

Die Redaktion der Zeitschrift "Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)"

Article

Berufsqualifikationen mit Zukunft

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Die Redaktion der Zeitschrift "Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)" (1989) : Berufsqualifikationen mit Zukunft, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 15, Iss. 2, pp. 161-168

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332294>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Editorial

Berufsqualifikationen mit Zukunft

Die Arbeitsmarktsituation der vergangenen Jahre wird – folgt man den Schlagzeilen – durch eine fast übergangslose Abfolge von Jugendarbeitslosigkeit, Frühpensionierungen und Facharbeitermangel charakterisiert. Ginge es lediglich um Schuldzuweisungen, so könnte man sich mit der Schlußfolgerung zufriedengeben, daß den Betrieben die Facharbeiter, die sie auszubilden versäumt oder in Frühpension geschickt haben, nunmehr fehlen. Das hieße aber gleichzeitig, in völlig unzulässiger Weise, die Probleme auf zahlenmäßige Überschüsse und Fehlbestände reduzieren. Strukturelle Ungleichgewichte, Bildungsprozesse, Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt, ja in der gesamten Volkswirtschaft, ließe eine solche Betrachtungsweise gänzlich außer acht.

Eine differenzierte Problemdarstellung, und nur eine solche kann Handlungsbedarf aufzeigen und Ansatzpunkte für bildungs- und wirtschaftspolitische Maßnahmen benennen, muß weiter ausholen und auch auf Einzelheiten eingehen. Vor allem muß zwischen jenen Berufsqualifikationen unterschieden werden, die von Unternehmern heute vergeblich gesucht werden und solchen, an denen es – möglicherweise – um die Jahrtausendwende mangeln wird. Hier gilt es, zwei sehr deutlich, nicht nur durch einen Abstand von 10 Jahren, getrennte Probleme zu bewältigen. Unternehmer, die, aus welchen Gründen immer, Arbeitsplätze nicht besetzen können, beklagen lautstark einen Mangel an Fachkräften. Angesichts einer für Österreich hohen Zahl an Arbeitslosen erwarten sich die betroffenen Betriebe insbesondere von der Arbeitsmarktverwaltung Unterstützung bei ihrer Suche nach Arbeitskräften. Für einen Mißerfolg bei der Suche machen sie Arbeitsunwilligkeit von Arbeitslosen und Unfähigkeit der Arbeitsämter verantwortlich.

Die Diplomingenieurin, die im Jahr 2000 ihren ersten Arbeitsplatz suchen wird, hat derzeit vermutlich gerade die Pflichtschule absolviert. Oberstufe einer AHS oder HTL und Technik liegen noch vor ihr. Hier ist zu fragen, ob die Bildungspolitik ausreichende Vorkehrungen getroffen hat, daß die Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie in der Schule schon erworben hat und noch erwerben wird, Grundlage einer, auch nach internationalen Maßstäben, erfolgreichen Berufskarriere sein werden. Die österreichische Wirtschaft wird auch in Zukunft im internationalen Wettbewerb nur bestehen können, wenn es gelingt, in Schule und Betrieben

ein hohes Niveau an Berufsqualifikation zu vermitteln und dieses Niveau auch zu erhalten.

Beschäftigen wir uns vorerst mit den in 10 Jahren benötigten Berufsqualifikationen. Damit können wir die Fallgruben der tagespolitischen Diskussion vorläufig noch umgehen, gleichzeitig aber darauf verweisen, daß nicht nur Schulen ihre Bildungsinhalte und Unterrichtstechniken an Zukunftserfordernissen ausrichten müssen. Ebenso gilt das für die Personal- und Bildungsplanung von Betrieben. Allerdings scheinen solche Aktivitäten, selbst in größeren Betrieben, in zu vielen Fällen nur in Ansätzen vorhanden zu sein.

Jede Diskussion über Berufsqualifikationen landet zumeist sehr schnell bei der Schule. Und zwar aus zwei Gründen: Die Schule gibt dem Bildungsprozeß, in dem der Mensch Kompetenz in allen Lebensbereichen und daher auch im Arbeitsleben erwirbt, entscheidende Impulse. Formale Schulabschlüsse werden aber auch als Indikator für Berufsqualifikationen oder als Selektionskriterium bei der Besetzung von – attraktiven – Arbeitsplätzen verwendet. Steigt die Zahl der Absolventen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen, dann funktioniert dieser Sortiermechanismus oft nicht mehr. In der Folge entwickeln sich neue Signale, das heißt es werden höhere oder zusätzliche Bildungsabschlüsse verlangt. Ein solcher Anstieg von Qualifikationsanforderungen reflektiert vor allem die Zunahme höherer Bildungsabschlüsse und nicht so sehr höhere Arbeitsplatzanforderungen.

Arbeit als Mittel, um die materiellen Existenzgrundlagen zu sichern, ist einer der Lebensbereiche des Menschen. Über das Gewicht, welches diesem Bereich im Rahmen der allgemeinen Schulbildung beigemessen werden soll, sind Bildungs- und Wirtschaftspolitiker zumeist nicht einer Meinung. Aber die Eigendynamik von Bildungsinstitutionen, große Traditionen, hehre Grundsätze und ein idealisiertes Menschenbild, dürfen nicht dazu führen, die unmittelbaren Anforderungen des Alltages zu vernachlässigen. Denn Schüler und ihre Eltern orientieren sich in ihrem Bildungsverhalten an der Realität der (Berufs-)Bildungseinrichtungen, wenn sie z. B. das polytechnische Jahr ablehnen oder berufsbildende höhere Schulen trotz großer Anforderungen in steigendem Maße wählen.

Gewerkschafter haben immer auf die große Bedeutung einer fundierten Berufsbildung für jeden Menschen hingewiesen und gefordert, daß Schüler aller Schulformen frühzeitig und kontinuierlich mit der Arbeits- und Berufswelt vertraut gemacht werden, um eine an Fakten orientierte Berufswahl zu ermöglichen. Eine besondere Rolle spielt dabei die Kenntnis künftiger Qualifikationsanforderungen und Veränderungen der Arbeitswelt.

Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen hat in seiner Studie „Qualifikation 2000“ versucht, die heute schon absehbaren Qualifikationsanforderungen der Zukunft zu beschreiben. Verschiedene Überlegungen haben dazu geführt, daß vorwiegend Berufsbildungsprozesse untersucht und deren Ergebnisse dargestellt wurden. Noch vor nicht so langer Zeit haben sich Arbeitsmarkt- und Berufsforscher die größte Mühe gegeben, Berufe mit den besten Zukunftschancen zu identifizieren. Im Zuge dieser Bemühungen sind umfangreiche Zahlenwerke entstanden, die durch die tatsächliche Entwicklung schnell überrollt wurden und zu Zahlenfriedhöfen degenerierten. Die Zuordnung von Tätigkeiten zu Berufen, von Berufen zu Wirtschaftsbereichen und deren Einbindung in einen von der wissenschaftlichen, technischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung vorgegebenen Rahmen, brachte zumeist nur wenig befriedigende Ergebnisse, was die konkrete Auswahl von Zukunftsberufen betrifft. Dagegen wuchs die Überzeugung, daß sich der Zukunftsberuf durch die Veränderung der Inhalte schon heute ausgeübter Berufe ergibt, wobei neue Tätigkeiten dazukommen, andere wieder an Bedeutung verlieren. Eine Analyse dieses permanenten Berufsbildungsprozesses als Summe aus Erstausbildung und ständiger Weiterbildung, scheint daher ein erfolgversprechender Weg, um zu überprüfen, ob künftige Qualifikationsanforderungen gedeckt werden können.

Man kommt natürlich auch für eine solche Analyse nicht um eine Projektion der künftigen Qualifikationsstruktur mit allen Unsicherheiten, die solchen Versuchen innewohnen, herum. Aber eben diese Unsicherheit, die Unmöglichkeit künftige Berufsansforderungen heute als Berufsbild exakt vorzugeben, liefert ein Beurteilungskriterium für die Qualität von Bildung und Berufsbildung. Lernfähigkeit und Lernwilligkeit werden zu wichtigen Voraussetzungen, um Veränderungen bewältigen zu können. Verlassen Schüler ihre Schulen mit Freude am Lernen und Neugierde auf noch Unbekanntes, so ist damit ein tragfähiges Fundament für eine erfolgreiche Berufstätigkeit gelegt.

Szenarien einer künftigen Arbeitswelt – so sie nicht der Science-fiction-Literatur entnommen sind – zeichnen zumeist ein Bild aus schon vorhandenen Tendenzen und gesellschaftlich wünschenswerten Entwicklungen. Sparsamer Umgang mit Ressourcen und umweltfreundliche Produkte und Produktionstechniken wären Beispiel für letzteres. Hier muß ein allgemeines Gestaltungsprinzip des gesamtwirtschaftlichen Produktionsprozesses in konkrete Berufsqualifikationen übersetzt und in Berufsbilder eingebaut werden.

Die wirtschaftlich-technische Entwicklung berührt ein-

zelne Wirtschaftsfunktionen in unterschiedlichem Ausmaß. Reine Handhabungs- und Bedienungsaufgaben in der Produktion verlieren an Bedeutung, komplexe Aufgaben wie Forschung und Entwicklung, Planung, eine intensive Markt- und Kundenbetreuung inklusive der Kundens Schulung, müssen verstärkt übernommen werden. Das bedarf einschlägig qualifizierter Arbeitskräfte in „Nichtproduktions“berufen. Daraus ergibt sich ein Anpassungsdruck besonders auf das duale Berufsbildungssystem mit seinem traditionellen Schwerpunkten in den Produktionsberufen.

Besondere Bedeutung kommt in allen Zukunftsbildern der Anwendung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken zu. Generell verwendbare Techniken müssen auf konkreten Arbeitsplätzen angewendet werden, Spezialisierung wird notwendig, die aber bei einem zu geringen Anteil an transferierbaren Qualifikationen sehr schnell ein Beschäftigungsrisiko werden kann. Berufsspezifische Qualifikationen verlieren schon jetzt relativ an Bedeutung und müssen verstärkt durch allgemeine, fachunspezifische Qualifikationen ergänzt werden. Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Denken in Abläufen oder Bereitschaft zur Teamarbeit werden in Zukunft wichtige Anforderungen sein.

Wissenschaftler sind sich nicht darüber einig, ob insgesamt die künftigen Qualifikationsanforderungen höher oder niedriger als jetzt sein werden. Für ein generelles Ansteigen des Qualifikationsniveaus spricht, daß einfache, wiederholbare Tätigkeiten automatisiert werden können und sich Menschen vor allem mit Planung, Leitung und Überprüfung beschäftigen werden. Die offene Frage ist, welcher Anteil des Arbeitskräftepotentials mit solchen hochqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sein wird. Aber selbst, wenn die Möglichkeit einer Polarisierung von Qualifikationsforderungen nicht auszuschließen ist, stellt sich dem Bildungspolitiker die Aufgabe, das Qualifikationsniveau zu erhöhen, zu modernisieren. Nicht nur, weil jeder Stillstand im internationalen Kontext Rückschritt bedeutet, sondern auch, weil durch die Wechselwirkung zwischen angebotenen und nachgefragten Berufsqualifikationen ein hohes Qualifikationsniveau die Voraussetzung von hochwertigen Arbeitsplätzen ist. Ebenso sind die nachgefragten Qualifikationen Ausdruck gesellschaftlicher Wertvorstellungen und nicht unbeeinflussbar durch naturwissenschaftliche Gesetzmäßigkeiten vorgegeben.

Sozial-kommunikative Kompetenz, Kreativität, vernetztes Denken und ein unerschütterlicher Lernwille finden sich nicht erst seit heute in jedem anständigen Lehrzielkatalog. Gelingt es aber wirklich, die überwiegende Zahl der Schüler diesen Zielen näher zu bringen? Oder ist es nicht eher so, daß noch viel zu viele Menschen – darunter auch Lehrer – solche

Qualifikationen als unnötigen Firlefanz abtun? Haben Unternehmer wirklich solche Ziele vor Augen, wenn sie eine unzureichende Schulbildung ihrer jungen Mitarbeiter festzustellen glauben? Ihnen geht es zumeist um mangelhafte Rechtschreibung oder falsches Rechnen. Also um das als nicht ausreichend empfundene Einüben „traditioneller“ Kulturtechniken. Aber ganztägige Schulformen als Möglichkeit, neben der gewaltig angewachsenen Stofffülle noch Zeit zum Üben zu finden, werden seit Jahrzehnten halbherzig vorgeschlagen und wurden bis vor kurzem mit durchsichtigen Begründungen abgelehnt. Damit werden automatisch jenen Kindern bessere Startchancen eingeräumt, deren Mütter Zeit und die Qualifikation haben, eine solche Lehrtätigkeit unbezahlt zu übernehmen oder deren Eltern professionelle Lernhilfen finanzieren können.

Auch über die wachsende Bedeutung von allgemeiner, fachunspezifischer Bildung ist man sich weitgehend einig. Dennoch wird – in fortschrittlichen Kreisen allerdings hinter vorgehaltener Hand – der anhaltende Zustrom zu weiterführenden Schulen, besonders zu allgemeinbildenden höheren Schulen, zu oft noch für bedenklich gehalten. Besonders von Leuten, die selbst einen solchen Bildungsweg genommen haben und denen nie einfallen würde, ihren Kindern etwas anderes, am Ende gar eine Berufslehre, zu empfehlen. Die Vermittlung von mehr Allgemeinbildung in Berufsschulen hingegen wird, wenn überhaupt, nur gegen den erbitterten Widerstand von Unternehmervertretern durchgeführt.

Woher kann also der für das Jahr 2000 so sehr gewünschte, höhere allgemeine Bildungsstand kommen? Doch nur von AHS-Maturanten, denen man zusätzliche neue Wege in die Berufstätigkeit eröffnen wird müssen. Berufsbildende Kollegs oder neue Formen der betrieblichen Ausbildung könnten für viele AHS-Maturanten eine erwünschte und attraktive Alternative zu einem Studium darstellen. Die traditionelle Berufslehre wird für die überwiegende Zahl der Lehrberufe eine solche Alternative nicht sein können.

Angesichts der großen Branchen- und Berufsmobilität der meisten Arbeiter und Angestellten, liegt das Festhalten an starren Berufsbildern wohl vor allem im Interesse jener Ausbildungsbetriebe, die Lehrlinge überwiegend über ihren eigenen Bedarf hinaus ausbilden, dabei aber nur wenige auf andere Arbeitsplätze transferierbare Qualifikationen vermitteln. Schon seit langem wird von Gewerkschaften gefordert, in Berufsfeldern oder Flächenberufen auszubilden, was allerdings die Ergänzung der betrieblichen Ausbildung durch zwischen- und überbetriebliche Ausbildung zur Voraussetzung hätte. Es müsste der Schritt von der dualen zur „trialen“ Berufsbildung getan werden.

Die demographische Entwicklung bringt nunmehr schrumpfende Altersjahrgänge neu ins Erwerbsleben. Darüber hinaus senkt das veränderte Bildungsverhalten junger Menschen den Anteil von Lehrstellensuchenden aus jedem Geburtsjahrgang. Die Betriebe werden daher die Lehrausbildung so attraktiv gestalten müssen, daß trotz der Konkurrenz anderer Berufsbildungswege junge Menschen einen Lehrberuf ergreifen werden wollen. Aber auch weiterführende Schulen, mit Ausnahme der HTLs, werden in Zukunft Schwierigkeiten haben, ihre räumlichen und personellen Kapazitäten auszulasten. Es ist ein wichtiges gesellschaftliches Bildungsziel, jungen Menschen eine ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Berufsbildung auf hohem Niveau zu ermöglichen. Überlegungen zur Kapazitätsauslastung von Bildungseinrichtungen dürfen diese Zielsetzung nicht beeinträchtigen.

Schon aus den wenigen angeführten Beobachtungen ergibt sich ein nicht unbeträchtlicher Handlungsbedarf für (Berufs-)Bildungspolitiker, um sicherzustellen, daß die im Jahre 2000 nachgefragten Berufsqualifikationen auch gedeckt werden können. Zwei Dinge sind besonders wichtig: Zum einen Mechanismen im Bildungsprozeß einzubauen, die Bildungsinhalte laufend veränderten Anforderungen anpassen. Noch wichtiger ist es aber, bei Schülern Verhaltensweisen zu fördern und zu trainieren, mit denen neue Herausforderungen in einem lebenslangen Bildungsprozeß bewältigt werden können. Selbstverständlich müssen diese Anpassungsprozesse sozial abgesichert werden und dürfen nicht zu Lasten einzelner gehen.

Der Anteil an älteren Arbeitskräften steigt an, weil die Zahl der ganz jungen Arbeitskräfte jedes Jahr zurückgeht. Dadurch wachsen immer weniger moderne Berufsqualifikationen durch den Generationswechsel zu. Daher gewinnt die Modernisierung der Berufsqualifikationen, die Weiterbildung von schon länger berufstätigen Arbeitskräften zunehmend an Bedeutung. Hier sind die Betriebe verstärkt aufgerufen, mit ihrem Kapital an Berufsqualifikationen verantwortungsbewußt umzugehen, ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten und Mitarbeiter auf allen Qualifikationsstufen zur Weiterbildung zu motivieren.

Die Berufsw Weiterbildung führt von den in Zukunft drohenden zu den schon heute bestehenden Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt zurück. 159.000 Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 1988 steht ein Arbeitskräftemangel auf Teilarbeitsmärkten gegenüber. Nichts liegt näher als zu meinen, dieser Arbeitskräftebedarf sei mit Arbeitslosen abzudecken und so der Arbeitsmarkt ins Gleichgewicht zu bringen. Funktionieren kann das allerdings schon rein rechnerisch nicht, selbst

wenn man die unterschiedlichen Strukturen einmal beiseite läßt. Insgesamt gab es 1988 im Durchschnitt nur 31.000 offene Stellen. Selbstverständlich werden nicht alle offenen Stellen dem Arbeitsamt gemeldet, aber dieses Argument bringt uns nicht weiter, sondern zu der trivialen Feststellung, daß das Arbeitsamt nur auf gemeldete oder von ihm aufgespürte offene Stellen Arbeitslose vermitteln kann.

Was sich zur Identifizierung der Strukturdiskrepanzen anbietet, ist eine Analyse der über einen längeren Zeitraum unbesetzt gebliebenen Stellen und der Langzeitarbeitslosen. Beides wurde durchgeführt, die Ergebnisse sind in Kürze: Offene Stellen werden im Regelfall schnell besetzt (Durchschnittslaufzeit Ende Mai 1989 90 Tage). In den Ausnahmefällen stehen die an die gesuchten Arbeitskräfte gestellten Anforderungen und die angebotene Entlohnung sowie die Arbeitsbedingungen in einem so krassen Mißverhältnis, daß nicht lange nach weiteren Gründen geforscht werden muß. Die Langzeitarbeitslosen unterscheiden sich in ihren persönlichen Merkmalen – bis auf das Lebensalter – nicht so sehr von anderen Arbeitslosen und Beschäftigten. Für viele Langzeitarbeitslose ist die gegenwärtige Arbeitslosenphase überhaupt die erste Arbeitslosigkeit ihres Arbeitslebens.

Was kann man also als Gründe dafür anführen, daß es bestimmte Betriebe oder Wirtschaftsbereiche schwerer haben als andere, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken?

Betriebe in Branchen mit wenig attraktiven Arbeitsbedingungen und Löhnen oder Betriebe in grenznahen Regionen, aus denen die Arbeitskräfte ins Ausland abwandern, haben Schwierigkeiten Arbeitskräfte auf allen Qualifikationsstufen zu finden. Generell macht sich ein Mangel an jugendlichen Hilfskräften bemerkbar, eine unmittelbare Folge der demographischen Entwicklung und der Bildungsexpansion. Das sind allerdings langfristige Entwicklungstendenzen, an denen die Betriebe ihr Arbeitsplatzangebot ausrichten werden müssen. Hingegen beklagen kleine und mittlere Betriebe einen Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften für den Anwendungsbereich moderner Techniken im jeweiligen Betrieb. Gerade solche Arbeitskräfte sind, wenn überhaupt, dann sehr teuer, auf externen Arbeitsmärkten zu finden. Werden von den Betrieben Einstiegspositionen in interne Arbeitsmärkte angeboten, was in der Regel niedriges Lebensalter und entsprechende Entlohnung bedeutet, so stoßen hier sehr gegensätzliche Erwartungen aufeinander, und die begehrten Spezialisten befinden sich in einer beneidenswerten Verhandlungsposition.

Der von vielen Betrieben beklagte Mangel an „Facharbeitern“ ist in der überwiegenden Zahl der Fälle kein Mangel an jungen Arbeitskräften mit einer Lehrabschlußprüfung.

Zusätzlich zu dieser Prüfung werden sehr oft spezifische Berufs(Betriebs-)erfahrungen und eine über die Erstausbildung hinausgehende Berufsweiterbildung verlangt. Daher ist weder von einer größeren Zahl an Lehrlingen eine Beseitigung dieses Mangels zu erwarten, noch haben Arbeitslose im allgemeinen solche speziellen Berufserfahrungen. Gelingt es aber Betrieben durch gezielte Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, die für neue Arbeitsplätze benötigten Qualifikationen im eigenen Haus zu finden, so werden dadurch Arbeitsplätze, an denen nicht so hohe Anforderungen gestellt werden, für zusätzliche Arbeitskräfte frei. Es wäre für Betriebe sicher der Anstrengung wert, die nicht genutzten Berufsqualifikationen ihrer Mitarbeiter besser zu erfassen und zu mobilisieren. Die dafür aufgewendete Zeit und die dabei anfallenden Kosten würden sich vielfach bezahlt machen. Ein sehr erwünschter Nebeneffekt wäre die Beschäftigung zusätzlicher, jetzt noch arbeitsloser Arbeitskräfte.

Bei der (Höher-)Qualifizierung von Mitarbeitern wurden und werden Betriebe von der Arbeitsmarktverwaltung finanziell unterstützt, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Da in Zukunft immer mehr Weiterbildung notwendig sein wird, ergeben sich für die Arbeitsmarktverwaltung neue Aufgaben in Richtung „vorbeugender Höherqualifizierung“ zur Erhaltung der beruflichen Einsatzfähigkeit. In diesem Zusammenhang wäre es dann an der Zeit, die Finanzierung der Berufsweiterbildung, die Aufteilung der Kosten zwischen Unternehmen, privaten und öffentlichen Haushalten neu zu überdenken. Auch eine institutionelle Zusammenfassung der derzeit für Bildungswillige kaum überschaubaren Vielfalt von Weiterbildungsveranstaltungen ist durch den wachsenden Umfang solcher Aktivitäten notwendig.

Berufsweiterbildung ist dann am erfolgreichsten, wenn sie auf einen konkreten Arbeitsplatz hin erfolgen kann. Niemand kann besser als der betroffene Betrieb wissen, welche Qualifikationsanforderungen er an neue Mitarbeiter stellt, wie sich diese Anforderungen verändern, welche Kenntnisse und Fähigkeiten im Arbeitsprozeß benötigt werden. Je genauer diese Anforderungen formuliert werden, desto mehr helfen sie Institutionen der Berufsbildung und Berufsweiterbildung, schon heute die für das Jahr 2000 notwendigen Berufsqualifikationen zu vermitteln.