



**Forschungszusammenarbeit
auf dem Gebiet der Trends
in der Berufs- und
Qualifikationsentwicklung
in der Europäischen Union**

Bericht über Stand, Ergebnisse
und Entwicklung des
CEDEFOP-Netzwerkes Ciretoq



Forschungszusammenarbeit auf dem Gebiet der Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung in der Europäischen Union

Bericht über Stand, Ergebnisse und Entwicklung des CEDEFOP-Forschungsnetzes Ciretoq

April 1997

Herausgeber:
CEDEFOP – Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung
Marinou Antipa 12

GR-57001 Thessaloniki
Postadresse:
P.O.B. 27 – Finikas

GR-55102 Thessaloniki

Telefon: 30-31+49 01 11
Telefax: 30-31+49 01 02
E-mail: info@cedefop.gr
Internet: <http://www.cedefop.gr>

Das Zentrum wurde durch Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates der Europäischen Gemeinschaften errichtet, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 251/95 vom 6. Februar 1995 und Verordnung (EG) Nr. 354/95 vom 20. Februar 1995.

Bericht

Forschungszusammenarbeit auf dem Gebiet der Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung in der Europäischen Union

Bericht über Stand, Ergebnisse und Entwicklung des CEDEFOP-Forschungsnetzes Ciretoq¹

Inhaltsverzeichnis

I. Ziele und Aufgaben	4
1. <i>Intentionen des CEDEFOP</i>	4
2. <i>Methoden</i>	5
II. Ergebnisse bzw. Zwischenergebnisse	6
III. Neue Themen für Untersuchungen im Jahre 1997	12
IV. Neuorientierung des Netzwerks und organisatorische Fragen?	14
V. Weiterführende Fragestellungen	15
Annex	16

¹ Ciretoq: Circle for Research Co-operation on trends in Occupations and Qualifications

I. Ziele und Aufgaben

Ciretoq wurde durch CEDEFOP Anfang 1995 gegründet und nahm seine Arbeit im selben Jahre auf.

Im Mittelpunkt stand der Wunsch der Teilnehmer und des CEDEFOP unter Berücksichtigung von Vorarbeiten und Programmen auf EU-Ebene² a) eine Bestandsaufnahme zu machen von neuartigen Ansätzen zur Untersuchung von Trends und b) die gemeinsame Erarbeitung entsprechender Ergebnisse im Vergleich mehrerer Mitgliedstaaten anzustreben.

1. Intentionen des CEDEFOP

Die Intention des CEDEFOP war es ein Netzwerk einzurichten, welches mit den EU- Programmen und insbesondere mit dem seinerzeit anlaufenden Leonardo da Vinci Programm nicht in Konkurrenz tritt, sondern im Gegenteil dieselben ergänzt und unterstützt durch die Bündelung von sachlichen und methodischen Erfahrungen und Erkenntnissen der Forschungsinstitute und beteiligten Institutionen (Vgl. Liste der Mitglieder, Stand 1997). Es sollte insbesondere anschliessen an die Vorarbeiten des CEDEFOP im Rahmen der Beobachtung, Darstellung und vergleichenden Untersuchungen der Qualifizierungs- und Zertifizierungssysteme, von Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen, Entwicklungen der Berufe angesichts der neuen Technologien und der wirtschaftlich-sozialen, kulturellen und ökologischen Herausforderungen, Entwicklung der Struktur von Ausbildungsniveaus sowohl in den einzelnen Mitgliedstaaten und, soweit möglich, im Vergleich mehrerer Länder und auf EU-Ebene. Durch eine ständige Zusammenarbeit der Forschungsinstitute und die Teilnahme von wichtigen Auftraggebern bzw. politischen und sozialen Akteuren in Form der von vorneherein beteiligten Institutionen (EU-Kommission, OECD, ILO, ETF, EGB und UNICE) sollte nicht nur ein Interessenausgleich zwischen den Auftragnehmern und Auftraggebern angestrebt werden, sondern vor allem auch von vorneherein Doppelarbeit vermieden und Komplementarität bei den Aktionen ermöglicht werden.

² Eurotecnet; Untersuchungen über Qualifikationsbedarfe (Skill needs), DG XXII; mittelfristige Beschäftigungsvorhersagen und Untersuchungen über Instrumente und Methoden zur Analyse der Berufsbildungspolitik, DGV; sozio-ökonomische Forschung im Rahmen des 4. Rahmenforschungsprogramms, DG XII; etc.

Diese Ziele und Massgaben gelten im Grundsatz bis heute (Vgl. mittelfristige Leitlinien des CEDEFOP und Arbeitsprogramm des Jahres 1997). Gleichzeitig stellt das Netzwerks einen Versuch dar, von der die CEDEFOP-Arbeitsprogramme bis 1996 kennzeichnenden Struktur von einzelnen Forschungs- und Untersuchungsprojekten wegzukommen und die Aktivitäten stärker um zentrale Fragestellungen zu bündeln: Berufe und Qualifikationen einerseits und Systeme und deren Entwicklung andererseits.

Es war und ist nicht die Intention des CEDEFOP, ein Netzwerk zur unmittelbaren Forschungsförderung einzurichten. Dafür reichten und reichen die Mittel des CEDEFOP auch bei einer Bündelung seiner Projekte nicht aus. Es sollten vielmehr Voruntersuchungen und begleitende Auswertungen von im wesentlichen parallel laufenden Forschungsarbeiten durchgeführt werden, mit dem Ziel, ihre Ergebnisse bekannt zu machen und zu verbreiten sowie ihre Chancen einer Auswirkung auf die Politik bzw. ihren Bezug zur Politik und zu den Bedürfnissen der Entscheidungsträger incl. der Akteure im Rahmen des sozialen Dialogs zu verbessern. Diese Intention traf sich auch mit dem Interesse der teilnehmenden Forschungsinstitute (Vgl. Newsletter 1/96). Neu war jedoch der Versuch, die Forschungsinstitute nicht nur ad hoc im Rahmen bestimmter Themen und Projekte zur Zusammenarbeit zu bringen, sondern sie selbst einzubeziehen in die Diskussionen über neue Themenstellungen und Methoden bezogen auf das umfassende Gesamthema, sie selbst Partnerschaften bilden und bestimmte Themen in weitgehender Eigenverantwortung bearbeiten zu lassen (Vgl. auch das Diskussionspapier in dem Ciretoq Newsletter 2/96).

2. Methoden

Plenumsveranstaltungen des gesamten ca. 45 Personen umfassenden Netzwerks finden alljährlich statt. Darüberhinaus bildeten sich drei Arbeitsgruppen: Die Gruppen A, B und C.

Die Gruppe A ist vor allem an makro-ökonomischen Entwicklungen interessiert. Die Gruppe B hat mehr qualitative sozio-ökonomische Mikrountersuchungen zum Ziel und die Gruppe C konzentriert sich auf den sektoralen Ansatz zur Untersuchung von Trends.

Von allen drei Gruppen werden Phänomene und Gegenstände untersucht, die Hinweise zu geben vermögen über i. Vor- und Nachteile bestimmter Strukturen von Bildung und Ausbildung auf den beruflichen Einsatz und die Beschäftigung einerseits und ii. neuere Entwicklungen am Arbeitsmarkt und im Rahmen der Arbeitsorganisation, betrieblichen Personalpolitik etc. auf dem Hintergrund gegenwärtiger und zukünftiger Herausforderungen andererseits. Solche Herausforderungen können ökonomischer, sozialer, demographischer, kultureller oder ökologisch-technologischer Natur sein.

Die Mehr-Ländervergleiche erlauben bestimmte systemische Defizite aufzuzeigen, die Vor- und Nachteile bestimmter Angebotsstrukturen in Bildung und Ausbildung incl. ihrer Qualifizierungsprozesse deutlich zu machen und Handlungsempfehlungen für die politischen und sozialen Akteure zur Entwicklung der Bildungs- und Ausbildungssysteme zu geben. Darüberhinaus erlauben Sie, konvergierende oder divergierende oder gar widersprüchliche Entwicklungen zu verdeutlichen.

Alle drei Gruppen haben jeweils mehrere Teams und Partnerschaften (ca. 3 pro Gruppe und Jahr) zur Untersuchung bestimmter Themen gebildet, welche bei ihren Arbeiten durch klar formulierte Werkverträge an CEDEFOP gebunden sind. Die Mitgliedschaft im Netzwerk bzw. in den einzelnen Gruppen ist freiwillig, wenn jedoch ein Auftrag zustandekommt, sind die Teilnehmer an Weisungen des Auftrags gebunden und müssen diesen in einem festgelegten Zeitrahmen zu Ende bringen. Diese Forschungsprojekte werden innerhalb des gesamten Netzwerks und bei grösserem Umfang darüberhinaus ausgeschrieben, um ggfls. neue Partner hinzuzuziehen. Das Netzwerk ist kein 'closed shop', sondern offen für neue Forschungsinstitute oder interessierte Institutionen, die sich jedoch selbst einbringen müssen. Sitzungs-, Reisekosten und Veröffentlichungen werden im Rahmen der jährlichen Arbeitsplanung vom CEDEFOP finanziert. Die Produkte werden vom CEDEFOP in der Reihe CEDEFOP-Dokumente veröffentlicht. Darüberhinaus gibt CEDEFOP mehrmals pro Jahr ein spezielles 'newsletter' für Mitglieder und interessierte Fachleute bzw. Entscheidungsträger heraus. Bei den Forschungsprojekten wird davon ausgegangen, dass die beteiligten Institute selbst ebenfalls Leistungen in entsprechendem Umfang erbringen. Diese Form der Zusammenarbeit kann deshalb als ein 'joint venture' betrachtet werden.

II. Ergebnisse bzw. Zwischenergebnisse

Die Vorausschau von Berufs- und Qualifikationsentwicklungen insbesondere im Internationalen bzw. Europäischen Vergleich ist alles andere als einfach und kann nicht undifferenziert vorgenommen werden. Schon auf regionaler oder einzelstaatlicher Ebene ist dies schwierig. Trotzdem verlangt die Politik und verlangen die sozialen Akteure nach Hinweisen und Orientierungen von Seiten der Wissenschaft und Fachleute. Gerade in Zeiten der Instabilität, des strukturellen Wandels und des Paradigmenwechsels wie wir sie z.Zt. erleben, benötigen alle Akteure incl. die davon mittelbar oder unmittelbar Betroffenen Entscheidungshilfen: Eltern Lehrer, Berufsberater aber auch die Teilnehmer an Bildung und Ausbildung selbst fragen Orientierungsmasstäbe nach. Die Berufsbildungsforschung ist gefragt, das ihr Mögliche zu tun, um solche Masstäbe zu liefern.

Berufsbildungsforschung ist sowohl Arbeitsmarktforschung als auch Bildungsforschung. Sie ist im Grundsatz interdisziplinär und hat neben ökonomischen und sozialen Dimensionen auch Einstellungen oder gar modische Erscheinungen in Rechnung zu stellen. Ökonomen, Sozialforscher, Psychologen und Technologieexperten treten neben Lehrer und Ausbilder. Juristen und Personalentwickler. Management-experten und Ingenieure sind ebenso gefragt mitzuwirken an der Berufsbildungsforschung wie Verbandsvertreter , Gewerkschafter und Unternehmer.

Im Ciretoq-Netzwerk gibt es eine grosse interdisziplinäre Vielfalt, welches in sich schon eine Bereicherung ist. Diese Vielfalt wird erweitert durch die interkulturelle Dimension, die bei transnationalen Vergleichen interveniert. Durch eine solche Dimension werden für die nationalen Experten und Entscheidungsträger, die an der Erarbeitung und Verwertung von Ergebnissen beteiligt sind, neue Ausblicke auf die systemischen und institutionellen Bedingungen oder Strukturen ihres eigenen Landes erforderlich, was im Ergebnis einen neuen Blick auf dieselben ermöglicht und neue Zusammenhänge verdeutlicht, die dann zu bestimmten Schlussfolgerungen gebündelt werden können. Internationale und Europäische Vergleiche sind darüberhinaus mehr und mehr unerlässlich, will man bestimmte fest gefügte Strukturen im eigenen Land verändern. Ohne den Blick über den Tellerrand wird heute in kaum einem Mitgliedsstaat der EU noch Bildungs- und Berufsbildungspolitik gemacht. Systematische Vergleiche oder gar EU-weite vergleichende Untersuchungen von umfassenden Strukturen sind mit der Erweiterung der Perspektiven unter Einbeziehung auch aussereuropäischer Entwicklungen als reine vergleichende Beobachtung oder quasi Momentaufnahme immer weniger aussagekräftig, wengleich sie erforderlich bleiben. Der Systemvergleich ist für Ciretoq vorwiegend eine abhängige Variable, abhängig von zukunftsgerichteten Fragestellungen: Hier der Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung angesichts der, alle Systeme mehr oder minder gleichermassen betreffenden, zentralen Herausforderungen. Die Probleme sind (fast) überall die gleichen, auch wenn die Lösungen aufgrund des Stands der Entwicklung im jeweiligen Land unterschiedlich sein müssen ebenso wie ihre Rangordnung nach Prioritäten.

Zentrale Indikatoren bzw. Kategorien bei den Untersuchungen sind:

- *die Auswirkungen von demographischen Entwicklungen, d.h. in den meisten Mitgliedstaaten eine wachsende Überalterung der Bevölkerung und insbesondere der Erwerbsbevölkerung;*
- *Auswirkungen des unterschiedlichen Qualifikationsstands zwischen der jüngeren Generation und den Älteren insbesondere am Übergang vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt;*

- *die unterschiedliche Betroffenheit von verschiedenen Personengruppen (unterschiedlicher Qualifikation und sozialer, ethnischer, geschlechtlicher, geographischer Herkunft) von Arbeitslosigkeit bzw. Beschäftigungsproblemen;*
- *die Nachfrage der Betriebe unterschiedlicher Kategorien nach bestimmten Berufen und Qualifikationen und deren voraussichtliche Entwicklung;*
- *die sektoralen und regionalen Unterschiede bzw. Eigenheiten;*
- *der Übergang und Verbleib von Absolventen bestimmter Bildungs- und Ausbildungsgänge und deren wechselseitige Substituierbarkeit, ihre Flexibilität und Produktivität;*
- *die Stratifikation/Modularisierung von Bildung und Ausbildung bzw. der Zusammenhang von Erstausbildung und (beruflicher) Weiterbildung;*
- *staatliche und ggfls. tarifvertragliche Interventionsmechanismen auf den verschiedenen Ebenen, die Angebot und Nachfrage nach Fachkräften beeinflussen mögen;*
- *bestimmte aktuelle oder modisch bedingte Einstellungen und Verhaltensweisen der Nachfrager nach Bildung/Ausbildung bzw. der Nachfrager nach Berufen und Qualifikationen;*
- *die 'Schneidung' der Berufe und Ausbildungsprofile und ihre Effizienz.*

Aufgrund einiger vorliegender oder von uns ausgewerteter Untersuchungen, die im Rahmen des Ciretoq durchgeführt wurden oder zumindest Zwischenergebnisse erbracht haben, sowie unter Berücksichtigung paralleler Arbeiten des CEDEFOP lassen sich bei aller Vorsicht eine Reihe von Trends hervorheben, die m.E. für alle Mitgliedstaaten gemeinsam gelten dürften.

1. Die bis dato in den meisten Mitgliedstaaten noch überproportionalen Anteile von Frauen an der Arbeitslosigkeit dürfte zuungunsten der Männer schon bald zu einem Ende kommen. Insbesondere un- und angelernte männliche Fabrikarbeiter ohne formale Qualifikation aber auch Facharbeiter und Handwerker in vorwiegend manuellen Berufstätigkeiten sind die am stärksten wachsende Kategorie unter den Arbeitslosen. Frauenbeschäftigung nimmt hauptsächlich zu im sowohl privaten als auch im öffentlichen Dienstleistungsbereich. Sie scheinen flexiblere Qualifikationen als Männer zu besitzen wie soziale, Kommunikations- oder sprachliche Kompetenzen, für welche die Nachfrage im Steigen begriffen ist.

2. Jugendliche haben derzeit noch immer grosse Schwierigkeiten den Übergang von der Schule bzw. Erstausbildung in eine stabile Beschäftigung zu bewältigen, ihre Karriere- und Beschäftigungsaussichten sind allerdings dabei, sich im Vergleich zu Älteren zu verbessern. Allerdings scheint es, dass die Betriebe sehr junge Leute unter 20 Jahren immer weniger einstellen wollen, da sie immer weniger bereit sind die notwendigen Fachkräfte für deren Einarbeitung in die immer komplexer werdende Arbeitsorganisation beizustellen, welche einen

hohen Grad an Autonomie und Verantwortung voraussetzt. Dieser Trend scheint ziemlich unabhängig zu sein vom Niveau der Erstqualifikation der jungen Leute.

3. Der vielfach hervorgehobene Anstieg der Nachfrage an gehobenen und höheren Qualifikationen (EU-Stufen 3 bis 5) trifft in dieser Allgemeinheit nicht zu, auch wenn die wenig Qualifizierten (EU-Stufen 1 und 2) in absoluten Zahlen derzeit (noch) am meisten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Anteile der von Arbeitslosigkeit betroffenen unterschiedlicher Qualifikation gleichen sich immer mehr an. Die Unterschiede pro Sektor und/oder Region sind jedoch beträchtlich, weswegen hier ein sehr differenziertes Bild zu zeichnen ist.

4. Je nach Struktur/Architektur der Bildungs- und Ausbildungssysteme ergeben sich unterschiedliche Möglichkeiten der Substitution der unterschiedlich Qualifizierten am Arbeitsmarkt. Stärker vertikal gegliederte Bildungs- und Ausbildungssysteme mit relativ frühzeitiger Orientierung/Selektion weisen vielfach ein hohes Mass an Substituierbarkeit auf. Stärker horizontal in Stufen abgesetzte Bildungs- und Ausbildungssysteme weisen zwar ein geringeres Mass an Substituierbarkeit auf, die Flexibilität der Absolventen derselben formalen Qualifikationsebene ist jedoch in Letzteren grösser. Eine früh einsetzende Stratifikation in bestimmte allgemeine, berufsvorbereitende und berufsqualifizierende Bildungs- und Ausbildungsgänge scheint somit grosse Nachteile in punkto Flexibilität und Anpassungsbereitschaft ihrer Absolventen mit sich zu bringen.

5. Innerhalb ein und desselben Sektors gibt es deutliche Unterschiede in Rekrutierungsmustern und Einsatz der unterschiedlich Qualifizierten je nach Betriebsgrösse und geographischem Standort (Kleinstadt, Stadt, Grossstadt) des Betriebs. Geringer qualifizierte Unternehmer rekrutieren eher geringer Qualifizierte und hoch Qualifizierte eher (ebenso) Qualifizierte.

6. Der Auf- und Ausbau des öffentlichen Dienstes in allen EU-Ländern scheint zu einem Stillstand gekommen zu sein, es ist eher mit einem Rückgang zu rechnen aufgrund von Privatisierungstendenzen. Der Anteil des öffentlichen Dienstes war in den vergangenen drei Jahrzehnten in fast allen EU-Ländern im Vergleich zu den Hauptwettbewerbern Japan und den Vereinigten Staaten überproportional gewachsen (Vgl. OECD 1995). Von einem solchen Trend scheinen Hochschulabsolventen vergleichsweise stärker betroffen zu sein als weniger gut ausgebildete junge Leute.

7. Die privaten (sowohl einfache wie komplexe) Dienstleistungen nehmen währenddessen zu, wobei jedoch auch hier widersprüchliche Entwicklungen zu verzeichnen sind: Banken und Versicherungen rationalisieren in grossem Umfang und zwar im Zuge der Anwendung und Verbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und der damit einhergehenden Verlagerung von bestimmten Diensten auf die Kunden. Neue Anforderungsprofile sind im

Entstehen begriffen, die zu einer Polarisierung der Beschäftigten in hoch und wenig Qualifizierte führen könnten. Im Einzelhandel gibt es scheinbar ähnliche Entwicklungen ebenso wie im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in der Tourismus- und Freizeitindustrie.

8. Die produktionsnahen Dienstleistungen bei Forschung und Entwicklung, Design, Marketing und Vertrieb, Beratung und Fortbildung nehmen z.Zt. zu und zwar im Zuge der Verschlankung der eigentlichen Produktion oder deren Verlagerung ins weniger lohnintensive Ausland. Diese erfolgt allerdings nicht nur wegen der im Ausland z.T. geringeren Lohnquote sondern auch wegen der für erforderlich gehaltenen Kundennähe der Produktion und deren schnellen Anpassung an sich immer rascher ändernde Kundenwünsche vor Ort. Allein kapitalintensive und innovationsträchtige Produktionen verbleiben m.E. in der EU. Bei diesen produktionsnahen Dienstleistungen, die von den Standorten der eigentlichen Produktion immer unabhängiger werden, werden teils hohe bis sehr hohe Qualifikationen vorausgesetzt. Die Tätigkeiten des Produzierens, Fertigungs, d.h. vorwiegend ausführende manuelle Tätigkeiten gehen zurück zugunsten des Planens, Organisierens, Konzipierens, Forschens, Entwerfens, Kommunizierens, Lehrens, Informierens, etc. und zwar auch verstärkt unter Berücksichtigung des Internationalen/Europäischen Zusammenhangs. Und diese Tätigkeiten setzen i.d.R. eine höhere formale Qualifikation in Bildung und Ausbildung voraus bzw. zumindest eine einschlägige Berufs-/Praxiserfahrung.

9. Eine, ob breite oder tiefe, Erstausbildung allein reicht immer weniger aus für den Einstieg in den Beruf. Zusatzqualifikationen, Praxis- und Auslandserfahrung werden immer wichtiger. Eine flexible Spezialisierung ist angesagt: Das heisst Wahrung bzw. Sicherstellung eines hohen Masses an Flexibilität durch den erfolgreichen Besuch einer, mehrere Branchen und Berufstätigkeiten umfassenden, Ausbildung sowie begleitende oder anschliessende Vertiefung der Qualifikation durch Praxiserwerb und Erwerb von Handlungskompetenz im In- und Ausland.

10. Die grundlegenden Fähigkeiten und Fertigkeiten (Lesen, Schreiben Rechnen, Sprachen incl. informationstechnische Grundbildung) werden in ihrer Bedeutung weiter wachsen. Das Redigieren und Verfassen komplexer Texte, die Verhandlungsführung und die Bewältigung gruppenspezifischer Prozesse im Team, Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten etc. werden stärker in den Mittelpunkt treten ebenso wie eine erhöhte Anpassungsfähigkeit/Flexibilität bezogen auf alle Berufstätigkeiten auf allen Qualifikationsstufen bzw. -ebenen. In den 70'er Jahren waren solche Kompetenzen m.E. nur von (Fach-) Hochschulabsolventen gefragt. Zu viel Kreativität und Eigeninitiative der Arbeitnehmer wurden eher als störend empfunden. Heute ist das Mit-Gestaltungspotential auf einmal gefragt, bei allerdings eher noch gewachsenem Loyalitätsdruck den Zielen des Betriebs gegenüber.

11. Eine frühe berufliche Spezialisierung wird zunehmend kontraproduktiv, wenngleich berufsvorbereitende Elemente in Verbindung mit allgemeiner Bildung, Praktika unterschiedlicher Prägung und Schnupperlehren schon während der letzten Jahre der Pflichtschulzeit angebracht sind. Neue Formen alternierender Ausbildung und neue Formen der Kombination von Lernorten und -methoden in Schulen, Berufsbildungsstätten und Betrieben sind für die berufliche Erstausbildung ebenso von Bedeutung wie für die Weiterbildung. Eine dezentralisierte und individualisierte Angebotsstruktur auch gerade in benachteiligten Regionen, welche besonders vordringlich für die Wahrung der sozialen und wirtschaftlichen Kohäsion in der EU ist, scheint u.a. mit Hilfe der verbreiteten Anwendung der neuen Technologien und insbesondere der I.u.K.-Technologien möglich zu werden. Das Praxislernen bleibt währenddessen unerlässlich, denn man kann nicht alle Tätigkeiten simulieren. Realsituationen allein sind dazu in der Lage, Handlungskompetenzen und Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln und Bezüge herzustellen zu dem notwendigen Theorielernen.

12. Bei der Berufswahl treten die objektiven Eignungen und Neigungen stärker in den Vordergrund und das Anstreben des Berufs eines Elternteils oder von Verwandten und Bekannten tritt immer stärker in den Hintergrund. Von daher steigt das Bedürfnis nach Berufs- und Bildungsberatung, welches jedoch nur selten durch ein entsprechendes Angebot befriedigt wird (Vgl. auch die Untersuchungen des CEDEFOP über die Berufsberatungsbedürfnisse von Jugendlichen).

13. Die materiellen und organisatorischen Bedingungen von Arbeit und bestimmten Berufen spielen bei der Berufs- und Studienwahl eine mitbestimmende Rolle treten jedoch bei weiterem Anwachsen der Arbeitslosigkeit in den Hintergrund zurück. Moderne Arbeitsplätze in Industrie und Dienstleistung gleichen sich stark in ihren zentralen Merkmalen an. Das Arbeiten am Fließband wird eher weiter zurückgehen zugunsten der Arbeit an Kontrolleinrichtungen und Computern. Die Beherrschung von Prozessen tritt an die Stelle taylorisierter Arbeitsverrichtungen. Stressbewältigung und geistige Flexibilität treten vor körperliche Arbeit, Schnelligkeit im Handeln und Eingreifen kommt vor Genauigkeit und Präzision.

14. Die künftige Rolle und Funktion mittlerer Führungskräfte und deren Perspektiven sind am wenigsten genau vorherzusagen. Hier gibt es quer zu den Branchen und in Verbindung zu den Unternehmenskulturen sowie nationalen Gepflogenheiten die grössten Unterschiede. Im Zuge der Verringerung der Hierarchien folgt dort, wo ein hochqualifizierter und flexibler Facharbeiterstamm existiert, ein 'upgrading' zu Technikern. Der traditionelle Meister dürfte seine Rolle im Handwerk und in Kleinst- und Kleinbetrieben bewahren, jedoch zahlenmässig weniger bedeutsam werden. In der Industrie dürfte diese Funktion, soweit überhaupt noch vorhanden, weitgehend obsolet werden.

15. Die Schneidung und Vielfalt der Berufs- bzw. Ausbildungsprofile/Curricula im Rahmen der Erstausbildung dürfte weiter abnehmen, während sie in der Weiterbildung eher noch zunehmen dürfte. Die Grenzen zwischen der Erstausbildung und der Weiterbildung dürften gleichzeitig eher verschwimmen und ein bruchloser Übergang zwischen beiden erfolgen. Neue Kombinationen von Weiterbildung und Beschäftigung, kombinierte Ausbildungs- und Beschäftigungsverträge, neue Formen der flexiblen Beschäftigung, Teilzeitarbeit, individuelles Zeitarbeitskonto, Telearbeit etc. nehmen anteilmässig zu. Eine Modularisierung der Angebote beruflicher Weiterbildung und vielfach auch der Erstausbildung, ihre Systematisierung und Transparenz dürfte zunehmen bei gleichzeitiger Vervielfältigung von Wahlmöglichkeiten. Die Kosten und die Finanzierung der beruflichen Bildung und Weiterbildung bleiben ein Thema insbesondere im Verhältnis zu den Kosten und der Finanzierung der Hochschulbildung. Letztere werden i.d.R. vom Steuerzahler getragen, während erstere i.a. vom Betrieb und/oder vom Teilnehmer zu tragen sind (zu dieser Frage gibt es z.Zt. eingehendere Untersuchungen im CEDEFOP).

16. Die institutionellen Strukturen der Zertifizierung und die entsprechenden Regelungen bzw. Reglementierungen sind in der gesamten EU noch zu starr und unflexibel. Sie bleiben zu eng an die formale Bildung und Ausbildung und hierbei insbesondere an die Erstausbildung gebunden. Zugänge über Praxislernen, das erfolgreiche Geltendmachen von Kompetenzen, die im Verlaufe der privaten oder beruflichen Lebenserfahrung erworben wurden, werden dadurch unnötig erschwert. Hiervon sind insbesondere EU-Ausländer und andere Ausländer betroffen, denen in den Aufnahmestaaten in dieser Hinsicht mit bewusster oder unbewusster Diskriminierung begegnet wird. Ihre wirtschaftliche und soziale Integration kann nur gelingen, wenn sie in punkto Zugang zum Beruf und zur Weiterbildung gleichbehandelt werden. Dies betrifft allerdings auch viele frühe Schulabgänger und ältere Erwerbstätige, die den Zug des Erwerbs einer ausreichenden Erstausbildung verpasst haben. Neuartige Bildungs-, Weiterbildungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten sind insbesondere für diese Zielgruppen erforderlich (Vgl. entsprechende Empfehlungen des Weissbuchs der Kommission über Lehren und Lernen von 1996). CEDEFOP koordiniert z.Zt. eine Reihe von Untersuchungen über das Nachholen von Abschlüssen bzw. das Anerkennen informellen Lernens, wovon wir detailliertere Ergebnisse erwarten.

III. Neue Themen für Untersuchungen im Jahre 1997

Die folgenden Themen werden gegenwärtig diskutiert im Rahmen der Vorbereitung von neuen Untersuchungsgegenständen für 1997/98. In der ersten

Jahreshälfte und in enger Abstimmung mit den Forschern selbst werden die Entscheidungen darüber gefällt, d.h. spätestens im Anschluss an die für den 12. und 13. Juni d.J. vorgesehene Plenumsitzung. Die Auswahl der Themen wird gleichfalls mit den Prioritäten der politischen und sozialen Akteure, die mit dem CEDEFOP verbunden sind, abgestimmt, die zur Kommentierung der gemachten Vorschläge eingeladen sind. Neben der erfolgten Zusammenarbeit mit den Generaldirektionen XXII und V der Europäischen Kommission wird ebenfalls eine engere Zusammenarbeit mit dem 4. Rahmenforschungsprogramm der DG XII und insbesondere mit dem sozial-ökonomischen Teilprogramm (TSER) angestrebt. Kontakte wurden mit den dafür verantwortlichen Kollegen bei der DG XII. gemacht.

1. Die im Jahre 1996 gestarteten Sektoruntersuchungen, die Untersuchung von bestimmten Branchen und Berufsgruppen bzw. bestimmten Niveaus der Qualifikationen und deren Verwendung sind weiterhin in Arbeit. Hierzu erwarten wir eingehendere Ergebnisse im Laufe dieses Jahres. Neue I.u.K. Technologien und die, zu deren professioneller Anwendung, benötigten Qualifikationen werden z.Zt. ebenso untersucht wie die Konsequenzen auf die Qualifikationsentwicklung der Masstäbe der Ökologie.

2. Die Struktur der Ausbildungsstufen in den Mitgliedstaaten und auf EU-Ebene (Vgl. Ratsentscheidung über die Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen Mitgliedstaaten von 1985 und die Klassifikation von Bildungseinrichtungen bzw. -Abschlüssen ISCED) soll näher untersucht werden. Inwieweit ergeben sich neuere Entwicklungen z.B. in Verbindung mit der Kompression der Hierarchien. Welche Rolle nehmen künftig die intermediären oder mittleren Qualifikationen ein. Inwieweit spiegeln die genannten Klassifikationen die Realität noch wider und halten den absehbaren Entwicklungen stand..

3. Weitere Untersuchungsfragen sind: Welche Perspektiven bieten sich künftig für Arbeitnehmer/innen im Bereich einfacher Dienstleistungen an, gibt es dort neue Berufstätigkeiten und Bedarfe? Welche Auswirkungen auf regionale und sektorale Arbeitsmärkte dürfte die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion haben? Welchen Beitrag können Sektoruntersuchungen und die Beteiligung der Sozialpartner und deren Institutionen an der Erneuerung der Berufsbildungsangebote des Sektors leisten? Diese Fragen wurden im Zuge der Vorbereitung neuer Untersuchungsthemen für 1997/98 diskutiert. Mit Entscheidungen ist im Frühjahr, spätestens im Verlaufe des Plenums im Juni d.J. zu rechnen.

4. Die Architektur der Bildungs- und Berufsbildungssysteme, deren Strukturen und Gliederung (horizontal oder vertikal) scheinen einen grossen Einfluss zu haben auf die Produktivität und Flexibilität der Absolventen, ihre wechselseitige

Substituierbarkeit etc. Eine neue Untersuchung über diesen Zusammenhang im Vergleich mehrerer Mitgliedstaaten wird z.Zt. in Betracht gezogen.

5. Die beruflichen Bildungswege in den einzelnen Mitgliedstaaten unterscheiden sich auf

dem Hintergrund der jeweiligen Architektur der Angebote an Bildung und Ausbildung beträchtlich, auch wenn gewisse Annäherungen der Systeme nicht zu leugnen sind. Besonders ausgeprägt sind die Besonderheiten zwischen der Art der Verbindung von Erstausbildung und (beruflicher) Weiterbildung. Die gegenwärtigen Herausforderungen scheinen die Grenzen zwischen beiden eher zu verwischen und zwar im Zuge der wachsenden Instabilität von Bildungs- und Berufsverläufen Jugendlicher, junger Erwachsener und der Erwachsenen insgesamt. Eine vergleichende Untersuchung dieser Schnittstelle zwischen Erstausbildung und Weiterbildung, der Verbindung zwischen beiden und der damit verbundenen beruflichen Bildungswege und -verläufe könnte aufschlussreiche Hinweise geben für die Berufsbildungspolitik incl. der Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungspolitik in den beteiligten Ländern und auf Europäischer bzw. Internationaler Ebene.

IV. Neuorientierung des Netzwerks und organisatorische Fragen?

Die Arbeiten des Netzwerks und ihre Ergebnisse sind bezogen auf das Preis-/Leistungsverhältnis vertretbar, zumal die Institute einen hohen Eigenanteil mittragen. Ihre Zuspitzung auf die für die Entscheidungsträger wesentlichen Fragen bleibt währenddessen problematisch. Deren Vorgaben sind andererseits meist nicht sehr klar und als Projektmanager muss man häufig über deren Bedürfnisse Vermutungen anstellen, was manchmal gelingt und manchmal nicht.. Eine Konfrontation im Diskurs zwischen den Forschern und den Entscheidungsträgern bleibt erforderlich und wird von beiden Seiten gewünscht. Für Juni sollen eine Reihe von politisch Verantwortlichen eingeladen werden. Dieser Text soll der Kommission und dem Verwaltungsrat insgesamt zugehen, um deren Reaktion einzuholen. Anregungen, Fragen und Kommentare sind höchst willkommen, um die Relevanz von Fragestellungen und bestimmter Ergebnisse zu testen. Er wurde bewusst in einer Sprache erstellt, die weniger die der Forscher ist, sondern eher die der Entscheidungsträger, wenngleich versucht wurde, den Anspruch auf fachliche Konsistenz zu wahren. Eine Gruppe von politischen und sozialen Akteuren könnte ggfls. die Wissenschaftler bei der Entwicklung von verschiedenen scenarios mit dem Titel 'facing the future' begleiten, um die Relevanz ihrer Arbeiten für den politischen Diskurs sicherzustellen.

Eine evtl. Neuorientierung des Netzwerks sollte sich ggfls. aus diesem Feed back ergeben. Über deren Richtung sollten Schlussfolgerungen gezogen werden, wenn dieses Feed back vorhanden und durch CEDEFOP selbst

ausgewertet worden ist. Hierbei werden die Überlegungen des Diskussionspapiers von 1996 (Vgl. Ciretoq newsletter 2/96) ebenfalls berücksichtigt werden.

V. Weiterführende Fragestellungen

Die Konsequenzen der Einführung des Binnenmarktes waren seinerzeit nicht nur für die EU-Wirtschaft im weiteren Sinne, sondern auch für den europäischen Arbeitsmarkt, d.h. für die Mobilität der Erwerbstätigen, ihre Freizügigkeit und Entfaltungsmöglichkeiten, hoch eingeschätzt worden. Es wurde mit einem starken Anstieg der Mobilität der arbeitenden Bevölkerung und der Bürger/innen insgesamt gerechnet. Hat die Tatsache, dass der Binnenmarkt nur zu ca. 30 bis 40 % realisiert wurde, negative Konsequenzen auf diese Dynamik und somit auf die Beschäftigungslage?

Das quantitative und qualitative Angebot an Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen scheint sich unter bestimmten Voraussetzungen z.T. auch selbst (neue) Arbeit zu schaffen. Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung, die Migrations- und Flüchtlingsbewegungen, die Rückkehr von Aussiedlern und/oder Arbeitsmigranten in ihre Heimatländer haben je nach deren Qualifikation/Motivation und Alterstruktur natürlich ebenfalls Auswirkungen auf die entsprechenden nationalen, regionalen oder auf den, in Ansätzen entstehenden, Europäischen Arbeitsmarkt. Sie können dieselben dynamisieren, wie dies z.Zt. in Irland der Fall ist, sie können ihn jedoch auch schwerwiegenden Belastungen aussetzen, wie dies z.B. in Deutschland der Fall zu sein scheint. Die Analyse der Vor- und Nachteile solcher Migrationen auf die jeweiligen Arbeitsmärkte und ihre Qualifikationsstruktur; daraus ggfls. abzuleitende Empfehlungen für die sich abzeichnende EU-weite gemeinsame (Im-)Migrationspolitik mit ihrer notwendigen Ergänzung durch Bildungs- und Berufsbildungspolitik könnte ein wichtiger Untersuchungsgegenstand sein.

Schliesslich sind die Auswirkungen der Globalisierung der Weltwirtschaft, ihr Zusammenwachsen mit Hilfe modernster I.u.K. Technologien und die sich daraus ergebenden Qualifikationsanforderungen bzw. Berufsstrukturen ebenfalls erst ansatzweise erforscht. Für Ciretoq mag sich daraus ein weiterer Schwerpunkt für künftige Untersuchungen ergeben. Der Begriff der 'Globalisierung' selbst ist jedoch schillernd und problematisch, dient er bewusst oder unbewusst doch dazu, die Menschen eher einzuschüchtern und nicht unbedingt dazu zu motivieren, sich in ihren lokalen Zusammenhängen einzubringen und an der Gestaltung ihrer unmittelbaren Umgebung als Teil der Welt, in der wir leben, mitzuwirken. Hier wäre ggfls. eine eher sozialpsychologisch geprägte Untersuchung über die mit dieser Globalisierungsdiskussion scheinbar in den Köpfen der Menschen einhergehenden Bedrohungsängste und in deren Folge entstehenden eher

negativen Einstellungen und Verhaltensweisen angebracht. Denn Letztere haben mittelbar und unmittelbar bestimmte Folgen für soziales und wirtschaftliches Handeln, auf die Berufsbildung abzielt: Die derzeit stattfindende Überbetonung solcher Begriffe könnte protektionistische, fremdenfeindliche, fundamentalistische oder gar rassistische Tendenzen verstärken, welche die Intentionen derjenigen konterkarieren, die dem sozial and ökologisch verträglichen Zusammenwachsen der Welt und ihrer nachhaltigen Entwicklung, d.h. einer so verstandenen 'Globalisierung', positiv gegenüber stehen. Im Europäischen Jahr des Kampfes gegen Ausgrenzung und Rassismus bzw. Fremdenfeindlichkeit wäre eine solche Untersuchung sicher geeignet, Missverständnisse und diffuse Ängste zu thematisieren, um in der Folge dem 'Menschenverstand' eine Bresche zu schlagen und damit einer effizienten Bildungs- und Berufsbildungspolitik, die auf solche Begriffe nicht angewiesen sein sollte.

Annex

I. Berichte und Produkte, die bisher erstellt wurden

1. CEDEFOP on Trends in the Development of Occupations and Qualifications: Network Ciretoq, a brochure presenting the objectives, methods and participants of the network, available in DE,EN,FR
2. Ciretoq newsletter 1 from February 1996
3. Ciretoq newsletter 2 from August 1996
4. Occupational forecasts for 1998 for Ireland and their implications for educational qualifications, paper submitted to Ciretoq by Angela Canny and Gerard Hughes from the Economic and Social Research Institute, Dublin, published as CEDEFOP Document, 31 pp.,Thessaloniki 1996
5. Concepts and methodology for labour market forecasts by occupation and qualification in the context of a flexible labour market, paper submitted to Ciretoq by Lex Borghans, Andries de Grip, Hans Heijke from the Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht, published as CEDEFOP Document, 34 pp., Thessaloniki 1996
6. Evolution of employment and qualifications in motor vehicle repairs in France, paper submitted to Ciretoq by Richard Biegansky and Jean-Paul Cadet, CEREQ Marseille, published as CEDEFOP Document, 37 pp., Thessaloniki 1996
7. Forecasting sectors, occupational activities and qualifications in the Federal Republic of Germany, a survey on research activities and recent findings, submitted to Ciretoq by Manfred Tessaring, Institute für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nuremberg, 84 pp., forthcoming by CEDEFOP in 1997
8. Strategies for an European Analysis of Occupations and Qualifications, paper presented to Ciretoq by Robert Lindley, Institute for Employment Research of the University of Warwick, mimeographed, see also Ciretoq newsletter 1/96 pp.3
9. Sector approach to training, synthesis report on trends and issues in six European countries, a report submitted by the Institute of Applied Social Sciences, Nijmegen, John Warmerdam and Harry van den Tillart, to be published by CEDEFOP in 1997
10. The sector approach to qualification requirement studies, a summary of the development at DTI/HRD a paper submitted by DTI to Ciretoq in 1996, mimeographed by DTI/Copenhagen

II. Forschungsprojekte, die im Jahre 1996 begonnen wurden; Zwischen und Endergebnisse werden im Jahre 1997 vorgestellt

1. Employment and service growth, a joint study covering Germany, Greece and the United Kingdom, co-ordinated by the Institute of Employment Research, Warwick, Robert Lindley
 2. A comparison of the labour market structure by qualification between Ireland and The Netherlands, co-ordinated by the Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht, Hans Heijke
 3. Methodologies for forecasting the evolution of employment and qualification needs at sector level, co-ordinated by the Foundation Centre for European Initiatives and Research in the Mediterranean, Oriol Homs
 4. The impact of studies on trends in occupations and qualifications on vocational education and training in some Member States@, a survey covering Denmark, Germany and The Netherlands, co-ordinated by the Danish Technological Institute, Kopenhagen, Kej Olesen
 5. New intermediate technical commercial skills, a joint study covering France, Scotland and Portugal, co-ordinated by the institut de recherche sur l'economie de l'education, CNRS, Dijon, M. Jean Jaques Paul
 6. Utilisation of new information and communication technologies and their effects on new forms of employment and qualifications@, a study covering France, United Kingdom and Luxemburg co-ordinated by INFPC, Luxemburg
 7. New occupational profiles and their implementation in a given region, a joint study between Italy and Austria, co-ordinated by ISFOL, Rome, Mr. Jean Tagliaferro
 8. The sector level approach a tool for analysing training and skill needs studies covering two sectors: health care and the printing industry and a number of Member States as well as Latvia
-