

Chancen und Risiken in neuen Arbeitsfeldern
der Informationsgesellschaft:
Das Beispiel der Multimediabranche

(gem. Art. 6 der ESF-Verordnung)

**Begleitende Evaluierung
des Dialogprozesses**

Abschließende Berichterstattung

Dr. Thomas Mirbach

Peer Gillner

Am Felde 2 · 22765 Hamburg · Tel. 040 / 39 25 11 · Fax 040 / 39 25 98 · FE@lawaetz.de

INHALT

1	Vorbemerkung zur abschließenden Berichterstattung.....	1
2	Generelle Einschätzung zur Einbindung des Beirats in das Forschungsprojekt .	1
3	Diskussion zu den Untersuchungsbefunden.....	3
	Handlungsfeld Qualifizierung.....	3
	Handlungsfeld Eintrittsbarrieren	5
	Handlungsfeld Standortpolitik.....	8
4	Transfermöglichkeiten der Untersuchungsergebnisse	10

1 Vorbemerkung zur abschließenden Berichterstattung

Der Ansatz der begleitenden Untersuchung wurde bereits ausführlich im Zwischenbericht der Lawaetz-Stiftung über die Befragung der Mitglieder des Beirates im Januar 2003 beschrieben. Die Evaluation bezog sich primär auf die Erhebung und Darstellung der Vermittlungsleistung des Projektes im Hinblick auf einen Ergebnistransfer zwischen empirischer Forschung und der Praxisperspektive des Beirates und überprüft diese unter dem Gesichtspunkt der Zielerreichung. Die Beiratsmitglieder wurden in einer ersten Befragung (Sommer 2002) nach ihren Erwartungen und Einschätzung bezogen auf den Forschungsansatz befragt. Eine zweite Befragungsrunde über die Bewertung der Projektergebnisse war im Herbst 2003 geplant. Angesichts des Verlaufs der Untersuchungen zeigte sich jedoch, dass eine Befragung der Beiratsmit-

glieder vor der Präsentation der Projektergebnisse (November 2003) als wenig sinnvoll einzuschätzen ist. Zudem würde – angesichts der Komplexität der Informationen und Untersuchungsergebnisse – ein angemessener Zeitraum notwendig sein, um den Beiratsmitgliedern die Gelegenheit einer genaueren Sichtung der Ergebnisse und Befunde zu geben. Dieser Umstand führte zu der Entscheidung, auf die t2-Befragung in der geplanten Form zu verzichten und statt dessen die Analyse der begleitenden Beobachtung der Sitzungen und Fachkongresse, und des - insbesondere für den Abschnitt 3 dieses Berichts zugrunde gelegten - Ergebnisworkshops des Beirates ergänzt durch gezielte Expertenbefragungen vor Ort als Basis für die abschließende Berichterstattung zur begleitenden Evaluierung heranzuziehen.

2 Generelle Einschätzung zur Einbindung des Beirats in das Forschungsprojekt

Das Forschungsprojekt wurde durch einen interdisziplinär besetzten Beirat begleitet, in dem sowohl Vertreter/innen

der Sozialpartner (Verbände und Gewerkschaften), der Verwaltung (Fachbehörden) als auch Vertreter/innen von

betrieblichen Arbeitnehmervertretungen Hamburger Multimedia-Unternehmen eingebunden sind. Der Beirat wurde in den Untersuchungsprozess mit jeweils halbjährlich stattfindenden Veranstaltungen (je eine Beiratssitzung und ein projektbezogener Fachkongress in 2002; zwei Beiratssitzungen und ein Fachkongress in 2003) eingebunden. Rückblickend zeigt sich, dass die Beiratssitzungen von den Mitgliedern sehr regelmäßig und mit großem Engagement mitgetragen wurden, lediglich zur Abschlussitzung im November mussten einige Beiratsmitglieder aus terminlichen Gründen absagen. An den Fachkongressen, die auch auf eine breitere Fachöffentlichkeit ausgerichtet waren, zeigte sich insgesamt eine geringere Teilnahme der Beiratsmitglieder, offensichtlich begründet in der ganztägigen Ausrichtung der Kongresse und der begrenzten Zeitressourcen der Mitglieder.

Die Funktionen des Beirats lassen sich in drei wesentlichen Handlungsfelder zusammenfassen: 1. Kontaktfunktion (Herstellung von betrieblichen und persönlichen Kontakten für die Untersuchungsphasen etc.), 2. Reflexionsfunktion (Bewertung und Diskussion von Ansätzen, inhaltlichen Schwerpunkten, Befunden und Ergebnissen der Untersuchung etc.), 3. Multiplikationsfunktion

(Erfahrungsaustausch in Netzwerken, Informations- und Ergebnisweitergabe etc.). Die Mitglieder des Beirates sehen ihre eigene Funktion im Kontext des Forschungsprojekts primär in der Herstellung von Kontakten und perspektivisch im Erfahrungsaustausch und Multiplikation, die Reflexionsfunktion – so die breite Meinung der Beiratsmitglieder – sei nur schwer zu erfüllen, da dies im Hinblick auf die Komplexität der Befunde und Ergebnisse eher dem Forscherteam zukomme. Wichtig und gut sei – so mehrere Beiratsmitglieder – ein kontinuierlicher Informationsaustausch, der durch den projektbegleitenden Internetauftritt gewährleistet gewesen sei.

Ein grundsätzliches Problem ergebe sich jedoch aus der unterschiedlichen Zeitdimension zwischen Forschung und betrieblicher Praxis. Gerade die Multimedia-Branche unterlag in den letzten zwei Jahren massiven Veränderungsprozessen, die sich nicht selten in Monatsrhythmen einstellten. Die Prozesse der empirischen Forschung hingegen unterliegen viel längerfristigen zeitlichen Dimensionen. Aus dieser Ungleichheit habe sich – so ein Beiratsmitglied – eine „gewisse Spannung“ ergeben, wünschenswert wären deshalb Beiratssitzungen in kürzeren zeitlichen Abständen gewesen.

Hinsichtlich der inhaltlichen Anschlussstellen zwischen den Forschungsergebnissen und der Situation in der Praxis wird vielfach die Erwartung geteilt, dass ein kontinuierliches Schnittstellenmanagement zwischen Forschung und Praxis notwendig ist, das über die

Laufzeit des Projekts hinaus die strategische Diskussion über die Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Ansätze für die Multimedia-Branche durch einen Ergebnistransfer unterstützt.

3 Diskussion zu den Untersuchungsbefunden

Im Rahmen der t1-Befragungen der Beiratsmitglieder zu deren Erwartungen hinsichtlich des Zielerfolgs des Projekts wurde bereits zu diesem früheren Projektstadium mehrheitlich der Wunsch geäußert, dass die Befunde der Untersuchung für die Entwicklung von Qualifizierungssystemen und –angeboten nutzbar sein sollen. Dies vorausgesetzt – so die Beiratsmitglieder – sollten die Ergebnisse einen deutlichen Bezug zur Branchenpraxis aufweisen und einer Diskussionsgrundlage für eine gemeinsame Strategieentwicklung dienen.

In einem abschließenden Workshop wurden die Ergebnisse der Untersuchung den Mitgliedern des Projektbeirats präsentiert und zur Diskussion gestellt. Hierbei hat sich das Forscherteam darauf konzentriert, wesentliche Handlungsfelder für eine empirische Betrachtung der Zugangbedingungen

zum Arbeitsmarkt der Multimediabranche in Hamburg zu identifizieren und die Ableitung entsprechender strategischer Empfehlungen für die Akteure der regionalen Arbeitsmarktpolitik vorzunehmen. Die Handlungsfelder sind a) Qualifizierung, b) Eintrittsbarrieren und c) Standortpolitik. In den nachfolgenden Abschnitten werden die Ergebnisse und Reaktionen/ Diskussionen der Beiratsmitglieder dargestellt.

Handlungsfeld Qualifizierung

Die Ergebnisse der Untersuchung hinsichtlich der Qualifikation und Qualifikationsanforderungen von Beschäftigten in der Multimedia-Branche zeigen als Trend wichtige Implikationen auf, da vor allem die Gestaltung von Qualifizierung und Weiterbildung ein zentrales Handlungsfeld der Arbeitsmarktpolitik ist. Es hat sich gezeigt, dass die qualifikatori-

schen Anforderungen der Multimedia-Branche in Hamburg vor allem in der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten liegt, denn allein aufgrund des schnellen Wandels der Branche und der Komplexität der Anforderungen sind individuelle Schlüsselqualifikationen der wesentliche Faktor im Zugang zum regionalen Arbeitsmarkt.

Obschon die Befunde zeigen, dass sich herkömmliche Formen der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung als wenig krisenfest erweisen und ein deutlicher Trend zur „Akademisierung“ der Qualifikation vorherrscht, ist die Ausbildungsbereitschaft in Multimedia-Unternehmen vergleichsweise hoch. So hat eine Befragung des DMMV¹ ergeben, dass fast jedes zweite Unternehmen der Branche in klassischer Weise ausbildet und dies zunehmend auch tun wird. Insgesamt sei –so ein Beiratsmitglied- eine Rückbesinnung auf die duale Ausbildung in vielen Unternehmen festzustellen. Vor allem bei den Beschäftigten, die vormals in Online-Redaktionen beschäftigt waren, zeigten sich vielmals gute Chancen auf eine neue Beschäftigung, wenn der aktuellen Qualifikation eine duale Ausbildung zugrunde liegt. Als These scheint sich zu festigen, dass die duale Ausbildung

dann hoch erfolgreich ist, wenn sie sehr anspruchsvoll und auf dem technischen Niveau vergleichbarer akademischer Ausbildungen angelegt ist.

Die Qualifikationsanforderungen müssen sich zukünftig an Arbeitsfeldern orientieren, die von stagnierenden Segmenten wie denen von Online-Redaktionen und Agenturen Abstand nehmen und sich auf perspektivisch prosperierende Bereiche (Unternehmensberatung, Projekt- und Kleindienstleister und E-Commerce) stützen. Laut Aussagen der Arbeitsämter Hamburg werden nicht wie bisher bestimmte Berufe innerhalb der Branche nachgefragt, vielmehr besteht ein leichter Arbeitskräftebedarf für einzelne, hoch spezialisierte Tätigkeiten. Hierbei würden vor allem bisherigen Quereinsteiger/innen oder Freiberufler/innen nur geringe Chancen auf eine erfolgreiche Vermittlung eingeräumt, da in dieser Gruppe vor allem formale Qualifikationen und spezifische Arbeitsanforderungen zu wenig ausgeprägt seien.

Ein aktueller Trend zur Förderung der Qualifikationen ist APO-IT als neues Qualifizierungsangebot. APO-IT beschreibt zur Zeit 29 Arbeitsfelder der Multimedia-Branche (Tendenz steigend) und bietet eine „ex-post-Zertifizierung“ im Unternehmen an. Ein zentrales Problem dieses Ansatzes

¹ Deutscher Multimedia Verband

liegt jedoch daran, dass Zertifizierungen einerseits nicht immer passgenau für die betriebliche Realität vor allem von Kleinstunternehmen sind und dass ein umfangreicher Mentoringprozess mit damit verbundenen Kosten notwendig sei. In der Tat bedürfe es – so ein Beiratsmitglied - einer zunehmenden Branchenspezialisierung auf Seiten der Zertifizierer.

Als Empfehlung für eine zukünftige Qualifizierungsstrategie zeigen sich vor allem die Verstärkung in der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (bereits in schulischen Zusammenhängen) und die Entwicklung der dualen Ausbildung hin zu einem Niveau, das eine Alternative zum Studium bietet. Laut Arbeitsamt scheint es zwar so zu sein, dass die Bedeutung der dualen Ausbildung im europäischen Kontext tendenziell schwindet; es seien daher ergänzende flexible Mischformen (etwa ein EU-Bildungspass oder modulare Qualifizierungen) notwendig. Dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass Aus- und Weiterbildung in hohem Maß arbeitsprozessorientiert und in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen der Branche gestaltet werden muss. Überdies sei - so ein Beiratsmitglied – der Ansatz des lebenslangen Lernens von besonderer Bedeutung, was als Voraussetzung ein allgemein gültiges

und zertifiziertes Bewertungssystem, das sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite akzeptiert wird, impliziert.

Handlungsfeld Eintrittsbarrieren

Im Kontext des Handlungsfeldes der Eintrittsbarrieren wurde von Seiten der Forscherteams versucht, anhand der Segmentationslinien Geschlecht und Alter die Zugänge bzw. Beschäftigungssituation in der Multimedia-Branche in Hamburg zu beschreiben und entsprechende Handlungsempfehlungen zu formulieren. Insgesamt dominiert in der Branche jedoch nach wie vor der Konsolidierungsprozess, so dass primär nicht die Frage nach den Zugängen zum, sondern vielmehr die Frage nach dem Verbleib im Arbeitsmarkt der Multimedia-Branche zu stellen sei. Diese Einschätzung wurde von den im Rahmen der Erstbefragung angesprochenen Beiratsmitglieder bereits zu Beginn der Projektarbeit geteilt, bis zum aktuellen Zeitpunkt habe sich daran nicht viel verändert.

In der Multimedia-Branche in Hamburg liegt der Anteil der beschäftigten Frauen bei unter 30%, der Anteil der als arbeitslos gemeldeten Frauen liegt demnach lt. Arbeitslosenstatistik der BA

in der Branche bei 42%. Dieses Benachteiligungsmerkmal sei - so ein Beiratsmitglied - nachvollziehbar, denn vor allem in den nicht technisch dominierten Bereichen (Content, Design, Redaktion) seien in den letzten Jahren massiv Arbeitsplätze abgebaut worden. Hiervon sind Frauen in besonderer Weise betroffen.

Auch der Anteil von Frauen in IT-Studiengängen ist - bei gleicher formaler Qualifikation - mit insgesamt knapp 14% sehr gering. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass der Bereich Multimedia sehr stark technisch orientiert sei und in seiner inhaltlichen Ausrichtung nicht die primären Präferenzen weiblicher Studierender trifft. Der geringe Anteil von Frauen in technischen Arbeitsfeldern spiegelt sich auch in der Betrachtung der betrieblichen Arbeitszusammenhänge wider, so sei lediglich in den Bereichen Content und Design ein leicht überdurchschnittlicher Anteil weiblicher Beschäftigter zu bestimmen, in den Bereichen IT, Management/Consulting und Konzeption ist der Anteil unterdurchschnittlich. Auch hier zeige sich - so die Diskussion - ein deutlicher Verweis auf den in den letzten Jahren vollzogenen Strukturwandel innerhalb der Branche: weg von Design und Content, hin zu technischer und beratender Tätigkeit.

Ein wichtiger Indikator für die Zugangsmöglichkeiten von Frauen zum branchenspezifischen Arbeitsmarkt ist die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Die Untersuchungen haben gezeigt, dass in der Multimedia-Branche nur in geringem Maß der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung besteht, so sei die Quote in den Jahren 2001 und 2002 von 12,9% auf 6,6% gesunken. In der Diskussion hat sich gezeigt, dass Frauen hier in besonderer Weise betroffen sind, da sie einerseits ihren Arbeitsplatz halten wollen und sich gleichzeitig die Arbeit in den Unternehmen enorm verdichtet hat. Dies würde - so ein Beiratsmitglied - die weiblichen Beschäftigten unter Druck setzen, der in der Folge zu einem Verzicht auf Teilzeitbeschäftigung führe. Zudem seien die Aufstiegschancen von Frauen hin zu Führungspositionen - nicht zuletzt durch die starke technische Orientierung in der Multimedia-Branche - nicht sehr gut. Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung würde die individuellen Aufstiegschancen beschäftigter Frauen zusätzlich mindern.

Gegenwärtig diskutierte Handlungsempfehlungen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in der Branche richten sich einerseits auf Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen mit bedarfsspezifischen

schen Ausrichtungen (Berufsorientierung, Weiterbildung, Netzwerke stärken etc.), andererseits auf Maßnahmen der Arbeitsorganisation wie etwa die betriebliche Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Überbrückung von Erziehungszeiten oder die Bereitstellung von Führungsstellen in Teilzeit. Letztere Maßnahmen werden sich – so die Diskussion - jedoch nur äußerst schwierig initiieren lassen, denn es mangelt insgesamt an geeigneten Karrierechancen und einer Durchlässigkeit bei betrieblichen Aufstiegschancen. Zwar müsse es immer „Indianer und Häuptlinge“ geben, so ein Beiratsmitglied, jedoch müsse es auch möglich sein, dass „aus Indianer/innen auch Häuptlinge werden können“. Problematisch sei auch, dass sich vor allem in den vielen Kleinstunternehmen der Branche nicht genügend Flexibilisierungsreserven für eine strukturierte Förderung von Frauen ergeben, um strukturelle Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen.

Im Hinblick auf die Beschäftigungssituation nach der Altersstruktur zeigt sich, dass vor allem die Gruppen der 26-30 Jährigen und der 31-35 Jährigen als Beschäftigte in den befragten Unternehmen überproportional vertreten sind. Dementsprechend sind insbesondere Personen über 35 Jahre bei den

Arbeitslosen stark überrepräsentiert. In der Tat sei die Branche – so ein Beiratsmitglied – stark geprägt von jungen Beschäftigten, die viel Einsatzbereitschaft zeigten und keine bis wenig familiäre Verpflichtungen hätten. Dies würde die notwendige Arbeitsverdichtung und die häufig anstehenden Überstunden fordern. Ältere Beschäftigte in der Branche seien entweder Führungskräfte, oder „sie haben bereits einen eigenen Laden, eine eigene Existenz aufgebaut“.

Bezogen auf die Altersstruktur in den Geschäftsfeldern zeigt sich, dass jüngere Beschäftigte eher im Kreativbereich und in der Technik zu finden sind, wogegen Arbeitnehmer/innen über 35 Jahre besonders in beratenden Geschäftsfeldern vertreten sind, die ein entsprechendes Erfahrungswissen voraussetzen. Dies sei – so die Diskussion im Beirat – eine wichtige Chance und Perspektive für ältere Beschäftigte in der Multimedia-Branche, denn insgesamt zeichnet sich im Trend ab, dass genau die Arbeitsfelder Management/Consultance mit der entsprechenden Anforderung an technisch- betriebswirtschaftliches Know-How und ausreichendem Erfahrungs- und Prozesswissen Zukunftsperspektiven aufweisen.

Handlungsfeld Standortpolitik

Zusammenfassend wurde vom Forscherteam ein Thesenkatalog vorgestellt, der wesentliche Schlussfolgerungen der Untersuchungsergebnisse bezogen auf die Gestaltung des Multimedia-Standortes Hamburg aufzeigt.

Unter der These „Arbeitsmarktpolitik ist Standortpolitik“ wird betont, dass eine gute regionale Bildungs- und Wissensinfrastruktur das entscheidende Innovationspotential für Hamburg bildet. Es muss darauf geachtet werden, spezifische Barrieren – etwa durch Förderung von Frauen, durch Sicherheit im Qualifizierungssystem – zu überwinden. Hierzu gehören neben neuen Entwicklungen in der Bildungs- und Wissenschaftspolitik (Bachelor- und Masterstudiengänge) auch sozialpolitische Innovationen, die etwa den Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Ein Mitglied des Beirats betont hierzu, dass einhergehend mit der Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen vor allem das Denken in Prozessen von besonderer Bedeutung ist. Allein durch den Anspruch des lebenslangen Lernens, aber auch durch die rasante Entwicklung technischer Anforderungen in der Branche seien durchlässige und

modulare Bildungssysteme extrem wichtig. Zur Frage der Sicherheit und Gültigkeit von Qualifizierungssystemen wird die Notwendigkeit einer transparenten Informationspolitik betont. Ein Beispiel hierfür ist das Hamburger Bildungsportal, das zwar gut aufbereitete Informationen gebe, jedoch über die Qualität der Bildungsangebote kaum Aussagen zuließe. Die Bewertung von Maßnahmen und Angeboten der Bildungsträger gestalte sich – so die Diskussion – insgesamt schwierig, da es keine entsprechenden Qualitätsraster gebe. Erfolgversprechender seien aber, so der Vertreter des Arbeitsamtes, Bildungsangebote als Kooperations- oder Netzwerkprodukte. Hier habe das Arbeitsamt mit der für Arbeitsmarktpolitik zuständigen Behörde für Wirtschaft und Arbeit bereits in den Jahren ab 1999 sehr erfolgreiche Ansätze erprobt.

Die These 2 „Standortpolitik ist aber auch Arbeitsmarktpolitik“ fokussiert die Notwendigkeit, Hamburg als Multimedia-Standort weiterhin aktiv zu gestalten („urbane Vielfalt erhalten, pflegen und ausbauen“). In der Diskussion zeigen sich aber dort Grenzen, wo konkurrierende Standorte wie etwa Berlin durch spezifische Förderangebote große Unternehmen zu gewinnen versuchen. In den vergangenen Jahren seien durch die Bereitstellung europäischer

Fördermittel, die in Hamburg in dieser Form nicht zur Verfügung stehen, einige eingesessene Medienunternehmen nach Berlin abgewandert. In diesen Fällen sei die Landespolitik zwar machtlos gewesen, jedoch biete die Metropolstellung Hamburgs für die Standortpolitik genügend Potenzial. Es ist im Beirat einhellige Meinung, dass eine regionale Standortpolitik immer auch eine kooperative abgestimmte Entwicklung und Umsetzung von neuen Ansätzen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik unter Beteiligung aller relevanten Akteure beinhalten muss.

Mit Blick auf die konkreten Potenziale der Multimedia-Branche in Hamburg verweist These 3 auf das besondere Profil an der Schnittstelle zur Medien- und Kommunikationswirtschaft. Die starke traditionelle Medienlandschaft (Print-, Audio- und AV Medien sowie die Werbung) in Hamburg und die in Verbindung mit dem Internet erzeugten Synergien bilden die strategische Grundlage für den regionalen Arbeitsmarkt. Dies zeigt sich auch im Hinblick auf die fachlichen Hintergründe der Unternehmen der Multimedia-Branche. Im Vergleich zum Standort Berlin sind Hamburger Unternehmensgründer stärker in den Bereichen Printmedien,

Werbung/ Marketing/ Marktforschung und Audio-/ AV Medien beheimatet. Die in Hamburg ansässigen Großunternehmen der Branche bieten darüber hinaus zunehmend kombinierte Leistungen an, die Informationstechnologie, E-Commerce und Online-Dienste vereinen. Dieses Potenzial gilt es weiter auszubauen und durch gemeinsame Anstrengungen zu unterstützen.

Schließlich bilden den Großteil der Multimedia-Unternehmen in Hamburg – so die These 4 – wenig profilierte Kleinstdienstleister. Diese Unternehmen sind auch für die großen Betriebe ein wichtiger Zulieferer- und Kooperationspool. Damit sich auch diese Kleinstunternehmen am Markt halten können, müssen geeignete (nicht konkurrenzgeprägte) Netzwerkstrukturen, geeignete Büroflächenangebote und schließlich eine Unterstützung hinsichtlich der Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials ermöglicht werden. Dies verdeutlicht nach Ansicht eines Beiratsmitglieds in besonderer Weise die Notwendigkeit einer abgestimmten Qualifizierungspolitik auf Seiten aller Wirtschafts- und Sozialpartner.

4 Transfermöglichkeiten der Untersuchungsergebnisse

Zusammenfassend kann bestätigt werden, dass die Ergebnisse der Untersuchung – bezogen auf die branchenspezifischen Befunde der drei genannten Handlungsfelder – den Erwartungen der Beiratsmitglieder entspricht. Obwohl die inhaltliche Ausrichtung der Befunde einer generellen Einschätzung der Branchenentwicklung folgen, ergeben sich für die weitere Diskussion über die Einstiegs- und Qualifikationsvoraussetzungen der Multimedia-Branche in Hamburg neue auf der Grundlage empirischer Forschung konkretisierte Problemsichten („Insgesamt bestätigen die Untersuchungsergebnisse meine Problemsicht. Das Projekt hat aber dazu beigetragen, die Diskussion konkreter und auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen weiterzuführen“, so ein Beiratsmitglied).

Ein nun folgender wichtiger Schritt wäre ein strukturiertes Transfermanagement für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf die spezifischen Bedarfe der Multimedia-Branche. Diese Managementaufgabe kann jedoch nur schwerlich vom Forscherteam selbst bewältigt werden, es braucht vielmehr geeignete Personen und Institutionen, die die Ergebnisse für die politische Diskussion in der Metropolregion Hamburg übersetzen. Der Beirat selbst

ist in seiner Zusammensetzung zwar ein geeignetes Gremium zur Unterstützung der Untersuchung und Reflexion/Diskussion der Projektergebnisse. Es wird jedoch seitens der Mitglieder nicht einheitlich erwartet, dass dieses Gremium selbst in der Position ist, auf den Befunden und Empfehlungen beruhende Impulse in die bildungs- und arbeitsmarktpolitische Diskussion in Hamburg zu tragen. Hierfür wäre einerseits ein breitere Öffentlichkeit, andererseits die konkrete Einbindung politischer Entscheidungsträger notwendig.

Diese Einschätzung wird noch verstärkt, wenn man sich vor Augen führt in welchen Kontexten das Thema Multimedia auf der Ebene europäischer Programme aufgegriffen wird. Dazu seien abschließend einige Bemerkungen formuliert.

Bekanntlich hat der Europäische Rat von Lissabon (März 2000) das ehrgeizige strategische Ziel formuliert, die Union bis 2010 "zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen." In die-

sem Zusammenhang hat das Thema einer informationstechnologisch basierten Wissensgesellschaft einen zentralen Stellenwert.

Wenn man also den Gegenstand des Forschungsprojektes im Kontext europäischer Programme aufsuchen will, dann wird man zunächst auf die Bemühungen verwiesen, mit denen die Europäische Kommission die weitere Entwicklung zur „Informationsgesellschaft“ unterstützen will. Hierzu zählt ein komplexes Bündel von sektoralen und übergreifenden Politikansätzen wie einschlägige Aktionspläne (z.B. *e-Europe*; *Europäischer Raum lebenslangen Lernens*), differenzierte Ansätze der Politikberatung (wie *ESDIS - High level group on the Employment and Social Dimension of the Information Society* - oder die *Task Force on Skills and Mobility - New European Labour Markets*) und nicht zuletzt die breite Förderung einschlägiger Forschungsnetzwerke durch die Serie der sog. "Rahmenprogramme" (so das *Information Society Technology Programme/IST-programme* oder der Schwerpunkt *Improving the Socio-Economic Knowledge Base* im 5. Rahmenprogramm).

Allerdings wäre mit dieser forschungs- und strukturpolitischen Perspektive der Bezug zur (regionalen) Beschäftigungspolitik - wenn überhaupt - nur

indirekt herzustellen. Deshalb muß sich der Blick ebenso auf die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) richten - und dies nicht nur unter beschäftigungspolitischen sondern auch unter sozialpolitischen Gesichtspunkten.

Seitens der Europäischen Kommission (und auch des Rates) ist die EBS als das wesentliche Instrument zur Orientierung und Sicherstellung der Koordination der beschäftigungspolitischen Prioritäten gedacht, zu denen sich die Mitgliedstaaten auf europäischer Ebene verpflichtet haben. Nach "Lissabon" soll die EBS das Schlüsselinstrument zur Umsetzung der Lissaboner Strategie in der erweiterten EU werden. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang, daß die EBS - spätestens seit der Ratstagung in Nizza (2001) - gleichsam aus zwei parallelen Prozessen besteht: der Koordination über die *Nationalen Aktionspläne Beschäftigung* einerseits und über die *Nationalen Aktionspläne Inklusion* andererseits.

Während im Kontext der Beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998 - 2000 der Bezug zur Informationsgesellschaft noch sehr allgemein (durch Förderung von KMU, Risikokapital und des Beschäftigungspotentials des Dienstleistungssektors) hergestellt wird, betonen erst die Leitlinien für 2001 und 2002 ausdrücklich die "Voraussetzungen für

Vollbeschäftigung in einer wissensbasierten Gesellschaft". Zugleich werden die Anforderungen an die nationalen "Policymaker" komplexer: Die "Verwirklichung der wissensbasierten Gesellschaft" wird - in Kombination mit dem Prinzip "lebenslangen Lernens" - zum Querschnittsziel und die Mitgliedstaaten werden zur Entwicklung kohärenter Politikstrategien aufgefordert, die typischerweise aus einem "Policy-Mix" von Makroökonomie, Strukturreformen, Entwicklung von Humanressourcen, und sozialer Integration bestehen sollten.

Aufschlußreich ist in diesem Zusammenhang das Problembewußtsein, mit dem die Europäische Kommission die einschlägigen nationalen Politiken verfolgt. Sowohl die EU-weiten Beschäftigungsberichte als auch die Zwischenbilanz der Europäischen Kommission über 5 Jahre EBS machen auf das generelle Problem aufmerksam, daß der Übergang zur wissensbasierten Gesellschaft Risiken des Qualifikationsverfalls und der sozialen Ausgrenzung steigert. Die Rede ist von der Gefahr einer "digitalen Kluft", die längs der Merkmale Geschlecht, Alter, Bildung und Beschäftigungsstatus zu verlaufen drohe. Liest man die Befunde des Projektes über das Beschäftigungssegment Neue Medien in dieser Perspektive, dann unterstreichen die Aussagen über die

im regionalen Kontext aufweisbaren geschlechts-, alters- und qualifikationsbezogenen Selektionsmechanismen die Befürchtungen der Europäischen Kommission. Die marktinternen Prozesse der Implementierung neuer Kommunikationstechnologien scheinen nicht aus sicher heraus die Desiderate eines Arbeitsmarktes zu erfüllen, der - wie die programmatische Formel der Europäischen Kommission lautet - "für alle offen steht". Das gilt sowohl für das Querschnittsziel des Gendermainstreamings und die notwendige angemessene Berücksichtigung der demografischen Entwicklung ("aktives Altern"). als auch hinsichtlich der erwerbsbiographischen Situierung der in den Neuen Medien Beschäftigten (Stichworte: Balance von Arbeit und Nichtarbeit, Risikomanagement). Als offene Frage zum Abschluß des Projektes bleibt damit, ob und in welchem Umfang diese Desiderate auf regionaler Ebene und mit den hier zur Verfügung stehenden politischen Instrumenten aufgefangen werden können.