



FORSCHUNGSINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG IM HANDWERK
AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

Wilke, Maack und Partner | wmp consult

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

ERMITTLUNG DES IN KLEINSTUNTERNEHMEN UND HANDWERKSBETRIEBEN (SOWIE ÄHNLICHEN UNTERNEHMEN) BIS 2020 ZU ERWARTENDEN QUALIFIKATIONSBEDARFS

ABSCHLUSSBERICHT

KÖLN, HAMBURG, WIEN

JANUAR 2011

Das **FBH** wird im Verbund des **DHI** gefördert durch



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie durch die
Wirtschafts-
ministerien der
Bundesländer

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Abschlussbericht

RECHTLICHER HINWEIS

Weder die Europäische Kommission noch in ihrem Namen handelnde Personen übernehmen irgendeine Verantwortung für die Art und Weise, wie die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verwendet werden, oder für Fehler, die trotz sorgfältiger Erstellung und Kontrolle in diesem Dokument enthalten sein können. Diese Publikation gibt nicht notwendigerweise die Auffassung oder den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.

Die Wiedergabe mit Quellenangabe ist vorbehaltlich anderslautender Bestimmungen gestattet.

Dienstleistungsvertrag Nr. 30-CE-0319368

"Identification of future skills needs in micro and craft(-type) enterprises up to 2020"
Europäische Kommission, GD Unternehmen und Industrie, Abteilung F.2 – Kleine Unternehmen, Genossenschaften, Gegenseitigkeitsgesellschaften und Soziale Verantwortung der Unternehmen; financed by the European Union

Autoren dieses Berichts:

Detlef Buschfeld, FBH Cologne
Bernadette Dilger, FBH Cologne
Luisa Sabine Heß, FBH Cologne

Kurt Schmid, ibw Wien

Eckhard Voss, Wilke, Maack und Partner, Hamburg

Nationale Projektpartner:

Balkan Bureau for Assisting the Middle Class
Delta Economics Ltd., United Kingdom
Assemblée Permanente des Chambers de Metiers, France
Polish Craft Association, Poland
National Centre for Erhvervspaedagogik, Denmark
Academy Avignon, Italy/Belgium
Chambers of Crafts (Koblenz, Leipzig), Germany

INHALT

Abkürzungsverzeichnis	7
Verzeichnis der Schaubilder	9
Tabellenverzeichnis	9
Zusammenfassung	11
EINLEITUNG	18
Kontext der Studie	18
Zielsetzungen der Studie	19
Anlage und Methodik der Studie	19
1 FORSCHUNGSKONTEXT: EUROPÄISCHE RAHMENBEDINGUNGEN DER ENTWICKLUNG BERUFLICHER QUALIFIKATIONEN	22
1.1 Europäische Initiativen im Bereich der beruflichen Erziehung und Bildung sowie der Entwicklung beruflicher Qualifikationen	22
1.1.1 Evolution und Übersicht	22
1.1.2 Heutige Rahmenbedingungen auf der Europäischen Ebene	24
1.1.3 Ziele und Schwerpunkte Europäischer Politik und Programme im Bereich der Berufsbildung	27
1.2 Europäische KMU Politik und die Berücksichtigung von Kleinst- und Handwerksbetrieben sowie ähnlichen unternehmen	32
1.2.1 Die Entwicklung einer KMU- und Handwerkspolitik	33
1.2.2 "Neue Kompetenzen Für Neue Beschäftigungen" – Herausforderungen und Anforderungen aus Sicht von Kleinstunternehmen und Handwerksbetrieben	34
1.3 Schlussfolgerungen	42
2 KLEINSTUNTERNEHMEN UND HANDWERK IN EUROPA – ÖKONOMISCHE BEDEUTUNG, RAHMENBEDINGUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN IM BEREICH BERUFLICHER BILDUNG, AUSBILDUNG UND KOMPETENZEN	43
2.1 Europäische und nationale Konzepte und Definitionen von Kleinstunternehmen und Handwerksbetrieben	43
2.2 Die Rolle von Kleinstunternehmen und Handwerksbetrieben in Europäischen und Nationalen Wirtschaftsräumen und Arbeitsmärkten	44
2.2.1 Europäische Kennziffern zu KMUs	44
2.2.2 Länderbeispiele	46
2.2.3 Kleinstunternehmen	47
2.2.4 Kleinstunternehmen und Handwerksbetriebe sowie ähnliche Unternehmen aus qualitativer Sicht	48

2.3	Profile und wesentliche Trends der wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Kleinstunternehmen und in Handwerksbetrieben (sowie ähnlichen Unternehmen) aus Länder- und Branchensicht	52
2.3.1	Innenausbau	53
2.3.2	Der Nahrungsmittelsektor	58
2.3.3	Personenbezogene Dienstleistungen	61
2.4	Rahmenbedingungen, Strukturen und Trends im Bereich beruflicher Bildung und Qualifikationsentwicklung Im Länder- und Sektorenvergleich	66
2.4.1	Generelle Ergebnisse der nationalen Kontextanalysen in vergleichender Perspektive	66
2.4.2	Trends und Herausforderungen im Bereich beruflicher Bildung und Qualifikationsentwicklung	72
2.5	Schlussfolgerungen	77
3	QUALIFIKATIONEN UND KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF IN KLEINST- UND HANDWERKS BETRIEBEN – ERGEBNISSE DER QUANTITATIVEN UND QUALITATIVEN ERHEBUNG SOWIE BEISPIELE GUTER PRAXIS	80
3.1	Überblick über den Aufbau der Studie und ihre Umsetzung	80
3.1.1	Methodischer Ansatz	80
3.1.2	Online-Umfrage	81
3.1.3	Kontextberichte	84
3.1.4	Qualitative Interviews	85
3.1.5	Fallstudien	86
3.1.6	Nationale Berichte	86
3.1.7	Dokumentenanalyse	86
3.2	Struktur des Qualifikationsbedarfs	87
3.2.1	Allgemeine Aspekte der Struktur des Qualifikationsbedarfs	87
3.2.2	Qualität der verwendeten Struktur zur Beschreibung von Qualifikationsanforderungen	89
3.2.3	Zusätzliche Qualifikationen	89
3.2.4	Zielgruppe des Qualifikationsbedarfs	90
3.3	Qualifikationsanforderungen aus Sicht der verschiedenen Akteure	90
3.3.1	Kleinst- und Handwerksbetriebe	90
3.3.2	Verbände und Handwerksorganisationen	95
3.3.3	Trainingsanbieter	98
3.3.4	Vergleichende Ergebnisse: Gemeinsamkeiten und Unterschiede	101
3.4	Qualifikationen und künftige Qualifikationsbedarfe aus Sicht der verschiedenen Sektoren	106
3.4.1	Innenausbau	106
3.4.2	Nahrungsmittelsektor	108
3.4.3	Personen- und gesundheitsbezogene Dienstleistungen	111
3.4.4	Vergleichende Ergebnisse und Unterschiede in der Sektorbetrachtung	115
3.5	Prognose der künftigen Qualifikationsanforderungen	118
3.6	Kommunikation über Qualifikationsbedarfe und Konsequenzen der Veränderungen im Qualifikationsbedarf (z.B. Attraktivität, Aktivitäten)	124

3.7 Entwicklung und Formen der Trainingsprogramme (z.B. Curriculumentwicklung, Trainingsformate, Charakteristika der Trainingsangebote)	126
3.8 Fallstudien	128
4 ZENTRALE ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN	132
4.1 Zentrale Ergebnisse	132
4.1.1 Zentrale Ergebnisse aus dem europäischen Kontext zu Qualifikationsentwicklung und Unterstützung von Kleinst- und Handwerksbetrieben	132
4.1.2 Zentrale Ergebnisse aus dem Kontext 'Länder und Sektoren' und Besonderheiten von Kleinst- und Handwerksbetrieben	133
4.1.3 Allgemeine Trends der künftigen Qualifikationsanforderungen in Kleinst- und Handwerksbetrieben	136
4.1.4 Unterschiede zwischen den Perspektiven der Kleinst- und Handwerksbetriebe, Unternehmensverbände / Handwerksorganisationen und Trainingsanbieter bezüglich der künftigen Qualifikationsanforderungen	136
4.1.5 Sektorenspezifische künftige Qualifikationsanforderungen	137
4.1.6 Instrumente und Strategien zur Vorhersage des künftigen Qualifikationsbedarfs	137
4.1.7 Wege und Strategien zur Verbreitung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs	138
4.1.8 Reaktionen und Konsequenzen des künftigen Qualifikationsbedarfs	138
4.2 Empfehlungen	139
4.2.1 Vorhersage – Identifikation zukünftigen Qualifikationsbedarfs	139
4.2.2 Verbesserte Kommunikation und Interaktion zu künftigen Qualifikationsbedarf bei Kleinst- und Handwerksbetrieben	141
4.2.3 Konsequenzen von künftigen Qualifikationsbedarf in Kleinst- und Handwerksbetrieben für die Trainingsprogramme	143
4.2.4 Überblick über die Empfehlungen	146
LITERATURVERZEICHNIS	148

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

APCM	Assemblée permanente des chambers de métiers
AT	Österreich
BG	Bulgarien
BIP	Bruttoinlandsprodukt
CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CEEC	Zentral- und Osteuropäische Länder
Comenius	Europäisches Programm für die schulische Bildung
COMET	Competence Centres for Excellent Technologies
CSC	Construction Skills Certification Scheme
CVT	Berufliche Weiterbildung
DE	Deutschland
GD	Generaldirektion
DK	Dänemark
ECIA	Engineering Construction Industry Association
ECVET	Europäisches Leistungspunktesystem für Berufsbildung
EQAVET	Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung
EQF	Europäischer Qualifizierungsrahmen
Erasmus	Europäisches Programm für die Zusammenarbeit im Hochschulbereich
ET 2010	Strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung
ET 2020	Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“.
ETUC	Europäischer Gewerkschaftsbund
EU	Europäische Union
EU-27	Österreich, Belgien, Bulgarien, Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich
EuroApprenticeship	Europäisches Programm zur Förderung von Auslandsaufenthalten für Auszubildende
Eurofound	Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse
Europass	Rahmenkonzept für die Dokumentation von Qualifikationen und Kompetenzen durch die EU-Bürger
Eurostat	Europäisches Statistisches Amt
Eurotecnet	Aktionsprogramm zur Förderung von Innovationen in der Berufsbildung in der Folge des technologischen Wandels in der Europäischen Gemeinschaft

FBH	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
FORCE	Aktionsprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft
IVET	Berufliche Erstausbildung
JUWEL	Jugendliche weibliche Elektroniker
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
Leonard da Vinci	EU Programme für Projekte im Bereich der beruflichen Bildung
LINGUA	Europäisches Programme für die Förderung des Spracherwerbs und der Mehrsprachigkeit. 2006 wurde das Programm als Teibereich Sprachen in das Europäische Programms für Lebenslanges Lernen aufgenommen
LLP	Europäisches Programm für Lebenslanges Lernen
MCQ	Multiple Choice Fragen
Mio.	Million
NACE	Europäische statistische Klassifikation der wirtschaftlichen Aktivitäten
NIA	National Installation Association
NIU	National Installation Union
PETRA	Aktionsprogramm für die Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben
RChCr Sofia	Regional Chamber of Crafts Sofia
SBA	Small Business Act for Europe
SBS	Strukturelle Wirtschaftsdaten (Eurostat)
SDE VET College	Syddansk Erhvervsskole
Socrates	Aktionsprogramm der EU für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen der allgemeinen Bildung
UCATT	British Union of Construction and Allied Trades and Technicians
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises
UK	Vereinigtes Königreich
VET	Berufliche Bildung und Ausbildung
WIFI	Wirtschaftsförderinstitut der Wirtschaftskammer in Österreich
ZRP	Polnische Vereinigung der Arbeitgeber im Handwerk

VERZEICHNIS DER SCHAUBILDER

Abbildung 1:	Beschäftigungsentwicklung in wirtschaftlichen Hauptbranchen entsprechend unterschiedlicher Szenarien (in Tausend, 2005- 2015)	35
Abbildung 2:	Rekrutierungsprobleme in KMU	41
Abbildung 3:	Anteil der KMU an der Gesamtbeschäftigung, 2007	46
Abbildung 4:	Anteil der Kleinstunternehmen an der Gesamtbeschäftigung, 2007	47
Abbildung 5:	Der Nahrungsmittelsektor in Frankreich	59
Abbildung 6:	Studiendesign	81
Abbildung 7:	3-Ebenen-Ansatz	83
Abbildung 8:	Entwicklung der künftigen Qualifikationsanforderungen	92

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Europäische KMU-Definition	43
Tabelle 2:	Schlüsselindikatoren der Unternehmen in der nicht-finanziellen privaten Wirtschaft, EU-27, 2007	45
Tabelle 3:	Schlüsselindikatoren zu KMUs in der EU-27 und zum Ländersample, 2005)	47
Tabelle 4:	Status von Handwerksunternehmen im Länder-Sample	51
Tabelle 5:	Anteile der Kleinstunternehmen gemessen an wichtigen Indikatoren (%)	52
Tabelle 6:	NACE Kategorien personenbezogener Dienstleistungen und medizinischer Geräteherstellung	62
Tabelle 7:	Personenbezogene Dienstleistungen in Deutschland	63
Tabelle 8:	Grundstrukturen beruflicher Erstausbildung (IVET)	67
Tabelle 9:	Italien: Weiterbildungsbedarf im Nahrungsmittelsektor	74
Tabelle 10:	Dänemark: Prioritäten der Kompetenzentwicklung im Bausektor – das Berufsbildungsprogramm der Tischler	76
Tabelle 11:	Datensatz - Fragebogen	84
Tabelle 12:	Interviews in den einzelnen Ländern	85
Tabelle 13:	Struktur der Qualifikationsbedarfe	89
Tabelle 14:	Zielgruppe der Qualifikationsbedarfe	90
Tabelle 15:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen (relative Häufigkeit)	92
Tabelle 16:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen (relative Häufigkeit)	93
Tabelle 17:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen (Veränderung %)	94
Tabelle 18:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen (relative Häufigkeiten)	96
Tabelle 19:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen (Veränderung in %)	97

Tabelle 20:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Trainingsanbieter (relative Häufigkeiten)	99
Tabelle 21:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Trainingsanbieter (Veränderung in %)	100
Tabelle 22:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der drei Gruppen (relative Häufigkeiten)	104
Tabelle 23:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der drei Gruppen (Veränderungen in %)	105
Tabelle 24:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors Innenausbau (relative Häufigkeiten)	106
Tabelle 25:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors Innenausbau (Veränderung in %)	107
Tabelle 26:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors Nahrungsmittel (relative Häufigkeiten)	109
Tabelle 27:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors Nahrungsmittel (Veränderung in %)	110
Tabelle 28:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors der personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen	112
Tabelle 29:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors personen- und gesundheitsbezogene Dienstleistung	113
Tabelle 30:	Künftiger Qualifikationsbedarf aus der Perspektive der drei Sektoren (relative Häufigkeiten)	115
Tabelle 31:	Motive zum Nachdenken über zukünftige Qualifikationsbedarfe (relative Häufigkeiten)	120
Tabelle 32:	Anlässe, um über zukünftige Qualifikationsbedarfe nachzudenken (relative Häufigkeiten)	121
Tabelle 33:	Informationsquellen zu künftigen Qualifikationsbedarfen (relative Häufigkeiten)	123
Tabelle 34:	Impulse zur Änderung der Trainingsprogramme	126
Tabelle 35:	Überblick über die Empfehlungen	146

ZUSAMMENFASSUNG

HINTERGRUND, ZIELSETZUNGEN UND METHODISCHES VORGEHEN

1. Kleinst- und Handwerksbetriebe, sowie ähnliche Unternehmen machen nicht nur die Mehrheit der kleinen und mittleren Betriebe (KMU) in Europa aus, sie sind auch der größte Arbeitgeber in der Europäischen Union, wobei sie in vielen eher traditionellen Berufen tätig sind, die sowohl für das Wohlergehen und die Entwicklung der Städte als auch der ländlichen Regionen wesentlich sind. Obwohl sie im Allgemeinen ähnliche Probleme wie alle anderen KMU haben, ist ihre Größe Ursache für eine Reihe von spezifischen Herausforderungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit von (zukünftigen) Fachkräften. Viele Kleinst- und Handwerksbetriebe haben gravierende Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Einstellung neuer Mitarbeiter, vor allem aufgrund des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften als Folge der demografischen Entwicklung, zum Teil aber auch aus anderen Gründen: Handwerk und Kleinstunternehmen sind scheinbar zum einen weniger attraktive Arbeitgeber als größere Unternehmen, vor allem für junge Arbeitnehmer, zum anderen müssen die Einstellungspolitik des Handwerks und der Kleinstunternehmen, sowie die spezifischen Qualifikationsprofile möglicherweise angepasst werden, um neue Zielgruppen zu gewinnen und sie mit den erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen auszustatten.
2. Vor diesem Hintergrund schrieb die Europäische Kommission, GD Unternehmen und Industrie eine Studie mit einem Schwerpunkt auf der Identifizierung und Analyse zukünftigen Qualifikationsbedarfs in Kleinst- und Handwerksunternehmen (sowie ähnlichen Unternehmen) aus. Die Studie trägt zu einem besseren Verständnis der aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarfe dieser Unternehmensgruppe bei. Sie soll auch helfen, die Bedürfnisse dieser Unternehmen besser in die bestehenden politischen Initiativen auf EU-Ebene einzubeziehen, die darauf abzielen, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und Qualifikationsbedarfe zu antizipieren und in Einklang zu bringen. Sie identifiziert künftige Qualifikationsbedarfe und sucht nach Ursachen für das Missverhältnis zwischen Qualifikationsbedarfen und -angeboten, um so die Verbindung zwischen Aus- und Weiterbildung und Arbeitsmarkt zu festigen.
3. Die Studie leistet einen Beitrag zur „*Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten*“ der EU-Kommission und unterstützt die Umsetzung des *Small Business Act* (SBA) für Europa. Daher können die Ergebnisse der Studie im Hinblick auf Anforderungen in Kleinstunternehmen, Handwerk und ähnlichen Unternehmen an künftige Qualifikationen im Rahmen der "Europa 2020" Wirtschafts- und Beschäftigungsstrategie und deren Ausrichtung auf intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum gesehen werden.
4. Die Studie besteht aus qualitativen und quantitativen Analysen wie primäre Feldforschung (durch Fragebogen und Interviews) und Sekundäranalysen (z. B. Dokumentenanalyse) in und über Kleinst- und Handwerksbetrieben sowie Wirtschaftsverbänden / Handwerksorganisationen und Bildungsinstitutionen in Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich, Polen und dem Vereinigten Königreich. Ebenso wurden Fallstudien von Kleinst- und

Handwerksbetrieben sowie Trainingsanbietern und Handwerksorganisationen bzw. Unternehmensverbänden entwickelt, die die praktische Erfahrung zu künftigen Qualifikationsbedarfen widerspiegeln und den Umgang damit aufzeigen.

5. Mittels einer Online-Befragung konnten 800 Datensätze aus den Perspektiven von Unternehmen, Unternehmensverbänden / Handwerksorganisationen und Bildungsanbietern hinsichtlich der Entwicklung von 38 definierten Qualifikationsbedarfen in Vergangenheit und Zukunft gewonnen werden. Darüber hinaus wurde in dem Fragebogen nach verwendeten Verfahren und Instrumenten gefragt, um künftigen Qualifikationsbedarf zu bestimmen. Die Folgen von Veränderungen künftig benötigter Qualifikationen und die Frage, wie Unternehmen darauf reagieren, wurden ebenfalls mittels des Fragebogens erhoben. Zur Vertiefung dieser Informationen wurden rund 90 Interviews mit einzelnen Unternehmen, Vertretern von Wirtschaftsverbänden / Handwerksorganisationen und Bildungsanbietern durchgeführt. Basierend auf den Interviews wurden Fallstudien entwickelt und eine vergleichende Bewertung der vorhandenen Informationen und praktischer Erfahrungen in Bezug auf Kleinst- und Handwerksbetriebe in Europa identifiziert und dokumentiert.
6. Um eine erforderliche Vertiefung der Aussagen zu ermöglichen und mit dem Ziel, möglichst repräsentative Ergebnisse für Kleinst- und Handwerksunternehmen in unterschiedlichen Ländern und Wirtschaftssektoren zu erarbeiten, fokussiert die Studie auf drei verschiedene und spezifische Sektoren (Innenausbau, Nahrungsmittel sowie personen- und gesundheitsbezogene Dienstleistungen). Dies erweitert den Blick neben der Fokussierung auf die acht Länder und trägt unterschiedlichen Kontexten und deren Entwicklungen hinsichtlich des Qualifikationsbedarfs Rechnung.
7. Die Studie wurde gemeinsam vom *Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk* an der Universität zu Köln (FBH), dem *Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft* in Wien (IBW) und *Wilke, Maack und Partner* in Hamburg (WMP) durchgeführt. Die Umsetzung des Projekts wäre ohne die nationalen Projektpartner nicht möglich gewesen, die die Durchführung der Studien und Analyse auf nationaler Ebene unterstützt haben: Die *Academie Avignon* in Italien, die *Assemblée permanente des chambres de Métiers* in Frankreich, das *National Center for Erhvervspaedagogik* in Dänemark, die *Polish Craft Association* in Polen, das *Balkan Bureau for Assisting the Middle Class* in Bulgarien, *Delta Economics* im Vereinigten Königreich und die *Handwerkskammern Koblenz und Leipzig* in Deutschland.

KLEINST- UND HANDWERKSUNTERNEHMEN IN EUROPA – WIRTSCHAFTLICHE BEDEUTUNG, BRANCHENKONTEXT UND ENTWICKLUNGSTRENDS

8. Es ist allgemein bekannt, dass KMU die bedeutendste Unternehmensform in Europa ist. Weit weniger bekannt aber ist, dass die meisten KMU tatsächlich Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sind. Diese Unternehmen, die oft vom Eigentümer geführt werden und in handwerklichen oder kunsthandwerklichen Bereichen arbeiten, beschäftigen rund ein Drittel der europäischen Arbeitnehmer.

9. Unsere Analyse der 8 Vergleichsländer zeigt, dass es große Unterschiede in Bezug auf nationale und sektorale Rahmenbedingungen, der Corporate Governance sowie der Unternehmensorganisation im Bereich der Kleinst- und Handwerksbetriebe gibt. Nur in einer Minderheit der EU-Mitgliedsstaaten existiert eine gesetzliche Definition für Handwerk und nationale Rahmenbedingungen der Handwerkspolitik sind sehr stark von wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Traditionen der jeweiligen Länder und Wirtschaftssektoren geprägt.
10. Im Allgemeinen sind die Informationen über die wichtigsten Indikatoren wie Beschäftigung, Bildungsstand oder bedeutende wirtschaftliche Trends in Bezug auf Kleinst- und Handwerksbetriebe begrenzt. Unsere Forschung zu Kontextfaktoren von Unternehmensstrukturen, wichtigen Trends des Strukturwandels und in bestimmten Kontexten, Veränderungstreibern und Herausforderungen in Bezug auf Berufsbildung, Qualifizierung und Qualifikationsentwicklung wurde vertieft durch die Durchführung von Analysen in jeweils drei verschiedenen Wirtschaftssektoren in acht unterschiedlichen nationalen Kontexten.
11. Die Sektorenanalysen, die in den acht Ländern durchgeführt wurden, bestätigen die Entscheidung, den Fokus auf drei sehr unterschiedliche Sektoren zu legen, die sich hinsichtlich ihrer ökonomischen und beschäftigungsbezogenen Kontexte und Dynamiken unterscheiden und darüber hinaus unterschiedliche Qualifikationsstrukturen aufweisen und verschiedenen Trends und Einflussfaktoren des Wandels unterliegen.
12. In allen Ländern nimmt der *Sektor Innenausbau* eine wirtschaftlich bedeutende Stellung ein, der durch Kleinst- und Handwerksunternehmen als die vorherrschende Form der Unternehmensorganisation und Größe gekennzeichnet ist. Die Baubranche kann als "Barometer der wirtschaftlichen Dynamik" mit einer breiten Palette von Veränderungstreibern angesehen werden, die sowohl derzeitigen als auch künftigen Qualifikationsbedarf und aktuelle und künftige Herausforderungen in diesem Kontext aufzeigt. Im Gegensatz zum *Innenausbausektor*, ist die Dominanz von Kleinst- und / oder Handwerksbetrieben im *Nahrungsmittelsektor* (Fleisch, Milcherzeugnisse und Backwaren-Produktion) in den meisten Ländern weniger stark ausgeprägt. Obwohl auch ein großer Teil der Erwerbspersonen in Mikro-Unternehmen angestellt ist, ist dieser Sektor durch eine duale Struktur mit industriell orientierten Unternehmen und Produktionen auf der einen Seite und mehr handwerksorientierten Unternehmen auf der anderen Seite gekennzeichnet. Der *Sektor der personen- und gesundheitsorientierten Dienstleistungen* ist mit Abstand der heterogenste. Dieser Sektor ist sehr vielfältig und in verschiedene, eigentlich separate Bereiche aufgeteilt: die Herstellung von medizinischen Instrumenten ist geprägt durch den Einsatz von High-Tech, geschieht oft international und ist gut sichtbar. Im Gegensatz dazu sind die Unternehmen und Tätigkeiten im sozialen Bereich oftmals geprägt durch ein niedrigeres Qualifikationsprofil und sind schwerer zugänglich. Auch die Rolle des Handwerks und handwerklicher Berufe innerhalb bestimmter Sub-Branchen ist sehr unterschiedlich.
13. Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Branchenanalysen zu den Qualifikationsbedarfen haben ergeben, dass nicht nur das Land, sondern auch eine Reihe von branchenspezifischen Einflussfaktoren, die künftigen Qualifikationsbedarfe

wie z.B. der Umgang mit Normen, das Verhalten im Wettbewerb oder den Innovationsdruck beeinflussen. Obwohl diese nicht ausschließlich auf Kleinst- und Handwerksunternehmen wirken, unterliegen diese Unternehmensformen diesen Dynamiken doch viel stärker als größere Unternehmen.

RAHMENBEDINGUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN IM BEREICH BERUFLICHER BILDUNG UND QUALIFIKATIONSENTWICKLUNG - ERGEBNISSE

14. Unsere Analyse bestätigt die ausgeprägte Vielfalt der beruflichen Erstausbildungs-, der Weiterbildungssysteme und der Qualifikationsentwicklung in Europa. Ein wichtiges Analyseergebnis ist, dass sich die beruflichen Erstausbildungssysteme der Länder hinsichtlich der Rolle der Sozialpartner und der Berufsverbände ziemlich deutlich zwei Gruppen zuordnen lassen. Insbesondere in Sektoren und Ländern mit einem ausgebauten dualen Ausbildungssystem sind die Stakeholder in der Entwicklung und Implementierung stark involviert (wie z. B. in Österreich, Deutschland oder Dänemark). In Ländern hingegen mit einer eher geringeren Mitwirkung der Sozialpartner bei der beruflichen Erstausbildung ist das duale Ausbildungssystem weniger bedeutsam (wie z.B. in Bulgarien und Polen, aber auch im Vereinigten Königreich).
15. Im Bereich der Weiterbildung sind die Sozialpartner und Berufsverbände üblicherweise – "unabhängig" vom dahinter liegenden beruflichen Erstausbildungssystem – stark eingebunden, da sie entweder selbst wichtige Weiterbildungsanbieter sind und/oder Weiterbildung auf der Agenda bei Tarifverhandlungen steht. Darüber hinaus agieren Sozialpartner und Berufsverbände oftmals als Promotoren betrieblicher Weiterbildung in den Unternehmen, haben sektorale Fonds zur Subvention von Weiterbildung etabliert und/oder fungieren als Zertifizierungsstellen für Qualifikationen.
16. Obwohl die Vielfalt der Berufe, Qualifikationen und Kompetenzprofile in allen Ländern üblicherweise sehr hoch ist und zudem nationale Settings einen bedeutenden Einfluss darauf haben, wie Kompetenzen und Qualifikationen bereitgestellt werden, kann man dennoch sehr ähnliche Strukturen in Bezug auf die Arbeitsteilung sowie das Ausmaß horizontaler und vertikaler Differenzierung der Berufe beobachten.
17. Die nationale Kontextanalyse in den acht Ländern zeigt zudem auf, dass ausgeprägte Unterschiede im Verständnis und der Konzeption darüber bestehen, was überhaupt einen Beruf bestimmt: Während sich die formale Ausbildung in Ländern mit einem Berufskonzept darauf bezieht, welche Bündel an Qualifikationen typisch für die jeweiligen Arbeitsprozesse sind, hat die Qualifizierung durch vollschulische Berufsausbildung üblicherweise einen breiteren Umfang, da sie Unterricht in einer Reihe von angewandten Unterrichtsfächern bietet. Daher muss dann berufsspezifische Qualifizierung durch nicht-formale bzw. informelle Weiterbildung, die arbeitsplatzgebunden oder daran orientiert ist, erfolgen.
18. Anhand der Länderanalysen zeigt sich auch, dass nicht-formale und informelle Bildung in Klein(st)betrieben sehr üblich ist, da viele Unternehmer sie als die geeignetste zur Verfügung stehende Form beruflicher Bildung ansehen; dies aufgrund ihrer leichten Vermittelbarkeit, ihrer hohen – dem betrieblichen Bedarf angepassten – Spezifität und zeitlichen als auch örtlichen Flexibilität. Zudem trägt sie direkt zur Steigerung der

Produktivität der Beschäftigten und daher auch des Unternehmens bei. Die Mehrzahl von Kleinstunternehmen sieht es auch nicht als möglich an, ihre Mitarbeiter für Qualifizierungsmaßnahmen freizustellen.

19. Unsere Analyse zeigt, dass in einigen Ländern (bspw. Bulgarien und Vereinigtes Königreich) ausgeprägte Ungleichgewichte in Bezug auf Qualifizierung vorliegen, d.h. dass formale Bildungsabschlüsse nicht passgenau mit den entsprechenden unternehmerischen Qualifikationsbedarfen sind. Bemerkenswerterweise wurden diesbezüglich von Ländern mit ausgebauten dualen Ausbildungssystemen (wie bspw. Deutschland und Österreich) keine bzw. nur sehr geringfügige Probleme geäußert. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass duale Ausbildungssysteme wechselseitige Anpassungsmechanismen integriert haben. Daher sind Länder mit einer starken Rolle der dualen Ausbildung stärker nachfragegesteuert in Bezug auf den Anpassungsprozess der Qualifikationsbedarfsentwicklung, wohingegen Länder mit einem hohen Anteil an vollschulischer Ausbildung stärker angebotsgesteuert sind.
20. In allen Ländern gibt es eine generelle Tendenz, dass die berufliche Erstausbildung bei den Jugendlichen weniger attraktiv ist als allgemeinbildende Ausbildungsformen bzw. tertiäre Bildung. Länder reagieren darauf mit der Öffnung ihrer Bildungswege an Universitäten und anderen hochschulischen Einrichtungen für Absolventen mit beruflichen Qualifikationen.

QUALIFIKATIONEN UND ZUKÜNFTIGE QUALIFIKATIONSBEDARFE IN KLEINST- UND HANDWERKSUNTERNEHMEN – QUANTITATIVE UND QUALITATIVE BEFRAGUNGSERGEBNISSE SOWIE BEISPIELE GUTER PRAXIS

21. Generell gab es eine Steigerung der Qualifikationsbedarfe bereits während der letzten 10 Jahre und die Erwartungen gehen von noch stärker steigenden Qualifikationsbedarfen für die nächsten 10 Jahre aus. Qualifikationsbedarfe, die sich auf den Arbeitsprozess beziehen, erfordern hohe Weiterbildungsanstrengungen, die organisatorische Fähigkeiten und technische Qualifikationen miteinschließen. Der Bedarf an Verbesserung der kommunikativen und persönlichen Kompetenzen steigt zwar ebenfalls, allerdings nicht so stark im Vergleich zu den arbeitsprozessbezogenen Qualifikationsanforderungen. Aus einer generellen Perspektive werden die folgenden Qualifikationsanforderungen zukünftig an Bedeutung gewinnen: Kunden- und Marktorientierung, Arbeiten in kooperativen, internationalen Arbeitsstrukturen sowie Aspekte des Managements.
22. Es wurden unterschiedliche Rangfolgen von Qualifikationsanforderungen definiert: Wurde nach den häufigsten benannten zunehmenden Qualifikationsanforderungen gefragt, gaben die Unternehmen an, dass auf Rang 1 die kundenorientierte Kommunikation (mit 79,4 % Häufigkeit), auf Rang 2 die Entwicklung neuer Leistungen sowie die Ausdifferenzierung des Angebotes (78,5 %) und auf Rang 3 die Analyse und Optimierung bestehender Abläufe, liegt. In der Tabelle werden die Ranglisten der drei unterschiedlichen Gruppen (Unternehmen, Verbände/ Handwerksorganisationen, Trainingsanbieter) miteinander verglichen. Es wurde auch die Rangfolge hinsichtlich der größten Veränderungen zwischen der vergangenheitsbezogenen und der zukünftigen Einschätzung entwickelt. Diese Rangfolge verweist auf diejenigen

Qualifikationsanforderungen, die sich aktuell und zukünftig am deutlichsten in ihren Anforderungen erhöhen. (Rang 1: Wissen über Auslandsmärkte entwickeln (35,3 %), Rang 2: Mit Kunden und Mitarbeitern in einer fremden Sprache kommunizieren (27,7 %), Rang 3: die Sicherung eigener Rechte und Innovationen (25,4 %).

23. Alle drei Perspektiven (Unternehmen, Unternehmensverbände, Weiterbildungsanbieter) stimmen darin überein, dass es zukünftig einen Bedarf an gestiegenen Qualifikationen geben wird – es werden aber unterschiedliche spezifische Bedarfe betont. Unternehmen und Verbände / Handwerksorganisationen betonen besonders jene Qualifikationen, die mit den Kernarbeitsprozessen und einer Managementperspektive einhergehen. Verbände / Handwerksorganisationen heben besonders Qualifizierungsbedarfe mit Bezug zur Gestaltung der Arbeitsorganisation hervor. Bildungsanbieter ordnen den Qualifizierungsbedarfen der individuellen Dimension die größte Bedeutung zu.
24. Unternehmen identifizieren den zukünftigen Qualifizierungsbedarf oftmals branchenspezifisch. Der Sektor Innenausbau bewertet die Anpassung des Arbeitsprozesses an externe Regulierungen / Standards sowie der Kundennachfrage als sehr hoch. Der Nahrungsmittelsektor hebt Qualifizierungsbedarfe wie das Erfüllen der Kundennachfrage und die Integration von Managementaspekten in die Arbeitsprozesse hervor. Personen- und gesundheitsbezogene Dienstleistungen stufen integrative Managementaspekte und Kundenorientierung sehr hoch ein. Die zukünftigen Qualifizierungsbedarfe innerhalb eines Sektors sind eng an die jeweiligen Schlüsselfaktoren der Veränderungsdynamiken gekoppelt. Ein Vergleich der Veränderungen künftiger Qualifizierungsbedarfe der letzten 10 Jahre mit denen der nächsten 10 Jahre zeigt, dass es allgemeine Trends gibt. Die Orientierung an ausländischen Märkten bestimmen die Qualifizierungsbedarfe in allen Sektoren. Daher benötigen die Unternehmen Fremdsprachenkenntnisse bei der Analyse der Informationen zu Auslandsmärkten und für die Kommunikation mit ihren Partnern im Ausland.
25. Zukünftige Qualifizierungsbedarfe sind wichtig und benötigen Planung. Unternehmen sind sich diesen Anforderungen und ihrer Bedeutung bewusst. Sie stimmen darin überein, dass verstärkt systematisierende Ansätze sinnvoll wären, die Praxis der Vorhersage zukünftiger Qualifizierungsbedarfe spiegelt aber diesen Bedarf nicht wider. Die treibenden Kräfte für unternehmerische Aktivitäten in diesem Bereich erfolgen zumeist spontan, als Reaktion auf Kunden- oder Beschäftigtenanforderungen oder aufgrund individueller Annahmen. Unternehmen bevorzugen den direkten Kontakt und Informationen direkt von Marktteilnehmern. Basierend auf dieser Haltung versuchen sie entweder die Qualifizierungsbedarfe innerhalb des eigenen Unternehmens oder durch strategische Netzwerke mit anderen Unternehmen zu decken.

EMPFEHLUNGEN FÜR UNTERSCHIEDLICHE BEREICHE UND GRUPPEN VON AKTEUREN

26. Auf Basis der empirischen und qualitativen Befragungen der Studie wurden einige zentrale Ergebnisse dargestellt, woraus die folgenden Empfehlungen gezogen werden. Die Empfehlungen wurden in drei Bereiche zusammengefasst: *zukünftige Qualifizierungsbedarfsprognose, Kommunikation zukünftiger Qualifizierungsbedarfe*

und *Integration zukünftiger Qualifizierungsbedarfe in Trainingsprogramme*. Die Empfehlungen sprechen Zielgruppen auf unterschiedlichen Ebenen an: Unternehmen, Weiterbildungsanbieter, Verbände / Handwerksorganisationen sowie politische Akteure auf regionaler, nationaler und EU-Ebene.

27. Zur Erlangung eines systematischen Überblicks über zukünftige Entwicklungen muss mehr Aktivität und Engagement gezeigt werden, um zukünftige Markttrends und daraus resultierende Qualifikationsanforderungen zu erkennen und zu prognostizieren.
28. Um künftige Qualifikationsbedarfe vorhersagen zu können, müssen alle Akteure (Unternehmen, Vertreter von Verbänden / Handwerksorganisationen sowie Bildungsanbieter) mehr miteinander kommunizieren, um schneller auf veränderte Marktanforderungen reagieren zu können. Insbesondere Bildungsanbieter und Unternehmen sollten stärker im Bereich der Marktforschung und der Analyse von Arbeitsprozessen zusammen arbeiten um zukünftige Kompetenzanforderungen zu definieren.
29. Arbeitgeberorganisationen und Bildungseinrichtungen sollten Initiativen ins Leben rufen, welche die Auswirkungen des sektoralen und regionalen Wandels auf Unternehmen und deren Kompetenzanforderungen haben. Hier spielen insbesondere die Arbeitgeberorganisationen eine wichtige Rolle in der Analyse und Bewertung von Marktentwicklungen und daraus resultierende Anforderungen im Bereich der Kompetenzentwicklung.
30. Bildungsmaßnahmen sollten stärker als bislang zukünftige Trends und Entwicklungen im Bereich der Kompetenzanforderungen berücksichtigen. Dabei sollten sich die Angebote insgesamt stärker an den Arbeitsprozess und an das vorhandene praktische Wissen ausrichten und dabei auch Wissen berücksichtigen, dass auf informelle Weise erworben wurde. Entsprechende Programme sollten nicht nur auf der nationalen, sondern auch auf der europäischen Ebene entwickelt werden.
31. Eine besondere Aufmerksamkeit sollte darauf verwendet werden, die besondere Hindernisse und Schwierigkeiten zu beheben, die insbesondere Kleinstunternehmen und Handwerksbetriebe in der Beteiligung an Europäischen Bildungs- und Mobilitätsprogrammen sowie beim lebenslangen Lernen haben. Ziel muss es sein, die Beteiligung dieser Unternehmen deutlich zu erhöhen.

EINLEITUNG

KONTEXT DER STUDIE

Die überwiegende Mehrheit der KMU in Europa sind Kleinst- und Handwerksbetriebe sowie handwerksähnliche Unternehmen. Sie sind für die Entwicklung (neuer) Beschäftigungsmöglichkeiten in städtischen und ländlichen Regionen besonders wichtig. Obwohl sie insgesamt vor ähnlichen Problemen wie andere KMU stehen, birgt ihre Größe doch besondere Herausforderungen, insbesondere bei der (zukünftigen) Verfügbarkeit und Rekrutierung von fachlich ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Viele Kleinst- und Handwerksbetriebe berichten über erhebliche Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von geeigneten Mitarbeitern. Die Situation hat sich infolge des demographischen Wandels und auch anderer Gründe für die Kleinst- und Handwerksbetriebe verschärft. Insbesondere für jüngere Leute erscheint die Arbeit in Kleinst- und Handwerksbetrieben weniger attraktiv als in Großunternehmen. Deshalb bedarf es veränderter Rekrutierungsstrategien und einer Anpassung der Qualifikationsentwicklung für Kleinst- und Handwerksbetriebe.

Zur gleichen Zeit wurde sowohl durch europäische als auch nationale politische Entscheidungsträger die Notwendigkeit einer besseren und effizienteren Entwicklung von Qualifikationen und auch einer kontinuierlichen Weiterentwicklung und der Anpassung von Wissen als eine zentrale Herausforderung für wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und die Erwerbsfähigkeit einzelner Mitarbeiter erkannt. Die überarbeitete Lissabon-Strategie und die Europa 2020 Strategie betonen demzufolge die Notwendigkeit, mehr Wert auf die Entwicklung und Anpassung von Qualifikationen und die Vorhersage zukünftiger Qualifikationsanforderungen zu legen.

In diesem Zusammenhang lancierte die Europäische Kommission ihre "Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten" eine Leuchtturm-Initiative mit dem Ziel, Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, insbesondere künftige Qualifikationsanforderungen, vorherzusagen und besser mit den Trainingsangeboten abzustimmen, Qualifikationsanforderungen und bisherige Diskrepanzen zu identifizieren und die Verbindungen zwischen der Berufsbildung und dem Arbeitsmarkt zu stärken.

Angesichts ihrer wichtigen Rolle im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben in Europa wird deutlich, dass KMU und im Besonderen auch Kleinst- und Handwerksbetriebe in diesem Zusammenhang nicht vernachlässigt werden dürfen. Doch obgleich die gegenwärtige Diskussion um Trainingsbedarf von Kleinst- und Handwerksbetrieben auf strategischer Ebene geführt wird, fehlen empirische Daten zur Fundierung der Diskussion. Es werden Informationen um strukturelle Anforderungen und spezifische Charakteristika der zukünftigen Qualifikationsanforderungen von Kleinst- und Handwerksbetrieben benötigt. Ohne diese Fundierung ist ihr besonderer Beitrag zu Beschäftigung und Wohlstand in Europa und ihre Rolle als treibende Kraft für Innovation und wirtschaftliches Wachstum sowohl national als auch international bedroht. Zudem ist die wirtschaftliche Entwicklung in den

Mitgliedsstaaten der EU in hohem Maße vom Wohle der Kleinst- und Handwerksbetriebe abhängig.

ZIELSETZUNGEN DER STUDIE

Vor diesem Hintergrund hat die Europäische Kommission (GD Unternehmen und Industrie) den Auftrag für eine Studie erteilt, die die Identifikation und Analyse von Qualifikationsanforderungen in Kleinst- und Handwerksbetrieben untersucht. Diese Studie hat das Ziel, zu einem besseren Verständnis aktueller und zukünftiger Qualifikationsanforderungen von Kleinst- und Handwerksbetrieben in Europa beizutragen. Die Anforderungen von Kleinst- und Handwerksbetrieben können so besser in bestehende Politik-Initiativen auf EU-Ebene Eingang finden, die die Ziele der besseren Vorhersage und Abstimmung von Anforderungen des Arbeitsmarktes und Qualifikationsanforderungen, die Identifikation von Qualifikationsanforderungen und aktuelle Diskrepanzen und Stärkung der Verbindung zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt verfolgen.

Die Studie 'Ermittlung des in Kleinstunternehmen und Handwerksbetrieben (sowie ähnlichen Unternehmen) bis 2020 zu erwartenden Qualifikationsbedarfs' wurde durch die GD Unternehmen und Industrie initiiert, um einen empirischen Blick auf zukünftige Qualifikationsanforderungen aus der spezifischen Sicht von Kleinst- und Handwerksbetrieben zu erlangen. Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH), das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft in Wien und Wilke, Maack und Partner in Hamburg führen diese Studie in Kooperation mit nationalen Projektpartnern in Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Vereinigtes Königreich, Italien, Österreich und Polen durch.¹

Das Ziel dieses Projektes lag in der Identifizierung des Bedarfs an gegenwärtigen und zukünftigen Qualifikationen in Kleinst- und Handwerksbetrieben in Europa. Die Studie zieht existierende EU-Initiativen wie die „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ und den Kopenhagen-Prozess heran und leistet einen Beitrag zu deren Zielsetzungen. Das Projekt ordnet sich als Teil der „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“-Leuchtturm-Initiative ein. Weiterhin kann diese Studie einen Beitrag zur Beschäftigungsstrategie von ‚Europa 2020‘ leisten und den darin verfolgten Schwerpunkt eines smarten und nachhaltigen Wachstums. Zudem kann darüber auch die Implementierung des Small Business Act für Europa unterstützt werden.

ANLAGE UND METHODIK DER STUDIE

In Anbetracht des Mangels an gegenwärtigen Daten sind die Ziele der Studie hoch gesteckt. Mitglieder von Handwerksverbänden, Kammern, Gewerkschaften, Forschungsinstituten und Kleinst und Handwerksbetrieben waren in die Entwicklung von Methoden zur Erforschung der zukünftigen Qualifikationsanforderungen von Kleinst- und Handwerksbetrieben

¹ Weitere Projektpartner waren *Academy Avignon, National Centre for Erhvervspaedagogik, Assemblée permanente des chambres de métiers, Polish Craft Association, Balkan Bureau for Assisting the Middle Class, die Handwerkskammern in Koblenz und Leipzig* und *Delta Economics*.

involviert. Die Projektpartner der acht europäischen Länder wurden einbezogen, um empirische Teil-Studien in den folgenden Wirtschaftssektoren durchzuführen:

- Innenausbau
- Nahrungsmittel
- Personen- und gesundheitsbezogene Dienstleistungen.

Diese Sektoren wurden zur Sammlung von Informationen zu spezifischen Qualifikationsanforderungen und Trainingsbedarfen von Kleinst- und Handwerksbetrieben ausgewählt. Die Auswahl der Sektoren erlaubt eine mögliche Übertragbarkeit der identifizierten Trends auf andere Bereiche.

Die Studie nutzte die folgenden Methoden, um die geforderten Informationen zu sammeln: Kontextanalysen auf nationaler und EU-Ebene, Online-Befragungen von Kleinst- und Handwerksbetrieben, Verbändevertreter und Trainingsanbieter, Fallstudien und qualitative Interviews mit Unternehmen, Unternehmensorganisationen und Trainingsanbietern. Dieser qualitative Ansatz mit seinen vielen Komponenten wurde auf die drei ökonomisch und strukturell divergierenden Sektoren angewandt, um zu einem breiten, aber auch detaillierten Wissen über zukünftige Qualifikationsanforderungen in Kleinst- und Handwerksbetrieben zu kommen.

Obwohl sich die Studie nur auf drei Sektoren und acht Länder konzentriert, gibt sie nicht nur einen repräsentativen Überblick über eine große Anzahl verschiedener wirtschaftlicher Aktivitäten und Tätigkeiten in Kleinst- und Handwerksbetrieben, sowohl im Dienstleistungsbereich als auch im produzierenden Bereich. Die Studie spiegelt zudem verschiedene nationale Zusammenhänge und Rahmenbedingungen von Kleinst- und Handwerksbetrieben in Europa wider (für eine detailliertere Erläuterung vgl. Kapitel 2.1 und 2.2).

Die Ergebnisse der Studie basieren auf Primär- und Sekundärdaten, die durch das Projektteam und seine nationalen Partner gesammelt wurden. Um die Qualität und Vergleichbarkeit der Daten zu sichern, wurden neue Erhebungsinstrumente zur Einbeziehung der Kleinst- und Handwerksbetriebe entwickelt.

Eine der in der Studie angewandten Methoden ist die Verwendung von Einschätzungen, im Gegensatz zu messbaren Daten, um zukünftige Qualifikationsanforderungen zu erkennen. Beim Vergleich der nationalen Ansätze sind die Definition der Qualifikationen und deren Vermittlungsmethode von großer Bedeutung. Die Definition der Qualifikationsanforderungen im Spannungsfeld von sektorübergreifenden und sektorspezifischen Anforderungen stellte sich als große Herausforderung dar. Letztlich wurden 38 Qualifikationsanforderungen sektorübergreifend mit einem deutlichen Bezug zu den Arbeitsprozessen definiert.

Dieser Bericht fasst die Hauptergebnisse und –bestandteile des Projektes zusammen, die zwischen Januar und Oktober 2010 erarbeitet wurden. In Kapitel 1 werden neben den europäischen Rahmenbedingungen für Berufsbildung und Qualifikationsentwicklung auch EU-Initiativen mit Fokus auf Kleinst- und Handwerksbetriebe beschrieben. Zentrale Ergebnisse zur wirtschaftlichen Bedeutung und Rolle solcher Betriebe werden in Kapitel 2

vorgelegt. Dieser Abschnitt des Berichts fasst außerdem grundlegende Ergebnisse der nationalen und sektoralen Kontext-Analysen zusammen. Mittels dieser Analysen wurden in den acht Ländern und den drei Sektoren aktuelle Wirtschafts- und Beschäftigungstrends sowie künftige Herausforderungen im Bereich der Berufsbildung und zukünftiger Qualifikationsanforderungen untersucht. In Kapitel 3 werden die vergleichenden Ergebnisse der empirischen Befragung wie z. B. der Online-Befragung und der Analyse der Fallstudien dargestellt. Abschließend werden in Kapitel 4 zusammenfassende Schlüsse gezogen und aus der Untersuchung abgeleitete Empfehlungen in Übereinstimmung mit den grundlegenden Projektzielen gegeben.

Der Bericht wird durch zusätzliche Ergebnisse und Dokumentationen vervollständigt, die im Rahmen des Projektes entwickelt wurden, z. B. detaillierte nationale Kontextberichte oder Fallstudien.

Die Projektumsetzung und die Bewertung der Zwischenergebnisse wurden durch zwei eigens installierte Gremien überprüft und evaluiert: das Steuerungskomitee mit Mitgliedern anderer Generaldirektionen der Europäischen Kommission, des Ausschusses der Regionen, des Wirtschafts- und Sozialausschusses und des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP). Zudem wurde ein Projektbeirat gebildet, um Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen aus Kleinst- und Handwerksbetrieben auf europäischer und nationaler Ebene einzubinden. Zusätzlich wurden Berufsbildungsinstitutionen in die Beobachtung und die Unterstützung des Projektes eingebunden. Wir möchten den Mitgliedern dieser zwei Gremien für ihre Unterstützung danken. Ihre Unterstützung trug zur Qualität dieses Projektes und seinen Ergebnissen bei.

1 FORSCHUNGSKONTEXT: EUROPÄISCHE RAHMENBEDINGUNGEN DER ENTWICKLUNG BERUFLICHER QUALIFIKATIONEN

1.1 EUROPÄISCHE INITIATIVEN IM BEREICH DER BERUFLICHEN ERZIEHUNG UND BILDUNG SOWIE DER ENTWICKLUNG BERUFLICHER QUALIFIKATIONEN

Das nationale Aus- und Weiterbildungssystem liegt im Verantwortungsbereich der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten. Politische Maßnahmen auf der europäischen Ebene konzentrieren sich daher darauf, die nationale Durchführung zu unterstützen und Handlungsempfehlungen anzubieten. Auch sollen Lösungen für gemeinsame Herausforderungen gegeben werden, wie etwa die zunehmend alternde Gesellschaft, Qualifikationsdefizite in der Arbeitnehmerschaft und der globale Wettbewerb. In den letzten Jahrzehnten wurden im Bereich der EU Bildungs- und Ausbildungspolitik große Fortschritte erzielt. Einen spürbar neuen Impuls haben die Verabschiedung der Lissabon-Strategie im Jahr 2000 und die Europa 2020-Strategie mit sich gebracht: Die strategische Ausrichtung konzentriert sich nun vor allem auf die Faktoren Wissen und Innovation, denn diese werden vor allem im Kontext des globalen Wettbewerbs als Europas wertvollstes Kapital betrachtet. Sowohl die Lissabon-Strategie wie auch die aktuelle Europa 2020-Strategie bilden das Rahmenwerk für die in den folgenden Abschnitten vorgestellten Initiativen in der Bildungs- und Ausbildungspolitik.

1.1.1 EVOLUTION UND ÜBERSICHT

Durch die Folgen des Zweiten Weltkriegs lag in der Anfangsphase der europäischen Integration der Fokus der Zusammenarbeit zwischen 1948 und 1968 vor allem im wirtschaftlichen Aufschwung und der wirtschaftlichen Integration. Maßnahmen im Bildungsbereich haben dabei, wenn überhaupt, nur eine sehr geringe Rolle gespielt. Kooperiert haben die Mitgliedsstaaten in der Bildungs- und Kulturpolitik vor allem auf der intergouvernementalen Ebene im Europarat, der 1949 ins Leben gerufen wurde.

Erst 1976 wurde der erste gemeinschaftliche Aktionsplan für den Bildungssektor verabschiedet und basierte auf dem Prinzip der Kooperation. Diese nicht-verpflichtende Resolution identifizierte sechs Handlungsprioritäten: Kinder von Wanderarbeitern zu unterrichten, engere Beziehungen zwischen den Bildungssystemen in Europa zu etablieren, die Erfassung von Daten und Statistik, höhere Bildung, Unterricht von Fremdsprachen und Chancengleichheit. Die ersten Gemeinschaftsaktionen umfassten Pilotprojekte, Studienaufenthalte und Informationsaustausch mit dem Schwerpunkt Berufseinstieg von jungen Menschen, Kooperation und Austausch zwischen Universitäten und gemeinsame Studienprogramme, die den Grundstein für das Erasmus-Programm gelegt haben.

Kooperation gestaltete sich in dieser frühen Phase schwierig, denn zum einen fehlte eine rechtliche Basis und zum anderen standen auf der Gemeinschaftsebene nur begrenzte Ressourcen zur Verfügung. Nichtsdestotrotz wurden in dieser Zeit die Grundsteine für den sichtbaren Fortschritt in späteren Jahren gelegt, denn mit dem Subsidiaritätsprinzip wurde eine neue Form der Kooperation in der Europäischen Gemeinschaft geprägt:

Mitgliedsstaaten vereinbaren gemeinsame Maßnahmen auf EU-Ebene und respektieren dabei die unterschiedlichen nationalen Kontexte und die Kompetenzen der Regierungen in den Mitgliedsstaaten.

In der zweiten Hälfte der 1980er Jahre wurde eine Reihe von unterschiedlichen und zunehmend umfangreicheren Projekten ins Leben gerufen – *COMET* was dabei das erste, gefolgt von *Erasmus*, *PETRA*, *'Youth for Europe'*, *Lingua*, *Eurotecnet* und *FORCE*.

Die Relevanz der Bildungs- und Ausbildungspolitik für die Europäische Kommission hat durch die Ausweitung und das zunehmende Profil der gemeinschaftlichen Kooperation in diesem Bereich weiter zugenommen. Im Vertrag von Maastricht erhielt die Bildungspolitik in der neu gegründeten Europäischen Union einen rechtlichen Status und das Europäische Parlament und der Europäische Rat waren nun gemeinsam für diesen Politikbereich verantwortlich. Das gemeinsame Handeln in der Bildungs- und Ausbildungspolitik trat damit in eine neue Phase und ihre Bedeutung wurde im Kontext zunehmender Globalisierung und der Informationsgesellschaft noch deutlicher. Die Konzepte der „Wissensgesellschaft“ und des „Lebenslangen Lernens“ wurden geprägt und wurden zusehends bekannter.

Im Jahr 1995 wurde innerhalb der Europäischen Kommission eine eigene Generaldirektion „Bildung und Kultur“ eingerichtet und die laufenden Programme konsolidiert: Von 1995 bis 1999 wurden die sechs vorhandenen in zwei Programme überführt – *Socrates* für Bildung und *Leonardo da Vinci* für berufliche Ausbildung. Unter der Zuständigkeit der Kommission wurden neue Maßnahmen wie *Comenius* für Schulen initiiert. Zwar fanden im Zeitraum von 2000 bis 2006 weitere Veränderungen statt, aber spürbar wurden diese vor allem in der vierten und derzeitigen Programmgeneration (2007 – 2013).

Die Einführung der Lissabon-Strategie, in der 2000 die wirtschaftliche, soziale und ökologische Strategie der EU bis 2010 festgelegt wurde, sieht Bildung und Ausbildung als wichtige Priorität, um Europa zu einer Wissensgesellschaft zu machen. Mit dieser Strategie verändert sich die Art Kooperation in der Bildung und Berufsausbildung, und räumt diesem Bereich eine Schlüsselrolle ein.

Zum ersten Mal wurde vom Europäischen Rat ein einheitliches Rahmenwerk angenommen, in das sowohl ein eigenes Programm für Lebenslanges Lernen und auch ein neues „*Youth in action*“ integriert sind. Finanzielle Aufwendungen für Bildung und Ausbildung stiegen spürbar. Im Zeitraum von 2007 bis 2013 wird erwartet, dass die Gesamtausgaben 1% des Gemeinschaftsbudgets übersteigen, 1986 lag der Anteil noch bei 0,1%. Nach der Lissabon Strategie, einer neuen Basis für die inhaltliche Zusammenarbeit, wurde das gemeinsame Arbeitsprogramm „Bildung und Ausbildung 2010“² eingeführt. In diesem Programm wird die Richtung für alle folgenden Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen bestimmt, indem übergreifende Bezugswerte festgelegt wurden und eine neue Arbeitsmethode bestimmt wurde – die „offene Methode der Koordinierung“. Mit dem Arbeitsprogramm wurde zum ersten Mal ein fester Rahmen für die europäische Kooperation im Bereich von Bildung und

² Siehe auch die Publikation der EU Kommission: Commission on "An updated strategic framework for EU cooperation in education and training" with new targets COM (2008) 865 final from 16/12/08.

Ausbildung geschaffen, der auf gemeinsamen Zielen beruht. Durch die Entwicklung von komplementären Instrumenten auf EU-Ebene, durch gegenseitiges Lernen und den Austausch von guter Praxis durch die offene Methode der Koordinierung werden die Mitgliedsstaaten bei der Verbesserung ihrer nationalen Bildungs- und Ausbildungssysteme unterstützt. Zur selben Zeit haben sich auch existierende Initiativen weiterentwickelt. Dazu gehört der Bologna-Prozess, der 1999 von 30 Staaten ins Leben gerufen wurde und das Ziel verfolgt, die Bildungssysteme einander anzunähern und einen europäischen Hochschulraum zu verwirklichen. Der 2002 etablierte Kopenhagen-Prozess verbessert die europäische Kooperation in der Berufsbildung. Im Mai 2009 verabschiedete der Europäische Rat für Bildung die „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ (ET 2020)³, das Nachfolgeprogramm des Arbeitsprogrammes 2010 und entschied sich damit für die Fortsetzung der erfolgreichen Kooperation mittels der offenen Methode der Koordinierung. Eine Reihe von langfristigen Zielen für das neue Jahrzehnt wurde im Dezember 2010 im „*Brügge-Kommuniqué über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung*“ vereinbart.

1.1.2 HEUTIGE RAHMENBEDINGUNGEN AUF DER EUROPÄISCHEN EBENE

1.1.2.1 „ALLGEMEINE UND BERUFLICHE BILDUNG 2020“ (ET 2020)

Aus Sicht des Europäischen Rates sollte lebenslanges Lernen als fundamentales Prinzip angesehen werden, welches den gesamten Rahmen des Lernens in unterschiedlichen Kontextsituationen umfasst – ob nun formal, informell oder zu unterschiedlichen Zeiten: Frühpädagogik, über die Schule bis zum Hochschulwesen, in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und in der Erwachsenenbildung.

In diesem Kontext ist „Allgemeine und berufliche Bildung 2020 (ET 2020)“³, aufbauend auf dem Vorläufer „Allgemeine und berufliche Bildung 2010 (ET 2010)“,⁴ ein neues strategisches Rahmenwerk für die europäische Kooperation im Bereich der Bildung und Ausbildung. Die strategische Grundorientierung des neuen Rahmenwerks ist, auf die Herausforderungen zu reagieren, ein auf Wissen basierendes Europa zu schaffen und für jeden Lebenslanges Lernen zur Realität werden zu lassen. Den Mitgliedsstaaten bietet es gemeinsame strategische Ziele, inklusive einem Set an Prinzipien um diese zu erreichen, und gemeinsame Arbeitsmethoden mit Prioritätsbereichen in jedem Arbeitszyklus.

Das Hauptziel des Rahmenwerks ist die Unterstützung der Mitgliedsstaaten bei der Weiterentwicklung ihrer Bildungs- und Ausbildungssysteme. Von diesen Bildungssystemen wird erwartet, jedem Bürger die Möglichkeit zu bieten, sein Potential zu entfalten, sowie nachhaltigen wirtschaftlichen Wohlstand und die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Vom Rahmenwerk ist beabsichtigt, die gesamte Bandbreite der Bildungs- und

³ Beschluss des Rates über einen strategischen Rahmen der Europäischen Kooperation im Bereich allgemeine und berufliche Bildung (ET 2020), OJ C 119 vom 28.5.2009.

⁴ Siehe hierzu: "Detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe, OJ C 142 of 14.6.2002. Außerdem den Fortschrittsbericht 2010 des Rates an die Kommission zur Umsetzung des ET 2010 Arbeitsprogrammes: "Key competences in a changing world", Februar 2010.

Ausbildungssysteme in der Perspektive des lebenslangen Lernen zu berücksichtigen und dabei alle Niveaus und Kontexte (inklusive nichtformelles und informelles Lernen) zu erfassen. Vor allem soll das Rahmenwerk für Handlungen bis 2020 die vier folgenden strategischen Ziele behandeln.

- Lebenslanges Lernen und Mobilität zu verwirklichen
- Die Qualität und Effektivität von Bildung- und Ausbildung zu verbessern
- Gleichberechtigung, sozialen Zusammenhalt und eine aktive Bürgerschaft zu fördern
- Kreativität und Innovation zu verbessern, einschließlich des unternehmerischen Denkens auf allen Ebenen von Bildung und Ausbildung

Die regelmäßige Überwachung des Fortschritts anhand eines Sets an Zielen trägt dabei wesentlich zu einer praxisgestützten Politikgestaltung bei. Die oben aufgeführten strategischen Zielsetzungen sollen im Zeitraum von 2010 bis 2020 durch Performanceindikatoren und Referenzwerte gestützt werden.

Auf der EU-Ebene werden die unterschiedlichen Aktivitäten anhand von vier Zielsetzungen entwickelt und implementiert. Sie behandeln unterschiedliche Niveaus von Bildung und Ausbildung – von der frühen Kindheit, über Schule, höhere und berufliche Bildung bis hin zur Erwachsenenbildung. Diese umfassen zum Beispiel, bessere Chancen in der Bildungsmobilität und die Verbesserung der Zusammenarbeit von Einrichtungen der allgemeinen und der beruflichen Ausbildung sowie anderer sozialer Institutionen. Weiterhin gibt es Aktivitäten in verschiedenen Bereichen, z.B. Förderung von Mehrsprachigkeit, Innovation, Kreativität und die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT).

Eine Reihe von Meilensteinen sind für 2020 definiert worden:

- Mindestens 95 % aller Kinder im Alter ab vier Jahren bis zur Einschulungsreife sollen Kindergärten besuchen;
- Der Anteil an 15-Jährigen mit unzureichenden Fähigkeiten im Lesen, in Mathematik und in Wissenschaft soll unter 15 % liegen;
- Der Anteil der Schul- und Ausbildungsabbrüche soll weniger als 10 % betragen;
- Der Anteil der 30 bis 34-Jährigen mit einem Hochschul- oder einem vergleichbaren Abschluss soll mindestens 40 % betragen;
- Im Durchschnitt sollten sich mindestens 15% aller Erwachsenen in der Altersgruppe 35 bis 64 Jahre am lebenslangen Lernen beteiligen.

1.1.2.2 BERUFLICHE BILDUNG UND AUSBILDUNG IM RAHMEN VON „ET 2020“

Es gibt zahlreiche Herausforderungen im Bereich der beruflichen Bildung, insbesondere den sich intensivierenden globalen Wettbewerb, die große Anzahl an niedrig qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wachsende Bedarfe an qualifizierter Arbeitskraft und die alternde Bevölkerung. Angesichts dessen spielt die berufliche Aus- und Weiterbildung eine entscheidende Rolle, um den Einzelnen auf die heutige Gesellschaft vorzubereiten und Europas zukünftige Wettbewerbsfähigkeit und Innovation zu sichern. Alle Aktionen zielen auf die Verbesserung der beruflichen Ausbildung ab, um auf dem Arbeitsmarkt alle benötigten Fähigkeiten, Wissen und Kompetenzen bereit zu stellen. Als solche sind sie elementarer Bestandteil des EU „ET 2020“- Arbeitsprogrammes, mit dem die

Europäische Kommission und Mitgliedsstaaten, auch in Zusammenarbeit mit anderen Ländern, die Berufsausbildung in Europa stärken möchte. Der 2002 verabschiedete ‚Kopenhagen Prozess‘ stellt die Basis für die Kooperation von 32 beteiligten Ländern in der Berufsbildung dar.

Am 9. Juni 2010 präsentierte die Europäische Kommission eine 10-Jahres-Vision für die Zukunft der Berufsausbildung in ihrer Mitteilung *„Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung der Strategie Europa 2020“*.⁵ Am 7. Dezember 2010 haben die für das Berufsbildungsressort zuständigen Europäischen Minister, die Europäische Kommission und die europäischen Sozialpartner zusammen das *„Brügge Communiqué über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung“* verabschiedet.⁶

Auf der Grundlage der Erfahrung aus acht Jahren Zusammenarbeit im Kopenhagen Prozess, haben sich Minister aus 33 europäischen Staaten zusammen mit den Sozialpartnern auf gemeinsame Ziele in der Berufsbildung für das kommende Jahrzehnt und auf einen Aktionsplan für die nächsten vier Jahre verständigt. Mit einem Blick auf existierende Herausforderungen wie den signifikanten Unterschiede zwischen den Staaten im Qualifizierungsniveau, auf die Quote von Ausbildungsanfängern, auf Frühabbrecher im Bildungssystem, sowie auf Herausforderungen im Kontext einer alternden Gesellschaft, Qualität oder Internationalisierung definiert das Brügge Communiqué eine Reihe von langfristigen übergreifenden Strategiezielen für die Europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung:

- Bestmöglicher Zugang zu lebenslangen Lernen, um allen Menschen die Möglichkeit zu Bildung in jeder Lebensphase zu geben und die Wege in das Bildungs- und Ausbildungssystem offener und flexibler zu gestalten;
- Mehr Möglichkeiten, Erfahrungen und Wissen im Ausland zu sammeln, um Sprachkenntnisse, Selbstvertrauen und die Anpassungsfähigkeit zu stärken;
- Verbesserung der Kursqualität, um sich passende Fähigkeiten anzueignen;
- Bessere Integration und Zugangsmöglichkeiten für benachteiligte Menschen;
- Kreatives, innovatives und unternehmerisches Denken;
- Und schließlich eine Reihe von übergreifenden Zielen. Diese beinhalten eine stärkere Einbindung aller an beruflicher Bildung Beteiligten, eine größere Sichtbarkeit der Errungenschaften, die in der Zusammenarbeit der Berufsbildung erreicht wurden, koordinierte Steuerung der europäischen und nationalen Instrumente im Bereich der Transparenz, Anerkennung, Qualitätssicherung und Mobilität; verstärkte Kooperation zwischen Berufsbildungspolitik und anderen relevanten Politikbereichen; Verbesserung der Qualität und der Vergleichbarkeit von Daten aus der Berufsbildung, die für die europäische Politikgestaltung genutzt werden; und schließlich die bessere Nutzung von EU-Fördermaßnahmen.

⁵ EU Kommission: "Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy", Brussels, 9.6.2010 COM(2010) 296 final.

⁶ "The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020". Belgium Presidency, Education and Training, 7. Dezember 2010.

1.1.3 ZIELE UND SCHWERPUNKTE EUROPÄISCHER POLITIK UND PROGRAMME IM BEREICH DER BERUFSBILDUNG

1.1.3.1 *VERBESSERUNG DER QUALITÄT UND DER EFFIZIENZ BERUFLICHER BILDUNG*

Sowohl das Brügge Communiqué als auch die Mitteilung der EU-Kommission vom Juni 2010 bringen im Kontext der Europa 2020-Strategie haben einen neuen Schwung in die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung gebracht. Sie heben die Notwendigkeit hervor, Qualität und Effizienz der beruflichen Bildung zu verbessern, um angemessen auf die Bedürfnisse der Menschen und des Arbeitsmarktes zu reagieren.

Weiterhin sollten sowohl EU-Initiativen als auch die nationale Berufsbildungspolitik den Qualitätsverbesserungen, Kompetenzen von Lehrern und Ausbildern, flexible Übergänge zwischen den einzelnen Bildungsstufen und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für den Bedarf, ein gutes Berufsbildungssystem zu haben, mehr Aufmerksamkeit widmen. Dies gilt insbesondere in Ländern, in denen Berufsbildung tendenziell unterbewertet wird. Darüber hinaus konzentriert sich die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Erst- und Weiterbildung in der kommenden Dekade darauf, Schlüsselkompetenzen in das Bildungswesen aufzunehmen, um die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität von Arbeitnehmer und Lernenden zu fördern. In diesem Zusammenhang muss der Übergang von Ausbildungsabsolventen in den Arbeitsmarkt und die weitere Aus- und Fortbildung besser von nationalen Überwachungssystemen gewährleistet werden.

Akteure auf nationaler Ebene sind aufgefordert, Initiativen zu organisieren, um herausragende Leistung in der Berufsbildung zu fördern, die Attraktivität der Berufsausbildung bei Schülern zu verbessern und sicher zu stellen, dass Schlüsselkompetenzen in die Lehrpläne der Berufsbildung integriert werden. Im Hinblick auf eine bessere Anpassung der Berufsbildung an die Bedürfnisse des Marktes sind nationale Regierungen, Sozialpartner und Berufsbildungseinrichtungen dazu aufgerufen, "lernen am Arbeitsplatz zu maximieren, einschließlich der Lehrlingsausbildung, um dazu beizutragen, die Zahl der Auszubildenden 2012 zu erhöhen".⁷ Desweiteren sollen Möglichkeiten für eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen geschaffen und Berufsbildungseinrichtungen Rückmeldung auf die Beschäftigungsfähigkeit der Ausgebildeten gegeben werden.

Um die Relevanz von Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, plädiert die Europa 2020-Strategie für Partnerschaften zwischen verschiedenen Akteuren, insbesondere die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung, Organisation und Durchführung der beruflichen Bildung, um sowohl ihre Effizienz als auch ihre Arbeitsmarktorientierung zu verbessern. In vielen Ländern nimmt diese Partnerschaften die Form von "Ausschüssen für Beschäftigung und Kompetenzen" („Skills Councils“) an. Diese sind an der Überwachung der Arbeitsmärkte, an Entwicklungen von Qualifikationsprofilen, Lehrplänen, Zertifizierung und andere Fragen im Kontext der beruflichen Bildung beteiligt. Basierend auf diesen Befunden

⁷ "The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020", S. 9.

hat die EU-Kommission zusammen mit Sozialpartnern auf EU-Ebene die erste Steuerungsgruppe im Sektor Arbeitsplatz und Qualifikation gestartet, die ihre Arbeit 2011 beginnen soll.⁸

Die Relevanz von Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt kann auch gefördert werden durch vorausschauende Planungsinstrumente, eine bessere Abstimmung von Qualifikationen und Arbeitsplatz und durch Studien über künftige Qualifikationsanforderungen, die im Rahmen von Initiativen der EU-Kommission oder CEDEFOP durchgeführt werden.⁹

1.1.3.2 ANERKENNUNG VON BERUFLICHEN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Es existierten eine Reihe von Initiativen, die darauf abzielen, Transparenz in der Berufsbildung zu erhöhen, Anerkennung und Qualität von Kompetenzen und Qualifikationen zu fördern und die Mobilität von Lernenden und Arbeitnehmern zu vereinfachen. Dazu gehören der *Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)*, *Europass*, das *Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)* und der *Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET)*.

Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) wurde entwickelt, um den Transfer und die Anerkennung von Lernerfahrungen in Europa zu fördern einschließlich derjenigen, die außerhalb der formalen Bildungssysteme gemacht werden.¹⁰ Die Entwicklung von ECVET begann 2002 nach der Kopenhagen-Prozess eines solchen Systems festgestellt hat. Nationale Regierungen und das Europäische Parlament haben der Gesetzgebung im Juni 2009 endgültig zugestimmt.

Mehrere Projekte mit Schwerpunkt auf der Entwicklung und Förderung des ECVET werden in verschiedenen Sektoren (einschließlich Kfz-Service, chemische Industrie, Tourismus und Außenhandel) entwickelt, und durch das EU-Programm Leonardo da Vinci für die Berufsbildung finanziert.

In einer aktuellen Bewertung der Kredit-Systeme und des Qualifikationsrahmen von CEDEFOP im Zusammenhang mit der Modernisierung der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung durchgeführt wurde auf KMUs kein Bezug genommen.¹¹

⁸ Siehe Peters, M.; Meijer, K.; Van Nuland, E.; Viertelhuizen, T.; Van der Aa, R. 2010: Sector Councils on Employment and Skills at EU level, Rotterdam, März. Bericht für die EU Kommission, GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

⁹ Siehe "Action Now. Expert Group Report on New Skills for New Jobs, 2010" or the "Sectors' New Skills for New Jobs" study carried out on behalf of DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities". Außerdem: GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit 2009: Transversal Analysis on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sectors, prepared by Oxford Research, Brüssel. Ebenfalls in 2009 wurde die "Future Qualification and Skills Needs in the Construction Sector" durch das Danish Technology Institute im Auftrag der GD Unternehmen und Industrie durchgeführt.

¹⁰ Siehe: EU Kommission: Establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, Proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council presented by the Commission, April 2008.

¹¹ CEDEFOP 2010: Linking credit systems and qualifications frameworks: An international comparative analysis, Research Paper, Nr. 5, Luxemburg.

Allerdings hat die UEAPME, die Europäische Vereinigung des Handwerks und der klein und mittelgroßen Betriebe, in den folgenden Punkten mögliche Vorteile des ECVET für Handwerk und KMUs betont:¹²

- Die Attraktivität von Lernen zu steigern und Menschen zu motivieren an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen
- Mobilität von Auszubildenden und jungen Menschen in der beruflichen Ausbildung zu erhöhen
- Der Übergang zu einem Lernergebnisansatz kann dazu dienen, Fähigkeiten besser auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abzustimmen und kann zur Schaffung eines gemeinsamen europäischen Arbeitsmarktes beizutragen.
- Unterstützung beim Management von Kompetenzen innerhalb von Unternehmen
- Um Unternehmen als Schlüsselfaktor in Prozess der Bewertung, Anerkennung und Validierung einzubeziehen
- Um die Modernisierung und manchmal auch die Umgestaltung des Bildungs- und Ausbildungssystems von verschiedenen Akteuren zu erleichtern.

Im Hinblick auf die Transparenz der Bestimmungen der Berufsausbildung, sowohl in der Erstausbildung (IVET) und in der beruflichen Weiterbildung(CVET), haben die jüngste Mitteilung der EU Kommission und das Brügge-Communiqué das konkrete Ziel definiert, dass die Mitgliedstaaten bis Ende 2015 einen gemeinsamen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung Berufsbildungsanbietern etabliert haben sollen. Dieser Rahmen schließt auch Lernen am Arbeitsplatz mit ein und sollte mit dem EQAVET-Rahmenwerk kompatibel sein.¹³

1.1.3.3 *LEBENSLANGES LERNEN UND MOBILITÄT*

Lebenslanges Lernen und Mobilität werden heute als Schlüsselfaktoren für intelligentes und umfassendes Wachstum betrachtet, wie es auch in der Europa 2020-Strategie hervorgehoben wird. In der jüngsten EU-Initiative wird vor allem die Bedeutung von Lebenslangem Lernen für die Berufsbildung betont. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen bei der Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses, sowie der Forderungen aus unterschiedlichen Interessengruppen, betont die EU-Politik die Notwendigkeit größerer Flexibilität. Und hier wird vor allem Bezug auf den Erwerb von Lernerfolgen, auf ihre Bewertung und auf ihr Qualifikationsergebnis genommen. Bildungseinrichtungen müssen das Angebot an beruflicher Weiterbildung ausweiten und „kundenorientierte Bildungslösungen anbieten, die an die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern angepasst sind, insbesondere an die von Kleinst- und Kleinunternehmen.“¹⁴

¹² UEAPME: UEAPME response to the European Commission's consultation on an "European Credit Transfer System for Vocational Education and Training (ECVET)", Brüssel 14.03.2007, S. 2.

¹³ Siehe: "The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020", S. 8.

¹⁴ EU Kommission: Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy, Brüssel, 9.6.2010 COM(2010) 296 final, S. 4.

Mit Blick auf den Erwerb von Wissen, zeigt sich, dass nichtformelles und informelles Lernen eine wichtige Rolle bei der Qualifizierung und Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt spielt.¹⁵

Eine langfristige Priorität der EU ist, Lehrlinge zur Teilnahme an beruflicher Bildung zu ermutigen, das Angebot an Möglichkeiten und Erfahrungen dabei auszubauen und die Effektivität und Innovation verbessern.

Das *Leonardo da Vinci*-Programm (Teil des Programms für lebenslanges Lernen¹⁶), und auch andere Initiativen wie "Jugend in Bewegung" im Rahmen der Europa 2020-Strategie, fördern eine breite Palette von Maßnahmen in der Berufsbildung. Diese reichen von Möglichkeiten für den Einzelnen seine beruflichen Kompetenzen durch Auslandspraktika zu verbessern, hin zu Kooperationsprojekten zwischen Berufsbildungseinrichtungen in verschiedenen Ländern. Auszubildende erlernen die spezifischen Fähigkeiten des jeweiligen Berufes in einer Kombination aus Lernen vor Ort in einem Unternehmen und im Unterricht in einer Berufsschule oder einem Ausbildungszentrum. Aber wie eine kürzlich veröffentlichte Mitteilung der EU-Kommission zum Thema "Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten" betont, gibt es eine Reihe von Faktoren, die interregionale und transnationale Mobilität hemmen, insbesondere aus der Sicht von KMUs: "Wohnen, Sprache, die Beschäftigungschancen des Partners, Rückkehrmechanismen, historischen 'Barrieren', und die Anerkennung der Auslandserfahrungen, insbesondere in KMUs".¹⁷

Die jüngsten Daten der GD Bildung und Kultur aus Leonardo-Projekten im Bereich der Berufsbildung zeigen, dass die Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen in EU-Mobilitätsprogrammen KMUs sind. Aber laut der EU-Kommission stehen Praktika immer noch „unter der besonderen Herausforderung die Unternehmen und insbesondere KMUs in den Prozess mit einzubeziehen“. ¹⁸

Eine Reihe von Studien haben gezeigt, dass vor allem kleine Unternehmen besonderen Schwierigkeiten gegenüber stehen, wollen sie an EU-Mobilitätsprogrammen teilnehmen. Zu Beginn des Jahres 2009 wurde eine Arbeitsgruppe von der Europäischen Kommission eingesetzt, um konkrete Ideen zu entwickeln, das gegenwärtige und zukünftige LLP Leonardo da Vinci-Programm so anzupassen, dass Mobilität von Auszubildenden und Personen in

¹⁵ Ebd. S. 4.

¹⁶ Siehe: "Action programme in the field of lifelong learning 2007-2013. Decision No 1720/2006/EC of the European Parliament and of the Council establishing an action programme in the field of lifelong learning, November 2006.

¹⁷ EU Kommission: Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2010: An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, Brüssel, 23.11.2010, COM(2010)682 final, S.11.

¹⁸ EU Kommission: Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy, Brüssel, 9.6.2010 COM(2010) 296 final, S. 5. Siehe auch die Studie von 2007 über Mobilitätshindernisse in der Ausbildung: Europäische Kommission/GD Bildung und Kultur: Move it - Overcoming Obstacles to Mobility for Apprentices and Other Young People in Vocational Education and Training, Brüssel, April 2007.

andere Ausbildungsschemen erhöht wird. Vor dem Hintergrund, dass KMUs die größte Zahl der Ausbildungsplätze anbieten, identifiziert der Bericht als eine wichtige Aufgabe, die Beteiligung von KMUs an Mobilitätsprogrammen für Praktikanten zu erhöhen.¹⁹

Darum fordert die EU-Kommission:²⁰

- Stärkung der transnationalen Mobilität zu Lernzwecken, insbesondere in der beruflichen Erstausbildung;
- Integration von Fremdsprachen in die beruflichen Bildungsprogramme (siehe auch Unterkapitel unten);
- Verbesserung der Anerkennung von Erfahrungen aus Mobilitätsprogrammen durch den Einsatz des ECVET;
- Schaffung geeigneter Strukturen zur Förderung der Mobilität, die in Netzwerken aller Netzwerke aller an beruflicher Bildung Beteiligten
- Förderung der "virtuellen Mobilität" durch den Einsatz von ICT/ E-Learning.

Es wird somit deutlich, dass ohne eine starke Beteiligung der Berufsbildungssysteme, die ehrgeizigen Benchmarks im Rahmen des ET 2020-Arbeitsprogramm, zum Beispiel dass 15% der Erwachsenen an Bildungs- und Ausbildung teilnehmen, bis 2020 nicht erreicht werden können. Die EU-Kommission ist sich dessen bewusst, und beschreibt die daraus folgenden zentralen Herausforderungen und konkreten Aufgaben für die folgenden Jahre so:

Die Modernisierung der Berufsbildungssysteme für Lebenslanges Lernen und Mobilität erfordert eine starke Beteiligung und das Engagement aller Beteiligten. Die öffentlichen Behörden auf allen Ebenen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Die Sozialpartner sollten unterstützt werden ihren Part in der Organisation, der Bereitstellung und der Finanzierung von Training zu übernehmen, aber auch eine aktive Kraft bei Förderung und Erleichterung von Mobilität zu sein. Menschen müssen zu Mobilität und Lebenslangem Lernen ermutigt werden, indem effiziente und nachhaltige Finanzierungsinstrumente und -systeme bereit gestellt werden (z.B. Bildungsgutscheine, individuelle Lernkonten, Ausbildungsfonds und andere).²¹

1.1.3.4 FREMDSPRACHEN UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Seit langem ist bekannt, dass die sprachliche Vielfalt von wesentlicher Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit von europäischen Unternehmen ist, insbesondere im Kontext einer wissensbasierten Wirtschaft und einer zunehmenden Internationalisierung. Fremdsprachenkenntnisse sind daher entscheidend für die Förderung von wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit und für das persönliche und soziale Wohlbefinden und auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Mehrsprachigkeit zu fördern, ist daher seit langer Zeit ein

¹⁹ EU Kommission: 2010: How to adapt the present and future Lifelong Learning Programme to support the mobility of apprentices and persons in alternate vocational training. Report from the Working Group on Mobility for Apprentices, Brüssel, 19. Februar 2010. Siehe: http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1149_en.htm.

²⁰ Ebd., S. 5.

²¹ Ebd. S. 5.

wichtiger Aspekt der europäischen Bildungs- und Ausbildungspolitik²² und spielt eine wichtige Rolle in bestehenden Förderprogrammen wie dem Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens oder LINGUA. Aus einer kürzlich veröffentlichten Übersicht der EU-Kommission²³ geht hervor, dass fast die Hälfte der EU-Mitgliedsstaaten berichten, Fremdsprachenunterricht gehöre zum Lehrplan in der Berufsausbildung. Die folgenden zwei wesentlichen Trends wurden in die Studie identifiziert:

- Fremdsprachen sind vor allem dort Teil der Ausbildung, wo sie als geeignete Qualifikationen erscheinen, zum Beispiel in Bereichen wie Gastronomie oder Tourismus;
- mindestens eine Fremdsprache ist zu einem Zeitpunkt obligatorischer Bestandteil des Lehrplans der beruflichen Bildung, insbesondere in kleineren Ländern wie Österreich, Belgien, Finnland, den Niederlanden sowie in den meisten der neuen Mitgliedstaaten (Zypern, den baltischen Staaten, Polen, Slowakei).

Im Communiqué von Brügge haben die europäischen Regierungen im Hinblick auf geeignete Maßnahmen zur grenzüberschreitenden Mobilität und Kompetenzen in der Berufsbildung innerhalb von bestehenden Strukturen und Politiken eine Reihe von konkreten kurzfristigen Ziele für den Zeitraum 2011-2014 definiert:

- Eine größere Anzahl von Berufsschülern und Berufsbildungsstätten zu ermutigen, sich an der grenzüberschreitenden Mobilität zu beteiligen;
- Lokale und regionale Behörden sowie Berufsbildungsanbietern zu unterstützen, eine internationale Kultur und eine internationale Strategie zu entwickeln;
- Rechtliche und administrative Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden und Praktikanten abzubauen;
- Berufskammern, Unternehmensverbänden und andere relevante Organisationen zu ermutigen, Unternehmen dabei zu unterstützen, geeignete Konditionen bei der Aufnahme und beim Entsenden von Praktikanten in grenzüberschreitenden Mobilitätsprogrammen zu schaffen;
- Gewährleisten, dass Fremdsprachen und interkulturelle Kompetenzen Teil der Lehrpläne in der Berufsbildung sind;
- Optimale Nutzung anderer EU-Instrumenten (z. B. EQR EQAVET, Europass) für die Verbesserung der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen.

1.2 EUROPÄISCHE KMU POLITIK UND DIE BERÜCKSICHTIGUNG VON KLEINST- UND HANDWERKSBETRIEBEN SOWIE ÄHNLICHEN UNTERNEHMEN

²² Siehe z.B. die Entschließung des Europäischen Rates über „A European Strategy for multilingualism“ (November 2008) oder das Arbeitsdokument der Kommission „Report on the implementation of the Action Plan „Promoting language learning and linguistic diversity“ (November 2007).

²³ Commission Staff Working Document. Accompanying document to the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Key competences for a changing world. Progress towards the Lisbon objectives in education and training. Analysis of implementation at the European and national levels, S. 48.
Im Rahmen der Europäischen KMU-Woche 2009 wurde ein Faltprospekt über den Mehrwert von Mehrsprachigkeit insbesondere in kleinen Unternehmen entwickelt. Siehe: "Ten ways for small companies to work better with languages". http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/language/sme_en.pdf.

1.2.1 DIE ENTWICKLUNG EINER KMU- UND HANDWERKSPOLITIK

Bereits im Jahre 2000 hat der Europäische Rat die "Europäische Charta für Kleinunternehmen" verabschiedet, und forderte die Mitgliedstaaten und die EU-Kommission auf, in aktiver Weise die Kleinunternehmen zu fördern. Seitdem wurden zahlreiche Initiativen durchgeführt, um die Rahmenbedingungen für KMU in Europa zu verbessern.

Mit Blick auf eine bessere Integration der KMU-Dimension in die EU-Politik, ist ein KMU-Beauftragter²⁴ ernannt worden. Im Juni 2008 ist das „Gesetz der Kleinunternehmen“ ("Small Business Act", SBA) verabschiedet worden und etablierte einen umfassenden politischen Rahmen für die EU und ihre Mitgliedstaaten. Diese Verordnung basiert auf dem "Think Small" – Prinzip, nach dem eine KMU freundliche Strategie handlungsleitend für die europäische Politik werden sollte. Um dies zu erreichen, wurden die Interessen von KMUs unumkehrbar in die politische Entscheidungsfindung von der Regulierung bis hin zu öffentlichen Dienstleistungen verankert. Damit soll das Wachstum von KMUs gesichert werden und sie aktiv dabei unterstützt werden, Probleme und Barrieren zu überwinden. Der SBA als ein Paket von Maßnahmen basiert auf 10 Grundprinzipien, darunter betrifft ein Prinzip die Kompetenzentwicklung in KMUs.²⁵

In Reaktion auf die Verabschiedung des SBA hat der Rat "Wettbewerbsfähigkeit" im Dezember 2008 einen Aktionsplan mit mit vorrangigen Maßnahmen vereinbart, um so besser auf die Bedürfnisse von KMUs einzugehen. Vor dem Hintergrund der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise haben sich die Maßnahmen auf einen verbesserten Zugang zu Kapital und Märkten, und auf den Regulationsrahmen konzentriert. In ihrem Dezember-Fortschrittsbericht 2009²⁶ stellte die EU-Kommission die Fortschritte bei der Umsetzung des SBA insbesondere im Hinblick auf diese vorrangigen Bereichen auf EU- und nationaler Ebene dar. In einigen Mitgliedsstaaten verläuft die Übernahme des SBA als politisches Lenkungsinstrument langsam. Für 2011 hat die Kommission eine Überprüfung des SBA im Hinblick auf eine Aktualisierung und eine enge Verknüpfung an die Europa-Strategie bis 2020 angekündigt. Von der UEAMPME wurden in einem Bericht ähnliche Schlussfolgerungen über die Implementierung der SBA gezogen:

"Die Umsetzung des SBA verlief bisher alles andere als "schnell". Die Mitgliedstaaten haben kaum Fortschritt beim "Denk zuerst klein"-Prinzip gemacht und wenige von den konkreten Maßnahmen im Kontext mit dem "Small Business Act" ein Jahr nach seinem Inkrafttreten umgesetzt. Dies wurde auch in unseren aktuellen Bestandsaufnahmen „Think Small Test“ und „SBA Implementation Scoreboard“ demonstriert. Daher sieht UEAMPME nicht die Zweckmäßigkeit einer "Revision" des SBA, wenn es nicht darauf abzielt, neuen Schwung in den Prozess zu bringen. Anstelle der SBA-Überprüfung wäre es besser, in jedem Mitgliedstaat zu analysieren, warum die Umsetzung des SBA so langsam verläuft und warum es so viele

²⁴ Für weitere Informationen siehe: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/sme_envoy.htm.

²⁵ (8) "Promote the upgrading of skills in SMEs and all forms of innovation".

²⁶ Europäische Kommission: Report on the implementation of the SBA, Brüssel, COM(2009) 680.

unterschiedliche Ergebnisse hervorruft und ein Mangel an Daten aus dem Harmonisierungsprozess herrscht. Das Gleiche sollte auch auf europäischer Ebene getan werden."²⁷

Die 2009 durchgeführte SBA-Bestandsaufnahme hat Aus- und Weiterbildung nur in Bezug auf Maßnahmen zur Förderung von Unternehmerschaft betrachtet, z.B. die Beteiligung von Jungunternehmern im Rahmen des ERASMUS-Programms und Bildungspolitik zur Unternehmensführung.

1.2.2 "NEUE KOMPETENZEN FÜR NEUE BESCHÄFTIGUNGEN" – HERAUSFORDERUNGEN UND ANFORDERUNGEN AUS SICHT VON KLEINSTUNTERNEHMEN UND HANDWERKS BETRIEBEN

1.2.2.1 *THE NEW SKILLS FOR NEW JOBS INITIATIVE*

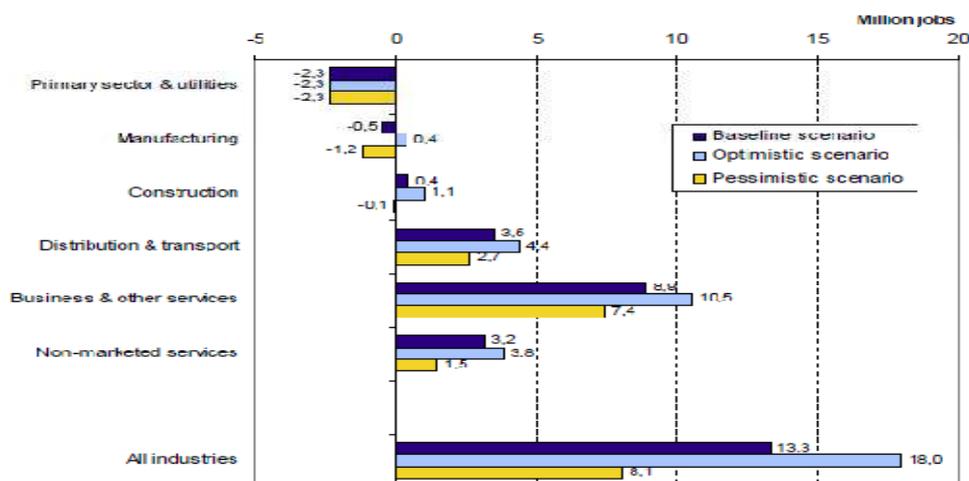
Aktuellen Studien zufolge sind rund 100 Millionen Arbeitnehmer durch das Niveau ihrer fachlichen Qualifikation von Arbeitslosigkeit bedroht und 20 Millionen Menschen ohne Arbeit. Rund 80 Millionen Menschen gelten als gering qualifiziert. Europas Bevölkerung wird immer älter und Unternehmen sind zunehmend mit Fachkräftemangel konfrontiert. Um für zukünftige Arbeitsplätze fit zu sein für zukünftige Arbeitsplätze, brauchen Arbeitnehmer ein höheres Qualifikationsniveau und brauchen aktuelle und angepasste Kompetenzen. Im Kontext der europäischen Entwicklung hin zu einer mehr Service-orientierten Wirtschaft, vor allem durch Informations- und Kommunikationstechnologie, und zu einer ‚grünen Technologien‘, muss sich die Arbeitnehmerschaft an neue Anforderungen anpassen und neue Kompetenzen entwickeln. Nach einer im Dezember 2008 von der EU-Kommission vorgestellten Studie könnten rund 20 Millionen neue Arbeitsplätze in der EU-25 bis 2020 geschaffen werden. Fast drei Viertel von ihnen werden von der Studie im Dienstleistungssektor prognostiziert. Durch die EU-Entwicklung hin zu einer wissensbasierten Wirtschaft, prognostiziert eine von der CEDEFOP zusammengestellte Studie, wird der prozentuale Anteil an Arbeitsplätzen, die ein hohes Ausbildungsniveau verlangen, von 25 auf 31 Prozent steigen.

All diese Faktoren berücksichtigend, wird im Basisszenario der Studie²⁸ die Schaffung von 19,6 Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen zwischen 2006 und 2020 in der EU-25 erwartet. Doch die tatsächliche Anzahl geschaffener Arbeitsplätze wird vom globalen wirtschaftlichen Umfeld abhängen. Die aktuelle Finanzkrise und ihre Auswirkungen auf die Realwirtschaft machen das pessimistische Szenario wahrscheinlicher. Hier wird die Schaffung weniger Arbeitsplätze prognostiziert, das Szenario sieht Wachstum im Dienstleistungssektor, allerdings mit einem stärkeren Rückgang der Arbeitsplätze in der Produktion (siehe Abbildung).

²⁷ UEAPME: Position Paper. UEAPME position on the review of the "Small Business Act for Europe", Brüssel, 05.07.2010, S.1.

²⁸ CEDEFOP: Future skill needs in Europe. Focus on 2020, Luxemburg 2008.

ABBILDUNG 1: BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN WIRTSCHAFTLICHEN HAUPTBRANCHEN ENTSPRECHEND UNTERSCHIEDLICHER SZENARIEN (IN TAUSEND, 2005- 2015)



Quelle: CEDEFOP 2008.

Die gegenwärtige Krise kann die geplante Umstrukturierung in diesen Bereichen beschleunigen. Aber auch im pessimistischen Szenario sind 2015 noch 33 Millionen Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Darüber hinaus könnte in einigen Regionen ein positiver Trend auf dem Arbeitsmarkt zeigen, da Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe von alten in die neuen Mitgliedsländer verlagert werden. Schließlich dürfte in einigen Bereichen (z.B. Maschinenbau) die Nachfrage die Produktivität übersteigen und damit neue Arbeitsplätze schaffen. Ein Rückgang an Beschäftigung im primären und Versorgungssektor wird von beiden Szenarien prognostiziert.

Nach der Ansicht des Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), muss die Politik daher zukünftigen Qualifikationsbedarf identifizieren, Strategien für lebenslanges Lernen entwickeln, die Vergleichbarkeit von Qualifikationen in im gesamten EU-Raum vorantreiben und einen Prozess der verstärkten Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der beruflichen und allgemeinen Bildung ausbauen.

Diese Vorschläge wurden von der EU-Kommission berücksichtigt und in die Initiative "Neue Kompetenzen für neue Beschäftigung" übernommen. Im November 2007 wurde die Initiative vom Europäischen Rat für Bildung²⁹ verabschiedet. Die Kommission antwortete darauf im Dezember 2008 mit der Mitteilung „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen: Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen“. ³⁰ Laut EU-Kommission konzentriert sich diese Initiative auf drei Hauptziele:

²⁹ Siehe Entschließung des Europäischen Rates (2007/C290/01): <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:290:0001:0003:EN:PDF>.

³⁰ Siehe Mitteilung der EU Kommission COM(2008)868: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_en.pdf.

- "Überbrückung der Kluft zwischen Bildung und Ausbildung und Arbeit"
- "Bessere Anpassung von Qualifikationen und Arbeitsplätzen"
- "Rechtzeitig auf zukünftige Trends reagieren: Qualifikationsbedarf und Angebot"

Die Initiative soll den Mitgliedstaaten und Regionen bei der Entwicklung effizienter Methoden zur Identifizierung und Analyse von Qualifikationen helfen, die in Zukunft vom Arbeitsmarkt gebraucht werden und damit auch den Grundstock für wirtschaftliches Wachstum und effiziente Arbeitsmärkte legen. Darüber hinaus bietet die Initiative den Mitgliedsstaaten die Gelegenheit voneinander zu lernen und Erfahrungen und Lösungsansätze im Bereich von Qualifikation und Berufsbildung auszutauschen (Best Practice entwickeln). Dieser Austausch sollte auch andere internationale Organisationen einschließen, die sich mit Prognosen über Qualifizierung und Kompetenzbedarf beschäftigen.

Es ist jedoch nicht nur eine Frage ob es genügend qualifizierte Menschen gibt und der Kompetenzbedarf identifiziert wird, die Herausforderung besteht auch darin, auftretendes Ungleichgewicht von Qualifizierung in Europa³¹ entgegen zu wirken. Solche Diskrepanzen treten, nicht nur in Form von fehlenden Fertigkeiten auf, sondern auch wenn die Qualifikation, das Wissen und die Kompetenzen von Arbeitnehmern die Anforderungen des Arbeitsplatzes übersteigen. Das bedeutet, dass die Herausforderung für Europa und ihre zukünftige Politik nicht nur darin besteht, Qualifikationen zu verbessern, sondern auch Kompetenzen und Arbeitsplätze von Menschen miteinander abzustimmen.

Die Initiative "Neue Kompetenzen für neue Beschäftigung" verfolgt das Ziel in Kompetenzen von Individuen zu investieren und damit Europas Arbeitsmärkte zu modernisieren. So trägt die Initiative zu den Beschäftigungsleitlinien der Lissabon-Strategie und der nachfolgenden „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ zu „Europa 2020“ bei, eine Gesamtstrategie für intelligentes, nachhaltiges und einschließendes Wachstum. Ein besonderer Schwerpunkt dieser Initiative liegt auf KMUs, die als "das Rückgrat der meisten Volkswirtschaften in Europa“ gesehen werden, denen es aber „oft an Fachwissen fehlt“. ³²

Im Rahmen der Initiative "Neue Kompetenzen für neue Beschäftigung" tragen verschiedene Organisationen zur Analyse für die zukünftigen Bedürfnisse des europäischen Arbeitsmarktes. CEDEFOP ist als europäische Organisation für die Weiterentwicklung von beruflicher Bildung verantwortlich und hat einige Studien über die künftigen Qualifikationsbedürfnisse in Europa zusammen getragen. ³³ Außerdem hat die Organisation das sogenannte "Skillsnet"-Netzwerk eingerichtet, das zum Ziel hat, die Nachfrage und das

³¹ CEDEFOP (2010): Skill mismatch in Europe, CEDEFOP Briefing Note, Juni 2010, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9023_en.pdf.

³² Siehe "New Skills for New Jobs: Action Now", Report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the EU Commission. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4505&langId=en>.

³³ CEDEFOP (2010): "Skills supply and demand in Europe" Medium-term forecast up to 2020: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/8016_en.pdf. CEDEFOP (2008): Skill needs in Europe. Focus on 2020, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5194_en.pdf.

Angebot an Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2020 zu prognostizieren. Das Netzwerk bringt Wissenschaftler, Experten und andere Interessengruppen zusammen, um sich über die Forschung von Qualifikationsbedarf in Europa auszutauschen und zu diskutieren. CEDEFOP hat in "Skillsnet" auch sektorenspezifische Studien eingebunden, um den Kompetenzbedarf in den folgenden Branchen zu ermitteln: grüne Wirtschaft, Gesundheitswesen, Agrar- und Ernährungswirtschaft, Forstwirtschaft, Nanotechnologie und Tourismus.³⁴

Ein ähnlicher Ansatz wurde bei der Erarbeitung von 19 Sektor-Studien umgesetzt, die von der Europäischen Kommission mit Unterstützung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) durchgeführt wurden.³⁵ Diese Untersuchungen tragen direkt zur Initiative "Neue Kompetenzen für neue Beschäftigung" bei, die ein breites Spektrum von Branchen abdecken, in denen hauptsächlich KMUs das Feld beherrschen, vor allem in der Baubranche.³⁶ In Zusammenarbeit mit diesen Studien hat die Kommission das Forum "Umstrukturierung" organisiert und der Initiative "Neue Kompetenzen für neue Beschäftigung" zugeordnet. Insgesamt kam man durch die Studien und im Forum zu dem Fazit, dass in der europäischen Wirtschaft die Zahl der hochqualifizierten Arbeitsplätze in Zukunft signifikant ansteigen wird und dass sich die Produktion in Richtung Spezialisierung und Exzellenz bewegen wird. Diese Entwicklungen führen zu einer hohen Nachfrage nach Qualifizierung in allen Bereichen. Außerdem gibt es in den meisten Branchen Bedarf an neuen Kombinationen von Fähigkeiten und Kompetenzen, das bedeutet ganz neue Qualifikationsprofile. Letztlich erwarten viele Branchen Probleme durch den Fachkräftemangel, genügend Mitarbeiter zu rekrutieren. Eine Reihe von Empfehlungen aus den Studien und dem Forum "Umstrukturierung" betonen die Notwendigkeit spezifischer / gemeinsamer Bildungs- und Ausbildungsprogramme für KMU, die positive Rolle der Cluster- und Netzwerk-Initiativen in KMUs um Zugang zu Ressourcen zu bekommen und Mitarbeiter zu schulen und die Auswirkungen der neuen Online- und digitalen Lernmittel als flexible und einfache Art und Weise Bildungs- und Ausbildungsgänge zu absolvieren.

Mit der jüngsten Initiative unterstützt die Europäische Kommission den Aufbau von europäischen Ausschüssen für Beschäftigung und Kompetenzen („Sector Councils on Employment and Skills“), die aus Repräsentanten der jeweiligen Sektoren bestehen, und sich mit Beschäftigung und Qualifikation auseinandersetzen. Diese Ausschüsse könnten sich als effektives Instrument für die Anliegen von KMUs erweisen, indem sie KMU direkten Zugang zu Informationen über Trends in Arbeitskraft und Qualifikationen geben, die auf Grundlage von Berichten nationaler und branchenspezifischer Ausschüsse erstellt werden. Die ersten

³⁴ Siehe: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-edefop/projects/identifying-skill-needs-in-sectors-and-enterprises/identifying-skill-needs-in-sectors-and-enterprises.aspx>.

³⁵ Siehe: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784&langId=en>.

³⁶ Die Sektorstudie über den Bausektor wurde von der GD Unternehmen und Industrie in Auftrag gegeben. Siehe: Danish Technological Institute 2009: Future Qualification and Skills Needs in the Construction Sector“, Copenhagen, Juli 2009.

europäischen Ausschüsse sollen 2011/2012 in der Textil-, Bekleidungs- und Leder-Sektor und im Handelssektor gegründet werden.

Eine in Kürze erscheinende Studie der EU-Kommission untersucht die Übertragbarkeit von Kompetenzen in allen wirtschaftlichen Sektoren.³⁷ Die Studie stützt sich dabei auf eine Auswertung der bestehenden Literatur zum Thema und über die Ergebnisse einer EU-weiten Umfrage und Interviews, die mit verschiedenen Interessengruppen, einschließlich der kleinen Unternehmen, durchgeführt wurden. Vorläufige Empfehlungen betonen, dass es wichtig ist, Mitarbeiter Möglichkeiten zu eröffnen, ihre universale Qualifikation zu entwickeln und damit Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Politiken und Strategien, die diese Art von Fähigkeiten fördern, müssen Unternehmensgröße ebenso wie deren Kapazität für interne Weiterbildung und Mobilitätspläne berücksichtigen.

1.2.2.2 HERAUSFORDERUNGEN UND BEDARFE IN KLEINSTUNTERNEHMEN UND HANDWERKS BETRIEBEN SOWIE ÄHNLICHEN UNTERNEHMEN

KMUs sind nicht nur direkt von den bekannten Herausforderungen wie dem demografischen Wandel, Überalterung und Mangel an Arbeitskräften und Fachkräftemangel betroffen, sondern auch von der Schwierigkeit, für eine größere Zahl von jüngeren und qualifizierten Menschen attraktiv zu sein.

In einer Reihe mit der überwiegenden Mehrheit der KMUs, ist es besonders für Kleinst- und Handwerksbetriebe wichtig diesen Entwicklungen entgegen zu wirken. Sie sind in der Regel viel mehr durch Qualifikationsdefizite, Personalbeschaffung und externen Faktoren wie veränderter Technologie betroffen.

Eine weitere Herausforderung vieler KMUs in den nächsten Jahren ist die Frage nach der Geschäftsweitergabe nach Ausscheiden des Unternehmensbesitzers. Wie die Europäische Kommission in einer Mitteilung schätzt, wird rund ein Drittel der EU-Unternehmer, die meisten davon führen Familienbetriebe, in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand treten. Davon sind bis zu 690.000 KMUs und 2,8 Millionen Arbeitsplätze jedes Jahr betroffen.³⁸ Laut einer Umfrage von "KMU Forschung Österreich", waren in Österreich zwischen 2001 und 2010 etwa 52.000 klein- und mittelgroße Unternehmen mit rund 440.000 Beschäftigten mit der Aufgabe konfrontiert, eine reibungslose Geschäftsübergabe vor der Pensionierung des Eigentümers durch zu führen. Angesichts der Tatsache, dass fast ein Viertel aller einheimischen Unternehmen und ca. 17% aller Arbeitsplätze in der Produktion betroffen waren, ist diese Zahl sehr beeindruckend. Auch in Deutschland ist die Frage der Unternehmensnachfolge einer der wichtigsten Herausforderungen für die Entwicklung von KMUs. Nach Schätzungen des deutschen "Institut für KMU-Forschung"³⁹ mehr als 70.000

³⁷ "Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level", wird im Frühjahr 2011 veröffentlicht unter dem Link: <http://ec.europa.eu/restructuringandjobs>.

³⁸ Mitteilung der EU Kommission: "Implementing the Lisbon Community Programme for Growth and Jobs: Transfer of Businesses – Continuity through a new beginning", COM(2006) 117 final, S.3.

³⁹ Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Der Mittelstand in der Bundesrepublik Deutschland. Eine volkswirtschaftliche Bestandsaufnahme, Berlin, 2007, S. 39.

Unternehmen mit fast 700.000 Beschäftigten müssen sich in den nächsten fünf Jahren nach einem neuen Eigentümer oder Geschäftsführer umsehen.

Andere demografischen Herausforderungen betreffen die Altersstruktur der europäischen Bevölkerung, die daraus folgende Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und das Altern der Belegschaft von Unternehmen. Während Maßnahmen wie die Erhöhung des Frauenanteils und Beschäftigungsquoten von älteren Arbeitnehmern in diesem Zusammenhang wichtig sind, braucht es weitere pro-aktive Antworten wie es in einer Mitteilung der EU-Kommission 2006 beschrieben wird, zum Beispiel eine bessere Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern, die Möglichkeiten älterer Arbeitnehmer und die „Silver Economy“ zu nutzen und angemessener sozialer Schutz zu garantieren.⁴⁰

Die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft wird auch als eine große Herausforderung für kleinere Unternehmen angesehen. Viele Umfragen sagen voraus, dass Internationalisierung von KMUs in Zukunft mehr als nur Vertriebsbüros im Ausland beinhalten wird.⁴¹

In diesem Zusammenhang sehen KMU-Experten das Thema von qualifizierten Arbeitskräften, Bildungsniveau und Zugang zur beruflichen Weiterbildung als entscheidend an. Es wird darauf hingewiesen, dass obwohl die KMU einen Großanteil der beruflichen Ausbildung leisten, eine große Anzahl von Arbeitnehmern die KMUs für besser bezahlte Posten in größeren Unternehmen verlassen und Unternehmen die Kosten der Ausbildung tragen müssen ohne eine entsprechende Gegenleistung zu erhalten.

Vor dem Hintergrund der demographischen Veränderungen, die in vielen EU-Mitgliedstaaten zu einem zunehmenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften führt, treten die folgenden spezifischen Herausforderungen für KMU in Europa auf (wie sie in den letzten Projekten der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission identifiziert worden⁴²):

- Qualifizierter Arbeitnehmer binden und die Attraktivität von KMUs erhöhen
- Entwicklung geeigneter und maßgeschneiderter Konzepte, Methoden und Unterstützung für die Ausbildung und Qualifizierung
- Anerkennung und Validierung von „Softskills“ und informellen Qualifikationen
- Finanzielle Förderung der Ausbildung und Kompetenzentwicklung in KMUs
- Veränderung von Denkweisen bei Arbeitnehmern als auch bei Führungskräften in Kleinst- und Kleinunternehmen fördern

⁴⁰ Siehe Mitteilung der EU Kommission über "The demographic future of Europe – from challenge to opportunity", 12. Oktober 2006, COM(2006)571.

⁴¹ Siehe: Observatory of European SMEs: Internationalisation of SMEs. Europäische Kommission 2003.

⁴² Siehe: EGB/UEAPME 2009: Cooperation between SMEs and trade unions in Europe on common economic and social concerns. Expert Report prepared for the joint project, Brüssel; und GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit: Training-Leitfaden in KMUs, Brüssel 2009.

Jüngste Untersuchungen haben erhebliche Unterschiede von Teilnehmerquoten bei Mitarbeiterschulungen nach Betriebsgröße festgestellt.⁴³ Generell sind Teilnehmerquoten in großen Unternehmen viel höher als in kleineren Unternehmen. Gleichzeitig gibt es auch große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern: Die nordischen Ländern haben die höchsten Teilnehmerquoten und Südeuropa sowie die mittel- und osteuropäischen Ländern haben die niedrigsten.

Es gibt eine direkte Korrelation zwischen dem Mangel an entsprechenden Mitteln für die Ausbildung und Qualifizierung und der Anpassungsfähigkeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im KMU-Sektor. Das illustriert das folgende Zitat aus einem Interview mit einem Vertreter eines spanischen Arbeitgeberverbandes:

Ihre beschränkten finanziellen und betriebswirtschaftlichen Kapazitäten haben unsere Befragten daran gehindert, die notwendigen technologischen Investitionen zu ergreifen, obwohl sie diese für den Schlüsselfaktor halten, Produkte mit höherer Wertschöpfung zu entwickeln, und so auch entscheidend für die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit sind. Zu viele unqualifizierte Arbeitskräfte und zu wenig spezialisierte Fachleute haben dazu geführt, dass die KMU in Bereichen wie der Metall- und Chemieindustrie nicht die Umstrukturierung von großen Schlüsselunternehmen überleben (Hintergrund-Bericht für die EU-Kommission im KMU-Forum "Umstrukturierung", November 2007).

In diesem Zusammenhang sollte auch erwähnt werden, dass die amtlichen Statistiken über Berufsbildung die Ausbildungsrealität in KMUs nur teilweise erfassen. Das gilt insbesondere für die kleinen Unternehmen, wo Ausbildung oft in Form von informellen Kompetenz- und Fähigkeitstraining und im Job-Lernen stattfindet und statistisch nicht erfasst wird.

Schließlich und insbesondere für kleinere Unternehmen gibt es oftmals auch Probleme mit bestehenden Bildungsangeboten und Programmen, da diese normalerweise aus der Perspektive von größeren Unternehmen konzipiert sind und nicht mit den organisatorischen Bedürfnissen von kleineren Unternehmen kompatibel sind. Hier besteht eindeutig ein Bedarf an maßgeschneiderten Lösungen.

Wie eine europäische KMU-Umfrageauswertung zeigt⁴⁴, ist der Fachkräftemangel bereits ein Problem für mehr als ein Drittel aller KMUs in der EU, wenn auch mit signifikanten Unterschieden: Es scheint, dass das Problem Ländern wie den Niederlanden oder Deutschland (nur 20 bis 25 % der befragten Manager berichten darüber) am wenigsten betrifft, aber für fast drei Viertel der Manager in anderen Ländern die zentrale Herausforderung darstellt (72% in Litauen, 50% in Estland und der Türkei mehr als 50% in Griechenland, Rumänien und Finnland).

In der Umfrage betonen die KMUs vor allem, dass sie Probleme haben, freie Stellen zu besetzen, da ein Mangel an *fachlich geschulten* Kräften herrscht. Rund 28 % der KMUs

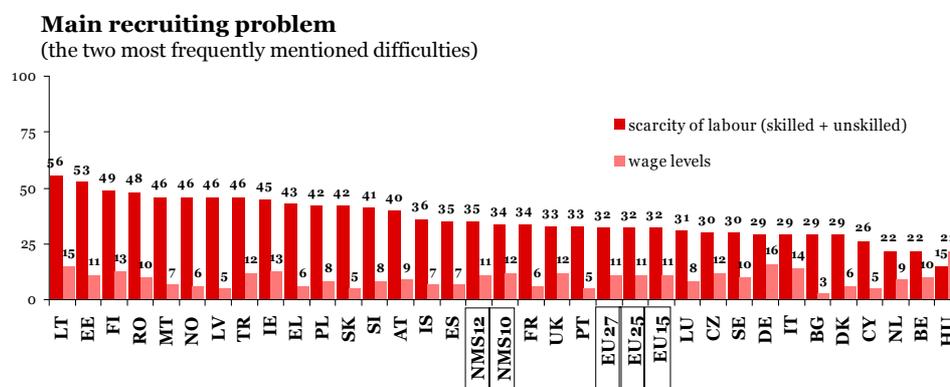
⁴³ OECD: SME and entrepreneurship outlook, OECD 2005, p. 80. See also the Report of the Observatory of European SMEs: "Competence development in SMEs", Brussels 2003.

⁴⁴ GD Unternehmen und Industrie: European SME Observatory 2007.

deuten an, dass dies ihre größte Sorge in der Personalbeschaffung ist. Fügt man das Problem hinzu, dass ungelernete Arbeitskraft (5%) nur begrenzt verfügbar sind, hat ein Drittel der europäischen KMUs Probleme, die erforderlichen Mitarbeiter zu finden.

Manager von KMUs betonen zwar, dass die hohen Lohnforderungen von Bewerbern ein ernsthaftes Problem für die Personalbeschaffung ist, aber der Mangel an Fachkräften und ungelerten Arbeitnehmern stellt die größte Barriere dar. Der unten anstehende Graph deutlich macht, ist mit Ausnahme von einem Land der Mangel an Arbeitskraft ein größeres Problem als ein zu hohes Lohnniveau. Diese Knappheit ist besonders für KMUs gefährlich, da sie nur zwei Optionen haben: Entweder passen sie sich Veränderungen schnell an oder sie verschwinden vom Markt.

ABBILDUNG 2: REKRUTIERUNGSPROBLEME IN KMU



Q63. What is your main recruiting problem?

Base: SMEs. % by countru. question was not asked from 1-person firms

Quelle: GD Unternehmen und Industrie: European SME Observatory 2007.

In diesem Kontext ist es interessant, sich die Weiterbildungspraxis in KMUs genauer anzuschauen. Entsprechend einer Befragung zur beruflichen Weiterbildung 2005⁴⁵, haben sich in der EU-27 nur 33 % der Belegschaft an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, wobei die Situation der Beschäftigten in KMUs noch schlimmer ist als in großen Unternehmen. Daten von Eurostat zufolge, haben 41 % der Beschäftigten in großen Unternehmen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, während es in mittelgroßen Unternehmen nur 29% waren und in kleinen Unternehmen 21 %. Diese Situation hat erhebliche Konsequenzen, da Mitarbeiter im KMU-Sektor eine verwundbare Gruppe sind, und als erstes von intern oder extern verursachten Veränderungen betroffen sind. Ohne eine entsprechende Ausbildung sind sie nicht darauf vorbereitet, sich effektiv auf veränderten Umständen einzustellen. Zwischen Mitarbeitern von großen und kleinen Unternehmen bildet sich zunehmend eine „Qualifikationskluft“ aus. Während die Beschäftigten von KMUs Gefahr laufen, mit veralteten Qualifikationen abgehängt zu werden, können sich Arbeitnehmer von größeren Unternehmen voranschreiten, indem sie sich weiterbilden und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.

⁴⁵ Continuing Vocational Training Survey (CVTS3) reference year 2005, Eurostat 2009.

Vor diesem Hintergrund, plädiert die UEAPME stark dafür, dass "Weiterbildung permanent stattfinden muss":

Die Europäische Union muss die nötigen Impulse geben, so dass jedes Land diese Notwendigkeit in ihre Politik integriert und angemessene Rahmenbedingungen für KMUs implementiert. So können sie bestärkt werden, am Lebenslangen Lernen verstärkt teilzunehmen (z. B. geeignete Anreize für Unternehmen und Einzelpersonen schaffen). (...) Daher sollte eine geeignete Struktur geschaffen werden, um KMUs dabei zu unterstützen, eine Kultur „des lernenden Unternehmens“ zu implementieren, das Personalmanagement auszubauen und individuelle Laufbahnen zu entwickeln.⁴⁶

1.3 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Abschließend lässt sich schlussfolgern, dass KMUs und vor allem Kleinst- und Kleinunternehmen sowohl interne als auch externe Hindernisse überwinden müssen, um ihr Qualifikationsniveau anzuheben. Es gibt finanzielle und auch organisatorische Barrieren. Für Kleinst- und Kleinunternehmen ist es schwieriger die benötigten finanziellen Ressourcen aufzubringen, um ihren Mitarbeitern Weiterbildungsangebote zu machen oder erfahrende Mitarbeiter auf längere Schulungen zu schicken. Außerdem sind Fortbildungsangebote oft nicht auf Anforderungen und die Art und Größe von KMUs abgestimmt. An anderer Stelle⁴⁷ wurden daher die folgenden Herausforderungen für KMUs im Hinblick auf drei Aspekte umrissen:

Erstens, interne Barrieren und Hindernisse in KMUs in Bezug auf Training und Qualifizierung, beispielsweise

- Organisatorische Barrieren und Hindernisse
- Finanzielle Mittel und Ressourcen für die Ausbildung
- Personalressourcen und die Entwicklung von Strategien/ Plänen/ Antizipation
- Art und Weise, in der der Schulungsbedarf wahrgenommen wird (von Unternehmen/ Managern und Mitarbeitern)
- Bündelung von Ressourcen und die Zusammenarbeit von KMUs in der Ausbildung und Kompetenzentwicklung

Zweitens, die Entwicklung geeignete Methoden und Techniken für Berufsbildung und Kompetenzentwicklung in KMUs, beispielsweise

- Trainingsmethoden, welche sich an den spezifischen Bedürfnissen von KMUs orientieren, z.B. Weiterbildung am Arbeitsplatz, Jobrotation
- Ausbildung und Kompetenzentwicklung für Führungskräfte/ Unternehmer
- Anerkennung von informellen Kompetenzen und Qualifikationen

⁴⁶ UEAPME: UEAPME Vocational Training Priorities, Brüssel, 2.10.2008, S. 3.

⁴⁷ Siehe GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit: Training-Leitfaden in KMUs, Brüssel 2009.

Und *schließlich* gibt es strukturelle Herausforderungen in der der Kompetenz- und Qualifizierungsentwicklung, z. B.

- Demographischer Wandel und Alterung der Belegschaft
- Rekrutierung/ Attraktiv sein für junge und qualifizierte Mitarbeiter
- Kompetenzentwicklung im Kontext der Internationalisierung

2 KLEINSTUNTERNEHMEN UND HANDWERK IN EUROPA – ÖKONOMISCHE BEDEUTUNG, RAHMENBEDINGUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN IM BEREICH BERUFLICHER BILDUNG, AUSBILDUNG UND KOMPETENZEN

2.1 EUROPÄISCHE UND NATIONALE KONZEPTE UND DEFINITIONEN VON KLEINSTUNTERNEHMEN UND HANDWERKS BETRIEBEN

Als Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) werden in der EU diejenigen Unternehmen definiert, die weniger als 250 Mitarbeitern beschäftigen, einen Jahresumsatz von nicht mehr als 50 Millionen € erwirtschaften und/oder eine Jahresbilanzsumme von nicht mehr als 43 Millionen € aufweisen.

TABELLE 1: EUROPÄISCHE KMU-DEFINITION

Kategorie	Beschäftigte	Jahresumsatz	oder	Jahresbilanzsumme
Mittlere Unternehmen	< 250	≤ € 50 Millionen		≤ € 43 Millionen
Kleinunternehmen	< 50	≤ € 10 Millionen		≤ € 10 Millionen
Kleinstunternehmen	< 10	≤ € 2 Millionen		≤ € 2 Millionen

Quelle: Europäische Kommission: Recommendation 2003/361/EC regarding the SME definition

Dagegen existiert bislang keine europaweit einheitliche Definition für Handwerksbetriebe. The Handwerkssektor innerhalb Europas ist überaus vielfältig und beinhaltet eine Vielzahl unterschiedlicher Berufe und Gewerke. Darüber hinaus existieren in den europäischen Mitgliedsstaaten sehr unterschiedliche Vorstellung und Rechtsvorschriften darüber, was als Handwerksunternehmen bezeichnet wird. Dennoch zeigen die meisten Handwerksunternehmen bzw. handwerksähnliche Unternehmen Charakteristika, die denen von Kleinstunternehmen recht ähnlich sind. Daher hat es bereits eine Reihe von Initiativen gegeben, die speziell auf Kleinst- und Handwerksunternehmen abzielten.⁴⁸ Darüber hinaus werden diese Unternehmen auch in die verschiedenen Initiativen zur Förderung von KMUs mit einbezogen. So betonte die Europäische Kommission im April 1996 in einer offiziellen

⁴⁸ Die Europäische Kommission hat seit den 1990er Jahren eine Reihe von Konferenzen über die besonderen Bedürfnisse von Handwerk und Kleinunternehmen auf EU-Ebene organisiert. Siehe z.B. die Ergebnisse und Folgerungen der 4. Europäischen Konferenz für das Handwerk und Kleinunternehmen in Stuttgart 2007: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/crafts-micro-enterprises/conferences/index_en.htm.

Mitteilung zur Definition von KMUs, die besondere Bedeutung von Handwerksunternehmen und die Tatsache, dass diese Unternehmen besonders stark durch die spezifischen nationalen Strukturen beeinflusst werden.⁴⁹

2.2 DIE ROLLE VON KLEINSTUNTERNEHMEN UND HANDWERKS BETRIEBEN IN EUROPÄISCHEN UND NATIONALEN WIRTSCHAFTSRÄUMEN UND ARBEITSMÄRKTEN

2.2.1 EUROPÄISCHE KENNZIFFERN ZU KMUS

KMUs spielen eine wichtige Rolle hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft. Weiterhin stellen diese Unternehmen die häufigste Unternehmensform in Europa. Im Jahr 2007 existierten rund 20,8 Millionen KMUs in Europa, was 99,8% aller Unternehmen innerhalb der EU entspricht. Außerdem bilden diese Unternehmen die wichtigste Quelle der Schaffung von Arbeitsplätzen in der EU und trugen zu rund 67% der zur europäischen Gesamtbeschäftigung bei.⁵⁰

Der Großteil dieser Unternehmen (mehr als 91%) besteht aus *Kleinstunternehmen* mit weniger als zehn Mitarbeitern und rund 30% der Beschäftigten innerhalb Europas arbeiten in solchen Kleinstbetrieben. Gleichzeitig erwirtschaften diese Betriebe aber nur ein Fünftel der Wertschöpfung der nicht-finanziellen Privatwirtschaft innerhalb der EU-27 Staaten.⁵¹ Die zweitgrößte Gruppe von KMUs sind kleinere Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 10 und 49 Angestellten. Im Jahr 2005 zählten rund 1,4 Millionen Unternehmen zu dieser Gruppe (ausgenommen Landwirtschaft, Finanzdienstleistungen und öffentliche Einrichtungen), die mehr als 27 Millionen Menschen beschäftigten. Damit stellten diese kleineren Unternehmen rund 7% aller Unternehmen in der EU und beschäftigten ein Fünftel der europäischen Gesamtbeschäftigten.

⁴⁹ Empfehlung der Kommission (96/280/EG) vom 3. April 1996 betreffend die Definition von kleinen und mittleren Unternehmen.

⁵⁰ Angaben übernommen aus Eurostat, *Structural Business Statistics (SBS)* nach Größenklassen und den *SME performance reviews* der GD Unternehmen.

⁵¹ *Methodische Anmerkung:* Die in diesem Bericht verwendeten Zahlen basieren auf *Eurostat's structural business statistics (SBS)*, die die aktuellsten statistischen Daten zu bestimmten Indikatoren nach Unternehmensgrößenklassen zur Verfügung stellen. SBS Daten beziehen sich auf nicht-finanzielle Wirtschaftszweige, die Industrie (NACE- Klasse C bis E), Baugewerbe (NACE-Klasse F) und die nicht-finanzielle private Wirtschaft (NACE –Klassen G bis I und K). Das bedeutet, dass die in diesem Bericht verwendeten Zahlen keine Finanzdienstleistungen (NACE-Klasse J), Landwirtschaft oder öffentliche Verwaltung beinhalten. Siehe Eurostat: *Enterprises by size class - overview of SMEs in the EU, Statistics in Focus 31/2008* und *Key figures on European Business*. Ausgabe 2010.

TABELLE 2: SCHLÜSSELINDIKATOREN DER UNTERNEHMEN IN DER NICHT-FINANZIELLEN PRIVATEN WIRTSCHAFT, EU-27, 2007

	Insgesamt	KMU	Kleinst- unternehmen	Klein- unternehmen	Mittlere Unternehmen	Groß- unternehmen
		1 - 249	1 - 9	10 – 49	50 - 249	> 250
Zahl der Unternehmen (1.000)	20 752	20 709	19 058	1 424	226	43
Anteil an der Gesamtzahl (%)	100.0	99.8	91.8	6.9	1.1	0.2
Beschäftigte (1.000)	133 362	89 947	39 630	27 652	22 665	43 414
Anteil an der Gesamtbeschäftigung (%)	100.0	67	30	21	17	33
Wertschöpfung (Mrd. EUR)	6 126	3 547	1 287	1 158	1 101	2 579
Share in total (%)	100	58	21	19	18	42

Quelle: EIM: Annual Report on EU small and medium sized enterprises 2009, Brüssel 2010.

Nur 1,1% der Unternehmen (ausgenommen Finanzdienstleistungen) gehörten im Jahr 2007 zu den mittelständischen Unternehmen, definiert als Unternehmen mit mehr als 50 aber weniger als 249 Beschäftigten. Mit rund 22 Millionen Beschäftigten stellt dieser Unternehmenstyp die kleinste Gruppe innerhalb der KMUs dar. Jedoch ist der Anteil an Umsatz und Wertschöpfung ähnlich groß wie bei den Kleinst- und Kleinunternehmen. Trotz des relativ geringen Anteils an der Gesamtzahl der Unternehmen (0,2%), erwirtschafteten die Großunternehmen (mit mehr als 250 Beschäftigten) den größten Anteil am Umsatz und der Wertschöpfung (42%) der nicht-finanziellen privaten Wirtschaft in Europa. Großunternehmen beschäftigten weiterhin rund ein Drittel aller Arbeitnehmer in Europa.

Die sektorenspezifische Bedeutung von KMUs reicht von einer relativ geringen Bedeutung bei Versorgungsunternehmen (Energie und Wasser) oder in der Tabakproduktion bis hin zu einer KMU-Dichte von mehr als 80% im Bauwesen und im Hotel- und Gaststättensektor. Auch bei Vertriebs- und Dienstleistungsunternehmen zeigt sich mit rund drei Vierteln eine große Anzahl von KMUs.

Ebenfalls große Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Anteils der drei Gruppen von KMUs an den Hauptindustriestrukturen. So arbeiten beispielsweise fast drei Viertel der Beschäftigten im europäischen Bausektor in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten und rund 45% der Angestellten im Hotel- und Gaststättensektor sind in Kleinstunternehmen beschäftigt. Dagegen arbeiten innerhalb der verarbeitenden Industrie sowie im Bereich der Elektrizitäts-, Gas- und Wasserversorgung der überwiegende Teil der Beschäftigten in mittelständischen Unternehmen.

Grundsätzlich kann also festgestellt werden, dass insbesondere in arbeitsintensive Sektoren kleinere Unternehmen eine wichtigere Rolle spielen als größere Unternehmen: Im Jahr 2007⁵² war die Arbeitsproduktivität im EU-Durchschnitt im Energie- und Tabaksektor am höchsten – beides Sektoren die von großen Unternehmen bestimmt werden – dagegen war die Arbeitsproduktivität in klassischen KMU Sektoren wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe am geringsten. Zusätzlich ist die Arbeitsproduktivität von größeren

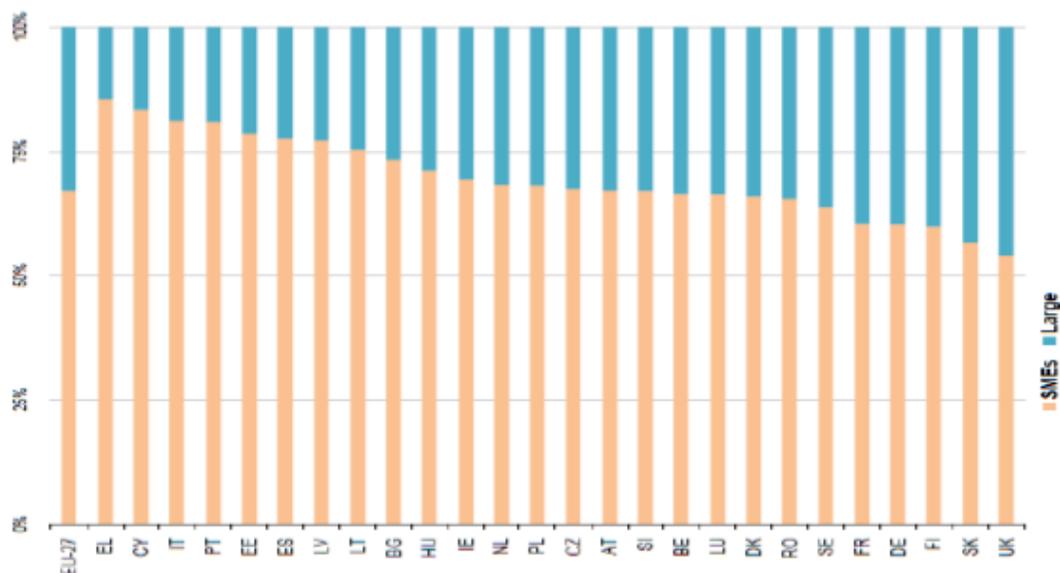
⁵² Angaben übernommen von: Eurostat: European Business. Facts and Figures. Ausgabe 2009.

Unternehmen auch in Bereichen wie dem verarbeitenden Gewerbe, dem Bausektor, dem Hotel- und Gaststättengewerbe sowie dem Transport- und Kommunikationssektor höher als die von KMUs.

2.2.2 LÄNDERBEISPIELE

Die geographischen Unterschiede zwischen KMUs innerhalb Europas spiegeln die spezifischen industriellen Strukturen, wirtschaftlichen Traditionen und andere Rahmenbedingungen wieder, insbesondere die ökonomischen und sozialen Veränderungsprozesse in den Zentral- und Osteuropäischen Mitgliedsstaaten sind hier von großer Bedeutung.

ABBILDUNG 3: ANTEIL DER KMU AN DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG NICHT-FINANZIELLER PRIVATER SEKTOR, 2007



Quelle: Autoren, basierend auf Eurostat 2010.

Hinsichtlich der grundsätzlichen Bedeutung von KMUs in den europäischen Mitgliedsstaaten, existieren sechs Staaten in denen mehr als drei Viertel aller Beschäftigten in KMUs arbeiten und damit deutlich über dem europäischen Durchschnitt liegen (67%): Griechenland (85%), Zypern (84%), Portugal und Italien (81%) sowie Spanien und Estland (78%). Dagegen sind die meisten der größeren Mitgliedsstaaten durch eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsquote in größeren Unternehmen gekennzeichnet. Fast die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in großen Unternehmen im Vereinigten Königreich (46%) und der Slowakei (43%). Darüber hinaus weisen auch Finnland (40%), Deutschland und Frankreich (beide 39%) einen großen Anteil von Beschäftigten in großen Unternehmen auf (siehe Abbildung 3).

Betrachtet man die EU Staaten die innerhalb dieser Studie näher beleuchtet werden sollen, zeigen sich große Unterschiede hinsichtlich der wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Rolle von KMUs (siehe Tabelle 3). Während in allen Ländern der

Anteil von KMUs an der Gesamtunternehmenszahl mehr als 99% beträgt, variiert ihr Beschäftigungsanteil zwischen 54% im Vereinigten Königreich und mehr als 80% in Italien. Hinsichtlich des Anteils von KMUs an der Gesamtwertschöpfung reicht das Spektrum von einem Anteil von 48% in Polen bis hin zu 71% in Italien.

TABELLE 3: SCHLÜSSELINDIKATOREN ZU KMUS IN DER EU-27 UND ZUM LÄNDERSAMPLE (NICHT-FINANZIELLE PRIVATE WIRTSCHAFT, 2005)

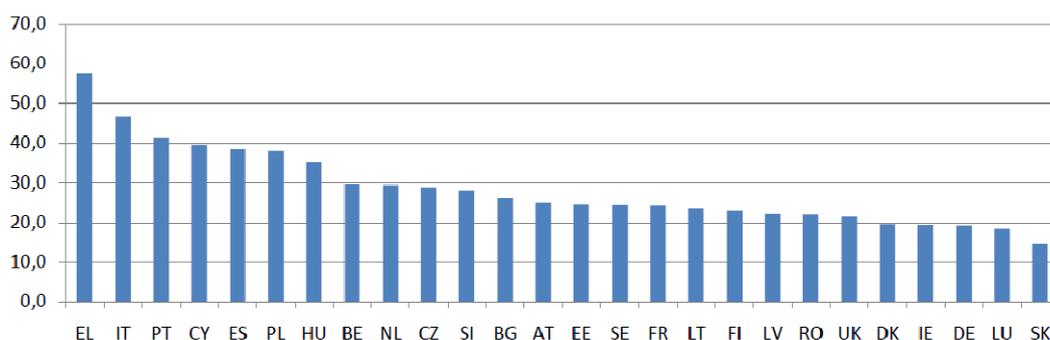
	Zahl der Unternehmen	Zahl der Beschäftigten	Wert-schöpfung	Anteil der KMUs		
				Zahl der Unternehmen	Zahl der Beschäftigten	Wert-schöpfung
	1.000	1.000	Mrd. Euro	%	%	%
EU-27	19.602	85.000	3,090	99,8	67,1	57,6
Bulgarien	240	1.318	5	99,7	72,6	53,2
Dänemark	202	1.129	67	99,7	66,0	64,8
Deutschland	1.654	12.357	553	99,5	60,6	53,2
Frankreich	2.274	8.834	412	99,8	61,4	54,2
Italien	3.919	12.182	420	99,9	81,3	70,9
Österreich	272	1.589	76	99,7	67,4	60,0
Polen	1.405	5.289	59	99,8	69,8	48,4
Vereinigtes Königreich	1.535	9.636	501	99,6	54,0	51,0

Anmerkung: Zahlen nur für den "nicht-finanziellen Privatsektor" entsprechend der Definition von Eurostat. Siehe Fußnote 4 für weitere Hinweise. Quelle: Eurostat 2008.

2.2.3 KLEINSTUNTERNEHMEN

Die Verteilung der Beschäftigten in Kleinstunternehmen innerhalb Europas macht deutlich, dass insbesondere in den südlichen Mitgliedstaaten ein hoher Anteil von Beschäftigten in Kleinstunternehmen arbeiten, dies gilt insbesondere für Griechenland (57%) sowie für Italien und Portugal (>40%). Auch Zypern und Spanien sowie Polen gehören mit Anteilen von rund 40% zu den Ländern, in denen Kleinstunternehmen bedeutende Arbeitgeber sind. Im Unterschied dazu tragen Kleinstunternehmen in Ländern wie Deutschland, Dänemark und dem Vereinigten Königreich nur einen relativ geringen Anteil (rund 20%) zur Gesamtbeschäftigung bei.

ABBILDUNG 4: ANTEIL DER KLEINSTUNTERNEHMEN AN DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG (NICHT-FINANZIELLER PRIVATSEKTOR, 2007, %)



Quelle: Autoren, basierend auf Eurostat 2010.

2.2.4 KLEINSTUNTERNEHMEN UND HANDWERKSBERIEBE SOWIE ÄHNLICHE UNTERNEHMEN AUS QUALITATIVER SICHT

Während der Begriff "Kleinstunternehmen" letztlich nur eine statistische Kategorie ist, die auf einer bestimmten Unternehmensgröße basiert, geht der Handwerksbegriff in den meisten Ländern auf eine bestimmte nationale Tradition zurück.⁵³ Grundsätzlich sind aber sowohl Handwerksbetriebe wie auch Kleinstunternehmen durch ähnliche Charakteristika gekennzeichnet.

Zunächst sind in beiden Bereichen die Eigentümer von großer Bedeutung, da sie diejenigen sind die unmittelbar in die Führung des Unternehmens eingebunden sind. Der Eigentümer trägt in der Regel ein hohes Maß an persönlicher und finanzieller Verantwortung. Eine weitere Gemeinsamkeit zwischen Kleinstunternehmen und Handwerksbetrieben ist die Tatsache, dass beide häufig passgenaue und spezialisierte Produkte herstellen und dies in einer eher geringen Stückzahl. Daher sind in diesen Unternehmen insbesondere technische und organisatorische Fähigkeiten von großer Bedeutung und werden von Mitarbeiter zu Mitarbeiter weitergegeben, beispielsweise im Rahmen einer Berufsausbildung. Schließlich weisen beide Unternehmenstypen häufig eine enge sehr enge Beziehung zu ihren Kunden auf. Die Arbeit dieser Unternehmen hat daher häufig einen individuellen Charakter der sich vor allem auf die Produktion und Wartung von Produkten sowie auf Reinigungs- und personenbezogene Dienstleistungen bezieht.

Im Folgenden werden die nationalen Unterschiede in den ausgewählten Ländern hinsichtlich der Definition und der rechtlichen Grundlage von Handwerksbetrieben näher beschrieben.

In *Österreich* wird grundsätzlich zwischen Handwerk und Gewerbe unterschieden. Das österreichische Rechtssystem legt fest, dass fast jedes Unternehmen als Gewerbe registriert sein muss⁵⁴ und damit unter die Gewerbeordnung fällt. Die Gewerbeordnung umfasst 96 verschiedene Gewerke, unabhängig von der Unternehmensgröße und differenziert diese nach vier unterschiedlichen Unternehmensformen, von denen eine als „regulierte Gewerbe und Gewerke“.⁵⁵ Während rund 93% aller Gewerbe „frei Gewerbe“ sind, unterliegen Gewerke keiner weiteren rechtlichen Vorschriften. Allerdings benötigen diese Unternehmen einen „Befähigungsnachweis“, der nachweist, dass der Besitzer eine Meisterprüfung abgelegt und bestanden hat oder über eine vergleichbare Qualifikation verfügt.⁵⁶ Dies ist

⁵³ Siehe: EIM Business & Policy Research 2009: Study on the representativeness of business organisations for SMEs in the European Union. Final Report, Zoetermaer. ZDH 2004: Handwerkskammern in Europe – Ein Organisationsvergleich, Brüssel.

⁵⁴ Ausnahmen sind Landwirtschaft (Bauernhöfe), Bergbau und The exceptions are agriculture (farms), freie Berufe, die über eigene Gesetze geregelt werden.

⁵⁵ Die anderen sind „freies Gewerbe“ (kein Befähigungsnachweis erforderlich), „Reglementierte Gewerbe, die einer besonderen Bewilligungspflicht unterliegen“ (sogenannte „Rechtskraftgewerbe“) und „Teilgewerbe“ (für die eine vereinfachte Art des Befähigungsnachweises notwendig ist).

⁵⁶ Ein erfolgreicher Abschluss eines technischen, Bergbau-, naturwissenschaftlichen oder landwirtschaftlichen Studiums an einer Universität oder einer Fachhochschule mit dem Nachweis einer zweijährigen praktischen Erfahrung. Auch der Abschluss einer entsprechenden Werkmeisterschule/-klasse in Kombination mit einer Prüfung und vier Jahren Berufserfahrung qualifiziert für die Führung eines Handwerksbetriebes.

auch der Grund, warum die Berufsausbildung von großer Bedeutung ist, da diese als Voraussetzung für die spätere Meisterprüfung gilt. Eine weitere Definition von Handwerksbetrieben ergibt sich aus der Kategorisierung der Handelskammer, die neben sechs weiteren Sektionen auch Gewerbe und Handwerksbetriebe unterscheidet.⁵⁷

In *Deutschland* legt die Handwerksordnung fest, dass ein Unternehmen als Handwerksbetrieb gilt, wenn dieser handwerksmäßig betrieben wird und in der Anlage zur Handwerksordnung aufgeführt ist. Das Unternehmen wird anschließend in das Handwerksregister der zuständigen regionalen Handwerkskammer aufgenommen. Die Anlage zur Handwerksordnung enthält 94 Handwerksberufe, davon 41 Berufe mit einer beschränkten Zulassung die einen Befähigungsnachweis erfordern und 53 handwerksähnliche Berufe die weniger strenge Zulassungsbeschränkungen unterliegen.⁵⁸

Auch in *Bulgarien* sind Handwerke eindeutig durch das Handwerksgesetz aus dem Jahre 2001 definiert. Ein spezielles Handwerksregister führt 126 Berufe, die einer besonderen Zulassungsbeschränkung unterliegen. Wie in Deutschland sind Handwerksbetriebe auch in Bulgarien verpflichtete Mitglieder einer regionalen Handwerkskammer.

Italien ist das einzige Land in der EU, in dem Handwerksbetriebe in der nationalen Verfassung aufgeführt sind. Dies spiegelt die große wirtschaftliche und soziale Bedeutung dieser Unternehmen in Italien wieder. Das Nationalgesetz No. 443 vom August 1985 definiert Handwerksbetriebe als Unternehmen, die von einer Person geführt werden, die über die notwendigen handwerklichen Fähigkeiten verfügt, die eine bestimmte gesetzliche Unternehmensgröße erfüllen, die als vornehmliches Ziel die Produktion von Waren (einschl. Halbwaren) haben und deren Dienstleitungen eine bestimmte rechtliche Form haben.⁵⁹ In einem Anhang definiert dieses Gesetz 103 Berufe, unterteilt in 13 Kategorien, die als Handwerksberufe gelten. Laut dem italienischen Gesetz sind Handwerke durch einen mitarbeitenden Eigentümer gekennzeichnet, der die grundsätzliche unternehmerische Verantwortung und Haftung übernimmt. Des Weiteren müssen diese Unternehmen entweder handwerkliche Produkte herstellen oder handwerkliche Dienstleistungen erbringen. Schließlich legt das italienische Recht fest, dass Handwerksbetriebe nicht eine bestimmte Beschäftigtengröße überschreiten dürfen.⁶⁰

⁵⁷ Die anderen Sektionen sind Industrie, Handel, Banken, Versicherung, Transport, Tourismus, Information und Beratung.

⁵⁸ 1. Bau und Montage (bspw. Maurer, Maler, Anstreicher und Lackierer); 2. Metall- und Elektroarbeiten (bspw. Automechaniker, Elektriker); 3. Holz (bspw. Zimmerer, Parkettleger); 4. Bekleidung, Textil und Leder (bspw. Kleidermacher, Innenausstatter); 5. Nahrungsmittel (bspw. Bäcker, Fleischer, Müller); 6. Gesundheit und Reinigungsberufe (bspw. Optiker, Friseur, Gebäudereiniger); 7. Glas, Paper, Keramik und andere Berufe (bspw. Glaser, Drucker, Geigenbauer).

⁵⁹ GD Unternehmen und Industrie/Euro Info Centre Network: Guide Crafts and Micro-Enterprises in Italy, Market Access Working Group.

⁶⁰ Hier unterscheidet die Gesetzgebung zwischen verschiedenen Unternehmensarten, d.h. Unternehmen, die in der Massenproduktion tätig sind und solche die es nicht sind; Transportunternehmen; Bauunternehmen; Handwerksunternehmen. Weitere Informationen : ZDH 2004: Handwerkskammern in Europa – Ein Organisationsvergleich, Brüssel, S. 111.

Auch in *Frankreich* ist der Handwerkssektor rechtlich eindeutig definiert,⁶¹ basierend auf dem Gesetz vom 5. Juli 1996 über die Entwicklung und Förderung von Gewerben und Handwerksbetrieben sowie auf einer Liste von rund 250 Handwerksberufen. Als Handwerksbetrieb werden Unternehmen definiert, die in der Regel nicht mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigten, wirtschaftlich unabhängig sind und verschiedenen Tätigkeiten ausführen, die in einer Liste des *Conseil d'Etat* festgeschrieben sind. Des Weiteren muss jeder Handwerker in einem Handwerksverzeichnis (*Répertoire des Métiers*) der Handwerkskammer (*Chambre des métiers et de l'artisanat*) registriert sein. Schließlich darf ein Handwerksbetrieb bei seiner Gründung höchstens zehn Mitarbeiter haben.⁶²

In *Polen* definiert das Handwerksgesetz aus dem Jahre 1989 „Handwerk“ als die Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit durch einen Handwerker, mit Einsatz eigener Arbeit, im eigenen Namen und auf eigene Rechnung, und mit höchstens 15 Beschäftigten.⁶³ Welche Tätigkeiten dem Handwerk zuzuordnen sind, ergibt sich aus den Prüfungsvorschriften für Gesellen- und Meisterprüfungen die insgesamt 103 Berufe umfassen. Polen verfügt über kein gesondertes Handwerksregister.

Dänemark und Vereinigtes Königreich sind die einzigen Länder innerhalb dieser Studie, in denen keine gesonderten rechtlichen Vorgaben für Handwerksbetriebe existieren. Dennoch folgen beide Länder unterschiedlichen Ansätzen hinsichtlich im Bereich des Handwerks. In *Dänemark* werden Handwerksbetriebe zu den kleinen Unternehmen (weniger als 50 Beschäftigte) gezählt, innerhalb derer alle Unternehmen mit weniger als sechs Mitarbeitern automatisch als Handwerksbetrieb bezeichnet werden. Bei Tätigkeiten im Bereich Reparaturen und Dienstleistungen gilt eine Grenze von 20 Beschäftigten. Für alle anderen Betriebe hängt die Definition als Handwerksbetrieb von zwei Bedingungen ab: Sie müssen weniger als 50 Beschäftigte haben und Tätigkeiten im Bereich Produktion, Entwicklung, Reparatur, Dienstleistungen oder Verkauf ausführen.⁶⁴ Die Zulassung als Handwerksbetrieb setzt zudem gewisse Qualifikationsnachweise voraus. Insgesamt gibt es 62 Handwerksberufe mit jeweils speziellen Ausbildungsregeln.

Im *Vereinigten Königreich* existiert keine übergeordnete rechtliche Kategorie für das Handwerk.⁶⁵ Die einzige bestehende Charakterisierung von Handwerksbetrieben basiert auf einer Definition des „Handwerksrates“ (*Craft Council*). Diese 1979 gegründete Institution nennt drei Hauptkriterien für Handwerksbetriebe: Erstens, eine große menschliche

⁶¹ Information, wie sie von APCM im nationalen Bericht im Rahmen dieses Projekts angegeben wurden.

⁶² Allerdings kann die Größe nach dem sogenannten „Folgerecht“ (*Droit de suite*) bestimmt werden: Jedes Unternehmen, das mit weniger als elf Angestellten gegründet wurde, kann weiterhin „Handwerk“ bleiben, auch wenn es diese Zahl überschreitet, unter der Bedingung, dass der Unternehmer oder dessen Ehepartner den Status eines Handwerkes hat. Deshalb beinhaltet der Bereich des Handwerks auch Unternehmen mit mehr als zehn Angestellten.

⁶³ ZDH 2004: Handwerkskammern in Europa – Ein Organisationsvergleich, Brüssel, S. 189.

⁶⁴ ZDH 2004: Handwerkskammern in Europa – Ein Organisationsvergleich, Brüssel, S. 47.

⁶⁵ GD Unternehmen und Industrie/Euro Info Centre Network: Guide Crafts and Micro-Enterprises in United Kingdom, Market Access Working Group.

Bedeutung in allen Produktionsschritten; zweitens, die Verwendung von natürlichen Komponenten (Glas, Textilien, Holz, etc.); und drittens, ein gewisses Maß an Kreativität.

Die folgende Tabelle zeigt für die ausgewählten Länderbeispiele sowohl die Unterschiede als auch die Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Definition von Handwerk. Dabei wird deutlich, dass jedes Land einen ganz eigenen Ansatz bei der Definition und Regulierung des Handwerkssektors verfolgt.

TABELLE 4: STATUS VON HANDWERKSUNTERNEHMEN IM COUNTRY-SAMPLE

	Grundsätzliches Verständnis von Handwerk	Gesetzliche Regulierung / Definition	Abgrenzung in der Zahl der Beschäftigten	Handwerkskammer-System	Gesetzlich regulierte Handwerksberufe
Österreich	Liste von regulierten Handwerksberufen in der Gewerbeordnung	Ja	Nein	Nein	42
Bulgarien	Liste von Berufsprofilen, die als Handwerk gelten	Ja	Nein	Ja	129
Dänemark	Kleinst und Kleinunternehmen in Produktion, Reparatur und Dienstleistungen	Nein	50	Nein	62
Frankreich	Unabhängige wirtschaftliche Aktivität in Bereichen, die gesetzlich als Handwerk definiert sind, wobei die Zahl der Beschäftigten beschränkt ist	Ja	10	Ja	250 (ca. 100 Gewerbe)
Deutschland	Liste von gesetzlich definierten und regulierten Handwerksberufen	Ja	Nein	Ja	94
Italien	Betriebe bis zu einer bestimmten Größe, die außerdem verschiedenen rechtlichen Kriterien genügen	Ja	Bis zu 40 unter bestimmten Bedingungen	Nein	103
Polen	Unabhängige wirtschaftliche Aktivitäten in bestimmten Branchen mit Beschränkungen in der Zahl der Beschäftigten	Ja	15	Ja	103
Vereinigtes Königreich	Begriff wird gewöhnlich nur für Kunsthandwerk verwendet	Nein	Nein	Nein	Nicht definiert

Quelle: Autoren, basierend auf nationalen Berichten der Projektpartner und ZDH 2004: Handwerkskammern in Europa. Ein Organisationsvergleich, Brüssel.

2.3 PROFILE UND WESENTLICHE TRENDS DER WIRTSCHAFTS- UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN KLEINSTUNTERNEHMEN UND IN HANDWERKS BETRIEBEN (SOWIE ÄHNLICHEN UNTERNEHMEN) AUS LÄNDER- UND BRANCHENSICHT

Die Beispiele in dieser Studie verdeutlichen die unterschiedlichen Bedeutungen von Kleinstunternehmen in Europa und wie die folgende Tabelle zeigt, ist diese Bedeutung in den acht Länderbeispielen sehr unterschiedlich. Während in Italien der Anteil von KMUs an der Gesamtzahl der Betriebe nahezu identisch ist mit dem EU-Durchschnitt, übersteigt der Anteil von Kleinstbetrieben den gesamteuropäischen Durchschnitt bei Weitem. Hinzu kommt, dass der Beitrag dieser Kleinstbetriebe zur Gesamtbeschäftigung (47%) deutlich höher ausfällt als dies im EU-Durchschnitt der Fall ist (30%).

Im Gegensatz dazu, ist beispielsweise die Bedeutung von größeren KMU Betrieben im Vereinigten Königreich wesentlich höher als im EU-Durchschnitt, wohingegen der Anteil von Kleinstbetrieben geringer ausfällt. Den geringsten Anteil der kleinsten Unternehmen an der Beschäftigung weist Deutschland auf (19%), wo der Anteil deutlich unter dem EU Durchschnitt (30%) liegt und wo auch der Anteil an der Wertschöpfung (15.5%) unter dem EU Durchschnitt (21%) liegt. Den geringsten Anteil an der nationalen Wertschöpfung erbringen jedoch in unserem Ländersample die Kleinstunternehmen in Bulgarien (14%), obgleich der Beschäftigungsanteil dieser Unternehmensgruppe immerhin doppelt so hoch ausfällt (27.9%).

TABELLE 5: ANTEILE DER KLEINSTUNTERNEHMEN GEMESSEN AN WICHTIGEN INDIKATOREN (%)

	Zahl der Unternehmen	Zahl der Beschäftigten	Wertschöpfung
EU-27	91,8	29,7	21,0
Bulgarien	87,5	25,2	18,7
Dänemark	89,3	27,9	13,9
Deutschland	86,8	19,7	27,7
Frankreich	83,1	19,3	15,5
Italien	92,3	24,7	21,0
Österreich	94,6	46,9	32,6
Polen	96,0	38,6	18,3
Vereinigtes Königreich	87,5	21,5	18,5

Quelle: GD Unternehmen und Industrie: SBA Factsheets 2009. Daten beziehen sich auf die „nicht-finanzielle Privatwirtschaft“ (NACE C-I, K) und Schätzungen für 2008 auf der Basis von EUROSTAT SBS Daten.

In Dänemark ist dagegen sowohl der Anteil von Kleinstbetrieben geringer als im EU-Durchschnitt (87%) als auch deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (19,7%). Der Anteil an der Wertschöpfung ist mit 27,7% wiederum deutlich größer als der EU-Durchschnitt (21%) bzw. als in allen anderen Länderbeispielen mit Ausnahme von Italien.

Ähnlich wie in Deutschland und im Vereinigten Königreich spielen auch in Österreich größere Unternehmen innerhalb der KMUs eine wichtige Rolle⁶⁶ und der Anteil von Kleinstbetrieben an der Gesamtbetriebszahl ist geringer als im EU-Durchschnitt. In Österreich existieren relativ wenige Kleinstbetriebe und diese tragen zu einem geringen Anteil (25%) zu der Gesamtbeschäftigung bei als dies im EU-Durchschnitt der Fall ist (30%).

In Frankreich ist der Anteil von Kleinstbetrieben relativ deckungsgleich mit dem EU-Durchschnitt, wogegen deren Beitrag zur Gesamtbeschäftigung höher ist als im EU-Durchschnitt.

In Polen wird der KMU-Sektor von Kleinstbetrieben dominiert und deren Anteil an der Gesamtbetriebszahl ist deutlich höher als im EU-Durchschnitt. Der Beitrag von Kleinstbetrieben zur Gesamtbeschäftigung ist mit 39% höher als im EU-Durchschnitt, wogegen deren Anteil an der Wertschöpfung mit 18,3% geringer als der EU-Durchschnitt ausfällt.

Im folgenden Kapitel werden für die acht Länderbeispiel die wichtigsten Wirtschafts- und Beschäftigungstrends von Kleinst- und Handwerksbetrieben in drei Wirtschaftssektoren noch einmal tiefergehend beschrieben. Diese Wirtschaftsbranchen sind: das Bauwesen (insbesondere Innenausbau); Lebensmittelherstellung (mit einem Fokus auf handwerkliche Lebensmittelherstellung); und personenorientierte Dienstleistungen (mit einem Fokus auf Kleinst- und Handwerksbetrieben in verschiedenen Bereichen).

2.3.1 INNENAUSBAU

2.3.1.1 PROFIL UND STELLENWERT DES SEKTORS FÜR DIE NATIONALE WIRTSCHAFT

Das Baugewerbe ist allgemein durch einen hohen Anteil an KMUs und Kleinst- und Kleinunternehmen gekennzeichnet. Innerhalb des Sektors Innenausbau ist dieser Anteil sogar noch einmal höher. Dieser Sektor kann in erster Linie durch die NACE Gruppierungen für „Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe“ definiert werden. In allen untersuchten Ländern hat der Innenausbau eine lange Handwerkstradition und es bedarf bestimmter Befähigungsnachweise um ein Unternehmen in diesem Sektor zu führen. Diese meist kleinen Unternehmen haben einen großen Einfluss auf die lokale Beschäftigungssituation.

Im Bausektor *Österreichs* haben kleine Unternehmen (1-9 Beschäftigte) einen Anteil von rund 80% und ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Sektor beträgt ungefähr ein Viertel. Schätzungen gehen davon aus, dass innerhalb des Bausektors der Bereich Bauinstallation fast ein Drittel der Wertschöpfung erwirtschaftet, obwohl die Aufträge im Zuge der aktuellen Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 zurückgegangen sind. Allerdings zeichnet sich, auf Grund der vergleichsweise starken öffentlichen Bautätigkeiten, für das Jahr 2010 eine Erholung der Auftragsituation ab.

⁶⁶ Quelle: SBA Factsheets 2009. Daten beziehen sich auf die „nicht-finanzielle Privatwirtschaft“ (NACE C-I, K) und Schätzungen für 2008 auf der Basis von EUROSTAT SBS Daten.

In *Deutschland* arbeiteten im Jahr 2007 rund 90% aller Beschäftigten im Bausektor in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern. Allerdings sind hierbei nur angestellt Beschäftigte mit einbezogen und der Anteil von Selbstständigen innerhalb des Bausektors ist relativ groß. Im Jahr 2007 hatte der Innenausbau einen Anteil von 47,5% an der Gesamtzahl der Unternehmen im Bausektor und einen Anteil von 46,7% an den Gesamtbeschäftigten des Bausektors. Der Anteil am Gesamtumsatz der Baubranche betrug in etwa 40%. Der wichtigste Subsektor ist dabei der Bereich Bauinstallation (Sanität, Heizung und Klimatechnik), der auch den größten Einzelsektor innerhalb des gesamten Bausektors repräsentiert. Innerhalb des Innenausbaus verfügen 90,7% aller Betriebe über weniger als 10 Angestellte, was mit den Werten für den gesamten Bausektor vergleichbar ist. Kleinstunternehmen beschäftigen 40,5% aller Angestellten innerhalb des Innenbaus. Mit einem Anteil von 45% am Gesamtumsatz, haben Kleinstunternehmen eine erhebliche Bedeutung für den gesamten Innenausbau. Nichtsdestotrotz ist die wirtschaftliche Bedeutung des gesamten Bausektors in den letzten Jahren zurückgegangen. Im Jahr 1994 hatte der Bausektor noch einen Anteil an der Gesamtwertschöpfung von 7,1%, im Jahr 2009 betrug der Anteil nur noch 4%.⁶⁷

Der Bausektor in *Dänemark* ist von großer arbeitsmarktpolitischer Bedeutung und trägt erheblich zur Schaffung neuer Jobs und zum Erhalt der Infrastruktur bei. Der Innenausbau als beschäftigt rund die Hälfte aller Beschäftigten innerhalb des dänischen Bausektor. Dabei hat der Bereich Elektroinstallation einen Anteil von 14%, Heizung-Sanitär 10%, Tischler 18% und Maler und Lackierer 8%.⁶⁸ Ähnlich wie in Deutschland arbeiten rund 7% der dänischen Gesamtbeschäftigten im Bausektor.

Auch in *Frankreich* zählt der Bausektor zu den bedeutendsten Wirtschaftssektoren und gilt als der größte Arbeitgeber des Landes. Wie in anderen Ländern setzt sich auch der französische Bausektor aus einer ganzen Reihe von verschiedenen Arbeitsfeldern zusammen und wird weitestgehend von KMUs dominiert, wie die folgenden Daten der französischen Organisation der Handwerks- und Kleinunternehmen APCM zeigen: Im Jahr 2009 bestand der Sektor aus rund 371.000 Unternehmen und 1.534.000 Beschäftigten, von denen 329.000 ausgebildete Handwerker waren. Handwerkliche Fachbetriebe machten 98% aller Betriebe innerhalb des Sektors aus.

Im *Vereinigten Königreich* erwirtschaftet der Bausektor rund 10% des BIP. Dabei liegt der Anteil von Kleinstunternehmen (1-7 Beschäftigte) innerhalb des Sektors weiterhin bei gut 30% (2008) und das obwohl deren Anteil im letzten Jahrzehnt rückläufig war.

Das Länderbeispiel *Bulgarien* unterscheidet sich von den anderen Beispielen in mehrerer Hinsicht. In Bulgarien ist der Bauinstallationssektor grundsätzlich dem Energiesektor zugeordnet und umfasst die folgenden Bereiche: Heizung- und Klimatechnik, Kühltischtechnik, Gas- und Wasserversorgung, Elektroinstallation, erneuerbare Energiequellen und Umweltschutz. Die Berufsstruktur umfasst dabei Installateure und

⁶⁷ Hauptverband der deutschen Bauindustrie, <http://www.bauindustrie.de/file.php?article=367&file=image.jpg>.

⁶⁸ See: www.ug.dk.

Techniker für Energieanlagen, Elektriker, Klempner, Schweißer, Ingenieure und Konstrukteure, genauso wie die jeweiligen Managementstrukturen in den Unternehmen. Produkte und Dienstleistungen umfassen die Konstruktion, Installation, Wartung und Reparatur von Heizungen, Klimaanlage, Klempnerarbeiten und Elektroinstallationen. Der Handel mit Ersatzteilen und anderen sektorbezogenen Produkten gehört ebenfalls zu den Tätigkeiten des Sektors.

Hinsichtlich des Umsatzes sind rund 95% der Mitgliedsunternehmen des bulgarischen Verbands für Bauinstallation (NIA) kleine Unternehmen, mit einem Jahresumsatz von bis zu 10 Millionen Euro. Hinsichtlich der Beschäftigten verfügen 70% der NIA Mitgliedsunternehmen über eine Belegschaft von bis zu 250 Mitarbeitern, wobei die meisten Unternehmen zwischen 15 und 35 Mitarbeiter beschäftigen. Bis zum Einsetzen der weltweiten Finanzkrise im Jahr 2008 konnte ein konstanter Anstieg von Kleinstunternehmen im Bereich erneuerbare Energien festgestellt werden, beispielsweise bei Solarenergie, Wärmepumpen und der Nutzung von Biomasse.

2.3.1.2 ÖKONOMISCHE TRENDS UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Der Bausektor ist nicht nur aufgrund seiner Wirtschaftskraft ein bedeutender Sektor. Er kann gleichzeitig, wie in der Studie zum *Vereinigten Königreich* erwähnt, als "Barometer der wirtschaftlichen Dynamik" dienen, mit einer breiten Palette von Faktoren, die den derzeitigen und künftigen Qualifikationsbedarf und Herausforderungen abbilden. Das gleiche gilt für Frankreich, wo die Baubranche als "Barometer der Konjunktur" angesehen wird.

Die folgenden Zitate aus *Dänemark* verdeutlichen die typischen Schwachstellen des Bausektors auf Marktschwankungen und den raschen Wandel der wirtschaftlichen Situation in den letzten fünf Jahren zu reagieren:

„Es ist frustrierend neue Aufträge abzulehnen, aber das ist die derzeitige Situation bei vielen Hoch- und Tiefbau-Unternehmen. Es ist nicht möglich, neue Mitarbeiter über die üblichen Wege zu gewinnen, und Anzeigen in den Zeitungen führen nur begrenzt zum Erfolg. Das größte Problem ist im Moment der Engpass am Markt, der es den Unternehmen unmöglich macht zu produzieren und zu liefern, was sie derzeit verkaufen könnten. Der Engpass hat zur verstärkten Einstellung von ausländischen Arbeitskräften geführt. (*De selvstændige – Magazine for small and medium sized building and construction companies. September 2006*)

„Innerhalb von zwei Jahren ist jeder vierte Arbeitsplatz im Bausektor verschwunden. Nach Angaben des dänischen Amt für Statistik verringerte sich die Gesamtbeschäftigung in der Bauwirtschaft von 184.500 Beschäftigten im November 2007 auf 138.500 im November 2009.“ (*Dansk Byggeri*). Association for Danish Employers within the Building and Construction Industry May 2010)

Obwohl öffentliche Investitionen und öffentliche Infrastruktur-Programme in einigen Ländern (z.B. Deutschland, Österreich) wirksam wurden, waren die Auswirkungen der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise auf die Bauwirtschaft und auch den Innenausbau in allen Ländern deutlich zu spüren. In Dänemark etwa änderte sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt des Baugewerbes innerhalb eines kurzen Zeitraums dramatisch und führte von einem Mangel an Arbeitskräften zu stark steigender Arbeitslosigkeit.

Die Wirtschaftskrise hatte einen starken Einfluss auf die Situation der Bauchbranche in *Polen*. Dies bestätigt eine Anfang 2009 durchgeführte Studie, die eine drastische Verschlechterung der Konjunkturaussichten der Unternehmen. Während 2008 mehr als 80% der befragten (großen) Betriebe noch positive Zukunftsaussichten äußerten, haben sich die Prognosen im folgenden Jahr dramatisch verschlechtert: mehr als 90% erwarteten eine Verschlechterung der Branchensituation. Auf der anderen Seite ist davon auszugehen, dass die polnischen Bauunternehmen aufgrund der guten wirtschaftlichen Jahre 2006-2007 in einer guten finanziellen Verfassung sind.⁶⁹ Jedoch stehen die polnischen Unternehmen am Beginn des neuen Jahrzehnts eine Reihe von Herausforderungen, die nicht nur mit der Wirtschaftskrise zusammen hängen. Nach Aussagen der *Polnischen Kammer der Bauindustrie* tragen eine Verschlechterung der Nachfrage in Verknüpfung mit steigendem Wettbewerbsdruck, höheren Arbeitskosten und Schwierigkeiten bei der Finanzierung zu einer schwierigen Situation bei. Gleichzeitig haben mehr und mehr polnische Bauunternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Facharbeitern.

Im Hinblick auf wesentliche Trends der ökonomischen Entwicklung und bei der Beschäftigung ist es relativ schwer, gemeinsame Muster innerhalb oder zwischen den Ländern zu identifizieren. So hat z.B. die Beschäftigung in einzelnen Teilbranchen (z.B. Installation) im *Vereinigten Königreich* in den vergangenen Jahren abgenommen, während die Beschäftigungszahlen in anderen Bereichen zugenommen hat (z.B. Dämmung). Weiterhin wird berichtet, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten im Bereich der elektrischen Installations- und Anlagenbau von 98.000 am Ende der 1990er Jahre auf 171.900 im Jahre 2008 angestiegen ist; im Bereich der Klempnerarbeiten gab es einen Anstieg von 32.800 auf 118.700 und im Bereich der Dämmarbeiten von 7.700 auf 11.800. Obwohl der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit 1-7 Beschäftigten insgesamt rückläufig war, gab es bei der Gesamtzahl der Beschäftigten in den Teilbereichen Elektroinstallation, Klempnerei und Dämmung einen Anstieg und spiegelt hier die Zunahme der Beschäftigung im Bausektor im Vereinigten Königreich insgesamt.

Ähnliche Entwicklungen kennzeichnen die Lage in *Italien*. Hier ist die Bedeutung des Innenausbau für die Beschäftigung und Wertschöpfung der Bauindustrie insgesamt ebenfalls gewachsen. Die Branchenanalyse verdeutlicht, dass diese Entwicklung mit dem zunehmenden Spezialisierungsprozess innerhalb des Innenausbau, wachsende Investitionen in der Gebäudesanierung und auch neuer Technologien im Bereich der Energie- und Umwelttechnologien zusammen hängt. Dies hat zu einem stetigen Anstieg der Zahl der Unternehmen im Innenausbau im letzten Jahrzehnt geführt.

Während also der Anteil von Kleinstunternehmen im Baugewerbe im Vereinigten Königreich im Jahrzehnt von 1998 bis 2008 abgenommen hat, ist in Ländern wie Italien oder Österreich das Gegenteil der Fall gewesen. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass hier die Zahl der Neugründungen von Unternehmen die Zahl der Insolvenzen deutlich übertroffen hat und die Zahl der Beschäftigten in neugegründeten Unternehmen im Schnitt doppelt so hoch ist wie

⁶⁹ Quelle: URL: <http://www.prlog.org/10223677-sektor-budowlany-polsce.html>, zitiert in der polnischen Branchenstudie für dieses Projekt.

in denjenigen, die geschlossen wurden und sich somit ein Nettozuwachs bei der Beschäftigtenzahl ergeben hat. Für die beiden Länder gilt ebenfalls der Trend, dass der Anteil der Kleinstunternehmen an der Gesamtzahl der Beschäftigung im Baugewerbe gestiegen ist.

Im Hinblick auf die Struktur der Beschäftigung im Bausektor ergeben die Analysen der nationalen Branchenstudien folgendes Bild: In allen Ländern ist die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten männlich (80-90%) und das Durchschnittsalter ist relativ hoch (über 35 Jahre). Die Bedeutung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund unterscheidet sich deutlich in den hier untersuchten Ländern: Während diese Beschäftigungsgruppen in Bulgarien (lediglich 1%), im Vereinigten Königreich (4%) oder Österreich (12%) nur eine geringe Bedeutung für den Bausektor hat, ist der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Polen sehr hoch – hier arbeiten viele Beschäftigte aus nicht-EU-Ländern (vor allem auf Teilzeitbasis, manchmal illegal), da einen Fachkräftemangel auf dem polnischen Arbeitsmarkt gibt. Schätzungen gehen davon aus, dass bei den Bauunternehmen in Polen allein im Mai 2008 rund 10.000 Arbeitnehmer aus der Ukraine beschäftigt waren und es im Jahresdurchschnitt rund zehnmal so viele waren. Gleichzeitig leidet Polen unter der Auswanderung von Facharbeitnehmern und hiervon ist insbesondere der Bausektor besonders betroffen. Deshalb ist die Schere zwischen Angebot und Nachfrage nach Fachkräften immer weiter auseinander gegangen.

Obwohl bei allen hier untersuchten Ländern davon auszugehen ist, dass es relativ deutliche Unterschiede bei den Durchschnittslöhnen zwischen den verschiedenen Größentypen der Unternehmen und Betriebe gibt, liegen entsprechende Daten nur für Polen vor: Der durchschnittliche Monatslohn lag hier im Bausektor bei 2.795 PLN, wobei es deutliche Abweichungen je nach Betriebsgröße gab. Während in Großunternehmen der Durchschnittslohn bei 4.799 PLN (1.200 Euro) lag, wurden in mittelgroßen Betrieben noch 3.273 PLN (825 Euro) durchschnittlich gezahlt, in Kleinunternehmen lediglich 1.951 PLN (490 Euro) und in Kleinstunternehmen nur 1.534 PLN (385 Euro).

2.3.1.3 EINFLUSSFAKTOREN DES WANDELS UND HERAUSFORDERUNGEN

Die nationalen Branchenberichte berichten über eine Reihe von wesentlichen Einflussfaktoren des Wandels, die deutliche Einflüsse auf zukünftige Kompetenzanforderungen haben:

- In allen Ländern last sich ein Trend in Richtung einer stärkeren Umweltschutzsensibilisierung feststellen. Dies hat eine deutliche Wirkung auf den Bausektor, seine Produkte und Dienstleistungen. Aus der Sicht der Unternehmen im Bausektor werden in Zukunft neue „grüne Technologien“ und traditionelle Bautätigkeiten parallel zueinander bestehen bleiben. Gleichzeitig profitieren alle Unternehmen von öffentlichen Förderprogrammen im Bereich der Energieeffizienz, Wärmedämmung bei Neubauten und Modernisierungen. Darüber hinaus haben neue Anforderungen und Standards im Bereich Energie und Umwelt zur Herausbildung neuer Berufsbilder und beruflicher Spezialisierung geführt, z.B. im Bereich der Klima- und Heiztechnik.
- Der beschleunigte technologische Wandel hat auch zu der Notwendigkeit geführt, Kompetenzen und Qualifikationen von Beschäftigten wie Arbeitgebern ständig anzupassen und zu erweitern.

- Wie in dem italienischen Branchenbericht deutlich gemacht wurde, hat sich auch der Schwerpunkt der Bautätigkeit selbst verschoben. Hier liegt der Schwerpunkt der Tätigkeiten mehr und mehr auf der Modernisierung und technologischen Verbesserung bei bereits bestehenden Gebäuden. Dies bedeutet, dass Innovationen, berufliche Bildung und Ausbildung sowie Qualitätsorientierung zu immer wichtigeren Wettbewerbsfaktoren werden.
- Andere Triebkräfte des Wandels sind in den nationalen Branchenberichten benannt worden, etwa den demographischen Wandel und die "Alterung" sowohl der Beschäftigten als auch der Konsumenten. In diesem Zusammenhang wurde betont, dass aus unterschiedlichen Gründen eine stärkere Kundenorientierung und kundenfreundlichere Orientierung bei der Ausführung von Aufträgen und Dienstleistungen ein immer wichtigerer Erfolgsfaktor für die Unternehmen im Bausektor darstellt.

An dieser Stelle sollte auch darauf hingewiesen werden, dass die Ergebnisse der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Branchenstudien in acht Ländern mit den Resultaten einer jüngeren Studie zu zukünftigen Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen im Bausektor übereinstimmen.⁷⁰ In dieser Studie werden Planungs- und Managementkompetenzen, Kenntnisse im nachhaltigen Bauen und die Anwendung neuer Technologien als wichtige Kompetenzen benannt, die in Zukunft an Bedeutung gewinnen und verstärkt nachgefragt werden.

2.3.2 DER NAHRUNGSMITTELSEKTOR

2.3.2.1 PROFIL UND STELLENWERT DES SEKTORS FÜR DIE NATIONALE WIRTSCHAFT

Verglichen mit dem Sektor Innenausbau, spielen die Kleinst- und/ oder Handwerksbetriebe in den verschiedenen Branchen des Ernährungsgewerbes, die im Rahmen dieser Studie untersucht werden (Fleisch, Milch und Backwaren) eine weit weniger dominierende Rolle. Dennoch arbeitet ein Großteil der Beschäftigten in ähnlich strukturierten Kleinstbetrieben. Das Ernährungsgewerbe ist in allen Ländern, einschließlich der neuen Mitgliedsstaaten Bulgarien und Polen, charakterisiert durch Handwerksbetriebe auf der einen Seite und industriell produzierende Betriebe auf der anderen.

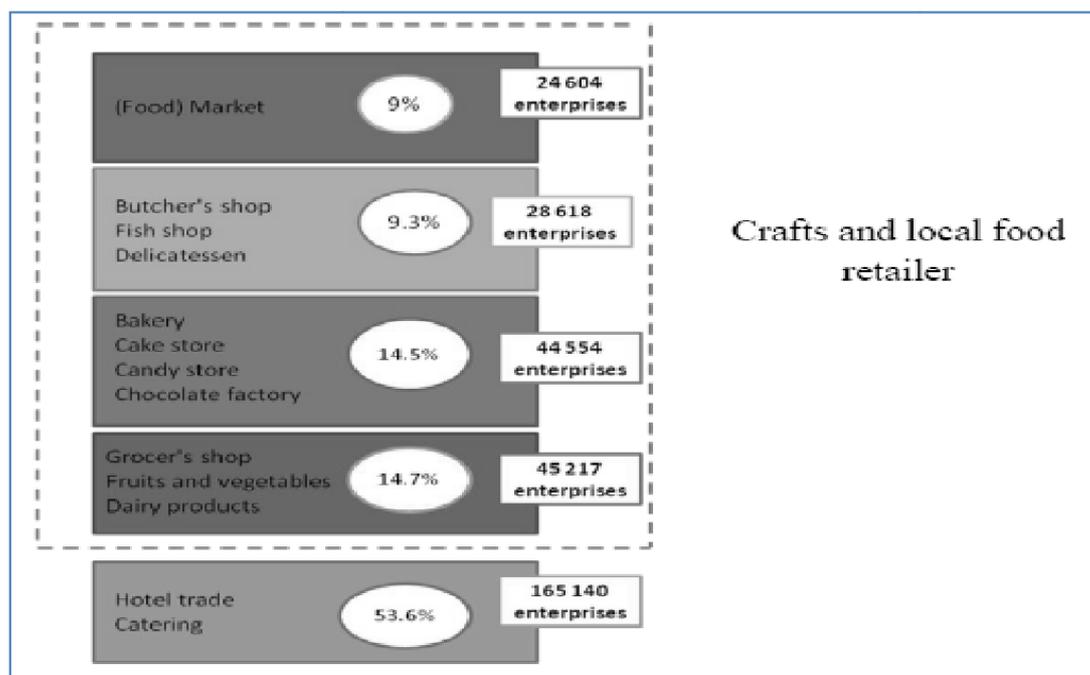
Die folgenden Zahlen aus der Branchenstudie *Frankreich* zeigen die Möglichkeit einer erweiterten Definition des Ernährungsgewerbes. Laut der Analyse teilt sich der Sektor in Frankreich in zwei Teile auf: die Handwerksbetriebe und lokalen Lebensmitteleinzelhändler mit annähernd 143.000 Betrieben, die 46% des gesamten Ernährungsgewebes ausmachen und das Hotel- und Gaststättengewerbe mit rund 165.000 Betrieben (54% des gesamten Ernährungsgewerbes).

Laut der Branchenstudie sind im Ernährungsgewerbe nach der genannten Definition rund 1,1 Millionen Menschen beschäftigt, das sind 4% aller Beschäftigten in Frankreich. Das Ernährungsgewerbe ist demnach ein wichtiger Beschäftigungszweig in Frankreich, mit einem Anstieg der Beschäftigung von 839.000 im Jahr 2000 auf knapp 924.000 Beschäftigte im Jahr 2008.

⁷⁰ Danish Technology Institute 2009: Future Qualification and Skills Needs in the Construction Sector, Policy and Business Analysis, Kopenhagen.

Die Struktur des Ernährungsgewerbes in Frankreich ist in erster Linie durch Kleinst- und Kleinbetriebe gekennzeichnet, von denen 98% weniger als 20 und 87% weniger als fünf Beschäftigte haben.

ABBILDUNG 5: DER NAHRUNGSMITTELSEKTOR IN FRANKREICH



Quelle: APCM Branchenstudie im Rahmen des Projekts.

Die dominierende Position der Kleinst- und Kleinbetriebe im Ernährungsgewerbe wird auch in der Sektorstudie *Italien* betont. Laut der Studie sind in einem durchschnittlichen Betrieb im italienischen Ernährungsgewerbe lediglich drei Personen beschäftigt.

Im Gegensatz dazu arbeitet sowohl in *Deutschland* als auch in *Österreich* ein vergleichsweise kleiner Teil der Beschäftigten in Kleinstbetrieben der drei Branchen des Ernährungsgewerbes. Der Markt wird klar dominiert von Massenprodukten, wie industriell erzeugten Backwaren. Im Vereinigten Königreich machen industrielle Backwaren drei Viertel aller Backwaren aus. Nur 5% der Backwaren stammen aus Handwerksbetrieben. In Bulgarien hingegen liegt der Anteil mit rund 25% relativ hoch.

Das gesamte Ernährungsgewerbe in Österreich umfasst knapp 4.000 Betriebe und beschäftigt rund 76.000 Personen (davon sind etwa 5% Selbstständige). Etwa 63% der Betriebe sind Kleinbetriebe mit 1-9 Beschäftigten, die wiederum 15% aller Beschäftigten im Ernährungsgewerbe ausmachen. Der Frauenanteil liegt bei 46%. Die Wirtschaftskraft des Sektors beträgt 1,5% des österreichischen BIP. Die drei Subsektoren des Ernährungsgewerbes, die im Rahmen der Studie betrachtet wurden, spielen mit 3.400 Betrieben (Unternehmen?) und 60.000 Beschäftigten eine gewichtige Rolle innerhalb des Sektors. Der Umsatz beträgt rund 2,6Mrd. Euro, wovon 62% von Betrieben mit 1-9 Beschäftigten erwirtschaftet wird. Gesonderte Zahlen für Handwerksbetriebe liegen nicht vor, allerdings gehört, wie bereits erwähnt, ein Großteil der Betriebe zu dieser Kategorie.

Im Jahr 2007 war das Ernährungsgewerbe nach Umsätzen der fünftgrößte Industriezweig in *Deutschland*. Die drei Subsektoren Fleisch, Milch und Backwaren trugen mehr als 50% zum Gesamtumsatz bei. Die Milch- und Käseproduktion war die ertragsstärkste Branche, gefolgt von der Fleisch- und Geflügelproduktion und der Brotherstellung. Insgesamt sind im Ernährungsgewerbe in Deutschland 705.000 Menschen beschäftigt, davon rund 490.000 alleine in den drei untersuchten Subsektoren. Etwa 15% der Beschäftigten arbeiten in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, rund 27% in Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten und 58% in Mittel- und Großbetrieben mit mehr als 50 Beschäftigten.

In *Italien* ist das Ernährungsgewerbe nach dem Maschinenbausektor der wichtigste Wirtschaftszweig. Gründe dafür liegen in der engen Verzahnung des Sektors mit der lokalen Ökonomie, der großen Vielfalt an Produkten und dem positiven Image von Lebensmitteln „made in Italy“. Die starke wirtschaftliche Position des Sektors äußert sich in einer hohen Anzahl an Betrieben, die nach einer jüngsten Erhebungen bei rund 67.000 Betrieben liegt. Insgesamt sind im Ernährungsgewerbe fast 45.000 Beschäftigte tätig. Der Anteil am nationalen BIP beträgt etwa 16%. Handwerksbetriebe sind mit einem Anteil von 57% (2010) im gesamten Ernährungsgewerbe in Italien stark vertreten.

Auch in *Polen* stellt das Ernährungsgewerbe einen wichtigen Wirtschaftszweig dar, mit einem Anteil von 24% am nationalen BIP. Für das polnische Ernährungsgewerbe ist eine hohe Anzahl an kleinen und eigenständigen Betrieben charakteristisch. Diese sind eng verzahnt mit lokalen Lebensmittelproduzenten (vor allem Zucker, Obst und Gemüse) und dem Fleisch- und Milchmarkt. Im gesamten Ernährungsgewerbe in Polen arbeiten rund 544.000 Menschen. Der Sektor hat in den letzten Jahren ein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen. So waren im Jahr 2004 lediglich 430.000 Personen im Ernährungsgewerbe tätig. Im Jahr 2006 gehörten rund 18.300 Betriebe zum Ernährungsgewerbe, davon waren 92% Klein- oder Kleinstbetriebe. Dennoch geht die Anzahl der Klein- und Kleinstbetriebe zurück, im Jahr 2001 gehörten noch 21.000 Betriebe in diese Kategorie.

2.3.2.2 ÖKONOMISCHE TRENDS UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Während Länder wie Italien, Frankreich oder Bulgarien eine stabile Wirtschafts- und Beschäftigungssituation oder sogar ein (Beschäftigungs-) Wachstum in den letzten Jahren im Ernährungsgewerbe verzeichnen konnten, gehen die Beschäftigtenzahlen etwa im Vereinigten Königreich oder Dänemark in den drei Subsektoren Fleisch, Milch und Backwaren zurück. Im *Vereinigten Königreich* ging die Beschäftigung im Backwarenssektor zwischen 2000 und 2005 um rund 20% zurück, ähnlich hoch waren auch die Rückgänge bei Milch und Fleisch. Im selben Zeitraum sind die Umsätze in allen drei Subsektoren gestiegen.

Im Großteil der Länder der EU ist das Ernährungsgewerbe ein vor allem national orientierter Wirtschaftszweig. Dagegen bildet das Ernährungsgewerbe in *Dänemark* mit einer starken internationalen Ausrichtung und Struktur die Ausnahme. In Dänemark hat die Bedeutung des Lebensmittelsexports in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen, damit einher geht, dass der Anteil am Umsatz der im Inland erzeugt wird, rückläufig ist. Immer mehr dänische Lebensmittelproduzenten sind inzwischen Teil internationaler Konzerne. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Beschäftigten im Ernährungsgewerbe. Ein besonders

drastisches Beispiel ist die Fleischbranche, in der innerhalb der letzten zehn Jahre zahlreiche Betriebe schließen mussten.

Ein verschärfter Wettbewerb auf den globalen Märkten hat im Ernährungsgewerbe zu immer effizienteren und technologieintensiven Produktionsmethoden geführt. Arbeitsplätze im Ernährungsgewerbe sind oftmals Tätigkeiten am Fließband mit einem hohen Grad an Routine und schnellem Arbeitstempo. Die Beschäftigungsverhältnisse sind geprägt von befristeten Verträgen, Zeit- und Schichtarbeit. Im Jahr 2010 wurde geschätzt, dass die Zahl der Backwarenhersteller in Dänemark von noch 1.300 im Jahr 1995 auf 850 zurückgegangen ist und damit ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen von 12.000 auf 7.000 im selben Zeitraum einherging. Wachsende oder gleichbleibend hohe Marktanteile der Backwarenhersteller in den letzten zwei Jahren deuten allerdings auf eine Verlangsamung des Abwärtstrends hin.

Dänemark ist zwar nicht das einzige Länderbeispiel der vorliegenden Studie, in welchem das Ernährungsgewerbe durch Konsolidierung, Produktionszusammenlegung und Outsourcing-Prozesse geprägt ist. Dennoch kann in den meisten der untersuchten Länder ebenso ein gegenteiliger Trend beobachtet werden. Die wachsende Nachfrage an biologisch erzeugten Produkten und veränderte Essgewohnheiten tragen dazu bei, dass die Nachfrage nach lokal produzierten Lebensmitteln aus Kleinst- und Kleinbetrieben steigt. Es bestehen also veränderte Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten, zum einen durch eine zunehmend exportorientierte industrielle Lebensmittelproduktion, zum anderen durch den Vormarsch von Kleinbetrieben die auf lokalen Märkten oder in Nischenbereichen agieren.

2.3.2.3 EINFLUSSFAKTOREN DES WANDELS UND HERAUSFORDERUNGEN

Die nationalen Branchenstudien zum Ernährungsgewerbe haben verschiedene branchenspezifische und allgemeine Faktoren identifiziert, die Einfluss auf die zukünftigen beruflichen Anforderungen im Ernährungsgewerbe haben. Dazu gehören:

- technologischer Fortschritt und ein verändertes Nachfrageverhalten (bspw. wachsendes Umwelt- und Gesundheitsbewusstsein). Daraus resultieren eine deutlich größere Mengen an Produkten und Variationen von Lebensmitteln („Single-Brote“, ready-to-go Lebensmittel, biologisch erzeugte, fair gehandelte Produkte, etc.);
- schwankende Preise auf den Rohstoffmärkten für Fleisch, Getreide und Milch, von denen die Erzeuger abhängig sind;
- Veränderungen der gesetzlichen Bestimmungen (erhöhte Standardisierungen, Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen);
- schließlich wachsende Wichtigkeit von branchenübergreifenden beruflichen Qualifizierungen wie z.B. Flexibilität, Kundenorientierung, betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Managementfähigkeiten.

2.3.3 PERSONENBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN

2.3.3.1 PROFIL UND STELLENWERT DES SEKTORS FÜR DIE NATIONALE WIRTSCHAFT

Der dritte Sektor der Untersuchung unterscheidet sich von den vorangegangenen beiden Sektoren in einigen wesentlichen Punkten. Zum einen ist der personenbezogene

Dienstleistungssektor im Vergleich sehr heterogen, er gilt nicht als einheitliche Branche und kann statistisch nicht einem bestimmten Wirtschaftszweig zugeordnet werden. Im Rahmen dieser Studie werden zu den personenbezogenen Dienstleistungen neben den wichtigen Subsektoren wie Reinigungswesen, private Pflege, Friseure und Hairstylisten, Beauty- und Fitnessdienstleister, auch die Herstellung von (zahn-) medizinischen Apparaten und Materialien gezählt. Das zeigt, durch welche unterschiedlichen ökonomischen Strukturen sich der Sektor auszeichnet: beispielsweise ist die Herstellung von medizinischen Hilfsmitteln und Geräten hoch technologisiert und international ausgerichtet. Andere personenbezogene Dienstleistungen sind dagegen weniger greifbar. Zu den verschiedenen Bereichen der personenbezogenen Dienstleistungen gehören also sowohl Facharbeitertätigkeiten und Unternehmen in bestimmten Subsektoren (Friseure und Kosmetik, medizinische Apparate) als auch Bereiche ohne handwerkliche Ausrichtung (Pflege, Reinigung, Fitness). Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die unterschiedlichen Bereiche und die dazugehörigen NACE Kategorien und Unterklassen.

TABELLE 6: NACE KATEGORIEN PERSONENBEZOGENER DIENSTLEISTUNGEN UND MEDIZINISCHER GERÄTEHERSTELLUNG

NACE Kategorie	NACE Klasse	Branche
	32.50	Herstellung von medizinischen und zahnmedizinischen Apparaten und Materialien
81		Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau
	81.21	Allgemeine Gebäudereinigung
	88.10	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter
	93.13	Fitnesszentren
96		Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen
	96.01	Wäscherei und chemische Reinigung
	96.02	Friseur- und Kosmetiksalons
	96.04	Saunas, Solarien, Bäder u.Ä.

Der Sektor der personenbezogenen Dienstleistungen zeichnet sich nicht in erster Linie durch seine Zugehörigkeit zum Handwerk aus. Die Herstellung von medizinischen und zahnmedizinischen Apparaten und Materialien wird zwar in vielen Mitgliedsstaaten als Handwerkstradition gesehen. Dasselbe gilt für die Bereiche Gebäudereinigung und Reinigung von Textilien, ebenso wie für das Friseur- und Kosmetikhandwerk. Dennoch gilt der Sektor der personenbezogenen Dienstleistungen in den meisten Ländern der Studie nicht als Handwerksbranche.

Ein Merkmal aller Bereiche der personenbezogenen Dienstleistungen ist die Dominanz von Kleinstunternehmen. Ein weiteres Merkmal ist der hohe Frauenanteil bei den Beschäftigten und (vor allem in Bereichen wie Pflege und Reinigung) ein hoher Anteil an ausländischen ArbeitnehmerInnen. Im Gegensatz zum Bau- und Ernährungsgewerbe sind die Beschäftigten bei den personenbezogenen Dienstleistungen relativ jung.

2.3.3.2 ÖKONOMISCHE TRENDS UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Im *Vereinigten Königreich* zeigt sich vor allem im Reinigungsgewerbe, bei Friseur- und Kosmetiksalons und privater Pflegedienste die Dominanz von Kleinst- und Kleinbetrieben. Im Reinigungsgewerbe haben 86% aller Betriebe nur zwischen 1-10 Beschäftigte, das entspricht einem Anteil von 17% aller Beschäftigten in der Branche. Noch deutlicher zeigt sich dies im Bereich Friseur- und Kosmetik, dort arbeiten fast 94% aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben und mehr als 40% sind Selbstständige. Im Vergleich dazu ist der Anteil an Kleinst- und Kleinbetrieben in der Herstellung von medizinischen Apparaten gering.

Die folgende Tabelle verdeutlicht die große Zahl an Kleinst- und Kleinbetrieben im Bereich Schönheit und Fitness in *Deutschland*. Vor allem Fitnesszentren, Friseure und Kosmetiksalons spielen eine wichtige Rolle.

TABELLE 7: PERSONENBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN IN DEUTSCHLAND

Branche	Anzahl Unternehmen	Anzahl Beschäftigte	Beschäftigte je Unternehmen
Fitnesszentren	5.599	9.167	1,6
Wäscherei und chemische Reinigung	7.489	43.033	5,7
Friseur- und Kosmetiksalons	75.908	173.628	2,3
Saunas, Solarien, Bäder u.Ä.	3.483	10.963	3,1
Allgemeine Gebäudereinigung	23.700	328.131	13,8

Quelle: Statistisches Bundesamt und Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH)

Bezüglich der Anzahl an Betrieben und Beschäftigten, gehören das Friseurhandwerk und die Gebäudereinigung zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen in Deutschland. Beide Branchen werden dem Handwerk zugerechnet, ebenso der Bereich Wäschereien und chemische Reinigung. Diese Branchen sind durch das für das Handwerk in Deutschland typische duale Ausbildungssystem und Organisationsstrukturen gekennzeichnet. In diesen Branchen finden sich das für das Handwerk in Deutschland typische duale Ausbildungssystem und feste Organisationsstrukturen. Im Gegensatz dazu ist etwa die Fitnessbranche durch wenig Struktur und Regulierung gekennzeichnet. Fast alle Betriebe im Sektor sind Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten.

Ähnliche Strukturen finden sich auch in anderen Ländern der Studie, zum Beispiel in *Italien*. Dort sind die meisten der Betriebe im Friseur- und Kosmetikbereich Einzelunternehmer (etwa 17.623), die im Durchschnitt zwei Personen beschäftigen. Auch im Bereich Saunen, Solarien und Bäder finden sich zum Großteil Kleinst- und Kleinbetriebe.

In Italien, wie auch in anderen Ländern, gilt die Wellness- und Kosmetikbranche als wachsender Wirtschaftszweig. In Polen etwa zeigen die Zahlen der letzten Jahre ein deutliches Wachstum der Branche. Während Ende 2004 46.300 Betriebe zur Branche gezählt wurden (davon 99% Kleinstbetriebe), waren es Ende 2009 bereits 58.400 Betriebe.

Der Branchenbericht zu Italien führt das konstante Wachstum im Bereich Wellness, Saunen, Bäder und Solarien während der letzten zehn Jahre vor allem auf einen gestiegenen Lebensstandard und eine höhere Lebenserwartung der Menschen zurück. Das zeigt sich zum einen an der wachsenden Zahl der Betriebe in der Branche und zum anderen an der

zunehmenden Bedeutung von verbesserten technischen und beruflichen Kompetenzen, sowohl bei den Unternehmern selbst als auch bei den Beschäftigten.

Andererseits ist ein Merkmal im Bereich Wellness und Kosmetik die hohe Fluktuation an Betrieben. Besonders deutlich zeigt sich dies am Beispiel *Dänemark*, wo Friseure und Hairstylisten die wichtigste Subbranche des Sektors sind. Insgesamt gibt es 6.000 Friseurbetriebe in Dänemark. Pro Jahr werden dort etwa 300 neue Salons eröffnet und ebenso viele wieder geschlossen.

Das Beispiel *Bulgarien* zeigt, dass ein großer Teil der Betriebe im Wellness und Kosmetikbereich Handwerksbetriebe sind, dazu gehören vor allem die Tätigkeiten von: Kosmetikern, Maniküre, Pediküre, Visagisten, Masseur, Friseure und Hairstylisten sowie Tätowierer. In Bulgarien gehören knapp 70% aller Betriebe in diesem Bereich zum Handwerk.

Demgegenüber werden (häusliche) Pflegedienste in den meisten der untersuchten Länder nicht zum Handwerk gezählt. Die Beschäftigtenstruktur und Organisation des Wirtschaftszweigs unterscheidet sich von anderen Handwerksbranchen. Das zeigt sich deutlich am Beispiel *Deutschland*: im Jahr 2008 arbeiteten rund 375.000 Menschen in der Pflege von älteren Menschen und Behinderten. Davon waren etwa 86% Frauen. Der Sektor kennzeichnet sich entsprechend durch einen relativ hohen Anteil an Teilzeitarbeit (ca.47% im Jahr 2008). Der Großteil der Betriebe (93%) gehört auch hier zu den Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten.

Der Bereich der privaten und häuslichen Pflegedienste ist gekennzeichnet durch schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Bezahlung. Die Arbeit in der häuslichen Pflege gilt als körperliche anspruchsvolle Tätigkeit mit niedrigem Anerkennungsstaus. Das gemeinhin schlechte Image hat in Deutschland und auch in anderen Ländern zu einem Mangel an Nachwuchskräften im Pflegesektor geführt. Diese Situation ist besonders vor dem Hintergrund der Auswirkungen des demographischen Wandels, einer wachsenden Anzahl älterer und dementer Personen und einem Rückgang der Pflegemöglichkeiten innerhalb der Familien alarmierend. Die Branche sieht sich also zukünftig der Herausforderung eines wachsenden Bedarfs an ausgebildeten Pflegekräften und beruflicher Weiterqualifizierung gegenüber.

In allen untersuchten Ländern ist der Gesundheits- und Pflegesektor dominiert von Frauen, darunter viele ausländische Arbeitnehmerinnen, vor allem in den Reinigungsbereichen. Das korrespondiert mit der Attraktivität der Branche. Während das Friseurhandwerk als Berufsbild vor allem unter jungen Frauen sehr beliebt ist, ist eine Ausbildung in der Gebäude- oder Textilreinigung bei Jugendlichen sehr unattraktiv. Auch hier führen ein niedriges Lohnniveau und körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten zu einem Mangel an Nachwuchskräften. Viele Betriebe beschäftigten daher vor allem MigrantInnen und ungelernete Arbeitskräfte.

Das trifft auch auf den Sektor im *Vereinigten Königreich* zu. Der Arbeitskräftemangel im Gesundheits- und Pflegebereich wird hier gezielt über die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland behoben. Im Vereinigten Königreich haben jahrzehntelange Versäumnisse

besonders im Bereich der Pflege zu einer erleichterten Arbeitserlaubnis für Pflegepersonal geführt. In den letzten Jahren meldeten sich 45% aller ausländischen Beschäftigten beim „*Nursing and Midwifery Council*“ (alle Bewerber, die eine Ausbildung außerhalb der Europäischen Union erworben haben, müssen sich hier melden).

Ein ähnlicher Arbeitskräftemangel herrscht auch in Ländern wie Deutschland oder Österreich. In *Österreich* hat der wachsende Bedarf an häuslicher Pflege Älterer nicht nur einen gestiegenen Anteil an ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Folge. Ein weiterer Punkt ist der wachsende Anteil an informeller Arbeit bzw. Schwarzarbeit. Aufgrund des begrenzten Arbeitskräfteangebots, aber auch aus Kostengründen beschäftigen private Haushalte ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vor allem Frauen aus Mittel- und Osteuropa. Schätzungen gehen von rund 40.000 Beschäftigten aus. Bis zum Jahr 2006 zählte dieser Bereich zur "Schattenwirtschaft", ohne rechtliche oder soziale Absicherung der Beschäftigten. Ein Jahr später trat das sogenannte „Hausbetreuungsgesetz“ in Kraft, sodass inzwischen 98% aller Pflegekräfte offiziell als Selbstständige arbeiten. Es hat sich ein Markt für die Vermittlung von ausländischen Pflegekräften etabliert (besonders für Vollzeitbetreuung). Laut Prognosen zur demographischen Entwicklung, ist mit einer Verdoppelung der über 85-Jährigen bis zum Jahr 2030 zu rechnen, das bedeutet auch einen stetig wachsenden Bedarf an häuslicher Pflege älterer Menschen.

Verglichen mit den anderen, bereits beschriebenen Subsektoren ist die Herstellung von medizinischen und zahnmedizinischen Materialien charakterisiert durch eine hohe Anzahl an Handwerksberufen, wie Zahntechniker, Hörgerätetechniker, Hersteller von Präzisionsoptik, Optiker, Orthopädie-Techniker oder Hersteller von chirurgischen Instrumenten. Die Strukturen in Deutschland sind typisch für die Branche: im Jahr 2008 waren 140.000 Personen im Sektor beschäftigt, die meisten davon als Zahntechniker und Optiker. Der Geschlechteranteil ist in etwa gleich hoch, mit einer leichten Überzahl an Frauen. Laut dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) zählt die Branche rund 26.000 Betriebe, die alle der lokalen Handwerkskammer angehören (Pflichtmitgliedschaft). Generell ist die Branche der Herstellung medizinischer Geräte durch Veränderungen bei Produkten wie in der Produktion geprägt, welche hohe Anforderungen an die berufliche Weiterqualifizierung stellen. In diesem Zusammenhang übernehmen es die Unternehmen oftmals selbst, Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten zu entwickeln und umzusetzen.

2.3.3.3 EINFLUSSFAKTOREN DES WANDELS UND HERAUSFORDERUNGEN

Angesichts der großen Unterschiede innerhalb des Sektors, ließen sich in den nationalen Branchenanalysen einzelne spezifische Faktoren identifizieren, die die Veränderungen maßgeblich beeinflussen:

- Im Bereich der Pflege führt eine zunehmende Alterung der Gesellschaft zu einer größeren Zahl an Menschen, die zum einen länger und zum anderen eine größere Palette an Pflegedienstleistungen in Anspruch nehmen. Neue Tätigkeitsprofile erfordern manchmal nur geringe Qualifikationen (wie z.B. Essensausgabe, Unterstützung im Alltag etc.), andere erfordern Fähigkeiten des täglichen Lebens (wie z.B. Fahrdienste), während für andere eine spezielle Schulung unerlässlich ist (z.B. psychologische und seelsorgerische Dienste).

- Vor dem Hintergrund der weiten Verbreitung von informeller und unbezahlter Arbeit im Pflegebereich, werden die Standardisierung von Dienstleistungen, die Entwicklung von bestimmten Ausbildungsstandards und allgemeine Verbesserungen der Qualität der angebotenen Pflegedienste als wichtige Faktoren für einen Wandel in der Branche eingestuft.
- Es hat sich herausgestellt, dass im Reinigungsgewerbe die Kunden anspruchsvoller werden, indem sie Verträge und Vermittlungen genauer überprüfen als früher. Betriebe und Beschäftigte sehen sich hier vor einer Reihe neuer Herausforderungen: Management und Leitung, kommunikative und sprachliche Fähigkeiten (z.B. für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), das Bewusstsein für „grüne“ Produkte; Schreib-, Lese-, Sprach- und Rechenkompetenzen; Flexibilität.
- Weitere Herausforderungen und Faktoren sind in der Studie *Italien* zusammengefasst. Darin werden Trends wie die Bereitstellung von „global service“ oder multilateralen Dienstleistungsverträgen, die auch Aspekte der Planung und des Managements mit einbeziehen („facility management“) dargestellt. Das bedingt neben neuen beruflichen Kompetenzen auch Veränderungen auf betrieblicher Ebene. Vor allem Kleinbetriebe sind auf gemeinsame Anstrengungen und Netzwerke angewiesen, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Andere Schlüsselkompetenzen in diesem Kontext sind Managementfähigkeiten, Marktanalysen, Produktqualität, Kundenorientierung und der Umgang mit neuen Materialien und Techniken.
- Im Bereich der Herstellung von medizinischen Apparaten und Materialien übt die immer schnellere Entwicklung neuer Produkte und Herstellungsprozesse Druck auf die Betriebe und Beschäftigten aus, ständig die eigenen Qualifikationen und Kompetenzen an die rasanten Veränderungen anzupassen.

2.4 RAHMENBEDINGUNGEN, STRUKTUREN UND TRENDS IM BEREICH BERUFLICHER BILDUNG UND QUALIFIKATIONSENTWICKLUNG IM LÄNDER- UND SEKTORENVERGLEICH

2.4.1 GENERELLE ERGEBNISSE DER NATIONALEN KONTEXTANALYSEN IN VERGLEICHENDER PERSPEKTIVE

Betrachtet man die Rahmenbedingungen und Strukturen beruflicher Bildung und Qualifizierung, die den Hintergrund des aktuellen und zukünftigen Qualifikationsangebots bilden, dann können ausgeprägte Unterschiede in der Organisation beruflicher Bildung und den Aufgaben unterschiedlicher Gruppen von Akteuren festgestellt werden. Unsere Länderauswahl illustriert die hohe Diversität beruflicher Erstausbildungssysteme (IVET) in der Europäischen Union. Die Bandbreite umfasst Länder mit einer dominierenden Rolle der Lehre (Österreich, Deutschland), mit Mischstrukturen (Frankreich, Dänemark), schulbasierten Systemen (Polen, Bulgarien) bis hin zu Ländern mit Systemen die hauptsächlich auf non-formaler / informeller Ausbildung am Arbeitsplatz (UK) basieren.

TABELLE 8: GRUNDSTRUKTUREN BERUFLICHER ERSTAUSBILDUNG (IVET)

Land	AT	BG	DK	FR	DE	IT	PL	UK
IVET Organisation	Starke Rolle der Lehre und berufsbildende Schulen	Berufsbildende Schulen, Sekundarschulen mit Profilklassen	Berufsbildende Schulen und Lehre	Berufsbildende Schulen und Lehre	Starke Rolle der Lehre und berufsbildende Schulen	Berufsbildende Schulen und Lehre	Berufsbildende Schulen	Non-formales Lernen und berufsbildende Schulen

Anmerkung: Die Tabelle stellt die wichtigsten Anbieter beruflicher Erstausbildung für das jeweilige Land dar. In jenen Ländern in denen die Lehre nicht explizit angeführt wurde, gibt es dennoch manche Formen der Lehrlingsausbildung / berufsbegleitenden Unterrichts – diese haben aber eine nur untergeordnete Bedeutung für die gesamte Bereitstellung von Qualifikationen. Analoges gilt für non-formales Lernen und der Ausbildung am Arbeitsplatz für Arbeitsmarkteinsteiger.

Es gibt einen hohen Grad an Übereinstimmung zwischen diesen beruflichen Erstausbildungsstrukturen und der Einbindung der Sozialpartner und Berufsverbände bei der Entwicklung und Umsetzung beruflicher Erstausbildung. Unsere Vergleichsländer lassen sich grob zu zwei Gruppen zuordnen: In Ländern wie Österreich, Deutschland und Dänemark – d.h. in Ländern in denen die Lehre / der berufsbegleitende Unterricht eine wichtige Rolle in der beruflichen Erstausbildung spielen – haben Gewerkschaften, berufliche Branchenorganisationen und Arbeitgeberorganisationen eine Schlüsselrolle inne. In Deutschland gibt es neben den Weiterbildungsanbietern beispielsweise mehrere weitere Akteure und Institutionen die in die berufliche Bildung eingebunden sind. Auf der lokalen Ebene beraten Wirtschafts- und Handwerkskammern die Unternehmen zu Aspekten beruflicher Bildung und sie sind auch verantwortlich für die Lehrabschlussprüfungen. Seitens der Sozialpartner wurde ein enger Dialog zu Fragen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung etabliert und sie gehören zudem Beiräten für berufliche Bildung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene an⁷¹. Die zusätzliche Einbeziehung von Behörden und Schulen in das institutionelle Rückgrat vollschulischer beruflicher Ausbildung macht das gesamte berufliche Erstausbildungssystem hochgradig komplex, mit einer Vielzahl unterschiedlicher Stakeholder.

Im Gegensatz dazu ist die Rolle der Behörden und Schulen bei der Entwicklung und Implementierung beruflicher Erstausbildung in Ländern wie Bulgarien und Polen viel wichtiger, da in diesen Ländern die Lehre / der berufsbegleitende Unterricht lediglich ein

⁷¹ Ähnliche Strukturen gibt es in Österreich (Wirtschaftskammern und Arbeiterkammern) und Dänemark (Handelsausschüsse). In Dänemark ist die berufliche Erstausbildung in Grundkursen und Hauptkursen oder Berufsausbildungsprogrammen organisiert, die auf dem alternierenden Prinzip basieren. Insgesamt gibt es 123 Berufsausbildungsprogramme. Im Nahrungsmittelsektor gibt es beispielsweise 11 verschiedene Ausbildungsprogramme, drei davon decken die Erzeugung von Fleisch- und Milchprodukten ab.

schmales Segment⁷² umfasst. Daher ist die Einbeziehung der Sozialpartner und Berufsverbände begrenzt.⁷³

Im Bereich der Weiterbildung (CVET) spielen Sozialpartner und Berufsverbände üblicherweise – "unabhängig" vom Erstausbildungssystem – eine viel größere Rolle. Sie sind entweder selbst bedeutende Weiterbildungsanbieter (z.B. in Österreich WIFI/bfi⁷⁴ und die „Bauakademien“ oder in Frankreich lebenslanges Lernen für Handwerker und ihrer Angehörigen, das von Berufsverbänden und Handwerkskammern organisiert wird) und/oder Weiterbildung steht auf der Agenda bei Kollektivvertragsverhandlungen (wie in Italien und Frankreich). Darüber hinaus agieren Sozialpartner und Berufsverbände oftmals als Promotoren betrieblicher Weiterbildung, haben sektorale Fonds zur Subvention von Weiterbildung etabliert (bspw. Italiens *Fondartigianato*⁷⁵) und/oder fungieren als Zertifizierungsstellen für Qualifikationen (bspw. Im Vereinigten Königreich im Baubereich – *Construction Skills Certification*). Hinsichtlich Beschäftigter oder arbeitsloser Personen auf der Suche nach neuen oder zusätzlichen Qualifikationen bietet Frankreich eine interessante Option an: der *professionalisation contract*⁷⁶ der ebenfalls auf dem dualen Prinzip basiert, mit sich abwechselnden Perioden praktischer und theoretischer Weiterbildung.

In allen analysierten Sektoren ist die Bandbreite an Berufen, Qualifikationen und Kompetenzprofilen beeindruckend. So gibt es bspw. in Österreich alleine im Bausektor etwa 40 verschiedene branchenspezifische Berufe mit weiteren 10 typischen Handwerksberufen im Innenausbausektor. In den drei analysierten Subsektoren der Nahrungsmittelerzeugung werden für Österreich 9 typische Berufe dokumentiert – ähnliche Strukturen existieren in den anderen Ländern. Nicht zuletzt gibt es im Subsektor der persönlichen Dienstleistungen noch mehr verschiedene Berufsprofile. Unabhängig von der Qualifizierungsstruktur deuten sich ähnliche Trends in Bezug auf die Arbeitsteilung an wobei das Ausmaß horizontaler und

⁷² Hinsichtlich der Anzahl an Lehrberufen und Lehrlingen/Auszubildenden. Darüber hinaus werden in Ländern mit geringer Einbindung der Arbeitgeber (Frankreich, Italien und Vereinigtes Königreich) Lehrstellen zumeist von (Weiter-) Bildungsanbietern und anderen intermediären Institutionen wie Berufsverbänden vermittelt (vgl. dazu Steedman Hilary, 2007): *Adapting to Globalised Product and Labour Markets. New Models For Apprenticeship In Europe*. Arbeitsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2007:12). In Frankreich sind beispielsweise derartige Intermediäre die Berufsverbände UPA (Union Professionnelle Artisanale), CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment), CGAD (Confédération Générale de l'Alimentation en Détail) und CNAM (Confédération Nationale de l'Artisanat des Métiers et des Services). CGPME (Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises) kann ebenfalls Handwerksunternehmen repräsentieren.

⁷³ Dies bedeutet aber nicht automatisch, dass sie überhaupt nicht involviert sind wie am Beispiel Italiens gezeigt werden kann. Dort unterstützen Sozialpartner und Berufsverbände berufliche Bildung auf Ebene der Regionen und Provinzen und sie sind Stakeholder bei der Definition von Qualitätsanforderungen und Standards sowie Berater bei der Erstellung von Richtlinien.

⁷⁴ WIFI ist der Weiterbildungsanbieter der Wirtschaftskammer, bfi jener der Arbeiterkammer.

⁷⁵ *Fondartigianato* wird finanziert durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es werden berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für den Handwerkssektor entwickelt. Weitere Fonds werden durch KMUs in verschiedenen Sektoren gefördert.

⁷⁶ Die Entlohnung eines solchen Berufsvertrags liegt zwischen 55% und 80% des Mindestlohnes (SMIC) je nach Alter und Qualifikationsniveau der Person. Zum Vergleich, der Lehrvertrag berechtigt zu einer Entlohnung zwischen 25% und 78% des SMIC je nach Alter und Betriebszugehörigkeit des Lehrlings / Auszubildenden.

vertikaler Differenzierung der Berufe, Qualifikationen und Kompetenzprofile üblicherweise stark ausgeprägt ist.

Dennoch gibt es ausgeprägte nationale Unterschiede im Verständnis und der Konzeption, was überhaupt einen Beruf bestimmt: Im „Berufskonzept“ Deutschlands und Österreichs wird für Berufe, die eine formale Ausbildung erfordern, erwartet, dass sie sich an den für die jeweiligen Arbeitsprozesse typischen Qualifikationen orientieren.⁷⁷ Folglich beinhaltet berufliche Bildung die Vorbereitung der Personen für spezifische Berufe, die unverzüglich nach Abschluss der Ausbildung ausgeübt werden. Dies ist die grundsätzliche Herangehensweise in Systemen, die auf der Lehrlingsausbildung basieren. Im Gegensatz dazu haben Qualifikationen, die durch berufsbildende Schulen vermittelt werden einen breiteren Umfang, da diese Unterricht in einer Reihe von angewandten Unterrichtsfächern (wie bspw. Ingenieurwesen, Gesundheits- und Sozialwesen, kaufmännischer Bereich usw.) bieten. Beispiele sind das Vereinigte Königreich, wo eine derartige Ausbildung zu Berufszertifikaten (VCE) führen oder Dänemark mit seinen 12 berufsbildende Cluster und den 123 Berufsausbildungsprogrammen. Berufsbildende Schulen bereiten daher eher für einen spezifischen Arbeitsbereich und nicht so sehr für einen spezifischen Beruf vor. Das Vereinigte Königreich bietet zudem einen zusätzlichen Ausbildungsweg für jene Personen an, die eine anerkannte Qualifikation für einen spezifischen Beruf anstatt eines übergreifenden Berufsfeldes erlangen wollen: NVQs (*national vocational qualifications*) bieten aufsteigende Ausbildungswege zu beruflicher Weiterbildung am Arbeitsmarkt an. Es handelt sich dabei um Qualifikationen auf Basis von Anerkennungen von während der Arbeit erworbenen Kompetenzen (die oftmals auch durch Kurse bei Weiterbildungsträgern erlangt werden).

Bedenkt man die Diversität der beruflichen Ausbildungssysteme sowie der Unterschiede im Verständnis und der Konzeption dessen, was überhaupt einen Beruf bestimmt, dann ist es schon bemerkenswert wie ähnlich die Qualifikations- und Kompetenzprofile in den Ländern sind. Obwohl nationale Faktoren einen enormen Einfluss darauf haben, wie Kompetenzen und Qualifikationen vermittelt werden, kann man dennoch ähnliche Strukturen hinsichtlich der Arbeitsteilung und dem Ausmaß horizontaler und vertikaler Differenzierung beobachten. Unterschiede zwischen den Sektoren (insbesondere zwischen Bau- und Nahrungsmittelsektor versus die persönlichen Dienstleistungen) sind stärker ausgeprägt als die Länderunterschiede. Bei dieser Interpretation ist jedoch zu berücksichtigen, dass sie von Datenmängeln beeinflusst ist, da die meisten Länder keine relevanten und vergleichbaren Informationen für die von uns definierten Sektoren bereitstellen konnten.

Ein weiterer gemeinsamer Befund ist der vergleichsweise hohe Anteil an Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung und dem niedrigen Anteil an un- oder angelernten Arbeitskräften. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland haben etwa zwei Drittel aller Beschäftigten im Innenausbausektor eine Lehrlingsausbildung abgeschlossen. In Dänemark beträgt der Anteil der Facharbeiter rund 60%. Obwohl im Nahrungsmittelsektor der Anteil der Beschäftigten

⁷⁷ Spezialisierung ist als Ergänzung zu den erforderlichen Basisqualifikationen des Berufs möglich, sie muss aber innerhalb des Berufskontextes vermittelt werden.

mit beruflicher Qualifizierung niedriger ist, sind in den meisten Fällen die entsprechenden Anteile höher als jene der gesamten Erwerbsbevölkerung. Ländervergleiche auf Basis formaler Bildungsabschlüsse sind aber problematisch als sie irreführend sein können. So berichtet beispielsweise Bulgarien, dass etwa 65% der Beschäftigten im Innenausbausektor einen Universitätsabschluss, 30% einen Gymnasial-(High-School)-Abschluss und 5% einen darunterliegenden Abschluss haben⁷⁸. Zusätzlich zu länder- und sektorenspezifischen Besonderheiten⁷⁹ hatten die zugrunde liegenden Qualifizierungssysteme sowie Trends der letzten Dekaden (Bildungsexpansion) einen bedeutenden Einfluss auf die Einstufung der Absolventen am Arbeitsmarkt. In Ländern mit hohen Anteilen von Absolventen einer allgemeinbildenden Sekundarstufe II und korrespondierenden hohen Anteilen an Universitätsabsolventen werden die relevanten beruflichen Qualifikationen entweder durch den tertiären Bildungssektor oder durch non-formale und informelle Weiterbildung vermittelt. In anderen Ländern/Systemen werden „dieselben“ beruflichen Qualifikationen oftmals am Ende der Lehrlingsausbildung oder durch die berufsbildenden Schulen vermittelt. Im Kern bedeutet dies, dass im Ländervergleich Beschäftigte mit vergleichbaren beruflichen Qualifikationen oftmals einen unterschiedlichen Bildungshintergrund infolge der zugrunde liegenden unterschiedlichen Qualifizierungs-/Schulsysteme aufweisen.

Darüber hinaus sind formale Bildungsabschlüsse nicht synonym mit adäquaten beruflichen Kompetenzen. Exemplarisch sei Bulgarien erwähnt, wo Absolventen berufsbildender Schulen oftmals andere Qualifikationen haben als der Sektor benötigt was ihre Umschulung erfordert und Italien, wo Absolventen der technischen Institute oftmals nur über mangelhafte technische Kompetenzen verfügen. Aus einer Langfristperspektive gesehen berichten interessanterweise Länder mit ausgebauten/umfangreichen Lehrlingssystemen über nur geringe oder überhaupt keine Probleme was Qualifikationsungleichgewichte betrifft. Dies hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass sich Lehrlingsausbildung automatisch an den Bedarf anpasst, da Lehrstellen von den Unternehmen nur für nachgefragte Berufe angeboten werden. Da in „überholten/veralteten“ Lehrberufen kein Betrieb Lehrstellen anbietet, werden diese automatisch ausgeschieden. Aktualisierung/Modernisierung bestehender sowie die Schaffung neuer Lehrberufe sind daher entscheidend für derartige Systeme. Wie Forschung aus Österreich zeigt⁸⁰, haben Lehrlingssysteme eine höhere und

⁷⁸ Die Erwerbstätigen im dänischen Bausektor haben folgenden formalen Bildungshintergrund: 30% sind ungelernete Arbeiter, 60% haben einen berufsbildenden Abschluss und 10% haben einen darüber hinausgehenden Bildungsabschluss (technisches Bakkalaureatsprogramm, Architekten und diverse Ingenieure).

⁷⁹ Bemerkenswerterweise ist das sektorspezifische Qualifikationsniveau in Bulgarien höher als der Länderdurchschnitt: 55,7% der Erwerbsbevölkerung haben ein High-School-Diplom, 23,4% eine Universitätsausbildung und 20,9% einen niedrigeren formalen Bildungsabschluss. Dies bedeutet, dass der Innenausbausektor ein attraktiver Beschäftigungsbereich zu sein scheint. Polen hat in den letzten Jahren als Ergebnis des EU-Beitritts des Landes einen Exodus an hoch qualifizierten Arbeitnehmern – insbesondere aus dem Bausektor – erlebt. Die Abwanderung dieser Beschäftigten (Installateure als exemplarische Gruppe) führte zu einem Zustrom von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Ländern (zumeist temporär, manchmal illegal), überwiegend aus der Ukraine, aber auch aus Weißrussland, Russland, Moldawien, Vietnam und China.

⁸⁰ Lorenz, Lassnigg, Jörg Markowitsch (Hrsg.): Qualität durch Vorausschau – Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Studien Verlag, Innsbruck 2004.

schnellere Reaktionsfähigkeit sich verändernden Beschäftigungs- und Qualifizierungstrends anzupassen als berufsbildende Schulen, d.h. Lehrlingssysteme sind schneller bei der Schaffung neuer oder aktualisierter Qualifikationen (Berufsbilder) als es die Curriculum-Entwicklung in berufsbildenden Schulen ist. Daraus folgt, dass Länder mit Lehrlingssystemen hinsichtlich ihres Anpassungsprozesses an zukünftige Qualifikationsbedarfe stärker nachfragegesteuert, wogegen Länder mit hohen Anteilen berufsbildender Schulabsolventen in einem hohen Ausmaß angebotsgesteuert sind.

Ein weiteres bemerkenswertes Ergebnis der vergleichenden Analyse bezieht sich auf die Vielzahl beruflicher Ausbildungswege, Karriereaussichten und Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese sind ziemlich beeindruckend in Österreich und Deutschland. Zum Beispiel gibt es im deutschen Bausektor mehrere Qualifizierungsschienen. Diese beinhalten die klassische Form der Weiterbildung, die auf einer abgeschlossenen Lehrausbildung aufbaut und üblicherweise zum Handwerksmeister führt oder eine Umschulung, die normalerweise auf einen neuen Beruf hinausläuft. Beide Arten der Weiterbildung werden im Berufsgesetz reguliert und von einer großen Anzahl von Institutionen, wie „Berufsakademien“, „Fachschulen“, „Bildungszentren“ und anderen privaten Weiterbildungsträgern angeboten.⁸¹ Im deutschen Nahrungsmittelsektor haben die unterschiedlichen Handwerksorganisationen der Fleisch- und Bäcker-Subsektoren ihre eigenen Ausbildungsstrukturen. Zumeist wird Weiterbildung in speziellen Akademien (bspw. für Bäcker und Fleischer) angeboten. Als eine übergeordnete Berufsinstitution bietet „Betriebswirte des Handwerks“ spezielle Weiterbildung für Beschäftigte an, die schon über höhere Qualifikationen verfügen, wie Handwerksmeister oder Manager.

Demgegenüber sind berufliche Erstausbildung und Weiterbildung in Ländern wie das Vereinigte Königreich oder Bulgarien in einer unterschiedlichen Art und Weise und deutlich breiter organisiert. Spezifische Qualifikationen und Kompetenzen werden durch non-formale betriebsexterne und betriebsinterne Weiterbildung vermittelt, abhängig vom jeweiligen Sektor- oder Geschäftskontext. Wie aus dem Vereinigten Königreich berichtet, ist non-formale und informelle betriebliche Weiterbildung in Kleinst- und Kleinunternehmen weit verbreitet. Aus dem Blickwinkel vieler Unternehmer wird „arbeitsplatzbasierte“ Weiterbildung als die geeignetste zur Verfügung stehende Form beruflicher Weiterbildung angesehen. Dies aufgrund ihrer leichten Vermittelbarkeit, ihrer hohen – dem betrieblichen Bedarf angepassten – Spezifität und ihrer zeitlichen als auch örtlichen Flexibilität. Zudem wohnt ihr das Potential inne sowohl zur Steigerung der Produktivität der Beschäftigten als auch des Unternehmens direkt beizutragen. Sie wird am häufigsten in Kleinbetrieben eingesetzt, die es sich nicht leisten können ihre Beschäftigten auf Weiterbildung zu schicken.

⁸¹ Ein ähnlicher Typus eines Karriereschemas wurde im Österreichischen Bausektor in Form der „Bauakademien“ etabliert. Im Anschluss an eine erfolgreiche Lehrausbildung kann man zuerst Vorarbeiter und dann nach einem dreijährigen Spezialkurs Polier werden. Zusätzliche Weiterbildung ist nötig um Bauleiter oder Bautechniker zu werden. Der nächste Schritt, wiederum nach erforderlicher Weiterbildung, ist der Baumeister. Frankreichs *professionalisation contract* sowie das gemeinsame Übereinkommen zum lebenslangen Lernen der Beschäftigten im Handwerksbereich wurden schon erwähnt.

Die bedeutende Rolle individueller und arbeitsplatzbasierter Qualifizierungswege führt zu einem ziemlich heterogenen Bild der Qualifikationen und Kompetenzen und oftmals auch zu Transparenzproblemen. Sowohl Unternehmen als auch öffentliche Akteure haben darauf reagiert indem branchenweite Standards entwickelt wurden, wie im Vereinigten Königreich die sogenannte „*Ace card*“, einzigartig in der EU.

Die Erfahrungsberichte aus Bulgarien und dem Vereinigten Königreich bewerten ihre berufsbildenden Organisationen als problematisch. In Bulgarien gibt es ein signifikantes Ungleichgewicht zwischen Qualifikationsangebot (Absolventen berufsbildender Schulen) und der Qualifikationsnachfrage. Darüber hinaus wird die enge Bandbreite der in den Schulen vermittelten Qualifikationen und Kompetenzen als Defizit eingestuft. Vom britischen Nahrungsmittelsektor wird berichtet, dass formale Weiterbildungskurse zu allgemein ausgerichtet sind und nicht den Bedarfen der Klein- und Kleinstunternehmen entsprechen. Vor diesem Hintergrund haben handwerkliche Nahrungsmittelerzeuger ihr eigenes Weiterbildungssystem gegründet. Berichte aus dem Vereinigten Königreich und im Besonderen aus dem Bausektor weisen auf ernste Engpässe an Weiterbildungsmöglichkeiten hin. Eine beträchtliche Kluft existiert demnach zwischen neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Personen und der Anzahl an angebotenen Weiterbildungsplätzen.

Aus einer Metaperspektive kann ein interessanter Trend beobachtet werden. Trotz geringerer Übergangsprobleme vom Schulsystem in die Arbeitswelt (d.h. Jugendarbeitslosenquoten) in beruflichen Ausbildungssystemen mit vergleichsweise hohem Niveau formaler beruflicher Erstausbildung (insbesondere Lehrlingsausbildung) gibt es eine generelle Tendenz in allen Ländern, dass berufliche Erstausbildung bei den Jugendlichen weniger attraktiv ist als allgemeinbildende Ausbildungsformen bzw. tertiäre Bildung (Universitäten). Die Länder reagieren darauf mit der Öffnung ihrer Bildungswege an Universitäten und anderen hochschulischen Einrichtungen für Lehrabsolvent/innen. Österreich bietet beispielsweise die „*Berufsreifeprüfung*“ (sie ermöglicht den generellen Zugang zu höherer Bildung für Facharbeiter und Absolventen drei- und vierjähriger berufsbildender Schulen) an. Oder Frankreich, wo seit 1987 die Bandbreite der durch eine Lehrlingsausbildung erlangbaren Qualifikationsniveaus durch das „*brevet professionnel*“ (Zeugnis über die berufliche Befähigung), das „*bac professionnel*“ (berufliches Bakkalaureatsdiplom), das „*brevet de technicien supérieur*“ (erweiterte Technikerzeugnis), Ingenieursdiplome, Masterabschlüsse und ähnlichem ausgeweitet wurde.

2.4.2 TRENDS UND HERAUSFORDERUNGEN IM BEREICH BERUFLICHER BILDUNG UND QUALIFIKATIONSENTWICKLUNG

Eine Vielzahl genereller Probleme die sich bestehende berufliche Erstausbildungs- und Weiterbildungssysteme in den Ländern gegenüber sehen wurden im vorhergehenden Abschnitt zusammengefasst. Darüber hinaus sind nationale Qualifizierungspraktiken sowohl mit sektorenspezifischen als auch allgemeinen Herausforderungen und Trends konfrontiert. Während diese in den vorigen Kapiteln (vgl. Treiber des Wandels) beschreiben wurden, fasst dieses Kapitel die Hauptergebnisse der nationalen Kontext- und Sektorenanalysen aus dem Blickwinkel der Kleinst- und Handwerksunternehmen unter zwei spezifischen

Herausforderungen zusammen: Bereitstellung und Praxis der Weiterbildungs- und Qualifikationsentwicklung sowie Wege zur Überwindung von Fachkräftemangel und Rekrutierungsschwierigkeiten.

2.4.2.1 HERAUSFORDERUNGEN IM BEREICH DES WEITERBILDUNGSANGEBOTS UND PASSENDE WEITERBILDUNG FÜR KLEINST- UND HANDWERKSUNTERNEHMEN

Wie schon beschrieben gibt es einige Länder die vor großen Herausforderungen im beruflichen Erstausbildungsbereich stehen. Entweder liegt ein quantitatives Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen (Vereinigtes Königreich) oder ein mehr qualitatives Ungleichgewicht vor, d.h. das bestehende berufliche Erstausbildungssystem ist nicht in der Lage ausreichend einer/m neuen Nachfrage/Bedarf zu entsprechen, wie dies in Bulgarien, Italien u.a. Ländern der Fall ist.

Berichtend über den britischen Bausektor identifizierte die Gewerkschaft „*Union of Construction and Allied Trades and Technicians*“ (UCATT) eine signifikante Lücke zwischen Angebot und Nachfrage. Während 48 – 50.000 Jugendliche jährliche einen Ausbildungsplatz benötigen, werden von *Construction Skills* lediglich 7.500 Stellen angeboten. Dies führte zu der ziemlich überraschenden Situation, dass 30% aller britischen Lehrlinge/Auszubildenden in Schottland ausgebildet wurden, wo das berufliche Erstausbildungssystem besser ausgestattet ist um die bestehende Nachfrage zu erfüllen.

Wie der britische Kontextreport (aber auch andere nationalen Analysen) festhält sind bestehende Weiterbildungskurse zu oft auf größere Unternehmen ausgerichtet und nicht genügend maßgeschneidert für die Bedürfnisse und speziellen Erfordernisse von Kleinst- und Handwerksbetrieben.

Von Italien wird berichtet, dass der Bausektor Problemen gegenübersteht, die sich aus den mangelhaften technischen Qualifikationen der in den Sektor Eintretenden ergeben. Die berufsbildenden Institute scheinen nicht in der Lage zu sein sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern mit den benötigten Qualifikationen und Kompetenzen auszustatten (z.B. Arbeiten mit technischen Standards, technische Expertise und Management Skills). Es besteht eine große Notwendigkeit diese Schwächen des beruflichen Erstausbildungssystems durch kontinuierliche und informelle Weiterbildungsaktivitäten zu überwinden.

Alle Sektor- und Länderberichte kommen zu dem Schluss, dass der laufende Bedarf an lebenslanger Weiterbildung, unabhängig von sektorenspezifischen Erfordernissen, weiter zunehmen wird. In zahlreichen Fällen steht der Bedarf an intensiver beruflicher Weiterbildung auch in Zusammenhang mit den Schwächen des beruflichen Erstausbildungssystems wie am Beispiel Italiens gezeigt, wo technologische, produktions- und marktbezogene Veränderungen sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte in Richtung steigender Qualifikationsniveaus und vermehrten Investitionen in informeller Weiterbildung drängen um die Defizite im Bereich formaler Weiterbildung zu überwinden. Neue Weiterbildungsbedarfe im Nahrungsmittelsektor betreffen gestiegene horizontale Kompetenzen wie Organisations-, Kommunikations- und HR-Kompetenzen sowie Fähigkeiten im Bereich der Administration, des Rechnungswesens, der Verkaufstechniken oder des Marketings.

Zur Bekämpfung der Schwächen des schulbasierten italienischen Berufsbildungssystems haben die Sozialpartner berufliche Weiterbildungsrichtlinien für die verschiedenen Subsektoren in der Nahrungsmittelindustrie, wie in der nachstehenden Tabelle dargestellt, entwickelt.

TABELLE 9: ITALIEN: WEITERBILDUNGSBEDARF IM NAHRUNGSMITTELSEKTOR

	Fleischerzeugung	Bäckereien
Weiterbildungsprioritäten der Unternehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Situation des Unternehmens • Bewertung der Rohprodukte • Kontrolle der internen Produktionskette 	<ul style="list-style-type: none"> • Produktion, Organisation und Management • Marketing, Vermarktung und Produktverkäufe • Labortechniken • Customer Relations Management
Weiterbildungsprioritäten der Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über Fleischbearbeitung • Reduktion des Abfalls • Fleischalterung • Kochen und Pasteurisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Produktionsprozess • Innovationstechnologie • Produktlagerung • Produktqualität • Zertifizierung • Warenzeichen

Quelle: Branchenstudie Italien, Academy Avignon

Ein allgemeines Problem, das sich in allen Sektorenberichten der verschiedenen Länder und hinsichtlich des generellen Bedarfs an Höherqualifizierung und beruflicher Weiterbildung findet, ist die Abhängigkeit der Weiterbildung vom Qualifikationsniveau des Arbeitnehmers. Der deutsche Branchenbericht zum Bauwesen illustriert das Problem: obwohl in Deutschland im Schnitt die berufliche Weiterbildungsquote bei 26% (Zahlen von 2007) liegt, nutzen zumeist die schon gut ausgebildeten Beschäftigten Weiterbildung (29%) wogegen un- oder niedrigqualifizierte Arbeiter eine signifikant niedrigere Quote (10%) haben.

Weitere Schwierigkeiten bestehender Weiterbildungssysteme betreffen Finanzierung, Weiterbildung in neuen Berufen und spezifische Aspekte der Kleinst-/Handwerksunternehmen, wie der britische Kontextbericht exemplarisch verdeutlicht:

- Es ist schwierig Kleinstunternehmen für längerfristige Planung und Investitionen in Weiterbildung der Qualifikationen anzuregen
- Allzu oft ist die Finanzierung der Weiterbildung im Vereinigten Königreich (aber auch in anderen Ländern) nachfragegesteuert, wobei der Staat Weiterbildung in Sektoren mit Arbeitskräftemangel initiiert

Betrachtet man die besonderen Herausforderungen, die von Kleinst- und Handwerksunternehmen hinsichtlich der neuen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfe zu bewältigen sind, so identifizierte die italienische Kontextanalyse ein schwerwiegendes Problem, das auch in anderen Ländern besteht. Die Tatsache, dass das im Unternehmen vorhandene Wissen und die Art und Weise wie dieses verwaltet, genützt und aktualisiert wird heutzutage als Schlüsselfaktor für den Unternehmenserfolg, für die Wettbewerbsfähigkeit im Markt und auch für die Beschäftigungsfähigkeit der Angestellten angesehen wird, spiegelt sich zu oft nicht in der Praxis der Kleinst- und Handwerksunternehmen wider. Berufliche Bildung basiert in kleinen Unternehmen traditionell überwiegend auf non-formalem Lernen und „*Learning by doing*“. In den meisten Fällen werden neue Angestellte durch schon länger beschäftigte Kollegen desselben Unternehmens unterstützt. Diese Art informellen Lernens und des Wissenstransfers unter internen Berufskollegen ist außerhalb der formalen und externen Erstausbildung und Weiterbildung organisiert. Dieses Weiterbildungsmodell dürfte jedoch nicht mehr passend

sein um den neuen Herausforderungen durch technologische, produkt- und marktbezogene Trends und Bedarfe begegnen zu können.

Obwohl die Voraussetzungen für kontinuierliche Weiterbildung und regelmäßige Höherqualifizierung in andern Ländern möglicherweise besser sind, bleiben die Herausforderungen doch dieselben, wie aus dem deutschen Bericht zum Nahrungsmittelsektor ersichtlich wird, wo informelles und lebenslanges Lernen in der Nahrungsmittelweiterverarbeitung an Bedeutung zunehmen. Vor dem Hintergrund zunehmend IT-basierter Produktionsprozesse und eines Sektors der rasch auf sich veränderndes Konsumentenverhalten reagieren muss (bspw. biologische Nahrungsmittel) werden neue Qualifikationen zur Herstellung neuer Produkte benötigt. Darüber hinaus haben Qualitätsstandards im Nahrungsmittelsektor in den letzten Jahren aufgrund einer Reihe von Nahrungsmittelskandalen und gesetzlich vorgeschriebener Bestimmungen (Regulierungen im Bereich Hygiene, Transport, Lagerung etc.) zugenommen. Diese Veränderungen bedingen einen verstärkten Rückgriff auf non-formales und informelles Lernens.

Ähnlichen Herausforderungen wie jenen, die sich der Bausektor in Österreich gegenüber sieht, werden auch von anderen Ländern berichtet, was den Bedarf an Mehrfachkompetenzen („multi-skilling“) sowie das Meistern des technologischen Wandels, der regulatorischen Änderungen, einer veränderter Kundennachfrage nach ökologischen Baumaterialien und Gebäudeerrichtung sowie nach energieeffizienten Formen des Heizens, der Warmwasseraufbereitung usw. unterstreicht. Unternehmerisches Denken und Agieren sowie Management Fähigkeiten und Wissen gewinnen ebenfalls an Bedeutung.

Als Antwort auf diese allgemeinen Herausforderungen illustriert das dänische Beispiel wie Sozialpartner, berufsbildende Institutionen und Regierungen reagieren können indem sie Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung stärken und diese an die Spitze der politischen Agenda setzen. Schlüsselakteure im Bausektor bestätigen, dass Bildung, Qualifikation und Kompetenzen zunehmend entscheidende Faktoren für die Steigerung der Produktivität, der Qualität und des Einkommens (auch aus einer Beschäftigtenperspektive) werden. Den dänischen Sozialpartnern und Akteuren aus der Berufsbildung zufolge muss das Bildungssystem darauf antworten indem es:

- Kapazität zur Anpassung berufsbildender Programme entsprechend der spezifischen Branchenbedarfs innerhalb der Industrie bereitstellt.
- alle Beschäftigten in der Industrie der Weiterbildung und kontinuierlichen Berufsentwicklung zuführt.
- ein Weiterbildungssystem aufbaut, das fähig ist sowohl für qualifizierte als auch für unqualifizierte Beschäftigte jene notwendigen Kompetenzen in einer raschen und flexiblen Art und Weise zu vermitteln, die diese für eine Beschäftigung im Sektor qualifizieren.
- Umschulung für Beschäftigte aus anderen Branchen anbietet.
- mehr Lehrlinge/Trainees ausbildet.
- verstärkt höhere Bildung gezielt für den Bausektor anbietet.

Ein Schlüsselthema der letzten Jahre war das Konzept der Innovation des Berufsbildungssystems, und spezifischer, in welchem Ausmaß das Weiterbildungssystem des

Bausektors in der Lage war dem Bedarf an laufender Innovation zu entsprechen. Eine Analyse des dänischen Verbands der Klein- und Mittelbetriebe belegt, dass mehr als ein Drittel der Berufsschüler damit unzufrieden sind, dass berufsbildende Schulen / Berufsbildungszentren nicht die notwendigen Voraussetzungen und Kultur für die Schaffung neuer Ideen bieten. Die Analyse schlussfolgert, dass Veränderungen sowohl in den Berufsbildungszentren als auch am Arbeitsplatz notwendig sind, wenn die Industrie ernsthaft die innovativen Kapazitäten der Schüler fördern will. Der Fokus auf Innovation und Qualitätssicherung führte die Weiterbildungsausschüsse/-gremien dazu ihre Berufsbildungsprogramme in einer kontinuierlichen Weise zu verbessern um den Arbeitsmarktbedarfen zu entsprechen. Nachstehend ist ein Beispiel aus dem Berufsbildungsprogramm der Tischler angeführt wie das Komitee den Branchenbedarf bis 2020 vorhersieht. Das Gremium hat die Lernergebnisse in drei generelle Schlüsselkompetenzen herunter gebrochen (siehe nachstehende Tabelle).

TABELLE 10: DÄNEMARK: PRIORITÄTEN DER KOMPETENZENTWICKLUNG IM BAUSEKTOR – DAS BERUFSBILDUNGSPROGRAMM DER TISCHLER

Persönliche Kompetenzen	Allgemeine Kompetenzen	Core professional Kompetenzen
Der Lehrling/Auszubildende soll während der beruflichen Weiterbildung folgende Kompetenzen erreichen: Kommunikation, Zusammenarbeit, Flexibilität, Kreativität, Unabhängigkeit und Verantwortungsbewusstsein	Der Lehrling/Auszubildende soll während der beruflichen Weiterbildung folgende Kompetenzen erreichen: Verstehen von Kundenwünsche und Kundenorientierung, Zusammenarbeit, Planung, IT, Informationsgewinnung, Ergonomie, Projektabwicklung, Ästhetik, unternehmerische Einstellung sowie das Verstehen der Gesellschaft und Kultur.	Der Lehrling/Auszubildende soll während der beruflichen Weiterbildung folgende Kompetenzen erreichen: Kunsthandwerklich orientiertes Prozessdenken, Problemlösung, mehrfach kunsthandwerkliche Kompetenzen, hohe Fachkenntnisse, Verständnis der Bauprozesse und wie Arbeit effizient organisiert wird sowie konstruktive Kritikfähigkeit.

Quelle: Dänische Branchenstudie

2.4.2.2 FACHKRÄFTEMANGEL UND REKRUTIERUNGSPROBLEME

Eines der besorgniserregendsten generellen (unabhängig von irgendwelchen nationalen kontextualen und ökonomischen Bedingungen) Ergebnisse der Branchenanalysen ist, dass Fachkräftemangel und Rekrutierungsprobleme als eine der zukünftigen Hauptherausforderungen identifiziert wurden. Dies wird anhand der folgenden Daten dargestellt, die den nationalen Analysen entnommen wurden.

Unabhängig von der aktuellen ökonomischen Krise, die die Bauindustrie schwer getroffen hat, wird für den Bausektor in Dänemark innerhalb der nächsten 5 Jahre ein Mangel an Fachkräften und verfügbarer Arbeitskräfte erwartet. Dies erklärt sich hauptsächlich durch die große Zahl an Fachkräften, die in den Ruhestand übertreten werden und weniger durch die positive konjunkturelle Entwicklung. Die Gesamtzahl (alle Sektoren) der Fachkräfte, die in den nächsten 20 Jahren aus dem Arbeitskräftepotenzial ausscheiden werden, wird auf 145.000 geschätzt. Für den Bausektor wird von 17.500 ausgegangen, d.h. einem Rückgang um 12%.

In Österreich berichten die Arbeitgeber, dass im Bausektor jedes Jahr 2.000 Lehranfänger fehlen – d.h. die Lehrlingsnachfrage seitens der Unternehmens übersteigt derzeit schon das Angebot seitens der Jugendlichen.

Gemäß der betreffenden Gewerkschaftsorganisation, wird der britische Bausektor in den nächsten 5 Jahren 45.000 neue Lehrlinge benötigen da die aufgestaute Nachfrage im Wohnbau und umfangreiche Hoch- und Tiefbauprojekte abgearbeitet werden. Generell gab es bei den höher qualifizierten Beschäftigten einen Anstieg und einen Rückgang bei jenen ohne Qualifikationen.

Die Länderberichte aus Deutschland, Italien, Polen, und Frankreich deuten ähnliche Rekrutierungsprobleme und zukünftige Arbeitsnachfrage für den Sektor an, die nicht durch das zu erwartende Angebot ausgeglichen werden wird.

Die beiden anderen Sektoren, Nahrungsmittelerzeugung und persönliche Dienstleistungen, sehen auch die Rekrutierung qualifizierten Personals als eine Hauptherausforderung für die Zukunft an. Beispielsweise ist in Deutschland die Berufslaufbahn eines Gebäude- oder Textilreinigers, mit seinem niedrigen Einkommen und der physisch anstrengenden Arbeit, bei Jugendlichen sehr unattraktiv. Daher nehmen diese Sektoren bedeutende Rekrutierungsprobleme wahr, die von den meisten Unternehmen nur durch die Einstellung von Migranten und unqualifizierten Arbeitern gelöst werden können. Selbst im Nahrungsmittelverarbeitungssektor, der durch weit bessere Arbeitsbedingungen charakterisiert ist, wird die Rekrutierung neuer und qualifizierter Lehrlinge als ein großes Problem und als eine kritische zukünftige Herausforderung betrachtet.

Es muss betont werden, dass Rekrutierungsprobleme und Fachkräftemangel für Kleinst- und Handwerksbetriebe herausfordernder sind als für größere Unternehmen. Wie der italienische Kontextbericht anmerkt, sieht sich der Handwerkssektor in Italien heute schon generellen Schwierigkeiten bei der Anwerbung neuer Beschäftigter gegenüber. Einer Befragung durch *Confartigianato* im April 2010 zufolge, werden zukünftig Handwerksbetriebe in allen ökonomischen Sektoren (jedoch verstärkt in der Dienstleistung als in der Sachgütererzeugung) und Regionen mehr Beschäftigte als der Durchschnitt aller Unternehmen einstellen. Im Durchschnitt berichten mehr als 25% der Handwerksbetriebe in Italien von Rekrutierungsschwierigkeiten (verglichen mit 20% aller Unternehmen) und aus acht Regionen wird berichtet, dass Rekrutierungsschwierigkeiten bis zu einem Drittel aller Handwerksbetriebe betreffen. In Sektoren wie dem Friseurgewerbe, der Reinigung oder der Bauarbeiten sind die Rekrutierungsschwierigkeiten besonders hoch.

2.5 SCHLUSSFOLGERUNGEN

KMU ist die bedeutendste Unternehmensform in Europa. Weit weniger bekannt aber ist, dass die meisten KMU in der Tat Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sind. Diese Unternehmen, die oft vom Eigentümer geführt werden und in handwerklichen oder kunsthandwerklichen Bereichen arbeiten, beschäftigen rund ein Drittel der europäischen Arbeitnehmer.

Die Vergleichsanalyse verdeutlicht die ausgeprägten Unterschiede hinsichtlich des Gewichtes von Kleinstunternehmen in den nationalen Ökonomien und Arbeitsmärkten, mit signifikanten Unterschieden der jeweiligen Anteile der Kleinstunternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen.

Die Sektor-Analysen, die in acht Ländern durchgeführt wurden, bestätigen die Entscheidung, den Fokus auf drei sehr unterschiedliche und markante Sektoren zu legen, mit ihren unterschiedlichen Wirtschafts- und Beschäftigungshintergründen, ihren unterschiedlichen Kompetenz- und Qualifikationsstrukturen und Trends sowie ihren unterschiedlichen Treibern des Wandels.

Die Analyse der strukturellen Wirtschafts- und Beschäftigungsdaten deckte die starke Rolle der Kleinst- und Handwerksunternehmen in allen drei Sektoren quer über das gesamte Länderspektrum auf. In allen Ländern nimmt der Sektor *Innenausbau* eine wirtschaftlich bedeutende Stellung ein, der durch Kleinst- und Handwerksunternehmen als die vorherrschende Form der Unternehmensorganisation und Größe gekennzeichnet ist. Die Baubranche kann auch als "Barometer der wirtschaftlichen Dynamik" mit einer breiten Palette von Veränderungstreibern angesehen werden, die sowohl derzeitigen als auch künftigen Qualifikationsbedarf und aktuelle und künftige Herausforderungen in diesem Kontext aufzeigt.

Im Gegensatz zum Innenausbau-Sektor, ist die Dominanz von Kleinst- und/oder Handwerksbetrieben im *Nahrungsmittelsektor* (Fleisch, Milcherzeugnisse und Backwaren-Produktion) in den meisten Ländern weniger stark ausgeprägt. Obwohl auch ein großer Teil der Erwerbspersonen in der Mikro-Unternehmen angestellt ist, ist dieser Sektor durch eine duale Struktur mit industriell orientierten Unternehmen und Produktionen auf der einen Seite und mehr handwerkorientierten Unternehmen auf der anderen Seite gekennzeichnet. Unsere Analyse förderte auch ziemlich unterschiedliche und manchmal divergierende Trends des strukturellen Wandels und der Beschäftigungsentwicklung zutage.

Als dritter Branchenfocus unserer Analyse ist der Sektor der *personen- und gesundheitsorientierten Dienstleistungen* mit Abstand am heterogensten. Dieser "Sektor" ist sehr vielfältig und in verschiedene, eigentlich separate Bereiche aufgeteilt: die Herstellung medizinischer Instrumente ist High-Tech, geschieht oft durch international bekannte Unternehmen. Im Gegensatz dazu sind die sozialen Bereiche oft weniger offensichtlich, weisen ein „low profile“ auf und sind schwerer zu erreichen. Die von uns betrachteten unterschiedlichen Bereiche der personenorientierten Dienstleistungen sind charakterisiert zum einen durch Handwerksberufe und Handwerksbetriebe in bestimmten Subsektoren (Friseur und Schönheitssalons, medizinische Instrumente) während andere Subsektoren überhaupt keine handwerkliche Orientierung aufweisen (Gesundheitsbetreuung, Reinigungswesen, Fitness).

Angesichts der Diversität der beruflichen Qualifizierungssysteme sowie der Unterschiede im nationalen Verständnis und der zugrunde liegenden Konzeption dessen, was überhaupt einen Beruf bestimmt, ist es bemerkenswert wie ähnliche Berufe, Qualifikationen und Kompetenzprofile in allen Ländern sind. Obwohl nationale Faktoren einen enormen Einfluss darauf haben, wie Kompetenzen und Qualifikationen vermittelt werden, kann man dennoch ähnliche Strukturen hinsichtlich der Arbeitsteilung und dem Ausmaß horizontaler und vertikaler Differenzierung beobachten. Unterschiede zwischen den Sektoren (insbesondere zwischen Bau- und Nahrungsmittelsektor versus die persönlichen Dienstleistungen) sind stärker ausgeprägt als die Länderunterschiede.

Obwohl wir üblicherweise relativ hohe Anteile an beschäftigten mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung und niedrige Anteile an un- oder angelernten Beschäftigten beobachten konnten sind Vergleiche formaler Bildungsabschlüsse zwischen den Ländern problematisch aufgrund der unterschiedlichen nationalen Berufsbildungsstrukturen, weshalb Beschäftigte mit vergleichbaren beruflichen Qualifikationen oftmals unterschiedliche formale Bildungsabschlüsse aufweisen.

Darüber hinaus kann als wichtiges Ergebnis der Kontextanalyse festgehalten werden, dass formale Bildungsabschlüsse nicht synonym sind mit adäquaten beruflichen Kompetenzen. Beispiele sind Bulgarien und Italien für die ausgeprägte Qualifikationsungleichgewichte berichtet wurden. Aus einer Langfristperspektive gesehen berichten interessanterweise Länder mit ausgebauten/umfangreichen Lehrlingssystemen über nur geringe oder überhaupt keine Probleme was Qualifikationsungleichgewichte betrifft. Dies hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass sich Lehrlingsausbildung automatisch an den Bedarf anpasst, da Lehrstellen von den Unternehmen nur für nachgefragte Berufe angeboten werden. Da in „überholten/veralteten“ Lehrberufen kein Betrieb Lehrstellen anbietet, werden diese automatisch ausgeschieden. Aktualisierung/Modernisierung bestehender sowie die Schaffung neuer Lehrberufe sind daher entscheidend für derartige Systeme. Folglich sind Länder mit Schwerpunkt auf Lehrlingssystemen hinsichtlich ihres Anpassungsprozesses an zukünftige Qualifikationsbedarfe stärker nachfragegesteuert, wogegen Länder mit hohen Anteilen berufsbildender Schulabsolventen in einem hohen Ausmaß angebotsgesteuert sind.

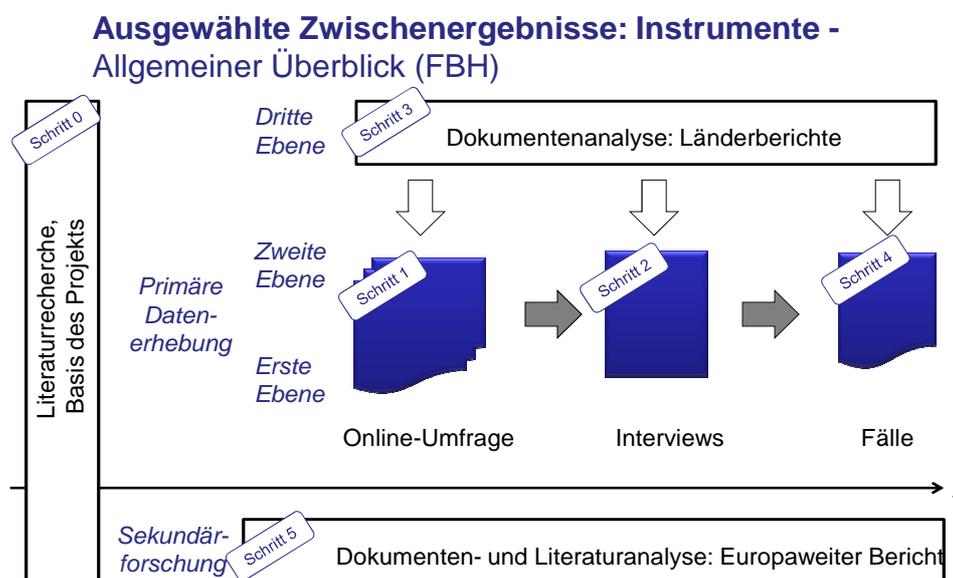
3 QUALIFIKATIONEN UND KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF IN KLEINST- UND HANDWERKS BETRIEBEN – ERGEBNISSE DER QUANTITATIVEN UND QUALITATIVEN ERHEBUNG SOWIE BEISPIELE GUTER PRAXIS

3.1 ÜBERBLICK ÜBER DEN AUFBAU DER STUDIE UND IHRE UMSETZUNG

3.1.1 METHODISCHER ANSATZ

Die Studie ist über mehrere Ebenen aufgebaut, was die Möglichkeit bietet, Verbindungen auf und zwischen den drei Ebenen aufzudecken: Einzelne Unternehmen und einzelne Trainingsanbieter (1. Ebene), die Kleinst- und Handwerksbetriebe und die Trainingsanbieter vertretende Institutionen (2. Ebene) und regional und national regulierende Institutionen (3. Ebene). Die Online-Befragung wurde genutzt, um eine große Anzahl von Datensätzen von Kleinst- und Handwerksbetrieben, die diese Betriebe repräsentierenden Institutionen sowie von Trainingsanbietern zu erhalten. Der Vergleich der quantitativen Datensätze dieser drei Gruppen half dabei, Informationen über die Anforderungen an künftige Qualifikationsbedarfe und das Trainingsangebot zu sammeln sowie genauere Einblicke zu erhalten, warum Trainingsangebote am Markt scheitern und warum es zu Diskrepanzen, sog. Mis-Matches, zwischen Bildungsangebot und -nachfrage kommt. Die Entscheidung, diese drei Gruppen in die Befragung zu inkludieren und die Perspektive der individuellen Mitarbeiter / Lerner nicht zu berücksichtigen, resultierte aus folgenden Überlegungen: Der Zugang zu den einzelnen Mitarbeitern stellt sich als äußerst schwierig dar. Weiterhin ist die individuelle Perspektive nicht deckungsgleich mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Darüber hinaus hätte die Hinzunahme einer weiteren Perspektive zu einer weiteren Ausdifferenzierung und damit auch zu geringeren Fallzahlen innerhalb der einzelnen Gruppe geführt. Die quantitativen Datensätze wurden genutzt, um interessante Gesprächspartner für die qualitativen Interviews zu finden, um vertiefende Informationen über die Einzelfälle zu erhalten. Die nationalen Kontextberichte wurden von den nationalen Partnern erstellt und beinhalten detaillierte Informationen über jeden der drei Sektoren innerhalb eines Landes und halfen, die gesammelten Informationen zu analysieren und zu interpretieren. Ergänzend wurde vom Konsortium eine Literaturliste eingerichtet und fortlaufend erweitert, die weitere Informationen zur Interpretation der Datensätze lieferte und einen Überblick über den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Diskussion bot.

ABBILDUNG 6: STUDIENDESIGN



Quelle: FBH

3.1.2 ONLINE-UMFRAGE

Der erste Schritt im methodischen Vorgehen war der Online-Fragebogen. Hauptziel dieses Schritts war das Sammeln von quantitativen Informationen. Diese sollten es zum einen ermöglichen, die Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf sowie die Art und Weise, wie diese Anforderungen in Kleinst- und Handwerksbetrieben beurteilt wurden, zu beschreiben. Auch sollten Informationen bezüglich der Trainingsprogramme zusammengetragen werden. So konnten Informationen darüber gesammelt werden, wie und wie gut die Abstimmungsprozesse in der Praxis funktionieren. Die Sammlung dieser quantitativen Datensätze führte zu einem Überblick über das Forschungsgebiet, half seine Grundstruktur abzugrenzen und seine Einflussfaktoren zu identifizieren. Die Datensätze wurden genutzt, um ein vertieftes Verständnis der Grundstruktur des Forschungsgebiets zu erlangen und halfen, interessante Institutionen und Teilnehmer für die Interviews im zweiten Schritt zu finden (siehe Kapitel 3.3.4). Es ermöglichte auch, potentielle Probleme zu analysieren, besonders durch die vergleichende Perspektive. Der Online-Fragebogen bot Zugang aus zwei verschiedenen Perspektiven: Die horizontale Perspektive, um Diskrepanzen und Unterschiede zwischen Handwerksbetrieben und Trainingsinstitutionen zu finden, und die vertikale Perspektive, um Diskrepanzen und Unterschiede zwischen Unternehmen / Trainingsinstitutionen und den sie vertretenden Institutionen auszumachen.

Um eine hohe Qualität der Daten zu garantieren, wurde ein neues Instrument für die Online-Befragung entwickelt und eingeführt. Das Instrument wurde für die spezifischen Bedürfnisse des Konsortiums entwickelt. Es bietet die Möglichkeit, eine Sprache als Referenzsprache zu

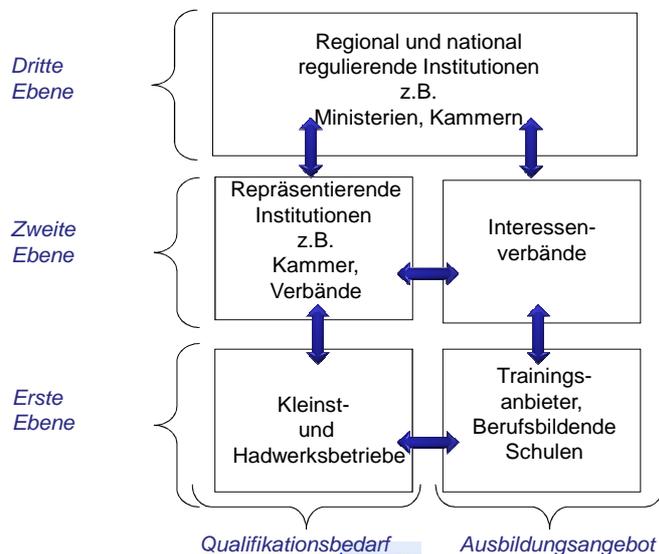
wählen, in unserer Umfrage Englisch. Die Bezugssprache konnte anschließend von den nationalen Partnern in ihre jeweilige Landessprache übersetzt werden. Das Konsortium entwickelte individuelle Fragen für jede der drei Zielgruppen (siehe Anhang für Beispiele). Die Struktur des Fragebogens für Unternehmen bestand aus fünf verschiedenen Teilen.

Im ersten Teil wurde nach Situationen gefragt in denen die Unternehmen beginnen, über Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf sowie über deren Ursachen und Impulse nachzudenken. Dieser Teil des Fragebogens wurde entworfen, um mehr Informationen über den situativen Kontext der Anforderungen an Qualifikationsbedarf in Kleinst- und Handwerksbetrieben zu erlangen. Der zweite Teil kann als Hauptteil des Fragebogens betrachtet werden. Basierend auf der Literaturübersicht und einer Meta-Analyse verschiedener Studien, wählten wir 38 Qualifikationsanforderungen aus, die die Teilnehmer hinsichtlich vergangenheitsbezogener Bedarfszu- oder -abnahmen sowie künftiger Erwartungen bewerten sollten. Die Verbindung der Vergangenheitsperspektive mit der Zukunftsperspektive wurde gewählt, um Informationen über die Stabilität der Trends zu erlangen und um Zukunftsbewertungen mit vergangenen Erfahrungen zu verknüpfen. Die aktuelle Einschätzung wurde nicht erfragt, um die Befragung nicht übermäßig zu verlängern und da in da sich die aktuelle Einschätzung aus der vergangenheitsbezogenen Einschätzung ergibt sowie die zukünftige prägt und somit enthalten ist. Die 38 Qualifikationsanforderungen wurden in drei Kategorien eingeteilt: Arbeitsprozessbezogene, kommunikative und persönliche Qualifikationsanforderungen.

Der dritte Teil des Fragebogens beschäftigte sich mit Maßnahmen, die Unternehmen bezüglich ihres Qualifikationsbedarfs unternahmen, sowie mit Schwierigkeiten, die diese dabei erfuhren. Der vierte Teil umfasst Fragen nach Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen, um ihre Qualifikationsbedarfe zu decken und nach den Problemen, die Unternehmen dabei erfahren. Der fünfte Teil beinhaltete strukturelle Fragen, beispielsweise nach der Größe, dem Alter und dem Umsatz des jeweiligen Unternehmens. Insgesamt beinhaltete der Fragebogen 32 Fragen. Neben den Fragen zu Anforderungen an Qualifikationen in Zukunft und Vergangenheit, deckte er auch Fragen über die Erhebung von und die Konsequenzen der Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf ab.

Der Fragebogen für die, die Unternehmen repräsentierenden Institutionen (Unternehmensverbände / Handwerksorganisationen) wurde analog zum Fragebogen für die Unternehmen gestaltet. Die Perspektive innerhalb der Fragen wurde jedoch geändert. Die repräsentierenden Institutionen wurden gebeten, die Fragen für ein typisches Kleinst- und Handwerksunternehmen zu beantworten. Zudem sollten sie angeben, wie sie die Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf und die Abläufe für ihre Erhebung und die daraus resultierenden Konsequenzen wahrnehmen. Wir entschieden uns, die Anzahl der Fragen zu reduzieren und uns auf die wichtigsten Fragen zu konzentrieren. Dieses wurde durch die Verkürzung des Fragebogens optisch und psychologisch unterstrichen. Ziel war es hierbei, eine möglichst geringe Abbruchquote zu erreichen.

ABBILDUNG 7: 3-EBENEN-ANSATZ



Quelle: FBH

Die nationalen Partner hatten die Aufgabe, den Zugang zu den Unternehmen, den Trainingsanbietern und den diese repräsentierenden Institutionen zu organisieren. Dabei wurden von den nationalen Partnern verschiedene Wege genutzt. Jedem nationalen Partner wurden 1000 Codes für die Unternehmen und 100 für die Trainingsanbieter und repräsentierenden Institutionen zur Verfügung gestellt. Etwa die Hälfte der nationalen Partner nutzte bestehende Unternehmensdatenbanken, um auf die Kleinst- und Handwerksbetriebe zuzugehen. Die anderen nutzten den Weg über die Unternehmensverbände bzw. Handwerksorganisationen. Die verschiedenen Zugangswege führten zu unterschiedlichen Reaktionsmengen in den einzelnen Ländern. In Österreich wurden z. B. 2000 Unternehmen per Mail kontaktiert, damit von 150 Unternehmen die Befragung durchgeführt wurde. In Frankreich wurden hingegen die Unternehmen direkt telefonisch angesprochen mit dem Resultat einer höheren Antwortquote. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die eingegangenen Datensätze

TABELLE 11: DATENSATZ - FRAGEBOGEN

Länder	Kleinst- und Handwerksbetriebe	Unternehmensverbände / Handwerksorganisationen	Trainingsanbieter
Österreich	151	33	16
Bulgarien	109	12	23
Dänemark	24	10	2
Frankreich	96	6	10
Deutschland	89	21	23
Italien	35	9	10
Polen	111	36	22
Vereinigtes Königreich	85	20	19
gesamt	700	147	125

Quelle: FBH

3.1.3 KONTEXTBERICHTE

Jeder nationale Partner erarbeitete drei Kontextberichte für die gewählten Sektoren. Diese lieferten wichtige Informationen über alle drei Sektoren und ihre Struktur und erleichterten die Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Ländern. Dies half uns, Einschätzungen über verschiedene Faktoren innerhalb der EU-Mitgliedsländer sowie über ihre regional und national regulierenden Institutionen zu erlangen. Die Kontextberichte führten zu einem vertieften Verständnis der verschiedenen Einflussfaktoren für die verschiedenen Akteure, sowohl für Trainingsinstitutionen als auch für Kleinst- und Handwerksbetriebe.

Die Kontextberichte bestanden aus vier verschiedenen Teilen. Teil eins beschrieb das Profil und die ökonomische Struktur des Sektors. Er beinhaltete eine Beschreibung des Sektorenprofils, die Hauptformen der Unternehmensorganisation innerhalb des Sektors, die Rolle des Sektors in der Gesamtwirtschaft des Landes, die Geschäftsdemographie und bot zudem Informationen über die Belegschaft des Unternehmers. Teil zwei lieferte Informationen über den Kontext, die Strukturen und die Herausforderungen bezüglich der Kompetenzen, Qualifikationen und der beruflichen Bildung. In Teil drei wurden Einflussfaktoren für Veränderungen des künftigen Qualifikationsbedarfs, sog. Entwicklungstreiber, beschrieben. Teil vier beinhaltete Literatur, Quellen und Tabellen, Graphen und Abbildungen. Die Struktur der Kontextberichte wurde gewählt und entwickelt, um ein Grundgerüst von Daten für jeden Sektor in jedem Land zu erhalten. Teil eins und zwei ermöglichten einen strukturierten Einblick in die Wirtschafts- und Trainingssysteme und konnten als Basis für die Dateninterpretation genutzt werden. In Teil drei haben wir versucht, Informationen zu weiteren relevanten Entwicklungen in jedem Sektor zu erhalten. Somit waren Teil eins und zwei gegenwartsorientiert, in dem sie den Kontext beschrieben, in dem die künftigen Qualifikationsbedarfe bewertet wurde. Teil drei war zukunftsorientiert und zeigte künftige strukturelle Entwicklungen innerhalb des Sektors auf. (Die Strukturierung der Kontextberichte ist im Anhang aufgeführt). Diese Veränderungen gaben Hinweise und Orientierungshilfen für eine künftige Umsetzung. Die strukturellen, künftigen Entwicklungen

ermöglichten und schränkten die Bewertung von Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf ein. Die Grundstruktur sowie erläuternde Hinweise wurden für die nationalen Partner vorbereitet. Eine Pilotstudie für den Kontextbericht wurde durchgeführt und ebenso an die nationalen Partner weitergegeben. Die nationalen Partner stellten insbesondere aus vorhandenen statistischen Materialien und Literatur sowie durch Befragung von Sektor-Experten die Kontextberichte zusammen. Die aus den Kontextberichten gewonnenen Daten wurden auf mindestens zwei Arten verwendet: a) dienten sie als Interpretationsrahmen und b) suchten wir nach empirischen Ergebnissen, die auf eine Verbindung zwischen bestimmten Kontextstrukturen und Einschätzung künftigen Qualifikationsbedarfs hindeuteten.

3.1.4 QUALITATIVE INTERVIEWS

Auf Grundlage der quantitativen Befragung untersuchten wir die Datensätze hinsichtlich typischer Antwortmuster. Basierend auf diesen Mustern identifizierten wir einzelne Unternehmen und Institutionen. Die Analyse führte zu einer Auswahl von Befragten für die qualitativen Interviews. Durch die Interviews konnten typische Fälle noch eingehender untersucht werden.

TABELLE 12: INTERVIEWS IN DEN EINZELNEN LÄNDERN

Länder	Anzahl der Interviews
Österreich	9
Bulgarien	12
Dänemark	10
Frankreich	10
Deutschland	10
Italien	9
Polen	9
Vereinigtes Königreich	12
gesamt	81

Quelle: FBH

Für die Interviews entwickelten die Projektkoordinatoren eine detaillierte Fragenstruktur als Richtlinie, um die nationalen Partner zu unterstützen, eine hohe Qualität der Interviews zu erreichen und um ihre Vergleichbarkeit zu sichern. Die qualitativen Interviews waren die Grundlage für die systematische Entwicklung der Fallstudien. Die Interviewrichtlinie wurde strukturiert und bestand aus vier verschiedenen Teilen. Teil eins konzentrierte sich auf die Identifikation von Situationen, in denen die Kleinst- und Handwerksbetriebe Impulse erhalten, über Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf nachzudenken und wie sie hiermit umgehen. Teil zwei umfasste Beispiele für spezifische Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf. In Teil drei konzentrierten wir uns auf bestehende Trainingsprogramme und die Erwartungen und Auswirkungen aus Sicht der Unternehmen. Der vierte und letzte Teil wurde entwickelt, um Informationen über Unterstützungsbedarf zu erlangen. Mit diesen vier Teilen des Interviews haben wir versucht, spezifische Situationen, denen Kleinst- und Handwerksbetriebe begegnen, detaillierter zu untersuchen und zudem

die quantitativen Informationen anzureichern. In Ergänzung zu der ausführlicheren Form von Informationen bieten die Interviews die Möglichkeit, spezielle Details zu verdeutlichen. Ein spezieller Fokus wurde dabei auf die Besonderheiten von Kleinst- und Handwerksbetrieben gelegt, wie sie Trainingsprogramme nutzen und wo sie ergänzenden Unterstützungsbedarf benötigen.

3.1.5 FALLSTUDIEN

Basierend auf den Interviews und ihrer Dokumentation, entwickelten die nationalen Partner Fallstudien über die interviewten Kleinst- und Handwerksbetriebe, Trainingsanbieter und Institutionen. Die Fallstudien wurden entwickelt, um eine Vielzahl an verschiedenen Beschreibungen der Prozesse bei den Unternehmen vor Ort zu erzielen. Das FBH entwickelte eine Richtlinie für die Dokumentation der Fallstudien. Zuerst sollten Hintergrund und Kontextinformationen gegeben werden, um die Fälle eingrenzen zu können. Anschließend wurden die sog. Entwicklungstreiber und Veränderungen im Bereich der Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf, Trainingsprogramme und erfahrene Schwierigkeiten dokumentiert. Dieses half, die Motivation, die Bedeutung und die Ziele des jeweiligen Falls zu verstehen. Der dritte Teil bestand dann aus der Beschreibung von guten Praxisbeispielen. Hier wurden neue Prozesse, neue Problemlösestrategien oder die Überwindung von Kompetenz- oder Qualifikationsmängeln beschrieben. Jeder Fall sollte mit einer Liste von Schlüsselwörtern enden, die eine Klassifizierung der Fälle nach Land und Region, Sektor, Akteursperspektive, aus welcher der Fall beschrieben wird und die Identifikation des Hauptanliegens des Falls, erleichtern sollen. (Für die ganze Struktur der Fallstudie, siehe Anhang.) Ziel der Fälle war auf der einen Seite eine angereicherte Beschreibung von Beispielen und dadurch eine Dokumentation von echten Praxisbeispielen. Wir haben den Begriff „echte“ Praxisbeispiele, statt „beste“ oder „gute“ Praxisbeispiele gewählt, um näher an den empirischen Grundlagen zu sein. Auf der anderen Seite ermöglichten es diese Fälle, realistische und geeignete Strategien sowie sinnvollere Richtlinien und Empfehlungen für die Zukunft abzuleiten.

3.1.6 NATIONALE BERICHTE

Jeder nationale Partner bereitete einen nationalen Bericht mit den Ergebnissen des Projekts auf. Die nationalen Berichte beinhalten die von den nationalen Partnern verfassten Kontextberichte, die Ergebnisse der vom FBH vorbereiteten Online-Befragung, und ein oder zwei typische und gute Fallbeispiele. Des Weiteren fasste jeder nationale Partner die Ergebnisse für sein Land zusammen und gab Empfehlungen. Dieses ermöglicht es uns, die nationale Perspektive einzufangen und implizites Wissen der nationalen Partner zu integrieren.

3.1.7 DOKUMENTENANALYSE

Begleitend zu der Primärdatensammlung und -analyse betrieben wir eine kontinuierliche Literaturlauswertung. Die Dokumente, die die Literatur- und Dokumentenanalyse umfasste, waren hauptsächlich andere Studien im Kontext von Qualifikationsbedarf, Sektorenbeschreibungen, Beschreibungen von Trainingssystemen und die Entwicklung von

Trainingsprogrammen. Die relevante Literatur beinhaltet Forschungsarbeiten, politische Berichte, Berichte von ökonomischen Systemen und den Trainingssystemen sowie Beschreibungen von Projekten und anderen Initiativen. Außerdem haben wir einen strukturierten Literaturüberblick zusammengestellt. Das Ziel der Dokumentenanalyse war es, die Strukturen und Muster im Kontext der Studie abzubilden. In der Phase der Datenanalyse half uns dieses Fundament von Kategorien bei der Kodierung genauso wie bei der Interpretation.

3.2 STRUKTUR DES QUALIFIKATIONSBEDARFS

3.2.1 ALLGEMEINE ASPEKTE DER STRUKTUR DES QUALIFIKATIONSBEDARFS

Derzeitig wird umfangreich darüber diskutiert, wie die erforderlichen, individuellen Anforderungen am besten beschrieben werden können, damit den gegebenen Arbeitsaufgaben angemessen begegnet werden kann. Die genutzten Konzepte variieren hierbei bezüglich der Arbeitsanforderungen, Kompetenzen, Anforderungen an Qualifikationsbedarf etc.

In dieser Studie verwenden wir ein breit gefasstes Verständnis des Begriffs „Qualifikationsbedarfs“. In Anlehnung an den Begriff im Glossar der CEDEFOP verwenden wir den Begriff als „*the knowledge and experience needed to perform a specific task or job*“ (CEDEFOP 2004: 130). Daher verstehen wir Qualifikation als kognitive, funktionale und auch soziale und personale Qualifikation.

Es ist von fundamentaler Bedeutung, eine adäquate Struktur für die Beschreibung von Qualifikationsbedarf aufzubauen. Grundlegende analytische Konzepte wollen zur Verdeutlichung des Konzepts eine Definition der einzelnen Qualifikationskomponenten erreichen. In ihrem Forschungsprojekt definiert die CEDEFOP „*the fundamental triad of knowledge, skills and competence as the main dimensions of competence*“ (Winterton, Le Deist, Stringfellow 2005: 40). Die Autoren versuchten, eine einheitliche Typologie als Rahmen für die weitere Entwicklung von „*further specified knowledge, skills and competence models*“ zu definieren. Sie formulierten einen allgemeinen Ansatz, um verschiedene funktionale, ganzheitliche oder interpretative Konzepte zu vereinen. Hierdurch sollte erreicht werden, dass die Lernergebnisse, die sog. learning outcomes, beschrieben werden können.

Problematisch ist bei diesem komponentenorientierten Ansatz, dass in einer echten Arbeitssituation die Komponenten nur analytisch, nicht aber empirisch unterteilt werden können. Die Situation hingegen, der die Arbeiter begegnen und die Anforderungen, die an sie gerichtet werden, sind ein Bündel aus Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Somit definieren die Anforderungen des Arbeitsumfelds die hauptsächlich wahrnehmbare Struktur der Arbeitsspezifikation und nicht die Veranlagung des Individuums, das diesen gerecht werden muss (Luomi-Messerer / Markowitsch 2006: 15f.).

In unserer Studie entschieden wir uns, die Qualifikationsanforderungen einheitlich in ihrem Verhältnis zum Arbeitsprozess zu formulieren. Grund für diese Entscheidung war es, für die

Studie ein transparentes und nachvollziehbares Bild von arbeitsbezogenen Anforderungen aus der Perspektive von Kleinst- und Handwerksbetrieben zu gewinnen.

Zur Strukturierung der Anforderungen an Qualifikationen haben wir arbeitsbezogene Kategorien verwendet, um die Qualifikationsstrukturen zu spezifizieren und sie eng mit dem Arbeitsprozess zu verknüpfen. Die Hauptkategorien bezüglich der Arbeitsprozesse sind:

- Arbeitsprozessbezogen (z.B. Arbeitsabläufe)
- Technische Anforderungen (z.B. Werkzeuge / Methoden)
- Organisationale Anforderungen (z.B. Arbeitskooperationen)
- Rechtliche Anforderungen (z.B. Regularien / Normen und Gesetze)
- Soziale Anforderungen (z.B. Kommunikation)
- Personelle Anforderungen (z.B. Einstellungen)

Diese sechs Kategorien wurden genutzt, um die Qualifikationsanforderungen detaillierter zu spezifizieren und für die Online-Befragung zu operationalisieren. Die folgende Tabelle zeigt die 38 verwendeten Qualifikationsanforderungen. Die Herausforderung hinsichtlich der Spezifizierung der Qualifikationsanforderungen bestand darin, nach einer kontextbezogenen, aber sektorübergreifenden Formulierung der Anforderungen an Qualifikationen zu suchen, um die Sektoren vergleichen zu können. Auf der anderen Seite mussten wir die Qualifikationsanforderungen unabhängig von einer bestimmten Perspektive definieren (z.B. Arbeitskräfte, Arbeitgeber, Arbeitnehmer), um die Möglichkeit des Vergleichs der einzelnen Perspektiven mit der gleichen Qualifikationsstruktur zu ermöglichen. Die Rolle der Gewerkschaften ist in spezieller Hinsicht nochmals zu betrachten. Über die Entwicklung der Fallstudien wurde die Relevanz und Bedeutung der gewerkschaftlichen Sichtweise deutlich. Zu diesem Zeitpunkt war jedoch die Online-Befragung bereits abgeschlossen, so dass eine nachträgliche Berücksichtigung der Sichtweise der Gewerkschaften nicht möglich war. Aufgrund der über die Kontextberichte und Fallstudien aufgezeigten Bedeutung sollte in zukünftigen Studien diese Perspektive integriert werden.

TABELLE 13: STRUKTUR DER QUALIFIKATIONSBEDARFE

Arbeitsprozess-bezogen	Technisch	Organisation / Gesetz	Sozial	Personell
Einholen neuer Aufträge, Suche neuer Kundengruppen Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung Anwendung von fachspezifischem Wissen Marktentwicklungen und Trends erkennen Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots Wissen über ausländische Märkte entwickeln	Bewertung und Auswahl von Materialien und Produkten Fachgerechter Umgang mit Werkzeugen und Hilfsmitteln Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess Einsatz von IT für Auftragsabwicklung (z.B. homepage, e-business)	Planung und Problemlösung von Arbeitsprozessen Dokumentation und Überwachung von Arbeitsprozessen Kosten kalkulieren Rechtliche Normen und Standards beim Handeln berücksichtigen Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	Beratung von Kunden Verhandlungen mit Herstellern und Lieferanten Führung von Mitarbeitern Anlernen (ungelernter) Mitarbeiter Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache Nutzung von IT (z.B. e-mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen	Mehrere Aufgaben gleichzeitig bearbeiten Belastbarkeit in Stresssituationen Neue Ideen entwickeln/Kreativität Risiko der unternehmerischen Situation managen Motivation und Engagement für das Unternehmen aufbringen Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung Arbeitsbelastung und familiäre Ansprüche ausbalancieren Zeitmanagement Unternehmerisch denken und handeln Mitarbeiter für die Arbeit motivieren Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben/Verantwortung Bereitschaft zum Reisen und zur Mobilität

Quelle: FBH

3.2.2 QUALITÄT DER VERWENDETEN STRUKTUR ZUR BESCHREIBUNG VON QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Die Qualität der in der Studie verwendeten Instrumente wird mit Hilfe von statistischen und theoretischen Konzepten auf Basis des kompletten Datensatzes überprüft.

3.2.3 ZUSÄTZLICHE QUALIFIKATIONEN

Die Befragungsteilnehmer hatten die Möglichkeit, die Anforderungen zu ergänzen, falls sie dachten, dass wichtige Qualifikationen in dem Fragebogen fehlten. Wir haben diese Möglichkeit aufgenommen, um die Liste der Qualifikationsanforderungen zu komplettieren und wichtige Qualifikationsanforderungen nicht zu vernachlässigen. Bei genauer Betrachtung der Kommentare scheinen drei zusätzliche Anforderungen an Qualifikationen von Bedeutung zu sein: Die Qualifikationen, neuen Technologien gegenüber aufgeschlossen zu sein (3 mal genannt), Basiswissen und Basisqualifikationen (5 mal genannt) und allgemeine Flexibilität (7 mal genannt). Andere Antworten konnten entweder als Teil der bereits aufgeführten Anforderungen verstanden werden oder waren begründet durch externe Beschränkungen (z.B. Eigenkapital, Darlehen, Preispolitik der Wettbewerber). Aus

der Perspektive der Kleinst- und Handwerksbetriebe lässt dies darauf schließen, dass keine wichtigen Anforderungen im Fragebogen ausgelassen wurden und dass diese halfen, die Struktur der Qualifikationsanforderung zu validieren.

3.2.4 ZIELGRUPPE DES QUALIFIKATIONSBEDARFS

In der Studie fragten wir nach einer Gruppe von Arbeitskräften, die besonders von veränderten Anforderungen an Qualifikationsbedarfe betroffen sind. Diese Gruppen wurden definiert durch ihren Grad der beruflichen Bildung.

TABELLE 14: ZIELGRUPPE DER QUALIFIKATIONSBEDARFE

Gruppen, die von zukünftigen Qualifikationsbedarfen betroffen sind	Aus Sicht der Unternehmen ⁸²	Aus Sicht der Unternehmensverbände / Handwerksorganisationen ⁸³	Aus Sicht der Trainingsanbieter ⁸⁴
Alle Mitarbeiter	61,1 %	57,6 %	73,8 %
Ungelernte / angelernte Mitarbeiter	14,0 %	20,2 %	12,1 %
Fachkräfte / Mitarbeiter mit beruflicher Bildung	23,1 %	32,3 %	41,1 %
Akademiker	3,0 %	6,1 %	11,2 %

Quelle: FBH

Vergleicht man die Perspektiven der Unternehmen, der Verbände bzw. Handwerksorganisationen und Trainingsanbieter, so wird deutlich, dass die Trainingsanbieter den größten Einfluss auf alle Gruppen sehen, wohingegen die Verbände und Handwerksorganisationen den geringsten Einfluss sehen. Der allgemeine Trend zeigt, dass die Mehrheit der Befragten angibt, dass alle Mitarbeiter, unabhängig vom Grad ihrer beruflichen Bildung mit den künftigen Anforderungen an Qualifikationen konfrontiert werden.

3.3 QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN AUS SICHT DER VERSCHIEDENEN AKTEURE

3.3.1 KLEINST- UND HANDWERKS BETRIEBE

Unternehmen aus den drei Sektoren nahmen an der Online-Befragung teil. Die Daten zeigen, dass von 637 Unternehmen, die den Fragebogen insgesamt beantwortet haben, 29,7% aus dem Bereich Innenausbau kommen, 38,8% aus dem Sektor der personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen und 25,4% aus dem Nahrungsmittelsektor. Folglich ist der heterogen strukturierte Dienstleistungssektor in der Datenmenge leicht überrepräsentiert.

Bezüglich der Nationalität der Unternehmen sind die meisten Länder nahezu gleichmäßig vertreten. Vereinigtes Königreich, mit 83 ausgefüllten Unternehmensdatensätzen, hat einen

⁸² N = 637; Frage Nr. 10 Unternehmen;

⁸³ N = 99; Frage Nr. 10 Verbände / Handwerksorganisationen;

⁸⁴ N = 107; Frage Nr. 18 Trainingsanbieter,

Anteil von 13,0%, wohingegen Österreich, mit 123 ausgefüllten Fragebögen, einen Anteil von 19,3% hat. Nur Italien, mit 4,7%, und Dänemark, mit 3%, sind nicht gleich vertreten. Dennoch entschieden wir uns, alle vollständig ausgefüllten Datensätze in der Auswertung zu berücksichtigen.

Um die Unternehmensgröße zu vergleichen, fragten wir nach zwei Indikatoren: Dem jährlichen Umsatz und der Anzahl der Angestellten. Der Umsatz wurde von 553 Unternehmen mitgeteilt, 13,2% beantworteten diese Frage nicht. Mit 22,4% ist die Umsatzkategorie unter 50.000 € am häufigsten vertreten. In den Kategorien von 50.000€ bis unter 100.000€, 100.000€ bis unter 250.000€ und 250.000€ bis unter 500.000€ sind die Unternehmen fast gleichmäßig mit 14- 15% vertreten. Außerdem gehören 9,3% zur Kategorie von 500.000€ bis unter 1 Mio. € und 10,8% der Unternehmen zur Kategorie von über 1 Mio. €. 571 der Unternehmen gaben Informationen bezüglich dem zweiten Unternehmensgrößenindikator, der Anzahl der Mitarbeiter, weiter, während 66, bzw. 11,6% der Auswahl sich entschieden, die Anzahl der Mitarbeiter nicht zu nennen. 33,5% der Unternehmen haben weniger als 5 Mitarbeiter, 31,5% haben 5-9 Mitarbeiter, 19,1% haben 10-19 Mitarbeiter und 11,5% der Unternehmen gehören zu der Kategorie von 20-49 Mitarbeitern. Nur 6,5% der Unternehmen in der Studie haben mehr als 50 Mitarbeiter. Die Mehrzahl der Unternehmen hat also nicht mehr als 20 Mitarbeiter und kann daher als Kleinst- oder Kleinunternehmen betrachtet werden. Die anderen Unternehmen wurden einbezogen, da sie Charakteristika eines Handwerksbetriebs aufweisen. Bei dieser Verteilung innerhalb der Auswahl konzentrieren wir uns auf die Kleinst- und Kleinunternehmen.

In Teil II des Fragebogens wurden die Unternehmen gebeten, die Bedeutung der 38 vorab definierten Anforderungen an künftige Qualifikationsbedarfe dahingehend einzuschätzen, ob sie eine Zunahme, Abnahme oder keine Veränderung in der Bedeutung der einzelnen Fertigkeiten in den vergangenen zehn Jahren festgestellt haben und wie sie die Entwicklung in den nächsten zehn Jahren einschätzen.

Die Bewertung der Unternehmensperspektive zeigt einen deutlichen Trend zu einem Anstieg des künftigen Qualifikationsbedarfs über alle Anforderungen hinweg, sowohl in der Vergangenheit als auch in den kommenden zehn Jahren.

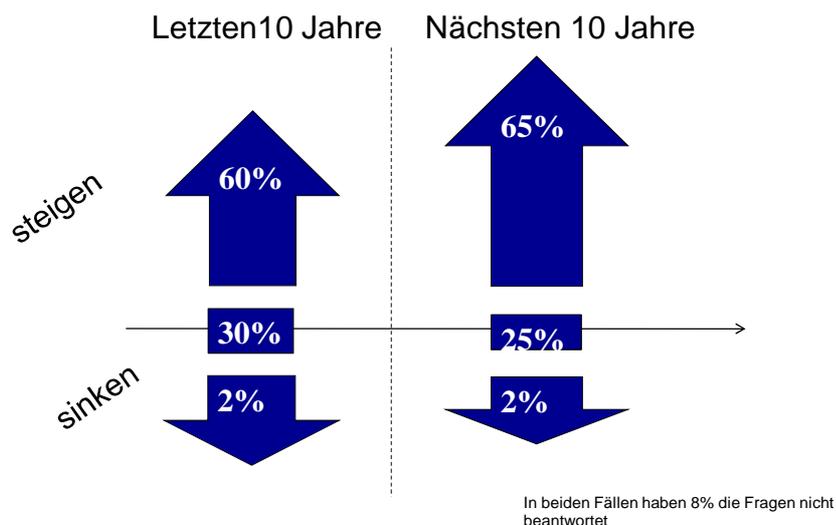
Es gibt großes Einverständnis darüber, dass der künftige Qualifikationsbedarf über alle 38 Qualifikationsanforderungen hinweg zunehmen wird. Vergleicht man Einschätzungen über Zu- und Abnahmen, so stellt man fest, dass die Mehrzahl der Unternehmen die Häufigkeiten von Zunahmen hoch und von Abnahmen sehr niedrig einschätzt. Die Annahme eines allgemeinen Anstiegs wird durch die Tatsache unterstützt, dass fast alle Einzelanforderungen Anstiege verzeichnen. Dieses bedeutet, dass die Unternehmen einen hohen Anstieg schon während der letzten zehn Jahre gesehen haben, und einen noch höheren Anstieg von Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf in den kommenden zehn Jahren erwarten.

Betrachtet man die Daten über alle Sektoren und Länder, gewichten die Unternehmen für alle Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf die Zunahmen wesentlich stärker als die Abnahmen.

Insgesamt berichten alle Unternehmen von einem Anstieg der Anforderungen künftigen Qualifikationsbedarfs während der letzten zehn Jahre und prognostizieren einen weiteren Anstieg in den nächsten zehn Jahren.

ABBILDUNG 8: ENTWICKLUNG DER KÜNFTIGEN QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Fähigkeiten und zukünftige Qualifikationsbedarfe in Kleinst- und Handwerksbetrieben – Qualifikationsbedarfe aus Sicht der Unternehmen



Quelle: FBH

Die zehn Anforderungen mit den meistgenannten Häufigkeiten in den Zunahmen aller Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf werden in der nächsten Tabelle gezeigt.

TABELLE 15: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER UNTERNEHMEN (RELATIVE HÄUFIGKEIT)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen ⁸⁵	Relative Häufigkeiten
1	Beratung von Kunden	79.4 %
2	Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots	78.5 %
3	Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern	77.2 %
4	Unternehmerisch denken und handeln	77.1 %
5,6	Anwendung von fachspezifischem Wissen	76.9 %
5,6	Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen	76.9 %
7	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung	74.9 %
8	Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	74.7 %
9	Marktentwicklungen und Trends erkennen	74.3 %
10	Rechtliche Normen und Standards beim Handeln berücksichtigen	73.0 %

Quelle: FBH

⁸⁵ N = 637; Frage Nr. 6 Unternehmen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

TABELLE 16: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER UNTERNEHMEN (RELATIVE HÄUFIGKEIT)

Arbeitsprozessbezogen			Sozial	Personell
Arbeitsprozesse	Technisch	Organisation/Gesetz		
Einholen neuer Aufträge, Suche neuer Kundengruppen	Bewertung und Auswahl von Materialien und Produkten	Planung und Problemlösung von Arbeitsprozessen	Beratung von Kunden	Mehrere Aufgaben gleichzeitig bearbeiten
Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	Fachgerechter Umgang mit Werkzeugen und Hilfsmitteln	Dokumentation und Überwachung von Arbeitsprozessen	Verhandlungen mit Herstellern und Lieferanten	Belastbarkeit in Stresssituationen
Anwendung von fachspezifischem Wissen	Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess	Kosten kalkulieren	Führung von Mitarbeitern	Neue Ideen entwickeln/Kreativität
Marktentwicklungen und Trends erkennen	Einsatz von IT für Auftragsabwicklung (z.B. homepage, e-business)	Rechtliche Normen und Standards beim Handeln berücksichtigen	Anlernen (ungelehrter) Mitarbeitern	Risiko der unternehmerischen Situation managen
Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern		Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen	Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen	Motivation und Engagement für das Unternehmen aufbringen
Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots		Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung
Wissen über ausländische Märkte entwickeln		Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	Nutzung von IT (z.B. e-mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten	Arbeitsbelastung und familiäre Ansprüche ausbalancieren
Qualifikationsbedarfe aus Sicht der Unternehmen (Top 10, Häufigkeiten ansteigend)			Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen	Zeitmanagement
				Unternehmerisch denken und handeln
				Mitarbeiter für die Arbeit motivieren
				Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben/Verantwortung
				Bereitschaft zum Reisen und zur Mobilität

Quelle: FBH

Betrachtet man die Top 10 Liste, so kann man sehen, dass die zwei am häufigsten als ansteigend genannten Anforderungen der Kundenkontakt sowie die Entwicklung eines neuen und breiteren Kundenangebots sind. Dieser Trend spiegelt die Abhängigkeit der Kleinst- und Handwerksbetriebe von ihren Kundenkontakten und deren existentielle Bedeutung für die Unternehmen wider. In den Top 5, werden außerdem Managementqualifikationen sowie Marktorientierung betont. Des Weiteren wird aus Sicht der Unternehmen die Analyse von bekannten Aufgaben und unternehmerisches Denken und Handeln als zunehmend wichtiger für Kleinst- und Handwerksbetriebe gesehen. Zusammen mit den ersten zwei Anforderungen kann dies als ein Indikator für das wachsende Bedürfnis nach einer Verbindung der Kundenorientierung mit der Managementorientierung gesehen werden. Da in Kleinst- und Handwerksbetrieben eine funktionale Einteilung nicht möglich ist, müssen diese Aspekte von einer einzelnen Person oder einer kleinen Gruppe von Mitarbeitern in ihre Arbeitsabläufe integriert werden.

Die Anwendung von fachspezifischem Wissen wird an fünfter Stelle der steigenden Anforderungen genannt. Dieses Wissen, in Verbindung mit Rang 7, „Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung“, betont die Bedeutung, gute Kenntnisse innerhalb des Sektors zu haben, sowie dieses Wissen durch lebenslanges Lernen kontinuierlich auszubauen, um auf dem Markt bestehen zu können.

Des Weiteren werden die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsauflagen (Rang 5) und der Umgang mit Normen und Standards (Rang 10) hoch bewertet. Dieser Trend reflektiert den wachsenden Einfluss von gesetzlichen Auflagen und anderen Standards auf Kleinst- und

Handwerksbetriebe. Zusätzlich beziehen sich Rang 8 und 9 auf die Marktorientierung der Kleinst- und Handwerksbetriebe. Die Unternehmen müssen nach Markttrends Ausschau halten und diese berücksichtigen, da sie sich nicht auf ein festgelegtes Service- und Produktangebot verlassen können. Sie müssen über Markt- und besonders Kundenanforderungen gut informiert sein und auf diese mit neuen Angeboten reagieren. Insgesamt, basierend auf den Bewertungen der Unternehmen, scheint das Verhältnis zwischen Unternehmen und ihren Kunden der wichtigste Anstoß für Anforderungen an künftige Qualifikationen zu sein.

Die Analyse der Veränderungen zwischen den Bewertungen für die letzten und die künftigen zehn Jahre zeigt unterschiedliche Top 10 Listen. Ziel dieses Vergleichs ist es, nicht nur die Anforderungen an künftige Qualifikationen zu betrachten, die am häufigsten genannt werden, sondern auch die Dynamik der sich verändernden Anforderungen zu untersuchen.

TABELLE 17: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER UNTERNEHMEN (VERÄNDERUNG %)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen ⁸⁶	% Veränderung (Vergangenheit – Zukunft Zuwachs)
1	Wissen über ausländische Märkte entwickeln	35.3 %
2	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	27.7 %
3	Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	25.4 %
4	Anlernen (ungelernter) Mitarbeitern	22.8 %
5	Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen	16.8 %
6	Einholen neuer Aufträge, Suche neuer Kundengruppen	14.2 %
7	Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen	13.9 %
8,9	Verhandlungen mit Herstellern und Lieferanten	11.6 %
8,9	Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess	11.6 %
10	Mitarbeiter für die Arbeit motivieren	11.5 %

Quelle: FBH

Die Top 10 Liste betrachtend, war die meist genannte Anforderung „Entwicklung von Wissen über ausländische Märkte“. Diese Anforderung steht in Zusammenhang zu Rang 2, der Kundenkommunikation in einer Fremdsprache. Diese zwei Anforderungen reflektieren die Bedeutung für Kleinst- und Handwerksunternehmen, ihre Geschäftstätigkeit auf andere Märkte auszuweiten sowie in der Lage zu sein, mit Geschäftspartnern in einer Fremdsprache zu kommunizieren. Somit werden Fremdsprachenkenntnisse in der Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen.

In Verbindung mit der Aneignung von Wissen über ausländische Märkte und Fremdsprachenkenntnisse, können drei weitere Anforderungen genannt werden, die ebenfalls auf die steigende Bedeutung des innovativen Potentials für Kleinst- und Handwerksbetriebe hinweisen: Die Sicherung von eigenen Innovationen (Rang 3), genauso

⁸⁶ N = 637; Frage Nr. 6 Unternehmen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

wie die Akquise von neuen Aufträgen und Kundengruppen (Rang 6) und die Einführung von neuen Technologien in den Geschäftsprozess (Rang 8/9). Diese Anforderungen heben alle die Wachstumsperspektive der Unternehmen hervor. Die Veränderung der Unternehmen von innen, durch kreative und innovative Leistung, wird in all diesen Anforderungen widergespiegelt.

Des Weiteren werden soziale Anforderungen bei den erwarteten Zunahmen der Anforderungen an künftige Qualifikationen häufig genannt. Nicht nur die Ausbildung und die Motivation der Mitarbeiter, sondern auch die Kooperation mit verschiedenen Interessengruppen, werden voraussichtlich innerhalb der nächsten zehn Jahre an Bedeutung gewinnen. Rang 4, „Anlernen (ungelernter) Mitarbeiter“, scheint von besonderer Bedeutung zu sein, da diese Anforderung die Wahrnehmung der Unternehmen widerspiegelt, die Mitarbeiter innerhalb des eigenen Unternehmens auszubilden. Dieses könnte auch als Indikator dafür gesehen werden, dass die Ausbildung innerhalb des Unternehmens, und gebunden an den Arbeitsplatz für Kleinst- und Handwerksbetriebe, zunehmend wichtiger wird. Die steigende Anforderung in Projektteams und Teamstrukturen zusammenzuarbeiten, resultiert aus einer veränderten Form der Arbeitsorganisation. Diese Zunahme der Anforderungen an künftige Qualifikationen könnte auch als Indikator dafür gesehen werden, dass die Arbeitsorganisation innerhalb und außerhalb des Unternehmens zunehmend teamorientiert stattfindet und daher die Kooperation und Koordination der Qualifikationen an Bedeutung gewinnt.

Die Top 10 Liste der genannten Veränderungen zeigt, dass das Thema „künftige Qualifikationsanforderungen“ aus Sicht der Unternehmen in den nächsten zehn Jahren an Bedeutung gewinnen wird. Daher sind die dargestellten Anforderungen an künftige Qualifikationen für die künftige Leistung der Unternehmen strategisch wichtig.

Praxisbeispiel

Emmanuel aus England ist Bäcker in einer prämierten Bäckerei und engagiert sich als Lehrer in einem Institut, das die traditionell handwerkliche Herstellung von Backwaren lehrt. Er beschreibt die Veränderungen wie folgt:

Es wird zunehmend wichtiger, nicht nur die Herstellung, also z.B. das Backen des Brotes zu vermitteln, sondern auch die Wissensbasis zu vermitteln, ein Unternehmen zu leiten. Viele Bäckereien machen Fehler in der Unternehmensstrategie oder im unternehmerischen Planen. Darüber hinaus versucht er, seine Kunden ein Stückweit auszubilden, in dem er ihnen mehr darüber erzählt, was er genau macht. Die Interaktion mit dem Kunden ist wichtig. Er experimentiert mit neuen Produkten und holt sich Feedback und Empfehlungen von den Kunden. So hat er eine Zwei-Wege-Kommunikation zwischen sich und seinen Kunden geschaffen.

3.3.2 VERBÄNDE UND HANDWERKSORGANISATIONEN

Zur Durchführung der Studie haben wir die nationalen Partner gebeten, als Teilnehmer nicht nur Vertreter von Unternehmen, sondern auch von Unternehmensorganisationen (insbesondere Verbände und Handwerksorganisationen) zu finden, um auch die Perspektive der Organisationen, die die Unternehmen in ihrem jeweiligen Sektor und ihrer Region vertreten, zu berücksichtigen.

Die Studie ist mehrstufig angelegt, da auf diese Weise die Perspektiven verglichen werden können und die Möglichkeit besteht, nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden zu suchen.

In allen acht Ländern füllten insgesamt 99 Teilnehmer von Verbänden und Handwerksorganisationen den Online-Fragebogen aus, so dass sie bei der Analyse berücksichtigt werden konnten.

Die 99 teilnehmenden Verbände / Handwerksorganisationen sind ungefähr gleich über die verschiedenen Länder verteilt: Österreich (15,2%), Polen (26,2%), Deutschland (16,3%), Frankreich (3%), Dänemark (7,1%), und Vereinigtes Königreich (14,1%). Die Mehrzahl dieser Organisationen operiert sektorübergreifend (49,5%). 24,2% sind im Nahrungsmittelsektor, 12,1% im Sektor der personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen und 14,1% im Innenausbau tätig.

Die Antworten der Verbände / Handwerksorganisationen wurden auf die gleiche Weise analysiert wie die der Unternehmen. Sie wurden gebeten, die Fragen für ein typisches Unternehmen zu beantworten. Die folgende Tabelle zeigt die Top 10 Liste für die künftigen Qualifikationsanforderungen aus Sicht der Verbände und Handwerksorganisationen.

TABELLE 18: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER VERBÄNDE / HANDWERKSORGANISATIONEN (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen ⁸⁷	Relative Häufigkeiten
1	Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots	87,9%
2	Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern	81,8%
3	Nutzung von IT (z.B. e-mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten	79,8%
4	Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen	78,8%
5	Anwendung von fachspezifischem Wissen	77,8%
6	Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	76,8%
7	Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen	75,8%
8	Mehrere Aufgaben gleichzeitig bearbeiten	74,7%
9,10	Einsatz von IT für Auftragsabwicklung (z.B. homepage, e-business)	72,7%
9,10	Beratung von Kunden	72,7%

Quelle: FBH

Die Verbände / Handwerksorganisationen schätzen die künftigen Qualifikationsanforderungen überall als steigend ein. Es herrscht große Übereinstimmung bei den teilnehmenden Organisationen in der Frage, welche Anforderungen künftig steigen werden.

Bei genauerer Betrachtung der zehn Anforderungen, die als am meisten zunehmend eingeschätzt werden, kann festgestellt werden, dass die Anforderungen, die für die Entwicklung neuer Dienstleistungen und für ein breites Produktangebot benötigt werden,

⁸⁷ N = 99; Frage Nr. 6, 7 und 8 der Verbände / Handwerksorganisationen über alle Sektoren; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

besonders häufig als steigend eingeschätzt werden. Sie erzielen das höchste Ergebnis in der gesamten Befragung. Aus Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen ergibt sich für einen typischen Kleinst- und Handwerksbetrieb die Notwendigkeit, sein Angebot am Markt ständig neu zu definieren. Mit dieser Bewertung drücken sie den dynamischen Wandel der Geschäftsaktivitäten aus.

Des Weiteren werden steigende Anforderungen an künftige Qualifikationen bei der Verbesserung der Arbeitsprozesse, dem Umgang mit externen Standards und der Integration von Technologien für verschiedene Funktionsweisen festgestellt. Die Kundenorientierung wird ebenfalls hervorgehoben, aber während die Unternehmen die Anforderung „Beratung von Kunden“ auf Rang 1 schätzen, ergeben die Häufigkeiten der Nennungen der Verbände / Handwerksorganisationen lediglich Rang 10. Die Anforderungen „Nutzung von IT (z.B. e-mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten“, „Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen“ und „mehrere Aufgaben gleichzeitig bearbeiten“ sind deshalb besonders hervorzuheben, da sie nicht in den Top 10 Listen der Unternehmen auftreten.

Die Verbände / Handwerksorganisationen nennen jene Anforderungen an künftige Qualifikationen sehr häufig, die den Arbeitsablauf betreffen, und zwar sowohl bezogen auf die Organisation des Arbeitsablaufs als auch die technischen und gesetzlichen Aspekte. Vereinzelt Anforderungen an künftige Qualifikationen bei kommunikativen und persönlichen Aspekten sind auch in den Top 10 Listen vertreten.

Wir führten darüber hinaus eine Analyse durch, in der wir die Häufigkeiten der vergangenheitsbezogenen Nennungen mit den Häufigkeiten der zukunftsbezogenen Nennungen verglichen, um das dynamische Potential der Anforderungen an künftige Qualifikationen zu identifizieren. Die folgende Tabelle zeigt die Top 10 Liste der Anforderungen mit den höchsten Häufigkeitsveränderungen zwischen Vergangenheit und Zukunft aus Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen.

TABELLE 19: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER VERBÄNDE / HANDWERKSORGANISATIONEN (VERÄNDERUNG IN %)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen ⁸⁸	% Veränderung (Vergangenheit – Zukunft Zuwachs)
1	Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen	60.8 %
2	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	50.2 %
3	Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen	47.6 %
4	Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben/Verantwortung	44.4 %
5	Anlernen (ungelernter) Mitarbeiter	44.2 %
6	Einholen neuer Aufträge, Suche neuer Kundengruppen	38.8 %
7	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung	35.9 %
8,	Mitarbeiter für die Arbeit motivieren	34.7 %

⁸⁸ N = 99; Frage Nr. 6, 7 und 8 Verbände / Handwerksorganisationen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen ⁸⁸	% Veränderung (Vergangenheit – Zukunft Zuwachs)
9	Risiko der unternehmerischen Situation managen	34.3 %
10	Motivation und Engagement für das Unternehmen aufbringen	34.2 %

Quelle: FBH

Analysiert man jene Anforderungen, die in ihrer Häufigkeit am deutlichsten zwischen Zukunfts- und Vergangenheitseinschätzung abweichen, kann man feststellen, dass die Verbände / Handwerksorganisationen größere Veränderungen hinsichtlich der Anforderungen an künftige Qualifikationen vorhersehen als die Kleinst- und Handwerksbetriebe selbst.

Bewertet man die Top 10 Veränderungen zwischen Vergangenheit und Zukunft aus der Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen, kann man feststellen, dass jene Anforderungen hoch bewertet werden, die eine enge Verbindung zur Form der Arbeitsorganisation innerhalb des Betriebs aufweisen. Besonders die Anforderungen hinsichtlich der Form von externer und interner Art der Arbeitsorganisation sind sehr dynamisch. Acht der Top 10 Anforderungen betrachten den Aspekt des Personalmanagements des Betriebs, in Bezug auf die Arbeitseinstellung des Mitarbeiters und dessen oder deren Einstellung zu den Kollegen oder Kunden. Die Perspektive der Verbände / Handwerksorganisationen betont die personalwirtschaftliche Dimension der Arbeitsorganisation.

Für einen Vergleich zwischen den Perspektiven der Unternehmen, der Verbände / Handwerksorganisationen und der Trainingsanbieter, siehe 3.3.4.

Praxisbeispiel

Die regionale Kammer von Sofia, Bulgarien, wurde 2002 gegründet. Ihre Mitglieder kommen aus den verschiedensten Gewerken, hauptsächlich aus dem Bereich Kosmetik, Friseur und Autoreparatur. Eine Priorität der Kammer liegt darin, die staatliche und kommunale Verwaltung in ihren Bemühungen, die Entwicklung des Handwerks und die Implementierung beruflicher Ausbildung voranzutreiben, zu unterstützen. Die Kammer ist der Ansicht, dass die treibenden „Change Driver“ technologischer Fortschritt und Veränderungen im Dienstleistungssektor sind. Die RChCr Sofia ist aktiver als andere regionale Kammern Bulgariens und hat einen engeren Gegenwartsbezug zu aktuellen Veränderungen als andere Kammern. Sie sucht fortwährend nach Wegen und Initiativen, das Handwerk in Bulgarien zu unterstützen. Darüber hinaus ist sie eine der wenigen regionalen Kammern, die Trainings zu Kernkompetenzen (z.B. Computerkurse) organisiert.

3.3.3 TRAININGSANBIETER

Um die Perspektive der Nachfrageseite der künftigen Qualifikationsanforderungen mit der Angebotsseite zu vergleichen, baten wir Trainings- bzw. berufliche Bildungsanbieter⁸⁹, an der Studie teilzunehmen. Sie wurden nicht nur zu ihrem Bildungsprogramm befragt, sondern

⁸⁹ Für die deutsche Fassung wurde der internationale Begriff der Trainingsanbieter für die Institutionen, die berufliche Erst- als auch Weiterbildung anbieten, beibehalten.

auch zu ihrer Einschätzung der Qualifikationsanforderungen bei Kleinst- und Handwerksbetrieben für den Zeitraum der vergangenen und künftigen zehn Jahre.

107 Trainingsanbieter nahmen teil. 15,9% von ihnen kommen aus dem Vereinigten Königreich, 17,8% aus Deutschland, 7,5% aus Frankreich, 2,8% aus Dänemark, 16,8% aus Bulgarien, 6,5% aus Polen und 15,9% aus Österreich. 15% operieren im Innenausbausektor, 21,5% im Sektor der personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen, 13,1% im Nahrungsmittelsektor und die Hälfte der Anbieter operiert sektorenübergreifend (50,1%).

Die folgende Tabelle beinhaltet die Top 10 Anforderungen nach der Häufigkeit der Zunahmen. Sie beschreibt die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen und deren Entwicklung für die Unternehmen aus Sicht der Trainingsanbieter. Daher zeigt sie die Einschätzung der Trainingsanbieter hinsichtlich der Anforderungen an künftige Qualifikationen typischer Kleinst- und Handwerksbetriebe.

TABELLE 20: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER TRAININGSANBIETER (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Trainingsanbieter ⁹⁰	Relative Häufigkeiten
1, 2	Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots	88,8 %
1, 2	Anwendung von fachspezifischem Wissen	88,8 %
3	Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern	87,9 %
4	Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess	86,9 %
5	Nutzung von IT (z.B. e-mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten	84,1 %
6, 7, 8	Unternehmerisch denken und handeln	83,2 %
6, 7, 8	Zeitmanagement	83,2 %
6, 7, 8	Beratung von Kunden	83,2 %
9	Neue Ideen entwickeln/Kreativität	82,2 %
10, 11, 12	Planung und Problemlösung von Arbeitsprozessen	80,4 %

Quelle: FBH

Trainingsanbieter sehen einen hohen Bedarf an Qualifikationsanforderungen bezüglich des Arbeitsprozesses. Die drei höchstbewerteten Anforderungen sind „Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots“, „Anwendung von fachspezifischem Wissen“ und „Arbeitsprozesse/Routineaufgaben verbessern“, die zusammen mit „unternehmerischem Denken und Handeln“ und „Zeitmanagement“ hervorheben, wie wichtig die kontinuierliche eigene Verbesserung ist. Die Trainingsanbieter sind des Weiteren der Meinung, dass der Gebrauch von Kommunikationstechnologien für die Kommunikation der Unternehmen wichtig ist. Zwei weitere wichtige Anforderungen sind aus Sicht der Trainingsanbieter die „Entwicklung kreativer Ideen“ und die „Bereitschaft zur Übernahme neuer

⁹⁰ N = 107; Frage Nr. 6, 7 und 8 Trainingsanbieter über alle Sektoren; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Aufgaben/Verantwortung“, die die persönliche Einstellungen und die kommunikativen Fähigkeiten betonen.

Im Folgenden wird die Top 10 Liste der künftigen Qualifikationsanforderungen über den Zeitraum der letzten zehn Jahre mit den nächsten zehn Jahren verglichen. Die Liste zeigt, welche Anforderungen im zeitlichen Vergleich zukünftig häufiger als steigend genannt werden.

TABELLE 21: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER TRAININGSANBIETER (VERÄNDERUNG IN %)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Trainingsanbieter ⁹¹	% Veränderung (Vergangenheit – Zukunft Zuwachs)
1	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	69,5
2	Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	54,0
3	Anlernen (ungelernter) Mitarbeitern	49,1
4	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung	49,0
5	Wissen über ausländische Märkte entwickeln	46,5
6	Führung von Mitarbeitern	44,1
7	Mitarbeiter für die Arbeit motivieren	40,8
8	Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben/Verantwortung	38,9
9	Neue Ideen entwickeln/Kreativität	37,5
10	Planung und Problemlösung von Arbeitsprozessen	36,5

Quelle: FBH

Die Liste zeigt die verschiedenen Anforderungen an künftige Qualifikationen und deckt ein breites Spektrum von persönlichen und kommunikativen Anforderungen und auch von Anforderungen hinsichtlich des Arbeitsprozesses ab. Die bei weitem größte Veränderung zwischen Vergangenheits- und Zukunftsennungen wird für die Anforderungen „Kommunikation mit Kunden, Herstellern, und Mitarbeitern in fremder Sprache“ festgestellt. Ergänzt durch die Anforderung „Wissen über ausländische Märkte entwickeln“ zeigt dies die zunehmende Relevanz von Globalisierungsprozessen und die aktuelle Lage der Wirtschaft. Diese beiden Qualifikationsanforderungen betonen die Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen, um Informationen über ausländische Märkte zu erhalten und diese analysieren zu können. Das Niveau der Fremdsprachenkenntnisse muss dabei so hoch sein, dass die Kommunikation mit Marktpartnern (sowohl Lieferanten als auch Kunden) in der entsprechenden Sprache möglich ist. Hinsichtlich der zehn höchstbewerteten Veränderungen zwischen Vergangenheit und Zukunft werden viele persönliche Anforderungen genannt, wie „Mitarbeiter für die Arbeit motivieren“, „Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben/Verantwortung“, „Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung“ und „neue Ideen entwickeln/Kreativität“. Dieses unterstreicht die künftige Bedeutung der Unternehmerpersönlichkeit und seiner Fähigkeit zur Unternehmens- und Mitarbeiterführung.

⁹¹ N = 107; Frage Nr. 6, 7 und 8 Trainingsinstitutionen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

In der Top 10 Liste der gesamten Häufigkeiten nennen die Trainingsanbieter hauptsächlich Anforderungen an künftige Qualifikationen der arbeitsprozessbezogenen und der persönlichen Dimension hoch, während in der Top 10 Liste der Veränderungen kommunikative, persönliche und arbeitsprozessbezogene Anforderungen gleichmäßig verteilt sind.

Praxisbeispiel

Das Trainingszentrum der National Installation Union (NIU) in Bulgarien ist bekannt unter den im Innenausbau Beschäftigten, weil die Berufe, in denen die NIU Trainings anbietet, attraktiv sind. Hauptanliegen von NIU sind:

den Aufbau von Wissen über Innenausbau in Bulgarien zu unterstützen;

die Interessen der Mitglieder zu vertreten;

die Vertretung der Mitglieder in der Öffentlichkeit und gegenüber öffentlichen Institutionen

die Unterstützung der steigenden Qualifikation der Spezialisten im Innenausbau

NIU beteiligt sich an verschiedenen Projekten mit anderen EU-Staaten, um seine Erfahrungen mit ausländischen Partnern zu erweitern. Mit der Teilnahme an EU-geförderten Projekten haben einige Praktiker die Möglichkeit erhalten, an Trainings im Ausland teilzunehmen. Als Unternehmensverband, betont Frau Stanimirova (Direktorin des Trainingszentrums) stolz, ist das NIU-Trainingszentrum gut vertraut mit den Bedürfnissen der Unternehmen und kann daher Trainings anbieten, die auf die Bedürfnisse und Nachfrage der Unternehmen zugeschnitten sind.

3.3.4 VERGLEICHENDE ERGEBNISSE: GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE

Das Ziel der Studie war es, künftige Qualifikationsanforderungen von Kleinst- und Handwerksbetrieben aus drei verschiedenen Perspektiven zu analysieren. Die Studie wurde bewusst so gestaltet, dass ein Vergleich der Ergebnisse nicht nur über die verschiedenen Sektoren (siehe 4.4.4.), sondern auch über die verschiedenen Perspektiven (Unternehmen / Verbände bzw. Handwerksorganisationen sowie Trainingsanbieter) möglich war. Um einen vertieften Einblick in die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der drei verschiedenen Perspektiven zu ermöglichen, wird zunächst ein direkter Vergleich zwischen jeweils zwei Perspektiven vorgenommen, bevor ein allgemeiner Vergleich erfolgt.

Unternehmen – Verbände / Handwerksorganisationen:

Vergleicht man die Anforderungen an künftige Qualifikationen, die von den Unternehmen selbst berichtet wurden, mit denen, die die Verbände / Handwerksorganisationen berichteten, gibt es große Übereinstimmungen bezüglich der Häufigkeit, mit der die Anforderungen als zunehmend genannt wurden. Sechs der Top 10 Anforderungen überschneiden sich. Auf der Unternehmensseite werden „Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung“, „rechtliche Normen und Standards beim Handeln berücksichtigen“, „Risiko der unternehmerischen Situation managen“ und „Marktentwicklungen und Trends erkennen“ ergänzend zur Liste der Verbände / Handwerksorganisationen genannt. Insgesamt stimmt die Perspektive der Verbände / Handwerksorganisationen mit der Perspektive der Kleinst- und Handwerksbetriebe in hohem Maße überein.

Eine ähnliche Situation ergibt sich, wenn man die Veränderungen der künftigen Qualifikationsanforderungen betrachtet. Diese Anforderungen deuten auf veränderte Nachfrage in der Zukunft hin und können als strategisch wichtig für die künftige Entwicklung

der Kleinst- und Handwerksbetriebe gesehen werden. Betrachtet man die Top 10 der Veränderungen zwischen Vergangenheit und Zukunft waren ebenfalls 6 der Top 10 gleich. Aus der Sicht der Unternehmen haben besonders jene Anforderungen an Bedeutung gewonnen, die eng mit dem Arbeitsprozess als solchem verbunden sind und die zur Entwicklung und Erweiterung der eigenen Marktaktivitäten beitragen. Die Verbände / Handwerksorganisationen legen mehr Wert auf solche Anforderungen, die die personalwirtschaftliche Dimension und die soziale Struktur der Arbeit einbeziehen. Des Weiteren sehen die Verbände / Handwerksorganisationen weitaus höhere Veränderungen hinsichtlich der Anforderungen voraus. Während die höchste Veränderung aus Sicht der Unternehmen 35,3% betrug, war die höchste Veränderung aus Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen 60,8%. Hieraus kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Unternehmen sich besser auf künftige Anforderungen vorbereitet sehen, als die Verbände / Handwerksorganisationen dieses einschätzen.

Unternehmen - Trainingsanbieter:

Vergleicht man die Perspektive der Unternehmen mit der der Trainingsanbieter, überschneiden sich die Einschätzungen etwas weniger. Für nur 5 von zehn Anforderungen wird in beiden Top 10 Listen beim Vergleich der Nennungshäufigkeiten für künftige Zunahmen ein Bedarf festgestellt. Aus Sicht der Unternehmen sind zudem die Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung, das Erkennen von Marktentwicklungen und Trends, der Umgang mit externen Anforderungen (Umgang mit rechtlichen Normen und Standards und einhalten von Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen) und die Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung ebenfalls sehr wichtig. Aus Sicht der Trainingsanbieter werden eher persönliche Anforderungen (neue Ideen entwickeln/Kreativität, Zeitmanagement, Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben und Verantwortungen) und arbeitsbezogene Anforderungen (Nutzung von IT für die Kommunikation mit Kunden/Lieferanten) als wichtig eingestuft. Basierend auf diesem Vergleich kann die folgende These aufgestellt werden: Unternehmen knüpfen Anforderungen an künftige Qualifikationen sehr eng an Arbeitsprozesse, ihre Inhalte, Organisationsform und an die Möglichkeit, flexibel auf sich verändernde Marktbedürfnisse reagieren zu können. Trainingsanbieter hingegen knüpfen künftige Qualifikationsanforderungen eher an die individuelle Person der Mitarbeiter und die Bedürfnisse, die durch externe Einschränkungen entstehen.

Diese These wird auch durch einen Vergleich der Top 10 Veränderungen in den Anforderungen an künftige Qualifikationen unterstützt. Hier überschneiden sich ebenfalls 5 von zehn Anforderungen. Die Unternehmensseite betont die Potentialentwicklung aus dem Unternehmen heraus, um neue Märkte zu erschließen, und neue Angebote zu entwickeln. Dahingegen sehen die Trainingsanbieter Veränderungen bei den Anforderungen, die die kommunikative und persönliche Dimension von Arbeit ansprechen. Die Veränderungen der Anforderungen hinsichtlich der personalwirtschaftlichen Dimension von Arbeit (sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Arbeitnehmerseite) gewinnen für die Trainingsanbieter mehr an Bedeutung als für die Unternehmen. Durch einen Vergleich dieser beiden Perspektiven

hinsichtlich der sich verändernden Anforderungen an künftige Qualifikationen, kann festgestellt werden, dass diese Veränderungen wiederum wesentlich häufiger von den Trainingsanbietern als von den Unternehmen genannt wurden.

Verbände / Handwerksorganisationen - Trainingsanbieter:

Der dritte Vergleich wird zwischen der Perspektive der Verbände / Handwerksorganisationen und der der Trainingsanbieter gezogen. Dieser Vergleich wird gezogen, da viele Bildungssysteme die Koordination zwischen Bildungsnachfrage und -angebot auf dem Level der Verbände / Handwerksorganisationen und Trainingsanbieter durchführen und nicht auf dem Level der einzelnen Unternehmen.

Betrachtet man die Häufigkeit der Zunahmen in der Top 10 Liste, überschneiden sich 6 Anforderungen, 4 unterscheiden sich. Die sich überschneidenden Anforderungen betreffen die Kundenservicekommunikation, die Anwendung von fachspezifischem Wissen, das Hinterfragen bekannter Aufgaben und die Entwicklung neuer Services sowie eines breiteren Produktangebots, die Einhaltung von Umweltauflagen in den Prozessen und der Gebrauch von Kommunikationstechnologie zur Kommunikation mit Kunden und Lieferanten. Unterschiede treten von Seiten der Verbände / Handwerksorganisationen besonders hinsichtlich der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologie zur Auftragsabwicklung sowie bezüglich der Anforderung des Multitaskings, der Qualitätssicherung in Arbeitsabläufen und Dienstleistungen sowie der Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften auf.

Die Trainingsanbieter konzentrieren sich eher auf individuelle Anforderungen (z.B. Risiko der unternehmerischen Situation managen, Zeitmanagement, Planung und Problemlösung bei Geschäftsprozessen, Entwicklung kreativer Ideen) und die Einführung von neuer Technologie in den Arbeitsablauf.

Dieses Schema wird auch bei einem Vergleich der Top 10 Veränderungen deutlich. 5 der Top 10 Veränderungen überschneiden sich. Die Überschneidung liegt hier besonders im Personalaspekt von Kleinst- und Handwerksbetrieben, der die Person des Unternehmers selbst betrifft, seine Einstellungen (z.B. Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung) und das Training von Angestellten. Die Verbände / Handwerksorganisationen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Perspektive auf die soziale Struktur der Arbeitsorganisation innerhalb und zwischen den Unternehmen. Die Sicht der Trainingsanbieter schließt die folgenden zusätzlichen Anforderungen in die Top 10 Liste der Veränderungen mit ein: Planung und Lösung von Problemen im Arbeitsablauf, Entwicklung kreativer Ideen, Mitarbeiterführung, Entwicklung von Wissen über ausländische Märkte und die Sicherung von Innovationen und Patenten.

TABELLE 22: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER DREI GRUPPEN (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Arbeitsprozessbezogen			Sozial	Personell
Arbeitsprozesse	Technisch	Organisation/Gesetz		
Einholen neuer Aufträge, Suche neuer Kundengruppen	Bewertung und Auswahl von Materialien und Produkten	Planung und Problemlösung von Arbeitsprozessen	Beratung von Kunden	Mehrere Aufgaben gleichzeitig bearbeiten
Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	Fachgerechter Umgang mit Werkzeugen und Hilfsmitteln	Dokumentation und Überwachung von Arbeitsprozessen	Verhandlungen mit Herstellern und Lieferanten	Belastbarkeit in Stresssituationen
Anwendung von fachspezifischem Wissen	Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess	Kosten kalkulieren	Führung von Mitarbeitern	Neue Ideen entwickeln/Kreativität
Marktentwicklungen und Trends erkennen	Einsatz von IT für Auftragsabwicklung (z.B. homepage, e-business)	Rechtliche Normen und Standards beim Handeln berücksichtigen	Anlernen (ungelernter) Mitarbeitern	Risiko der unternehmerischen Situation managen
Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern		Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen	Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen	Motivation und Engagement für das Unternehmen aufbringen
Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots		Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung
Wissen über ausländische Märkte entwickeln		Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	Nutzung von IT (z.B. e-mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten	Arbeitsbelastung und familiäre Ansprüche ausbalancieren
Zuwachs zukünftiger Qualifikationsbedarfe (Top 10) aus Sicht der drei Gruppen (Unternehmen gelb, Unternehmens Organisationen rot, Trainings Institutionen grün, Blockierte gemeinsame Perspektive)			Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen	Zeitmanagement
				Unternehmerisch denken und handeln
				Mitarbeiter für die Arbeit motivieren
				Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben/Verantwortung
				Bereitschaft zum Reisen und zur Mobilität

Quelle: FBH

Abschließend können in einem allgemeinen Vergleich folgende Hauptaspekte der Studie aufgezeigt werden:

Jeder bilateraler Vergleich zeigt, dass ein hoher Konsens darüber besteht, dass die Anforderungen durch die zunehmenden Häufigkeiten künftig wichtiger werden, als im Vergleich von Vergangenheit zu künftigen Zunahmen.

Der alle Perspektiven umfassende Abgleich zeigt, dass 40% der meistgelisteten Anforderungen hinsichtlich ihrer Häufigkeit von allen drei Perspektiven (Unternehmen, Verbände / Handwerksorganisationen, Trainingsanbieter) gleich genannt werden, aber, dass sich nur 30% in der Top 10 Liste der Veränderungen überschneiden.

Jede Perspektive betont eine bestimmte Dimension der Anforderungen: Die Unternehmen betonen jene Anforderungen, die nahe am Arbeitsprozess und dessen Organisation liegen, genauso wie die mögliche Entwicklung aus dem Arbeitsprozess heraus, sowie die Anforderungen, die gebraucht werden, um flexibel und schnell auf Veränderungen am Markt zu reagieren. Die Verbände / Handwerksorganisationen bewerten die Anforderungen höher, die eng mit dem Personalaspekt verbunden sind. Die Trainingsanbieter bewerten jene Veränderungen der Anforderungen besonders hoch, die mit der individuellen Dimension verbunden sind.

TABELLE 23: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER DREI GRUPPEN (VERÄNDERUNGEN IN %)

Arbeitsprozessbezogen			Sozial	Personell
Arbeitsprozesse	Technisch	Organisation/Gesetz		
Einlösen neuer Aufträge Suche neuer Kundengruppen	Bewertung und Auswahl von Materialien und Produkten	Planung und Problemlösung von Arbeitsprozessen	Beratung von Kunden	Mehrere Aufgaben gleichzeitig bearbeiten
Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	Fachgerechter Umgang mit Werkzeugen und Hilfsmitteln	Dokumentation und Überwachung von Arbeitsprozessen	Verhandlungen mit Herstellern und Lieferanten	Belastbarkeit in Stresssituationen
Anwendung von fachspezifischem Wissen	Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess	Kosten kalkulieren	Führung von Mitarbeitern	Neue Ideen entwickeln/Kreativität
Marktentwicklungen und Trends erkennen	Einsatz von IT für Auftragsabwicklung (z.B. homepage, e-business)	Rechtliche Normen und Standards beim Handeln berücksichtigen	Anlernen (ungelehrter) Mitarbeitern	Risiko der unternehmerischen Situation managen
Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern		Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen	Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen	Motivation und Engagement für das Unternehmen aufbringen
Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots		Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung
Wissen über ausländische Märkte entwickeln		Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	Nutzung von IT (z.B. e-mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten	Arbeitsbelastung und familiäre Ansprüche ausbalancieren
			Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen	Zeitmanagement
Veränderte Qualifikationsbedarfe (Top 10) aus Sicht der drei Gruppen (Unternehmen gelb, Unternehmensorganisationen rot, Trainingsinstitutionen grün, blockierte gemeinsame Perspektiven)				Unternehmerisch denken und handeln
				Mitarbeiter für die Arbeit motivieren
				Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben/Verantwortung
				Bereitschaft zum Reisen und zur Mobilität

Quelle: FBH

Betrachtet man die Veränderungen der Bewertungen zwischen Vergangenheit und Zukunft genauer, nehmen diese Anforderungen in der Abbildung am meisten an Bedeutung für die Zukunft zu, ohne jedoch von besonderer Bedeutung in der Vergangenheit gewesen zu sein. Die Top 10 Liste der Veränderungen zeigt ferner an, dass es weniger Kongruenz über die zukünftig bedeutenden Anforderungen gibt.

Durch einen Vergleich dieser Perspektiven der Veränderungen der Anforderungen an künftige Qualifikationen kann festgestellt werden, dass die Veränderungen des Anforderungsbedarfs von Trainingsanbietern und Verbänden / Handwerksorganisationen wesentlich höher eingestuft werden als von Unternehmen. Verbände / Handwerksorganisationen und Trainingsanbieter weisen nahezu ein identisches Veränderungsniveau auf, wohingegen das Niveau der Veränderungen der Unternehmen um die Hälfte niedriger ist. Dieses führt zu der Schlussfolgerung, dass sich Unternehmen für die Herausforderungen künftiger Qualifikationsbedarfe besser gerüstet sehen, was vielleicht dadurch begründet werden kann, dass sie diese die Veränderungen bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorhersehen können.

Praxisbeispiel

Antonio Zigliotti aus Italien entwickelt Trainings für Zahntechniker. Er beschreibt die Veränderungen wie folgt: „Es wird zunehmend wichtiger, im Training nicht nur die für die Produktion erforderlichen technischen Fertigkeiten zu vermitteln, sondern auch Kompetenzen, die sich auf übergeordnete Bereiche des Unternehmens beziehen. Vor acht Jahren führte ich neue Trainings zu Unternehmensmanagement und Kommunikation ein, die den Anforderungen, die auf unternehmerisches Denken und Handeln und auf das Managen der Geschäftsbeziehungen zu Ärzten, die einen universitären Abschluss haben, abzielten.“

3.4 QUALIFIKATIONEN UND KÜNFTIGE QUALIFIKATIONSBEDARFE AUS SICHT DER VERSCHIEDENEN SEKTOREN

3.4.1 INNENAUSBAU

Der Sektor Innenausbau wurde ausgewählt, da dieser Sektor von einer Vielzahl von Veränderungen beeinflusst wird: von technischen Innovationen bis hin zu Nachhaltigkeitsfragen und Veränderungen der Marktstrukturen. Die Beschreibung der Kontextfaktoren im Innenausbausektor erfolgte in Kapitel 2.3.1.

189 Unternehmen aus dem Sektor füllten den Fragebogen aus und bilden somit die Basis für die folgende Analyse. Von den 189 Unternehmen im Innenausbausektor kommen 24,3% aus Österreich, 19,6% aus Polen, 16,9% aus dem Vereinigten Königreich, 15,3% aus Frankreich, 12,2% aus Bulgarien, 10,2% aus Deutschland und 1,1% aus Italien. Bezüglich des jährlichen Umsatzes berichten 12,2% einen Umsatz unter 50.000€, 12,2% einen Umsatz zwischen 50.000 und unter 100.000€, 13,2% einen Umsatz zwischen 100.000 und unter 250.000€, 15,3% einen Umsatz zwischen 500.000 und unter 1 Mio. € und 12,7% berichten einen jährlichen Umsatz von über 1 Mio. €.

Bezüglich der Anzahl der Angestellten berichten 24% der Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben, dass sie weniger als 5 Mitarbeiter beschäftigen. 34,3% beschäftigen 5-9 Mitarbeiter, 27,4% beschäftigen 10-19 Mitarbeiter und 8,6% beschäftigen 20-49 Mitarbeiter. Nur 5,7% haben mehr als 50 Mitarbeiter.

Die Aufzählung der künftigen Qualifikationsanforderungen, die am häufigsten als steigend genannt wurden, wird in der folgenden Tabelle gezeigt:

TABELLE 24: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER UNTERNEHMEN DES SEKTORS INNENAUSBAU (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors Innenausbau ⁹²	Relative Häufigkeit
1	Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern	84.1 %
2	Rechtliche Normen und Standards beim Handeln berücksichtigen	83.6 %
3, 4	Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots	81.0 %
3, 4	Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen	81.0 %
5	Anwendung von fachspezifischem Wissen	79.9 %
6	Beratung von Kunden	78.8 %
7	Unternehmerisch denken und handeln	78.3 %
8	Nutzung von IT (z.B. e-mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten	77.2 %
9	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung	75.7 %
10	Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	75.1 %

Quelle: FBH

⁹² N = 189; Frage Nr. 6, 7 und 8 Unternehmen des Sektors Innenausbau; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Bezüglich der Top 10 Liste der steigenden Qualifikationsanforderungen, die im Sektor Innenausbau in den kommenden zehn Jahren von Bedeutung sein werden, kann die Betonung der Unternehmenseinschätzung auf die Anpassung des Arbeitsprozesses an technologische, gesetzliche und Marktanforderungen besonders hervorgehoben werden. Die Anforderungen an künftige Qualifikationen zeigen das Bewusstsein der Unternehmen für Veränderungen in ihrem Umfeld und die Anforderung, sich diesen Veränderungen aktiv zu stellen. Die Liste der Anforderungen an künftige Qualifikationen zeigt, dass die Unternehmen bezüglich der Veränderungen, denen sie begegnen, wachsam sind und dass sie nach Qualifikationen suchen, die ihnen helfen, mit diesen Veränderungen frühzeitig umzugehen und nicht im Nachhinein auf diese zu reagieren.

Die Unternehmen aus dem Innenausbausektor bewerten die künftigen Qualifikationsanforderungen allgemein für die Zukunft als zunehmend, verglichen mit dem Bedarf der letzten zehn Jahre. Hier gibt es nur eine Ausnahme: 1,5% weniger Unternehmen bewerten die Anforderung „Unternehmerisch denken und handeln“ künftig als zunehmend, verglichen mit den letzten zehn Jahren. Ohne diese Ausnahme bewertet die breite Mehrheit die Anforderungen an künftige Qualifikationen als zunehmend in den nächsten zehn Jahren und die Häufigkeit der Anforderungen, die als abnehmend beschrieben werden, sinkt weiter.

Betrachtet man die Veränderungen zwischen Vergangenheit und den künftigen zehn Jahren, zeigen die folgenden zehn Anforderungen die größten Veränderungen in ihren Zunahmen. Diese Anforderungen erstrecken sich auf alle Anforderungsdimensionen.

TABELLE 25: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER UNTERNEHMEN DES SEKTORS INNENAUSBAU (VERÄNDERUNG IN %)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors Innenausbau ⁹³	% Veränderung (Vergangenheit – Zukunft Zuwachs)
1	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	45.7%
2	Anlernen (ungelernter) Mitarbeitern	27.3%
3	Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen	26.0%
4	Wissen über ausländische Märkte entwickeln	25.6%
6	Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	25.4%
7	Einholen neuer Aufträge, Suche neuer Kundengruppen	19.4%
8	Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	13.6%
8, 9	Neue Ideen entwickeln/Kreativität	13.3%
8, 9	Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess	13.3%
10	Führung von Mitarbeitern	13.1%

Quelle: FBH

⁹³ N = 189; Frage Nr. 6, 7 und 8 Unternehmen des Sektors Innenausbau; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Vergleicht man die Einschätzung der Zunahme der Anforderungen in der Vergangenheit mit den antizipierten Veränderungen in der Zukunft, so können die größten Unterschiede im Innenausbausektor durch vier Aspekte beschrieben werden. Zunächst zielen die Unternehmen auf Anforderungen ab, die persönliche Einstellungen beschreiben und die Notwendigkeit der Entwicklung dieser Anforderungen innerhalb von Kleinst- und Handwerksbetrieben hervorheben. Anforderungen wie „Neue Ideen entwickeln/Kreativität“ spiegeln die Notwendigkeit wider, dass sich das Individuum mit dem Unternehmen identifiziert und dass dies in Kleinst- und Handwerksunternehmen als strategischer Faktor gesehen wird. Des Weiteren ist die Orientierung hin zu Marktinteraktion, und hier besonders die Betonung des Zugangs zu neuen globalen Märkten und die Erhaltung künftiger Wettbewerbsfähigkeit durch die „Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)“, zusammen mit dem „Einholen neuer Aufträge, Suche neuer Kundengruppen“ und dem „Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess“ zu nennen. Zudem wird die Bedeutung des Umgangs mit Mitarbeitern und die Ausbildung von diesen als zunehmend wichtig angesehen. Schließlich zeigen die genannten Anforderungen auch eine Veränderung der Arbeitsorganisation auf, hin zu einer kooperativen und technologiebasierten Form der Organisation.

Praxisbeispiel

Der Interviewte aus Polen begann seine professionelle Karriere sehr jung, da sein Vater ebenfalls Maler war. Er gibt an, dass der Beruf des Malers eine Mischung aus Künstler und Geschäftsmann ist. Zusätzlich zu den Veränderungen in den Geschmäckern und neuen Trends wurden von der Industrie in den letzten Jahren energiesparende Dämmungen gefördert. Die Renovierung von alten Hausfassaden wird häufig von Aspekten des Erhalts des historischen Gebäudes und durch Gesetzesvorgaben zur Energienutzung geprägt. Kompetenzen, wie das Wissen über energiesparende Technologie sind genauso wichtig wie Marketing und profunde ökonomische Kenntnisse. Diesen Herausforderungen wurde auf verschiedenen Ebenen begegnet. Zunächst wurde die Weiterbildung in den genannten Bereichen auf allen Ebenen, einschließlich der Ausbildung, gefördert. Außerdem beobachtet der Interviewte den Markt hinsichtlich der Preispolitik anderer Unternehmen genau, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Des Weiteren wird die Qualität als Markenzeichen des Unternehmens hervorgehoben. Sobald also ein Angebot gut kalkuliert wurde, macht der Interviewte nur Zugeständnisse bis zu einem bestimmten Grad. Darüber hinaus müssen die Kunden entscheiden, ob sie wirklich die Qualität und Erfahrung des Unternehmens wünschen oder nicht.

3.4.2 NAHRUNGSMITTELSEKTOR

Wir haben den Nahrungsmittelsektor in die Studie aufgenommen, da dieser Sektor traditionell ein Handwerkssektor mit einer hohen Anzahl an Kleinst- und Kleinunternehmen ist. Der Nahrungsmittelsektor unterliegt verschiedenen Trends und Veränderungen, die ihren Ursprung auf Seiten der Kunden haben. 162 Unternehmen aus dem Nahrungsmittelsektor nahmen an der Studie teil und füllten den Fragebogen aus. Von den 162 Unternehmen des Nahrungsmittelsektors kommen 25,9% aus Polen, 19,1% aus Bulgarien, 18,5% aus Frankreich, 10,5% aus Österreich, 9,9% aus Deutschland, 9% aus dem Vereinigten Königreich und 3% jeweils aus Dänemark und Italien. 15,4% der Unternehmen berichten einen jährlichen Umsatz unter 50.000€, 13% haben einen Umsatz zwischen 50.000 und unter 100.000€, 14,2% zwischen 100.000 und unter 250.000€, 21,6% zwischen 250.000

und unter 500.000€ und 10,5% zwischen 500.000 und unter 1 Mio. €. 13,6% haben einen Umsatz, der über 1 Mio. € liegt.

Die Anzahl der Mitarbeiter verteilt sich wie folgt: 13,4% haben weniger als 5 Mitarbeiter, 29,6% haben zwischen 5 und 9 Mitarbeitern, 20,1% zwischen 10 und 19 Mitarbeitern, 24,1% zwischen 20 und 49 Mitarbeitern und 12,8% über 50 Mitarbeiter.

Die folgende Tabelle zeigt die Top 10 Liste der Qualifikationsanforderungen, die den größten Anstieg im Nahrungsmittelsektor verzeichnen:

TABELLE 26: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER UNTERNEHMEN DES SEKTORS NAHRUNGSMITTEL (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors Nahrungsmittel ⁹⁴	Relative Häufigkeit
1	Unternehmerisch denken und handeln	82.7 %
2	Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen	82.1 %
3	Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots	80.2 %
4	Beratung von Kunden	79.6 %
5	Kosten kalkulieren	79.0 %
6,7	Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	78.4 %
6,7	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung	78.4 %
8	Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern	77.8 %
9	Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen	77.2 %
10	Anwendung von fachspezifischem Wissen	76.5 %
10	Verhandlungen mit Herstellern und Lieferanten	76.5 %

Quelle: FBH

Bei der Analyse der Top 10 Liste des künftigen Qualifikationsbedarfs für die nächsten zehn Jahre, kann allgemein festgestellt werden, dass für alle der Top 10 Anforderungen ähnlich hohe Prozentsätze angegeben werden. 5 von zehn Anforderungen beziehen sich auf persönliche Anforderungen und verweisen damit auf den Einfluss des Unternehmers und seiner Mitarbeiter für den Erfolg von Kleinst- und Handwerksbetrieben. Die am höchsten bewertete Anforderung ist das „Unternehmerische Denken und Handeln“. In Verbindung mit weiteren Anforderungen, wie der Kostenkalkulation (Rang 5), dem Qualitätsmanagement, der Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und der Analyse bekannter Aufgaben (Ränge 6 – 8), scheinen die Managementfähigkeiten zum Rückgrat eines erfolgreichen Kleinst- und Handwerksbetrieben gehören.

Ein weiterer Aspekt, der zunehmend an Bedeutung im Nahrungsmittelsektor gewinnt, ist die Einhaltung von gesetzlichen und umweltschutzrechtlichen Auflagen. Dieses wird in der Anforderung „Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen“ (Rang 2) und „Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen“ (Rang 9) deutlich.

⁹⁴ N = 162; Frage Nr. 6, 7, und 8 Unternehmen des Nahrungsmittelsektors; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Des Weiteren wird die Kundenorientierung für die Zukunft betont. Nicht nur die Entwicklung und die Bandbreite des Produktangebots werden berücksichtigt, sondern auch die Kundenservicekommunikation wird betont. Letztere spiegelt auch die Bedeutung eines speziellen Trainings für das Verkaufspersonal wider.

Vergleicht man die Einschätzungen für die Vergangenheit mit denen für die Zukunft, kann folgende Rangfolge aufgestellt werden. Die Veränderungen der Häufigkeiten zwischen Vergangenheits- und Zukunftseinschätzungen durch die Unternehmen des Nahrungsmittelsektors können als Zeichen des Wandels verstanden werden.

TABELLE 27: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER UNTERNEHMEN DES SEKTORS NAHRUNGSMITTEL (VERÄNDERUNG IN %)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors Nahrungsmittel ⁹⁵	% Veränderung (Vergangenheit – Zukunft Zuwachs)
1	Wissen über ausländische Märkte entwickeln	57.6 %
2	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	35.9 %
3	Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	28.8 %
4	Anlernen (ungelernter) Mitarbeiter	22.9 %
5	Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen	22.0 %
6	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung	17.5 %
7	Planung und Problemlösung von Arbeitsprozessen	17.3 %
8	Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern	15.6 %
9,10	Neue Ideen entwickeln/Kreativität	15.5 %
9,10	Motivation und Engagement für das Unternehmen aufbringen	15.5 %

Quelle: FBH

Bezüglich der Veränderung der Einschätzung der Vergangenheit und der Zukunft, verlangen zwei Anforderungen besondere Aufmerksamkeit. Zunächst geben 57,6% mehr Unternehmen für die Zukunft als für die Vergangenheit an, dass die Entwicklung von Wissen über ausländische Märkte an Bedeutung in der Zukunft gewinnen wird. In Verbindung mit der zweithöchsten Anforderung, der Kommunikation mit verschiedenen Interessengruppen in einer fremden Sprache, reflektieren diese beiden Anforderungen die Orientierung an internationalen Märkten, Zielgruppen und Lieferanten. Die Zunahme des grenzüberschreitenden Handels und der zunehmenden Mobilität zeigt sich in diesen beiden Veränderungen.

Die Anforderung, mit der dritthöchsten Veränderung, „Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)“ spiegelt die Bedeutung wider, gesetzliche und organisationale Veränderungen auch in Kleinst- und Handwerksbetrieben zu berücksichtigen. Außerdem spiegeln 6 der zehn am stärksten veränderten Anforderungen persönliche Anforderungen wider und zeigen somit die wachsende Bedeutung für den Unternehmer auf, sein Handeln kontinuierlich zu reflektieren und innovativ und kreativ zu agieren, um neue Ideen und

⁹⁵ N = 162; Frage Nr. 6, 7, und 8 Unternehmen des Nahrungsmittelsektors; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Verbesserungen für das Unternehmen zu erreichen. Auch das Anlernen von (ungelernten) Arbeitnehmern wird hoch eingeschätzt und stellt die Bedeutung neuer Trainingsformen in den Vordergrund. Des Weiteren müssen auch neue Formen der Arbeitsorganisation und Kommunikation und die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, berücksichtigt werden, wenn man Vergangenheits- und Zukunftseinschätzungen vergleicht.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass sich die künftigen Qualifikationsanforderungen im Nahrungsmittelsektor am stärksten verändern. Dieses zeigt, dass diese Unternehmen die zukünftige Entwicklung primär in der internen Entwicklung und Veränderung sehen. Diese Annahme wird durch die zunehmende Einschätzung solcher Anforderungen unterstützt, die die Hauptadaption von Veränderung innerhalb des Unternehmens sehen. Somit kann angenommen werden, dass die Unternehmen des Nahrungsmittelsektors eine zunehmende Bedeutung in ihrer eigenen Kapazität und ihrem Potential sehen, um die Entwicklungen aktiv selbst durch Veränderungen an ihren Produkten und ihrer Arbeitsorganisation zu gestalten.

Praxisbeispiel

Der Interviewte stammt aus einer deutschen Bäckereifamilie, die bereits seit drei Generationen in der Branche tätig ist. Daher ist er auch in der kleinen Gemeinde, in der er ansässig ist, recht gut etabliert. Aber er hat auch Veränderungen im Kundenverhalten festgestellt. Eine zunehmende Anzahl von Filialen von Bäckereien sowie Backstationen in Supermärkten und industriell gefertigtes Brot, erfordern von dem Interviewten sein Geschäft zu erneuern. Er nennt als wichtigste Aspekte das Produktmanagement, flexible Arbeitszeiten, Personalfortbildung, professionelle Ausbildung von Auszubildenden und aktive Kommunikation mit Kunden, um herauszufinden, was sie wünschen. Er begegnet diesen Herausforderungen durch die Gestaltung einer Corporate Identity, die sich in der Bekleidung der Belegschaft, seinem Lieferwagen, seinem Laden und den Tüten, in die die Produkte eingepackt werden, zeigt. Ein unbenutzter Abstellraum wurde in ein kleines Café verwandelt. Er nahm sich außerdem Zeit, um an Seminaren teilzunehmen und um einige altmodische Rezepte zu modernisieren. Außerdem versuchte er, die sich verändernden Geschmäcker und Ernährungswünsche seiner Kunden durch das Angebot von verschiedenen Monatshighlights zu berücksichtigen. Er würdigt die Jahreszeiten mit verschiedenem Brot, Gebäck und Plätzchen, um die Aufmerksamkeit seiner Kunden zu gewinnen. Außerdem passte er sein Angebot an Snacks hauptsächlich den Bedürfnissen von Studenten und der arbeitenden Bevölkerung an.

3.4.3 PERSONEN- UND GESUNDHEITSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN

Der Sektor der personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen ist durch seine hohe Dynamik und heterogene Struktur charakterisiert, wie auch in der Kontextanalyse gezeigt wurde.

In der Studie baten wir Kleinst- und Handwerksbetriebe, die in Sektor der personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistung tätig sind, Zunahmen und Abnahmen von Anforderungen an künftige Qualifikationen aus ihrer Perspektive für ihren Sektor zu bewerten.

247 Unternehmen nahmen an der Studie teil und füllten den Fragebogen aus, was als Grundlagen für die folgende Analyse dient.

Von den 247 Unternehmen in diesem Dienstleistungssektor stammen 21,9% aus Österreich, 19% aus Bulgarien, 13% aus Polen, 12% aus Frankreich, 9% aus Deutschland, 5,7% aus

Italien, 4,9% aus Dänemark und 14% aus dem Vereinigten Königreich. 32,8% berichten einen Umsatz von unter 50.000€, 18,2% zwischen 50.000 und unter 100.000€, 17,8% zwischen 100.000 und unter 250.000€, 10,5% zwischen 250.000 und unter 500.000€, 4,9% zwischen 500.000 und unter 1 Mio. €. 4,5% haben einen jährlichen Umsatz von über 1 Mio. €.

Die Anzahl der Mitarbeiter ist wie folgt verteilt: 48,4% haben weniger als 5 Mitarbeiter, 32,3% 5-9 Mitarbeiter, 11,7% 10-19 Mitarbeiter, 4,9% 20-49 Mitarbeiter und 2,7% mehr als 50 Mitarbeiter.

Die zehn einzelnen Anforderungen mit dem höchsten Ergebnis bezüglich der Häufigkeit der Zunahmen, werden in der nächsten Tabelle gezeigt:

TABELLE 28: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER UNTERNEHMEN DES SEKTORS DER PERSONEN- UND GESUNDHEITSBEZOGENEN DIENSTLEISTUNGEN (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Rang	Künftiger Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors personen- und gesundheitsbezogene Dienstleistung ⁹⁶	Relative Häufigkeiten
1	Beratung von Kunden	80,6 %
2	Marktentwicklungen und Trends erkennen	79,4 %
3	Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots	76,1 %
4	Anwendung von fachspezifischem Wissen	75,7 %
5, 6	Unternehmerisch denken und handeln	73,7 %
5, 6	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung	73,7 %
7	Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	72,9 %
8	Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern	72,5 %
9	Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen	72,1 %
10	Kosten kalkulieren	70,4 %

Quelle: FBH

Die ersten beiden Anforderungen mit dem höchsten Zuwachs sind die Interaktion mit Kunden und eine Orientierung am Kunden. Dieser Trend zeigt erneut die Abhängigkeit der Kleinst- und Handwerksunternehmen von ihrem guten Kundenverhältnis und dessen fundamentale Bedeutung für die Unternehmen. Besonders im Sektor der personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen bildet die Interaktion und die Orientierung am Kunden die Basis für die Unternehmensexistenz. Daher ist es nicht überraschend, dass die Unternehmen die Zunahme dieser Anforderungen als sehr hoch einschätzen. Vielmehr zeigt es den strategischen Blick der Unternehmen dafür, dass sie aufgrund der steigenden Anforderungen an künftige Qualifikationen durch eigene Marktbeobachtungen in der Lage sind, Vorteile am Markt zu erzielen. Fast 80% der Unternehmen schätzen, dass sie hierfür in den nächsten zehn Jahren Qualifikationen benötigen.

Die Top 4 betrachtend, kann festgestellt werden, dass jene Anforderungen am stärksten steigen, die sich auf die Marktorientierung beziehen. Die Unternehmen müssen aktiv nach Markttrends suchen und diesen aktiv begegnen. Sie können sich nicht mehr auf ein festes

⁹⁶ N = 247, Frage Nr. 6, 7, und 8 Unternehmen des Nahrungsmittelsektors; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Angebot von Dienstleistungen und Produkten verlassen, sie müssen vielmehr um neueste Entwicklungen auf dem Markt wissen, besonders hinsichtlich der Kundennachfrage, und dementsprechend schnell durch verbesserte Angebote reagieren. Eine starke Kundenbindung muss aufgebaut werden und die Dienstleistungsunternehmen müssen sich darüber bewusst sein, dass sie Qualifikationen benötigen, um ihre Kundenbindung zu stärken, Trends zu identifizieren und ihre Dienstleistungen rechtzeitig anzupassen.

Die folgenden Ränge (fünf – zehn) zeigen, dass die Dienstleistungsunternehmen auch die Managementfähigkeiten sehr schätzen und diese künftig von besonderem Wert sein werden. Der Wirtschaftlichkeitsaspekt der Unternehmen und die unternehmerischen Funktionen werden ebenfalls an Bedeutung hinzugewinnen. Dieses kann als Indikator für den zunehmenden Bedarf der Verbindung von Kunden- und Managementorientierung dienen. Dieses muss in Kleinst- und Handwerksbetrieben von einer einzelnen Person oder einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmern übernommen werden, da eine funktionale Aufteilung nicht möglich ist.

Betrachtet man die Veränderungen zwischen den Einschätzungen für die vergangenen und die künftigen 10 Jahre, erscheinen verschiedene Qualifikationsanforderungen auf der Top 10 Liste. Die Anforderungen mit dem höchsten Ergebnis gewinnen im Vergleich zur Vergangenheit künftig an Bedeutung.

TABELLE 29: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS SICHT DER UNTERNEHMEN DES SEKTORS PERSONEN- UND GESUNDHEITSBEZOGENE DIENSTLEISTUNG (VERÄNDERUNG IN %)

Rang	Künftige Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen des Sektors personen- und gesundheitsbezogene Dienstleistung ⁹⁷	% Veränderung (Vergangenheit – Zukunft Zuwachs)
1	Wissen über ausländische Märkte entwickeln	29,3 %
2	Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	22,1 %
3	Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen	17,0 %
4	Anlernen (ungelernter) Mitarbeiter	14,4 %
5	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	13,5 %
6	Verhandlungen mit Herstellern und Lieferanten	13,3 %
7	Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess	10,2 %
8	Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen	9,9 %
9	Zeitmanagement	9,8 %
10	Mitarbeiter für die Arbeit motivieren	9,5 %

Quelle: FBH

„Wissen über ausländische Märkte entwickeln“ und „Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)“ sind die beiden Anforderungen, die in der Zukunft zunehmend bedeutsam sein werden, vergleicht man dies mit den vergangenen 10 Jahren. Auf der anderen Seite kann dies auch als Reaktion der nationalen Unternehmen im

⁹⁷ N = 247, Frage Nr. 6, 7, und 8 Unternehmen des Sektors der personen- und gesundheitsorientierten Dienstleistungen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche in Frage 6, 7 und 8 vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Dienstleistungssektor auf die Globalisierung und die Öffnung der Märkte innerhalb der EU verstanden werden. Auch die Veränderungen für die „Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache“ und die Veränderungen der Anforderung „Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen“ zeigen das wachsende Bewusstsein der Unternehmen für eine sich wandelnde Marktumgebung. Die Anforderungen „Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess“ und „Umweltauflagen im Arbeitsprozess berücksichtigen“ richten sich an die Umsetzung der technischen Dimension. Anforderungen, die zunehmend benötigt werden, um mit Mitarbeitern zu interagieren („Anlernen (ungelernter) Mitarbeiter“, und „Mitarbeiter für die Arbeit motivieren“), sowie Anforderungen, die zur Interaktion auf verschiedenen Märkten und mit verschiedenen Beteiligten auf dem Markt benötigt werden, genauso wie die persönliche Einstellung des Mitarbeiters („Zeitmanagement“) werden zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Dieser Qualifikationsbedarf kann als Indikator für den breit angelegten Bedarf an Anforderungen innerhalb des Dienstleistungssektors über alle Dimensionen hinweg verstanden werden. Die Daten unterstreichen die Interpretation, dass die Dienstleistungsunternehmen besonders nach Anforderungen suchen, die den Bereich der Kundenorientierung abdecken und versuchen, alle Aktivitäten innerhalb des Unternehmens mit den Marktbedürfnissen abzugleichen. Daher werden künftig Anforderungen hinsichtlich der Qualität, der technischen, personalen, wissensbasierten und der innovativen Dimension der Unternehmen benötigt.

Praxisbeispiel

Allan Gottfredsen aus Dänemark berichtet über den stetigen Qualifikations- und Fortbildungsbedarf in seinem Bereich und betont, dass es keinen „leichten Weg heraus“ gibt, da, wenn man nicht die Priorität auf gute Handwerkskunst und die neuesten Trends legt, die Kunden sehr schnell einen anderen Salon wählen werden. Schritthalten ist das Schlüsselwort in der Welt der Haare, wo sich die Mode konstant verändert. Er stellt nur talentierte und motivierte Angestellte ein, die auch das Bedürfnis haben, in ihrer Branche besser zu werden. Er legt großen Wert auf die persönliche Einstellung seiner Mitarbeiter, wie z.B. Kundenorientierung. Seine Belegschaft nutzt ihre Freizeit, um die eigenen Qualifikationen zu verbessern, in dem sie inspirierende Kurse besucht. „Der ganze Salon hat kürzlich ein Kommunikationsseminar besucht.“ Davor waren sie auf einem „mach mich glücklich“ Seminar und auf Anti-Stress-Kursen. Allan Gottfredsen und seine acht Angestellten besuchen häufig Kurse und solche Kurse werden in dem Salon als sehr wichtig erachtet. Momentan ist er mitten in den Planungen für einen Trip nach London. Dort werden Allan Gottfredsen und drei seiner Mitarbeiter einen Teil des Trips zur Inspirationsgewinnung nutzen und außerdem an einem Kurs teilnehmen, der ihnen die neuesten Trends der Haarwelt nahebringen wird. Zusätzlich trifft sich die Belegschaft einmal im Monat für eine Stunde, um darüber zu sprechen, was gerade auf dem Markt und im Salon passiert. Dies ist eine gute Initiative, die bei der Belegschaft großes Ansehen genießt. Allan Gottfredsen und seine Belegschaft laden häufig Haarmodelle in den Salon ein. So versuchen sie, kundenorientiertes Denken und Handeln umzusetzen.

3.4.4 VERGLEICHENDE ERGEBNISSE UND UNTERSCHIEDE IN DER SEKTORBETRACHTUNG

Vergleicht man die Einschätzung der Unternehmen aus den verschiedenen Sektoren, so werden Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung zu künftigem Qualifikationsbedarf deutlich.

Von den 637 Unternehmen, deren Datensätze in die Analyse der sektorenspezifischen Auswertungen einfließen, zeigt die Mehrzahl sehr hohe Einschätzungen für den Anstieg des Qualifikationsbedarfs. Verglichen mit der Option „Abnahme“ werden alle Anforderungen als deutlich steigend in Zukunft und Vergangenheit eingeschätzt.

TABELLE 30: KÜNFTIGER QUALIFIKATIONSBEDARF AUS DER PERSPEKTIVE DER DREI SEKTOREN (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Arbeitsprozessbezogen			Sozial	Personell
Arbeitsprozesse	Technisch	Organisation/Gesetz		
Einholen neuer Aufträge, Suche neuer Kundengruppen	Bewertung und Auswahl von Materialien und Produkten	Planung und Problemlösung von Arbeitsprozessen	Beratung von Kunden	Mehrere Aufgaben gleichzeitig bearbeiten
Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung	Fachgerechter Umgang mit Werkzeugen und Hilfsmitteln	Dokumentation und Überwachung von Arbeitsprozessen	Verhandlungen mit Herstellern und Lieferanten	Belastbarkeit in Stresssituationen
Anwendung von fachspezifischem Wissen	Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess	Kosten kalkulieren	Führung von Mitarbeitern	Neue Ideen entwickeln/Kreativität
Marktentwicklungen und Trends erkennen	Einsatz von IT für Auftragsabwicklung (z.B. homepage, e-business)	Rechtliche Normen und Standards beim Handeln berücksichtigen	Anlernen (ungelearnter) Mitarbeitern	Risiko der unternehmerischen Situation managen
Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern		Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Arbeitsprozess berücksichtigen	Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen	Motivation und Engagement für das Unternehmen aufbringen
Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots		Umweltaufgaben im Arbeitsprozess berücksichtigen	Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in fremder Sprache	Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung
Wissen über ausländische Märkte entwickeln		Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)	Nutzung von IT (z.B. e-mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten	Arbeitsbelastung und familiäre Ansprüche ausbalancieren
			Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen	Zeitmanagement
Veränderte Qualifikationsbedarfe (Top 10) aus Sicht der drei Gruppen (Innenausbau gelb, Lebensmittel rot, Dienstleistung grün, blockierte gemeinsame Perspektiven)				Unternehmerisch denken und handeln
				Mitarbeiter für die Arbeit motivieren
				Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben/Verantwortung
				Bereitschaft zum Reisen und zur Mobilität

Quelle: FBH

Ausgehend von der ohnehin schon sehr hohen Zuwachsrate für die vergangenen zehn Jahre, sehen die Unternehmen, mit einigen Ausnahmen, einen sogar noch größeren Zuwachs in den kommenden zehn Jahren. Dies lässt darauf schließen, dass sich die Unternehmen bereits mit Qualifikationsbedarf beschäftigen, der sich bereits in den letzten zehn Jahren deutlich verändert hat, der aber auch in den kommenden zehn Jahren noch deutlich zunehmen wird.

Vergleicht man die Einschätzungen und die Top 10 Liste der drei Sektoren, können einige allgemeine Trends festgestellt werden. Acht der Top 10 Anforderungen sind über alle drei Sektoren gleich. Zunächst können ein sehr hohes Bewusstsein und eine ausgeprägte Sensibilität für Anforderungen bezüglich der Orientierung am Kunden festgestellt werden. Die Abhängigkeit von Kunden, genauso wie die sehr enge Kundenbindung, ist über alle Sektoren hinweg als sehr hoch eingeschätzt worden, was sich auch in den Anforderungen, die sich direkt auf die Kunden beziehen, widerspiegelt. Die hohen Einschätzungen von allen Anforderungen, die sich auf das Verhältnis zum Kunden beziehen, lassen auf einen Wandel

hin zu mehr Marktorientierung schließen. Dies wird auch in dem Einvernehmen über die Anforderungen „Anwendung von fachspezifischem Wissen“ und „Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebotes“ reflektiert. Des Weiteren stimmen die Unternehmen aller Sektoren darin überein, dass unternehmerisches Denken und Handeln und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen an Bedeutung gewinnen werden.

In allen drei Sektoren sind die von den Unternehmen besonders hervorgehobenen Anforderungen eng verbunden mit dem Arbeitsprozess. Die Einschätzungen zeigen auch, dass die Unternehmen Qualifikationsbedarf nicht nur auf den Arbeitsprozess beziehen, sondern auch, dass sie diese Anforderungen mit Managementfähigkeiten verbinden. Daher wird darauf geschlossen, dass die Unternehmen nach einer Integration von management- und arbeitsprozessbezogenen Anforderungen suchen.

Die Anforderungen, die am meisten in der Zukunft ansteigen, spiegeln die Veränderungen in der Arbeitsorganisation wider. Diesbezüglich werden hauptsächlich vier Anforderungen über alle Sektoren hinweg angesprochen: „Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung“, „Anwendung von fachspezifischem Wissen“, „Arbeitsprozesse/Routineaufgaben analysieren“, „Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebotes“. Des Weiteren gibt es einen steigenden Bedarf von Anforderungen in Verbindung mit der Einhaltung von neuen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen. Persönliche Einstellungen, wie beispielsweise unternehmerisches Denken und Handeln und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen, werden ebenfalls in allen drei Sektoren als wichtiger empfunden. Zusätzlich berichten alle Sektoren über einen zunehmenden Bedarf bei der Kundenservicekommunikation.

Durch zunehmende Internationalisierung werden sogar auf der Ebene der Kleinst- und Handwerksunternehmen sich schnell wandelnde Kundenansprüche und dynamische Marktentwicklungen häufiger. Diese Dynamiken verlangen von den Unternehmen, flexibel zu bleiben. Offene Grenzen, die Zugang zu fremden Märkten ermöglichen und die Markteintrittsbarrieren reduzieren, zwingen die Unternehmen dazu, sich auf ihre Alleinstellungsmerkmale zu fokussieren und die Kundenansprüche durch Optimierung des Arbeitsprozesses zu erfüllen. Die Integration von Technologien in den Arbeitsprozess und die Kommunikation auf dem Markt werden als zunehmend wichtig in der Zukunft erachtet.

Des Weiteren kann gezeigt werden, dass sich die Anforderungen, die die höchste Veränderung zwischen Vergangenheits- und Zukunftsbewertung haben, von den Anforderungen, die zunehmend an Bedeutung innerhalb der nächsten zehn Jahre gewinnen werden, unterscheiden. Während unter den Unternehmen hohes Einvernehmen herrscht bezüglich der Anforderungen, die am stärksten in den nächsten Jahren steigen werden, gibt es größere Unterschiede bei der Betrachtung der Veränderungen zwischen Vergangenheits- und Zukunftsbewertung. Die grundlegenden Unterschiede können in folgenden Punkten dargestellt werden:

Die primären Einflussfaktoren von Veränderungen, die sog. Change Driver, und in Anlehnung an diese, die am höchsten eingeschätzten Anforderungen, sind in allen drei Sektoren unterschiedlich: Im Innenausbausektor richtet sich der Qualifikationsbedarf am

Arbeitsprozess und an externen Einschränkungen aus (Umgang mit gesetzlichen Normen und Standards und Verwendung von Kommunikationstechnologie für die Kommunikation mit Kunden/Lieferanten). Im Nahrungsmittelsektor wird die Einhaltung von externen Standards mit den Anforderungen für Kostenorientierung verbunden (Einhaltung ökologischer Standards in den Prozessen, Verhandlungen mit Lieferanten und Produzenten und Kostenkalkulation). Im personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungssektor sind die Anforderungen mit der größten Dynamik jene, die künftige Kundenbedürfnisse und Kostenbewusstsein forcieren (Identifikation von Trends bei Kundenbedürfnissen und Märkten sowie Kostenkalkulation).

Betrachtet man die Veränderungen der Einschätzung von der Vergangenheit zur Zukunft unterscheiden sich die Sektoren ebenfalls. Im Innenausbausektor sind es vor allem Anforderungen wie ‚untrainierte Mitarbeiter schulen‘, ‚die Arbeit in Gruppen‘ und ‚die Kommunikation in einer Fremdsprache‘. Im Nahrungsmittelsektor sind die Anforderungen mit der höchsten Veränderungsrate folgende Anforderungen: ‚Entwicklung von Wissen über fremde Märkte‘, ‚Kommunikation in einer Fremdsprache‘ und ‚die Sicherung von Innovationen und Patente‘. Im personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungssektor haben sich die Anforderungen am meisten verändert, die das ‚Wissen über ausländische Märkte‘, ‚die Sicherung eigener Innovationen und Patente‘ sowie ‚die Kommunikation mit anderen Unternehmen und Institutionen‘ in den Vordergrund stellen.

Zentrale Ergebnisse zur Qualifikationsstruktur und zum Qualifikationsbedarf in den betrachteten Sektoren:

- Das Verständnis für und die Arbeit mit dem theoriebasierten Anforderungskatalog war geeignet für Unternehmen, Verbände / Handwerksorganisationen und Trainingsanbieter. Der konzeptionelle Rahmen konnte in der empirischen Studie verwendet und verifiziert werden.
- Die allgemeine Analyse zeigt, dass die Mehrheit der Stakeholder zunehmenden Bedarf an Anforderungen für die vergangenen zehn Jahre wie auch für die nächsten zehn Jahre feststellt.
- Die Anforderungen mit der höchsten Nennungshäufigkeit bei den Zunahmen unterscheiden sich von denen, die die höchsten Veränderungen zwischen Vergangenheit und Zukunft haben.
- Besonders die arbeitsbezogenen Anforderungen werden als im Wesentlichen steigend eingestuft. Andere Anforderungen aus den Dimensionen Arbeitsprozess, organisatorische Aspekte der Arbeit und technisch / gesetzliche Aspekte werden ebenfalls als stark zunehmend eingeschätzt, verglichen mit den kommunikativen und persönlichen Anforderungen. Die Dimensionen der fremden Märkte, Sicherung der eigenen Innovationen und die Fähigkeit in einer Fremdsprache zu kommunizieren, werden hoch eingeschätzt für die Veränderung zwischen Vergangenheit und Zukunft.
- Die drei Perspektiven (Unternehmen, Verbände / Handwerksorganisationen und Trainingsanbieter) stimmen bezüglich der Häufigkeit der Anforderungen überein, unterscheiden sich aber in der Einschätzung der dynamischen Veränderungen der Anforderungen.
- Die Unternehmen selbst sehen die Mehrzahl des veränderten Qualifikationsbedarfs in den arbeitsprozessbezogenen, organisatorischen und persönlichen Dimensionen. Die Verbände /

Handwerksorganisationen sehen die Veränderungen in den Dimensionen Arbeitsprozess, Technologie und Umweltstandards. Die Trainingsanbieter sehen hauptsächlich die Veränderungen schließlich in der Bedeutung der individuellen Dimension.

- Qualifikationsbedarf bezüglich Kundenorientierung wird als am meisten steigend über alle drei Sektoren eingeschätzt. Dieses führt auf der einen Seite zu hohen Zunahmen der persönlichen Einstellungen, die einen positiven Einfluss auf die Kundenorientierung haben. Auf der anderen Seite werden arbeitsprozessbezogene Anforderungen, die eine starke Verbindung zur Kundenorientierung haben, als wichtiger eingeschätzt.
- Da sich die Institutionen bezüglich der genannten Veränderungen des Qualifikationsbedarfs unterscheiden, haben sie möglicherweise auch unterschiedliche Auffassungen über die sog. Change Driver in jedem Sektor.

3.5 PROGNOSE DER KÜNFTIGEN QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Der Stellenwert der Qualifikationsbedarfe wird durch das Bewusstsein der Unternehmen für die Bedeutung des Nachdenkens über künftige Qualifikationsbedarfe erklärt. 67,8% der Unternehmen denken, dass die Bedeutung des Nachdenkens über künftige Qualifikationsbedarfe steigt; nur 22,4% nehmen an, dass das Level der Bedeutung auf dem aktuellen Level bleibt. Eine Minderheit von 4,9% sieht einen Rückgang der Bedeutung. Diese Daten weisen darauf hin, dass eine Sensibilität für und genauso ein wachsendes Interesse an der Frage des künftigen Qualifikationsbedarfs unter allen Unternehmen breit gestreut ist.

Im Vergleich zu den Unternehmen haben die Verbände / Handwerksorganisationen eine noch stärkere Sensitivität für die Bedeutung des Nachdenkens über künftigen Qualifikationsbedarf. 77,2% der befragten Verbände / Handwerksorganisationen sehen eine wachsende Bedeutung hierin, während nur 19,2% diese Bedeutung als gleichbleibend einschätzen und 1% einen Rückgang sieht. Die Trainingsanbieter haben ein noch stärkeres Bewusstsein für das Nachdenken über Qualifikationsbedarf. 80,4% der Trainingsanbieter denken, dass die Bedeutung hierfür in den nächsten Jahren zunimmt, nur 15,9% erwarten ein gleichbleibendes Niveau und die Minderheit von 0,9% sieht eine abnehmende Bedeutung in dieser Frage.

Im Gegensatz zu der steigenden Bedeutung zeigt der Grad der systematischen Planung und des Arbeitens an künftigen Qualifikationsbedarf ein anderes Bild. 19,2% der Unternehmen sagen, dass sie spontan und nicht systematisch mit künftigen Qualifikationsbedarf umgehen. Die Mehrheit von 48% sieht sich selbst in der Mitte, zwischen systematischer Planung und spontanem Handeln. Nur ungefähr ein Drittel (32,8%) plant das Thema systematisch. Vertreter von Verbänden / Handwerksorganisationen haben hier eine ähnliche Auffassung. Sie nehmen an, dass 14,8% der typischen Kleinst- und Handwerksbetriebe spontan mit Qualifikationsbedarf umgehen, dass 32,8% einen systematischen Ansatz und 48% zwischen diesen beiden Ansätzen liegen, was als situationsabhängig bezeichnet werden kann.

Die Mehrheit der Unternehmen, die bereits systematisch mit dem Thema umgehen, nimmt noch immer eine wachsende Bedeutung von künftigen Qualifikationsbedarf wahr (88,5%).

Folglich kann die These aufgestellt werden, dass Unternehmen, die bereits begonnen haben, künftigen Qualifikationsbedarf auf systematische Weise zu ermitteln und denen bereits die ersten Ergebnisse hierüber vorliegen, von einer zunehmenden Bedeutung der Aktivitäten in diesem Bereich überzeugt sind. Diese These wird von den Daten der Verbände / Handwerksorganisationen unterstützt, wo 92,9% der Organisationen die Entwicklung von künftigen Qualifikationsbedarf auf systematische Weise angehen und daher hierin eine zunehmende Bedeutung sehen.

Die Gründe für eine zunehmende Sensibilisierung für das Thema künftiger Qualifikationsbedarfsplanung kann auf die Frage nach Veränderung herunter gebrochen werden. 81,2% der Unternehmen sagen, dass sich die Art und Weise, wie Unternehmen mit künftigen Qualifikationsbedarf umgehen, verändern muss. Aber es gibt nur wenige Ideen über die Richtung der notwendigen Veränderungen. 56,4% denken, dass die Häufigkeit erhöht werden muss (häufigeres Nachdenken über künftigen Qualifikationsbedarf) und 31,2% denken, dass eine strategische und detaillierte Sammlung von künftig wichtigen Anforderungen unternommen werden müsste. Die Daten zeigen eine Unzufriedenheit mit der momentanen Situation und eine zunehmende Sensibilisierung für notwendige Veränderungen, aber keine spezifischen strategischen Handlungen scheinen hierauf zu folgen. Dies wird untermauert durch die fehlenden Ideen bei der offenen Frage zu den Zielen der Änderungen.

Die Antworten der Verbände / Handwerksorganisationen zeigen ein fast gleiches Bild: 81,2% verlangen nach einem Wandel in der Art und Weise, wie künftig auf Qualifikationsbedarf in typischen Kleinst- und Handwerksbetrieben eingegangen werden soll. 56,4% stimmen der Alternative zu, dass Qualifikationsbedarf künftig häufiger angesprochen werden sollte, 31,2% sehen die Notwendigkeit für einen systematischeren Ansatz. Keine zusätzlichen Alternativen wurden genannt.

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen (67,8%) bezeichnen ihre eigene Einschätzung über künftigen Qualifikationsbedarf als wichtigsten Ansatz. 39,1% nutzen vorliegende Informationen, nur ein Drittel sucht nach weiteren Informationen (es konnten mehrere Antworten bei dieser Frage ausgewählt werden, die Ergebnisse führten hier zu über 100%). Diese Zahlen unterstreichen die These, dass die individuelle eigene Einschätzung und Bewertung der Hauptansatz innerhalb eines Unternehmens zur Ermittlung des künftigen Qualifikationsbedarfs sind. In der Mehrzahl der Fälle reagieren die Unternehmen auf externe Impulse (53,2%) und planen Qualifikationsbedarf nicht systematisch (20,4%). Daher ist es ein wenig überraschend, dass 45,8% der Unternehmen angeben, Qualifikationsbedarf regelmäßig zu planen: mindestens einmal im Jahr.

Die Verbände / Handwerksorganisationen beantworten diese Frage fast gleich. Die eigene Einschätzung wird als wichtigster Ansatz für Kleinst- und Handwerksbetriebe genannt, um Qualifikationsbedarf festzustellen (66,7%). Vorhandene Informationen zu nutzen (36,3%) und die Suche nach weiteren Informationen (32,3%) werden nur halb so oft ausgewählt. Nur 15,2% schätzen, dass die Unternehmen den Bedarf systematisch ermitteln. Es ist nicht überraschend, dass die Verbände / Handwerksorganisationen externe Impulse als Hauptgrund für die Feststellung von künftigen Qualifikationsbedarf ansehen.

Als nächstes werden die Anlässe für und Instrumente mit denen künftiger Qualifikationsbedarf ermittelt wird, genauer untersucht. Die Unternehmen erachten verschiedene Anlässe als unterschiedlich wichtig für ihr Nachdenken über Qualifikationsbedarf. Bei 63,4% entsteht ein Nachdenken hierüber während der alltäglichen Arbeitsabläufe, gefolgt von Unzufriedenheit seitens der Mitarbeiter (49,1%). Dicht folgen spezielle Kundenanfragen (48%) und der Vergleich mit anderen Unternehmen (41,3%). Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der relativen Häufigkeiten der Motive für das Nachdenken über künftigen Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen und der Verbände / Handwerksorganisationen. Bei genauerer Betrachtung der Situationen fällt auf, dass interne und externe Situationen hohes Potential haben und Gedanken über künftigen Qualifikationsbedarf einleiten. Neben der Tatsache, dass fast alle Situationen in Verbindung mit der täglichen Arbeitsroutine das Potential haben, weiteren oder veränderten Qualifikationsbedarf anzuzeigen, sind viele der ausgewählten Situationen solche, in denen die Unternehmen auf den Bedarf reagieren müssen, statt ihm in Eigeninitiative entgegenzutreten. Das Motiv „Strategisches Planen“ wurde von 34,4% der Unternehmen ausgewählt und zeigt, dass die Unternehmen beginnen, die zunehmende Bedeutung von systematischer und strategischer Planung anzugehen, um ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

TABELLE 31: MOTIVE ZUM NACHDENKEN ÜBER ZUKÜNFTIGE QUALIFIKATIONSBEDARFE (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Motive zum Nachdenken über zukünftige Qualifikationsbedarfe	Einschätzung der Unternehmen ⁹⁸	Einschätzung der Verbände / Handwerksorganisationen ⁹⁹
In der täglichen Arbeit	63.4%	42.2%
Bei Unzufriedenheit von Mitarbeitern	49.1%	24.2%
Bei speziellen Kundenanfragen	48.0%	54.5%
Beim Vergleich des Unternehmens mit anderen Unternehmen	41.3%	48.5%
Bei der Analyse des Marktes	37.5%	31.3%
Bei neuen technischen Entwicklungen	36.7%	50.5%
Wenn neue Gesetzesvorgaben und Auflagen kommen	34.7%	38.4%
Bei der langfristigen Unternehmensplanung	34.4%	35.4%
Bei Vergrößerung des Unternehmens	33.9%	47.5%
Beim Nachdenken über die Unternehmensnachfolge	27.8%	26.3%
Bei Unternehmensgründung oder -übernahme	27.6%	48.5%
Bei steigenden Qualitätsansprüchen	24.5%	28.3%
Wenn es dem Unternehmen wirtschaftlich schlecht geht	22.8%	26.3%
Durch neue Anforderungen von Lieferanten	22.4%	38.4%
Bei Unzufriedenheit des Betriebsinhabers	21.2%	23.2%
Wenn Mitarbeiter danach fragen	19.8%	52.5%

⁹⁸ N = 637, Frage Nr. 1 Unternehmen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

⁹⁹ N = 99, Frage Nr. 1 Verbände / Handwerksorganisationen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Wenn die Konkurrenz aus den Ausland zunimmt	11.6%	23.2%
Wenn das Unternehmen selbst im Ausland aktiv wird (Import/Export)	8.6%	16.2%

Quelle: FBH

Vergleicht man die Einschätzungen der Unternehmen mit den Einschätzungen der Verbände / Handwerksorganisationen, gibt es große Übereinstimmung hinsichtlich der häufigsten Situationen, in denen über Qualifikationsbedarf nachgedacht wird. Dennoch gibt es einen Unterschied in der Abfolge der zehn am häufigsten gewählten Situationen. Laut Sicht der Unternehmen treten die maßgeblichen Situationen innerhalb eines Unternehmens auf, während die Verbände / Handwerksorganisationen diese von externen Impulsen bestimmt sehen.

Wir haben versucht, die Gruppe der sog. Schlüsselfaktoren zu identifizieren, die einen Einfluss auf künftigen Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen und der Verbände / Handwerksorganisationen haben. Aus Sicht der Unternehmen haben die Mitarbeiter einen großen Einfluss (48,2%), während aus Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen die Mitarbeiter mit 46,5% nur an dritter Stelle vor konkurrierenden Unternehmen genannt werden.

Die Tabelle zeigt nochmals die zehn am häufigsten ausgewählten Schlüsselfaktoren, die die Unternehmen dazu anregen, über künftigen Qualifikationsbedarf nachzudenken. Es wird die Perspektive der Unternehmen mit der Perspektive der Verbände / Handwerksorganisationen verglichen.

TABELLE 32: ANLÄSSE, UM ÜBER ZUKÜNFTIGE QUALIFIKATIONSBEDARFE NACHZUDENKEN (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Anlässe, um über zukünftige Qualifikationsbedarfe nachzudenken	Einschätzung der Unternehmen ¹⁰⁰	Einschätzung der Verbände / Handwerksorganisationen ¹⁰¹
Kunden	74.6%	74.7%
Mitarbeiter	48.2%	46.5%
Unternehmen, die Konkurrenten sind	42.9%	54.5%
Lieferanten	38.5%	43.4%
Unternehmen, mit denen zusammengearbeitet wird	36.4%	43.4%
Unternehmensverbände und Kammern	27.6%	50.5%
Bildungs- und Forschungseinrichtungen	22.6%	28.3%
Familienmitglieder oder meine Freunde/Bekannte	19.2%	18.2%
Regionale und nationale Einrichtungen (z.B. Ministerien und Nichtregierungseinrichtungen)	11.1%	21.2%
Internationale Organisationen (z.B. europäische Institutionen)	9.9%	13.1%
Gewerkschaften	5.0%	11.1%
Sonstiges: aktuelle tägliche Situationen; Marktniveau und dessen Einfluss und seinen Akteuren; Mund-zu-Mund-Propaganda; Berater;	4.6%	0.0%

¹⁰⁰ N = 637, Frage Nr. 2 Unternehmen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

¹⁰¹ N = 99, Frage Nr. 2 Verbände / Handwerksorganisationen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Anlässe, um über zukünftige Qualifikationsbedarfe nachzudenken	Einschätzung der Unternehmen ¹⁰⁰	Einschätzung der Verbände / Handwerksorganisationen ¹⁰¹
Marktentwicklung; Fortbildungen; Gesetze; Hersteller; Kongresse, Fachzeitschriften, eigene Überlegungen; rechtliche Anforderungen; Messen; Preisanfrage unlauterer Wettbewerb; Presse; öffentliche Medien; Zeitschriften		

Quelle: FBH

Die Daten zeigen, dass das Hauptgewicht auf den Marktakteuren und Partnern der Unternehmen liegt. Zum Beispiel betrachtet die Mehrzahl der Unternehmen die Kunden als den Schlüsselfaktor, als die Gruppe, die die Haupteinflüsse für Qualifikationsveränderung, definiert. Die Häufigkeiten betonen den Druck von Kundenseite, der die Qualifikationsbündel der Unternehmen herausfordert und zu einer Veränderung der künftigen Qualifikationsbedarfe führt. Diese Einschätzung ist verbunden mit der Wahrnehmung der wichtigsten Situationen und Gruppen für Veränderung. Sie zeigt, dass Unternehmen eine direkte Konfrontation mit Nachfragen / Problemen oder Neuigkeiten als wichtiger erachten, als die vermittelte Form von Informationen durch Verbände / Handwerksorganisationen, Trainingsanbietern und nationalen und internationalen Organisationen. Dieses unterstreicht den Punkt, dass Kleinst- und Handwerksbetriebe wesentlich von ihren Märkten abhängen und auf veränderte Kundennachfrage schnell reagieren müssen.

Diese Sichtweise wird von den Verbänden / Handwerksorganisationen geteilt. Bemerkenswert ist die unterschiedliche Bewertung der Verbände und Kammern. Unternehmen bewerten die Funktion dieser Einrichtungen mit 27,6% als Schlüsselfaktor, während Verbände / Handwerkskammern diese mit 50,5% einschätzen, was zeigt, dass die Selbstwahrnehmung wesentlich von der Fremdwahrnehmung abweicht.

Außerdem können die genutzten Medien eine weitere Informationsquelle dafür sein, wie Unternehmen und Verbände / Handwerksorganisationen künftigen Qualifikationsbedarf einschätzen und wie sie eine Prognose hierfür vornehmen. Wir haben nach Informationsquellen für künftigen Qualifikationsbedarf gefragt. Aus Sicht der Unternehmen sind die häufigsten Quellen Publikationen aus dem Berufsfeld selbst (60,6%) und aus dem Internet (60,6%). Darauf folgen Informationen, die auf Messen (55,9%) bezogen werden können sowie von Lieferanten und Herstellern gegeben werden (52%). Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der relativen Häufigkeiten der Bewertungen, die aus Sicht der Unternehmen, Verbände / Handwerksorganisationen und Trainingsanbieter gegeben werden.

Aus der Sicht der Verbände / Handwerksorganisationen kann man fast die gleichen Ergebnisse feststellen, einige Ausnahmen sind jedoch zu machen. Die Vertreter der Verbände / Handwerksorganisationen schätzen Fachzeitschriften, die sozialen Netzwerke und persönliche Kontakte sowie die Tageszeitungen höher ein und die akademischen Publikationen und Programme der Trainingsanbieter niedriger. Die Trainingsanbieter sehen hauptsächlich das Internet (70,1%), Fachzeitschriften (66,4%), soziale Netzwerke, persönliche Kontakte (61,7%) und akademische Publikationen (40,2%) als Informationsquellen an, um einen Einblick in künftigen Qualifikationsbedarf und ihre potentiellen Kunden zu erlangen. Sie scheinen nicht über die Landesgrenzen hinaus zu

schauen (Besuch anderer Länder 16,8%), was zeigt, dass die Trainingsanbieter besonders auf nationaler Ebene agieren, während Verbände / Handwerksorganisationen dazu tendieren, internationaler zu denken.

TABELLE 33: INFORMATIONSQUELLEN ZU KÜNFTIGEN QUALIFIKATIONSBEDARFEN (RELATIVE HÄUFIGKEITEN)

Informationsquellen zu künftigen Qualifikationsbedarfen	Einschätzung der Unternehmen ¹⁰²	Einschätzung der Verbände / Handwerksorganisationen ¹⁰³	Einschätzung der Trainingsanbieter ¹⁰⁴
Fach- / berufsspezifische Zeitungen	60.6%	70.7%	66.4%
Informationen / Schulungen von Herstellern und Lieferanten	52.0%	55.6%	-
Messen	55.9%	58.6%	40.2%
Internet	60.6%	58.6%	70.1%
Soziale und persönliche Kontakte	36.9%	45.5%	61.7%
Trainingsangebote	43.8%	35.4%	-
Wissenschaftliche Veröffentlichungen	20.1%	9.1%	40.2%
Tageszeitung	23.5%	37.4%	29.9%
Auslandsaufenthalte	19.9%	23.2%	16.8%
Sonstiges: Kooperationen; Nachdenken; Produktstudium im Detail; Fernsehen; Experten	2.5%	1.0%	1.8%

Quelle: FBH

Die genutzten Quellen für die Beschaffung von Informationen über künftige Veränderungen und künftigen Qualifikationsbedarf bestärken die Antwort auf die zuvor diskutierten Fragen. Besonders die Informationen aus dem Inneren des Berufsfelds und von den Akteuren auf dem Markt werden von den Unternehmen, Verbänden / Handwerksorganisationen und Trainingsanbietern als wertvoll eingeschätzt.

Zentrale Ergebnisse bezüglich der Prognose zukünftiger Qualifikationsanforderungen:

- Es gibt bereits ein Bewusstsein für die Bedeutung der Planung von künftigen Qualifikationsbedarf innerhalb der Unternehmen und die Bedeutung eines systematischen Ansatzes nimmt zu. Trainingsanbieter erachten das Nachdenken über künftigen Qualifikationsbedarf dringlicher als die Unternehmen, aber alle drei Gruppen sind sich der Bedeutung des Themas bewusst.
- Die unternommenen Aktivitäten sind eher spontane Reaktionen auf Kunden- oder Mitarbeiterbedürfnisse oder auf konkurrierende Unternehmen. Es wird jedoch anerkannt, dass dieser Weg des Umgangs mit künftigen Qualifikationsbedarf verändert werden sollte.

¹⁰² N = 637, Frage Nr. 3 Unternehmen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

¹⁰³ N = 99, Frage Nr. 3 Verbände / Handwerksorganisationen; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

¹⁰⁴ N = 107, Frage Nr. 3 Trainingsanbieter; Wir zogen nur die Datensätze heran, welche vollständig beantwortet wurden; Mehrfachantworten waren möglich;

Wiederum wird deutlich, dass Unternehmen am schnellsten auf Wünsche ihrer Märkte reagieren.

- Je unmittelbarer der Kontakt zu Veränderung und zu der Information über Veränderung ist, desto mehr Informationen werden über die Bedürfnisse der Unternehmen und Akteure gesammelt, verglichen mit der Vermittlung von Informationen über Dritte. Die Verbände / Handwerksorganisationen bewerten die vermittelten Formen der Information und Institution als vergleichsweise höher. Die Trainingsanbieter bewerten jene Quellen als hoch, die Informationen über die sich verändernden Bedürfnisse ihrer Kunden bieten. Dies mag auch auf eine teilweise Individualisierung bestehender Programme hinweisen, die darauf ausgerichtet ist, individuelle Trainingsanforderungen zu erfüllen.

3.6 KOMMUNIKATION ÜBER QUALIFIKATIONSBEDARFE UND KONSEQUENZEN DER VERÄNDERUNGEN IM QUALIFIKATIONSBEDARF (Z.B. ATTRAKTIVITÄT, AKTIVITÄTEN)

Die Kommunikation über künftigen Qualifikationsbedarf wird zu allererst innerhalb der Unternehmen (61,9%) geführt. Sofern Unternehmen sich ihres Qualifikationsbedarfs bewusst sind, wenden sie sich an Anbieter (42,9%) und Lieferanten / Hersteller (41,6%). Nur 37,2% wenden sich an Verbände / Handwerksorganisationen. Die Daten zeigen nochmals, dass eher spontan und intuitiv gehandelt wird, da nur eine Minderheit von 17,7% einen Entwicklungsplan aufstellt. Außerdem wurde als zusätzliche Antwort das interne Training der Unternehmen genannt.

Die Unternehmen versuchen am häufigsten durch eine Erhöhung des innerbetrieblichen Trainings auf Qualifikationsbedarf zu reagieren (50,7%). Eine weitere Reaktion ist die Einstellung von Arbeitskräften, die die gewünschten Anforderungen befriedigen können (41,8%), gefolgt von der Bestärkung zu externer beruflicher Weiterbildung (39,9%). Außerdem wird zur Bewältigung eines veränderten Qualifikationsbedarfs und der Erfordernis, neue Trainingsprogramme zu entwickeln, die Möglichkeit der Entwicklung einer eigenen Erstausbildung in Betracht gezogen.

Die Schwierigkeiten, mit denen Unternehmen sich aufgrund des veränderten Qualifikationsbedarfs konfrontiert sehen, können auf die Situation am Arbeitsmarkt und erfahrene Stellenbesetzungsschwierigkeiten bezogen werden. 44,6% der Unternehmen gaben an, dass sie Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen erfahren haben, 50,1% haben keine Schwierigkeiten erfahren. 4,7% der Unternehmen haben diese Frage nicht beantwortet.

Der häufigste Grund für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung wird darin gesehen, dass das Qualifikationsprofil der Bewerber nicht mit dem Anforderungsprofil der Unternehmen übereinstimmt. Hiernach werden zu hohe Gehaltsforderungen der Bewerber genannt (20,9%). Ein weiterer Grund liegt in der Tatsache, dass die Anpassung an den neuen Job zu hoch gewesen sei (10,9%). 9,7% nennen mangelnde Attraktivität der Branche als Grund.

Betrachtet man die Daten, so wird die These unterstützt, dass die höchste Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt darin besteht, den Qualifikationsbedarf mit den Qualifikationsprofilen

der Bewerber abzustimmen. Schwierigkeiten bezüglich der Rekrutierung von Mitarbeitern werden besonders in einer mangelnden Abstimmung der benötigten Qualifikationen gesehen. Die Unternehmen betonen diese Sicht, indem sie hinzufügen, dass sie durch mangelnde Qualifikationen, mangelndes Talent, sowie mangelnde Einsatzbereitschaft und Motivation seitens der potentiellen Mitarbeiter herausgefordert werden, so dass sie nicht einmal Personen finden, die sie qualifizieren könnten.

In einigen Fällen erfuhren die Unternehmen keine Schwierigkeiten bei der Rekrutierung und waren in der Lage, geeignete Kandidaten zu finden (34,1%) oder hatten keine offenen Positionen in den letzten drei Jahren (24,5%). Einige Unternehmen berichten keine Schwierigkeiten bei der Rekrutierung auf Grund ihres Engagements bei der Erstausbildung und ihrer Ausbildung am Arbeitsplatz zu haben.

Insgesamt 44,6% der Unternehmen erfuhren Schwierigkeiten im Rekrutierungsprozess. Der Hauptgrund wird in einem unpassenden Kompetenzprofil der Bewerber gesehen.

Zentrale Ergebnisse hinsichtlich der Kommunikation des Qualifikationsbedarfs und dessen Konsequenzen:

- Die Nachfrage nach künftigem Qualifikationsbedarf wird zuerst im Unternehmen diskutiert. Die wesentliche Idee ist, eine Lösung zu finden, und Qualifikationstraining innerbetrieblich am Ort des Bedarfs durchzuführen.
- Die Daten führten zu der Annahme, dass die kommunikative Verbindung hinsichtlich des künftigen Qualifikationsbedarfs zwischen Unternehmen und Trainingsanbietern nicht sehr stark ist. Während Trainingsanbieter versuchen, ihr Angebot eng an den geäußerten Kundenwünschen auszurichten, versuchen die Unternehmen zuerst die Probleme selbständig zu lösen. Bevor die Probleme jedoch an die Verbände / Handwerksorganisationen kommuniziert werden, kommunizieren die Unternehmen mit Trainingsanbietern direkt.
- Die Unternehmen begegnen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung. Der Hauptgrund wird in nicht passenden Qualifikationsprofilen und in nicht angemessenen oder zu hohen Gehaltsforderungen gesehen.
- Die Unternehmen nehmen einen Mangel an Qualifikationen und Motivation bei den Bewerbern wahr.

Praxisbeispiel

Kampino ist eine Firma in Bulgarien, die großen Wert auf gute Qualität und Kundenzufriedenheit legt. Dieses verlangt konstante Innovation hinsichtlich der Technologie und der Produktspezifikationen. Die Mitarbeiter sollten gut ausgebildet sein und bereit für Veränderungen bei Ideen und Kundennachfrage. Um mit den neuen Produkten vertraut zu werden, müssen die Angestellten zusätzliche Trainingseinheiten absolvieren und an Programmen zur Entwicklung und Vertiefung ihrer Kompetenzen teilnehmen.

Als Reaktion auf die Wünsche der Angestellten, hat Kampino eine Vielzahl von Strategien und Ansätzen entwickelt, um die Arbeitsatmosphäre anzuregen und zu verbessern, sowie um gute Qualität bei der Produktion zu garantieren. Beispielsweise schenkt die Firma allen Angestellten besondere Aufmerksamkeit: die monatlichen Gehälter sind dem Bedarf der Angestellten angemessen und decken dazugehörige Versicherungen und Vergünstigungen ab.

3.7 ENTWICKLUNG UND FORMEN DER TRAININGSPROGRAMME (Z.B. CURRICULUMENTWICKLUNG, TRAININGSFORMATE, CHARAKTERISTIKA DER TRAININGSANGEBOTE)

In unserer Befragung haben wir die Trainingsanbieter nicht nur gebeten, den Qualifikationsbedarf der Kleinst- und Handwerksbetriebe aus ihrer eigenen Perspektive zu bewerten, sondern fragten sie auch nach Impulsen für die Entwicklung von neuen Trainingsprogrammen und nach dem Material, das sie in den Programmen verwenden. Die folgenden Beschreibungen basieren auf der Online-Datenumfrage der Trainingsanbieter in den acht Ländern.

Die Trainingsanbieter bekommen bestimmte Impulse zur Veränderung ihrer Trainingsprogramme oder denken über neue Programme nach. Die folgende Liste zeigt die Verteilung der ausgewählten Antworten nach ihrer Häufigkeit. Die Antwort „Bedarf der Unternehmen“ ist mit 80,4% sehr hoch bewertet worden, gefolgt von der technischen Entwicklung (58,9%) und gesetzlichen Normen und / oder Standards (57,1%).

TABELLE 34: IMPULSE ZUR ÄNDERUNG DER TRAININGSPROGRAMME

Platz	Items	Quote
1	Bedürfnisse der Unternehmen	80.4 %
2	Technologische Entwicklungen	58.9 %
3	Rechtliche Normen und Standards	57.1 %
4	Eigene Analysen des Trainingsmarktes	56.1 %
5	Steigende Qualitätsanforderungen	40.2 %
6	Benchmarking mit anderen Trainingsinstitutionen	35.5 %
7	Strategische Planung von Unternehmen	29.0 %
8	Angebote von freiberuflichen Dozenten/Trainern	32.7 %
9	Externe Analysen über Qualifikationsbedarfe	29.9 %
10	Analyse der Sektoren und Branchen	27.1 %

Quelle: FBH

Bezüglich der Impulse richten die Trainingsanbieter ihr Programm an den von Unternehmen geäußerten Bedürfnissen aus. Es ist nicht leicht für die Bildungsinstitutionen, einen wirklichen Bedarf der Unternehmen festzustellen, da die Unternehmen ihren Bedarf nicht auf systematische Weise ermitteln und diesen nicht aktiv den Trainingsanbietern mitteilen. Die Unternehmen versuchen für gewöhnlich ihre Probleme zunächst selbst zu lösen. Die zwei folgenden Impulse werden durch die Veränderung der externen Umwelt und der eigenen Marktanalyse geprägt. Dies basiert auf dem Bestreben, ein geeignetes Trainingsprogramm zu entwickeln, das den Bedarf der Kunden abdeckt. Die Impulse für die Entwicklung von Trainingsprogramm zeigen, dass es für die Trainingsanbieter schwierig ist, transparente und systematische Informationen als Input für neue Trainingsangebote zu erhalten.

Die Bildungsinstitutionen haben verschiedene Möglichkeiten, um auf sich wandelnde Qualifikationsbedarfe zu reagieren. Am häufigsten werden bereits bestehende Trainingsprogramme verändert (81,3%). Neue Programme werden ebenso entwickelt

(81,3%) und andere Trainingsformen (61,3%) werden genutzt. Nur die Gründung von neuen Trainingsinstituten (8,4%) ist vergleichsweise selten. Die Zahlen zeigen einen Trend hin zu einem eher schrittweisen Veränderungsprozess in der Curriculumentwicklung, als zu einer methodischen oder systematischen Reform.

Für die Mehrheit der Trainingsanbieter (73,8%) sind alle Gruppen von Mitarbeitern von einem veränderten Qualifikationsbedarf betroffen und daher auch Zielgruppe für Trainings. Die akademisch gebildeten Mitarbeiter werden nicht als ihre Hauptzielgruppe gesehen. (11,2% der Trainingsanbieter sehen Akademiker als Zielgruppe.) Die Trainingsanbieter sehen daher in der beruflichen Erst- und Weiterbildung ihr Hauptaufgabengebiet.

Die Trainingsanbieter entwickeln ihre Lehrpläne hauptsächlich in Kooperation mit externen Institutionen (65,4%), mit Unternehmen (59,8%) oder Regierungsinstitutionen (55,1%). Die innerbetriebliche Lehrplanentwicklung oder die Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen wird weniger häufig genutzt.

Die Mehrheit der von den Trainingsanbietern angebotenen Programme sind Kombinationen und können nicht auf individuelle Profile angewendet werden.

Bezüglich der Bandbreite der Trainingsangebote bietet ein Drittel der Bildungseinrichtungen sektorspezifische (34,6%) und ungefähr ein Viertel sektorunabhängige Programme an (27,1%), während 31,8% beides anbieten. Die Trainingsinstitute richten ihr Angebot nach spezifischen Zielgruppen (30,8%) oder nach gemischten Zielgruppen (15,9%) aus. Das Betätigungsfeld ist lokal in 46,7% der Fälle und lokal und national / international gemischt in 29,9%. Ein Drittel der Institute kennzeichnet ihr Angebot speziell für Kleinst- und Handwerksbetriebe (28%), während die Mehrheit ihre Programme für alle Unternehmensgrößen anbietet (48,6%). Eine spezielle Ausrichtung auf das Handwerk wird von 31,8% der Trainingsinstitute angeboten, während 43,9% keine spezifische Ausrichtung aufweisen.

Die Trainingsprogramme sind in der Mehrzahl der Angebote entweder in kleine oder große Einheiten unterteilt (48,6%). Ein Fünftel bietet besonders größere Einheiten an und ungefähr ein Fünftel bietet besonders kürzere Einheiten an (21,5%). Die zeitliche Organisation findet hauptsächlich entweder täglich oder im Block statt (45,8%); 26,2% bieten ihre Angebote hauptsächlich in Block-Form an. Der Unterricht findet hauptsächlich vor Ort (59,8%) und nicht als Fernangebot statt.

Die Trainingsanbieter beschreiben ihre Angebote hauptsächlich als Kombination aus individualisierten und standardisierten Angeboten (48,6%). Sie sind eine Mischung aus fachbasierten und beruflich erfahrungsbasierten Trainings (43,9%). Die Daten zeigen, dass die Trainingsanbieter eine Bandbreite von verschiedenen Programmen anbieten. Ein institutionalisiertes Profil kann in den Daten der Mehrheit der Anbieter nicht gefunden werden.

Die Mehrheit der Trainingsanbieter bietet spezifische berufsbezogene Trainings (70,1%) und arbeitsplatzbezogene Trainings (70,1%) und Soft Skill Trainings (46,7%) an. Netzwerke mit anderen Unternehmen (18,7%) oder die Nutzung von Publikationen (12,1%) sind weniger

häufig. 70,1% bieten Trainingsprogramme im Erstausbildungsbereich und ebenfalls 70,1% bieten Trainingsprogramme in der beruflichen Weiterbildung an.

Praxisbeispiel

Die SAF (Bildungsinstitution für handwerklich hergestellte Lebensmittelherstellung in Vereinigtes Königreich) ist ein gutes Praxisbeispiel. SAF verbindet Qualifikationstraining in der Nahrungsmittelproduktion mit der Frage, wie diese Qualifikationen im kommerziellen Kontext genutzt werden können. Es gibt sehr wenige Kurse im gesamten Vereinigten Königreich, die dieses anbieten. Die meisten Kurse bieten entweder betriebswirtschaftliche Trainings an oder konzentrieren sich auf die Herstellung von Backerzeugnissen in Massenproduktion. Die SAF bietet genau das an, was der Sektor braucht. Die SAF ist einzigartig und muss erweitert werden. Die SAF hat weiter ein gutes Feedbacksystem und hört auf das, was derzeitige und potentielle Schüler wünschen. Diese Wünsche werden für gewöhnlich wirklich schnell in die Kursprogramme integriert. Schließlich sind es die Schüler, die die Zukunft der handwerklich hergestellten Backprodukte bestimmen.

Die SAF erzieht die Bäcker dazu, viel Marktforschung zu betreiben, bevor sie ein Geschäft eröffnen oder in ein Geschäft einsteigen. Dieses garantiert, dass die Waren nachgefragt werden. Die SAF lehrt auch, dass man die Kunden eventuell erziehen muss. Dieses geschieht im Gegensatz zu Supermärkten, bei denen der Kunde einfach das kauft, was ihm angeboten wird, oder auch nicht. Dies ist ein komplett anderer Geschäftsansatz.

Sie empfehlen, dass Bildungsanbieter sicherstellen, dass ihr Training lang genug dauert, um alle Grundlagen, die ein Bäcker brauchen könnte, abzudecken. Oftmals sind die Trainings zu kurz um wirklich hilfreich zu sein. Ebenfalls müssen die angewandten Verfahren aktuell sein. Geschmäcker verändern sich sehr schnell im Vereinigten Königreich. An einem Tag wünschen alle Kunden Ciabatta und über Nacht wollen dann alle Sauerteig haben. Training für neue Produkte ist demnach sehr wichtig. Somit muss das Training anpassungsfähig sein und diejenigen, die am Training teilnehmen, müssen lernen, anpassungsfähig zu sein. Die Geschäftsseite wird häufig nicht beachtet. Es muss daher sichergestellt sein, dass Vertrauen in die Mitarbeiter hergestellt wird. Aber der wichtigste allgemeine Punkt ist, dass die Hauptveränderungen fast alle wirtschaftlicher Art sind und kaum Veränderungen mit dem Training in handwerklicher Herstellung von Lebensmitteln zu tun haben.

3.8 FALLSTUDIEN

Die Fallstudien (Cases) basieren auf den qualitativen Interviews und sollten politischen Entscheidungsträgern Einblicke in die täglichen Abläufe von Kleinst- und Handwerksbetrieben und deren Probleme geben. Die meisten Fälle wurden durch Interviews mit Unternehmen entwickelt. Um die Sicht der Trainingsanbieter und der Verbände / Handwerksorganisationen einzufangen, wurden einige Fälle durch Interviews mit diesen entwickelt. Dieses bot die Möglichkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verschiedenen Perspektiven aufzudecken und half auch dabei, die quantitativen Daten aus der Online-Umfrage auf vergleichende Art zu interpretieren. Wir sammelten 81 Fälle. 26 Fälle wurden im Bausektor gesammelt, 26 Fälle im Dienstleistungssektor und 24 Fälle im Nahrungsmittelsektor. Fünf Institutionen sind nicht auf einen Sektor spezialisiert. Das Vereinigte Königreich und Bulgarien reichten jeweils 12 Fälle ein, Deutschland, Frankreich und Dänemark jeweils 10 und Polen, Österreich und Italien jeweils 9 Fälle.

Die Fälle wurden systematisch analysiert, um sie in einer Datenbank zusammenzufassen. Die Hauptaufgabe der Datenbank war es, diese Praxisbeispiele für Entscheidungsträger zugänglich zu machen und ihnen Hinweise auf erfolgreiche Wege aufzuzeigen, die Firmen für

die Einschätzung von künftigem Qualifikationsbedarf, die Überwindung von Qualifikationsmangel und die Verwendung von Trainingsprogrammen gefunden haben.

Wir entschieden uns, die qualitative Inhaltsanalyse als Basis für die Fallanalyse zu verwenden mit dem Ziel, einen Überblick über das Material zu erhalten (Mayring, 2003: 58f.).

Daher wurden verschiedene Fälle kategorial klassifiziert. Das so entstandene System besteht aus folgenden Kategorien:

- Sektor
- genauere Angaben zum Sektor
- Land
- Akteure
- genutzte Instrumente
- Hauptziel des Falls
- Unterstützungsbedarf
- Wer sollte Unterstützung geben

Die erste Kategorie "**Sektor**" beinhaltet die drei verschiedenen Sektoren der Studie: Innenausbau, Nahrungsmittel und personen- und gesundheitsbezogene Dienstleistungen und die zweite Kategorie „**genauere Angaben zum Sektor**“ ermöglicht das spezifischere Suchen nach Untergruppen (z.B. Bäckerei, Metzgerei, Tischlerei, Molkerei, Dachdecker Schönheitssalon etc.). Die verschiedenen Länder haben ebenfalls ihre eigene Kategorie „**Land**“. Die verschiedenen Perspektiven, die durch die Auswahl eingefangen wurden, können in der vierten Kategorie „**Akteure**“ wiedergefunden werden, die Unternehmen, Trainingsanbieter und Verbände / Handwerksorganisationen beinhaltet. Die fünfte Kategorie umfasst die verschiedenen „**genutzten Instrumente**“ und beschreibt die Strategien, die die verschiedenen Akteure zur Überwindung ihrer Probleme nutzen. Beispiele für die Instrumente sind lebenslanges Training, Kooperation mit dem Handel, Entwicklung einer Corporate Identity, verschiedene Level von Qualifikation, Erziehung von Kunden, Betonung der Qualität, Feedbacksystem, Flexibilität, hochqualifizierte und motivierte Trainer und ein Anreizsystem. Diese Probleme führten zur sechsten Kategorie „**Hauptziel des Falls**“, welche das Hauptanliegen des Falls zusammenfasst. Beispiele für das Hauptziel sind die Überwindung sog. Mismatches, Kundenakquise, Wettbewerbsfähigkeit, Sicherstellen von Qualitätsstandards.

Die Datenbank beinhaltet eine weitere Spalte: „**Unterstützungsbedarf**“. Diese Spalte beinhaltet Details für weiteren Unterstützungsbedarf. Die Spalte ist nicht Teil der Kategorisierung, aber soll beurteilen, inwieweit weitere Unterstützung benötigt wird. Eine vollständige Auflistung der Kategorien ist in Anhang A aufgeführt.

Die Kategorien wurden durch eine systematische Analyse der Fälle entwickelt und mit relevanter Literatur abgeglichen. Jede Kategorie der Datenbank hat ein sog. drop-down-Menü, so dass der Nutzer nach spezifischen Problemen suchen kann und erfolgreiche Wege des Umgangs mit diesen findet. Jede Reihe der Datenbank beinhaltet einen Link zu einem pdf-Dokument für den jeweiligen Fall.

Wir klassifizierten die guten Praxisbeispiele nach verschiedenen Instrumenten, die von den jeweiligen Akteuren genutzt wurden. Die Hauptinstrumente, die wir bei den Unternehmen finden konnten, wurden häufig genutzt, um insbesondere mit zunehmender Konkurrenz, die von vielen Unternehmen, insbesondere von Seiten des Niedrigpreissektors, wahrgenommen wurde, umzugehen. Mehr als ein Drittel der interviewten Unternehmen begegnen dieser Herausforderung durch kontinuierliches Training oder besondere Wege des Wissensaustausches innerhalb des Unternehmens. Andere Unternehmen betonen die Bedeutung der Spezialisierung und des Findens einer Nische, in welcher sie operieren können, um im Wettbewerb mit größeren Unternehmen bestehen zu können, die ihre Produkte zu niedrigeren Preisen anbieten. Diese Firmen betonen häufig die Bedeutung des Angebots von Produkten oder Dienstleistungen von hoher Qualität, da sie dies als ihre Stärke auf dem Markt ansehen. In diesem Zusammenhang betonen andere Firmen ihre Flexibilität, die sie als Hauptinstrument verwenden, und dass die Kunden Unternehmen mit flexiblen Dienstleistungen besonders wertschätzen. Ein weiteres Instrument, um gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen zu begegnen, ist die Motivation der Angestellten, die oft durch attraktive Vergütung und ein Anreizsystem gefördert wird. Des Weiteren betonen einige Unternehmen das zunehmend wichtigere Verhältnis zu ihren Kunden. Oftmals bekommt das Verkaufspersonal besondere Schulungen zur Kundenkommunikation und wird damit zunehmend wichtig für die Wettbewerbsfähigkeit von Kleinst- und Handwerksbetrieben.

Abgesehen vom wachsenden Wettbewerb innerhalb des Sektors nannten die Interviewten verschiedene andere Ziele. Ein wichtiges Ziel ist die Überwindung sog. Mismatches, die zwischen angebotenen Trainingsprogrammen und tatsächlicher Nachfrage nach solchen Angeboten bestehen. Viele Unternehmen, so wie auch viele Trainingsanbieter, entwickeln daher eigene Fortbildungsmethoden, um die Entwicklung der Qualifikationen der Angestellten dem tatsächlichen Bedarf anzupassen. In diesem Zusammenhang sollten auch die Erfordernisse genannt werden, auf dem neuesten Stand zu bleiben und die Kundenwünsche zu befriedigen. Diese beiden Ziele werden von vielen Interviewten genannt und spiegeln die enge Verbindung der Unternehmen zu ihren Kunden wider, genauso wie sie die Tatsache betonen, dass Kleinst- und Handwerksbetriebe ihre Dienstleistungen und Produktangebote aktiv verbessern und sie ständig auf aktuelle Veränderungen überprüfen müssen. Kontinuierliches Training ist daher wesentlich für diese Unternehmen, um auf derzeitige und künftige Herausforderungen reagieren zu können.

Die Unterschiede zwischen den Ländern können entweder durch den Vergleich der verschiedenen quantitativen Datensätze der Länder betrachtet werden oder durch einen genaueren Blick auf die Fälle und die darin genannten Probleme der Unternehmen.

Es gibt einige generelle Tendenzen, die für alle interviewten Länder festgestellt werden können. Zunächst muss die wachsende Bedeutung des Erlangens von betriebswirtschaftlichem Wissen genannt werden, das für das erfolgreiche Führen eines Unternehmens unabdingbar ist. Daher besteht eine Nachfrage nach Bildungsangeboten für betriebswirtschaftliche Qualifikationen nicht nur für die Unternehmenseigner oder Unternehmensgründer, sondern für alle Mitarbeiter, die in einem Kleinst- und Handwerksbetrieb arbeiten. Des Weiteren ist das Knüpfen von Netzwerken mit anderen

Unternehmen für viele Unternehmen zunehmend wichtig. Sie begründen dies nicht nur mit einem Wissensaustausch, sondern auch damit, Anregungen von anderen Unternehmen zu bekommen, weiterhin, um auch die Auszubildenden in solchen Netzwerken auszubilden. Unternehmen sehen ein Potential, in strategischen Unternehmensnetzwerken zu arbeiten darin, dass darüber Kundenbedürfnisse in ihrer Vielfalt aufgenommen und bedient werden können. Um einige weitere Beispiele für gemeinsame Herausforderungen zwischen den meisten europäischen Fällen zu nennen, kann die Herausforderung genannt werden, die Attraktivität des Handwerks für junge Menschen als Arbeitsfeld zu erhöhen. Darüber hinaus berichtet die Mehrzahl der Unternehmen über die Herausforderung, im Wettbewerb erfolgreich mit dem Niedrigpreissektor zu konkurrieren.

Dennoch gibt es auch bedeutsame länderspezifische Unterschiede. Um es zusammenzufassen, kann man sagen, dass die Unternehmen in den neuen EU-Mitgliedsstaaten, die in der Studien eingebunden waren, mit anderen Herausforderungen konfrontiert sind, als diejenigen in den ‚alten‘ Mitgliedsstaaten. Ein Beispiel hierfür ist die Dauer, wie lange ein auftretender Qualifizierungsbedarf auf dem Trainingsmarkt wahrgenommen wird. Wenn osteuropäische Unternehmen ihren Qualifizierungsbedarf äußern, dauert es vergleichsweise länger, dass Trainingsanbieter auf diesen Bedarf hin reagieren. Die Fallstudien erlauben eine Veranschaulichung der Unternehmensprobleme. Auf der einen Seite versuchen diejenigen osteuropäischen Unternehmen, die in der Studie vertreten waren, hinsichtlich der Qualitätsstandards und der Kundenorientierung aufzuholen und konzentrieren sich insbesondere auf konkurrenzfähige Preise. Außerdem betonen sie die Bedeutung europäischer Standards. Auf der anderen Seite bemühen sich die Unternehmen der anderen Länder, ihren Wettbewerbsvorteil durch sehr hohe Qualitätsstandards, die Sicherung von Patenten und mittels langfristiger Kundenbindung zu bewahren. Während die Vertreter der osteuropäischen Unternehmen sowie Verbände / Handwerksorganisationen größere Probleme in ihrem beruflichen Bildungssystem beklagen, sind die vertretenen westeuropäischen Unternehmen recht zufrieden mit dem beruflichen Bildungssystem und wünschen sich mehr individuelle Anpassung auf dem beruflichen Trainingsmarkt.

4 ZENTRALE ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN

4.1 ZENTRALE ERGEBNISSE

Dieses Kapitel fasst sowohl die zuvor dargestellten zentralen Ergebnisse der verschiedenen Analyseebenen der Untersuchung zusammen als auch die nationalen und sektorbezogenen Kontext-Berichte, die in den am Projekt beteiligten acht Ländern erstellt wurden.

4.1.1 ZENTRALE ERGEBNISSE AUS DEM EUROPÄISCHEN KONTEXT ZU QUALIFIKATIONSENTWICKLUNG UND UNTERSTÜTZUNG VON KLEINST- UND HANDWERKS BETRIEBEN

Auf EU-Ebene wurden verschiedene Initiativen und Programme bezüglich Ausbildung, Weiterbildung und Qualifikationsentwicklung entworfen. Unsere Analyse fokussiert auf die Realisierung des in den Richtlinien für KMU ausgewiesenen Prinzips: „think small first“ insofern, als dass die Verwendung von KMU-freundlichen Ansätzen in Europa grundlegend sein sollte. Zudem wurde gefragt, ob bereits Hinweise auf die aktive Förderung der Aufwertung von Qualifikationen in KMU auf europäischer Ebene vorliegen.

In jüngsten Umfragen wurde eine Vielzahl von KMU-spezifischen Aspekten, Besonderheiten und Herausforderungen bezüglich beruflicher Ausbildung, Weiterbildung und Qualifikationsentwicklung herausgestellt. KMU und im speziellen Kleinst- und Handwerksbetriebe sind gefordert, externe und interne Hindernisse zu überwinden, um ihre Qualifikationsbasis zu verbessern. Zudem gibt es auch finanzielle und organisatorische Hürden. Für Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen ist es schwieriger, finanzielle Mittel für die Schulung ihrer Mitarbeiter aufzubringen. Außerdem haben sie auch nicht die Mittel, ihre erfahrenen Mitarbeiter zu längeren Schulungen zu schicken. Die auf dem Markt verfügbaren Programme der Trainingsanbieter und -methoden sind meist nicht auf die Größe und die Bedürfnisse dieser Unternehmen zugeschnitten.

Um dem Bedürfnis, den spezifischen Anforderungen und Herausforderungen von KMU gerecht zu werden, Rechnung zu tragen, wurde das „think small first“- Prinzip im Europäischen Rahmenprogramm verankert. Jedoch hat die Untersuchung bestätigt, dass eine Lücke zwischen diesem Prinzip und der Beachtung des Bedarfs von beruflicher Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung besteht. Diese Lücke bezieht sich auf europäische Kooperations- und Unterstützungsstrukturen. Ein Beispiel ist die neueste Initiative zur Erkennung von Qualifikationsanforderungen, in der der spezielle Bedarf an Schulungen und Qualifikationsentwicklungen in KMU vernachlässigt wird.

Auch in den Programmen zu ‚Lebenslangem Lernen und Mobilität‘ konnten Hindernisse und Grenzen bei der Beteiligung von KMU identifiziert werden. Beispiele sind die Bürokratie bei der Beantragung von finanziellen Mitteln, Hindernisse bei Antragstellung von Kleinstunternehmen, die es nicht ermöglichen können, ihre Auszubildenden oder Mitarbeiter für einen längeren Aufenthalt ins Ausland zu entsenden und mangelnde Flexibilität bei der Auswahl des Ziellandes, Anfangszeit des Kurses und der Dauer des Auslandsaufenthaltes.

Ebenfalls ist die klare Ausrichtung auf KMU in der Initiative ‚Neue Skills für neue Jobs‘ nicht ausreichend deutlich – trotz der Anerkennung der bedeutenden Rolle von KMU für die europäische Wirtschaft. So hätte z.B. die Antizipation künftiger Qualifikationsanforderungen oder die strukturellen Differenzen zwischen Qualifikationsbedarfen und vorhandenen Qualifikationen aus einer KMU-Perspektive in dieser Leuchtturminitiative Berücksichtigung finden können.

4.1.2 ZENTRALE ERGEBNISSE AUS DEM KONTEXT 'LÄNDER UND SEKTOREN' UND BESONDERHEITEN VON KLEINST- UND HANDWERKS BETRIEBEN

Es ist allgemein bekannt, dass KMU die wichtigste Form der Unternehmensorganisation in Europa ist – so sind 99,8% aller Unternehmen Klein- und Mittelunternehmen. Durchschnittlich über 68% der Erwerbstätigen im Arbeitsmarkt in der EU arbeiten in privaten Unternehmen. Weniger bekannt ist, dass die meisten der KMU Kleinstunternehmen mit üblicherweise weniger als zehn Mitarbeitern sind. Viele dieser Unternehmen, die hauptsächlich im Handwerk und Kunst-Handwerk tätig sind, werden vom Unternehmenseigner geleitet und beschäftigen rund ein Drittel der europäischen Erwerbstätigen. Kleinstunternehmen sind besonders stark in den Bereichen Bau, Hotel und Gaststättengewerbe sowie im Handel vertreten mit einem Beschäftigungsanteil von mehr als 40%.

Auf EU-Ebene betrachtet, zeigt die Verbreitung und Bedeutung von Kleinstunternehmen Gemeinsamkeiten. Allerdings konnten auch bedeutende Unterschiede hinsichtlich der nationalen Rahmenbedingungen bezüglich Unternehmensführung und -organisation identifiziert werden. Die Untersuchung hat gezeigt, dass nur bei einer Minderzahl der EU-Mitgliedstaaten der Begriff „Handwerk“ auf einer gesetzlichen Grundlage basiert.

Im Allgemeinen ist das Wissen über Schlüsselindikatoren, wie Beschäftigungszahlen, Bildungsabschlüsse oder bedeutende wirtschaftliche Trends, über die Kleinst- und Handwerksbetriebe begrenzt. Daher lag ein Fokus unserer Untersuchung auf Kontextfaktoren, wie Unternehmensstruktur, bedeutende Trends im strukturellen Wandel und weiteren spezifischen Zusammenhängen, die wir in einer sektorenspezifischen Analyse in acht Ländern mit dem Fokus auf Kleinst- und Handwerksbetrieben näher betrachteten. Darüber hinaus wurden die Einflussfaktoren, die die Entwicklungen prägen, und die Herausforderungen, bezogen auf berufliche Ausbildung, Weiterbildung und Qualifikationsentwicklung, mittels einer Untersuchung auf nationaler Ebene in drei verschiedenen Sektoren analysiert. Diese 24 nationalen Sektoranalysen tragen zu einem besseren Verständnis der Gesamtzusammenhänge bei.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Bedeutung von Kleinstunternehmen in nationalen Ökonomien und Arbeitsmärkten in der EU sehr unterschiedlich ist. Der Anteil von Kleinstunternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen in den EU-Ländern reicht von 83% in Deutschland bis zu 96% in Polen, während die Gesamtzahl der Beschäftigten in Kleinstunternehmen von 19% in Deutschland bis zu 47% in Italien variiert. Der Anteil am Bruttoinlandsprodukt liegt bei 14% in Bulgarien und nahezu 33% in Italien.

Die Untersuchung der Sektoren wurde in acht Ländern durchgeführt und bestätigte die Wahl der drei sehr heterogenen Sektoren: Jeder der drei Sektoren hat seinen eigenen Hintergrund und seine eigenen Dynamiken sowohl aus einer ökonomischen wie aus einer Beschäftigungsperspektive. Qualifikationen und Strukturen des Qualifikationsbedarfs und Qualifikationstrends sowie Einflussfaktoren darauf variieren. Die Untersuchung schloss zwei traditionelle Industriesektoren mit ein – den Bausektor mit dem Schwerpunkt Innenausbau und den Nahrungsmittelsektor mit den Schwerpunkten Fleischverarbeitung, Molkereierzeugnisse und Backwaren. Die nationale Analyse im Dienstleistungssektor legte den Fokus auf personen- und gesundheitsbezogene Dienstleistungen einschließlich privater Pflegeservices, Reinigung, Friseur und Kosmetik sowie Herstellung und Wartung von medizinischen und zahnmedizinischen Instrumenten.

Bei der Untersuchung der strukturellen und wirtschaftlichen Daten sowie der Beschäftigungsdaten konnte die bedeutende Rolle von Kleinst- und Handwerksbetrieben in allen drei Sektoren über alle Länder bestätigt werden. In allen Ländern zeigte sich die wirtschaftliche Bedeutung des Sektors Innenausbau. Dieser Sektor ist hinsichtlich der Größe und Organisationsform der Unternehmen durch Kleinst- und Handwerksbetriebe charakterisiert. . Außerdem zeigte sich, dass der Bausektor als „Barometer für die wirtschaftliche Lage“ dient mit der Tendenz, den Wechsel von aktuellen zu künftigen Qualifikationsbedarfen und Herausforderungen frühzeitig anzuzeigen und anzutreiben.

Im Gegensatz zum Bereich Innenausbau, wird der nahrungsmittelverarbeitende Sektor in den meisten Ländern unserer Auswahl nicht von kleinen Unternehmen dominiert. Obwohl ein Großteil der Erwerbstätigen in Kleinstunternehmen in diesem Sektor beschäftigt ist, ist er durch eine duale Struktur mit Industriebetrieben und Produktionsfirmen einerseits sowie durch Handwerksbetriebe andererseits charakterisiert. Darüber hinaus hat unsere Analyse außerdem unterschiedliche und teils divergierende Trends bei strukturellen Änderungen und Beschäftigungsentwicklungen im nahrungsmittelverarbeitenden Sektor ergeben.

Der dritte in der Studie betrachtete Sektor ist der Sektor der personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen. Dies ist der bei weitem heterogenste Sektor. Er ist sehr facettenreich und sollte daher in einzelnen Teilen vertieft betrachtet werden. Die Herstellung medizinischer Instrumente ist geprägt von hoch-technologisierten Verfahrensweisen und Standards, auf internationalem Gebiet tätig und der Zugang zu Sektorinformationen ist transparent. Im Vergleich dazu sind die Tätigkeiten in der sozialen Dienstleistung weniger gut dokumentiert, mit niedrigen Qualifikationsprofilen und einem schwieriger zu organisierenden Zugang zu Informationen. Andere Sub-Sektoren des personen- und gesundheitsbezogenen Dienstleistungssektors wie Friseur und Kosmetik beinhalten hauptsächlich handwerkliche Tätigkeiten, während Unternehmen aus den Bereichen Pflege, Reinigung und Fitness keinerlei typische Handwerksorientierung zeigen, jedoch in Kleinstunternehmensformen organisiert sind.

Bezogen auf die Berufsaus- und -weiterbildung, ist die Entwicklung der Anforderungen an den künftigen Qualifikationsbedarf in den einzelnen Bereichen, die Vielfalt der Tätigkeiten und Qualifikationen und die Anforderungsprofile breitgefächert und beeindruckend in ihrer Vielfalt. Trotz der oft niedrigen und zum Teil als nicht sehr attraktiv wahrgenommenen

Sektoren konnte herausgefunden werden (basierend auf verfügbaren Statistiken der einzelnen Länder), dass der Anteil der qualifizierten Arbeiter hoch ist und dass es umfassende Aus- und Weiterbildungsprogramme gibt.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass es zwischen den Ländern signifikante Unterschiede gibt. Diese beziehen sich auf die Entwicklung und Einführung von Berufsausbildung, berufliche Weiterbildungsprogramme und Qualifikationsentwicklung. Ein auffälliges Ergebnis der Studie ist die deutliche Trennung in zwei Ländergruppen, bezogen auf die unterschiedliche Sichtweise der Rolle der Sozialpartner, und Berufs- bzw. sektoralen Verbände, bei der Entwicklung und Einführung von Berufsbildungssystemen. Im Gegensatz zu Ländern mit einem geringen Engagement der Stakeholder, zeigen insbesondere die Länder, die eine starke Stakeholder-Beteiligung haben (z.B. Österreich und Deutschland), eine beeindruckende Auswahl an Weiterbildungspfaden, Karrieremöglichkeiten und weiteren Instrumenten zur Qualifikationsentwicklung.

Die existierenden Informationen und das Wissen um die speziellen Bedürfnisse von KMU und insbesondere Kleinst- und Handwerksbetrieben bezogen auf Berufsausbildung, Berufsweiterbildung und Qualifikationsentwicklung, sind sehr begrenzt. Obwohl es sich als schwierig erwiesen hat, die Sicht der Kleinst- und Handwerksbetriebe zu beruflichen Qualifikationsaspekten und spezifischen Qualifikationsanforderungen zu eruieren, konnte unsere Studie eine Reihe von Herausforderungen im Bereich Berufsbildung und Qualifizierung im Zusammenhang mit nationalen Rahmenbedingungen und Sektorspezifika herausstellen.

In der Analyse der verschiedenen Sektoren konnten spezifische Entwicklungstreiber identifiziert werden, die wiederum Einfluss auf zukünftige Anforderungen an künftigen Qualifikationsbedarf haben. Darüber hinaus wurden auch allgemeine ‚Mega-Trends‘ in allen drei Sektoren gefunden. Hierbei handelt es sich um demographische und soziale Einflussfaktoren, technische Einflussfaktoren und solche, die sich aus staatlichen Regulierungen und Standards ergeben.

Die Analyse der Anforderungen innerhalb der Sektoren hat gezeigt, dass nicht nur die Länder Einfluss auf die Treiber von Qualifikationsanforderungen haben, sondern auch die Sektoren. Diese Faktoren sind nicht zwangsläufig nur auf Kleinst- und Handwerksbetriebe bezogen, auch wenn ihr Einfluss in dieser Unternehmensgruppe oft stärker ist als in größeren Betrieben.

Betrachtet man nun die Ergebnisse der Studie, lässt sich feststellen, dass weitere Untersuchungen sowohl auf nationaler Ebene als auch im Bereich der verschiedenen Sektoren erforderlich sind. Vor allem eine Befragung mittels Fragebögen und die Erhebung von Fallstudien werden als nützliche Instrumente zur Ermittlung zukünftiger Qualifikationsanforderungen gesehen.

4.1.3 ALLGEMEINE TRENDS DER KÜNFTIGEN QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN IN KLEINST- UND HANDWERKS BETRIEBEN

Es ist eine allgemein anerkannte Notwendigkeit, das Qualifikationsniveau zu erhöhen. Eine Erhöhung der Qualifikationsanforderungen für die letzten zehn Jahre wurde konstatiert und für die nächsten zehn Jahre wird erwartet, dass es weitere Zunahmen geben wird.

Für Qualifikationen, die sich auf den Kern des Arbeitsprozesses beziehen, gibt es eine hohe Nachfrage an fortwährender Schulung und Weiterbildung. Ebenso gelangen organisationale und technisch/rechtliche Qualifikationsbedarfe verstärkt in den Mittelpunkt. Das gleiche gilt für die Verbesserung der kommunikativen und persönlichen Qualifikationen. Diese jedoch werden von den Kleinst- und Handwerksbetrieben mit einer geringeren Intensität in ihrer Zunahme bewertet.

Der höchste Zuwachs der Nachfrage nach zukünftigen Qualifikationen kann, bezogen auf die Kunden- und Marktorientierung, für die Arbeit in kooperativen Arbeitsstrukturen und im Hinblick auf Management-Aspekte von Unternehmen identifiziert werden. Dies sind die am stärksten zunehmenden künftigen Qualifikationsanforderungen in allen Sektoren.

Nach Einschätzung der Unternehmen nimmt die kundenorientierte Kommunikation (,Beratung von Kunden' – 79,4%) am stärksten zu. Vergleicht man die Einschätzung der vergangenen Einschätzung mit der zukünftigen Erwartung, so liegt in der Qualifikationsanforderung ,sich über ausländische Märkte Informationen beschaffen und auswerten zu können' die höchste Veränderung (35,3 % Differenz der Einschätzung von vergangener zu zukünftiger Bedeutungszunahme). Es ist strategisch wichtig, die künftigen Qualifikationsanforderungen zu betrachten, die die höchsten Änderungen in der Bedeutung aufweisen, da diese die dynamischen Aspekte der Qualifikationsanforderungen verdeutlichen. Diese Betrachtung veranschaulicht außerdem jene künftigen Qualifikationsanforderungen, die sich nun herausbilden und die einen erhöhten Bildungsbedarf aufweisen: ,Kommunikation mit Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern in fremder Sprache' (27,7% Veränderung Vergangenheit – Zukunft) und ,Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen/Patente)' (25,4%) werden in allen drei Sektoren als Bedarf in den nächsten zehn Jahren gesehen.

4.1.4 UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN PERSPEKTIVEN DER KLEINST- UND HANDWERKS BETRIEBE, UNTERNEHMENSVERBÄNDE / HANDWERKS ORGANISATIONEN UND TRAININGSANBIETER BEZÜGLICH DER KÜNFTIGEN QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Sowohl Unternehmen und Verbände / Handwerksorganisationen als auch Trainingsanbieter sehen alle einen wachsenden Qualifikationsbedarf für die Zukunft. In den drei Gruppen herrscht überwiegend Einigkeit darüber, dass bezüglich ,Entwicklung neuer Angebote, Verbreiterung des Angebots', ,Beratung von Kunden', ,Anwendung von fachspezifischem Wissen', ,Arbeitsprozesse / Routineaufgaben verbessern', ,Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung' und ,Qualitätssicherung in der Produktion oder Dienstleistung' in den nächsten zehn Jahren Qualifikationsbedarf besteht.

Die drei Gruppen unterscheiden sich in der Bewertung der erwarteten Veränderungen hinsichtlich des künftigen Qualifikationsbedarfs; Unternehmen bewerten die im Kernarbeitsprozess und in der Managementperspektive der Arbeit enthaltenen Qualifikationen (,Unternehmerisch denken und handeln', ,Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben/Verantwortung', ,Marktentwicklungen und Trends erkennen', ,Wissen über ausländische Märkte entwickeln') höher als die anderen beiden Gruppen. Unternehmensverbände und Handwerksorganisationen heben den Bedarf von ,Nutzung von IT (z.B. E-Mail, Internet) für Kommunikation mit Kunden/Lieferanten', ,Mehrere Aufgaben gleichzeitig bearbeiten', ,Einsatz von IT für Auftragsabwicklung (z.B. Homepage, E-Business)' hervor, wodurch sie den Aspekt der Arbeitsorganisation in ihrer Bewertung hervorheben. Die Trainingsanbieter sehen ,Einsatz von Technologie im Herstellungs- und Leistungsprozess', ,Zeitmanagement', ,Planung und Problemlösung von Arbeitsprozessen' zukünftig als wichtiger an als andere, womit die individuelle Dimension der Qualifikationsanforderung betont wird.

4.1.5 SEKTORENSPEZIFISCHE KÜNFTIGE QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Nach den Aussagen der teilnehmenden Betriebe werden zukünftige Qualifikationsanforderungen oftmals sektorenspezifisch identifiziert. Der Bereich Innenausbau bewertet den Abgleich des Arbeitsprozesses mit externen Vorschriften/Standards und Kundenanforderungen hoch. Andererseits werden Qualifikationen hinsichtlich der Erfüllung von Kundenanforderungen und zur Integration des betriebswirtschaftlichen Aspekts der Arbeit als zunehmend wichtig für den Nahrungsmittelbereich angesehen. Im Dienstleistungsbereich werden die Integration von Managementaspekten und Kundenorientierung hoch bewertet.

Innerhalb der einzelnen Sektoren wurde ein Zusammenhang zwischen den wichtigsten Entwicklungstreibern und den Qualifikationsanforderungen deutlich. Im Innenausbau wird die technische Entwicklung als wesentlicher Treiber für Entwicklung zur Erstellung neuer Standards gesehen. Dafür müssen die Betriebe ihre Produkte und Dienstleistungen an neue Standards anpassen. Die erforderlichen Qualifikationen nehmen an Bedeutung zu.

Die dynamischen Veränderungen des Qualifikationsbedarfs zeigen allgemeine Trends bezogen auf ,Wissen über ausländische Märkte entwickeln', ,Kommunikation mit Kunden, Herstellern und Mitarbeitern in einer fremden Sprache', ,Sicherung eigener Entwicklungen (Innovationen und Patente)' und ,Anlernen (ungelernter) Mitarbeiter'. Diese Qualifikationen scheinen zukünftig in allen Sektoren relevant zu sein. Aber es gibt zudem sektorenspezifischen Qualifikationsbedarf. Die Unterschiede in den Qualifikationsanforderungen zeigen sich in den Sektoren sehr deutlich durch signifikante Änderungen in der Bewertung des vergangenen und zukünftigen Bedarfs.

4.1.6 INSTRUMENTE UND STRATEGIEN ZUR VORHERSAGE DES KÜNFTIGEN QUALIFIKATIONSBEDARFS

Zukünftiger Qualifikationsbedarf ist wichtig und bedarf der Planung. Kleinst- und Handwerksbetriebe sind sich der Relevanz dieses Themas und des Problems bewusst. Es gilt

als allgemein bekannt, dass systematische Ansätze nützlich wären, obwohl die Praxis in der Vorhersage des Qualifikationsbedarfs diese Forderung nicht berücksichtigt.

Die Studie zeigt, dass die treibenden Kräfte für Unternehmensaktivitäten hauptsächlich spontane Reaktionen auf Kunden- und Angestelltenanforderungen sind, und über persönliche, individuelle Einschätzung vorrangig durch den Unternehmenseigner getroffen werden.

Unmittelbare Rückmeldungen aus der Arbeitsroutine heraus oder von Kunden beeinflussen eher die Bestimmung des Qualifikationsbedarfs als mittelbare Erkenntnisse aus systematischer Analyse und Planung. Obwohl die Bedeutung von strategischer Qualifikationsplanung durch die Unternehmen erkannt wird, wird eine konkrete Planung und detaillierte Analyse in den meisten Unternehmen nicht durchgeführt.

Kleinst- und Handwerksbetriebe bevorzugen eher Informationen, die sie aus direkten Quellen (Märkte, Wettbewerber und Angestellte) erhalten, als Informationen aus zweiter Hand (durch Verbände / Handwerksorganisationen oder andere Institutionen wie Forschungsinstitute oder nationale Organisationen). Verbände / Handwerksorganisationen stützen sich zumeist eher auf Informationen aus zweiter Hand.

4.1.7 WEGE UND STRATEGIEN ZUR VERBREITUNG DES ZUKÜNFTIGEN QUALIFIKATIONSBEDARFS

Die meisten Unternehmen diskutieren ihren künftigen Qualifikationsbedarf intern. Wenn sie ihren Qualifikationsbedarf formulieren können, wird als nächstes ein Trainingsanbieter ausgewählt. Nur ein Drittel der Unternehmen kommuniziert über den Qualifikationsbedarf mit den Verbänden / Handwerksorganisationen.

In der Befragung beschreibt sich die Mehrheit der Betriebe als spontan und intuitiv in ihrer Aktion und Reaktion auf künftigen Qualifikationsbedarf. Nur ein Fünftel arbeitet mit systematischen, strategischen Entwicklungsplänen.

Die Unternehmen versuchen zunächst, den veränderten Qualifikationsanforderungen mit betriebseigenen Maßnahmen zu begegnen. Als weitere Möglichkeit wird auf dem Arbeitsmarkt nach Personen mit den entsprechend vorhandenen Qualifikationen gesucht. Eine dritte Strategie ist die Ermutigung der Angestellten zur Teilnahme an externer Weiterbildung.

4.1.8 REAKTIONEN UND KONSEQUENZEN DES KÜNFTIGEN QUALIFIKATIONSBEDARFS

Die Daten der Studie zeigen auf, dass die Kommunikation zwischen Unternehmen und Trainingsanbietern zwar als wichtig angesehen wird, diese aber im täglichen Betriebsablauf nicht relevant ist und auch wenig stattfindet.

Betriebe sehen Probleme in der Anwerbung von Arbeitskräften. Ein Hauptargument der Betriebsseite ist, dass die Bewerber hohe Lohnansprüche haben, ohne die erforderlichen Qualifikationen und die gewünschte Motivation zu besitzen.

Die Trainingsanbieter sind sich des sich ändernden Qualifikationsbedarfs bewusst und reagieren darauf mit einer Orientierung an den Unternehmensanforderungen sowie an nationalen / externen Anforderungen. Bestehende Programme der Trainingsanbieter werden vornehmlich angepasst, weniger neu entwickelt. Eine Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von Kleinst- und Handwerksbetrieben findet dabei weniger statt.

4.2 EMPFEHLUNGEN

Unter Einbezug der Daten und der Analyse der Studie ‚Identifikation künftiger Qualifikationsbedarfe in Kleinst- und Handwerksbetrieben bis 2020‘, können die folgenden Empfehlungen ausgesprochen werden.

Die Empfehlungen können in drei Hauptbereiche der Praxis unterteilt werden: *Zukünftige Qualifikationsbedarfsvorhersage bzw. Identifikation des zukünftigen Qualifikationsbedarfs, verbesserte Kommunikation und Interaktion über zukünftigen Qualifikationsbedarf* und *Konsequenzen des zukünftigen Qualifikationsbedarfs für die Trainingsprogramme*. Es werden zunächst die Bereiche mit ihren Anforderungen beschrieben; in einem nächsten Schritt werden Handlungsvorschläge für die verschiedenen Akteure unterbreitet. Die Hauptakteure, auf die sich die Empfehlungen beziehen, sind in erster Linie Kleinst- und Handwerksbetriebe, Trainingsanbieter, Verbände / Handwerksorganisationen, regionale und nationale Organisationen und Akteure auf EU-Ebene.

4.2.1 VORHERSAGE – IDENTIFIKATION ZUKÜNFTIGEN QUALIFIKATIONSBEDARFS

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Analyse von zukünftigen Trends mit Bezug zu sozialen und ökonomischen ‚Mega-Trends‘, Marktentwicklungen und Qualifikationsbedarfen strategisch wichtig ist. Alle Akteure benötigten frühzeitige Kenntnis über Anforderungsveränderungen und demnach über die Veränderung des Qualifikationsbedarfs, um diesen Anforderungen begegnen zu können. Die Studie stellt die Beziehungen zwischen (Mega-)Trends und Entwicklungstreibern auf den zukünftigen Qualifikationsbedarf heraus. Die Sensibilität und das Bewusstsein für Änderungen in den Qualifikationsanforderungen haben die Akteure in der Praxis erreicht. Aber die unterschiedlichen Akteure begegnen ihnen auf unterschiedliche Weise; daher muss die Kommunikation und die Koordination der Akteure verbessert werden.

UNTERNEHMEN sollten mehr Gewicht auf eigene Marktforschung legen, um zukünftige Kundenverhaltens- und Herstellertrends zu identifizieren. Die strategischen Entscheidungen der Kleinst- und Handwerksbetriebe sollten die Interaktion auf dem Markt stärker einbeziehen und den Blick von der innerbetrieblichen Perspektive hin zu Interaktionen auf dem Markt wenden. Die Unternehmensentwicklung hängt davon ab, Informationen zu Nachfrage und Bedürfnissen mit Hilfe der betrieblichen Stärken frühzeitig ins Unternehmen zu integrieren. Für Kleinst- und Handwerksbetriebe ist diese Form von Markt- und Kundenorientierung äußerst wichtig und sollte in einem systematischeren Ansatz übernommen werden. Informationen zur Marktentwicklung und zu künftigen Trends sind grundlegend, aber nicht in einer allgemeinen Art und Weise. Marktforschung sollte an lebenslanges Lernen und den Arbeitsprozess gekoppelt sein. Kleinst- und

Handwerksbetriebe müssen durch andere Akteure in der Marktforschung und -analyse unterstützt werden. Die notwendigen Qualifikationen zur Durchführung einer Marktuntersuchung und Trendsuche müssen mitentwickelt werden. Die Betriebe sollten zudem ihre strategische Ausrichtung verbessern.

TRAININGSANBIETER sollten, ebenso wie Kleinst- und Handwerksbetriebe, ihre eigenen Aktivitäten zur Anpassung an Zukunftstrends der Märkte und den abzuleitenden künftigen Qualifikationsbedarf verstärken. Sie müssen die Entwicklung neuer Trainingsprogramme stärker an den Marktentwicklungen, den Änderungen im Arbeitsprozess und der Arbeitsorganisation und dem Qualifikationsbedarf der Betriebe ausrichten. Die Kommunikation zwischen Betrieben und Trainingsanbietern besteht, allerdings wird diese noch nicht in systematischer Form umgesetzt. Die Trainingsanbieter sind sich bewusst, dass sie ihre Angebote an den Bedarfen der Unternehmen ausrichten, nach wie vor reichen die praktischen Methoden und Instrumente nicht aus, dies in operative Formen umzusetzen. Insbesondere die Spezifika von Kleinst- und Handwerksbetrieben werden in der konkreten Umsetzung eher vernachlässigt. Bei der Entwicklung neuer Angebote sollten Trainingsanbieter und Betriebe enger zusammenarbeiten. Die Kommunikation und Kollaboration auf dem Gebiet der Marktforschung und der Arbeitsprozessanalyse trägt dazu bei, den relevanten künftigen Qualifikationsbedarf zu bestimmen.

Unternehmensverbände und Handwerksorganisationen sammeln den individuellen Qualifikationsbedarf der Betriebe, um den Bedarf eines speziellen Sektors zu aggregieren. Vor allem Kleinst- und Handwerksbetriebe benötigen diese Form der Darstellung, um in den Diskussionen vertreten zu sein. Verbände / Handwerksorganisationen sollten ihre Rolle als aktiver Trendscout auf den Märkten hervorheben und die Informationen mit dem Arbeitsmarkt kombinieren. Daher sollten Verbände / Handwerksorganisationen aufmerksam auf Entwicklungstreiber auf den Märkten und daraus resultierende Änderungen im Qualifikationsbedarf achten. Nicht nur die reinen Informationen sollten verbreitet werden, sondern es besteht auch der Bedarf, die Bedeutung der den Wandel betreibenden Faktoren auf den Arbeitsprozess und die Arbeitsorganisation von Kleinst- und Handwerksbetrieben zu analysieren. Nur solche Untersuchungen, die die Beziehung zwischen gesammelten Marktveränderungen und Konsequenzen für die einzelnen Unternehmen aufzeigen, sind für Kleinst- und Handwerksbetriebe von Nutzen.

REGIONALE UND NATIONALE AKTEURE sollten das Bewusstsein für die ökonomische Bedeutung von Kleinst- und Handwerksbetrieben fördern und deren Einfluss auf die Arbeitsmärkte verdeutlichen. Sie sollten das Ansehen der Kleinst- und Handwerksbetriebe in angemessener Weise aufwerten. Hierfür müssen Instrumente entwickelt werden, die sog. Entwicklungstreiber, um den künftigen Qualifikationsbedarf für die einzelnen Unternehmen identifizieren. Ein Barometer sollte eingeführt werden, das Marktentwicklungen mit Qualifikationsbedarf, besonders für Kleinst- und Handwerksbetriebe, verbindet. Stakeholder von Kleinst- und Handwerksbetrieben sollten ermutigt werden, aktiv auf regionaler / nationaler und sektoraler Ebene teilzunehmen, um die bereits bestehenden Systeme in der beruflichen Bildung zu verbessern und anzupassen, besonders auch in den Bereichen, in denen solche Systeme noch nicht existieren. Trotz der Bedeutung von Kleinst- und

Handwerksbetrieben zeigt der Mangel an empirischen Daten, dass in diesem Bereich weiter geforscht werden muss und weitere Studien mit einem Schwerpunkt auf Kleinst- und Handwerksbetrieben durchgeführt werden sollten. Diese weiteren Studien sollten Unterstützung dabei bieten, wie Kleinst- und Handwerksbetriebe unter den großen Mega-Trends (z.B. demographischer Wandel, technische Veränderungen, transversaler Qualifikationsbedarf und unternehmerische Qualifikationen) und unter den signifikanten Sektor-Trends (z.B. Kundenorientierung im Servicesektor, Standardisierung und Individualisierung im Nahrungsmittelsektor, und der erforderlichen neuen Bündelung von Qualifikationen über Gewerks-Grenzen hinweg im Bausektor) künftig operieren können.

EUROPÄISCHE AKTEURE UND INITIATIVEN sollten den spezifischen Bedürfnissen und Umständen von Kleinst- und Handwerksbetrieben mehr Aufmerksamkeit zollen. Weitere Forschung sollte mit speziellem Fokus auf den Markttrends, denen Kleinst- und Handwerksbetriebe ausgesetzt sind, durchgeführt werden. Spezielle Instrumente müssen entwickelt werden, die die besondere Perspektive von Kleinst- und Handwerksbetrieben berücksichtigen. Diese Instrumente sollten daher auf der Leistungsfähigkeit von Kleinst- und Handwerksbetrieben basieren und den speziellen Bedingungen, unter denen die Qualifikationsentwicklung in solchen Betrieben durchgeführt wird, Rechnung tragen. Mehr arbeitsplatzintegrierte Trainingsformen und Wege, wie erfahrungsbasiertes Wissen, das bislang informell erlangt wurde, angeeignet werden kann, müssen entwickelt werden. Die verschiedenen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten im Zusammenhang mit der „Neue Skills für neue Jobs“- Initiative müssen von Aktionen mit besonderem Fokus auf Kleinst- und Handwerksbetrieben begleitet werden. Hier mag die Einrichtung eines „Rats für Kleinst- und Handwerksbetriebe“ dazu führen, dass a) eine proaktive Beobachtung der Markttrends und ihrer Konsequenzen für Kleinst- und Mittelständische Unternehmen stattfindet und b) spezieller Qualifikationsbedarf für diese Gruppe identifiziert wird.

4.2.2 VERBESSERTE KOMMUNIKATION UND INTERAKTION ZU KÜNFTIGEM QUALIFIKATIONSBEDARF BEI KLEINST- UND HANDWERKSBETRIEBEN

Die Studie zeigt, dass die verschiedenen Gruppen von Akteuren ihre Maßnahmen mit spezifischen Arbeitsweisen begründen. Dieses geht besonders aus der Definition der Veränderungen von Qualifikationsbedarfen hervor. Als ein Hauptergebnis kann aus den Daten geschlossen werden, dass die verschiedenen Gruppen ihre Kommunikation und Interaktion miteinander hinsichtlich künftigen Qualifikationsbedarfs und dem Training von Qualifikationen fördern. Der Arbeitsmarkt und die Trainingssysteme sind auf die Informationen hinsichtlich der Marktentwicklungen und der Reaktionen der einzelnen Unternehmen angewiesen.

UNTERNEHMEN, besonders Kleinst- und Handwerksbetriebe, können zunehmend profunde Informationen über künftige Marktentwicklungen sammeln, wenn sie in strategischen Unternehmensnetzwerken zusammenarbeiten. Diese Vorgehensweise wurde in besonderer Weise durch die durchgeführten Fallstudien als wichtig für die Unternehmen angesehen. Ein Trend, der in verschiedenen Sektoren zu finden ist, ist das Kundenbedürfnis, die verschiedenen Produkte und Dienstleistungen horizontal zu integrieren und daher das

Bedürfnis mit Unternehmen zu interagieren, die passende vor- oder nachgelagerte Produkte und Dienstleistungen anbieten. In diesen Netzwerken können Markttrends früh übernommen und diskutiert werden. Nicht nur die Definition von künftigem Qualifikationsbedarf, sondern auch der Trainingsbedarf kann durch diese strategischen Unternehmensnetzwerke gestärkt werden. Aus Sicht der Kleinst- und Handwerksbetriebe ist es sehr attraktiv, mit anderen Kleinst- und Handwerksbetrieben zusammenzuarbeiten, wenn ein Mehrwert und zusätzliche Chancen am Markt hierdurch entstehen. Es gibt ein gewaltiges Trainingspotential durch das Lernen von anderen Unternehmen in diesen strategischen Unternehmensnetzwerken.

TRAININGSANBIETER müssen eine neue Balance in ihrem Trainingsprogramm zwischen kundenspezifischen und standardisierten Programmen finden. Auf der einen Seite zeigt die Studie, dass es einen Bedarf für sehr individualisierte und unternehmensspezifische Trainingsprogramme gerade bei Kleinst- und Handwerksbetrieben gibt. Auf der anderen Seite können Trainingsanbieter nur in aggregierter Form auf Qualifikationsbedarf und seine Entwicklung eingehen. Beide Seiten werden in der Diskussion bestärkt und die Trainingsanbieter müssen ihre Programmstruktur an diese gegensätzlichen Bedürfnisse anpassen. Dieses führt zu modularisierten Programmstrukturen, die zwar einen standardisierten Kern haben, aber dennoch in vielen Punkten flexibel sind. Trainingsanbieter sollten ihre Kommunikation und Interaktion mit Vertretern von Unternehmensverbänden/ Handwerksorganisationen verstärken, um von aggregierten Qualifikationsbedürfnisse zu erfahren und gleichzeitig die Kommunikation und Interaktion mit den einzelnen Unternehmen zu stärken, um den flexiblen Teil der Trainingsangebote abzusprechen.

UNTERNEHMENSVERBÄNDE UND HANDWERKSORGANISATIONEN sind solche Institutionen, die eine strategisch wichtige Rolle an der Schnittstelle von Markttrends und dem Arbeits- und Trainingsmarkt spielen. Basierend auf den Interviews und den Daten kann angenommen werden, dass ein Schlüsselfaktor zur Ermittlung künftigen Qualifikationsbedarfs und dessen Training in der Fähigkeit besteht, Informationen miteinander zu verknüpfen und Entwicklungstrends von Märkten und Arbeitsmärkten zu verbinden. Dies gilt besonders für die Verbindung von Fachwissen über Marktentwicklungen mit dem Wissen über Arbeitsprozesse der Kleinst- und Handwerksbetriebe und dem Wissen über deren spezifischen Arbeitsorganisation. Marktentwicklungen sind meistens an die jeweilige Region, Veränderungen im Arbeitsprozess und die Arbeitsorganisation in den Sektoren gebunden. Daher müssen die Verbände/ Handwerksorganisationen eine Brücke zwischen sektoralen und regionalen Entwicklungen schlagen. Die Verbände/ Handwerksorganisationen müssen ferner Programme einrichten, die die Auswirkungen der sog. Entwicklungstreiber auf die Möglichkeiten und Qualifikationsbedarfe der Unternehmen aufzeigen. Auf diese Weise müssen sie eine wichtige Rolle als Mediator zwischen Marktentwicklungen und Qualifikationsbedarfen spielen. Die Verbände / Handwerksorganisationen spielen eine wichtige Rolle für die Kleinst- und Handwerksbetriebe in diesem Feld, da ihre Unternehmenskapazitäten hinsichtlich Forschung und Arbeitsanalyse auf den eigenen Horizont begrenzt sind.

REGIONALE UND NATIONALE AKTEURE sollten ihre Kommunikation über Marktentwicklungen, Entwicklungstreiber und künftigen Qualifikationsbedarf innerhalb der einzelnen Perspektiven (Unternehmen, Trainingsanbieter, Verbände/ Handwerksorganisationen) verbessern. Hierfür müssen Programme oder Initiativen eingerichtet werden, die die verschiedenen Gruppen systematisch zusammenbringen. Eine Stärkung der Kommunikation über künftige Entwicklungen sowie hieraus abgeleiteter Qualifikations- und Trainingsbedarf scheint hierfür essentiell zu sein. Der Kommunikationsprozess muss von der Entwicklung von Instrumenten, wie beispielsweise Umfrageanalysen mit speziellem Fokus auf den Strukturen und Prozessen in Kleinst- und Handwerksbetrieben, unterstützt werden.

EUROPÄISCHE AKTEURE UND INITIATIVEN müssen die Verbindungen zwischen Marktentwicklungen, Arbeitsmärkten und Trainingsprogrammen verstärken. Die Auseinandersetzung mit künftigen Qualifikationsbedarf zeigt, dass in Kleinst- und Handwerksbetrieben ein Bedarf zur Verbindung der Perspektiven von Unternehmen, Arbeitsmarkt und Trainingssystemen besteht. In Kleinst- und Handwerksbetrieben kommen diese Perspektiven zusammen. Traditionell stärken Initiativen auf der europäischen Ebene eine einzige Perspektive. Die Verknüpfung von Marktentwicklungen, Unternehmen, Arbeitskräften und Trainingssystemen muss auf der EU-Ebene sichtbar gemacht werden. Hierfür ist es empfehlenswert, dass Initiativen über einzelne Perspektiven Schnittstellen und Verbindungen zu anderen Perspektiven öffnen. Zum Beispiel sollten Studien über Entwicklungstreiber oder strategische Ziele innerhalb der Sektoren die Veränderungen des Qualifikationsbedarfs und die Konsequenzen für Trainingsprogramme berücksichtigen. Durch diese Verknüpfungen sollte der Fokus auf Kleinst- und Handwerksbetriebe unterstützt und systematisch erweitert werden. Den spezifischen Bedürfnissen und Gegebenheiten von Kleinst- und Handwerksbetrieben sollte mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, so dass dem „think small first“-Prinzip in allen Initiativen von Marktentwicklung, Arbeitsmarkt und beruflicher Bildung Rechnung getragen wird. Um die Programme und Initiativen mit den praktischen Bedürfnissen auf bestmögliche Art zu verbinden, ist eine Hauptempfehlung unserer Forschungsergebnisse, dass Schlüsselstakeholder von Kleinst- und Handwerksbetrieben sowohl auf der allgemeinen als auch auf der sektorenspezifischen Ebene aktiver in den Prozess eingebunden werden sollten.

4.2.3 KONSEQUENZEN VON KÜNFTIGEM QUALIFIKATIONSBEDARF IN KLEINST- UND HANDWERKS BETRIEBEN FÜR DIE TRAININGSPROGRAMME

Durch die Untersuchung von künftigen Qualifikationsbedarf in Kleinst- und Handwerksbetrieben wird der Bedarf nach Veränderungen der Trainingsprogramme deutlich. Kleinst- und Handwerksbetriebe haben spezifische Anforderungen und müssen sich hinsichtlich ihres künftigen Qualifikationsbedarfs besonderen Herausforderungen stellen, die bei der Entwicklung und Anpassung von Trainingsprogrammen berücksichtigt werden sollten. Insgesamt muss die Notwendigkeit einer Trainingsstrategie und eines Trainingsprogramms mit Fokus auf spezifischen Bedürfnissen von Kleinst- und Handwerksbetrieben betont werden.

Unternehmen sollten in ihrem Bedürfnis nach kombiniertem Qualifikationstraining unterstützt werden. Sie brauchen Unterstützung in der Marktforschung und in der Analyse der Marktentwicklungen, um die Konsequenzen für den Arbeitsprozess zu ermitteln. Dieses erfordert eine behutsame Analyse, da die strategische Reaktion eines Unternehmens auf den Ergebnissen dieser Analyse beruht und somit das künftige Marktverhalten und den Erfolg des Unternehmens bestimmt. Unternehmen sollten für diese Verbindung wachsam sein und in ihrer strategischen Entwicklung beraten werden. Besonders Kleinst- und Handwerksbetriebe scheinen die Bedeutung der strategischen Ausrichtung zu unterschätzen. Basierend auf der strategischen Ausrichtung könnte auch der künftige Qualifikationsbedarf genauer bestimmt werden und die Unternehmen könnten diesen Bedarf vereinfacht kommunizieren. Auf Basis der Ergebnisse der Studie kann man die Schlussfolgerung ziehen, dass die Unternehmen ein Netzwerk mit anderen Unternehmen gründen sollten, um ihre Fähigkeit zur Qualifikationseinschätzung weiterzuentwickeln. Sie sollten aktiv mit den Trainingsanbietern zusammenarbeiten, um ein spezifischeres Trainingsprogramm zu erhalten. Hierfür sollten sich die Unternehmen jedoch stärker aktiv an dem Entwicklungsprozess von Trainingsmaßnahmen beteiligen.

TRAININGSANBIETER sollten ihre Trainingsprogramme stärker an anwendbarem Wissen orientieren. Da die Qualifikationen im Arbeitsprozess angewendet werden müssen, müssen die Trainingsanbieter ihre didaktischen Konzeptionen genauer prüfen. Der Transfer von Wissen und Abläufen auf reale, authentische Arbeitsprozesse sollte gefördert werden. Trainingsanbieter müssen Programme und Anleitungen erarbeiten, die einen Schwerpunkt auf die Anwendung der gelernten Qualifikationen setzen. Besonders für Kleinst- und Handwerksbetriebe ist es daher von Bedeutung, dass die Lehrpläne den Themenbereich der Marktentwicklungen berücksichtigen sowie die Tatsache, dass deren Konsequenzen an den Arbeitsprozess rückgebunden sind. Basierend auf dieser frühzeitigen Information von Veränderungen des Qualifikationsbedarfs erlangen die Trainingsanbieter einen Einblick darin, ob die Qualifikationen, die sie vermitteln, auch hilfreich sind. Die Trainingsanbieter sollten ihr Training mehr an solch typischen Situationen ausrichten, die sie durch die Arbeitsprozessanalyse kennenlernen. Die Studie von künftigen Qualifikationsbedarf in Kleinst- und Handwerksbetrieben zeigt, dass die relevanten Qualifikationsanforderungen integrierte Qualifikationsanforderungen und nicht einzelne Qualifikationen sind. Die richtige Kombination von Qualifikationsanforderungen ist äußerst wichtig für deren Anwendung. Die Arbeitsorganisation in Kleinst- und Handwerksbetrieben unterstützt das Bedürfnis, dass Qualifikationen, die den Arbeitsprozess, das Management der Arbeitsorganisation und die Arbeit mit Mitarbeitern betreffen, kombiniert werden müssen. Traditionelle Trainingsprogramme differenzieren diese Qualifikationsbereiche in der Regel. Diese Trainingsprogrammstruktur stimmt nicht mit dem Bedarf der Kleinst- und Handwerksbetrieben überein, da die Mehrheit dieser Unternehmen ihren Arbeitsprozess nicht funktional unterteilt, sondern auf die Verbindungen der Qualifikationsbereiche vertraut. Trainingsanbieter müssen Beispiele aufzeigen, wie sich arbeitsprozessbezogene Qualifikationen mit Managementqualifikationen verbinden.

UNTERNEHMENSVERBÄNDE UND HANDWERKSORGANISATIONEN müssen die Integration des Arbeitsprozesses und der Managementdimension in den Trainingsangeboten für Kleinst- und Handwerksbetriebe fördern. Die Daten der Studie unterstützen die Annahme, dass die Dimensionen der arbeitsprozessbezogenen Anforderungen mit den Managementanforderungen zu koordinieren sind. Die Verbände/ Handwerksorganisationen haben die Möglichkeit und Expertise, diese zwei Qualifikationsbereiche miteinander zu verknüpfen und könnten daher entweder selbst Trainingsanbieter sein oder die Trainingsanbieter bei der Entwicklung spezifischer Programme unterstützen. In der Triade von Marktentwicklung, Arbeitsprozess/ Management und Arbeit mit Mitarbeitern können die Verbände/ Handwerksorganisationen die Unternehmen auf vielfältige Weise unterstützen, nicht nur durch das Bereitstellen relevanter Informationen, sondern auch durch das Anbieten von spezifischen Trainingsmöglichkeiten.

REGIONALE UND NATIONALE AKTEURE sollten Marktforschung und Trendanalysen für die Entwicklung der Curricula anwenden, falls es regionale oder nationale Lehrpläne gibt. Es ist notwendig, dass Studien über die Marktentwicklung und frühe Trenddiagnosen die Basis für die Kursplanentwicklung bilden. Daher sollte die Interaktion zwischen den Stakeholdern, besonders den Sozialpartnern, bereits zu einem frühen Zeitpunkt im Entwicklungsprozess des Lehrplans geschehen. Die Trendanalyse muss die verschiedenen Marktstrukturen und Stadien der Marktentwicklung berücksichtigen. Auf Grundlage der Feststellung der Marktentwicklungen sollten die Stakeholder die Konsequenzen für den Qualifikations- und Trainingsbedarf erörtern. Regionale und nationale Akteure sollten institutionelle Rahmenbedingungen, wie z.B. Arbeitsgruppen, schaffen, um diesen Lehrplanentwicklungsprozess systematisch zu gestalten. Die Interpretation der Daten lässt die Schlussfolgerung zu, dass traditionelle Berufsstrukturen nicht länger für Kleinst- und Handwerksbetriebe anwendbar sind. Die traditionelle Differenzierung von unterschiedlichen Berufen oder Gewerken wird zunehmend schwieriger. Qualifikationsanforderungen können nicht mehr in traditionellen Bündeln organisiert werden. Neue Prinzipien der Organisation von Qualifikationsstrukturen entstehen in den Sektoren und innerhalb der Wertschöpfungsketten. Dieses führt zu einem dynamischeren und modularisierten System von Qualifikationsbündeln. Regionale und nationale Akteure können auswählen und zeigen, wie gute Praxisbeispiele aus der Sicht der Unternehmen und der Trainingsanbieter aussehen und authentische Wege des Umgangs mit Qualifikationsbedarf und Training aufzeigen. Daher sollte eine systematische Sammlung von guten Praxisbeispielen entwickelt werden. Wenn diese guten Praxisbeispiele so strukturiert werden, dass die spezifischen Anforderungen gefiltert werden können, sollten die spezifischen Strukturen von Kleinst- und Handwerksbetrieben integriert werden können.

EUROPÄISCHE AKTEURE UND INITIATIVEN sollten den spezifischen Bedürfnissen der Kleinst- und Handwerksbetriebe und den Bedingungen in europäischen Initiativen und Programmen mehr Aufmerksamkeit schenken und die grundlegenden Zielsetzungen und Prinzipien wie z. B. „think small first“ stärker in allen Bereichen der Initiativen der beruflichen Ausbildung, Weiterbildung und Qualifikationsentwicklung umsetzen. Hierfür sollten Instrumente und Programme, die die Qualifikationsentwicklung unter den speziellen Bedingungen von

Kleinst- und Handwerksbetrieben unterstützen, (weiter-)entwickelt werden. Um diesen Prozess anzustoßen und zu organisieren ist es wichtig, dass die Stakeholder und die Vertreter der Kleinst- und Handwerksbetriebe in die EU-Strategien und die Entwicklung von Initiativen einbezogen werden. Das Ergebnis der Studie zeigt, dass lebenslanges Lernen und Mobilität nun die Umsetzungsphase erreicht haben. Die Unternehmen, Trainingsinstitute und Verbände/ Handwerksorganisationen sind sich der Bedeutung stetiger Veränderung und anhaltender Entwicklung der Qualifikationsanforderungen bewusst. Mit dem Schwerpunkt auf Kleinst- und Handwerksbetrieben ist es notwendig, dass lebenslanges Lernen und Mobilität nicht nur als Beitrag zur individuellen Entwicklung verstanden werden. Individuelle Weiterentwicklung muss einhergehen mit den Entwicklungen am Arbeitsmarkt und den Marktentwicklungen. Die Anwendung im Arbeitsprozess und die Übertragbarkeit der Qualifikationen sollten dementsprechend gefördert werden und besonders die Barrieren und Schwierigkeiten gemindert werden, denen Kleinst- und Handwerksbetriebe bei der Teilnahme an Trainingsprogrammen, Mobilitätsprogrammen und lebenslangem Lernen begegnen. Auf diese Weise sollte die Einbeziehung für Kleinst- und Handwerksbetriebe deutlich verbessert werden.

4.2.4 ÜBERBLICK ÜBER DIE EMPFEHLUNGEN

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Empfehlungen, die sich aus der Untersuchung ergeben. Sie fasst unsere Empfehlungen hinsichtlich der drei Hauptbereiche der Praxis und hinsichtlich der Gruppen der Akteure zusammen.

Die Empfehlungen zeigen, dass im Bereich der Ermittlung und Vorhersage des künftigen Qualifikationsbedarfs und dessen Kommunikation und Integration in die Trainingsprogramme noch deutlicher Handlungsbedarf besteht. Besonders der Schwerpunkt auf Kleinst- und Handwerksbetrieben führt zu einer wichtigen, aber bislang noch unzureichenden Umsetzung. Wir hoffen, dass unsere Studie zu einer Entwicklung in diesen Bereichen beiträgt.

TABELLE 35: ÜBERBLICK ÜBER DIE EMPFEHLUNGEN

	Zukünftige Qualifikationsbedarfsprognose	Kommunikation zukünftiger Qualifikationsbedarfe	Integration zukünftiger Qualifikationsbedarfe in Trainingsprogrammen
Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Marktforschung und Analyse zukünftiger Qualifikationsbedarfe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau von und Teilnahme an strategischen Unternehmensnetzwerken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Bewusstseins der Integration von Arbeitsprozess und Marktentwicklung als strategische Unternehmensentwicklung. • Stärkung der Beteiligung in Bildungsaktivitäten.
Trainingsanbieter	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Marktforschung und Ableitung zukünftiger Qualifikationsbedarfe in Zusammenarbeit mit Unternehmen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Strategien zur Überwindung des Dilemmas notwendiger Standardisierung und erforderlicher Individualisierung durch Kern- und Zusatzmodule in Bildungsprogrammen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Curricula mit anwendbaren und integrierten Qualifikationen als Bildungsziele • Durchführen gemeinsamer Curriculum-Entwicklungsprozesse mit anderen Akteuren.

	Zukünftige Qualifikationsbedarfsprognose	Kommunikation zukünftiger Qualifikationsbedarfe	Integration zukünftiger Qualifikationsbedarfe in Trainingsprogrammen
Unternehmensverbände / Handwerksorganisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Trendforschung zu Absatz- und Arbeitsmärkten sowie systematische Zusammenführung dieser Informationen. • Beratung der Unternehmen zu Marktforschung und Arbeitsprozessanalysen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verlinkung von sektoralen und regionalen Entwicklungen und Brückenschlag zu Arbeits- und Bildungsmärkten. • Bereitstellung adäquater Informationen für KMU. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführen multi-dimensionaler Unterstützung von Unternehmen durch Verlinkung der Markt-, Unternehmens- und Bildungsperspektiven • Beratung und Training der Unternehmen.
Regionale / nationale Akteure	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Werkzeugen (Barometer) zu Trends für Kleinst- und Handwerksbetriebe. • Durchführung und Verbreitung von Qualifikationsbedarfsstudien mit Schwerpunkt KMU. 	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der Kommunikation und Interaktion der unterschiedlichen Gruppen durch Programme und Initiativen zu zukünftigen Qualifikationsbedarfsprognosen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung neuer Lehrplaninitiativen. • Organisation von Qualifikationen in verschiedene Qualifikationsbündel/-zuschnitte. • Entwicklung und Unterstützung der Kommunikation guter Praxis
EU-Level Akteure	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Werkzeugen zur Findung von gemeinsamen Zielsetzungen für KMU (empirische Studien, KMU-Qualifizierungsbeiräte). • Förderung aktiver Beteiligung der Stakeholder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verlinkung der Perspektiven der Unternehmens-, Markt-, Arbeitsmarkt- und Bildungssystementwicklung durch gemeinsame Initiativen. • Förderung empirischer und konzeptioneller Studien mit Schwerpunkt KMU. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbinden lebenslangen Lernens mit gesellschaftlichen und ökonomischen Trends. • Entwicklung von Werkzeugen (Zentren guter Praxis, Qualifizierungsstrukturen) mit Schwerpunkt auf KMU. • Förderung der Kommunikationsprozesse zwischen Markt- und Bildungsperspektive innerhalb der EU-Programme und Initiativen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abicht, L. / Freikamp, H. 2007: Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen. Schlussbericht zum Projekt. Halle 2007.
- Arnold, R. / Lipsmeier, R. (ed) 2006: Handbuch der Berufsbildung, Opladen, Leske & Budrich.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2007: Der Mittelstand in der Bundesrepublik Deutschland. Eine volkswirtschaftliche Bestandsaufnahme, Berlin.
- CEDEFOP 2008: Skill needs in Europe: Focus on 2020, Luxembourg.
- CEDEFOP 2009: Skills for Europe's future: anticipating occupational skills needs, Luxembourg.
- CEDEFOP 2010: Linking credit systems and qualifications frameworks: An international comparative analysis, Research Paper, No 5, Luxembourg.
- CEDEFOP 2010: Skill mismatch in Europe, CEDEFOP Briefing Note, Luxembourg.
- CEDEFOP 2010: Skills supply and demand in Europe, Medium-term forecast up to 2020, Luxembourg.
- Danish Technological Institute 2009: Future Qualification and Skills Needs in the Construction Sector", Copenhagen, July.
- DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2009: Transversal Analysis on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sectors, prepared by Oxford Research, Brussels.
- DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2010: ESCO, the forthcoming European Skills, Competencies and Occupations taxonomy, Brussels, 18 January.
- DG Enterprise and Industry/Euro Info Centre Network: Guide Crafts and Micro-Enterprises in Italy, Market Access Working Group.
- DG Enterprise and Industry/Euro Info Centre Network: Guide Crafts and Micro-Enterprises in United Kingdom, Market Access Working Group.
- Dubs, R. 1998: Qualitätsmanagement für Schulen. Hrsg. vom Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen.
- EIM Business & Policy Research 2009: Study on the representativeness of business organisations for SMEs in the European Union. Final Report, Zoetermaer.
- Esser, F.-H. / Bromberger, N. 2002: Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit System: Ergebnisse und Erfahrungen aus dem KWB-Projekt. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifizierungsoffensive: Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln. Bielefeld.
- ETUC / UEAPME 2009: Cooperation between SMEs and trade unions in Europe on common economic and social concerns, Brussels.

EU Commission / DG Education and Culture 2007: Move it - Overcoming Obstacles to Mobility for Apprentices and Other Young People in Vocational Education and Training, Brussels.

EU Commission / DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2009: Guide to Training in SMEs, Brussels.

EU Commission / DG Enterprise and Industry 2003: Observatory of European SMEs: "Competence development in SMEs", Brussels.

EU Commission / DG Enterprise and Industry 2007: European SME Observatory, Brussels.

EU Commission 2003: Observatory of European SMEs: Internationalisation of SMEs, Brussels.

EU Commission 2006: Commission Staff Working Document. Accompanying document to the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Key competences for a changing world. Progress towards the Lisbon objectives in education and training. Analysis of implementation at the European and national levels developed.

EU Commission 2006: Communication of the EU Commission on "The demographic future of Europe – from challenge to opportunity", COM(2006)571.

EU Commission 2006: Communication of the EU Commission: "Implementing the Lisbon Community Programme for Growth and Jobs: Transfer of Businesses – Continuity through a new beginning", COM(2006) 117 final.

EU Commission 2007: Working document „Report on the implementation of the Action Plan „Promoting language learning and linguistic diversity“, Brussels.

EU Commission 2008: An updated strategic framework for EU cooperation in education and training with new targets, COM (2008) 865 final from 16/12/08.

EU Commission 2008: Establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, Proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council presented by the Commission, April 2008.

EU Commission 2009: New Skills for New Jobs: Action Now, Report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the EU Commission, Brussels.

EU Commission 2009: Report on the implementation of the SBA, Brussels, COM(2009) 680.

EU Commission 2010: Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy, Brussels, 9.6.2010 COM(2010) 296 final.

EU Commission 2010: Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, Brussels, 23.11.2010, COM(2010)682 final.

EU Commission 2010: How to adapt the present and future Lifelong Learning Programme to support the mobility of apprentices and persons in alternate vocational training. Report from the Working Group on Mobility for Apprentices, Brussels, 19 February 2010.

EU Council 2006: Action programme in the field of lifelong learning 2007-2013. Decision No 1720/2006/EC of the European Parliament and of the Council establishing an action programme in the field of lifelong learning, November 2006.

EU Council 2008: European Council Resolution „A European Strategy for multilingualism“, Brussels.

EU Council 2009: Council Conclusion on a strategic framework for European cooperation in education and training ET 2020, OJC 119 of 28.5.2009.

EU Council 2010: Joint progress report of the Council to the Commission on the implementation of the "Education and Training 2010 work programme, "Key competences in a changing world", February 2010.

European Commission 2010: How to adapt the present and future Lifelong Learning Programme to support the mobility of apprentices and persons in alternate vocational training. Report from the Working Group on Mobility for Apprentices, Brussels, 19 February.

Eurostat 2008: Enterprises by size class - overview of SMEs in the EU, Statistics in Focus 31/2008, Luxembourg.

Eurostat 2010: Key figures on European Business, 2010 Edition, Luxembourg.

Fülbier, M. / Pirk, W. 2007: Förderung des Technologie-Transfers für das Handwerk. Projektbericht 2006/2007. Hannover.

Gidion, G. / Kuwan, H. / Schnalzer, K. / Waschbüch, E. 2000: Spurensuche in der Arbeit – Ein Verfahren zur Erkundung künftiger Qualifikationserfordernisse, Bielefeld.

Hoffschroer, M. / Schaumann, U. / Diedrich-Fuhs, H. / Eickhoff, M. 2007: Instrumentarium zur Dauerbeobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft – Methodischer Hintergrund, Konzept und bisherige Erfahrungen. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.) (2007): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen. Methoden der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Bielefeld.

IAO, Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation 2008: Pflege 2015, Neue Arbeitsanforderungen und zukünftige Qualifizierungsbedarfe, im Auftrag der Heinz-Böckler Stiftung und Ver.di. Stuttgart 2008.

Lassnigg, L. / Markowitsch, J. (eds.) 2004: Qualität durch Vorausschau – Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Studien Verlag, Innsbruck.

Mayring, P. 2003: Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, 8. Auflage; Beitz; Weinheim

OECD 2005: SME and entrepreneurship outlook.

Peters, M.; Meijer, K.; Van Nuland, E.; Viertelhuizen, T.; Van der Aa, R. 2010: Sector Councils on Employment and Skills at EU level, Rotterdam, March. Report for the EU Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Reetz, L. 1984: Wirtschaftsdidaktik, Bad Heilbrunn, Klinkhardt.

Rein, V. 2000: Netzwerke der Wirtschaft nutzen: Erhebung des Qualifikationsbedarfs über Experten aus Kammern und Fachverbänden, in: Bullinger, H.-J.: Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten. Bielefeld 2000.

Rychen, D. S. / Salganik, L. H. (eds.) 2001: Defining and Selecting key competencies. Seattle u. a. Hogrefe & Huber Publishers.

Spöttl, G. /Windelband, L. 2006: Berufswissenschaftlicher Ansatz zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung. Nr. 39. 2006. S.72-90.

Steedman, H. 2007: Adapting to Globalised Product and Labour Markets. New Models for Apprenticeship in Europe, Working Paper No. 12. Institute for Futures Studies. Stockholm.

UEAPME 2006: Concept paper on measures for improving mobility of apprentices in the framework of the Leonardo da Vinci Programme 2007-2013 and of the studies undertaken by the European Commission with the budget line "Guy-Quint" on an "Erasmus style" programme for apprentices, Brussels, 10.3.2006.

UEAPME 2007: UEAPME response to the European Commission's consultation on a "European Credit Transfer System for Vocational Education and Training (ECVET)", Brussels, 14.03.2007.

UEAPME 2008: Vocational Training Priorities, Brussels, 2.10.2008.

UEAPME 2010: Position Paper on the review of the "Small Business Act for Europe", Brussels 5.07.2010.

UK Commission for employment and skills 2010: National Employer Skills Survey for England 2009. Key findings report, Evidence Report 13.

Zentralverband des Deutschen Handwerks 2004: Handwerkskammern in Europe – Ein Organisationsvergleich, Brüssel.