbildungsangebots für Ingenieure auszuarbeiten, das eine Überprüfung der Lehrinhalte umfasse. Das Produkt wird zeigen, ob es als Instrument zur Qualitätskontrolle von Fortbildungsprogrammen für Ingenieure in KMU eingesetzt werden kann.

Um die Teilnehmer zu motivieren, werden flexible Programme, die individuellen Anforderungen für sekundäre Ausbildung entsprechen, sowie klar überschaubare und anpassungsfähige Dokumentation benötigt.

Die Branche ist nicht so solide wie früher. FEANI wird sich auf die Einführung von 3 Programmen konzentrieren, und diese Möglichkeiten werden Ingenieuren dabei helfen, Potential für die europäische Branche zu schaffen. Man plane ein Kurssystem, das sich den Bedürfnissen jedes Studenten anpasse.

4. Informationssystem zum europäischen Arbeitsmarkt - EURES

Bertil Blomqvist, Vizevorsitzender des EURO-FIET-Ausschusses für Angestellte in Leitungsfunktionen führte am 2. Tag des Symposiums den Vorsitz. Er begrüßte Herrn Philippe Poirier von der GD V, der mit dem EURES-System, dem Informationssystem zum europäischen Arbeitsmarkt, arbeitet.

EURES hat SEDOC (ein Instrument, das zur Erleichterung von Mobilität geschaffen wurde - eine "EG-Börse" für Stellenangebote und Bewerberanfragen, ein System, das Menschen darüber informieren soll, wo Stellen verfügbar sind, welches die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Gastland sind, und ob Berufs- und Studienabschlüsse anerkannt werden) nun effektiv abgelöst. SEDOC scheiterte hauptsächlich an überholter Technik (Telexsystem), ein Mangel an Förderung des Systems durch Mitgliedstaaten sowie auch an der Politik der Kommission selbst. Hauptfehler war, von den Mitgliedstaaten zu verlangen, alle offenen Stellenangebote auf EG-Ebene bekannt zu machen.

Im April 1991 beschloß die Kommission, SEDOC abzuändern. Es wurde beschlossen, daß der Kontakt zwischen dem Unternehmen und dem potentiellen Beschäftigten der Verantwortung der betreffenden Behörden unterstellt werden soll.

EURES wird auf folgenden Grundlagen basieren:

- Den notwendigen Konsens erreichen, um das Angebot und die Nachfrage ausrichten und die Information zum Stellenmarkt verbreiten zu können.
- Informationen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen, zu Ausbildungssystemen und Rentensystemen ausarbeiten.
- Einsatz eines "Nachrichtensystems", das ermöglicht mit den 12 Systemen der einzelnen Mitgliedstaaten zu dialogieren. Solch ein System müsste Vertraulichkeit garantieren.
- Ein System ausarbeiten, das die über die nationalen Systeme angebotenen Stellen aussortiert und automatisch in eine spezielle Akte für europäische Angebote überführt.

- Direkter Zugang für Einzelne, Unternehmen und Beteiligte, die über das nationale System direkt ins Herz von EURES vordringen wollen.
- Berufsberater auf europäischer Ebene (Euroberater) werden Unternehmen und Bürger über Stellenmöglichkeiten und Bedingungen informieren. Sie werden Ratschläge zu Mobilität geben (100 Euroberater wurden 1992 geschult).

Auf welchem Stand befindet sich EURES derzeit ?

Auf der Basis des europäischen Informationssystems "INFO 92" wird derzeit eine Datenbank aufgebaut. 1994 werden auch Informationen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen hinzugefügt werden.

Die Beschäftigungslage wird von den Euroberatern getestet werden. Derzeit wird die Logistik für Deutschland, Irland und Holland eingegeben. 1993 sollen 100 weitere Euroberater geschult werden.

Grenzüberschreitende Arbeit wird auch über das "Euro social guichet system" geleistet. EURES löste das Problem der Gehaltstransparenz durch die Einführung eines Gehaltseinstufungssystems. Ein dabei aufgekommenes Problem besteht darin, daß einige Unternehmen keine Informationen über Gehälter zu liefern bereit sind. In diesem Gehaltseinstufungssystem werden auch Informationen über: Mindesteinkommen, Tarifverträge, soziale Sicherheit, Gesetzgebung zum Bereich Arbeitslosigkeit usw. enthalten sein.

5. COMETT

D. Guyader von COMETT - Community Programm for Education and Training in Technologies (Gemeinschaftsprogramm für Aus- und Weiterbildung auf dem Gebiet der Technologie) sprach über die Schwierigkeit, Ausbildung und Qualifikationen für Arbeitnehmer in technischen Fachbereichen miteinander in Einklang zu bringen.

Die Hochschulbildungspolitik beschränkt sich auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit. 80% der nach dem Jahr 2000 eingesetzten Technologie sind immer noch unbekannt und dennoch haben 75% der Menschen, die in Firmen arbeiten werden, bereits eine Arbeitsstelle. Deshalb muß hier unbedingt eine Anpassung erfolgen.

Der universitäre Ablauf muß dem Bedarf der Unternehmen angepaßt werden. Darin liegt der Schlüssel zur Zukunft. Diese Zusammenarbeit muß auf Erst- und Weiterbildung aufgebaut werden.

Ziel von COMETT (Zielgruppe: 16- bis 24jährige) ist es, die Ausbildung mit den Qualifikationen in Einklang zu bringen. Deshalb ist eine Zusammenarbeit zwischen der Industrie, den Mitgliedstaaten und den Universitäten von grundlegender Wichtigkeit.

COMETT existiert seit 1987 und gibt dem europäischen Dialog zwischen Industrie und Universitäten Gestalt. Es gibt zwei Phasen: 1986-1989 und 1990-1994.

Ziele:

- Verbesserte Ausbildung in Technologie, insbesondere in Bereichen der Spitzentechnologie;
- Entwicklung der Human Resources;
- Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie.

COMETT besteht aus vier Hauptkomponenten:

- Fortgeschrittene Ausbildung auf post-universitärem Niveau
- Ausbildung hinsichtlich neuer Technologien und Anwendungen sowie deren Einsatz im industriellen Prozeß
- Dialog zwischen Universitäten und Unternehmen und Zusammenarbeit beider Parteien bei sämtlichen Projekten
- Europäische Zusammenarbeit (an der sich auch EFTA-Länder beteiligen können)

COMETT gliedert sich in mehrere Bereiche:

- 205 etablierte Verbände zur Förderung des Dialogs zwischen Universitäten und der Welt der Wirtschaft (einschließlich EURO-FIET-Mitgliedsorganisationen auf lokaler Ebene)

Es handelt sich um gemeinsame Ausbildungsprojekte der Universitäten und Unternehmen, die den Qualifikationsbedarf der Unternehmen analysieren und die Informationen an Universitäten weiterleiten.

- Grenzüberschreitender Austausch

Langfristiger Austausch von 5-6 Monaten -1992 kamen 7000 Austausche zustande.

Kurzfristiger Austausch von 2-3 Monaten währenddessen Beschäftigte einer Firma einen Kurs an einer Universität besuchen.

- Gemeinsame Ausbildungsaktionen

Kurzseminare zu speziellen Themen.

Diesem Projekt werden über 5 Jahre hinweg 200 Millionen ECU plus Beiträge von EFTA-Ländern zugeführt werden. Jeder Mitgliedstaat verfügt über ein Informationsbüro.

6. FORCE-Aktionsprogramm zur Förderung beruflicher Weiterbildung in der EG

George Kintzelé von der EG-Abteilung "TASKFORCE" stellte das Programm "FORCE" vor. FORCE umfasse Pilot-, Bildungs- und Austauschprojekte. Innerhalb von 2 Jahren seien 450 Projekte ausgewählt worden. Im Rahmen von FORCE werden auch Studien durchgeführt: Die erste Studie beschäftigte sich mit Lehrplänen und sollte im Januar 1993 ausgewertet werden.

Auch sektorale Studien seien durchgeführt worden, um: signifikante Praktiken ausfindig zu machen, innovative Fälle zu fördern; die Rolle von Tarifverträgen bei Fortbildung zu analysieren; zu sehen, in welcher Weise das System der Arbeitsbeziehungen zu Fortbildung beiträgt. 1994 wird eine Studie über Fortbildung von Beschäftigten durchgeführt werden.

Derzeit laufende Arbeiten:

- 170 Projekte laufen seit einem Jahr. Eine Beschreibung dazu sei in einem Kompendium enthalten.

- Projekte umfassen alle Arten von Unternehmen und Partnerschaften.
- Hoher Beteiligungsgrad der Sozialpartner.
- Immer zunehmende Beteiligung regionaler Konsortien an Partnerschaften.
- Qualitative Beurteilung der Projekte sei grundlegend wichtig.

Punkte, die weiterer Überlegungen bedürfen

- Investitionen in Formen von Ausbildung sowie die Teilnahme der Beschäftigten an diesen Ausbildungsmöglichkeiten haben zugenommen.
- Zweck der nationalen Koordinationseinheiten sei die Förderung grenzüberschreitender Aktionen, die auf die Schaffung nationaler Partnerschaften auf europäischer Ebene abzielen.

Aktuelle zentrale Punkte

- Multikulturelles Human Resources-Management
- Angesichts der Instabilität des Arbeitsmarktes und der Umstrukturierung von Dienstleistungen wird die individuelle Beurteilung zweifellos entweder von Firmen oder den Behörden benutzt.
- Drastische Dezentralisierung der kleineren Einheiten kann festgestellt werden, und der Ausbau von Fortbildung im Beruf stellt den großen Teil der durchgeführten Fortbildung (d.h. Fernunterricht) dar.
- In bezug auf die Strategie für die Fortbildung in den Produktionseinheiten ist eine neue Arbeitsorganisation notwendig, auf deren Grundlage die Produktivität gesteigert und die Fortbildung entwickelt werden kann, die den Bedürfnissen der Unternehmen und Beschäftigten entspricht.
- Auch die Rolle des mittleren Managements muß neu untersucht werden.
- Eine Neudefinition des mittleren Managements und Begleitung der Ausbildung am Arbeitsplatz muß überdacht werden.
- Die Rolle der Sozialpartner bei Tarifverhandlungen.

Einige Gewerkschaften, sind am Zugang von Zielgruppen, d.h. atypischer Arbeitnehmer am Rande des Arbeitsmarktes, interessiert.

Wir haben derzeit wenig Projekte, jedoch viele Fragen.

Probleme sind:

- Co-Investitionen, d.h. Zurückgreifen auf gemeinsame Investitionen von Behörden und Gewerkschaften, in Fällen, in denen sich Unternehmen aus finanziellen Gründen nicht länger selbst um die Ausbildung kümmern.
- Wie ist die Anerkennung dieser Fortbildung, d.h. sie führt nicht zu einer Anerkennung von Berufsabschlüssen.

7. Diskussionen am Runden Tisch

Sind wir auf die Veränderungen der 90er Jahre vorbereitet ?

Diskussionsleiter: Gerhard Rohde, Sekretariat des EURO-FIET-Ausschusses für Angestellte in Leitungsfunktionen.

Teilnehmer:

- Jean Lapeyre, stellvertretender Generalsekretär des EGB
- Renate Hornung Draus, Leiterin der Sozialabteilung von UNICE
- Ole Skals Pedersen, TL, Dänemark - stellvertretender Vorsitzender der Technikervereinigung
- Antonio Farriols von FEBASO-UGT, Spanien
- Terry Lane, stellvertretender Generalsekretär, EMA, Großbritannien
- Robert Descloitres von UCI-FO, Frankreich, und zuständig für Fortbildung an der Universität Paris-Nanterre.

Gerhard Rohde sagte, daß aus der Debatte ganz klar hervorgehe, daß Führungskräfte mit Mobilitätsproblemen fertig werden und sich dem Wettbewerb stellen müssen. Umstrukturierungen in Unternehmen haben erhebliche Konsequenzen für Führungskräfte (d.h. Verkleinerung und Auftragsvergabe). Wie bereits genannt, sind 80% der im nächsten Jahrhundert eingesetzten Technologie noch unbekannt, und deshalb bestehe ein Bedarf an kontinuierlichem Lernen.

Angesichts solcher Herausforderungen muß deshalb darüber nachgedacht werden, wie Gewerkschaften dabei unterstützt werden können, konkrete Wege zur Fortsetzung ihrer allgemeinen Arbeit zu finden.

Antonio Farriols sagte, daß in Spanien ein kleiner Fortschritt dadurch erzielt worden sei, daß Gewerkschaften nun ein Recht auf Information über Arbeitsverträge haben, was alle Arbeitsverträge außer denen der Beschäftigten der höheren Ränge einschließe. Dies erfordere die Aufmerksamkeit der Gewerkschaften, damit Vertraulichkeit gewährleistet sei.

Ole Pedersen sprach über die Herausforderungen, die er sehe.

- Mehr Schulung für diejenigen, die mit der Durchführung von EG-Bestimmungen und Information zu tun haben.
- Besserer Ausbau von Forschung und Entwicklung, insbesondere im Hinblick auf die Umwelt, da der Wettbewerb ständige Anpassung erfordere.
- Notwendigkeit, sich mehr auf den Bereich Ausbildung, einschließlich Umschulung für alle Beschäftigten zu konzentrieren. Alle Sektoren müssen sich stärker dem Human Resources widmen. Ausbildung müsse flexibler sein. Die Bevölkerung überaltere, und nicht nur junge Menschen, sondern auch die Arbeitslosen müssen geschult werden.
- Voraussetzung für Mobilität sei umfangreichere Information über Gastländer und eine Verbesserung der Sprachkenntnisse. Auch eine bessere Anerkennung von Qualifika-

tionen sei erforderlich. Außerdem werden Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaftsorganisationen sowie auch bilaterale Verträge für Partnerschaften benötigt.

Terry Lane sagte, daß es für Gewerkschaften in seinem Land aufgrund der verheerenden Auswirkungen des britischen Reformgesetzes zu den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ziemlich schwierig sei, irgendeine Art von Struktur aufzubauen. Das Gesetz habe Arbeitnehmern die Rechte entzogen und habe negative Auswirkungen auf Gewerkschaftsorganisationen, auf Mitgliedschaft und auf die Rolle von Gewerkschaftsfachkräften bei der Beteiligung an Bildungsprojekten und Struktur von Ausbildung gehabt.

Außerdem lägen Angelegenheiten hinsichtlich von Führungskräften hauptsächlich in den Händen der Arbeitgeber. Auf Kompetenz basierende Ausbildung sei der künftig einschlagende Weg.

Herr Descloitres sagte, daß der Arbeitsmarkt die steigende Zahl arbeitsloser Führungskräfte noch nicht genug unterstreiche.

Es bestehe keine eindeutige Verbindung zwischen Mangel an Qualifikation, Arbeitslosigkeit und Entwicklung der Human Resources. Ausbildung soll keine Alibifunktion übernehmen, um soziale Mängel oder die Umstrukturierungen in Unternehmen wiedergutzumachen. Der Fortbildungsbedarf sei noch nicht genug verdeutlicht worden.

Auch die Rolle der Universitäten bei der Entwicklung von Human Resources sei noch nicht weiter untersucht worden. Ebenfalls müsse die Anerkennung von Diplomen und die Anerkennung der Gleichwertigkeit von Diplomen weiter untersucht werden.

Renate Hornung-Draus verwies auf die schwierige wirtschaftliche Lage, in der sich Europa befinde. Sie sagte, daß das Wirtschaftswachstum 1993 voraussichtlich lediglich 1% betragen werde. Die Arbeitslosenrate sei jedoch von 9,6% auf 11% und damit stärker als in der Rezession von 1986 angestiegen.

Außerdem sei die Beschäftigung im Westen von asiatischen Unternehmen aufgrund niedriger Löhne und einer anderen Unternehmenskultur bedroht. UNICE sei der Ansicht, daß Ausbildung verbessert werden müsse, um die europäische Kultur zu stärken, und um den Bedürfnissen Europas zu entsprechen. Hauptpunkt für Unternehmen sei in der Tat die Verbesserung der Berufsbildung. Es bestehe ein Mißverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage hinsichtlich von Qualifikationen.

Sie nannte folgende für UNICE wichtigen Punkte im Hinblick auf Berufsbildung:

- Engerer Kontakt zwischen Universitäten und der Welt der Wirtschaft und Förderung von "lebenslangem Lernen".
- Breiter Zugang zu Berufsausbildung für jedermann (nicht notwendigerweise über einen Ausbildungsplan für Beschäftigte).

Sie befürwortete die Unterstützung anderer Einrichtungen, d.h. KMU über gemeinsam eingerichtete Institutionen.

- Wie in der gemeinsamen ausformulierten Ansicht über berufliche Qualifikationen angezeigt, sei wichtig, daß Qualifikationen über ganz Europa hinweg transparent gemacht werden.

Sie erwähnte auch die Möglichkeit, mobilitätsbezogene Themen bestimmter Berufsgruppen, wie etwa Führungskräfte, zu untersuchen.

Jean Lapeyre: sagte, daß es wichtig sei, die totale Konvergenz zwischen Sozialpartnern im Falle der Konfrontation mit einer wirtschaftlichen Situation zu erwähnen. Dieses "gemeinsame Bewußtsein" brachte sie dazu, am 3. Juli 1992 eine gemeinsame Erklärung anzunehmen. Dieses "Bewußtsein" betreffe nicht nur Beschäftigte, sondern auch Arbeitgeber.

Er machte Vorschläge zu Prioritäten, auf die sich die Sozialpartner konzentrieren sollten:

- Welche präventiven und antizipierenden Maßnahmen sollen zur Vermeidung negativer Auswirkungen der Internationalisierung ergriffen werden;
- Was soll hinsichtlich von Antizipation diskutiert werden (d.h. Beschäftigungs- und Qualifikationsvorhersagen). Die Kommission habe 44 Branchen identifiziert, die empfindlich gegenüber den Auswirkungen des Binnenmarktes sind. Deshalb ist es den Sozialpartnern möglich, zusammenzukommen, und die Alternativen zu diskutieren: über die Branche; über die transnationalen Unternehmen; über geographische Mobilität und über grenzüberschreitende Bereiche.
- Ausbildungsbedarf erkennen, um ihn in die Praxis umzusetzen.
- Garantie von Rechten auf alle Arten von Ausbildung. Dies muß auf flexible Art und Weise geschehen, um den Sozialpartnern ein Verhandeln zu ermöglichen. Die Unternehmen sollten in Ausbildung nicht einen "Kostenfaktor", sondern eine "Investition" sehen.

Bedarf an äquivalenten Qualifikationen, die von den Sozialpartnern anerkannt werden können, so daß die Qualifikationen in Paris denen in Berlin entsprechen. Das bedeutet, daß die Minister und die Institutionen eine Verzögerungspolitik betreiben.

Bedarf an neuer Arbeitsorganisation und einem neuen Zugang zu der Funktion der Führungskräfte. Dies stellt das Taylorsche Modell in Frage.

Er schloß seinen Beitrag mit den Worten ab, daß bisher zwar Übereinstimmung der Ansichten erreicht worden sei, doch daß es höchste Zeit sei, diese auch zu verwirklichen.

Dies sei nun eine gute Möglichkeit, einen neuen Anwendungsbereich zu erschließen. Sozialpartner könnten in dieser Hinsicht spezifische, auf Führungskräfte bezogene Probleme untersuchen.

S. Zusammenfassung

Zum Abschluß der Konferenz faßt Michel Rousselot 4 Hauptachsen für die Zukunft zusammen:

- *Anerkennung des Rechts auf Ausbildung für alle und das ganze Leben lang.*

Dies betrifft Erstausbildung und Weiterbildung, für die eine "Empfehlung" der EG in Vorbereitung ist.

- *Die Entwicklungen vorbereiten, wozu nötig ist:*

- Ausbau des Unterrichtswesens, um die verschiedenen fachlichen Lehrinhalte, doch gleichzeitig auch andere Themen wie etwa die zwischenmenschlichen und sozialen Beziehungen sowie Umweltprobleme usw. miteinzubeziehen.
- Den Unterricht (der immer noch zu einzelstaatlich ausgerichtet ist) den Gegebenheiten anderer Länder (Sprachen, Kulturen, Techniken...) öffnen.
- Die Möglichkeit für Arbeitnehmer (unter Voraussetzung der notwendigen Sicherheit) eine Bilanz ihrer Kompetenz zu erstellen, um ihre berufliche Weiterentwicklung planen zu können. Im Falle von Weiterbildung, müssen sie über Beratungssysteme verfügen können, um den Verlauf ihrer Fortbildung entsprechend steuern zu können.
- Für die Unternehmen und die sich mit den Gewerkschaften überschneidenden Tätigkeitsfelder Einrichtungen zur Verwaltung des voraussichtlichen Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarfs schaffen, und zwar sowohl auf lokaler als auch auf nationaler oder europäischer Ebene, sowie Berücksichtigung der Interaktion zwischen Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitsorganisation.

- *Den europäischen Arbeitsmarkt organisieren*

- Der EURES-Dienst ist eine positive Initiative, die durch eine Erweiterung der Informationsmöglichkeiten ausgebaut werden muß. Außerdem müssen die Gewerkschaftsorganisationen in Zukunft an der Leitung von EURES mitwirken können.
- Die Anerkennung der Diplome und Qualifikationen ist noch weit von der Realität entfernt. Dies ist eines der am häufigsten angegebenen Hindernisse, die Mobilität im Wege stehen. Deshalb müssen neue Initiativen ergriffen werden, um eine Einrichtung zu schaffen, durch die Qualifikationen und Diplome gemäß Merkmalen von gemeinsamen Mindestqualitätsanforderungen kontrolliert und anerkannt werden können. Gleichzeitig soll jedoch den allgemeinen Entwicklungen gefolgt werden.

- *Den Austausch zwischen den verschiedenen wirtschaftlichen und sozialen Parteien fördern, was voraussetzt:*

- Die Entwicklung von gemeinsamen Programmen der Arbeitgeber und der Ausbildungseinrichtungen (Arbeitgeber und Gewerkschaften) in Absprache und mit Intervention der Arbeitnehmergewerkschaften.
- Diskussion zwischen Arbeitgebern und den Gewerkschaften auf Unternehmensebene über Politiken, die den Ausbau von Qualifikationen und Fortbildung betreffen.

- Möglichkeit für erfahrene, leitende Angestellte als Lehrkörper tätig zu werden (sowohl hinsichtlich von Erstausbildung als auch von Fortbildung).
- Zusammenarbeit der wirtschaftlichen und sozialen Parteien der einzelnen europäischen Länder. Dies betrifft vor allem die Ausbildung von Führungskräften Mittel- und Osteuropas in der Unternehmensführung in Marktwirtschaften und in sozialen Beziehungen.

Die Beteiligung von Rednern von verschiedenen Institutionen und Organisationen an diesem Kolloquium stellte einen Schritt in diese Richtung dar. Weitere Schritte werden folgen.

Michel Rousselot gibt unter anderem an, daß er den Vorschlag von Renate Hornung-Draus von UNICE mit Interesse zur Kenntnis genommen hat. Danach könnte man sich hinsichtlich der Mobilität auf hauptsächlich betroffene "Zielgruppen", wie etwa Führungskräfte, konzentrieren. Er befürwortet den Vorschlag von Jean Lapeyre von CES, dies zu einem künftigen Diskussionsthema für den europäischen Sozialdialog zu machen.

Er schließt seine Rede, indem er hervorhebt, daß der dem Human Resources eingeräumte Stellenwert ein Kennzeichen des europäischen Managementstils sei.