



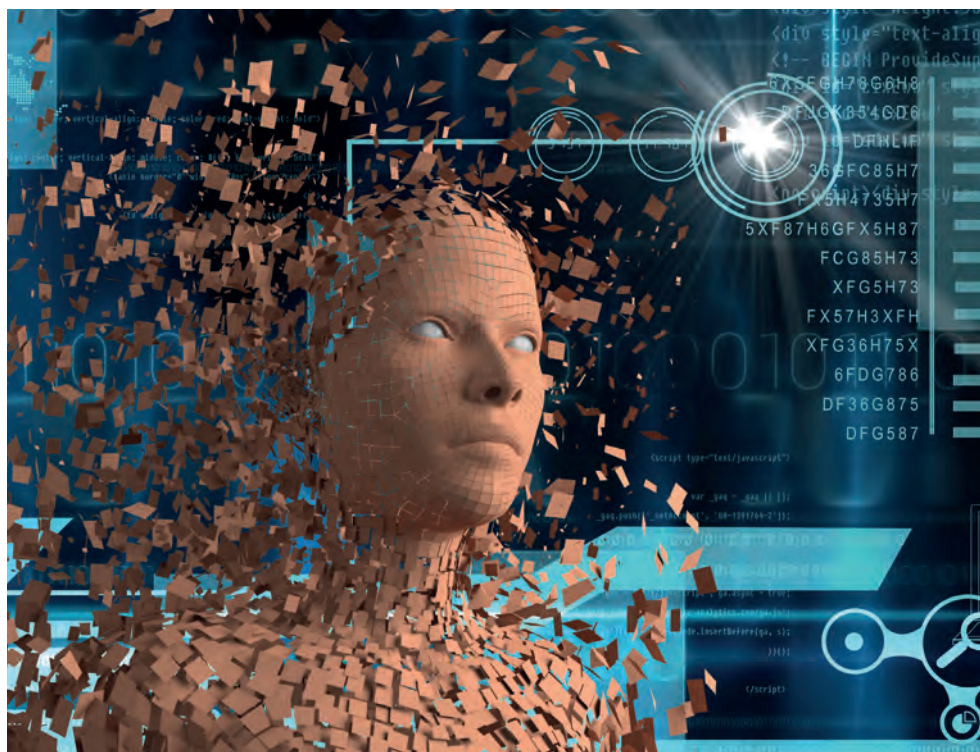
Psychotherapiewissenschaft
in Forschung, Profession und Kultur

Band **24**

Reinhold Popp (Hrsg.)

Die Arbeitswelt im Wandel! Der Mensch im Mittelpunkt?

Perspektiven für Deutschland und Österreich



WAXMANN

Psychotherapiewissenschaft in Forschung, Profession und Kultur

Schriftenreihe der
Sigmund-Freud-Privatuniversität Wien

Herausgegeben von Bernd Rieken

Band 24

Die Sigmund-Freud-Privatuniversität in Wien ist die erste akademische Lehrstätte, an der die Ausbildung zum Psychotherapeuten integraler Bestandteil eines eigenen wissenschaftlichen Studiums ist. Durch das Studium der Psychotherapiewissenschaft (PTW) wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Psychotherapie eine hoch professionelle Tätigkeit ist, die – wie andere hoch professionelle Tätigkeiten auch – neben einer praktischen Ausbildung eines eigenen akademischen Studiums bedarf. Das hat zur Konsequenz, dass die wissenschaftliche Beschäftigung mit ihr nicht mehr ausschließlich den Nachbardisziplinen Psychiatrie und Klinische Psychologie mit ihrer nomologischen Orientierung obliegt, sodass die PTW als eigene Disziplin an Konturen gewinnen kann.

Vor diesem Hintergrund wird die Titelwahl der wissenschaftlichen Reihe transparent: Es soll nicht nur die Kluft, welche zwischen Psychotherapieforschung und Profession besteht, verringert, sondern auch berücksichtigt werden, dass man der Komplexität des Gegenstands am ehesten dann gerecht wird, wenn neben den üblichen Zugängen der Human- und Naturwissenschaften auch Methoden und/oder Fragestellungen aus dem Bereich der Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaften Berücksichtigung finden.

Reinhold Popp (Hrsg.)

Die Arbeitswelt im Wandel! Der Mensch im Mittelpunkt?

Perspektiven für Deutschland und Österreich



Waxmann 2019
Münster • New York

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Psychotherapiewissenschaft in Forschung, Profession und Kultur, Band 24

Print-ISBN 978-3-8309-3956-6

E-Book-ISBN 978-3-8309-8956-1

© Waxmann Verlag GmbH, Münster 2019

Steinfurter Straße 555, 48159 Münster

www.waxmann.com

info@waxmann.com

Umschlaggestaltung: Anne Breitenbach, Münster

Umschlagabbildung: © vectorfusion art, Shutterstock

Satz: MTS. Satz & Layout, Münster

Druck: CPI Books, Leck

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier,
säurefrei gemäß ISO 9706



Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.
Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des
Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung
elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Vorwort des Rektors der SFU

Die Sigmund Freud PrivatUniversität Wien (SFU) ist die größte Privatuniversität Österreichs. Das breite Studienangebot gliedert sich in vier Fakultäten: *Humanmedizin*, *Psychologie*, *Psychotherapiewissenschaft*¹ und *Rechtswissenschaften*. Über den Hauptsitz in Wien hinaus ist die SFU an einem weiteren Standort in Österreich (Linz) sowie in mehreren (Haupt-)Städten anderer europäischer Länder (Berlin, Ljubljana, Mailand, Paris) vertreten.

Als junge und dynamische Hochschule ist die SFU sehr stark an der *interdisziplinären* Auseinandersetzung mit *Zukunftsfragen* interessiert. Im Hinblick auf dieses vorausschauende Forschungsinteresse wurde das von *Univ.-Prof. Dr. Reinhold Popp* geleitete „*Institute for Futures Research in Human Sciences*“ gegründet, das erfreulicherweise von Beginn an die interdisziplinäre Kooperation mit Forschungsinstituten innerhalb und außerhalb der SFU pflegte. Im Sinne dieses Kooperationsmodus erschien bereits im Herbst 2017 das Grundlagenwerk „Zukunftsforschung und Psychodynamik“² mit Autorinnen und Autoren aus drei renommierten Universitäten in der von *Univ.-Prof. Mag. DDr. Bernd Rieken* herausgegebenen SFU-Schriftenreihe.

Der ebenso in dieser Schriftenreihe publizierte *vorliegende* Sammelband beschäftigt sich – aus der Sicht der human- und sozialwissenschaftlichen Zukunftsforschung, der Psychotherapiewissenschaft, der Psychologie und der Volkswirtschaftslehre – mit einem der wichtigsten Themen der zukünftigen Entwicklung, nämlich dem *Wandel der Arbeitswelt*. Auch in diesem Band gelang es Professor Popp, renommierte Autorinnen und Autoren aus zwei Instituten sowie dem Doktoratsstudium der SFU, aus der Freien Universität (FU) Berlin (Institut Futur und Masterstudiengang für Zukunftsforschung), aus dem Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) sowie aus der Stiftung für Zukunftsfragen Hamburg – in Kooperation mit der Fachhochschule Westküste – zu versammeln.

Als Rektor der SFU bedanke ich mich sehr herzlich bei den Autorinnen und Autoren, die auf der Basis einer wissenschaftlich plausiblen Argumentation der weit verbreiteten Zukunftsangst mit überwiegend zuversichtlichen Perspektiven und zukunftsweisenden Handlungsempfehlungen begegnen:

- Mag. Julia Bock-Schappelwein
- Mag. Ursula della Schiava-Winkler
- Mag. Dr. Helmut Mahringer
- Univ.-Prof. Dr. Reinhold Popp
- Prof. Dr. Ulrich Reinhardt
- Mag. Dr. Monika Spiegel

Wien, Januar 2019

Univ.-Prof. DDr. h. c. mult. Alfred Pritz (Rektor der SFU)

1 Als erste Universität im kontinentaleuropäischen Raum bietet die SFU ein Vollstudium (Bakkalaureat, Magisterium, Doktorat) für „Psychotherapiewissenschaft“ an.

2 Popp/Rieken/Sindelar 2017.

Inhalt

Vorwort des Rektors der SFU.....	5
Einleitung	9
<i>Reinhold Popp</i>	
Menschen – Maschinen – Märkte. Sieben zuversichtliche Zukunftsdiskurse zum Wandel der Arbeitswelt	11
<i>Ulrich Reinhardt/Reinhold Popp</i>	
77 Meinungsbilder der Deutschen zur Zukunft der Arbeitswelt	83
<i>Helmut Mahringer/Julia Bock-Schappelwein</i>	
Zukunft des Arbeitsmarkts. Prognosen und politischer Gestaltungsbedarf – am Beispiel Österreich	99
<i>Monika Spiegel/Reinhold Popp</i>	
Zukunft – Beruf – Gesundheit. Biopsychosoziale und soziokulturelle Perspektiven für die Arbeitswelt.....	121
<i>Ursula della Schiava-Winkler</i>	
Arbeit anders. Plädoyer für eine zukunftsfähige Unternehmenskultur: agil – digital – kooperativ	137
Literatur	169
Über Die Autorinnen und Autoren	181

Einleitung

Im vorliegenden Buch finden sich fünf Beiträge:

- Im ersten Beitrag („*Menschen – Maschinen – Märkte. Sieben zuversichtliche Zukunftsdiskurse zum Wandel der Arbeitswelt*“) gibt Univ.-Prof. Dr. Reinhold Popp im Hinblick auf sieben Zukunftsdiskurse allgemein verständliche Antworten auf wichtige Fragen zur Zukunft der Arbeitswelt.¹ Dabei weist der Autor plausibel nach, dass es viel mehr Gründe für Zuversicht als für Zukunftsangst gibt.
- Im zweiten Beitrag („*77 Meinungen der Deutschen zur Zukunft der Arbeitswelt*“) informieren Prof. Dr. Ulrich Reinhardt und Univ.-Prof. Dr. Reinhold Popp – auf der Basis einer von den beiden Autoren zu Beginn des Jahres 2018 veröffentlichten großen Zukunftsstudie² – über ausgewählte Meinungsbilder zur zukünftigen Arbeitswelt aus der Sicht der repräsentativ befragten Deutschen.
- Im dritten Beitrag („*Zukunft des Arbeitsmarkts. Prognosen und politischer Gestaltungsbedarf – am Beispiel Österreich*“) präsentieren Mag. Dr. Helmut Mahringer und Mag. Julia Bock-Schappelwein auf der Basis von aktuellen Studien des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) – in Form von zwei Interviews – eine Vorausschau auf die Zukunft des österreichischen Arbeitsmarkts, u. a. im Hinblick auf die Technikfolgen der Digitalisierung.
- Im vierten Beitrag („*Zukunft – Beruf – Gesundheit. Biopsychosoziale und soziokulturelle Perspektiven für die Arbeitswelt*“) werden von Mag. Dr. Monika Spiegel und Univ.-Prof. Dr. Reinhold Popp in Form von zwei Interviews einige wichtige biopsychosoziale und soziokulturelle Aspekte des zukünftigen Zusammenhangs zwischen Gesundheit und Arbeitswelt angesprochen.
- Im fünften Beitrag („*Arbeit anders. Plädoyer für eine zukunftsfähige Unternehmenskultur: agil – digital – kooperativ*“) skizziert Mag. Ursula della Schiava-Winkler die idealen Rahmenbedingungen und Funktionsprinzipien innovativer Unternehmen sowie ausgewählte Aspekte einer psychotherapiewissenschaftlich fundierten, empathischen und partizipativen Organisationsberatung.

1 Dieser Beitrag basiert z. T. auf Texten aus folgenden zwei Publikationen: Popp 2018 sowie Reinhardt/Popp 2018.

2 Reinhardt/Popp 2018.

Wissenschaftlich fundiert – wissenschaftsjournalistisch formuliert

Im Sinne des Konzepts einer „öffentlichen Wissenschaft“ wendet sich das vorliegende Buch an ein breites Publikum. Deshalb orientieren sich der Sprachstil und die Zitierweise dieser Publikation an wissenschaftsjournalistischen Ansprüchen.³

Dank: Die vorliegende Publikation wurde von der Sigmund Freud PrivatUniversität Wien gefördert.

Januar 2019, Berlin, Salzburg, Wien

Reinhold Popp

3 Alle Autorinnen und Autoren dieses Buches bemühten sich um eine gediegene Balance zwischen einer gendersensiblen Textgestaltung und einer guten Lesbarkeit. In diesem Sinne wurden Varianten wie Schrägstrich (z. B. Student/innen) oder Binnen-I (z. B. StudentInnen) vermieden und – sofern eine geschlechtsneutrale Formulierung (z. B. Studierende) nicht sinnvoll erschien – die Benennung sowohl der weiblichen als auch der männlichen Form (z. B. Studentinnen und Studenten) bevorzugt.

MENSCHEN – MASCHINEN – MÄRKTE.

Sieben zuversichtliche Zukunftsdiskurse zum Wandel der Arbeitswelt

Reinhold Popp

Die interdisziplinäre Zukunftsforschung¹ richtet ihren vorausschauenden Blick auf die Komplexität und Dynamik wichtiger gesellschaftlicher, wirtschaftlicher, politischer und psychosozialer Phänomene.² Dies gilt auch für die wissenschaftlich fundierte Forschung zur Zukunft der Arbeitswelt. Im Gegensatz zu solchen mehrperspektivischen Analysen und Prognosen wird in der medialen Berichterstattung häufig der Eindruck vermittelt, dass die Entwicklung der Märkte und die Zukunft der Arbeitswelt von einem einzigen Phänomen bestimmt wird, der *Digitalisierung* – und der damit verbundenen Herrschaft der Maschinen. Durch solche monokausalen Prognosen gerät jedoch die Vielfalt des Berufslebens aus dem Blickfeld. Die seit einigen Jahrzehnten wirksame digitale *Evolution* ist selbstverständlich ein sehr einflussreicher Prozess. Aber auch in der zukünftigen Arbeitswelt müssen die *Menschen* – und nicht die *Maschinen* – im Mittelpunkt stehen! Der folgende Text orientiert sich an ausgewählten Ergebnissen mehrerer prospektiver Forschungs- und Publikationsprojekte zur Zukunft der Arbeitswelt in *Deutschland* und *Österreich*.³

1. PERMANENTER WANDEL DER ARBEITSWELT

Spätestens seit dem Beginn der Industrialisierung ist der permanente Wandel der Arbeitswelt nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Der Historiker Joachim Radkau weist in seinem 2017 erschienenen Buch „Geschichte der Zukunft“ plausibel nach, dass die Ursachen für viele falsche Zukunftsprognosen in der mangelnden Berücksichtigung langfristig wirksamer *historischer* Entwicklungsprozesse liegen.⁴ Dies gilt selbstverständlich auch für die Zukunft der Arbeitswelt.

1 Die genauen bibliografischen Daten zu den Literaturangaben im vorliegenden Beitrag finden sich im Literaturverzeichnis im Schlussteil des vorliegenden Buches.

2 Siehe dazu u. a.: Popp 2016; Popp/Rieken/Sindelar 2017.

3 Siehe dazu thematisch relevante Publikationstitel von *Reinhold Popp* im Literaturverzeichnis, u. a.: *Zukunft:Beruf:Lebensqualität. 77 Stichworte von A bis Z* (Popp 2018); *Schöne neue Arbeitswelt. Was kommt, was bleibt, was geht?* (Reinhardt/Popp 2018); *Zukunft! Deutschland im Wandel – der Mensch im Mittelpunkt* (Popp/Reinhardt 2015); *Österreich 2033. Zukunft – made in Austria. Antworten auf 166 Zukunftsfragen* (Popp 2015); *Blickpunkt Zukunft* (Popp/Reinhardt 2014); *Zukunftsstrategien für eine alternsgerechte Arbeitswelt. Trends, Szenarien und Empfehlungen* (Popp 2013) ...

4 Ausführlicher dazu: Popp 2018, S. 14 ff.

1.1 Der Einfluss großer historischer Veränderungen auf die Arbeitswelt

Die historischen Veränderungen im Bereich der beruflichen Arbeit waren die Folge großer gesellschaftlicher Wandlungsprozesse,⁵ von denen hier – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – einige aufgelistet werden:

- die seit dem Beginn der Neuzeit wirkenden Prozesse der Liberalisierung und Individualisierung,
- die Auseinandersetzung mit anderen Kulturen im Zusammenhang mit der internationalen Mobilität, dem Welthandel und der Globalisierung,
- gleichzeitig aber auch der Gegentrend der Renationalisierung,
- der Abschied von den „großen Erzählungen“ (Jean-François Lyotard), also von den in früheren Zeiten von vielen Menschen geglaubten und akzeptierten großen religiösen und politischen Programmen,
- der Auf- und Ausbau der Europäischen Union, die – trotz vieler Krisen – seit der Mitte des 20. Jahrhunderts im europäischen Raum eine vorher nie erreichte friedliche Nachbarschaft der Mitgliedsländer absichern konnte, und die – auch im Bereich der Arbeitswelt – für eine Vielzahl von EU-weit geltenden Normen und Regelungen sorgt.

Ebenso tiefgreifende Auswirkungen auf die Arbeitswelt hatten die folgenden Entwicklungen, die zum Teil gegensätzliche Trends auslösten (z. B.: Beschleunigung *contra* Sehnsucht nach Entschleunigung ...):

- der Versuch, ein weltweit gültiges Gerechtigkeitskonzept – wenigstens in Form des Minimalkonsenses der „UN-Menschenrechtskonvention“ – zu etablieren,
- die kontinuierliche Verbreitung demokratischer Staatsformen und rechtsstaatlicher Strukturen,
- die Durchsetzung unterschiedlicher Modelle der Sozialen Marktwirtschaft und der damit verbundenen sozialstaatlichen Konzepte,
- die Etablierung moderner Gesundheitssysteme,
- die damit eng zusammenhängende kontinuierliche Verlängerung der Lebenserwartung,
- die rasante Technisierung und Digitalisierung aller Lebensbereiche,
- die Automatisierung vieler Prozesse in der Produktion und der Dienstleistung,
- die u. a. damit zusammenhängende Verkürzung der Tages-, Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit,
- die ebenfalls damit verbundene immer stärker differenzierte Ausprägung von vielfältigen lebensstiltypischen Varianten des Konsums und der Freizeitgestaltung,
- die mit der Modernisierung kapitalistischer Wirtschaftsformen verbundene kontinuierliche Auflösung der früher sehr starren *ständischen* Organisationsprinzipien der Arbeitswelt,

5 Dazu u. a.: Vietta 2016.

- die damit zusammenhängenden modifizierten Vorstellungen von sozialer Mobilität durch individuelle Leistungsfähigkeit und durch den permanenten Auf- und Ausbau von verwertbaren Wissensbeständen und Kompetenzen,
- der u. a. daraus resultierende Bedeutungszuwachs von „Bildung“ (im Sinn von institutionalisierter und zertifizierter Aus- und Weiterbildung),
- die Ausdifferenzierung der Wissenschaft(en) in eine weiter wachsende Menge an neuen Disziplinen („Wissenschaftsgesellschaft“) und
- die geradezu explosionsartige Vermehrung des Wissens („Wissensgesellschaft“),
- die Auflösung der alten Lebensform des „Ganzen Hauses“ (= Wohnen und Arbeiten unter einem Dach) sowie die Trennung von Arbeitsort und Wohnort,
- die Durchsetzung von Konzepten der Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie neuer genderbezogener Rollenbilder,
- die Durchsetzung der (vielfältig ausgeprägten) Kleinfamilie als dominante Beziehungsform,
- der rasante Bedeutungszuwachs vielfältiger Medien sowie der medialen Kommunikation und Information
- u. v. a. m.

1.2 Komplexe Einflüsse auf die Zukunft der Arbeitswelt

Die Ergebnisse der vorher kurz skizzierten komplexen Wandlungsprozesse bilden die Voraussetzungen für die *gegenwärtige* Ausprägung und die *zukünftige* Entwicklung der beruflichen Arbeit. Auch in der Arbeitswelt der kommenden Jahrzehnte werden viele Faktoren den Wandel vorantreiben, wobei sich diese Faktoren wechselseitig beeinflussen und dadurch Veränderungen sowohl beschleunigen als auch bremsen können, z. B.: neue Technologien, Automatisierung, Digitalisierung, neue Medien, Bedeutungsverlust manueller Arbeit, Globalisierung, Migration, Diversity, Geschlechterverhältnis, demografische Trends, intergenerationelle und interkulturelle Teams, Flexibilisierung, wachsender Innovationsdruck, wachsender Zeitdruck, rasante Zunahme des weltweit vorhandenen Wissens, rasch alterndes Wissen, Bedeutungszuwachs der Bildung, wachsende Komplexität ...

In Anbetracht dieser Komplexität und Dynamik sind plausible Aussagen über die Zukunft der Arbeitswelt nur auf der Basis einer differenzierten und interdisziplinären Analyse der historischen Entwicklung sowie des gegenwärtigen Status möglich. Voraussagen, die nur wenige Einflussfaktoren bzw. nur die Perspektiven *einer einzigen* wissenschaftlichen Disziplin berücksichtigen und die auf den historischen Rückblick verzichten, sind zwar (wegen ihrer Einfachheit) in den Medien sehr beliebt, entpuppen sich jedoch meist sehr rasch als Fehlprognosen. Dies zeigt sich

- nicht nur bei der *monokausalen zyklischen* Erklärung des Wandels (z. B. Kondratieff-Zyklen)
- oder bei den Vorhersagen der wissenschaftsfernen Zukunftsgurus auf der Basis des ebenso monokausalen *Megatrend*-Konzepts,

- sondern auch bei Prognosen, die die Zukunft der Arbeitswelt ausschließlich aus den *Technikfolgen der Digitalisierung* ableiten.

1.3 Wandel der Arbeitswelt im Spannungsfeld zwischen Nachhaltigkeit und Wirtschaftswachstum

In der öffentlichen und veröffentlichten Meinung nimmt seit einigen Jahren eine – meist *ökologisch* begründete – *wachstumskritische* Haltung zu. Leider fehlt in diesen gut gemeinten Diskussionen allzu häufig die nötige Differenzierung. So wird zu wenig beachtet, dass das Wachstum der Wirtschaftsleistung die unverzichtbare Grundlage für die Finanzierung der Rahmenbedingungen unserer Lebensqualität schafft. Wenn die Erträge aus der Produktion und den Dienstleistungen im mehrjährigen Durchschnitt nicht wenigstens *moderat* steigen,⁶ führt dies nicht nur zum Abbau von Arbeitsplätzen und zur Verringerung der Kaufkraft, sondern hat auch negative Konsequenzen für die Finanzierung des Bildungssystems und eines sozial ausgewogenen Gesundheitssystems, für die Qualität der öffentlichen und sozialen Sicherheit sowie für die dringenden Investitionen in den Klima-, Natur- und Umweltschutz. Ökonomie, Ökologie und sozialer Zusammenhalt sind also untrennbar miteinander verbunden.

Freilich ist es nicht egal, *wie* die Wirtschaft wächst. Ein *qualitatives* Wachstum wird nur mit möglichst geringem Ressourcenverbrauch, mit hochwertigen Arbeitsbedingungen und überwiegend in Form von realwirtschaftlicher Produktion und Dienstleistung erzielt. In diesem Zusammenhang wird manchmal der Begriff der „Nachhaltigkeit“ verwendet. In der Alltagssprache und in den Medien wird dieser Begriff jedoch fast immer auf Zukunftsfragen der *Ökologie* reduziert. Echte Nachhaltigkeit lebt jedoch von der schwierigen, aber zukunftsfähigen Balance zwischen *ökonomischen*, *ökologischen* und *sozialen* Zielen. In diesem Sinne sind *Nachhaltigkeit* und *Wirtschaftswachstum* keine Gegner!

1.4 Wandel der Arbeitswelt – Wandel der Kompetenzen

Im Zusammenhang mit den bisher kurz skizzierten zukunftsweisenden Wandlungsprozessen dominieren in wirtschaftlich hoch entwickelten Ländern wie Deutschland und Österreich – sowohl in der Produktion als auch im Dienstleistungssektor – *wissensintensive* Branchen und Berufe, die von kontinuierlichen Innovationsprozessen, von Teamwork, von internationalen und interkulturellen Bezügen, von anspruchs-

6 Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) geht in seiner mittelfristigen Prognose (bis 2023) für Österreich von einem Wirtschaftswachstum in der Höhe von rund zwei Prozent pro Jahr und von einem Beschäftigungsplus von 1,3 Prozent pro Jahr aus. Siehe dazu im Interview mit Helmut Mahringer (Mahringer/Bock-Schappelwein: „Zukunft des Arbeitsmarkts. Prognosen und politischer Gestaltungsbedarf – am Beispiel Österreich“) weiter unten im vorliegenden Buch.

vollen Kunden und Kooperationspartnern sowie von einer flexiblen und stärker eigenverantwortlichen Arbeitsorganisation gekennzeichnet sind. Die Fähigkeiten und Fertigkeiten sowohl der Führungskräfte als auch deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen auf die Bewältigung dieser Herausforderungen ausgerichtet sein.

Im Zusammenhang mit der Diskussion über die Frage, was sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber im weiten Spektrum der Arbeitswelt wissen und können sollten, werden die früher üblichen Begriffe (wie z. B.: „Fachwissen“, „Fähigkeiten“ oder „Fertigkeiten“) zunehmend durch den übergeordneten Begriff „Kompetenzen“ abgelöst. Dabei wird meist zwischen den folgenden zwei großen Kompetenztypen unterschieden:

- den seit jeher und auch zukünftig unverzichtbaren *Fachkompetenzen* sowie
- den zukünftig immer wichtiger werdenden *Schlüsselkompetenzen*.

1.4.1 Fachkompetenzen

Mit diesem Begriff werden die vielfältigen Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten bezeichnet, die für die professionelle Bewältigung der Herausforderungen in spezifischen Berufen erforderlich sind. Im Hinblick auf diese funktionalen Kompetenzen gibt es naturgemäß große Unterschiede zwischen den Berufsfeldern (z. B. zwischen Technikberufen, wirtschaftlichen Berufen, persönlichen Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialberufen, pädagogischen Berufen, künstlerischen Berufen...).

1.4.2 Schlüsselkompetenzen

Bereits in der heutigen – und noch viel mehr in der zukünftigen – Arbeitswelt genügt es in nahezu allen Berufen nicht mehr, nur über die jeweils berufsspezifischen Fachkompetenzen zu verfügen. Über dieses fachliche Wissen und Können hinaus ist zunehmend ein Bündel von Wissensbeständen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erforderlich, das unter den Bedingungen der dynamischen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt die flexible Lösung von Problemen ermöglicht. Die Bedeutung dieser quer durch alle Berufe zunehmend unverzichtbaren Kompetenzen wurde erstmals 1974 in einem vorausschauenden Zeitschriftenbeitrag von Dieter Mertens,⁷ dem Gründungsdirektor des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung und der deutschen Bundesanstalt für Arbeit, hervorgehoben. Mertens verwendete damals noch den Terminus „Schlüsselqualifikationen“, der ab den 1990er Jahren von dem heute üblichen Begriff „Schlüsselkompetenzen“ abgelöst wurde. Der heutige Diskurs zu diesem zukunftsweisenden Kompetenztypus geht überwiegend auf die Ergebnisse des im Jahr 1997 von der OECD⁸ gestarteten Projekts „Definition and Selection of Competencies – DeSeCo“ zurück.

7 Mertens 1974.

8 OECD = Organisation for Economic Cooperation and Development (dt.: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung).

Unter dem Überbegriff „Schlüsselkompetenzen“ werden meist folgende Kompetenzen subsumiert:

- *Reflexive Kompetenzen*, z. B.: vernetztes Denken (Denken in Zusammenhängen), allgemeines Orientierungswissen (möglichst breit gestreutes Wissen über gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen), Intuition und Entscheidungsfähigkeit, Fähigkeit zum selbstorganisierten lebenslangen Lernen, mediale Kompetenz (Fähigkeit zur kritischen Wissensaneignung mit Hilfe unterschiedlicher Medien) ...
- *Personale Kompetenzen*, z. B.: Fähigkeit zur Selbstreflexion, emotionale Stabilität, Kreativität, Selbstständigkeit, Flexibilität, Engagement, Initiative, Verantwortungsbewusstsein, Werte-Orientierung, Leistungsbereitschaft, Zeitmanagement, Zuverlässigkeit, Ausdauer, Fleiß, Selbstdisziplin, Belastungsfähigkeit, Stressresistenz, Selbstwirksamkeit (= Glaube an die eigene Durchsetzungsfähigkeit) ...
- *Soziale Kompetenzen*, z. B.: Empathie, Sprachkompetenz (muttersprachlich und fremdsprachlich), Fähigkeit zur medialen Kommunikation, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit (Fähigkeit, Kritik zu üben und anzunehmen), Teamfähigkeit, Toleranz, interkulturelle Kompetenz, Fähigkeit zur Weitergabe und Präsentation von Wissen (mit und ohne mediale Unterstützung), Beratungskompetenz, Gesprächsführung, Durchsetzungsvermögen, Führungskompetenz ...

Zukünftig wird dieses weite Verständnis des Kompetenzprofils einer Person – im Spannungsfeld zwischen Fachkompetenzen und Schlüsselkompetenzen – sowohl bei Bewerbungen am Arbeitsmarkt als auch bei der innerbetrieblichen Karriere eine deutlich größere Rolle spielen als heute.⁹

1.5 Wandel der Arbeitswelt – Wandel der berufsbezogenen Bildung?

Die Strukturen, Methoden und Inhalte der berufsbezogenen Bildung in Schulen, Hochschulen, im dualen Bildungssystem und in der Erwachsenenbildung verändern sich deutlich langsamer als die sich dynamisch wandelnde Arbeitswelt.

1.5.1 Die Bildungskarriere bringt der Storch: Ungleiche Chancen in der Bildung und für die berufliche Karriere

Nur in wenigen Ländern der EU beeinflusst das Bildungsniveau der Herkunftsfamilien die Bildungskarrieren der Schülerinnen und Schüler – und in weiterer Folge deren *berufliche* Karrieren – so stark wie in Deutschland und Österreich. Wer

⁹ Wo und wie diese Kompetenzen erworben wurden, ob in einer Schule oder Hochschule, im dualen Bildungssystem, im Bereich der Weiterbildung oder in der betrieblichen Praxis, wird zunehmend zur Nebensache, und schulische bzw. hochschulische Zeugnisse verlieren kontinuierlich an Bedeutung. Siehe dazu unter der Überschrift „Europäischer Qualifikationsrahmen“ im Zukunftsdiskurs Nr. 3 weiter unten im vorliegenden Beitrag.

etwa in einer Akademikerfamilie aufwächst, hat sowohl in Deutschland als auch in Österreich deutlich größere Chancen, eine höhere Schule und anschließend eine Hochschule zu besuchen, als der Nachwuchs von Eltern mit niedrigem formalem Bildungsabschluss. Die Unterschiede setzen sich meist im Berufsleben fort. Beim Thema Chancengerechtigkeit spielt auch die *interkulturelle* Dimension der Bildungsarbeit eine wichtige Rolle. Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund besuchen in Deutschland und Österreich bisher viel zu selten höhere Schulen. In schulischen und universitären Bildungsprozessen werden Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund nach wie vor benachteiligt. Diese integrationshemmenden Nachteile setzen sich häufig beim Berufseinstieg fort. Deutschland und Österreich zählen sowohl im Hinblick auf die schulische Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund als auch hinsichtlich der *beruflichen* Integration von gut gebildeten Migrantinnen und Migranten zu den Schlusslichtern unter allen OECD-Ländern!¹⁰

1.5.2 Vergeudung von Talenten durch mangelnde Chancengerechtigkeit

Mangelnde Chancengerechtigkeit ist nicht nur ein humanitäres oder moralisches Problem und nicht nur ein Problem der individuellen Lebensqualität der Betroffenen, sondern auch ein volkswirtschaftliches Problem. Verbesserungen sind also auch im Hinblick auf die Herausforderungen der zukünftigen Wirtschafts- und Arbeitswelt dringend vonnöten. Denn die Ausschöpfung aller Bildungspotenziale und somit die bessere Qualifizierung bisher bildungsbenachteiligter Bevölkerungsgruppen ist – nicht nur in Bezug auf den demografischen Wandel – eine der wichtigsten Voraussetzungen für den nachhaltigen Erfolg der Wirtschaftsstandorte Deutschland und Österreich. Derzeit wird in beiden Ländern ein beachtlicher Anteil der vorhandenen Talente nicht ausreichend gefördert. Im Hinblick auf unverzichtbare Reformen muss freilich hinreichend bedacht werden, dass sich die Wirkungen von innovationsorientierten Maßnahmen im Bildungssektor erst in mittelfristiger Perspektive einstellen und die Veränderung von *mental*en Prägungen noch länger dauert.

1.5.3 Duale Berufsausbildung

Seit den 1980er Jahren reduzierte sich sowohl in Deutschland als auch in Österreich die Zahl jener jungen Menschen, die ihre Berufsausbildung in Form des sogenannten dualen Bildungssystems absolvieren, in erheblichem Ausmaß. Der kontinuierliche Bedeutungsverlust dieser traditionsreichen Kombination von Berufsschule einerseits und berufspraktischer Qualifizierung in einem Lehrbetrieb andererseits lässt sich nur zum Teil mit den niedrigen Geburtenraten der vergangenen Jahre erklären. Ein weiterer Grund für das reduzierte Interesse an der dualen Berufsausbildung besteht darin, dass dieses Qualifizierungssystem in der deutschen und österreichischen Be-

10 Vgl. Liebig/Widmaier 2009.

völkerung unter Imageproblemen leidet. Flotte Marketingsprüche wie etwa „Karriere mit Lehre“ werden wenig Wirkung zeigen. Vielmehr müsste zukünftig mit einer ehrlichen Informationsoffensive gegengesteuert werden. Gleichzeitig muss es freilich zu einer attraktiveren Gestaltung und Modernisierung des Alltags der dualen Ausbildung im Spannungsfeld zwischen Betrieb und Berufsschule kommen.

Außerdem müsste die duale Bildung stärker als Teil des gesamten deutschen und österreichischen *Bildungssystems* wahrgenommen werden. Dies würde die (*vertikale* und *horizontale*) Durchlässigkeit zu den ausschließlich *schulischen* Teilen des Bildungsangebots wesentlich erleichtern. Im Bereich der sogenannten *vertikalen* Durchlässigkeit geht es dabei um eine sinnvolle Regelung des Bildungsweges vom Lehrabschluss hin zu einem facheinschlägigen Bachelorstudium an Fachhochschulen oder Universitäten sowie zur Einordnung der Meisterprüfung in das „Bologna-System“ der EU-weit geregelten Bildungsabschlüsse (Bachelor, Master, PhD).¹¹ Im Bereich der *horizontalen* Durchlässigkeit geht es zukünftig um die bessere Vernetzung zwischen dem dualen Bildungssystem und den – vor allem in Österreich sehr stark ausgebauten – berufsbildenden höheren Schulen (für Technik, Tourismus, Soziales und Wirtschaft).

1.5.4 Hochschulen und Arbeitsmarkt

1.5.4.1 Reduzieren sich die Bildungsziele der Hochschulen zukünftig auf den Bedarf am Arbeitsmarkt?

In Anbetracht der wachsenden Komplexität von beruflichen Funktionen wird sich zukünftig der Bedarf an Universitäts- bzw. Hochschulabsolventinnen und -absolventen am deutschen und österreichischen Arbeitsmarkt deutlich erhöhen. Die mittelfristige Prognose der OECD beziffert den diesbezüglichen Bedarf mit rund 40 Prozent aller Erwerbstätigen.¹² In diesem Zusammenhang fordern nahezu alle realpolitisch relevanten Kräfte in Deutschland und Österreich seit mehreren Jahren die stärkere Orientierung des akademischen Lehrangebots (und der Forschung) an der konkreten Nachfrage der Wirtschaft. Gleichzeitig wünscht sich ein stark wachsender

11 Siehe dazu auch unter Zukunftsdiskurs Nr. 3 (Punkt 2.3.3.2.: „Europäischer Qualifikationsrahmen“) weiter unten im vorliegenden Beitrag.

12 In mehreren OECD-Ländern entspricht übrigens der Anteil der Hochschulabsolventinnen und -absolventen schon jetzt dieser EU-Vorgabe. Für Deutschland und Österreich trifft dies nicht zu, wenn nur die formalen akademischen Bildungsabschlüsse (Bachelor, Master/Magister, Doktor/PhD) berücksichtigt werden. Aber im Rahmen der EU- und OECD-Strategie wird das Kriterium „Ausbildung auf Hochschulniveau“ weit interpretiert. Dazu zählen nämlich nicht nur die mit akademischen Titeln absolvierten Universitäts- und Hochschulstudien, sondern auch die Abschlüsse an Akademien, Kollegs, Meisterschulen (z. B. für Werkmeister), berufsbildenden höheren Schulen und die z. T. nicht akademischen Abschlüsse für Gesundheits- und Krankenpflege.