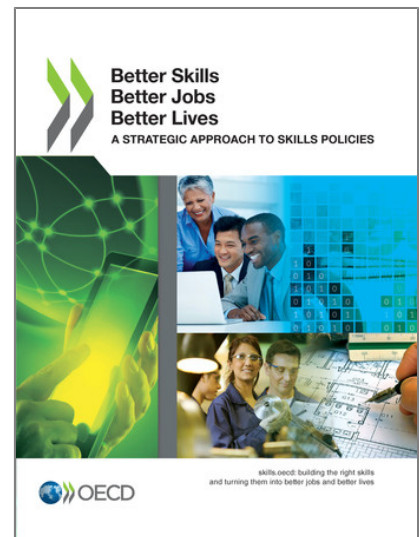


OECD *Multilingual Summaries*

Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies

Summary in German



Die komplette Publikation finden Sie unter:
10.1787/9789264177338-en

Bessere Kompetenzen. Bessere Arbeitsplätze. Ein besseres Leben. Ein strategisches Konzept für die Kompetenzpolitik

Zusammenfassung in Deutsch

- Kompetenzen können Leben verändern und Volkswirtschaften Antrieb geben. Ohne die richtigen Kompetenzen werden Menschen an den Rand der Gesellschaft gedrängt, kann sich technischer Fortschritt nicht in Wirtschaftswachstum niederschlagen und können Länder in der heutigen Wirtschaft nicht mehr im Wettbewerb mithalten.
- Das gefährliche Nebeneinander von arbeitslosen Hochschul- und Ausbildungsabsolventen und Arbeitgebern, die darüber klagen, dass sie keine Mitarbeiter mit den erforderlichen Qualifikationen finden, macht jedoch deutlich, dass Kompetenzen nicht automatisch zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Situation führen.
- Die OECD hat nun eine Strategie ausgearbeitet, die den Ländern dabei helfen soll, mit besseren Kompetenzen bessere Arbeitsplätze zu schaffen und so zu einem besseren Leben beizutragen.

Wie kann ein Land die Qualität und Quantität der vorhandenen Kompetenzen erhöhen?

Anreize zum Lernen schaffen

Informationen über die Entwicklung der Qualifikationsnachfrage sammeln und nutzen: Im Mittelpunkt der Kompetenzpolitik stehen Investitionen in die Qualifikations- und Kompetenzentwicklung über die gesamte Lebenszeit der Betroffenen. In den letzten Jahrzehnten war in vielen OECD-Ländern und aufstrebenden Volkswirtschaften eine Verschiebung der Beschäftigung weg von der Landwirtschaft hin zum Industriesektor und von dort immer mehr hin zum Dienstleistungssektor festzustellen. Diese Veränderungen gingen mit einer Abnahme der Nachfrage nach handwerklichen Fähigkeiten und körperlicher Arbeit einher, während die Nachfrage nach kognitiven und interpersonellen Kompetenzen sowie nach anspruchsvolleren Fähigkeiten insgesamt gestiegen ist. Staatliche Stellen und Unternehmen müssen zusammenarbeiten, um Daten über den – gegenwärtigen und künftigen – Qualifikationsbedarf zu sammeln, die zur Ausarbeitung zeitgemäßer Lehrpläne und als Informationsgrundlage für die Gestaltung der Aus- und Weiterbildungssysteme genutzt werden können.

Sozialpartner in Bildungs- und Weiterbildungsprogramme einbeziehen: Die Kompetenzentwicklung ist wirkungsvoller, wenn die Welt des Lernens mit der Arbeitswelt verknüpft ist. Im Vergleich zu einem von staatlichen Stellen entworfenen und ausschließlich in Schulen unterrichteten Lehrplan hat das Lernen am Arbeitsplatz verschiedene Vorteile: Es gibt jungen Menschen die Möglichkeit, an modernen Geräten fachliche Kompetenzen zu erwerben, und gestattet ihnen zugleich, in einem realen Umfeld soziale Kompetenzen wie Team-, Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeiten zu entwickeln. Durch praxisbezogenes Lernen am Arbeitsplatz kann demotivierten Jugendlichen zudem ein Ansporn gegeben werden, im Bildungssystem zu bleiben bzw. ins Bildungssystem zurückzukehren, und kann der Übergang von der Bildung ins Erwerbsleben erleichtert werden. Den Arbeitgebern kommt eine wichtige Rolle bei der Aus- bzw. Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu; die Gewerkschaften können die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung ebenfalls unterstützen, und sie können darauf hinwirken, dass Investitionen in Weiterbildung tatsächlich zu besseren Arbeitsplätzen und höheren Verdiensten führen.

Hindernisse für Investitionen in die Weiterbildung beseitigen: Die Vorbereitung junger Menschen für das Erwerbsleben durch die allgemeine und berufliche Bildung ist nur ein Teil der Kompetenzentwicklung, denn Erwachsene im Erwerbsalter müssen ihre Fertigkeiten ebenfalls weiterentwickeln, um in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen und den sich ändernden Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden, und sie müssen darauf achten, dass sie erworbene Kompetenzen nicht wieder verlieren. Daher muss ein breites Spektrum von Lernangeboten für Erwachsene auf Voll- und Teilzeitbasis zur Verfügung stehen: von berufsbezogenen innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, formalen Formen der Erwachsenenbildung, Kursen im zweiten Bildungsweg zur Erlangung eines Bildungsabschlusses oder grundlegender Mathematik- und Lesekompetenzen über Sprachförderung für Zuwanderer und Umschulungen für Arbeitsuchende bis hin zu Lernaktivitäten zur Förderung der persönlichen Entwicklung oder als Freizeitbeschäftigung.

Chancengerechtigkeit fördern durch Sicherung einer hohen Bildungsqualität für alle: Der Besuch von Bildungseinrichtungen ist nicht immer gleichbedeutend mit Lernen. Die Internationale Schulleistungsstudie der OECD (PISA) zeigt, dass eine große Zahl 15-Jähriger in vielen Ländern während ihrer Pflichtschulzeit nicht einmal ein Mindestniveau an Kompetenzen erwirbt. Staatliche Stellen können zur Erhöhung der Bildungsqualität von der frühkindlichen Bildung bis in die Schulzeit und darüber hinaus beitragen. Der Lehrberuf muss großes Ansehen genießen, damit die besten und effizientesten Kräfte angeworben und gehalten werden können. Das Lernen am Arbeitsplatz sollte über vertragliche Vereinbarungen, Inspektionen und Selbstevaluierungen ebenfalls einer Qualitätskontrolle unterzogen werden. In eine qualitativ hochwertige frühkindliche und schulische Grundbildung zu investieren, vor allem für Kinder mit ungünstigem Hintergrund, ist eine wirkungsvolle Methode, um sicherzustellen, dass mit ersten Kompetenzen ein solides Fundament für die künftige Qualifikationsentwicklung gelegt wird. Mit Möglichkeiten für einen zweiten Bildungsweg kann Menschen mit geringem Qualifikationsniveau eine Chance gegeben werden, der Spirale von geringen Kompetenzen und niedrigen Einkommen zu entkommen.

Eine Teilung der Kosten von Bildung und Weiterbildung gewährleisten: Die staatlichen Instanzen können Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit geeigneten finanziellen Anreizen und steuerlichen Maßnahmen dazu anspornen, in die weiterführende Bildung und Ausbildung zu investieren. Hilfreich ist es z.B., den Arbeitskräften die Möglichkeit zu geben, die Kosten solcher Bildungsmaßnahmen von der Einkommensteuer abzusetzen. Die Bildungsteilnehmer können auch dazu bewegt werden, einen größeren Teil der finanziellen Belastung der tertiären Bildung selbst zu tragen, und die Finanzierungsmittel können stärker von den Abschlussquoten abhängig gemacht werden. Dabei

muss aber gewährleistet sein, dass die Bildungsteilnehmer Zugang zu einkommensabhängigen Darlehen und bedürftigkeitsabhängigen Zuschüssen haben.

Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte fördern

Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte erleichtern: Es kann sein, dass Länder nicht über ein ausreichendes Qualifikationsangebot verfügen, sei es weil die Konjunktur in einigen neuen Branchen boomt, es aber nicht genug Personen gibt, die für die Arbeit in diesen Bereichen ausgebildet sind, weil ihre Bevölkerung altert und es nicht genügend junge Menschen gibt, um die in Rente gehenden älteren Arbeitskräfte zu ersetzen, oder weil sie einen Wandel in ihrer Wirtschaftsstruktur zu Gunsten von Branchen mit höherer Wertschöpfung herbeiführen wollen, was eine gut ausgebildete Erwerbsbevölkerung voraussetzt. Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmigration können andere Maßnahmen ergänzen, die auf die Beseitigung solcher Qualifikationsengpässe abzielen. Mehrere OECD-Länder haben auch ihre Zuwanderungspolitik gelockert, um ausländische Studierende dazu zu bewegen, nach Abschluss ihres Studiums im Land zu bleiben und dort zu arbeiten. Außerdem können Migranten, wenn sie später in ihr Herkunftsland zurückkehren, wertvolle Kenntnisse und Erfahrungen dorthin mitbringen.

Eine grenzüberschreitende Kompetenzpolitik fördern

In Kompetenzen im Ausland investieren und Auslandsstudien fördern: Während qualifikationspolitische Maßnahmen in der Regel auf nationaler Ebene ausgearbeitet werden, ist eine wachsende Zahl von Unternehmen international tätig. Einige Länder haben daher begonnen, in Kompetenzen im Ausland zu investieren. Dies hat den doppelten Vorteil, dass im Ausland ansässige Tochtergesellschaften inländischer Unternehmen mit gut qualifizierten Kräften versorgt werden und dass die Auswanderungsanreize, insbesondere für Hochqualifizierte, verringert werden können. Eine weitere Möglichkeit, die Kompetenzentwicklung weltweit zu fördern, ist die Ausarbeitung von Maßnahmen zur Förderung von Auslandsstudienaufenthalten. So können Länder ihren Humankapitalbestand rascher erhöhen, als wenn sie nur aus inländischen Quellen schöpfen.

Wie kann ein Land Kompetenzen für den Arbeitsmarkt aktivieren?

Menschen zur Nutzung ihrer Kompetenzen anspornen

Finanzielle Anreize schaffen, damit sich Erwerbstätigkeit auszahlt: Die Erwerbsbeteiligungsquote – die Summe der Menschen, die eine Beschäftigung ausüben oder arbeitslos sind, in Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – schwankt im Ländervergleich, wobei das Spektrum von nahezu 90% in Island bis unter 60% in der Türkei reicht. Hohe Kinderbetreuungskosten, Steuersysteme, von denen finanzielle Negativanreize für eine Erwerbstätigkeit ausgehen, oder Transfersysteme, in denen das Leistungsniveau über dem erwarteten Verdienstniveau liegt, können dazu führen, dass es sich in wirtschaftlicher Hinsicht nicht lohnt zu arbeiten, weshalb die Länder hier entsprechende Korrekturen vornehmen sollten.

Nichtfinanzielle Hemmnisse für die Teilnahme am Erwerbsleben abbauen: Unflexible Arbeitsbedingungen können Personen mit Erziehungs- oder Pflegeverpflichtungen oder mit Behinderungen die Teilnahme am Erwerbsleben erschweren. Teilzeitbeschäftigungen und flexiblere Arbeitszeitregelungen werden daher zunehmend als eine Möglichkeit gesehen, um diese Personengruppen in den Arbeitsmarkt einzubinden. Um wirkungsvoll zu sein, müssen die entsprechenden Maßnahmen allerdings mit Bemühungen kombiniert werden, um die Vorbehalte der Arbeitgeber gegen die Einstellung solcher Personen abzubauen und um deren Kompetenzen nötigenfalls aufzufrischen.

Qualifizierte Arbeitskräfte halten

Vorzeitigen Renteneintritt verhindern: Um ältere Arbeitskräfte zum Verbleib im Erwerbsleben zu bewegen, haben zahlreiche Länder Frühverrentungsprogramme abgeschafft, das offizielle Rentenalter angehoben und finanzielle Anreize für einen vorzeitigen Renteneintritt korrigiert. Um nachfrageseitige Beschäftigungshindernisse für ältere Arbeitskräfte zu beseitigen, versuchen einige Länder, durch Senkung der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber bzw. Gewährung von Lohnzuschüssen für ältere Arbeitskräfte ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeitsproduktivität und Arbeitskosten herzustellen. Lebenslanges Lernen und gezielte Fortbildungen, insbesondere in der Mitte des Erwerbslebens, können die Beschäftigungsfähigkeit in späteren Lebensjahren verbessern und ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindern.

„Braindrain“ stoppen: In manchen Ländern kann die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte ins Ausland – ein Phänomen, das unter dem Begriff „Braindrain“ bekannt ist – dazu führen, dass Qualifikationsengpässe entstehen und der Ertrag von Investitionen in die Kompetenzentwicklung nicht genutzt werden kann. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die beste Methode zur Verhinderung von Braindrain darin besteht, Anreize zum Verbleib im eigenen Land zu

bieten – z.B. durch die Verbesserung der Arbeitsmarktbedingungen vor Ort –, was sinnvoller ist, als der Abwanderung durch Vorschriften und Auflagen entgegenzuwirken. Zu Braindrain kommt es auch innerhalb einzelner Länder, insbesondere zwischen ländlichen Räumen und städtischen Ballungszentren. Lokale Berufsberatungsdienste können dazu beitragen, dass Fachkräfte voll über die sich in ihrer Gegend bietenden Beschäftigungsmöglichkeiten informiert sind.

Wie kann ein Land sein Humankapitalpotenzial optimal nutzen?

Effektiven Einsatz der vorhandenen Kompetenzen sichern

Jungen Menschen dabei helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen: Dass trotz Qualifikationsengpässen eine hohe Arbeitslosigkeit herrschen kann, bekommen junge Menschen oft besonders stark zu spüren. 2011 lag die durchschnittliche Jugendarbeitslosenquote im OECD-Raum bei nahe 17% und damit 2,3-mal höher als die Arbeitslosenquote von Erwachsenen im Haupterwerbsalter. In dieser Zahl drückt sich zwar der Effekt der weltweiten Rezession aus, hohe Arbeitslosenquoten unter Jugendlichen waren aber schon vor der Krise ein weit verbreitetes Phänomen. Eine gute schulische Grundausbildung in Kombination mit beruflichen Bildungsgängen, die den Erfordernissen des Arbeitsmarkts gerecht werden, erleichtert in der Regel den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben; das Gleiche gilt für Beschäftigungsschutzbestimmungen, die sich nicht nachteilig auf junge Arbeitskräfte auswirken, sowie für finanzielle Anreize, die dafür sorgen, dass es sich für Arbeitgeber lohnt, junge Menschen zu beschäftigen, die im Betrieb ausgebildet werden müssen.

Den Arbeitgebern dabei helfen, die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter besser zu nutzen: Die immer wieder zu beobachtenden Diskrepanzen zwischen den Kompetenzen der Arbeitskräfte und den Anforderungen der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten lassen darauf schließen, dass die in der Bevölkerung vorhandenen Kompetenzen – und die Investitionen, die zu ihrer Entwicklung getätigt wurden – z.T. vergeudet werden. Staatliche Maßnahmen können bei der Identifizierung von Arbeitskräften mit geringem Kompetenzniveau helfen und Anreize für Arbeitnehmer und Arbeitgeber schaffen, in die Kompetenzentwicklung zu investieren, damit die Beschäftigten ihren Arbeitsplatzanforderungen gerecht werden können. Werden vorhandene Kompetenzen nicht richtig genutzt, bedarf es eines besseren Personal- und Produktionsmanagements. Den Gewerkschaften kommt eine wichtige Rolle bei der Verbesserung des Gleichgewichts zwischen den nachgefragten und den angebotenen Kompetenzen zu.

Bessere Informationen über die erforderlichen und die verfügbaren Kompetenzen bereitstellen: Zu Unterqualifizierung, zu einer unzureichenden Nutzung von Kompetenzen und zu Arbeitslosigkeit kann es auf Grund von Informationsmangel und nicht hinreichend transparenten Qualifikationssystemen kommen. Qualitativ hochwertige Bildungs- und Berufsberatung ist daher ein entscheidender Bestandteil jeder Kompetenzstrategie. Sachkundige Mitarbeiter solcher Dienste, die direkt auf die aktuellsten Arbeitsmarktinformationen zugreifen können, sind in der Lage, Ratsuchende auf die Bildungs- und Weiterbildungsangebote hinzuweisen, die für ihre weitere Berufslaufbahn den größten Nutzen bringen dürften. Wichtig sind ferner ein kontinuierlicher Prozess der Zertifizierung von im Verlauf des Erwerbslebens erworbenen Kompetenzen, der auch die Ergebnisse von nichtformalen und informellen Lernaktivitäten berücksichtigt, sowie die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse.

Mobilität erleichtern: Einer der Gründe, warum es trotz einer hohen Arbeitslosigkeit zu Fachkräftemangel kommen kann, ist darin zu sehen, dass die Arbeitskräfte mit den nachgefragten Kompetenzen z.T. nicht in der Gegend leben, in denen die entsprechenden Arbeitsplätze angeboten werden. Wenn die Kosten und sonstigen Hindernisse, die die geografische Mobilität beeinträchtigen, verringert werden, so hilft dies den Arbeitnehmern geeignete Stellen und den Arbeitgebern geeignete Mitarbeiter zu finden.

Nachfrage nach anspruchsvollen Kompetenzen erhöhen

Der lokalen Wirtschaft dabei helfen, in der Wertschöpfungskette aufzusteigen: Anstatt nur auf sie zu reagieren, können Politikmaßnahmen die Nachfrage auch beeinflussen. Mit staatlichen Programmen können sowohl die Wettbewerbsstrategien der Unternehmen beeinflusst werden (d.h. die Art und Weise, wie sie ihre Arbeitsprozesse organisieren, um sich einen Wettbewerbsvorsprung zu verschaffen) als auch ihre Marktstrategien (die darüber entscheiden, auf welchem Markt sie sich im Wettbewerb durchsetzen wollen). Indem sie den Wettbewerb fördern, können die Politikverantwortlichen Wirtschaftsbereiche unterstützen, die zu einem stärkeren Wirtschaftswachstum und zu produktiveren und attraktiveren Arbeitsplätzen beitragen.

Unternehmerische Initiative fördern: Unternehmer werden nicht geboren, sie werden gemacht. Erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer müssen Chancen identifizieren und nutzen können und in der Lage sein, eventuell auftretende Schwierigkeiten und Hindernisse zu erkennen und zu überwinden. Wenn unternehmerische Kompetenzen

an Schulen, Hochschulen und Berufsbildungseinrichtungen vermittelt werden, erhalten Schüler und Studierende eine Chance, die hierzu notwendigen Fähigkeiten zu entwickeln. Und weil auch Zuwanderer unternehmerisch tätig werden können, sind Politikmaßnahmen sinnvoll, die Neuzuwanderern bei der Unternehmensgründung helfen, z.B. durch Seminare und Schulungen über die Arbeitsgesetzgebung, das Einkommen- und Unternehmenssteuerrecht sowie das Sozialversicherungsrecht als Ergänzung zu herkömmlicheren Schulungsangeboten.

Die nächsten Schritte

Mehrere Länder haben bereits nationale Kompetenzstrategien veröffentlicht oder arbeiten derzeit solche Strategien aus. Die entscheidende Herausforderung besteht indessen darin, diese Strategien in der Praxis umzusetzen und einen ganzheitlichen Ansatz zu entwickeln, der alle wichtigen Akteure auf nationaler und lokaler Ebene einbezieht. Im Anschluss an die Ausarbeitung der Skills Strategy wird die OECD Orientierungshilfen für die Länder formulieren, um sie bei der Entwicklung und Umsetzung nationaler Kompetenzstrategien zu unterstützen. Der erste Schritt ist dabei, dass die Länder eine Datenbasis über die vorhandenen Kompetenzen aufbauen, die es ihnen ermöglicht, ihre Stärken und Schwächen hinsichtlich verschiedener Aspekte der OECD Skills Strategy zu evaluieren und Politikalternativen zu konzipieren sowie zu evaluieren. Die Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener kann hierbei helfen. Diese Erhebung ist eine in ihrer Form bislang beispiellose Untersuchung der auf individueller Ebene vorhandenen Kompetenzen, in der auch auf die Frage der Nutzung dieser Kompetenzen am Arbeitsplatz sowie der daran geknüpften wirtschaftlichen und sozialen Ergebnisse eingegangen wird. Die ersten Resultate der Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener werden im Oktober 2013 in der neuen Publikation OECD Skills Outlook veröffentlicht werden.

Darüber hinaus arbeitet die OECD an einem interaktiven Internet-Portal zum Thema Kompetenzen: <http://skills.oecd.org>. Dieses Portal wird es staatlichen Stellen, Wissenschaftlern und sonstigen Nutzern gestatten, auf das reiche Angebot an Daten und Analysen zur Kompetenzproblematik in ihrer aktuellsten Form zuzugreifen, die Stärken und Schwächen ihrer bestehenden Qualifikationssysteme zu identifizieren und nationale kompetenzpolitische Maßnahmen im internationalen Vergleich zu betrachten.

© OECD

Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD.

Die Wiedergabe dieser Zusammenfassung ist unter Angabe der Urheberrechte der OECD sowie des Titels der Originalausgabe gestattet.

Zusammenfassungen in Drittsprachen enthalten auszugsweise Übersetzungen von OECD-Publikationen, deren Originalfassungen in englischer und französischer Sprache veröffentlicht wurden.

Sie sind unentgeltlich beim Online-Bookshop der OECD erhältlich unter **Bookshop** www.oecd.org/bookshop

Wegen zusätzlicher Informationen wenden Sie sich bitte direkt an die OECD Rights and Translation Unit, Public Affairs and Communications Directorate unter: rights@oecd.org oder per Fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France

Besuchen Sie unsere Website www.oecd.org/rights



Die komplette englische Fassung erhalten Sie bei OECDiLibrary !

OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264177338-en