

Auf dem Weg ins digitale Zeitalter

Kulturelle Hindernisse bei der Nachwuchsförderung und Fachkräfteentwicklung in Frankreich und Deutschland

Andrew Barron*

» In Frankreich und Deutschland behindern linkskonservative Gesellschaftsgruppen die Entstehung von Rahmenbedingungen, die die Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien unterstützen. Dieses Phänomen ist besonders im Bereich Nachwuchsförderung und Fachkräfteentwicklung zu beobachten.

Trotz ihrer Position als die zwei größten Volkswirtschaften der Eurozone haben Deutschland und Frankreich, was die Entwicklung und Produktion von Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) angeht, im Vergleich zu anderen Industrieländern immer noch einen gewissen Rückstand zu verzeichnen. Beweise für diesen technologischen Rückstand findet man zum Beispiel in vergleichenden Studien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie der Europäischen Kommission, die auf eine technologische Spaltung zwischen deutschen und französischen IuK-Unternehmen einerseits und ihren Hauptkonkurrenten aus anderen Ländern andererseits hindeuten.

Eine Diagnose dieses Problems liegt schon auf der Hand: Es fehlen in beiden Ländern die optimalen industriepolitischen Rahmenbedingungen, die die Entwicklung und Produktion von IuK-Technologien unterstützen. Mangels zum Beispiel optimaler Finanzsysteme, Arbeitsmarktinstitutionen und inländischer Nachfragekonditionen können deutsche und französische IuK-Unternehmen sich auf globalen High-Tech-Märkten nur schwierig durchsetzen. Dieses Grundproblem ist deutschen sowie französischen politischen Ent-

scheidungsträgern längst bewusst. Trotzdem haben Politiker die erforderlichen Lösungsansätze nur langsam und oft ungenügend implementiert. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, warum Politiker in den beiden Ländern unwillig sind, ihre nationalen Institutionen zu Nachwuchsförderung und Fachkräfteentwicklung und zugunsten von IuK-Unternehmen grundsätzlich zu reformieren.

Institutionelle Voraussetzungen

Das Bildungswesen stellt eine wichtige Säule für die wirtschaftliche Weiterentwicklung dar. Aber mit dem Aufkommen der Informationswirtschaft beziehungsweise der wissensbasierten Gesellschaft hat der Einfluss von Aus- und Weiterbildung wesentlich an Bedeutung gewonnen. Damit Länder die Grundlagen für Wachstum, Innovationsfähigkeit und gesellschaftliche Modernisierung im digitalen Zeitalter aufbauen können, müssen bestimmte Kompetenzen und Fähigkeiten zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang kommen internationale Benchmarking-Studien seit Ende der 1990er Jahre zur gleichen Schlussfolgerung: Im Hinblick auf Nachwuchsförderung und

* Andrew Barron promoviert am Jean Monnet Lehrstuhl für European Business Management und Industriepolitik an der Bradford University School of Management (Großbritannien) über den Einfluss von kulturellen Auswirkungen auf die Innovationsfähigkeit von Software-Unternehmen in Frankreich und Deutschland.

Fachkräfteentwicklung hängt der wirtschaftliche Erfolg von IuK-Unternehmen von drei wichtigen Voraussetzungen ab:

Erstens ist die Entwicklung von Softwaresystemen nicht nur von reinem technischem Fachwissen, sondern zunehmend von der Konvergenz übertragbarer Kompetenzen wie praxisorientierte Problemlösungsstrategien, Kommunikationsfähigkeiten und Kundenorientierung abhängig. Zudem müssen Hochschulen ihre Studenten so ausbilden, dass Absolventen mit den von Arbeitgebern verlangten IuK-Kenntnissen und praxisnahen Kompetenzen rechtzeitig auf den Arbeitsmarkt kommen.

Zweitens blühen IuK-Unternehmen in Ländern, die eine liberale und offene Einwanderungspolitik betreiben. In Ländern wie den USA und Irland bieten Arbeitsmigranten ein flexibles Reservoir von Fachkompetenzen, die eventuelle Engpässe auf hochtechnologischen Arbeitsmärkten ausgleichen können. Somit kann ausländisches Fachpersonal wirtschaftlichen Wandel vorantreiben und die Kosten des Strukturwandels reduzieren.

Drittens wachsen und gedeihen IuK-Unternehmen vor allem in jenen Ländern, wo institutionelle Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen zur Verfügung stehen. Mittels staatlich geförderter beruflicher Weiterbildungsmöglichkeiten können Mitarbeiter in der IuK-Branche mit der dynamischen Fortentwicklung von neuen Technologien Schritt halten.

Fachkräfteentwicklung aus historischer Sicht

In diesem Kontext stehen Deutschland und Frankreich vor einem ähnlichen Problem: Aus historischer Sicht haben ihre Rahmenbedingungen für Fachkräfteentwicklung die spezifischen Anforderungen von IuK-Unternehmen nicht erfüllt. Diese Fehlanpassung ist auf die jeweilige nationale Hochschullandschaft, auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Anwerbung von hochqualifizierten Arbeitsmigranten sowie auf die natio-

nenal Vorschriften für lebenslanges Lernen zurückzuführen.

Zum Beispiel legt das französische Hochschulsystem großes Gewicht nicht auf praxisorientierte, sondern auf theoretische Studiengänge. Dies gilt insbesondere in IT-spezifischen Fachrichtungen, wo Lerninhalte traditionell nicht die praktischen Anwendungen von IuK-Technologien, sondern eher abstrakte Zusammenhänge aus der Mathematik und der Physik betont haben. Trotz politischer Anstrengungen, berufsqualifizierende Studiengänge zu fördern, wie zum Beispiel 1966 im Rahmen der Einführung von Instituts Universitaires de Technologie, haben praxisorientierte Universitäten unter vielen Franzosen immer noch einen schlechten Ruf. An deutschen Universitäten sind Studienzeiten

„IuK-Unternehmen blühen in Ländern, die eine liberale Einwanderungspolitik betreiben.“

meist zu lang und Studienabschlussquoten niedrig. Selbst die stärker praxisorientierten Fachhochschulen tendieren zu längerer Studiendauer.

Vor allem nach dem konjunkturellen Tiefpunkt

der 1970er Jahre haben Politiker auf beiden Seiten des Rheins Schritte zur Straffung ihrer nationalen Einwanderungsregelungen unternommen. Dass Frankreich seit den 1970er Jahren eine restriktive Einwanderungspolitik betreibt und Arbeitsmigration aus Nicht-EU-Ländern in Grenzen hält, lässt sich zum Beispiel anhand von zahlreichen Gesetzesreformen wie das Bonnet-Gesetz (1980), das Questiaux-Gesetz (1981) die Pasqua-Gesetze (1986 und 1993) sowie das Debré-Gesetz (1997) nachweisen. Gemeinsames Ziel dieser Gesetzgebungen war es, Einwanderungsflüsse zu hemmen beziehungsweise zu beschränken.

In Erwiderung auf die erste Ölkrise 1973 erfolgte in Deutschland ein Anwerbestopp von Arbeitsmigranten. Die darauf folgende Periode bis zum Ende der 1990er Jahre wurde oft als die Jahre der großen politischen Realitätsverleugnung bezeichnet: Während dieser Zeit herrschte nämlich unter Politikern aller Parteien die Auffassung, dass Deutschland offiziell „kein Einwanderungsland“ war. Vor diesem Hintergrund haben politische Entscheidungsträger nicht die Vorteile, sondern

die Kosten der Einwanderung betont. In einem solchen politischen Umfeld haben politische Maßnahmen zu diesem Thema Einwanderungsbewegungen eher beschränkt und den Nutzen von Arbeitsmigranten ignoriert.

Auch was lebenslanges Lernen betrifft, entsprechen die deutschen und französischen Bildungssysteme nicht den Anforderungen von IuK-Unternehmen. Nach der Verabschiedung des Delors-Gesetzes im Jahr 1971 wurde Frankreich oft als europäischer Bahnbrecher im Bereich Aus- und Weiterbildung bezeichnet. Zum ersten Mal in einem europäischen Land hatten Mitarbeiter das Recht, während ihrer Arbeitszeit berufliche Schulungen zu besuchen. Trotz dieser politischen Innovation nahmen relativ wenig Arbeitnehmer an Weiterbildungsschulungen teil. Zudem legen Franzosen immer noch mehr Wert auf ihre Erstausbildung: Diese bildungspolitische Säule bestimmt schließlich ihre gesellschaftliche Stellung. In Frankreich hat sich ebenso die Wahrnehmung entwickelt, dass die Vorteile des lebenslangen Lernens meistens illusorisch sind, und dass die durch Weiterbildung erworbenen Kompetenzen einen minderwertigeren Status haben. Aber auch in Deutschland stellen immer noch viele den Wert des lebenslangen Lernens infrage.

IuK-Unternehmen fordern reformierte Rahmenbedingungen

Anstatt diese Rahmenbedingungen unbestritten hinzunehmen, haben sich Geschäftsführer aus den deutschen und französischen IuK-Branchen in Interessengruppen organisiert und sich für bildungspolitische und einwanderungsspezifische Reformen eingesetzt. In Debatten über die Hochschulpolitik haben Verbände der deutschen IuK-Branchen insbesondere die langen Studienzeiten scharf kritisiert. Nach Aussagen des Verbands der deutschen Softwareindustrie (VSI) waren die über 100 000 unbesetzten Stellen in deutschen IuK-Unternehmen am Anfang des neuen Jahrhunderts eine unmittelbare Konsequenz überlanger Studienzeiten.

Aus Sicht des französischen Verbandes Croissance Plus sollte die Regierung dringend Schritte

unternehmen, um mehr praxisorientierte Praktika anzubieten beziehungsweise Studenten eine frühzeitige Spezialisierung in bestimmten Technologien zu ermöglichen. Der Verband Syntec-Informatique hat die französische Regierung aufgefordert, Studiengänge an französischen Universitäten an die Bedürfnisse von vor allem jungen IuK-Unternehmen anzupassen. Nach Aussagen dieses Verbandes haben IT-bezogene Fachrichtungen an französischen Hochschulen mit technologischen Entwicklungen im IuK-Bereich nicht Schritt gehalten. Folglich können Hochschulabsolventen ihr während des Studiums erworbenes Fachwissen nicht konkret anwenden beziehungsweise komplexe Kundenprobleme nicht lösen.

Interessengemeinschaften des deutschen IuK-Sektors haben darüber hinaus Deutschlands Zuwanderungsregulierungen an den Pranger gestellt. BITKOM hat zum Beispiel eine bundesweite Debatte zur Einführung von Arbeitsbewilligungen für IT-Experten angestoßen. Nach Aussagen BITKOMs braucht Deutschland dringend minder bürokratische Prozesse zur Anwerbung von Fachpersonal aus Nicht-EU-Ländern, um die Defizite des deutschen Bildungssystems zu überbrücken und chronische Engpässe auf dem deutschen IuK-Arbeitsmarkt zu beseitigen.

In Frankreich haben Verbände wie Syntec Informatique, der Club informatique des grandes entreprises (CIGREF), die Groupement des télécommunications et d'électronique professionnelle (GITEP) und das Syndicat des technologies de l'information (SFIB) eine Liberalisierung von französischen Migrationsordnungen gefordert, um die Anwerbung von IT-Fachkräften aus Ländern wie Russland, Indien und Rumänien zu erleichtern. Laut Jean Mounet, Präsident von Syntec Informatique, ist eine Modernisierung französischer Einwanderungsgesetze dringend notwendig, um IuK-Unternehmen davon abzubringen, Arbeitsplätze in Billiglohnländer wie Indien zu verlagern. Darüber hinaus hat Mounet die französische Regierung aufgefordert, die Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen grundsätzlich zu verbessern, damit IuK-Firmen die Herausforderungen von zukünftigen Technologiewellen bestens vorbereitet bewältigen können. Nach Aussagen der Croissance Plus Interessengemeinschaft

sollte die Regierung neue Gesetze verabschieden, damit Mitarbeiter alle zehn Jahre das Recht auf einen 12-monatigen Bildungsurlaub haben. Aus Sicht des Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise sollten politische Entscheidungsträger vor allem die Weiterbildungsmöglichkeiten von Mitarbeitern in kleinen und mittelständischen IuK-Firmen fördern.

Aus Sicht der Interessenverbände der deutschen IuK-Branche stellt lebenslanges Lernen eine Schlüsselvoraussetzung für die Weiterentwicklung ihrer Mitglieder dar. In keinem anderen Wirtschaftszweig, so BITKOM, wird so viel Wert auf kontinuierliche Weiterbildung gelegt. Vor diesem Hintergrund wird die Bundesregierung aufgefordert, finanzielle Anreize für die Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen vor allem in kleinen und mittelständischen IuK-Unternehmen anzubieten.

Opposition gegen Reformen

Es gibt jedoch in beiden Ländern wichtige Interessenvertretungen, die weitgehend für die Bewahrung des Status quo gesorgt haben. So sind Lehrkräfte an französischen Hochschulen oft aus ideologischen Gründen unwillig, Ausbildungen in spezifischen Software-Produkten wie Microsoft anzubieten. Diese gewerkschaftliche Skepsis gegenüber neuen Technologien ist auch in Veröffentlichungen des Forschungsinstituts der Fédération Syndicale Unitaire (FSU) zu spüren. Insbesondere fragt diese Gewerkschaft, warum das französische Hochschulsystem sich an die neuen Technologien anpassen muss und warum die IuK-Unternehmen ihre Produkte nicht an die Bedürfnisse von Hochschullehrkräften anpassen.

In Deutschland deuten die Stellungnahmen von Fakultätentagen auf eine zurückhaltende Einstellung zu kurzen Studienzeiten. Nach Aussagen des Fakultätentages Informatik der Universitäten in Deutschland würden kürzere Studiengänge zur Verschulung der deutschen Hochschulbildung führen. Nach Aussagen des Fakultätentages für Elektro- und Informationstechnik sind IuK-Arbeitskräfte im Rahmen von sechsjährigen Studien bestens ausgebildet. Diese kritischen Einstellun-

gen zu kürzeren Studiengängen stoßen in der breiteren Gesellschaft auf Resonanz. Zum Beispiel hat die so genannte TU9-Gruppe von führenden technischen Hochschulen den Wert von dreijährigen Studiengängen in Ingenieurwissenschaften infrage gestellt. Laut dem Deutschen Hochschulverband untergräbt die Einführung solcher Studiengänge den internationalen Ruf von Deutschlands Diplomstudiengängen. Verbände, die die politischen Interessen von traditionellen Industriezweigen vertreten, haben sich ebenfalls für die Erhaltung von deutschen Bildungstraditionen eingesetzt. Beispielsweise haben sich der Verein Deutscher Ingenieure (VDI), der Verband der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik (VDE) sowie der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) für die Erhaltung von traditionellen Diplommkursen ausgesprochen. Nach diesen Verbänden sollten Bachelor- und Master-Studiengänge bloß Lücken in aktuellen Studienangeboten füllen und nicht bestehende Diplomstudiengänge ersetzen.

In politischen Debatten zum Thema Einwanderungspolitik haben gesellschaftliche Gruppen Maßnahmen zur Erleichterung der Anwerbung von hochqualifizierten IuK-Arbeitskräften aus nichteuropäischen Ländern abgelehnt. Zum Beispiel betrachtet der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Umschulung statt Einwanderung als verantwortliche Antwort auf Deutschlands Mangel an IuK-Arbeitskräften. Aus Sicht der IG Metall würden die IT-Leistungen von ausländischen Fachkräften häufig überschätzt. Wegen Sprach- und Integrationsproblemen könnten sie an Kundenprojekten zur Optimierung von Geschäftsprozessen nicht teilnehmen.

In Frankreich haben ebenfalls gewerkschaftliche Organisationen aber auch Arbeitgeberverbände die Liberalisierung von Einwanderungsgesetzen infrage gestellt. Zum Beispiel hat die Confédération Générale du Travail den utilitaristischen Charakter von liberalen Einwanderungsregulierungen scharf kritisiert und sich gegen die Öffnung der Grenzen für hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern ausgesprochen. Nach Angaben des Mouvement pour une union nationale des consultants en informatique (MUNCI) sind politische Maßnahmen zur För-

derung von Einwanderung unangebracht, vor allem, weil es bis zu 50 000 arbeitslose Wissensarbeiter in Frankreich gebe. In der französischen Geschäftswelt generell wird eine Modernisierung bestehender Einwanderungsgesetze nur mäßig unterstützt. Laut Aussagen des Mouvement des entreprises de France (Medef) können IuK-Arbeitskräftedefizite durch die Umschulung von Arbeitslosen überbrückt werden: Eine weitreichende Überholung von bestehenden Vorschriften sei nicht notwendig

In Debatten zum Thema lebenslanges Lernen hat sich die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) aus Kostengründen gegen neue gesetzliche Regulationen eingesetzt. Diese kritische Einstellung zum Thema Weiterbildung wird vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) geteilt: Deutsche Arbeitnehmer sollen ihre im Rahmen des lebenslangen Lernens besuchten Schulungen selbst finanzieren, vor allem, weil ihre Arbeitgeber schon erhebliche Beiträge zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen in deutschen Unternehmen leisten.

Der Medef hat sich zwar für die Entwicklung einer Kultur des lebenslangen Lernens unter französischen Arbeitnehmern ausgesprochen. Der Verband steht aber der Einführung neuer gesetzlicher Vorschriften zu diesem Zweck misstrauisch gegenüber. Angst hat der Arbeitgeberverband vor allem vor den steigenden Kosten von neuen Ausbildungsmaßnahmen. Zudem zögert der Medef angesichts der Einführung der 35-Stunden-Woche, den Besuch von Schulungen während normaler Arbeitszeiten zu erstatten. Aus Sicht der Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) und der Union professionnelle artisanale (UPA) werden neue Weiterbildungsmöglichkeiten als eine zusätzliche finanzielle Belastung für kleine und mittelständische Unternehmen wahrgenommen. Aus diesem Grund fördern die beiden Verbände die Bewahrung von bestehenden Regulierungen, wobei Geldmittel für Ausbildungszwecke zentral verwaltet und an kleinere Unternehmen verteilt werden.

Politische Reaktionen

Auf der einen Seite sind beide Länder den politischen Wünschen von Verbänden in der IuK-Branche nachgekommen. In Deutschland hat die Regierung Änderungen in das Hochschulrahmengesetz eingebracht, um die Regelstudienzeiten an deutschen Universitäten zu reduzieren. In diesem Zusammenhang sind Schritte unternommen worden, um die Einführung der in der Bologna-Erklärung initiierten Bachelor- und Master-Studiengänge in Deutschland zu erleichtern. In Frankreich hat der ehemalige französische Erziehungsminister Claude Allègre im Jahr 1999 praxisorientierte Studiengänge in Form von so genannten 'licences professionnelles' eingerichtet. Im Rahmen ihres Aktionsprogramms zum Thema Informationsgesellschaft (Programme d'Action Gouvernementale pour la Société de l'Information, PAGSI) hatte die Jospin-Regierung Schritte unternommen, um berufliche Informatik- und

Multimediastudiengänge an französischen Hochschulen zu fördern. Zudem wurde im Jahr 2000 das Institut des applications avancées de l'Internet (IAAI) in Marseille gegründet.

Was die Zuwanderung angeht, rief die Bundesregierung im August 2000 das Sofortprogramm zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs ins Leben. Mit der Einführung dieses Programms wollte die Schröder-Regierung die Anwerbung von aus nicht europäischen Ländern stammenden Experten aus dem Bereich der Informationstechnik erleichtern. Das Programm war jedoch so restriktiv ausgelegt, dass es kaum praktische Wirkung zeigen konnte. So wurde zum Beispiel die Anzahl der zu vergebenden Arbeitsgenehmigungen auf 20 000 begrenzt sowie die maximale Dauer einer Arbeitserlaubnis auf fünf Jahre beschränkt. Strenge Voraussetzungen zur Vergabe einer Arbeitsgenehmigung wie zum Beispiel die Einführung eines Mindestlohns wurden ebenso festgelegt. Außerdem wurde die Vergabe von Aufenthaltsgenehmigungen an Ehepartner verboten.

„DGB und Medef betrachten Umschulung statt Einwanderung als Antwort auf den Mangel an Arbeitskräften.“

In Frankreich hat ein im Jahr 1998 vom ehemaligen Innenminister Jean-Pierre Chevènement eingebrachtes Gesetz bestehende Einwanderungsgesetze abgemildert, indem es die Kriterien für die Vergabe von Aufenthaltserlaubnissen für fremde IuK-Arbeitskräfte gelockert hat. Im Mai 2006 hat das französische Parlament ein Gesetzespaket von Innenminister Nicolas Sarkozy verabschiedet. Kern dieser neuen Gesetzgebung bildete die 'selektive Einwanderung' ('immigration choisie'), die qualifizierten Ausländern den Vorzug gibt. Aber damit wurde das Tor nach außen nicht sehr weit geöffnet. In Reaktion auf die Osterweiterung der Europäischen Union im Jahr 2004 spielte die französische Regierung eine zentrale Rolle bei der Schaffung der Sieben-Jahre-Ausnahmeregelung für die vollständige Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedsländern. Ebenso im Jahr 2004 wurden die von Jean-Pierre Chevènement vereinfachten Vorschriften zur Vergabe von Aufenthaltserlaubnissen für IuK-Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten abgeschafft. Das im Frühjahr 2006 eingeleitete Gesetzespaket zum Einwanderungsrecht sah die Abschaffung des automatischen Rechts auf langfristige Aufenthaltsgenehmigung vor und erschwerte den Familiennachzug.

Beide Länder setzen offiziell verstärkt auf Weiterbildung. Schon im Jahr 1998 haben die deutschen Sozialpartner im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eine Reihe von Job-Rotation-Programmen eingeführt. Außerdem hat die Bundesregierung zahlreiche Programme zum Thema kontinuierliche

Weiterbildung bekannt gemacht. In diesem Kontext ist das im Jahr 2001 ins Leben gerufene Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ besonders nennenswert. Im Juli 2004 haben Bund und Länder in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) eine gemeinsame Strategie für das lebenslange Lernen in Deutschland verabschiedet, aber über Modellversuche ist man bislang nicht hinausgekommen. Um den Zugang zur Weiterbildung zu verbessern und die Entwicklung einer Lernkultur zu fördern, hat die französische Regierung 2005 ein Gesetzespaket zum Thema lebenslanges Lernen (Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social) verabschiedet. Unter anderem hat diese neue Gesetzgebung das

„Beide Länder legen mehr Wert auf abstrakte Bildung als auf praxisorientierte Ausbildung.“

individuelle Recht auf lebenslanges Lernen festgeschrieben sowie finanzielle Unterstützung für kleine und mittelständische Unternehmen angeboten. Es ist allerdings dabei geblieben, dass die Arbeitnehmer Schulungen nur außerhalb der Arbeitszeiten besuchen dürfen.

So stehen weder in Deutschland noch in Frankreich die optimalen bildungspolitischen Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Entwicklung von IuK-Technologien zur Verfügung. Damit beide Länder nicht den technologischen Anschluss verpassen, werden die deutschen Koalitionspartner beziehungsweise der nächste französische Präsident in Zukunft den nötigen Mut finden müssen, um sich mit diesen konservativen Interessenvertretungen anzulegen und die schon angefangenen Reformarbeiten voranzutreiben.