

Ergebnisprotokoll des Koordinationsworkshops

Erkennung und Erhebung des Qualifikationsbedarfs (Endfassung)

22. November 2001,
Hotel Ibis, Wien

1) Rahmen und Ziele des Workshops	2
2) Qualifikationsbedarfserkennung: Begriff und thematischer Rahmen, Motive und Orientierungen, institutionelle Arrangements Dr. Dietmar Paier, IQuA	3
3) Qualifikationsbedarfsanalysen in Österreich: Stärken, Entwicklungsfelder, Handlungsoptionen Dr. Jörg Markowitsch, 3s GmbH.....	7
4) Diskussion 1	25
5) Kooperative Ansätze der Antizipation von Entwicklungen in Qualifikation und Beschäftigung Dr. Lorenz Lassnigg, Institut für Höhere Studien	31
6) Diskussion 2	39
7) Arbeitsgruppe 1	44
7.1. Ziele der Qualifikationsbedarfserhebung.....	44
7.2. Methoden der Qualifikationsbedarfserkennung	48
7.3. Voraussetzungen für die Zielerreichung	49
8) Arbeitsgruppe 2	52
9) Resümee	54
10) Anhang	57
10.1. Teilnehmer/innen, Moderation, Protokoll.....	57
10.2. Geplante Struktur des Workshops	58

1) Rahmen und Ziele des Workshops

Der Koordinationsworkshop *Erkennung und Erhebung des Qualifikationsbedarfs am Arbeitsmarkt* widmete sich jenen Problemstellungen, die in der interministeriellen Arbeitsgruppe zum lebenslangen Lernen als vordringlich eingestuft wurden.

Problemstellung:

Das Aus- und Weiterbildungsangebot reagiert häufig zu spät auf aktuelle Tendenzen am Arbeitsmarkt.

Ziele und Arbeitsinhalte:

- Bündelung bzw. Vernetzung bestehender Forschungsaktivitäten
- Erarbeitung von Maßnahmen, um die Forschungsergebnisse effektiv unter den Anwendern (EB- und WB-Einrichtungen, Ministerien, Schulen, Hochschulen, AMS, Sozialpartner) zu verbreiten und umsetzen zu können
- Schaffung von Steuerungsinstrumenten, um nachgefragte Qualifikationen kurzfristig fördern und Fehlentwicklungen effizient entgegenarbeiten zu können
- Strategien zur Entwicklung von „kurzen“ Berufsausbildungen im Bereich der neuen Technologien

Die vom Veranstalter des Workshops, dem *Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur* vorgegebenen Ziele lauteten:

1. Eine **Analyse des IST-Standes** in Österreich vorzunehmen und insbesondere ein pointiertes Stärken/Schwächen – Profil für den Problemkreis zu entwickeln;
2. Laufende oder abgeschlossene **best practice–Modelle** zu nennen, die für weitere Maßnahmen wegweisend sein könnten;
3. Den Handlungsbedarf hinsichtlich defizitärer Bereiche präzisierend herauszuarbeiten und **Verbesserungsvorschläge** zu machen.

2) Qualifikationsbedarfserkennung: Begriff und thematischer Rahmen, Motive und Orientierungen, institutionelle Arrangements

Dr. Dietmar Paier, Institut für experimentelle Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung (IQuA)

A. Begriff Qualifikationsbedarfserkennung und thematischer Rahmen:

Ausgehend von einer begrifflichen Unterscheidung von geläufigen Begriffen wie Qualifikationsbedarfsprognosen und Qualifikationsstrukturanalysen skizziert Dr. Paier den Begriff der Qualifikationsbedarfserkennung (QBE). Qualifikationsbedarfserkennung zielt auf zwei Aspekte ab:

1. die Analyse der Modernisierung von bereits bestehenden Qualifikationen bzw. Qualifikationsprofilen
2. die Analyse und Identifikation von neuen Qualifikationen

Während Qualifikationsbedarfsprognosen und Qualifikationsstrukturanalysen die aktuelle Entwicklung und den zukünftigen Bedarf statistisch und in der Regel gegliedert nach formalen Kriterien wie Alter und formaler Bildung voraussagen bzw. untersuchen, zielen Ansätze der Qualifikationsbedarfserkennung neben den quantitativen Veränderungen stärker auf die Erkennung des inhaltlichen Wandels von Qualifikationsanforderungen ab.

Die Veränderung von Qualifikationsanforderungen ist wiederum das Ergebnis von Systemveränderungen. An Einflussfaktoren sind dabei vor allem zu nennen:

- Innovationen im technischen System
- Veränderungen der Bevölkerungsstruktur
- der institutionelle Wandel des Bildungssystems (Beispiel Fachhochschulen als Reaktion auf neue Qualifikationsanforderungen)
- die zunehmende Bedeutung von Information und Wissen in der Arbeitswelt
- der Wandel der Arbeitsorganisation
- Prozesse der Globalisierung

Diese Wandlungsprozesse bestimmen einerseits die Inhalte neuer Qualifikationsanforderungen, sie beeinflussen andererseits auch den Umfang (Wie viele Arbeitskräfte mit spezifischen Qualifikationen werden benötigt werden?) und die Struktur des Qualifikationsangebots und

der Qualifikationsnachfrage (Wie viele nach bestimmten Bildungsebenen, Altersgruppen, Geschlecht etc.?).

Als Beispiel für einen Ansatz innerhalb der Qualifikationsbedarfserkennung verweist Dr. Paier auf den Wandel der Qualifikationsnachfrage in der IKT-Branche. Mittels Analyse von Stellenanzeigen kann beispielsweise gezeigt werden, dass im Jahr 2001 einerseits die Nachfrage nach „klassischen“ SoftwareentwicklerInnen stagniert, dass in den ersten drei Quartalen sich jedoch eine statistisch signifikante Verschiebung der Nachfrage nach bestimmten Qualifikationsinhalten ergeben hat. Diese besteht unter anderem darin, dass die Nachfrageintensität nach reinen Web-Programmierung-Fachkräften an Bedeutung verliert, hingegen im Bereich E-Commerce vermehrt spezielle Qualifikationsbündel, die Datenbankkenntnisse, Businesssoftware, Web-Programmierung und Tools für Datenbankanbindungen kombinieren, nachgefragt werden. Auch werden Qualifikationen, die bisher vor allem in Verbindung mit IKT-Fachkräften nachgefragt wurden, immer häufiger in Verbindung mit anderen Berufsgruppen nachgefragt (z.B. spezielle IKT-Kenntnisse auf SachbearbeiterInnenebene als Folge der Verbreitung von Businesssoftware in den Unternehmen).

Ansätze wie diese dienen den mit Bildungsplanung und –durchführung befassten Stellen (z.B. AMS, Bildungseinrichtungen) als Planungsgrundlage und als Orientierungsrahmen für die laufende Aktualisierung von bestehenden und Entwicklung von neuen Bildungsangeboten.

B. Motive und Orientierungen der Qualifikationsbedarfserkennung:

Die ursprünglichen Motive der Qualifikationsbedarfserkennung lagen in der Vermeidung von „Mismatch“ zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage. Diese „defensive“ Ausrichtung manifestierte sich vor allem in einer „Gegenstandsorientierung“, die darauf abzielte, die Veränderungen des Qualifikationsbedarfs nach Berufsgruppen, Wirtschaftsklassen und Sektoren zu erfassen.

Zukünftig sollte verstärkt die Frage behandelt werden, in welchem Ausmaß Systeme der Qualifikationsbedarfserkennung aktiv zur Bewältigung des Strukturwandels genutzt werden können und sollen, um diese Veränderungen durch verbesserte Bildungsplanung bzw. verbesserte Steuerung von Angebot und Nachfrage bewältigbar zu machen. Ebenfalls stärkere Beachtung müsste in Zukunft die Frage finden, wie Systeme der Qualifikationsbedarfserken-

nung beschaffen sein müssen, um planungs- und gestaltungsrelevante Informationsgrundlagen für die politische und fachliche Ebene verfügbar zu machen.

Dabei steht auch die Frage im Mittelpunkt, ob man hier von einer Reformorientierung (Welche punktuellen Reformen müssen in bestimmten Bereichen des Aus- und Weiterbildungssystems unternommen werden?) oder von einer Prozessorientierung ausgeht. Eine Prozessorientierung im Sinne der laufenden und flexiblen Anpassung der Planungs- und Entscheidungssysteme an neue Anforderungen wäre den schnellen Innovationszyklen und kurzfristigen wirtschaftlichen und beruflichen Wandlungsprozessen eher angemessen und würde helfen, einer institutionell bedingten natürlichen Trägheit des Aus- und Weiterbildungssystems entgegenzuwirken.

C. Institutionelle Arrangements für Systeme der Qualifikationsbedarfserkennung:

Flexible Systeme der Qualifikationsbedarfserkennung umfassen nicht nur entsprechende, meist wissenschaftliche Forschungsaktivitäten, sie benötigen ein abgestimmtes Setting, in dem die Ebenen der Wissenschaft, des Ergebnistransfers, der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Bewertung von Ergebnissen sowie der politischen Planung, Entscheidung und Umsetzung ineinander greifen. Dies wiederum setzt voraus, dass AkteurInnen der unterschiedlichen Ebenen (Achse national, regional, lokal sowie Achse Ministerien – intermediäre Ebenen – Bildungseinrichtungen - Unternehmen) in QBE-Systeme integriert werden. Grundsätzlich ist die Ergebnisqualität und die Reaktionsfähigkeit von QBE-Systemen abhängig von den noch zu entwickelnden institutionellen Arrangements.

Folgende, sowohl formale, inhaltliche und die Kooperationsstrukturen zwischen unterschiedlichen Ebenen betreffende Aspekte zählen zu den erforderlichen Rahmenbedingungen für ein System der Qualifikationsbedarfserkennung:

1. Qualifikationsbedarfserkennung als pluralistische Wissensstrategie:

Auf Grund der Vielfältigkeit des Gegenstandes Qualifikationsbedarfserkennung sollte jedes QBE-System durch eine *koordinierte Vielfalt an Methoden und Analysegegenständen* gekennzeichnet sein. Ebenfalls erforderlich ist zusätzlich zu bestehenden AkteurInnen die umfassende Integration von *neuen AkteurInnen als Wissensquellen* (z.B. Personalberatungen) in QBE-Systeme, um deren implizites und explizites Wissen stärker zu nutzen.

2. Um planungs- und entscheidungsrelevante Ergebnisse sicherzustellen, müssen QBE-Systeme dem *Grundprinzip Dauerbeobachtung* folgen. Nur auf diese Weise können re-

gelmäßige und vergleichbare Erkenntnisse hergestellt werden, welche rasche Aufschlüsse über neue Entwicklungen ermöglichen.

3. Methodisch betrachtet sollte der Kern der Dauerbeobachtung aus einer Koppelung von gesamtwirtschaftlichen Makromodellen (z.B. Prognosen zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung) und speziellen empirischen Analysen der Veränderung von Qualifikationsinhalten bestehen. Vor dem Hintergrund gesamtwirtschaftlicher Modelle können durch diese parallel durchzuführenden Analysen frühzeitige Veränderungen erkannt werden. Diese Vorgangsweise sollte auf nationalen, regionalen und lokalen Ebenen unter Einbeziehung von Leitunternehmen, Bildungseinrichtungen, Fachebenen und ExpertInnen implementiert werden.
4. Ein kritischer Faktor für die Verwertbarkeit der Ergebnisse ist die Ergebnissicherung. Notwendig erscheint angesichts der in Österreich noch sehr heterogenen Landschaft der Qualifikationsbedarfserkennung ein System der *periodischen Validierung* der Ergebnisse und der konsensuellen Ableitung von politischen Gestaltungsempfehlungen durch die beteiligten AkteurInnen (Ministerien, Sozialpartner, AMS, Bildungseinrichtungen, ForscherInnen, Unternehmen, Personal- und Unternehmensberatungen, Länder etc.)
5. In einem nächsten Schritt sind Qualitätsstandards für Informationsgewinnung und –validierung sowie für die Implementierung von Erkenntnissen in politische Planungs- und Entscheidungsprozesse zu entwickeln.
6. Grundsätzlich sollte die Qualifikationsbedarfserkennung zum Zweck der erhöhten politischen Steuerung von Anpassungsprozessen als *politische Kooperationsaufgabe* von Wirtschaftsministerium, Bildungsministerium, Arbeitsmarktpolitik und Sozialpolitik verankert werden. Eine derartige Vorgangsweise erhöht die Chancen, durch die Schaffung von entsprechenden politischen und rechtlichen Grundlagen die schnellere Reaktionsfähigkeit des Aus- und Weiterbildungssystem von politischer Seite zu fördern und durch die Institutionalisierung eines flächendeckenden Systems der Qualifikationsbedarfserkennung letztlich die gesamtwirtschaftliche Entwicklung zu unterstützen.
7. Erforderlich ist es darüber hinaus, die derzeit fragmentierten und unkoordinierten Aktivitäten im Sinne der Verzahnung von Informationsgewinnungs-, Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene im Sinne einer *Plattformpolitik* zu organisieren. Diese sollte grundsätzlich von den erwähnten Ministerien getragen werden.

3) Qualifikationsbedarfsanalysen in Österreich: Stärken, Entwicklungsfelder, Handlungsoptionen Dr. Jörg Markowitsch, 3s GmbH

Das Input-Referat von Jörg Markowitsch präsentierte die wesentlichen Argumentationslinien des nachfolgenden Beitrags, wobei insbesondere die vordringlichen Handlungsfelder hervorgehoben wurden.

Entwicklung des österreichischen Berufsbildungssystems durch Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen - Modelle und Methoden¹

1. Einleitung

Die Gestaltung des österreichischen Bildungssystems hat sich bislang nur marginal an Qualifikationsentwicklungen am Arbeitsmarkt und am tatsächlichen Qualifikationsbedarf orientiert. Erst in jüngerer Zeit und in Folge von „Bildungskrisen“ (z.B. akuter Lehrstellenmangel, Ausbildungsdefizite der Universitäten) sowie im Zuge von Dezentralisierungstendenzen des nationalen Bildungssystems vollzog sich eine stärkere Arbeitsmarktorientierung von Bildungsangeboten. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung entstanden höchst unterschiedliche Formen der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen und der Anpassung des Bildungssystems.

Der folgende Artikel gibt zunächst einen Überblick über die historischen Entwicklungen der Zusammenhänge von Qualifikations- und Bildungssystem. Dabei werden die wichtigsten Untersuchungen und Forschungsinstitutionen vorgestellt, welche Anpassungsprozesse² dieser Systeme behandeln. Diese Prozesse, die sich je nach Bildungsform stark unterscheiden, werden modellhaft dargestellt und die Rolle der jeweiligen Akteure (Staat, Sozialpartner, Berufsbildungsforschung, Bildungseinrichtungen) diskutiert. Neben die Modellbetrachtung tritt die Diskussion über Methoden der Bestimmung von Qualifikationsentwicklungen. Zu diesem Zweck wird den jüngsten österreichischen Qualifikationsbedarfsstudien auf den Grund gegangen. Daneben gibt es auch andere Ansätze, die nicht vorrangig der Anpassung des Be-

¹ Der Artikel wurde im Rahmen des Projekts „Observation of Innovations“ im Auftrag von CEDEFOP verfaßt und erschien auf englisch in: Burkart, Sellin (2000): CEDEFOP-Anticipation of Occupation and Qualification Trends in the European Union. Innovations for effective anticipation of qualification and competence trends and the adaptation of VET provision in Member States.

rufsbildungssystem durch Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen dienen, aber dennoch einen wichtigen Beitrag zur Abstimmung von Bildungs- und Beschäftigungssystem zu leisten im Stande sind. Diese sollen schließlich über die einschlägigen Methoden hinaus den thematischen Rahmen erweitern. Abschließend werden aus der Bewertung der verschiedenen Modelle, Methoden und Ansätze Schlussfolgerungen für deren Weiterentwicklung gezogen.

2. Historische Entwicklungen, derzeitiger Stand und neuere Tendenzen

Ende der fünfziger bis in die Sechzigerjahre war die ökonomisch-politische Diskussion von der Frage bestimmt, wie wirtschaftliches Wachstum langfristig gesichert und gefördert werden kann. Im Zuge wachstumstheoretischer Untersuchungen wurde die im Arbeitskräftepotenzial immanente Qualifikationsstruktur als entscheidender Wachstumsfaktor hervorgehoben. Die gemeine bildungsökonomische Meinung „mehr Bildung führt zu mehr Wohlstand“ wurde auch in den darauf folgenden Jahren kaum in Frage gestellt - schließlich war man zu sehr von der enormen Bildungsexpansion der 70er und 80er-Jahre gebannt. Sowohl die Politik als auch die Forschung war daher in den 80er-Jahren stark von Abstimmungsprozessen der Bildungs- und Beschäftigungssysteme und den Folgen der Bildungsexpansion bestimmt, wobei vor allem bedarfsorientierte makro-ökonomische Ansätze zum Einsatz kamen (CLEMMENT 1980, PLITZKA-RICHTER 1989). Diese Art der Forschung wird auch nach wie vor von den großen, öffentlich getragenen Wirtschaftsforschungsinstituten *WIFO*³ und *IHS*⁴ betrieben (siehe z. B. LASSNIG 1997, BIFFL 1997). Der zusätzlich entstandene Bedarf an Berufsbildungsforschung wurde von Forschungsinstituten der Sozialpartner, dem *IBW*⁵ und *ÖIBF*⁶, gedeckt, welche die einschlägige Forschungslandschaft über Jahre hinweg bestimmten. Einen österreichischen „Meilenstein“ in Bezug auf die Analyse von Qualifikationsentwicklungen stellt die 1989 vom *Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen* herausgegebene Studie „Qualifikation 2000“ dar. Diese weicht zwar von o.g. Meinung und dem Versuch der Bilanzierung von Bildungs- und Beschäftigungssystem nicht ab, zeichnet sich aber durch eine viel umfas-

² Unter Anpassungsprozeß verstehe ich den gesamten Vorgang des Erkennens von Qualifikationsentwicklung und der Anpassung des Berufsbildungssystem an diese durch entsprechende Implementation neuer Bildungseinrichtungen oder -inhalte.

³ *Österreichisches Wirtschaftsforschungsinstitut*

⁴ *Institut für Höhere Studien*

⁵ Das *Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)* wurde 1975 auf Initiative der *Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft* (nunmehr: *Wirtschaftskammer Österreich*) und der *Vereinigung österreichischer Industrieller* gegründet.

⁶ Das *Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF)* wurde 1970 auf Initiative des *Österreichischen Gewerkschaftsbundes*, der *Kammer für Arbeiter und Angestellte* sowie dem Sozialministerium und Wissenschaftsministerium gegründet. Mit der Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung 1994 aus der Bundesverwaltung - nunmehr *Arbeitsmarktservice (AMS)* - wechselte der Großteil des wissenschaftlichen Personals des ÖIBF in die neu geschaffene Abteilung *Berufsinformation und Qualifikationsforschung (BIQ)* des AMS.

sendere und ganzheitlichere Betrachtungsweise und die Einbindung einer Vielzahl von Akteuren und angrenzenden Themen aus. Man kann dabei einen bestimmten Wandel von deterministischen Auffassungen hin zu relativistischen konstatieren, was in Folge auch Raum für verschiedenste Ansätze in der Qualifikationsforschung, z.B. Übergangsforschung oder Innovationsforschung, schuf. Allgemein hat sich in den letzten Jahren ein Trend weg von groß angelegten, unabhängigen und nationalen Qualifikationsanalysen hin zu regionalen, lokalen bzw. überhaupt betriebsspezifischen Qualifikationsbedarfsanalysen abgezeichnet. Dieser Wandel wurde auch insofern institutionell begleitet als neben den großen und etablierten Forschungseinrichtungen viele kleine, gemeinnützige und auch private Forschungseinrichtungen entstanden sind.

Während zu Beginn vor allem Interessenvertretungen und Forschungsinstitutionen auf den durch den immer rascheren Qualifikationswandel entstandenen Handlungsbedarf hingewiesen haben, schlugen sich diese Entwicklungen schließlich auch in Form von Reformen und Gesetzen nieder. Die Einführung von Fachhochschul-Studiengängen (*FHStG*), die Einführung der Berufsreifeprüfung, die Forderung der Arbeitsmarktrelevanz von Universitätsstudien (*UniStG*), die Berufsorientierung an den Schulen sind nur einige Beispiele dafür. Die Vielzahl an Qualifizierungsmaßnahmen und bildungsrelevanten Initiativen des *Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP)* liefert ein weiteres sehr aktuelles Beispiel.

3. Anpassungsmodelle⁷

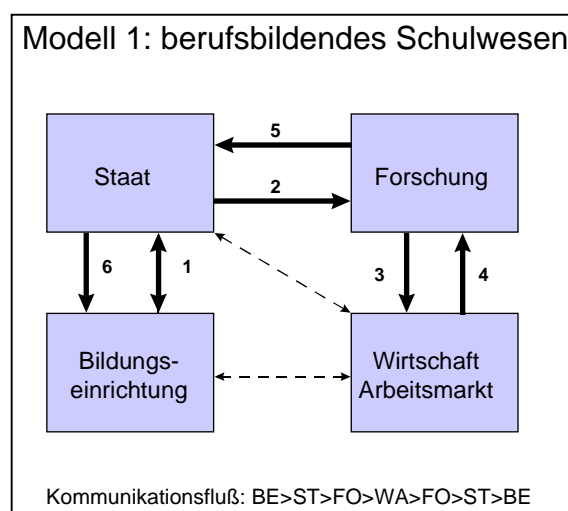
In Hinblick auf die Steuerung des Berufsbildungssystems muss die Berufsausbildung in Schulen (und Universitäten und Hochschulen) grundsätzlich von der Lehre unterschieden werden. Das Schul- bzw. Hochschulwesen war durch seine zentrale Gestaltung nur schwach an Qualifikationsentwicklungen am Arbeitsmarkt gekoppelt, die Lehre hingegen, alleine durch den betrieblichen Lernort stark von Qualifikationsentwicklungen abhängig. Bei der Betrachtung von Anpassungsmodellen muss man daher auch zwischen den institutionell verschiedenen Bildungsformen unterscheiden. Im Folgenden werden die Modelle für das berufsbildende Schulwesen, die Lehre, die Weiterbildung und das Fachhochschulwesen dargestellt. Damit kann ein breites Spektrum an Berufsbildungsformen hinsichtlich der Bildungsebene und dem rechtlichen Status veranschaulicht, aber auch traditionelle Modelle mit modernen

⁷ Unter „Anpassungsmodell“ verstehe ich im folgenden die Form und den Prozeß der Kommunikation, zwischen dem Qualifikationssystem bzw. -teilsystem und dem Berufsbildungssystem bzw. -teilsystem mit dem Ziel der Abstimmung. Im Unterschied dazu bezeichne ich als „Methode“ nur jene Formen und Prozesse, die der Analyse von Qualifikationen dienen.

verglichen werden. Abschließend werden die Modelle gegenübergestellt und hinsichtlich ausgewählter Kriterien diskutiert.

3.1 Berufsbildendes Schulwesen - Modell 1

Die Ausbildungsinhalte des berufsbildenden Schulwesens (BMS, BHS, Akademien, Kollegs) werden seitens des BMBWK⁸ in Form von Rahmenlehrplänen bundesweit festgeschrieben. Der Entwurf für einen Lehrplan kommt in jenen Fällen, in denen es sich um Änderungen bestehender Lehrpläne handelt, meist aus der Führungsebene der Schulen. Im Falle neuer Bereiche bzw. Fachrichtungen wird der Lehrplanentwurf häufig durch das BMBWK angeregt, wobei hier der Wissenstand und die Beobachtungen der einzelnen Fachabteilungen den Aus-



schlag gibt, d.h. die erstmalige Auseinandersetzung mit neuen Qualifikationsentwicklungen erfolgt auf höchst informelle Weise. Der vom BMBWK überarbeitete Entwurf wird im Rahmen einer Arbeitsgruppe, der Vertreter der Sozialpartner und Vertreter von Schulen angehören, diskutiert. Die Einbindung der Sozialpartner geschieht nicht auf Basis einer gesetzlichen Regelung, sondern einer stillen Vereinbarung. Im Vergleich zur Gestaltung der Lehre spielen die Sozialpartner eine eher untergeordnete Rolle. An der zentralen Stellung des BMBWK hat sich seit dem Inkrafttreten des Schulorganisations-Gesetzes (1962) nichts geändert. In der Vorgehensweise kann man eine noch stärkere kooperative Komponente beobachten und ein gestiegenes Vertrauen in die Methoden der Sozialforschung zur Ermittlung neuer Ausbildungsinhalte feststellen. Erst seit kurzem (seit etwa 2 Jahren) wird die Forschung stärker in den Anpassungsprozess in Form empirischer Grundlagenarbeit eingebunden.

⁸ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und kulturelle Angelegenheiten.

Derzeit kann man daher im Bereich des berufsbildenden Schulwesens von einem eher zentralistischen Modell⁹ - wie in der folgenden Abbildung dargestellt¹⁰ - ausgehen. Dabei geht die Initiative wechselseitig von der Bildungseinrichtung und dem Staat aus, während die Forschung immer häufiger als Unterstützung bei der Ermittlung von Bildungsverhalten und Qualifikationsentwicklungen durch den Staat hinzugezogen wird.

Der Prozess der Lehrplangestaltung - vom Erstentwurf bis zum endgültigen Lehrplan - dauert mindestens 2 Monate, jedoch selten länger als ein volles Jahr. Bis zur endgültigen Verabschiedung der Reform als Gesetzesnovelle ist zusätzlich mindestens mit einem drei viertel Jahr zu rechnen. Gerade aus diesem Grund sind in der jüngsten Vergangenheit sehr viele Schulversuche entstanden, in denen dieser formale Begutachtungsweg beträchtlich verkürzt werden kann.

Das BMBWK verfügt über keine eigene Stelle zur Beobachtung von Qualifikationsentwicklungen. Der Anpassungsprozess ist daher eher problembezogen bzw. bedarfsorientiert als systematisch. Es wird aber bereits an die Etablierung einer Lehrplanentwicklungsgruppe, die eine kontinuierliche Beobachtung von Bildungs- und Qualifikationssystem und daran geknüpfte Planung betreibt, gedacht. Am Rande beschäftigt sich auch das 1972 gegründete *Zentrum für Schulversuche und Schulentwicklung* mit der Beobachtung von Qualifikationsentwicklungen.

Unabhängig davon muss man bemerken, dass a) gerade die letzten Reformen im berufsbildenden Schulwesen die verstärkte Orientierung am Beschäftigungssystem deutlich machten (mehr Autonomie, neue projektbezogene Arbeitsformen, Fremdspracheninitiativen, Betriebswirtschaftliche Zentren, Technikerprojekte, etc.) und b) der Veränderungsbedarf im Falle der berufsbildenden höheren Schulen im Vergleich zu anderen Ausbildungsformen gering ist, da die Ausbildung von ihrer Grundkonzeption derzeitigen Arbeitsmarktentwicklungen sehr entgegenkommt.

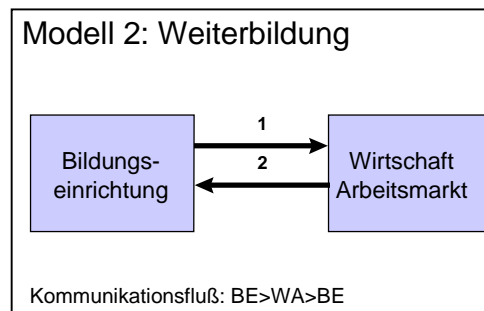
⁹ Dieses Modell findet sich mit etwas veränderten Parametern auch im Universitätswesen.

¹⁰ Die Darstellung der Modelle ist stark vereinfacht, so werden z.B. die Sozialpartner nicht eigens ausgewiesen, der „Staat“ nicht weiter differenziert und auf die Rolle der Öffentlichkeit nicht eingegangen.

Die Pfeile und Ziffern geben den vereinfachten Kommunikationsprozeß wieder. Die Weg wird zusätzlich formal beschrieben unter Verwendung folgender Abkürzungen: Staat (ST), Forschung (FO), Wirtschaft/Arbeitsmarkt (WA), Bildungseinrichtung (BE).

3.2 Berufliche Weiterbildung - Modell 2

Das einfachste Anpassungsmodell findet sich in der beruflichen Weiterbildung. Da es für die berufliche Weiterbildung in Österreich kaum rechtliche Grundlagen gibt und die gesellschaftliche Verantwortung für die Gestaltung der Weiterbildung ausschließlich deren Trägern¹¹ obliegt, werden hier sehr einfache und pragmatische Wege beschrrieben. Die Weiterbildungseinrichtungen antworten in diesem Modell (siehe Modell 2) direkt auf einen Bedarf der Wirtschaft.



Dabei ist anzumerken, dass die Gestaltung der Weiterbildung, auch der beruflichen Weiterbildung, grundsätzlich stärker Akzeptanzstrukturen (Weiterbildungsnachfrage) als Bedarfsstrukturen folgt. Die Bedarfsanalyse zur Entwicklung von Weiterbildungsinhalten und -angeboten ist eher die Ausnahme, und falls sie doch zu Stande kommt, wird sie intern durchgeführt. Trotz der Dominanz der zwei großen Weiterbildungseinrichtungen (bfi, WIFI) gibt es eine recht differenzierte Angebotsstruktur hinsichtlich der Weiterbildungsteilnehmer und -inhalte. Bei einer präziseren Modellierung müsste man diese Struktur berücksichtigen: So folgen etwa die von den Weiterbildungseinrichtungen angebotenen Bildungsprogramme für Arbeitslose eher dem Modell 1, wobei das AMS die zentrale Steuerung übernimmt.

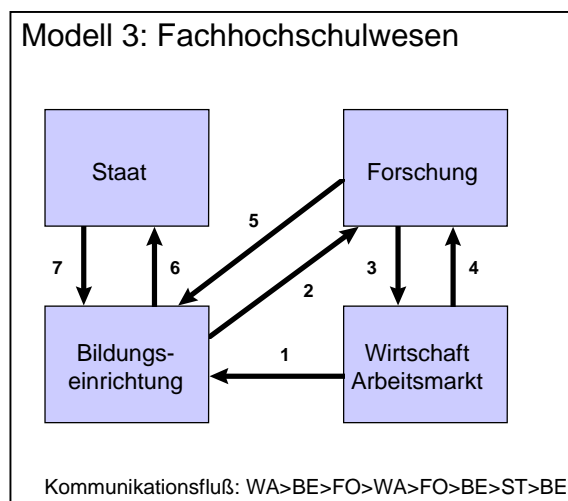
Die Vorteile dieses Modells liegen in der unübertroffenen raschen Reaktionszeit auf Qualifikationsveränderungen, die durch konkurrierende Anbieter noch verstärkt wird sowie in der Anpassungsfähigkeit des Systems an sich. Die Nachteile liegen ebenfalls auf der Hand: die Orientierung an der individuellen Weiterbildungsnachfrage steht häufig in Kontrast zum Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes. Gerade auf Grund des Konkurrenzverhältnisses und dem Fehlen einer gesellschaftspolitische Gesamtverantwortung kann die Weiterbildungsnachfrage nicht in entsprechende Bahnen geleitet werden.

¹¹ Der berufliche Weiterbildungsmarkt wird in Österreich von zwei Organisationen dominiert, dem *Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI)*, welches im Naheverhältnis zur *Wirtschaftskammer* steht und dem *Berufsförderungsinstitut (bfi)*, welches im Naheverhältnis zur *Kammer für Arbeiter und Angestellte* steht.

3.3 Fachhochschulwesen - Modell 3

Das neueste Anpassungsmodell wurde durch das *FHStG*, welches 1994 in Kraft trat, geschaffen, und ist nicht nur auf Grund der Neuheit sehr bemerkenswert. Im Falle der Fachhochschulen zieht sich der Staat auf eine regelnde und kontrollierende Funktion zurück, während die Initiative und die Gestaltung der Bildungseinrichtung dem Fachhochschul-Studiengang bzw. dessen Erhalter¹² obliegt.

Der Bedarf nach einer neuen Ausbildungsrichtung oder der Veränderung bestehender Ausbildungsinhalte geht häufig von der Wirtschaft aus. Dies alleine reicht allerdings nicht aus, um bei der Bildungseinrichtung bzw. dem Erhalter die Schaffung eines entsprechenden Angebotes zu initiieren. Der Erhalter ist per Gesetz dazu verpflichtet einen Antrag auf Anerkennung eines FH-Studienganges zu stellen. Dieser beinhaltet die Durchführung einer Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfsanalyse und einer Akzeptanzanalyse bei potenziellen Studierenden durch eine geeignete unabhängige Forschungsinstitution. Die Genehmigungsfrist für den Betrieb eines FH-Studienganges ist in der Regel auf 4 Jahre beschränkt. Eine Verlängerung sieht einen Neuantrag, in der neuerlich Bedarf und Akzeptanz geprüft werden, sowie die Vorlage eines Evaluierungsberichtes vor.



Nachdem die Bildungseinrichtung also ein Konzept entworfen hat, welches sowohl dem Qualifikationsbedarf am Arbeitsmarkt als auch der Bildungsnachfrage entsprechen sollte, beauftragt diese ein Forschungsinstitut, Bedarf und Akzeptanz des potenziellen Angebotes zu testen. Der Staat¹³ kontrolliert diesen Prozess und entscheidet schließlich über Neu- bzw. Verlängerungsantrag des FH-Studienganges. Auf Grund des derart geschaffenen Bewusst-

¹² Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen ist nicht der Staat, sondern häufig gemeinnützige oder private Vereine.

¹³ Genauer: Der Fachhochschulrat (FHR)

seins für die Arbeitsmarktrelevanz bei den Erhaltern¹⁴ von FH-Studiengängen und der Verantwortung gegenüber dem Gesetzgeber aktualisieren viele Studiengänge ihre Bedarfserhebungen nicht nur für Verlängerungsanträge, sondern laufend.

Die Sozialpartner sind als Mitglieder im FHR vertreten. Davon abgesehen wird die Entwicklung des Fachhochschulwesens von den Sozialpartnern sehr positiv bewertet und kaum kritisiert.¹⁵

Die Dauer für die Entwicklung eines FH-Studienganges ist unterschiedlich und hat sich in den letzten Jahren, auf Grund der Fülle an Anträgen, geändert. Man muss jedenfalls unterscheiden zwischen der Vorlaufzeit bis zur Einreichung als Antrag (Erarbeitung eines Konzepts, Erstellung einer Bedarfs- und Akzeptanzanalyse, Ausarbeitung des Antrages auf Anerkennung), die durchschnittlich 1 Jahr, mindestens jedoch ein paar Monate beträgt, und der Bearbeitung durch den FHR bis zur endgültigen Inbetriebnahme, die zu Beginn des Fachhochschulwesens oft nur ein halbes Jahr betrug und derzeit durchschnittlich eineinhalb Jahre.

Die Vorteile des Modells „Fachhochschulwesen“ liegen in der Betonung der Rollen von Anbieter und Nachfrage. Dadurch, dass die Initiative und die Gestaltung der Bildungseinrichtung bzw. den Erhaltern übertragen wird, wird viel Raum für Innovationen, Flexibilität und lokale (dezentrale) Interessen geschaffen. Gleichzeitig wird die Orientierung an aktuellen und zukünftigen Qualifikationsentwicklungen gefördert und durch die Forschung sichergestellt. Ein weiterer Vorteil liegt in der Koppelung von Qualifikationsbedarf und Bildungsnachfrage.¹⁶ Das Modell Fachhochschulwesen entspricht somit nicht nur den gestiegenen Anforderungen an Bildungseinrichtungen, sondern auch einer neuen, modernen Rolle des Staates.

3.4 Lehre - Modell 4

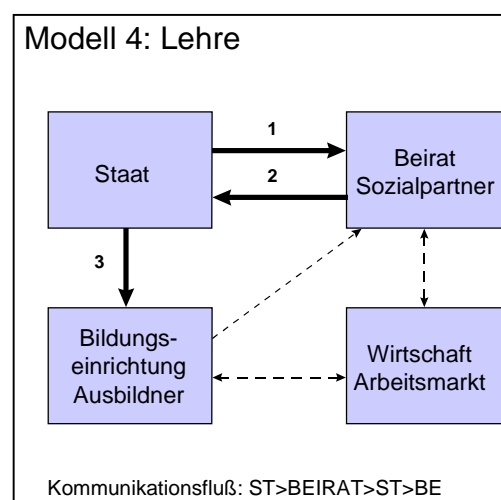
In Bezug auf die Lehre sind die Rollen mannigfaltiger verteilt. Die Grundsätze regelt der Gesetzgeber, Berufsbilder und Prüfungsordnungen werden durch die Verordnungen des Wirtschaftsministers bestimmt, die Lehrpläne durch den Unterrichtsminister und die Landes- schulräte. Wesentliche Aufgaben in der Anpassung der Lehre an neue Qualifikationsentwick-

¹⁴ Die anhaltende Förderung dieses Bewußtseins (welches seinen Ausgangspunkt mit der bereits zitierten Studie „Qualifikation 2000“ nahm) durch dieses spezifische Anpassungsmodell ist ein unbestreitbarer Erfolg der jüngsten österreichischen Bildungspolitik.

¹⁵ Die den Sozialpartnern nahestehenden Weiterbildungseinrichtungen WIFI und BFI zählen u.a. zu den Erhaltern von FH-Studiengängen.

¹⁶ Ein Aspekt, der im Falle des Schulwesens eine geringe Bedeutung hat, da sich dieses vornehmlich an demographischen Entwicklungen orientiert; im Falle der Weiterbildung, wo sozusagen die „freie“ Bildungsnachfrage besteht, kann dies allerdings zum Problem werden.

lungen sind allerdings einem eigenen Organ, dem so genannten *Bundes-Berufsbildungsbeirat (BBAB)*, übertragen, so z. B. die Erstattung von Gutachten (und Vorschlägen) für Berufsbilder von neuen Lehrberufen oder die Novellierung von Berufsbildern bestehender Lehrberufe. Der BBAB, dessen Grundlage 1969 durch das *Berufsausbildungsgesetz* geschaffen wurde, ist bei der *Wirtschaftskammer Österreich* eingerichtet und besteht aus 12 Mitgliedern, die je zur Hälfte von der *Wirtschaftskammer Österreich* und der *Kammer für Arbeiter und Angestellte* kommen.¹⁷ Die fachliche Arbeit erfolgt jeweils in Ausschüssen, in denen sowohl Vertreter der Sozialpartner als auch Experten aus den betreffenden Betrieben (Unternehmer und Arbeitnehmer) mitarbeiten. Die Vollziehung des Berufsausbildungsgesetzes ist den so genannten Lehrlingsstellen übertragen, die in jedem Bundesland bei den Wirtschaftskammern der Länder eingerichtet sind. Durch die Berufsausbildungsgesetzesnovelle von 1978 wurden zusätzlich *Landes-Berufsbildungsbeiräte*, die ebenfalls paritätisch besetzt sind, geschaffen und die Einrichtung einer einzigen Lehrlingsstelle pro Bundesland festgelegt.



Aus der Beschreibung der Aufgabe und Zusammensetzung des BBAB wird die enorme Bedeutung der Sozialpartnerschaft für die Gestaltung der Lehre deutlich.

Anders als im Falle der Fachhochschulen hat der Staat zwar die Aufgabe der Initiative und Gestaltung neuer Lehrberufe, wahrgenommen wird diese Funktion aber de facto vom BBAB, dem rein gesetzlich nur die Funktion eines Gutachters zukommt. Die Rolle des Staates unterscheidet sich somit deutlich von Modell 1 „Berufsbildendes Schulwesen“ und scheint eher mit Modell 3 „Fachhochschulwesen“ vergleichbar, wobei der dem Staat „vorgelagerte“ zentrale BBAB mit den dezentralen, individuellen Interessen der Bildungseinrichtungen in Modell 3 nicht verglichen werden kann.

¹⁷ Weiters gehören dem BBAB zwei Mitglieder aus dem Kreis der Berufsschullehrer an, die allerdings nur über eine beratende und nicht beschließende Stimme verfügen.

Die eigentliche Gestaltungsarbeit sowie die Ausrichtung an Qualifikationsentwicklungen und am Bedarf des Arbeitsmarktes bleibt im Falle der Lehre eher intransparent. Die Vorschläge bzw. Entwürfe können aus verschiedenen Quellen stammen, dem BMWA¹⁸, dem *Landes-Berufsbildungsbeiräten*, Fachorganisationen oder auch der Forschung (hier eigentlich ausschließlich vom *IBW*). Die Zusammensetzung und Arbeit der Ausschüsse, in denen die Entwürfe bearbeitet bzw. entwickelt werden, ist individuell und bedarfsorientiert. Die Forschung spielt eine eher untergeordnete, maximal beratende Rolle. Das Initiieren eigener Forschungsarbeiten bzw. die Erstellung von Bedarfs- oder Akzeptanzanalysen ist selten.¹⁹ Sofern der Bedarf nicht „selbsterklärend“ ist, z.B. bei großen Lehrberufen, die bloß novelliert werden, werden gegebenenfalls Erhebung bei Unternehmen über die jeweiligen Fachorganisation durchgeführt.

Die Dauer für die Einführung und Umsetzung eines neuen Lehrberufes ist sehr unterschiedlich, gerade in letzter Zeit häuften sich die rasch entwickelten Lehrberufe, in denen die Entwicklungsarbeit des BBAB und der Ausschüsse nicht länger als 1 Monat dauerte. Hinzu kommen mindestens 2 weitere Monate durch die Behandlung der zuständigen Bundesministerien, und ein weiteres halbes Jahr bis zur endgültigen Verordnung. Daneben kommt es aber auch vor, dass bestimmte Lehrberufe 2 oder gar 3 Jahre den BBAB nicht passieren. Dafür ist der BBAB auch mehrmals kritisiert worden. Tatsächlich gibt es Lehrberufe, bei denen eine sozialpartnerschaftliche Einigung relativ rasch erfolgt und andere, bei denen sie praktisch gar nicht erfolgt, bzw. diese auf Grund „sozialpartnerschaftlicher Grundsatzdiskussionen“ auf unbestimmte Zeit verschoben wird.

Damit ist auch bereits der größte Nachteil dieses Modells angesprochen: Da die Gestaltung der Lehrlingsausbildung - anders als die anderen Ausbildungen - auch eng mit dem Arbeitsleben verknüpft sind, und somit auch klare arbeitsmarktpolitische Auswirkungen hat, ist eine Einigung der Sozialpartner noch schwieriger als in jenen Ausbildungen, in denen dieser Bezug nicht so offensichtlich ist. Die Einigung der Sozialpartner ist allerdings absolute Voraussetzung für den Anpassungsprozess. Natürlich kann man diesem Argument auch positiv entgegenhalten, dass eine einmal erzielte Einigung von beiden Seiten getragen wird, und somit auch von beiden Seiten forciert wird. Ein weiterer Nachteil wurde ebenfalls schon erwähnt,

¹⁸ *Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.*

¹⁹ Dem entsprechend wird die Einführung eines neuen Lehrberufes immer mit großer Spannung verfolgt.

nämlich die Tatsache, dass die Einführung potenzieller Lehrberufe nicht durch die Forschung geprüft bzw. begleitet wird.

3.5 Zusammenfassung der Aspekte: Rolle des Staates, Rolle der Sozialpartner, Umsetzungsdauer, Kommunikationsprozess und Qualität der Umsetzung

Alle hier vorgestellten Modelle haben ganz bestimmte und höchst unterschiedliche Vor- und Nachteile. Bei einer vergleichenden und zusammenfassenden Bewertung kann man festhalten, dass derzeit vor allem jene Modelle erfolgreich agieren, in denen der *Staat eine neue und moderne Rolle* (d.h. verkürzt: Zurückziehen auf die Hauptaufgaben) übernommen hat. Ein krasses Fehlen der staatlichen Einflussnahme, wie im Bereich der Weiterbildung, trägt nicht unbedingt zur Verbesserung der Qualität der Anpassung an Qualifikationsentwicklungen bei bzw. stellt diese Anpassung überhaupt nicht sicher.

Die *Sozialpartner* üben gerade in jenen Bereichen, denen ihr Hauptinteresse gilt, da sie in engstem Bezug zum Arbeitsleben stehen - nämlich in der Lehre und der beruflichen Weiterbildung - einen großen Einfluss aus. Auch in den anderen Bildungsbereichen sind die Sozialpartner vom Staat eingeladen, Einfluss zu nehmen.

In jenen Modellen, die eher zentralistisch gestaltet sind (Modell 1 und 4) ist die *Umsetzungsdauer* sowohl von der Dringlichkeit des Problems als auch der Art der zentralen Entscheidungsfindung abhängig. Diese Modelle können daher mit jenen Modellen, die auf Wettbewerbsverhältnissen basieren und für die die Umsetzungsdauer ein entscheidender Wettbewerbsfaktor ist (Modell 2), nicht konkurrieren. Dies galt bislang auch für das Modell 3. Die zunehmende Bearbeitungsdauer eines Antrages auf Anerkennung als Fachhochschul-Studiengang seitens des FHR im Modell 3 muss allerdings derzeit als größter Nachteil dieses Modells gewertet werden.

Die *Qualität der Umsetzung* hängt nicht zuletzt von den Vorarbeiten, den begleitenden Maßnahmen und der Kontrolle derselben sowie der Verteilung dieser Aufgaben auf verschiedene Akteure ab. In Modell 1 „Berufsbildendes Schulwesen“ werden diese Aufgaben nicht entsprechend getrennt; in Modell 2 „Weiterbildung“ sowohl der Trennung als auch den einzelnen Aufgaben zu wenig Bedeutung beigemessen; in Modell 4 „Lehre“ fehlen insbesondere begleitende Maßnahmen; Modell 3 „Fachhochschulwesen“ scheint bei dieser Betrachtung am besten abzuschneiden.

Hinsichtlich des Kommunikationsprozesses scheint das Modell 1 „Berufsbildendes Schulwesen“ am „umständlichsten“: Die abzustimmenden Faktoren Bildungseinrichtung und Arbeitsmarkt liegen weit auseinander, die Kommunikation erfolgt mehrfach gefiltert über den Staat und Forschungseinrichtungen. Natürlich muss man anmerken, dass dabei eine Fülle informeller Kommunikationsprozesse eine Rolle spielen, über deren effektive Bedeutung sich aber kaum Aussagen treffen lassen. Modell 2 „Weiterbildung“ weist den kürzesten Kommunikationsweg auf, dafür müssen andere Probleme in Kauf genommen werden (s.o.). Modell 3 „Fachhochschulwesen“ weist den längsten Kommunikationsweg auf, indem aber der Bildungseinrichtung die Rolle der „Kommunikationszentrale“ zukommt und sich das Wissen und Know-how dort sammelt, ist dies eher positiv zu bewerten. Modell 4 „Lehre“ zeigt grundsätzlich einen sehr direkten Kommunikationsweg, wichtige Teile dieser Kommunikation bleiben allerdings intransparent und informell.

4. Methoden der Qualifikationsbedarfsanalyse

Das Hauptinstrument in der Gestaltung neuer Elemente des Berufsbildungssystems ist ohne Zweifel die „Expertenarbeitsgruppe“, sei es in Form eines Beirats (z.B. Berufsbildungsbeirat), einer ministeriellen Arbeitsgruppe (berufsbildendes Schulwesen) oder als Entwicklungsteam eines FH-Studienganges. Der Arbeit dieser Gruppe vorausgehend oder diese unterstützend gibt es eine Reihe an Methoden zur Analyse von Qualifikationsentwicklungen. Im Folgenden sollen die in Österreich seitens der Forschung angewandten Methoden der Qualifikationsanalyse diskutiert werden. Zu diesem Zweck erfolgt ein Überblick über die neuesten österreichischen Qualifikationsbedarfsanalysen.

Die Qualifikationsbedarfsanalysen können zunächst nach Auftraggeber und Zweck unterschieden werden. Demnach gibt es drei große Gruppen: Jene Analysen, die vom AMS beauftragt wurden, und die fast immer in Zusammenhang mit bestimmten Arbeitsmarkt Betrachtungen stehen (diese Gruppe umfasst etwa 15 Studien von unterschiedlicher Größenordnung in den letzten fünf Jahren); jene, die von den für Bildung zuständigen Ministerien beauftragt wurden, und in denen stets eine Einschränkung auf eine bestimmte Bildungszielgruppe erfolgte; und Bedarfsanalysen für FH-Studiengänge, die von den Erhaltern beauftragt werden und die auf ein ganz bestimmtes Berufsbild und einen eingeschränkten Teilarbeitsmarkt zugeschnitten sind. Gerade diese Art der Analyse hat, dadurch dass sie gesetzlich vorgeschrie-

ben ist, einen wahren Boom erlebt. Es sind hier schätzungsweise an die 100 Analysen, fast alle unveröffentlicht, in den letzten 5 Jahren erstellt worden.²⁰

Für die Erstellung von Bedarfsanalysen für FH-Studiengänge gibt es Richtlinien, die der Fachhochschulrat veröffentlicht hat.²¹ Diese sehen einen aus sekundärstatistischen Analysen und Primärerhebungen kombinierten Ansatz vor, wobei freigestellt ist, ob die Primärerhebungen qualitativ oder quantitativ gestaltet werden. Das Hauptproblem in der Befolgung der Richtlinien ist, dass aus den bestehenden Sekundärstatistiken nur unzureichende Schlüsse auf die neuen, meist sehr innovativen Bildungskonzepte der potenziellen FH-Studiengänge gezogen werden können. Die Bedarfsanalysen für FH-Studiengänge sind auf Grund der Orientierung an den Richtlinien und dem Wunsch der Auftraggeber nach Eile in der Erstellung nur wenig innovativ und eher als herkömmlich zu bezeichnen. Je nach durchführender Institution bewegt sich die Ausrichtung zwischen marktforschungsorientierten, sekundärstatistisch oder qualitativ orientierten Studien.

Die vom AMS und den Bundesministerien in Auftrag gegebenen Qualifikationsbedarfsanalysen (in Summe etwa 20 in den letzten 5 Jahren) sind durchaus vergleichbar und sollen daher im Folgenden gemeinsam besprochen werden. Diese Studien sind in Bezug auf Zielgruppen, Forschungsfragen, Untersuchungsgegenstände, verwendete Methoden, Quellen, Begriffe und Ergebnisse recht unterschiedlich.²² Es lassen sich daher auch kaum gültige Verallgemeinerungen oder Tendenzen beschreiben. Die wenigen allgemeinen Feststellungen sind hier kurz zusammengefasst:

- ◆ Die Studien sind stärker sektoral orientiert als regional. Nach Betriebsgrößen wird bei den wenigsten Studien differenziert, ebenso sind geschlechtsspezifische Unterscheidungen ein grundsätzliches Defizit. Der Analysezeitraum umfasst im Falle sekundärstatistischer Analysen meist die letzten beiden Volkszählungen (1981 und 1991) und liegt dem entsprechend weit zurück. Der Prognosezeitraum ist in der Regel kurzfristig (1 Jahr) oder mittelfristig (5 Jahre).
- ◆ Es werden sowohl qualitative als auch quantitative Methoden eingesetzt, wobei rein quantitative Methoden und Mischformen (quantitativ und qualitativ) überwiegen. Zu den qualitativen Methoden zählen Interviews, Workshops und Fallstudien. Zu den quantitativen Methoden mündliche und schriftliche Primärerhebungen sowie Analysen von sekun-

²⁰ Dadurch ist es zu einem sprunghaften Anstieg der Forschung in diesem Bereich gekommen.

²¹ *FHR-INFO*, Nr.11, Wien 1998

²² Dies liegt offensichtlich nicht nur an der jeweils unterschiedlichen „Materie“, sondern auch daran, daß es sich um eine Reihe verschiedener Autoren (bzw. Institutionen) handelt.

därstatistischen Daten. Die quantitativen Prognosen sind meist (lineare) Extrapolationen, die Szenariotechnik im engeren Sinne wird selten verwendet. Andere für Qualifikationsbedarfsanalysen bekannte Methoden, wie z.B. das Delphi-Verfahren, die quantitative Analyse von Stellenanzeigen oder die Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen, kommen nicht vor.²³

Im Summe betrachtet weisen die Studien ganz bestimmte Defizitbereiche²⁴ auf, von denen zumindest die folgenden genannt seien:

- ◆ *Mangelnde Transparenz der Forschungsziele*, welche sich in der unzureichenden Beschreibung von Forschungsfragen und Zielen der Studien manifestiert und somit den Vergleich der Studien auch erschwert. Damit in Zusammenhang steht somit ein
- ◆ *mangelnder systematischer Bezug*. Die jeweiligen Referenzsysteme der Studien sind nur sehr schwach ausgeprägt; es fehlt sowohl an Bezügen zu Theorie und zu Methoden, als auch zu verwandten Studien.
- ◆ *Begriffsschwächen*. Die uneinheitliche Verwendung zentraler Begriffe wie „Qualifikation“, „Qualifikationsanforderung“ und „Qualifikationsbedarf“ ist wohl das Hauptproblem der österreichischen Qualifikationsforschung. Die rein sekundärstatistischen Arbeiten gehen von einem Qualifikationsbegriff aus, der Qualifikationen mit Berufen oder einer formalen Ausbildung gleichsetzt. Demzufolge wird auch Qualifikationsbedarf häufig eingeschränkt als Personal- oder Arbeitskräftebedarf verstanden und nicht als Weiterbildungs- oder Schulungsbedarf. Der gesamte Bereich nicht-formal erworbener Qualifikationen bleibt in fast allen Studien völlig unterbeleuchtet.
- ◆ *Planungsirrelevanz*. Während der Großteil der Studien in irgendeiner Form, sei es als Strategie, Maßnahme oder Interventionsbedarf, handlungsorientierte Äußerungen formuliert, weist keine der Studien entsprechende Planungs- oder Umsetzungskonzepte aus. Der gesamte „Beratungsaspekt“ und „Gestaltungsaspekt“ bleibt somit marginal.

Gerade dieser letzte Punkt wirft die Frage nach den *Grenzen von Qualifikationsbedarfsanalysen auf*: Kann man aus einer (Qualifikationbedarfs-)Analyse überhaupt Handlungsempfehlungen ableiten? Nähere Betrachtungen weisen eher darauf hin, dass die Grenzen einer Qua-

²³ Man vergleiche etwa dazu das derzeit in Deutschland eingesetzte Methodenspektrum. LAZLO Alex, BAU, Henning (Hrsg.), *Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung*, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1999.

²⁴ Die mangelhafte Datenlage (etwa das Fehlen einer Weiterbildungsstatistik) und die üblichen Unzulänglichkeiten von Bedarfsprognosen wie die Unsicherheiten langfristiger Prognosen, die Unbestimmbarkeit des technischen Fortschritts, die nicht eindeutige Zuordenbarkeit von an Arbeitsplätzen anfallenden Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen an Personen, Substitutionseffekte, die Interdependenz von Angebot und Nachfrage und schließlich die politische Einflußnahme auf Entwicklungen müssen dabei nicht wiederholt werden.

lifikationsbedarfsanalyse im Nachweis bzw. im Orten von Handlungsbedarf bestehen. Dieser kann zwar formuliert und explizit angesprochen werden, die Ableitung von Handlungsempfehlungen selbst geht jedoch über die Möglichkeiten und Aufgaben einer Qualifikationsbedarfsanalyse hinaus. Schließlich erscheint (theoretisch) die Formulierung von Handlungsempfehlungen überhaupt unabhängig von der Analyse. Im Falle der Bedarfs- und Akzeptanzanalysen von Fachhochschul-Studiengängen stellt sich dieses Problem nicht, da es sich dabei um das Testen bereits formulierter Handlungsempfehlungen - nämlich der Errichtung eines Fachhochschul-Studienganges - handelt.

5. Alternative Ansätze²⁵

Im Folgenden seien ein paar österreichische Beispiele aufgezählt, die man nicht direkt dem Thema zuordnen kann, da es sich nicht um die analytische Trennung der Beobachtung von Qualifikationsentwicklungen und anschließender Reaktion handelt. Die Beispiele verdienen aber dennoch erwähnt zu werden, weil Sie die Abstimmung von Berufsbildungssystem und Qualifikations- bzw. Beschäftigungssystem auf integrative und implizite Weise fördern. Dabei sollen vor allem Beispiele neuerer Elemente und solche, die neue Bedeutung erlangt haben, genannt werden.

- ◆ *Berufspraktika an FH-Studiengänge*, die für FH-Studenten großteils verpflichtend sind und eine mehrmonatige Mitarbeit in einem Betrieb bedeuten, geben nicht nur den Studenten Einblick in das Berufsleben, sondern es werden auch neue (betriebliche) Erfahrungen in den FH-Studiengang transferiert.
- ◆ *Absolventenklubs* an Fachhochschul-Studiengängen und Universitäten ermöglichen sowohl Studierenden als auch Lehrenden ein direktes Feed-back auf Stärken und Schwächen der Ausbildung.
- ◆ *Lehrpersonal aus der Wirtschaft* - beispielsweise an FH-Studiengängen - stellt die einfachste und direkteste Form des (Personal- und) Wissenstransfers dar.
- ◆ *Technikerprojekte* an Höheren technischen Lehranstalten konfrontieren Lehrende und Schüler direkt mit den Anforderungen der unternehmerischen Praxis.
- ◆ *„Training Firms“*, in denen berufliche Arbeitsvorgänge simuliert werden, ermöglichen eine geeignete Form der Überprüfung und Reflexion des Gelernten. Dasselbe gilt für *Betriebswirtschaftliche Zentren* an Handelsakademien.
- ◆ *Betriebspraktika für Lehrer*, stellen ebenfalls einen personengebunden Wissenstransfer von der Berufs- und Arbeitswelt in den Unterricht dar.

²⁵ Unter „Ansätzen“ verstehe ich nicht alternative „Modelle“ oder „Methoden“, wie sie weiter oben beschrieben wurden, sondern zusätzliche Möglichkeiten der Anpassung.

All diese Möglichkeiten können im Grunde als duale Elemente aufgefasst werden und verstärken die Beziehung zwischen Qualifikationssystem und Berufsbildungssystem auf direkte - wenn auch implizite - Weise. D.h. die Qualifikationsanforderungen müssen nicht als solche explizierbar sein, weil sie unmittelbar (ohne institutionelles Medium) wirken. Natürlich sind diesen Ansätzen lokale Grenzen gesetzt, was allerdings nur die Übertragbarkeit, nicht aber ihre Effizienz beeinträchtigt. Eine weitere Grundvoraussetzung, damit diese Ansätze auch ihre Wirkung in der Gestaltung des Berufsbildungssystems entfalten können, ist die Flexibilisierung des Systems. Diese ist durch verschiedene Formen der Schulautonomie bereits zum Teil gegeben.

6. Empfehlungen und Weiterentwicklung

Die sehr differenzierten aber interdependenten Stärken und Schwächen der angeführten Modelle und Methoden machen es schwierig, klare Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung zu formulieren. Schließlich kann eine in die Zukunft gerichtete Empfehlung nicht einfach einen Status-Quo vergleichen, sondern muss auch jene Entwicklungen antizipieren, in denen diese Modelle und Methoden eingebettet sind. Das sind nicht zuletzt gesellschaftliche, ökonomische, soziale und politische Entwicklungen, aber auch ganz konkret die zukünftige Rolle des Staates, der Sozialpartner, der Forschung und der Öffentlichkeit, die kaum vorhersehbar ist.

Vom derzeitigen Standpunkt aus betrachtet hat der Vergleich von Anpassungsmodellen gezeigt, dass gerade jene Modelle erfolgversprechend scheinen, in denen die genannten Akteure eine „moderne“ Rolle einnehmen und die Rollen klar verteilt sind. Weiters haben sich implizite und intransparente Kommunikationswege in den Veränderungsprozessen als hinderlich heraus gestellt. Gerade in diesen Fällen könnte durch ein „Sichtbar-machen“ und „Nachvollziehbar-machen“ viel verbessert werden.

Die Betrachtung der Methoden der Qualifikationsanalysen hat deutlich gemacht, dass hier viel zu einseitig, zu wenig innovativ und zu wenig experimentierfreudig gearbeitet wird. Methodisch wird zu wenig aus dem Vollen geschöpft, selbst bekannte und bereits in anderen Ländern erprobte Methoden kommen nicht zum Einsatz. Wenn es auch schwierig ist, Innovationen zu fördern, so könnten zumindest die Grundübel der österreichischen Qualifikationsforschung - uneinheitliche Begriffsstrukturen und mangelnder systematischer Bezug - behoben werden (etwa durch Einführung eines „Referee“-Systems) und auf diese Weise auch die methodische Qualität verbessert werden.

In Zukunft sollten schließlich auch neue - insbesondere weniger analytische als pragmatische - implizite Formen der Abstimmung von Bildungs- und Qualifikationssystem in Betracht gezogen werden. Durch derartige Ansätze könnten schließlich auch die (nationalen) Anpassungsprozesse entlastet werden, und durch eine entsprechende Begleitforschung könnte ein neues Aufgabenfeld für die Qualifikationsforschung entstehen.

- * Für die Erstellung des Artikels wurden mit folgenden Personen kurze Gespräche geführt: Dr. Peter Zeitler, Vorsitzender *im Bundes-Berufsausbildungsbeirat* (zum Modell 4); Ministerialrat Dr. Werner Timischl, *Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten*, Sektion II Berufsbildendes Schulwesen (zum Modell 1); Univ.-Prof. Werner Clement, Professor für Volkswirtschaft an der *WU Wien* und Leiter des *Industriewissenschaftlichen Instituts* (zur historischen Entwicklung)
- ** der Artikel gibt die Sicht des Autors wider, die sich nicht notwendigerweise mit jener seiner Gesprächspartner deckt.

7. Ausgewählte österreichische Bibliographie

BEIRAT FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFRAGEN, *Qualifikation 2000*, Wien 1989

BIFFL Gudrun, LUTZ Hedwig, *Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft*, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Wien 1998

BIRKE Barbara, MARKOWITSCH Jörg, NEUBERGER Robert, *Bedarfs-, Akzeptanz- und Kohärenzanalyse eines berufbegleitenden FH-Studienganges Bauplanung und Baumanagement in Graz*, IWI-Arbeitsheft 26, Wien 1997

BLUMBERGER Walter, MARKOWITSCH Jörg, *Strategien zur Förderung der Berufsausbildung in Österreich*, Eigen-Verlag, Linz, 1998

BURGSTALLER Barbara, LACKNER Peter, *Pilotprojekt St. Veit - Eine Erhebung des regionalen Arbeitskräftebedarfs und der Qualifikationsanforderungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen*, Interuniversitäres Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF), Klagenfurt 1994

BURGSTALLER Barbara, WANIEK Eva, PÖLLAUER Wolfgang, *Qualifizierungsoffensive für das Kärntner Mechatronikergewerbe*, Klagenfurt 1996

CLEMENT Werner, *Bildungsökonomische Schriften von 1967 - 1976*, Arbeitshefte des Instituts für Sozialakademie, Orac Verlag, Wien 1976 (Anm.: darin findet sich eine ausführliche kommentierte Bibliographie bis 1976)

CLEMENT Werner, LUKESCH Dieter, *Ökonomische Aspekte des sozial und wirtschaftswissenschaftlichen Studiums in Österreich*, BMU, Wien 1969

CLEMENT, Werner, AHAMMER Peter F., KALUZA Arnold, *Bildungsexpansion und Arbeitsmarkt. Befunde zur Entwicklung in Österreich bis 1990*, Signum Verlag, Wien 1980

DEGENDORFER Nicole et al., *Regionale Arbeitsmarktentwicklung in Österreich 1998*, Synthesis Forschungsgesellschaft, Wien 1997

GAUBITSCH Reinhold, HOFSTÄTTER Maria, STURM René et al., *Regional ausgerichtete Qualifikationsbedarfsstudie*, Arbeitsmarktservice - Berufsinformations- und Qualifikationsforschung (AMS - BIQ), Wien 1998

HANEL Gunter, HÖLLWARTH Tobias, *Qualifikationsbedarfsstudie Burgenland*, Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 1997

HENKEL Susanna, HÖRTNAGL Michael, MARKOWITSCH Jörg, *Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklungen im Sozial- und Gesundheitswesen*, IWI-Arbeitsheft 31, Wien 1998

- HOCHGERNER Josef, HÖGLINGER Andrea, HABERFELLNER Regina, *Vorausschätzung der Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien*; Zentrum für soziale Innovation (ZSI), Wien 1997
- HOFSTÄTTER Maria, EICKHOFF Volker, FINDER Ruth, *Unternehmensbefragung: Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen*, Arbeitsmarktservice - Berufsinformations- und Qualifikationsforschung (AMS - BIQ), Wien 1997
- HOFSTÄTTER Maria, HRUDA Hans, *Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt*, Arbeitsmarktservice - Berufsinformations- und Qualifikationsforschung (AMS - BIQ), Wien 1997
- HOLZINGER Elisabeth, BAUM Josef, SCHNEIDER Bernhard, *Qualifikationsbedarf - Handlungsempfehlungen Waldviertel*, Österreichisches Institut für Raumplanung (ÖIR), Wien 1997
- HOLZINGER Elisabeth, FRÜHSTÜCK-PFNEISZL Brigitte, LABURDA Angelika S., *Der regionale Versorgungsbedarf an Bildungseinrichtungen*, ÖROK-Schriftenreihe Nr. 91, Wien 1991
- KOHLER Alexander, MIKULITS Rainer, *Eine Fachhochschule für Chemie in Österreich: Bedarfsanalyse und Möglichkeiten der organisatorischen Durchführung*, IWI-Studien, Band XVII, Wien 1994
- KOHLER Alexander, MIKULITS Rainer, *Untersuchungen über Fachhochschulen im Bereich Bauwesen in Österreich*, IWI-Studien, Band XVI, Wien 1994
- KOHLER Alexander, MIKULITS Rainer, *Untersuchungen über FHS-Studiengänge für Holzwirtschaft in Österreich*, IWI-Studien, Band XVIII, Wien 1994
- KREINER Mario, MIKULITS Rainer, *Voraussetzungen und mögliche Standorte für Fachhochschulen in Niederösterreich*, IWI-Studien, Band XV, Wien 1994
- LASSNIGG, Lorenz, MÜLLER, Karl, *Langfristige Szenarienanalyse des österreichischen Bildungsmodells*, IHS, Wien 1992
- LASSNIGG Lorenz, PRENNER Peter, STEINER Peter, *Die Zukunft der österreichischen Qualifikations- und Berufslandschaft*, Institut für Höhere Studien (IHS), Wien 1997
- MARKOWITSCH Jörg, NEUBERGER Robert, ZINKE Sabine, *Berufs- und Qualifikationstrends im Maschinenbau*, IWI-Arbeitsheft 30, Wien 1997
- MARKOWITSCH Jörg, *Veränderter Qualifikationsbedarf. Eine permanente Herausforderung an das Bildungssystem*. Tagungsband zur Europäischen Berufsbildungskonferenz, 3. und 4. Juli 1998 in Wien, S. 50-60
- PAPOUSCHEK Ulrike, FLECKER Jörg, KRENN Manfred, PASTNER Ulli, RIESENECKER-CABA Thomas, ANGERLER Eva, *Vorausschätzung der Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben*, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Wien 1997
- PISKATY Georg et al., *Das Berufsbildungssystem in Österreich*, CEDEFOP, Thessaloniki 1998
- PLITZKA-RICHTER, Ulrike et. al., *Regionale Arbeitsmarktentwicklung in Österreich. Modellrechnungen für 1991 und 2001*, OIR, ÖROK-Schriftenreihe-Nr. 73, Wien 1989
- SCHEDLER Klaus, LOIBL Elisabeth, *Bedarf an Technikern und Naturwissenschaftlern in Westösterreich*, BMWF, Wien 1993
- SCHEDLER Klaus, WRATZFELD Christian, *Entwicklung der Beschäftigung von Akademikern in Österreich*, BMWVK, 1996
- SEIDEL Hans, *Der Bedarf an Akademikern bis 1980*, BMU, Wien 1969
- STEINER Michael, PÖSCHL Andrea, MAHRINGER Helmut, MÖRTLBAUER Ursula, *Qualifikationspotenziale am Arbeitsmarkt und technologiepolitische Aktivitäten für die Steiermark*, Institut für Technologie- und Regionalpolitik (InTeReg), Graz 1996

4) Diskussion 1

Norbert Kailer (Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl Personal und Qualifikation) problematisiert die Frage der Interessengebundenheit von Auftragsforschung (Gutachten - „Schlechtachten“).

Jörg Markowitsch befürchtet darüber hinaus, dass viele Studien auf Grund ihres affirmativen Charakters, aber auch auf Grund fehlender Vergleichbarkeit ungenutzt bleiben.

Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien) berichtet, dass durch das *Institut für Höhere Studien* rund 40 Bedarfs- und Akzeptanzerhebungen österreichischer Fachhochschulen, wie sie bei der Antragstellung um Zulassung des entsprechenden Fachhochschulstudienganges vorgelegt werden müssen, verglichen wurden. Diese Analyse habe ähnliche Kritikpunkte wie die im Referat von Jörg Markowitsch erwähnten zu Tage gebracht. Als besonders gravierend wertet Lassnigg, dass häufig kein systematisches Konzept vorliege, aber auch dass plakative Begriffe in unterschiedlichem Zusammenhang verwendet würden und inhaltliche Transparenz damit oft umgangen werde. Daher fordert Lassnigg eine Modifikation der geltenden Bestimmungen durch den Fachhochschulrat ein: Auf Grund der Vorgabe, dass die Erhebungen einen exakten Befund des Bedarfs zu erstellen haben, sei ein Prozess in Gang gesetzt worden, der der Forschung insgesamt eher abträglich als zuträglich sei, da dieses Ziel mittels seriöser Antizipationsforschung nicht in dieser Eindeutigkeit erreicht werden könne. Darüber hinaus aber werde damit auch die wesentlichere Frage nach dem übergreifenden arbeitsmarktpolitischen Zusammenhang vernachlässigt.

Hannes Knett (Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich) hält hinsichtlich der spezifischen Rahmenbedingungen von Auftragsforschung fest, dass auch die Auftraggeber in ihrer Kompetenzentwicklung gefordert seien, um einerseits die Einbeziehung wesentlicher Aspekte der Grundlagenforschung zu ermöglichen, andererseits aber die Erwartungshaltung in einer Form zu präzisieren, die der Durchführung gewisse Entwicklungsmöglichkeiten einräume.

Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) weist darauf hin, dass „Schlechtachten“ schon deswegen nicht bekannt würden, weil bereits innerhalb der Anbah-

nungsphase eine Selektion stattfindet: Ein Institut, das eine zu kritische Einstellung gegenüber den Interessen des Auftraggebers an den Tag lege, könne mit einer Auftragserteilung letztlich kaum rechnen. Insofern versage daher nicht die Forschung, sondern umgekehrt sei die Strukturierung von Forschung entlang der unmittelbaren Bedarfsorientierung zu problematisieren.

Ernst Koller (BMBWK, Abt. V/B/15) merkt zum Referat von Jörg Markowitsch an, dass die Funktionen der öffentlichen Hand im Bildungsbereich keinesfalls auf jene des Bundes reduziert werden können, sondern auch Länder und Gemeinden wesentliche Akteure darstellen. Die Interaktion zwischen diesen Akteuren sowie den Schulen verlaufe aber wesentlich intensiver, als dies im Referat angeklungen sei. Das Gleiche gelte für die Beziehungen zwischen den Schulen und der Wirtschaft, wo vor allem im berufsbildenden Bereich tragfähige Modelle entstanden und weitere Initiativen eingeleitet worden seien.

Was die Probleme der Auftragsforschung betrifft, meint Ernst Koller, dass es sich für den Auftraggeber häufig schwierig gestalte, den Erwartungshorizont so präzise zu kommunizieren, dass die Forschungsarbeit sich in weiterer Folge auch tatsächlich in jene Richtung bewege, die intendiert worden sei. Allerdings räumt Ernst Koller zugleich ein, dass von Seiten der Auftraggeber häufig zu hohe Erwartungen in die Forschung gesetzt würden. Dies gehe so weit, dass teilweise die Verantwortung für Weichenstellungen bzw. Entscheidungen an die Forschung delegiert werde. Im Bildungsbereich sei die Situation darüber hinaus insofern schwierig, als häufig politisch gehandelt werden müsse, ehe zeitaufwändigere Forschungsergebnisse vorlägen und zur Entscheidungsfindung herangezogen werden könnten.

Jörg Markowitsch korrigiert den unter Umständen entstandenen Eindruck, wonach die unterschiedlichen Akteure im Bildungsbereich nicht miteinander kommunizierten: Was er mit seinem Referat habe aufzeigen wollen, sei vielmehr der Umstand, dass die Kommunikation zwischen öffentlichen Händen, Schulen und Wirtschaft stark beeinträchtigt sei und häufig disfunktional verlaufe.

Auch bedeute ein systemischer Ansatz in der Forschung keineswegs, alle Facetten in das jeweils konkrete Forschungsvorhaben zu integrieren, da etwa Grundlagen- und Auftragsforschung klar voneinander zu trennen seien. Pointiert ausgedrückt dürfe die Qualität von Auftragsforschung umgekehrt aber auch nicht davon abhängen, wie

viele der jeweiligen Auftragsmittel für die Methodenentwicklung abgestellt werden könnten.

Zuletzt weist Jörg Markowitsch darauf hin, dass die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen nicht durch Antizipationsforschung geleistet werden kann, da dafür andere Kompetenzen erforderlich seien als für die Durchführung des Forschungsvorhabens. Allenfalls könne in diesem Bereich eine Hilfestellung durch Forschungseinrichtungen im Rahmen von Arbeitsgruppen erfolgen.

Dietmar Paier fokussiert die Problematik auf folgende zwei Fragestellungen:

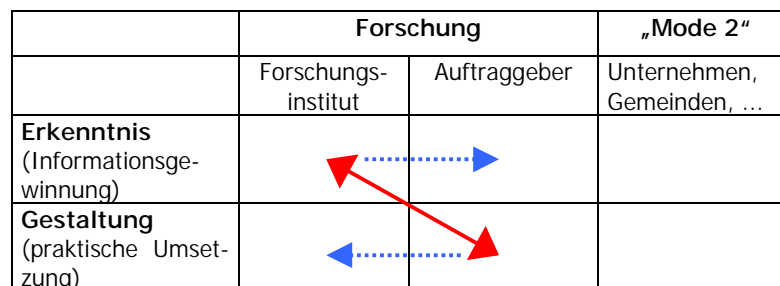
- 1) Was kann die Forschung leisten, um die Umsetzung von Qualifikationsbedarfserhebungen zu unterstützen?
- 2) Was kann der Auftraggeber einbringen, d.h. wie gestaltet sich der Prozess innerhalb der Institution, was die Verwertung der Ergebnisse betrifft?

Die auftretenden Schwierigkeiten in der Umsetzung kennend, habe das *Institut für experimentelle Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung* bereits bei seiner Gründung die Intention verfolgt, Forschung in übergreifende Strategien der Umsetzung einzubinden. Damit werde die Frage nach dem „Charakter“ des Auftraggebers virulent, d.h. die Frage nach den dort vorhandenen Ressourcen und Strukturen. Beim *Arbeitsmarktservice* (AMS) etwa seien auf mittlerer Führungsebene keine Ansprechpersonen vorhanden für die Umsetzung von Forschungsergebnissen, was zu einem Lernprozess sowohl seitens IQuA als auch des AMS geführt habe.

Reinhold Gaubitsch (Arbeitsmarktservice Österreich) bestätigt die Erfahrungen, dass die Umsetzung von Forschungsergebnissen sich in der Praxis schwierig gestaltet. Die Implementierung einer „Zwischenebene“ sei eine wichtige Voraussetzung, um Forschungsergebnisse auch institutionell umsetzen zu können.

Zugleich weist Gaubitsch darauf hin, dass sich bestimmte und am Arbeitsmarkt immer wichtiger werdende Qualifikationen wie die so genannten „Schlüsselqualifikationen“ einer direkten Operationalisierung entziehen: Hier müsse man akzeptieren, dass nicht zu schließende Theoriekonstrukte existierten, d.h. gewisse Fragen in der Qualifikationsbedarfsforschung „offen“ blieben. Daher sei von der Forschung ebenso wie von den mit der Umsetzung befassten Institutionen auch die Bereitschaft zu pluralistischen Ansätzen notwendig.

Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien) befürwortet pluralistische Ansätze, warnt aber davor, Pluralismus mit „Beliebigkeit“ zu verwechseln. Als drastisches Beispiel nennt Lorenz Lassnigg Prognosen des *Wirtschaftsforschungsinstituts* (WIFO), die untereinander nicht vergleichbar seien, da offenbar Kriterien fehlten, welche die Konvergenz der Prognosen auch aus verschiedenen Jahren sicher stelle. Daher erachtet Lassnigg die konsensuale Festlegung von Begriffen, Kategorien und Indikatoren auf nationaler Ebene als zentrales Erfordernis. Zur Verdeutlichung der Problematik entwirft Lorenz Lassnigg am Flipchart folgendes Diagramm:



Problematisch sei, dass Auftraggeber oft die Verantwortung für konkret durchzuführende Maßnahmen (d.h. für die Gestaltung) an die Forschung delegierten: Wenn ein Szenario nicht eintrete, werde zu eilfertig darauf verwiesen, dass die entsprechende Prognose nicht zutreffend gewesen sei, doch kaum jemals werde analysiert, ob der Bezugsrahmen, der vom Auftraggeber bzw. anderen involvierten Akteuren zu gestalten gewesen wäre, tatsächlich den prognostizierbaren Erwartungen entsprochen habe. Darüber hinaus dürfe auch nicht auf den „Mode two“ vergessen werden, nämlich jenen Prozess der „Wahrheitssicherung“ in der Qualifikationsbedarfsfeststellung, der in den Firmen etc., also in der Praxis, aber nicht forschungsgeleitet vor sich gehe.

Eine nachhaltige Verbesserung der Situation wäre laut Lassnigg erzielbar, wenn „Rückkopplungsschleifen“ implementiert würden, die Rückmeldungen etwa von Ländern und Gemeinden kontinuierlich in den Forschungs- und Gestaltungsprozess einarbeiteten.

Dietmar Paier erachtet diesen Vorschlag als produktiven Ansatz und ergänzt, dass diesfalls auch die Forschung ihre Erkenntnisse permanent einspeisen müsste.

Stefan Riegler (Fachverband Unternehmensberatung, Wirtschaftskammer Österreich) weist darauf hin, dass nicht zuletzt auf Grund fehlender übergreifender Kategorien und Standards höchst unterschiedliche Zahlen über den Fachkräftemangel in Österreich

kursierten: die Medien transportierten Werte, die zwischen 10.000 und 160.000 schwanken. Die zentrale Frage lautet daher, wie eine nationale Strategie der Definition zu Stande kommen könne.

Hannes Knett ortet diesbezüglich folgende Handlungsfelder:

- 1) Koordinationsakzent: Die Instrumente der Zusammenführung müssten optimiert werden.
- 2) Know-how Defizite: Behebung des Problembereichs, dass Auftraggeber u. U. nicht exakt genug definieren, welche Informationen sie benötigen und wie diese Informationen aufbereitet sein sollen.
- 3) Schnittstellen-Problematik: „Schnittstellen“ müssen zu „Nahtstellen“ werden, und es sollten Modelle ähnlich jenen implementiert werden, wie sie in der PR-Arbeit üblich sind: Nicht ein einmaliges Briefing durch den Auftragnehmer, diesfalls die Forschungseinrichtung, sollte erfolgen, sondern eine kontinuierliche Begleitung während der Umsetzungsphase. Damit werde für die Forschungseinrichtung einschichtiger, welche Strukturen beim Auftraggeber in der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen seien, welche Ressourcen vorhanden seien, aber auch welche Informationen besonders relevant für die praktische Umsetzung seien.

Dass Qualifikationsbedarfserhebungen als „Paket“ beim Auftraggeber abgeliefert werden, hält Hannes Knett jedenfalls für überholt. Zugleich erhebt Knett auch die Frage, welche Strategien die involvierten Ministerien entwickeln wollen, um die benannten Defizite zu beheben.

Jörg Markowitsch plädiert dafür, einen vielschichtigen Forschungsbegriff beizubehalten, d.h.

Forschung dürfe weder einen reinen „Test-Charakter“ haben, noch vollständig in pragmatischen Ansätzen aufgehen. Die überzogene Erwartungshaltung vieler Auftraggeber, die oft mit einem einzigen Projekt nahezu alle virulenten Fragestellungen abgedeckt haben wollten, führe jedoch zu einer „Methodenkonfusion“ bzw. zu oberflächlichen Analysen, die auch unter dem Titel der „Vielfalt“ nicht haltbar seien. Für eine adäquate Methodenentwicklung bleibe hingegen oftmals keine Zeit, weshalb auch Finanzierungsfragen für diesen Bereich zu diskutieren seien. Von dieser Frage sei auch die Gewährleistung gewisser Standards betroffen, wenn Qualifikationsbedarfserkennung seriös betrieben werden solle. So würde beispielsweise die kontinu-

ierliche Beobachtung und Analyse der Medien (Stellenmarkt, Trends etc.) durch zwei Personen einen wichtigen Fortschritt bedeuten.

Nobert Kailer berichtet von einem Projekt in Dänemark, das den Wert der Qualifikationsbedarfsforschung deutlich erwiesen habe. Daher empfiehlt Kailer auch für Österreich analoge Maßnahmen. Deutlich voneinander abzusetzen seien aber 1) die Methodik bzw. Forschung im engeren Sinne, 2) die Ausarbeitung von Empfehlungen und 3) die Umsetzung der Forschungsergebnisse. Eine zufrieden stellende Implementierung könne daher nur gelingen, wenn auch hinsichtlich des berufsbildenden Bereichs immer Wissenschaftsexperten beigezogen würden („Erhebungsexperten“), was in der österreichischen Praxis nicht immer der Fall sei, und wenn andererseits entsprechende Fachexperten in die Umsetzung einbezogen würden. Dazu sei aber – und das werde gleichfalls oft unterschätzt – ein entsprechendes „Begleitungswissen“ erforderlich („Umsetzungsexperten“).

Zu dem von Lorenz Lassnigg thematisierten „Mode 2“ meint Kailer, dass gerade an berufsbildenden Schulen zum Teil echte Begleitforschung, Qualitätssicherungssysteme etc. vorhanden seien. Diese Schulen sollten vor Ort bei der Implementierung von Qualifikationsbedarfserkennungsinstrumenten unterstützt werden. Auch im Falle der Fachhochschulen solle dieser „Mode 2“ unter entsprechender Begleitung der Forschung ausgebaut werden, da zwar Erhebungen normalerweise nur bei Etablierung der Studiengänge durchgeführt würden, zum Teil aber dennoch die Fortführung gewisser Forschungsansätze beobachtbar sei.

Ernst Koller merkt dazu an, dass in Österreich v.a. sozialpartnernahe und private Forschungsinstitute einschlägige Forschungsarbeit betreiben, im Bereich der Universitäten jedoch kaum diesbezügliche Aktivitäten festzustellen seien. Darin sieht Koller letztlich auch den Grund für die tendenzielle Überforderung der Institute durch die Auftraggeber: Da die Universitäten zu wenig Grundlagenforschung betrieben, komme den Instituten neben der anlassbezogenen Forschung auch die Aufgabe der Methodenentwicklung zu. Erschwert werde die Etablierung tragfähiger Modelle darüber hinaus auch durch mangelnde Koordination bzw. Kommunikation zwischen den großen öffentlichen Auftraggebern wie etwa dem Arbeitsmarktservice, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft

und Kultur, doch werde in diesem Punkt das von Bundesministerin Gehrler initiierte „Zukunftsforum Weiterbildung“ sicher eine Verbesserung herbeiführen.

5) Kooperative Ansätze der Antizipation von Entwicklungen in Qualifikation und Beschäftigung

Dr. Lorenz Lassnigg, Institut für Höhere Studien

Angemessene Praktiken der Antizipation von möglichen oder zu erwartenden Entwicklungen in Qualifikation und Beschäftigung sind in Österreich seit langem ein dringendes Anliegen. Je stärker ein Ausbildungssystem auf berufliche Kategorien zugeschnitten ist, umso deutlicher stellt sich auch diese Problematik, da die Jugendlichen in ihrer Erstausbildung für die Zukunft ausgebildet werden sollen. Gleichzeitig stellt sich die Frage des Bedarfs am Arbeitsmarkt aber immer unmittelbar, und die Planungen der Betriebe hinsichtlich ihres Arbeitskräftebedarfes sind überwiegend kurzfristig.

Daraus entstehen unterschiedliche Perspektiven und Verteilungskonflikte, die vielleicht erklären können, dass bisher nur in Teilbereichen bzw. nur punktuell ein systematisches System von Antizipation des Ausbildungsbedarfes aufgebaut wurde. Die Entwicklung und Planung des Ausbildungsangebotes geht in weiten Bereichen informell, oft auf Basis von ad hoc Überlegungen vor sich. Verschiedene Untersuchungen haben auch darauf hingewiesen, dass das Ausbildungssystem in seinen Strukturen nicht sehr gut mit der Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen zusammenpasst.²⁶ Gleichzeitig gibt es informelle Anpassungsmechanismen, die jedoch mit Kosten verbunden sind, die vielfach individualisiert werden. D.h. die jungen Ausgebildeten tragen die Kosten in verschiedenen Formen.

Die Frage der Antizipation hat sich einerseits verschärft, indem der vielzitierte sich beschleunigende Wandel im Beschäftigungssystem Voraussicht schwerer macht („sicher ist nur dass sich alles ändert“) – andererseits haben sich aber auch die Erwartungen auf die Zukunftsträchtigkeit einer Ausbildung abgeschwächt, bzw. gibt es den Trend zu stärkerer Verallgemeinerung von Ausbildungen bzw. zur stärkeren Betonung von übertragbaren Grundkompetenzen. Bisher ist jedoch die berufliche Ausrichtung des Ausbildungssystems noch ziemlich ungebrochen.²⁷

²⁶ Lassnigg L., Prenner P., Steiner P. (1999), Die Zukunft der österreichischen Qualifikations- und Berufslandschaft, AMS report 9, Wien.

²⁷ Lorenz Lassnigg, Kurt Mayer (2001) Definition und Auswahl von Kompetenzen in Österreich. Länderbericht zum BFS-OECD Projekt DeSeCo. IHS, Reihe Soziologie No. 52 (download: <http://www.ihs.ac.at/index.php3?id=836>)

I. Zwei Grundprobleme der Antizipation

a. Kombination von *Information bzw. Wissen* und *Gestaltung*

Ein Grundproblem der Antizipation besteht darin, dass Aussagen zur Antizipation von zukünftigen Entwicklungen immer eine Kombination von *Information bzw. Wissen* und *Gestaltung* beinhalten. Dies ist zwar selbstverständlich, muss aber betont werden, *weil im Umgang mit derartigen Aussagen die Gestaltungskomponente tendenziell zu Gunsten der Wissenskomponente vernachlässigt wird*. Oder mit anderen Worten, es besteht eine Tendenz, das Verhältnis zwischen den Ergebnissen von Untersuchungen und den Annahmen, die substantiell zu diesen Ergebnissen geführt haben, zu Gunsten der Ergebnisse zu „verzerren“. Dies kann umso stärker erwartet werden, umso komplexer die Verfahren des Zustandekommens der Ergebnisse sind, umso weiter der Zeithorizont in die Zukunft geht, und umso stärker die jeweils aktuelle Veränderungsdynamik (in der Stützperiode oder in der Antizipationsperiode) ist.

Für diese Problematik werden verschiedene Lösungen vorgeschlagen. Ökonometriker betonen die Verbesserung und Transparenz der Methoden. Tendenziell werden bessere Methoden aber komplexer, und somit für die NutzerInnen schwerer nachvollziehbar. Eine andere Lösung, die im vorliegenden Beitrag betont wird, besteht darin, die Antizipationsverfahren in kooperative Prozesse der Kommunikation und des Lernens unter den NutzerInnen von Antizipation einzubinden und den NutzerInnenkreis möglichst breit zu entwickeln. Dies verweist auf das zweite Grundproblem.

b. Systemischer Zusammenhang Information – Akteure – „Anpassungsmechanismen“

Es besteht implizit ein systemischer Zusammenhang zwischen den Informationen, die prozessiert werden, und den Akteuren, die diese nutzen. Ein wesentlicher Punkt dieses Zusammenhanges verweist wieder auf das Verhältnis zwischen Wissen und Gestaltung. Viele NutzerInnen von Antizipationsergebnissen sind an möglichst exakten Ergebnissen interessiert, und weniger daran, wie diese zu Stande kommen. Es entsteht eine Arbeitsteilung zwischen den Produzenten von Information, üblicherweise ForscherInnen, und den übrigen Beteiligten. Damit wird aber tendenziell gleichzeitig die Komponente der Gestaltung an die Produzenten übertragen und aus der Kommunikation herausgenommen. Lernprozesse finden aber dann bestenfalls auf der Seite der Produzenten statt, die vielleicht gar nicht besonders interessiert sind, diese zu teilen (einerseits aus materiellen Gründen, andererseits aber auch weil damit die Fehler der Vergangenheit offen gelegt werden).

Ein wesentlicher Punkt der Entwicklung von wirksamen Antizipationsverfahren besteht darin, die Produktion von Wissen und Information in Kommunikationssysteme einzubauen bzw. ko-

operative Systeme der Wissensproduktion aufzubauen. Damit können die verschiedenen Wissensformen, z. B. formelles quantitatives Wissen aus Datenanalysen und Prognosemodellen, und informelles Wissen von wichtigen Stakeholdern in bestimmten Bereichen zusammengeführt und kommuniziert werden.

II. Einige Beispiele für „good practice“ aus anderen Ländern

Im Folgenden werden in stilisierter Form einige Beispiele aus anderen Ländern kurz skizziert, die Anregungen für die Entwicklung von kooperativen Antizipationssystemen geben können bzw. den Raum einiger Probleme aufspannen, die beim Aufbau eines Antizipationssystems gelöst werden müssen.

- ◆ Das in Entwicklung befindliche Netzwerk der „Früherkennung“ in Deutschland konzentriert sich auf den Aspekt der Gewinnung und Verbreitung von Information. Es gibt einen Überblick über die vielen Aspekte des „Informationsbedarfes“ und die verschiedenen Möglichkeiten und Ansätze, diese Problematik anzugehen.
- ◆ Von den Praktiken der Antizipation in den Niederlanden kann man lernen, wie ein umfassend etabliertes System der Informationsgewinnung und –produktion auf beiden Seiten – Ausbildung und Beschäftigung – in ein System der kooperativen Nutzung eingebunden werden kann. Die Informationsproduktion ist nicht hinreichend für ein kooperatives Antizipationssystem, und sie wird vermutlich auch nicht so weit entwickelt werden können, wenn nicht auch entsprechende Nutzungskanäle aufgebaut werden.
- ◆ Von der Entwicklung in Finnland kann man lernen, wie ein System traditioneller quantitativ orientierter Planung durch systematische Reformschritte zu einem kooperativen System weiterentwickelt werden kann.

Die angesprochenen Beispiele können hier nur kurz skizziert werden und sollen als Hintergrundfolien für die Charakterisierung des österreichischen Systems und Hinweise für nähere Beschäftigung damit verstanden werden.

1) Deutschland: Umfassendes System der Informationsgewinnung

Im Projektverbund „Früherkennung“ in Deutschland wurde ein „Puzzle“ aus 9 Instituten mit etwa 20 Projekten (BIBB, Fraunhofer, IAB, ISW, Kölner, WZB, etc.) entwickelt, der sich auf folgende *Untersuchungsfelder* bezieht: Bildungsmarkt – Arbeitsmarkt – Beschäftigung - Politik/Steuerung/Gestaltung - Internationaler Vergleich. Als *Untersuchungsdimensionen*

werden bearbeitet: Flächendeckende Datengewinnung, Spezialbereiche, Methoden/Umsetzung, Berichterstattung.

Dieser Verbund ist auf die Entwicklung flächendeckender Informationsgewinnung konzentriert, die zweite Komponente, ein kooperatives System der Kommunikation und Nutzung dieser Informationen, ist damit nicht gegeben. Die Bezeichnung „Früherkennung“ betont auch stark die Wissenskomponente. Die Breite des Ansatzes kann als Taxonomie für die abzudeckenden Themenbereiche verwendet werden, es ist auch eine gewisse Flexibilität und Balance zwischen breiten und notwendigerweise oberflächlichen Bausteinen und mehr spezifischen in die Tiefe gehenden Bereichen gegeben.

equIHS Employment · Qualification · Innovation

D: Untersuchungsdimensionen

Flächendeckende Datengewinnung Weiterbildungsangebote Stellenanzeigen Unternehmensbefragungen Bedarf Unternehmen - Arbeitspraxis	Methoden Prognostik international (Verfahren „Schweinezyklus“)
Spezielle Zielbereiche Humandienstleistungen KMU (Expertennetz) Schnelle Diffusion IKT Innovative Bereiche („Scouting“)	Umsetzung institutionelle Bedingungen Sozialpartner in Unternehmen „pluri-aktive“ Jobprofile Job-Rotation Fachkräftemangel KMU
Spezielle Zielgruppen Un- bzw. wenig qualifizierte Risiko Langzeitarbeitslosigkeit	Überblicksinformation Qualifikationsreport Qualifikationsstrukturbericht Qualifikationsentwicklung On-line

lassnigg@ihs.ac.at

2) Niederlande: Umfassende Informationsgewinnung und Einbettung in Politik auf verschiedenen Ebenen

Die Niederlande verfügen über ein seit langem entwickeltes System der Informationsgewinnung sowohl auf der Seite der Beschäftigung als auch auf der Seite der Ausbildung. Es werden quantitative und qualitative Methoden verwendet, und verschiedene Aggregationsebenen berücksichtigt.

NL: Beschäftigung

Umfassende Informationsbasis, **disaggregiert**
nach Berufen, Bildung, teilw. Regionen,
regelm. **aktualisiert**

Nationales ökonometrisches Prognosemodell, kurz-,
mittel-, langfristig, sektoral disaggregiert (FK-SEC,
ATHENA); **sektorale** Projektionen und Surveys (ERBO)

Daran angeknüpft: **regionale** Modelle (RAMONA) und
Berufs- und **Bildungsmodell** (ROA-System)

lassnigg@ihs.ac.at

NL: Ausbildung

Sektorale Plattformen zur Festlegung von
Ausbildungszielen als Katalysator, und
Förderung **regionaler Kooperation**

Funktionale Analyse, Curriculum Conference,
branchenspezifische Bedarfsanalysen, COMBI,
IMPULS

Regionale Ausbildungszentren (ROCs)

lassnigg@ihs.ac.at

Die Informationsgewinnung und –produktion ist in Systeme der Nutzung und systematischen Policyentwicklung eingebunden. Wichtige Elemente sind sektorale Organisationen und regionale Zentren.


Die Wirksamkeit der verschiedenen Systeme ist jedoch durchaus umstritten.

3) Finnland: Systematische Reform eines traditionellen Systems

Finnland ist ein Beispiel dafür, wie ein entwickeltes traditionelles, quantitativ orientiertes Planungssystem im Zuge der Wirtschaftskrise und des EU-Beitrittes mit Hilfe der systematischen Nutzung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds reformiert und weiterentwickelt wurde.

Es wurde ein Geflecht von 80 Projekten in einem systematischen Zusammenhang entwickelt, die in eine umfassende Reform des Bildungswesens integriert waren. Ein Teil dieser Reform besteht auch darin, dass in einer begrenzten Zahl von etwa 30 beruflich-sektoralen Bereichen kooperative Antizipationssysteme aufgebaut wurden.

Die Wirksamkeit dieser Entwicklungen wird zu beobachten sein.



SF: Antizipations-Projekte-ESF

<p>Makro: Zukunft der Arbeit Quantitative Prognosen (Qualifikationen, Bildung, Berufe, Telearbeit)</p> <p>Basisprognosen Beschäftigungsbewegungen</p> <p>Thematische Analysen Unternehmergeist Arbeit und Familie Netzwerke</p>	<p>Sektorale Projekte Wandel, Vorausschau 15 Sektoren</p> <p>Analyse v. Qualifikationen 12 Berufs-Qualifikationsfelder</p> <p>Regionale Bedarfsanalysen Projekte lokal, regional, Überblick</p> <p>Projekte an Bildungsinstitutionen V.a. an Polytechnics (KMU, angewandte Forschung)</p>
--	---

Koordination
(regional, IKT-Prognose, Analyse Antizipationssystem, Administration, Toolbox)

lassnigg@ihs.ac.at

III. Einige Einschätzungen bzw. Schlussfolgerungen zur österreichischen Situation

Insgesamt ist der systemische Zusammenhang der Aktivitäten schwach ausgebildet. Vor allem in zwei Bereichen gibt es wesentliche Schwachstellen, bzw. fehlen Ansätze überhaupt:

- ◆ auf der intermediären Ebene (regional, sektoral, beruflich-qualifikatorisch etc.) und
- ◆ beim Zusammenhang zwischen Information und Gestaltung.

Es gibt auf der einen Seite eine entwickelte Makroprognostik (IHS, WIFO Quartalsprognosen, mittelfristige Prognosen), jedoch weitgehend ohne Disaggregation in sektoraler, regionaler, und beruflich-qualifikatorischer Hinsicht. Auf der anderen Seite gibt es eine Vielzahl an spezifischen Aktivitäten ohne Einbindung in den Makrozusammenhang (Beispiel: FHS-Erhebungen).

Eine wesentliche Schwachstelle im österreichischen Antizipationssystem ist die unzureichende Datensituation, insbesondere auf der Seite der Ausbildung. Obwohl das Ausbildungssystem stark auf spezialisierte berufliche Abschlüsse ausgerichtet ist, besteht kaum eine statistische Informationsbasis, um den Zusammenhang dieser Abschlüsse zur Beschäftigung zu erfassen. Die offizielle Statistik lieferte Detailinformationen nur auf der Basis der Volkszählungen, deren Ergebnisse trotz der technologischen Revolutionen auf der Ebene der Informations- und Kommunikationstechnologien nur mit großer zeitlicher Verzögerung zur Verfügung stehen. Anstatt die Zukunft zu prognostizieren, muss man oft erst die Vergangenheit „prognostizieren“. Trotz dieser Lücken der Statistik wurden aber auch keine systematischen Verfahren der Überbrückung entwickelt, so dass Reformen im Ausbildungsangebot im Wesentlichen ohne eine systematische und gut abgesicherte Informationsbasis zur Verwendung der Qualifikationen durchgeführt werden müssen.

Erfolgversprechende Ansätze auf der Ebene der Informationsgewinnung sind in jüngster Zeit durch die Entwicklung von Modellen der Mikroprognostik im Rahmen der Arbeitsmarktvorschau zu beobachten. Diese Modelle sind jedoch bisher vorwiegend kurzfristig ausgerichtet und in ihren Grundlagen (Informationsbasis, Methoden) nicht ausreichend transparent. So decken diese Ansätze noch eher die Lücken auf, als dass sie diese schließen würden.

Das Zusammenspiel auf der Ebene der Akteure ist zu schwach und zu ungleichmäßig, es gibt keinen verbindlichen Rahmen für Kooperation, und teilweise sind die verschiedenen Systeme (Lehrlingsausbildung, berufsbildende Schulen, Fachhochschulen, Universitäten, verschiedene Sektoren der Weiterbildung) in Konkurrenzbeziehungen verstrickt, die die ebenfalls erforderlichen Kooperationsbeziehungen überdecken oder zunichte machen.

Als Entwicklungskerne für kooperative Formen der Antizipation könnten die regionalen Innovationssysteme fungieren. Diese legen bisher jedoch die Schwerpunkte stark in den Bereichen von Technologie, Forschung und Entwicklung, Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen und beziehen die systematische Weiterentwicklung des Ausbildungssystems nur teilweise ein.

Drei Thesen sollen abschliessend auf einige besondere Erfahrungen und Probleme hinweisen, denen aus der Sicht des Autors näher nachgegangen werden sollte:

- ◆ Es besteht hinsichtlich der Relation von Information und Gestaltung ein gewisser „*Informationsfetischismus*“. Auf Grund der schlechten Datenlage und der unzureichenden Wissensbasis bestehen hohe und überzogene Erwartungen an verbesserte Information. Die Verbesserung der Informations- und Wissensbasis ist eine *notwendige* Bedingung für die Weiterentwicklung des österreichischen Antizipationssystems. Ohne entsprechende Kommunikation und Verbindung zur Nutzung ist dies jedoch nicht hinreichend. Solange die Arbeitsteilung zwischen Produzenten und NutzerInnen von formalisierter Information sehr ausgeprägt ist, besteht die Gefahr, dass das vorhandene informelle Wissen nicht eingebracht wird, und Gestaltungsspielräume nicht entsprechend genutzt werden. Prognosen und Projektionen „produzieren“ im Extremfall eine „Wirklichkeit“ auf der Grundlage der Annahmen der Modelle, die die Suche nach alternativen Wirklichkeiten erschweren kann.
- ◆ Es besteht hinsichtlich der potenziellen Kooperation zwischen den verschiedenen Akteuren (Ausbildungsbereiche, Politikbereiche, nationale – regionale Ebene, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite der Sozialpartnerschaft) eine ziemlich ausgeprägte „*institutionelle Fragmentierung*“, die Unterschiede und Konflikte in den Vordergrund bringt und potenziell kooperative Aspekte eher unsichtbar macht bzw. die Suche nach gemeinsamen Lösungen durch die institutionelle Trennung gar nicht auf die Tagesordnung setzt. Eine wesentliche Entwicklungsfrage besteht in der Verbindung und im Zusammenspiel zwischen den lokalen, regionalen und nationalen Politikstrukturen. Beispielsweise wird die Frage der Veränderung der „Arbeitsteilung“ zwischen den verschiedenen Bereichen des Ausbildungssystems - und die damit verbundene Veränderung Qualifikationsstruktur - auf Grund der unterschiedlichen Zuständigkeiten und politischen Prioritäten nicht ausreichend problematisiert.
- ◆ Schließlich deutet eine Interpretation der österreichischen Aktivitäten und Prioritäten auf dem Hintergrund der skizzierten Beispiele aus den anderen Ländern auf eine „*Problemunterschätzung*“ im Bereich der Antizipation hin. Im Vergleich zum Raum, den diese Aktivitäten einnehmen, sind die vorhandenen Ansätze in Österreich ziemlich verstreut, unsystematisch und bescheiden einzuschätzen. Der Konsultationsprozess zum „Lebensbegleitenden Lernen“ könnte als Ansatz genutzt werden, in diesem Bereich Schritte der systematischen Weiterentwicklung zu setzen.

6) Diskussion 2

Michael Tölle weist darauf hin, dass in den Niederlanden Schulungen sehr kurz und sehr zielgerichtet durchgeführt werden: Die Arbeitgeber definierten dort wesentlich genauer als hier zu Lande, welchen Qualifizierungsbedarf sie jeweils orten. Auch sei in den Niederlanden ein System zur leistungsbezogenen Entlohnung von Managern des Arbeitsmarktservice etabliert worden, um proaktive Strategien zur Vermittlung Arbeitsloser zu fördern.

Jörg Markowitsch bestätigt, dass in den Niederlanden die Prognosen extrem elaboriert sind, merkt aber an, dass dort auch entsprechende Ressourcen zur Verfügung stehen. Dementsprechend gut sei in den Niederlanden die Grundlagenforschung entwickelt, und dementsprechend hoch sei auch der Output. Österreich hinke vor allem in der Koordination der Forschungsansätze hinterher, wohingegen Deutschland in dieser Hinsicht schon wichtige Fortschritte zu verzeichnen habe. Ein „Mehr“ an Forschung würde in Österreich daher auch nicht zwangsläufig eine Verbesserung der Datenlage mit sich bringen, sondern zuvor müssten qualitative Verbesserungen durch Erarbeitung entsprechender Konzepte angestrengt werden.

Friedrich Moshhammer plädiert dafür, sich auf der Suche nach internationalen Vergleichsbeispielen eher an Deutschland zu orientieren als an den Niederlanden, da die deutschen Modelle auf Grund größerer struktureller Gemeinsamkeiten besser rezipierbar seien und auch sprachliche Übersetzungsprobleme wegfielen.

Reinhold Gaubitsch erhebt darüber hinaus die Frage, für *wen* Deutschland ein Modell darstelle bzw. in welchem *Zusammenhang* Deutschland als Modell sinnvoll sei. Eine Zwischenebene bzw. ein Code für die Übersetzung von Forschungsergebnissen in die Praxis nämlich scheine auch dort nach wie vor zu fehlen.

Thomas Guggenberger erachtet es als besonders wesentlich, trotz der notwendigen Diskussion um Methoden- und Strukturfragen nicht aus dem Blick zu verlieren, dass eine angemessene Angebotsentwicklung letztlich das Ziel der Qualifikationsbedarfserkennung darstelle. Im Bereich der universitären Weiterbildung sei die Beauftragung spezieller Studien kaum finanzierbar, daher nicht praktikabel. Daher sollten auch Emp-

fehlungen zur Erstellung kostengünstiger Module ausgearbeitet werden, die von den Bildungseinrichtungen dann selbst umgesetzt und ausgewertet werden könnten.

Lorenz Lassnigg erachtet in diesem Zusammenhang eine Diskussion über die „Verwendbarkeit“ von Ergebnissen der Antizipationsforschung für wichtig, um unterschiedliche Erwartungshaltungen präzisierend voneinander abzugrenzen. Die „Fristigkeit“ jeder Antizipation sei ein zentraler Aspekt, der bereits bei der Methodenkonzeption berücksichtigt werden müsse. Kurzfristige Angebote der Weiterbildung, kurze Kurse unter Wahrung einer hohen Flexibilität und unter Berücksichtigung einschlägiger Marktmechanismen stellten lediglich die eine Seite der Problematik dar. Dem stünden auf der anderen Seite mögliche Mechanismen der Antizipation von Berufsausbildungen gegenüber, da hier nicht nur die Teilnehmer/innen, sondern auch die Systeme einen langen Planungshorizont benötigten. Daher stelle sich die Frage, inwieweit jeweils Stabilität und inwieweit Flexibilität in den Erhebungsmethoden erforderlich sei.

Für kurzfristige Angebote falle die Methodenentwicklung wesentlich leichter als für längerfristige. Systemisch gedacht müsse daher überlegt werden, wie die Einbindung kurzfristiger Angebote in eine längerfristige Planung gelingen könne. In den Niederlanden seien zwar kurzfristige und langfristige Methoden entwickelt worden, allerdings scheine auch dort die Koordination beider Bereiche nicht zufrieden stellend zu gelingen. In Deutschland sei ein Projektverbund auf „Vorläuferebene“ etabliert worden, und die Herausforderung bestehe nun darin, ein System aufzubauen, das tragfähige Strukturen aufweise und entsprechend genutzt und gewartet werde.

In Österreich aber fehle für solche Schritte schlicht und einfach die Datenbasis. So ließen sich in den Niederlanden etwa Zeitreihen über Löhne erstellen, in Österreich hingegen nicht, da die Einkommensvariable als entsprechende Voraussetzung nicht gegeben sei. Diese schwache Informationsbasis werde aber immer schwache Resultate nach sich ziehen, auch dann, wenn die Methodenentwicklung vorangetrieben werde.

Ernst Koller unterstreicht nochmals, dass das Konzept des lebenslangen Lernens eine umfassendere Koordination der verschiedenen Bereiche und damit auch der verschiedenen Datenquellen und Forschungsansätze erforderlich mache und dass das „Zukunftsforum Weiterbildung“ entsprechende Empfehlungen ausarbeiten werde. Auf alle Fälle müsse man zu einer stärkeren Verschränkung von langfristigen Bildungskonzepten und kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen gelangen, da die bisherige Trennung

beispielsweise im Bereich des *Arbeitsmarktservice* zu einer kontraproduktiven „stop and go“-Politik geführt habe, indem Projekte teilweise zu anlassbezogen initiiert und wieder eingestellt worden seien. Gerade arbeitsmarktrelevante Weiterbildung aber bedürfe einer soliden längerfristigen Verankerung und Perspektivierung. Umgekehrt sei im Falle der Fachhochschulen der Bedarf nicht nur bei der jeweiligen Etablierung der Lehrgänge zu prüfen, sondern auch hinsichtlich der Weiterführung sollten entsprechende Erhebungen durchgeführt werden.

Thomas Guggenberger stellt fest, dass durch die zunehmende Konkurrenz am Weiterbildungsmarkt ein neuartiger „Entwicklungszwang“ gegeben sei. Die Ausarbeitung von Entscheidungshilfen sei eine wichtige Maßnahme, um methodische und konzeptive Veränderungen zu initiieren.

Norbert Kailer berichtet davon, dass in Deutschland rund 36 Milliarden DM für Weiterbildung ausgegeben werden und dass angesichts dieses Volumens auch dort die Frage virulent ist, inwieweit die Universitäten und Hochschulen marktgängige Weiterbildungsangebote entwickeln können und müssen. Ein Projekt zur Entwicklung eines „quick and dirty“-Moduls in diesem Bereich wäre jedenfalls hilfreich und wichtig. Dabei könnte eine übergreifende Abstimmung des „Wie“ einen wertvollen Erfahrungsaustausch und eine weiterführende Methodendiskussion in Gang setzen.

Jörg Markowitsch warnt davor, langfristige und kurzfristige Aspekte der Antizipationsforschung zu strikt voneinander zu trennen: Lediglich hinsichtlich der *Methoden* sei hier eine klare Differenzierung sinnvoll.

Das grundsätzlichere Problem bestehe darin, dass in Österreich keine Weiterbildungsstatistik vorhanden sei. Selbst dort, wo Zahlen zur Bildung vorlägen, seien diese nicht im Hinblick auf Weiterbildung interpretierbar. So erscheine etwa der 19-jährige Maturant in Österreichs Statistik genau so gebildet wie der 40-jährige, der in der Regel jedoch zusätzlich berufliches Know-how etc. aufzuweisen habe. Der Weiterbildungsaspekt sei daher auch in dieser Hinsicht stärker als bisher mitzubedenken, um Auswirkungen auf Langzeitprognosen entsprechend berücksichtigen zu können.

Was den Bereich der Fachhochschulen betreffe, so müsse von einem Planungsparadox gesprochen werden, indem zwar die einzelnen Angebote geprüft würden, dieser Prüfung allerdings keine Gesamtplanung gegenüberstehe. Die Entwicklung der Makrodynamik hinke daher hinter jener der Mikrodynamik hinterher, wobei festzustellen

sei, dass Referenzen wiederum deshalb nicht herzustellen seien, weil eine Makrostatistik nicht vorhanden sei. Ansätze zur Behebung dieser Problematik seien fallweise unternommen worden, allerdings mangle es an der erforderlichen Kontinuität, indem in einzelnen Jahren Prognoseansätze vorhanden seien, in anderen wiederum nicht.

Michael Sturm gibt zu bedenken, dass die Produktentwicklung der Bildungsanbieter nicht allein auf Grund von Qualifikationsbedarfserhebungen am Arbeitsmarkt erfolgen dürfe, sondern einem weiteren Begriff der Nachfrage von Seiten der Bildungswilligen entsprechen müsse. Gerade allgemein bildende und persönlichkeitsbildende Inhalte seien im Interesse der Teilnehmer/innen und der Gesellschaft gleichermaßen, jedoch seien entsprechende Angebote kaum über Qualifikationsbedarfsanalysen zu entwickeln. Eine weiteres Problem bestehe darin, dass große Firmen vor allem im IT-Bereich zunehmend auf den Qualifikationsbedarf am Arbeitsmarkt einwirkten, indem sie über Zertifikate und Akkreditierungsmechanismen bestimmte Nachfragesegmente erst erzeugten. Die wissenschaftliche Analyse dieser Mechanismen und der damit verbundenen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Implikationen stelle deshalb ein weiteres wichtiges Erfordernis der Qualifikationsbedarfsforschung dar. Letztlich sei damit die Frage verbunden, ob das *Arbeitsmarktservice* solche Produktschulungen finanzieren oder breiter agieren solle bzw. ob auch die Schulen darauf reagieren und entsprechende Angebote im Rahmen des Unterrichts entwickeln sollten.

Dietmar Paier konstatiert, dass der eben skizzierte Einfluss großer Unternehmen auf die Qualifikationsbedarfserfordernisse tatsächlich gegeben sei, von Seiten der Politik jedoch keine Strategie entwickelt wurde, wie damit umgegangen werden solle. Daher seien auch mögliche Auswirkungen auf die Qualifikationsbedarfserkennung bislang ungeklärt geblieben.

Thomas Guggenberger betont, dass eine klare Unterscheidung zwischen langfristigen und kurzfristigen antizipativen Ansätzen keineswegs für den Kunden, sondern einzig für die Forschung wichtig sei, da die Grenzen zwischen Aus- und Weiterbildung de facto immer mehr verschwimmen.

Lorenz Lassnig merkt zur Erhebungsproblematik im Fachhochschulbereich an, dass die „Erhaltungstendenz“ der Institutionen hier zweifellos im Vordergrund stehe und eine kontinuierliche Überprüfung des Qualifikationsbedarfs daher gar nicht gewünscht sei.

Die zunehmende Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung aber werfe wiederum die Frage nach einem ausgewogenen Wechselspiel von „Stabilität“ und „Flexibilität“ im Bildungsbereich auf, d.h. innerhalb eines bildungspolitischen Gesamtkonzepts seien hier durchaus wichtige Berührungspunkte mit methodischen Fragen der Antizipationsforschung gegeben.

Dietmar Paier resümiert die bisher herausgearbeiteten Problemkreise und fasst die Ergebnisse im folgenden Flipchart zusammen:

- Handlungsfelder:**
- ◆ Angebotsinduzierte Nachfrage (Unternehmen)
 - ◆ Beziehung Forschung – Auftraggeber
 - Verständnis
 - Koordination
 - Verwertung von Ergebnissen durch Auftraggeber
 - ◆ Ressourcen: Finanzierung, Datenbasis, Strukturfragen
 - ◆ Rolle der Forschung in Verwertung bzw. Umsetzung
 - ◆ Koordination der Akteure im Sinne Plattformpolitik (Rahmen, verbindliches Zusammenspiel, intermediäre Ebene)
 - ◆ Verankerung an Universitäten
 - ◆ Ebenen der Umsetzung
 - ◆ Langfristige – kurzfristig Erhebungen

7) Arbeitsgruppe 1

Dietmar Paier, der die Arbeitsgruppe leitet und moderiert, präzisiert die Aufgabenstellungen anhand des folgenden Flipcharts:

Was soll QBE tun bzw. leisten?

- ◆ Welche Ziele?
- ◆ Welche Methoden/ Gegenstände?
- ◆ Welche finanziellen Voraussetzungen müssen erfüllt sein?
- ◆ Wie sollen Forschungsaktivitäten organisiert werden? Welche Erhebungen (lang-, kurzfristig, speziell,...)?
- ◆ Wie soll das Verhältnis Forschung – Planung – Entscheidung – Entwicklung – Umsetzung beschaffen sein?
 - a) Auftraggeber – Auftragnehmer (Verständnis, Zielbestimmung, Verwertungszwecke, ...)
 - b) Von der Grundlagenforschung zur Umsetzung/ Organisationsentwicklung und retour ...
- ◆ Ebenen der Umsetzung und ihre AkteurInnen

7.1. Ziele der Qualifikationsbedarfserhebung

Karoline Meschnigg erachtet antizipative Ansätze gerade im Bereich der berufsbildenden Schulen – und hier wiederum der höheren, also 5-jährigen Schulen – für grundsätzlich wichtig. Wenngleich die Prognostizierung von Qualifikationsbedarf beispielsweise im IT-Bereich nur schwer durchführbar sei, könnten die Lehrpläne doch in periodischen Abständen auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes hin überprüft und dann entsprechend überarbeitet werden.

Zugleich müsse der Ausbau von „soft skills“ auch in den Schulen vorangetrieben werden, um die Grundlagen des Wissenserwerbs und der Wissensaktualisierung zu stärken und die Flexibilität der SchülerInnen zu fördern. Indem die neuen Lehrpläne diesem Ziel bereits jetzt verstärkt Rechnung trügen, werde gleichzeitig auch der Bedarf der Wirtschaft berücksichtigt.

Stefan Riegler bezeichnet es als wesentliches Ziel von Qualifikationsbedarfserkennungs-Systemen, entsprechende Grundlagen zu liefern, um Aus- und Weiterbildungskonzepte rechtzeitig auf die Arbeitsmarktentwicklung ausrichten zu können und damit Fehlqualifikationen mit verminderter Beschäftigungsfähigkeit als Folge ebenso vorzubeugen wie umgekehrt einem Fachkräftemangel. Daher erbringe die Qualifikationsbedarfsforschung zentrale Planungs- und Entscheidungsgrundlagen für bildungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Michael Tölle sieht die wesentlichste Herausforderung der Qualifikationsbedarfserkennung darin, einen „Mismatch“ zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage vermeiden zu helfen. In diesem Zusammenhang seien QBE-Prognosen mittlerer Reichweite am hilfreichsten bzw. funktionalsten. Gleichzeitig komme der Qualifikationsbedarfserkennung aber auch die Aufgabe zu, kritisch und gegebenenfalls auch provokant zu sein, um für bevorstehende Herausforderungen zu sensibilisieren.

Reinhold Gaubitsch erachtet das Moment der Provokation insofern als bedenklich, als die Verwirklichung einer solchen Praxis darauf hinauslaufe, anderes zu behaupten, als tatsächlich „Faktum“ sei.

Michael Tölle präzisiert, dass „Provokationen“ durch die Qualifikationsbedarfsforschung kein Selbstzweck sein, sondern dazu dienen sollten, Prozesse in Gang zu bringen bzw. fragwürdige Entwicklungen kritisch zu reflektieren.

Karoline Meschnigg plädiert dafür, die Verantwortung für die Entwicklung vorausschauender Konzepte nicht allein der Antizipationsforschung zuzuschreiben, sondern auch die Verantwortung der Unternehmen entsprechend mit einzubeziehen. Konkret stelle sich die Frage, was die Wirtschaft selbst und unmittelbar zu Innovationen im Aus- und Weiterbildungsbereich beitragen könne, etwa im Betrieb (beim Lernen am Arbeitsplatz), aber auch bei der Lehrlingsausbildung und bei der Formulierung der Lehrpläne.

Peter Schlögl betont, dass die Qualifikationsbedarfserkennung nicht zuletzt der Standorticherung diene, wovon zum einen die Individuen profitierten und zum anderen die Gesellschaft insgesamt, nämlich a) fiskalisch, b) durch eine höhere Beschäftigungsquote und c) höheren sozialen Zusammenhalt. Daher müssten entsprechende Forschungs-

strategien auch gesamtgesellschaftliche Aspekte umfassen, da der Fokus der Standort-sicherung gleichfalls auf gesamtgesellschaftliche Problemstellungen ausgerichtet sei. Dies erfordere jedoch die Entwicklung komplexerer Modelle, da z. B. eine IT-Fachkraft acht weitere Arbeitsplätze schaffe und insofern ein Bedarf „erhoben“ werden müsse, den die Betroffenen selbst nie artikulieren könnten. Entsprechende „role models“ seien dafür unumgänglich, d.h. Modelle, welche Qualifikationen über die konkrete Abarbeitung der beruflichen Anforderungen hinaus erfassen und beschreiben können.

Dietmar Paier unterstreicht diesen Ansatz und meint, dass dies auf eine „Promotorenfunktion“ der Qualifikationsbedarfsforschung hinauslaufe. In letzter Konsequenz sei aber auch die Zertifizierungsproblematik von Schlüsselqualifikationen damit angesprochen.

Karoline Meschnigg weist darauf hin, dass auch auf Ebene der Europäischen Union derzeit eine Reihe von Bestrebungen im Gange sind, informelles Lernen sichtbar zu machen und entsprechende Anerkennungsinstrumente zu schaffen.

Michael Sturm sieht einen weiteren Zweck der Qualifikationsbedarfserkennung darin, ein „Regulativ“ für gesellschaftlich verzerrte Einschätzungen bzw. Wahrnehmungen zu bilden. So werde zwar der Fachkräftemangel im IT-Bereich medienwirksam diskutiert, Überlegungen zur Deckung des Bedarfs an Fachkräften im Gesundheitsbereich hingegen würden kaum angestellt, obwohl das Problem hier nicht weniger dringlich sei.

Reinhold Gaubitsch gibt zu bedenken, dass die meisten der bisherigen Definitionen eher „Funktionsbeschreibungen“ der Qualifikationsbedarfserkennung darstellen als tatsächliche Ziele formulieren. Das Hauptziel, nämlich die Abstimmung von Angebot und Nachfrage, dürfe dabei nicht aus dem Blick verloren werden.

Dietmar Paier erachtet eine pointierte Ausarbeitung der Ziele für wichtig, da damit Fehler der Vergangenheit unter Umständen in Zukunft vermieden werden können. So habe beispielsweise das *Arbeitsmarktservice Steiermark* vor rund 10 Jahren einen Lehrgang zum „Umweltberater“ kreiert, weil dieses Thema gesellschaftlich sehr virulent gewesen und daher ein entsprechender Bedarf konstatiert worden sei. Allerdings wurden mögliche Substitutionseffekte zu wenig berücksichtigt, denn die Unternehmen hätten insofern auf den Qualifikationsbedarf reagiert, als zwar das im Rahmen des Lehr-

gangs entwickelte Know-how stark nachgefragt, der Bereich der „Umweltberatung“ aber durchwegs in bestehende Arbeitsverhältnisse integriert worden sei. Die zu wenig reflektierte Bedarfseinschätzung habe daher einen Nullzuwachs an Nettobeschäftigung erbracht, indem keiner der Teilnehmer des Lehrgangs habe vermittelt werden können.

Peter Schlögl weist darauf hin, dass in Wien die „Umweltberater“-Ausbildung gegriffen habe, indem dieser Bereich von Anfang an im Umfeld der Volkshochschulen verankert worden sei. Daraus sei der Schluss zu ziehen, dass potenzielle Arbeitgeber bereits in die Planung von Qualifizierungsmodulen einbezogen werden müssten. Weiters zeige das Beispiel, dass auch eine korrekte Qualifikationsbedarfserkennung nicht ohne weiteres zu zielführenden Übersetzungsmodellen führe, da die Qualifizierung von Beschäftigten in diesem Fall sinnvoller gewesen wäre als die Umschulung Arbeitsloser.

Zuletzt merkt Schlögl an, dass Qualifikationsbedarfserkennung auch eine Ressourcenoptimierung initiieren könnte. Eine Optimierung könnte etwa dadurch erfolgen, dass der Fokus der bildungspolitischen Anstrengungen auf Grund der Forschungsergebnisse auf jeweils spezifische Maßnahmen (z. B. Förderung von Entrepreneurship) gerichtet werden könnte.

Dietmar Paier fasst die Ergebnisse der Diskussion über die Ziele der Qualifikationsbedarfserkennung wie folgt zusammen (Flipchart):

Ziele der Qualifikationsbedarfserkennung:

- ◆ Anforderungen des Arbeitsmarkts treffen & Input für Lehrplangestaltung liefern hinsichtlich:
 - Beschäftigungsfähigkeit (neue Technologien, soft skills)
 - Unternehmensbedarf
 - Fortbildung LehrerInnen / TrainerInnen
- ◆ Herstellung von Planungs- und Entscheidungsgrundlagen / Information und Beratung
- ◆ Prognosen mittlerer Reichweite
- ◆ Provokation und Sensibilisierung: Aufbrechen von Strukturen
- ◆ Standortsicherung/ Vorantreiben des gesamtgesellschaftlichen Qualifikationsniveaus
- ◆ Promotorenfunktion
- ◆ Grundlagen für Zertifizierung von Schlüsselqualifikationen schaffen
- ◆ Regulative Funktion
- ◆ Abstimmung Angebot – Nachfrage
- ◆ Ressourcenoptimierung/ Mitteleinsatz
- ◆ Klärung, wo Qualifikationsbedarf gedeckt werden kann

7.2. Methoden der Qualifikationsbedarfserkennung

Michael Tölle weist darauf hin, dass die Analyse von Stellenanzeigen insofern zu trügerischen Resultaten in der Qualifikationsbedarfserkennung führen könne, als beispielsweise Inserate großer Firmen in Deutschland häufig als „fake“ zu bezeichnen seien. Prosperierende Unternehmen seien gleichsam „gezwungen“, ihr Wachstum medienwirksam zu dokumentieren, um den Aktienmarkt zu stimulieren, zugleich hätten repräsentativ aufgemachte Inserate aber auch oft PR-Funktion.

Dietmar Paier bestätigt, dass aus methodischen Gründen aus Stellenanzeigen keine absoluten Aussagen zu gewinnen sind bzw. keine absoluten Angaben zu Arbeitsstellen, Besetzungen und Arbeitsmarktentwicklung gemacht werden können. Jedoch ergäben sich auch dann, wenn die Unternehmen den Arbeitsmarkt lediglich „screenten“, wichtige Rückschlüsse darauf, *was* qualitativ gesucht werde, zumal gerade prosperierende Unternehmen bzw. solche auf Innovationskurs es sich nicht leisten könnten, unscharfe oder rückständige Qualifikationsprofile zu formulieren. Diese qualitative Seite der Forschung werde oft vernachlässigt, doch müssten die Anforderungen, die an Prognosen gestellt werden, auch diesem Aspekt stärker Rechnung tragen.

Stefan Riegler unterstreicht die Bedeutung qualitativer Ansätze und berichtet davon, dass auch im *Fachverband Unternehmensberatung* der *Wirtschaftskammer* Stellenanalysen vorgenommen werden, um Tendenzen erkennen bzw. analysieren zu können.

Thomas Guggenberger plädiert dafür, auch hinsichtlich qualitativer Ansätze „quick and dirty“-Module zu entwickeln, um den Weiterbildungsanbietern kostengünstige und flexible Instrumente der Qualifikationsbedarfserkennung an die Hand zu geben.

Michael Tölle hält auch die Erarbeitung von „Echtzeit-Analysen“ für wesentlich, um den Wandel innerhalb von Qualifikationsprofilen besser verfolgen sowie retrospektive und vorausschauende Modelle kritisch aufeinander beziehen zu können. Zugleich gibt Michael Tölle zu bedenken, dass die Umsetzung von Forschungsergebnissen bzw. die Erarbeitung von Handlungskonsequenzen eines entsprechenden politischen Willens bedürfen. Die derzeitige Zielsetzung, am Null-Defizit trotz des Konjunktur einbruchs und der daraus resultierenden Probleme beispielsweise in der Bauwirtschaft festzuhalten, stehe umfangreichen Neu- und Weiterqualifizierungsbestrebungen aber entgegen.

Dietmar Paier meint, dass eine Sozialgeschichte der Entwicklung von Qualifikationsprofilen wertvolle Vergleichsergebnisse bringen und das historische Bewusstsein schärfen würde.

Kurt Schmid erachtet als primäre Voraussetzung weiterer methodischer Entwicklungen die Etablierung einer Grundlagenforschung, die in weiterer Folge allen Instituten als Basis dienen kann und entsprechende fundamentale Daten bereitstellt. Die Qualifikationsbedarfsforschung sei aber nur in der Lage *Szenarien* liefern, die unter jeweils zu definierenden Umständen eintreten *können*.

Reinhold Gaubitsch bezeichnet Arbeitsplatz- und Tätigkeitsanalysen als zentrale methodische Erfordernisse und berichtet in diesem Zusammenhang von der Erstellung eines „Tätigkeitsanalyseninventars“ durch das *Arbeitsmarktservice*. In den Grundzügen aus Kassel (Deutschland) übernommen, werde dieses Inventar durch das *Arbeitsmarktservice* vereinfacht und weiterentwickelt, um praktikabler in der Anwendung zu sein. Wichtig seien Arbeitsplatz- und Tätigkeitsanalysen vor allem deshalb, weil die Betriebe im Allgemeinen weder über ihre eigene noch über die Bedarfslage der Branche gut Bescheid wüssten.

Was die Plausibilität der unterschiedlichen Methoden und Ansätze betrifft, müsse jedoch immer der Adressat bzw. Auftraggeber berücksichtigt werden. So unterscheide sich beispielsweise der Plausibilitätshorizont einer lokalen Geschäftsstelle des *Arbeitsmarktservice* grundsätzlich von dem des Bildungsministeriums, und Ähnliches gelte auch für den Zeithorizont: Einem Ministerium gehe es immer darum, Tendenzen zu erkennen, wohingegen das *Arbeitsmarktservice* sehr konkret und kurzfristig handeln müsse bei der Maßnahmenerstellung.

7.3. Voraussetzungen für die Zielerreichung

Peter Schlögl sieht eine wichtige Voraussetzung zur Zielerreichung in der Kontinuität der Zielsetzung und der Qualitätssicherung von Ergebnissen, um auch die Vergleichbarkeit von Ergebnissen zu gewährleisten.

Stefan Riegler betont die Notwendigkeit, übergreifende Standardisierungen zu etablieren und verbindliche Begriffsdefinitionen festzulegen.

Karoline Meschnigg erachtet eine Flexibilisierung der Systeme (z. B. der Erstausbildung) als wichtige Voraussetzung, um die Potenziale der Qualifikationsbedarfserkennung ausschöpfen zu können.

Peter Schlögl betont, dass die gesellschaftliche Akzeptanz des Wertes von Qualifikationsbedarfsforschung insgesamt gesteigert werden muss, um zu erforderlichen Flexibilisierungen zu gelangen.

Gerade im Hinblick auf die Finanzierung müsse aber auch mehr Transparenz hergestellt und die jeweilige Interessenslage stärker offen gelegt werden, wie etwa im Falle der Fachhochschulen. Darüber hinaus sei eine bessere Zusammenarbeit der universitären und außeruniversitären Akteure (Öffentliche Hand, Unternehmen, Forschungseinrichtungen) erforderlich.

Michael Sturm plädiert für die Herstellung einer größeren Verbindlichkeit innerhalb von Kooperationen, am besten über Anreizmodelle. Die „Territorial Employment Pacts“²⁸ (TEPs), die dem regionalen Qualifikationsbedarf Rechnung tragen, hätten in diesem Zusammenhang beispielgebenden „good-practice“-Charakter.

Reinhold Gaubitsch ortet ein gravierendes strukturelles Problem von Netzwerken und Kooperationsmodellen im Umstand, dass häufig zu viele Personen eingebunden werden, die von ihrem Tätigkeitsfeld her nicht unmittelbar involviert sind. Durch ein zu starkes Anwachsen von Netzwerken über die maßgeblich Agierenden hinaus steige aber die Gefahr der Ineffizienz. Reine Informationsplattformen seien davon nicht betroffen. Wo aber die Förderung der Interaktion im Vordergrund stehe, sei die Bewahrung eines schmalen Plots von Akteuren wichtig. Für Feedbackschleifen nach erfolgter Ausarbeitung von Lösungsmodellen sei die Ausweitung dieser Netzwerke dann unter Umständen wieder sinnvoll.

Dietmar Paier erachtet vor diesem Hintergrund auch die Schaffung von „Netzwerken von Netzwerken“ für wichtig, um zu übergreifenden Kooperationskonstanten zu gelangen. Allerdings müsse in Netzwerken stets die Autonomie der einzelnen Akteure gewahrt bleiben, d.h. Kooperationsmodelle dürften keine Synchronisationszwänge entfalten.

²⁸ <http://www.pakte.at>

Die Ergebnisse der Diskussion über die Zielerreichung fasst Dietmar Paier folgendermaßen zusammen:

Ansätze zur Zielerreichung:

- ◆ Kontinuität und Qualitätssicherung von Ergebnissen
- ◆ Standardisierung: Begriffsbedeutung
- ◆ Flexibilität der Ausbildungssysteme
- ◆ Finanzierung (abgekoppelt von Interessen der Auftraggeber)
- ◆ Akteure (Universitäten, öff. Hand, Unternehmen, regionale Akteure, AMS, Sozialpartner, Bildungseinrichtungen, Projekte, Individuen)
 - Verbindlichkeit
 - Netzwerk der unmittelbar Beteiligten (Funktionalität)
 - Netzwerk der Netzwerke (Wechselseitige Wahrnehmung der Aktivitäten)

8) Arbeitsgruppe 2

Dietmar Paier, Leiter und Moderator der Gesamtveranstaltung, präzisiert die Aufgabenstellungen für Arbeitsgruppe 2 anhand des folgenden Flipcharts:

Organisation und Koordination von QBE-Systemen:

- ◆ Welche Akteure sollen bei Aufbau und Koordination eines QBE-Systems zusammenarbeiten?
- ◆ Welche Ressourcen braucht es? Wer kann/ muss welche Ressourcen einbringen/ herstellen? (Finanzierung, Daten, institutionelle Strukturen)
- ◆ Welche Ebenen von Akteuren müssen in einem QBE-System integriert sein? Welche Funktionen haben sie?
- ◆ Plattformpolitik: Wer plant/ steuert/ koordiniert welche Aktivitäten zu welchem Zweck?

Jörg Markowitsch als Leiter und Moderator von Arbeitsgruppe 2 präsentiert die Ergebnisse der Diskussion, welche Akteure in ein QBE-System einzubeziehen sind, mittels der folgenden schematischen Darstellung:



Die in der grafischen Darstellung genannten Akteure sollten – auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlicher Intensität – zu Modellen der verbesserten Zusammenarbeit gelangen, wie Arbeitsgruppe 2 festhält. Dabei wäre jedenfalls auch Erfahrungen einzubinden, die im „Mode two“ gewonnen werden. Wie sich eine entsprechende Einbindung gestalten könnte, blieb allerdings offen. Als einfach handhabbare und kurzfristig umsetzbare Maßnahmen wurden jedoch der Ausbau der Dokumentation und eine Intensivierung der Kontaktpflege erachtet. Newsletter, Links und Treffen zum persönlichen sowie koordinierenden Erfahrungsaustausch könnten diese Bemühungen unterstützen und sollten daher als Instrumente erweitert bzw. stärker genutzt werden.

Die Frage, wie die Umsetzung von Qualifikationsbedarfserkennungs-Systemen im Rahmen einer Etablierung entsprechender Netzwerke erfolgen könnte, wurde anhand des folgenden Flipcharts präsentiert:

Ressourcen für Plattform:

- ◆ CEDEFOP-Netzwerk verwenden (Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschung – abf Austria)
- ◆ Internationale Netzwerke nutzen
- ◆ Kooperationspartner zumindest in deutschsprachigen Ländern einbeziehen (incl. Südtirol)
- ◆ Finanzierung durch BMWA, BMBWK, BMLFUW, BMSG, AMS und Sozialpartner
- ◆ Zusammenhang Innovations- und Technologiepolitik, daher auch BMVIT einzubeziehen
- ◆ Forschungsschwerpunkt beim *Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF)* einbringen
- ◆ Verbundprojekt aus ESF-Mitteln fördern (ähnlich Finnland)
- ◆ Treffen bundesweiter Regelungen mit regionaler (Schwerpunkt-)Wirkung
- ◆ Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK): Verantwortung für „Verzahnung“
- ◆ „Best practice“-Modell Oberösterreich: Bildungskonto berücksichtigt auch Forschung, nicht nur TeilnehmerInnen

9) Resümee²⁹

1. Die einschlägige Datenlage als Voraussetzung weiter gehender Analysen und Prognosen ist in Österreich höchst unzureichend. Daher müssen die erforderlichen Strukturen geschaffen bzw. die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden, um zu tragfähigen Basisdaten für weitere Forschungsansätze zu gelangen.
2. Die Standardisierung der Begriffe und Methoden bedeutet ein weiteres grundlegendes Erfordernis, da derzeit Studien zu ein und demselben Forschungsbereich oder aus verschiedenen Zeiträumen in den seltensten Fällen vergleichbar sind. Mit einer Standardisierung soll die Kompatibilität und Komplementarität unterschiedlicher Teilergebnisse erhöht bzw. verbessert werden, jedoch soll diese Standardisierung keineswegs eine Verengung der Methodenvielfalt bedeuten.
3. Die Grundlagenforschung im Bereich antizipativer Qualifikationsbedarfserkennung ist an Österreichs Universitäten wenig entwickelt und daher möglichst zu fördern und auszubauen. Entsprechende Resultate sollten allen Akteuren zur Verfügung gestellt werden.
4. Grundlagen- und Auftragsforschung sind klar voneinander zu trennen. Ebenso deutlich ist die Forschung von der Ergebnisumsetzung zu unterscheiden. Da die Erwartungshaltung von Auftraggebern in dieser Hinsicht jedoch häufig überzogen ist, erscheint eine Weiterentwicklung des Know-hows auch unter den Auftraggebern wünschenswert, indem der Wissensbedarf klarer fokussiert wird, die Entscheidung über Umsetzungsstrategien nicht an Forschungseinrichtungen delegiert wird und „Zwischenebenen“ installiert werden, um Forschungsergebnisse produktiv aufgreifen und verwerten zu können.
5. Die Transparenz im Bereich der Auftragsforschung sollte erhöht werden, indem die Interessen des Auftraggebers deutlich ausgewiesen und entsprechende Korrekturen implementiert werden (Beispiel: Bedarfserhebungen für Fachhochschulen).
6. Die großen Auftraggeber wie Bundesministerien, Arbeitsmarktservice, Sozialpartner und Landesregierungen sind aufgerufen, Forschungsvorhaben besser zu koordinieren, um Synergieeffekte zu nutzen und Desiderate gemeinsam und übergreifend beheben zu können. Angesichts der Ressourcenknappheit sollten die Mittel für Qualifikationsbedarfser-

²⁹ Diese resümierende Zusammenfassung der Workshopergebnisse stellt *keine* gemeinsam verabschiedete Stellungnahme dar. Vielmehr werden hier jene Schlussfolgerungen wiedergegeben, die als „Schnittmenge“ der Diskussionsbeiträge bzw. als häufig wiederkehrende Forderungen zutage traten und auf breitere Zustimmung stießen.

kennung unter den genannten Akteuren zum Teil gebündelt und für jeweils spezifische Schwerpunkte eingesetzt werden.

7. Die Forschungsinstitute selbst sollten stärker kooperieren, indem sie den Methodenaustausch vorantreiben und Forschungsergebnisse breiter diskutieren. Bestehende Netzwerke (v.a. das CEDEFOP-Netzwerk) sollen entsprechend genutzt werden.
8. Eine entsprechende Dotierung von Qualifikationsbedarfserkennungssystemen ist unabdingbare Voraussetzung einer qualitativen Weiterentwicklung. Eine entsprechende Förderung über den *Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung* (FWF) sowie die Förderung von Kooperationsmodellen aus ESF-Mitteln („best practice“-Modell Finnland) sollte angestrebt und durch entsprechende politische Willensbildung untermauert werden.
9. Mittel- und langfristig sind elaborierte Qualifikationsbedarfserkennungssysteme anzustreben, wie sie in zahlreichen anderen Ländern bereits gegeben sind. Als „best-practice“-Modell können dabei die Niederlande dienen, aber auch eine Orientierung am deutschen Modell erscheint sinnvoll.
10. Punktuelle Forschungsansätze, wie beispielsweise im Rahmen des Zulassungsverfahrens von Fachhochschulstudiengängen, sollten in bildungs- und arbeitsmarktpolitische Gesamtkonzepte integriert werden. Die Ausarbeitung übergreifender Konzepte scheint dringend erforderlich, um das gegenwärtige „Planungsparadox“ zu minimieren, das zwar die Mikrostruktur, nicht aber die Makrostruktur der Qualifikationsbedarfserkennung weiter entwickelt.
11. Quantitative Ansätze der Qualifikationsbedarfserkennung müssen um qualitative Ansätze erweitert werden, was bislang zu wenig berücksichtigt wurde. Die Prognostizierung von zukünftigen bzw. die Analyse von gegenwärtigen Qualifikationsprofilen ist als ebenso relevant einzuschätzen wie die Bestimmung des quantitativen Bedarfs. Eine „Sozialgeschichte“ der Qualifikationsprofile könnte dabei wertvolle Aufschlüsse im synchronen und diachronen Vergleich ermöglichen.
12. Die Einbeziehung von Qualifikationsbedarfserkennungsinstrumenten bei der Festlegung des Zertifizierungsbedarfs innerhalb neuer Qualifikationsbereiche (v.a. im Bereich der Schlüsselkompetenzen) sollte verstärkt werden. Gerade im Hinblick auf die Entwicklung neuer Berufsfelder im IT-Bereich kann die Qualifikationsbedarfsforschung qualitätssichernde Aspekte benennen und so zur Standardisierung ebenso wie zur Sicherung von Transparenz beitragen helfen.

13. Die Strategien zur Einbeziehung jener Erfahrungen, die im nicht wissenschaftsgeleiteten „Mode 2“ der Qualifikationsbedarfserkennung gewonnen werden (in den Unternehmen, Schulen etc.), sollen ausgebaut werden, um eine tragfähige und flexible Zusammenarbeit der Akteure unter Einbeziehung aller relevanten Informationsquellen zu ermöglichen und eine stärkere Verankerung der Antizipationsforschung im umsetzungsorientierten Bereich zu fördern.
14. Für Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen wären unter Umständen Ad-hoc-Module hilfreich, die veränderte Qualifikationsbedürfnisse kurzfristig lokalisieren helfen und deren Auswertungen kostengünstig durch die Anbieter selbst vorgenommen werden könnten. Überlegungen für übergreifende Modelle (etwa im Rahmen eines geförderten Projekts) sollen daher weiter geführt werden. Zugleich könnte damit ein Rahmen für ein Kooperationsprojekt von Forschungseinrichtungen etabliert werden, der die Methodendiskussion vorantreibt (kurzfristige versus langfristige Prognosen etc.).

10) Anhang

10.1. Teilnehmer/innen, Moderation, Protokoll

Teilnehmer/innen

Mag. Franz Friehs, *Österreichischer Gewerkschaftsbund - Referat für Weiterbildung*
Dr. Reinhold Gaubitsch, *Arbeitsmarktservice Österreich*
Mag. Thomas Guggenberger, *Universität für Bodenkultur Wien, Vizerektorat für Weiterbildung / Personalentwicklung*
Dr. Stefan Humpl, *3s Unternehmensberatung*
Univ. Prof. Dr. Norbert Kailer, *Universität Bochum, Lehrstuhl für Personal und Qualifikation*
Mag. Hannes Knett, *Wirtschaftskammer Österreich, Team Bildungsprojekte*
Mag. Ernst Koller, *Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abt. V/B/15 (Erwachsenenbildung)*
Dr. Lorenz Lassnigg, *Institut für Höhere Studien*
DI. Dr. Jörg Markowitsch, *3s Unternehmensberatung*
Mag. Karoline Meschnigg, *Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abt. II/7a (Arbeitsmarktpolitische Angelegenheiten)*
Dr. Friedrich Moshhammer, *Arbeitsmarktservice Österreich*
Mag. Martin Netzer, *Koordinationsbüro für lebenslanges Lernen*
Mag. Dr. Dietmar Paier, *Institut für experimentelle Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung*
Dr. Stefan Riegler, *Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Unternehmensberatung*
Mag. Peter Schlögl, *Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung*
Mag. Kurt Schmid, *Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft*
Dr. Michael Sturm, *Berufsförderungsinstitut Österreich*
Mag. Michael Tölle, *Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Abteilung Bildungspolitik*

Leitung und Moderation im Plenum:

Mag. Dr. Dietmar Paier, *Institut für experimentelle Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung*

Leitung und Moderation der Arbeitsgruppen:

Arbeitsgruppe 1: Mag. Dr. Dietmar Paier, *Institut für experimentelle Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung*

Arbeitsgruppe 2: DI. Dr. Jörg Markowitsch, *3s Unternehmensberatung*

Protokoll:

Mag. Martin Netzer, *Koordinationsbüro für lebenslanges Lernen*

10.2. Geplante Struktur des Workshops

<p>9.30 – 11.30</p> <p>09.30 – 09.40</p> <p>09.40 – 09.50</p> <p>09.50 – 10.30</p> <p>10.30 - 11.30</p>	<p>◆ Begrüßung – Mag. Ernst Koller, bm:bwk</p> <p>◆ Erläuterung der Workshopstruktur</p> <p>◆ Kurzreferate:</p> <p>„Qualifikationsbedarfserkennung: Begriff und thematischer Rahmen, Motive und Orientierungen, institutionelle Arrangements“ Mag. Dr. Dietmar Paier, IQUA</p> <p>„Qualifikationsbedarfsanalysen in Österreich: Stärken, Entwicklungsfelder, Handlungsoptionen“ Dr. Jörg Markowitsch, 3s GmbH</p> <p>◆ Plenumsdiskussion: Positionierung/ Erfahrungsberichte der WorkshopteilnehmerInnen</p>
<p>11.30 – 11.45</p>	<p>Kaffeepause</p>
<p>11.45 – 12.00</p> <p>12.00 – 13.00</p>	<p>◆ Kurzreferat:</p> <p>„Kooperative Ansätze der Antizipation“ Dr. Lorenz Lassnigg, Institut für Höhere Studien</p> <p>◆ Vertiefende Plenumsdiskussion: Stärken – Schwächen-Profil für Österreich</p>
<p>13.00 – 14.00</p>	<p>Mittagspause</p>
<p>14.00 – 15.15</p>	<p>Diskussion von alternativen Wegen und good-practice-Modellen und Entwicklung einer problemkreiszentrierten Strategie für Österreich</p> <p>◆ 2 Arbeitsgruppen zu 3 Fragestellungen:</p> <p>Welche Steuerungsinstrumente sind geeignet, um die Erkennung von neuen Qualifikationen und Qualifikationsprofilen zu sichern?</p> <p>Welche good-practice Modelle für die Kooperation zwischen Forschung, Politik, Administration, Bildung sind für eine schnellere Verbreitung und Umsetzung von Erkenntnissen zielführend?</p> <p>Welche Strategien sollen verfolgt werden, um die Bildungsplanung (durch Erwachsenenbildung, Ministerien, Schulen etc.) auf die kurzen Innovationszyklen im Bereich der neuen Technologien abzustimmen (Stichwort flexiblere und kürzere Berufsausbildungen)?</p>
<p>ca. 15.15 – 16.30</p>	<p>◆ 15 minütige Präsentation / Diskussion der Ergebnisse der Arbeitsgruppen</p> <p>◆ Plenumsdiskussion „Strategie für Österreich“</p>