



Analyse der formalen und non-formalen Ausbildungsniveaus der berufsbildenden Schulen sowie der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes in Österreich und Tschechien

Im Rahmen des Projekts EdTRANS – Transition from School to Work

Das Projekt wird vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) im Programm „Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ) Österreich – Tschechien 2007–2013“ gefördert.

Diese Publikation ist auch in tschechischer Sprache erhältlich.
Tato publikace je k dostání v českém jazyce!

IMPRESSUM

Inhalt, Texte, Tabellen und Grafik (deutsch):
Paul Lazarsfeld Gesellschaft für Sozialforschung (PLG)
Maria Theresienstraße 9/5a, 1090 Wien

Übersetzung (tschechisch):
Eva Tomřlová - České Budějovice
Lenka Drugová - Praha

Druck:
Viacdruck, 1090 Wien

Wien, November 2014

Übersetzungsfehler vorbehalten!

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	2
1.1 Projektpartner, teilnehmende Schulen und projektrelevante Branchen.....	3
2. Formale und non-formale Ausbildungsniveaus berufsbildender Schulen in Österreich und Tschechien	4
2.1 Berufsbildung in Österreich	4
2.2 Berufsbildung in Tschechien	6
2.3 Ergebnisse der ExpertInneninterviews.....	8
Vergleich des österreichischen dualen Systems und der tschechischen Sekundarstufe.....	8
2.4 Lehrpläne und Kompetenzen	10
Österreich	10
<i>Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe (Bereich Tourismus)</i>	10
<i>Handelsakademie (Bereich Ökonomie)</i>	12
<i>Höhere technische Lehranstalt (Bereich Informationstechnologie)</i>	14
Tschechien	16
<i>Tourismus</i>	17
<i>Ökonomie</i>	17
<i>Informationstechnologie</i>	18
2.5 Non-formale Ausbildungsniveaus	19
3. Bedürfnisse des Arbeitsmarktes	21
3.1 Österreich.....	21
3.2 Tschechien	24
3.3 Ergebnisse der ExpertInneninterviews.....	28
Bedürfnisse des regionalen Arbeitsmarktes	28
Zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt.....	29
4. Ländervergleichende Zusammenfassung.....	31
5. Liste der InterviewpartnerInnen.....	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigungsquote in Österreich und Wien von 2008-2013.....	21
Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Österreich und Wien von 2008-2013	22
Abbildung 3: Unselbständig Beschäftigte in Österreich und Wien (2013)	22
Abbildung 4: Offene Stellen in Wien (Veränderung von 2012 auf 2013).....	23
Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigtenrate in Tschechien und Südmähren von 2008-2013 ..	24
Abbildung 6: Entwicklung der Arbeitslosenrate in Tschechien und Südmähren von 2008-2013 ..	25
Abbildung 7: Beschäftigung in den projektrelevanten Bereichen (Absolutwerte)	25
Abbildung 8: Beschäftigungsstruktur der ausgewählten Berufsgruppen. Vergleich Tschechien - Südmähren (2013).....	26
Abbildung 9: Offene Stellen in den ausgewählten Berufsgruppen (2013).....	27
Abbildung 10: Struktur der offenen Stellen in den ausgewählten Berufsgruppen in Südmähren (2013).....	27
Abbildung 11: AbsolventInnenzahlen von Sekundarschulen in Tschechien und Südmähren von 2011-2013	28

1. Einleitung

Die vorliegende Broschüre wurde im Rahmen des Projektes „EdTRANS - Transition from School to Work AT-CZ“ verfasst, das unter anderem die Analyse formaler und non-formaler Ausbildungsniveaus berufsbildender Schulen in Österreich und Tschechien vorsieht.

In einem europäischen Arbeits- und Wirtschaftsraum ist die Vergleichbarkeit der Berufsausbildung einzelner Länder ein zentrales Thema, um grenzüberschreitend Fachkräfte entsprechend ihrer Qualifikation einsetzen zu können. Dabei muss auch die Frage behandelt werden, wie mit non-formalen Qualifikationen, also Wissen und Kompetenzen, die nicht im Rahmen der formalen Ausbildung erworben wurden, umgegangen werden soll.

Im ersten Teil der Broschüre werden das österreichische und das tschechische Bildungssystem kurz im Überblick dargestellt und die projektrelevanten Ausbildungsprogramme skizziert.

Anschließend werden die formalen und non-formalen Ausbildungsniveaus der für das Projekt relevanten berufsbildenden Schulen analysiert. Die Grundlage hierfür sind die jeweiligen Lehrpläne, aufgearbeitete Fachliteratur und Studien sowie die durchgeführten ExpertInneninterviews.

Die Broschüre informiert außerdem über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes in den genannten Branchen diesseits und jenseits der Grenze sowie über Beschäftigungstrends.

Abschließend werden die wichtigsten Ergebnisse in einem Ländervergleich zusammengefasst.

1.1 Projektpartner, teilnehmende Schulen und projektrelevante Branchen

Der „Stadtschulrat für Wien - Europa Büro“ auf österreichischer Seite und „Středisko služeb školám a Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Brno“ (Zentrum für Dienstleistungen für die Schulen und Einrichtung für die Weiterbildung der Pädagoginnen und Pädagogen in Brno) auf tschechischer Seite sind Projektpartner im Projekt EdTrans.

Im Fokus stehen die Bereiche Dienstleistung/Handel, Ökonomie, Tourismus sowie Technik (IT).

Folgende Schulen nehmen diesseits und jenseits der österreichischen Grenze an dem Projekt teil:

Österreich:

- Schulen des bfi Wien
- Bundeshandelsakademie und Bundeshandelsschule Wien 10 (BHAK 10)
- Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe Wien 10 (HLW 10)
- Höhere Technische Bundeslehranstalt Wien 22 – htl Donaustadt

Tschechien:

- OA Kotlarska: Obchodní akademie, Střední odborná škola knihovnická a Vyšší odborná škola, Brno
- Kotlářská VoŠS Boskovice: Vyšší odborná škola ekonomická a zdravotnická a Střední škola, Boskovice, Hybešova
- Integrovaná střední škola Slavkov u Brna, Tyršova
- SŠ Čichova: Střední škola informatiky, poštovníctví a finančnictví, Brno

Methodisch standen die Aufarbeitung von Fachliteratur und Studien bzw. Arbeitsmarkt- und Bildungsstatistiken zu projektrelevanten Schultypen und Branchen sowie die Durchführung und Analyse von ExpertInneninterviews im Mittelpunkt.

Insgesamt wurden auf tschechischer Seite acht ExpertInneninterviews telefonisch durchgeführt. Vier der kontaktierten ExpertInnen sind Direktoren an den projektrelevanten Schulen, die weiteren vier ExpertInnen kommen aus den Bereichen Bildung und Wirtschaft. In Österreich wurden VertreterInnen der Schulleitung von beteiligten Schulen sowie ExpertInnen aus den Bereichen Bildung, ArbeitgeberInnenvertretung bzw. Branchenvertretung persönlich interviewt.

Im folgenden Kapitel wird nun auf wichtige Aspekte des österreichischen und tschechischen Schulsystems in Hinsicht auf Lehrpläne und Bildungsziele jener Schultypen eingegangen, die aufgrund der teilnehmenden Schulen relevant sind. Neben den formalen Rahmenbedingungen und Inhalten wird – auf Basis der qualitativen ExpertInneninterviews – auch auf Aspekte non-formaler Ausbildungserfordernisse eingegangen.

2. Formale und non-formale Ausbildungsniveaus berufsbildender Schulen in Österreich und Tschechien

2.1 Berufsbildung in Österreich

In Österreich wird in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen neben der Allgemeinbildung und Fachausbildung auch ein starker Fokus auf praktischen Unterricht gelegt. Arbeit in Werkstätten, Laboratorien, Küchen, Übungsfirmen etc. und Pflichtpraktika in der Wirtschaft sind Teil der Ausbildung. An den BMS ist der Praxisanteil im Curriculum am höchsten. Unternehmerische Kompetenz, die in allen berufsbildenden Schulen von großer Bedeutung ist, können die SchülerInnen in Wirtschaftsprojekten erwerben, die oft Teil der Abschlussprüfungen sind. Für die Wichtigkeit praktischer Erfahrung an den BMHS spricht auch die Tatsache, dass in vielen Fächern LehrerInnen mit fachspezifischer Wirtschaftspraxis eingesetzt werden (ReferNet Austria 2012¹).

In den berufsbildenden Schulen steht „Bildung für die Zukunft“ im Mittelpunkt; je nach Ausbildungsniveau eröffnet sich für die AbsolventInnen entweder der direkte Berufseinstieg oder verschiedene Formen der Aus- und Weiterbildung. Als Quelle für die folgenden Ausführungen zu unterschiedlichen berufsbildenden Schultypen in Österreich wird vor allem eine Informationsbroschüre des BMBF (ehemals BMUKK) herangezogen.²

Schulen für wirtschaftliche Berufe

Die Schulen für wirtschaftliche Berufe vermitteln Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Ausübung von Berufen in den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung, Tourismus und Ernährung befähigen.

Die höheren Lehranstalten (HLW) dauern 5 Jahre (ISCED³ 4A) und schließen mit der Reife- und Diplomprüfung ab. Die Fachschulen dauern 3 Jahre und enden mit einer Abschlussprüfung.

Neben allgemein bildenden Unterrichtsfächern gibt es die wirtschaftlichen und typenbildenden berufsbildenden Fächer, also z.B. Betriebs- und Volkswirtschaft, Rechnungswesen, Textverarbeitung, Angewandte Betriebsorganisation, Küchenführung und Servierkunde sowie Ernährung. Ein verpflichtendes Praktikum gibt es nur für Schüler/innen der höheren Lehranstalt, dieses dauert insgesamt 12 Wochen.

¹ Tritscher-Archan, Sabine et al. (2012): Berufsbildung in Europa. Länderbericht Österreich. Bericht im Rahmen von ReferNet Austria. Wien.

²BMUKK (2011), Berufsbildende Schulen in Österreich. Eine Informationsbroschüre der Sektion Berufsbildung (Berufsbildendes Schulwesen, Erwachsenenbildung und Schulsport). Wien.

³ Der Standard „International Standard Classification of Education „(ISCED) wurde von der UNESCO zur Klassifizierung und Charakterisierung von Schultypen und Schulsystemen entwickelt. Dabei wird zwischen mehreren Ebenen unterschieden und die Angabe des Bildungsniveaus (der höchsten abgeschlossenen Bildungsebene) im internationalen Vergleich ermöglicht.

Bei den Schulen für wirtschaftliche Berufe werden auch Aufbaulehrgänge angeboten, falls später einmal, nach der Fachschule, die entsprechende Reife- und Diplomprüfung gemacht werden soll.

Außerdem gibt es die Möglichkeit, die Studienberechtigungsprüfung (nur für ein bestimmtes Fachgebiet) oder die Berufsreifeprüfung (ohne Einschränkung) abzulegen.

Handelsakademie (HAK)

Die HAK (ISCED 4A) ist eine berufsbildende höhere Schule (BHS), deren Schwerpunkt eine kaufmännische und betriebswirtschaftliche Ausbildung der SchülerInnen ist. Handelsakademien gehören zu jenen österreichischen Schulen, die nach fünf Jahren mit der Reife- und Diplomprüfung abschließen und deren Absolventen daher studienberechtigt sind.

Handelsakademien bereiten in 5 Schuljahren die AbsolventInnen auf die Ausübung von qualifizierten Berufen in allen Zweigen der Wirtschaft und der Verwaltung vor. Es liegt eine Doppelqualifikation vor, die aus Allgemeinbildung und Berufsbildung besteht. Bildungsziele sind hohe kaufmännische Fachkompetenzen, Fremdsprachen, wobei besonders auf praxisrelevante Sprachkenntnisse Wert gelegt wird, fächerübergreifende Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung. Auch hier soll die Ausbildung hinsichtlich Fachkompetenz und Schlüsselqualifikationen wie etwa Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit, Fähigkeit zur Teamarbeit oder Konfliktlösungskompetenz praxisnah erfolgen.

Höhere Technische Lehranstalt (HTL)

HTLs (ISCED 4A) sind berufsbildende höhere Schulen mit Schwerpunkt auf technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Fächern.

Typische Fachrichtungen sind: Betriebstechnik, Bautechnik, Holztechnologie, Elektronik, Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Informationstechnologie, Informatik, Maschinenbau, Mechatronik, Agrartechnik, Bergbau, Chemie, Wirtschaftsingenieurwesen, Textiltechnologie und Kunststofftechnik.

Daneben wird der gesamte allgemeinbildende Stoff angeboten, meist in angewandten Formen (Fokus auf fachsprachliches Englisch, angewandte Mathematik).

In der 5-jährigen HTL stehen hochwertige Fach- und Methodenkompetenz, spezialisierte, zur Berufsausübung erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten, Weiterbildung der allgemeinen, personalen und sozialen Qualifikationen sowie unternehmerisches und innovatives Denken und Handeln als Bildungsziele im Vordergrund. Praxisnähe und Aktualität sind dabei in allen Unterrichtsgegenständen geltende Grundsätze.

Berufsschule - das duale System der Lehre

Erwähnt werden soll in diesem Zusammenhang auch - wengleich am gegenständlichen Projekt keine Berufsschule teilnimmt - das duale System der Lehre, in dem die Bildungsaufgaben auf zwei Träger aufgeteilt sind, den Lehrbetrieb und die Berufsschule (ISCED 3B).

Zurzeit gibt es über 220 anerkannte Lehrberufe; bedingt durch anhaltende Strukturveränderungen von Wirtschaft und Gesellschaft sind Lehrberufe einem ständigen Wandel unterworfen. Den Begriff des dualen Systems verwendet man seit dem Jahr 1964.

Darunter versteht man einen wechselseitigen, beziehungsweise sich ergänzenden, Bezug zwischen einer schulischen Ausbildung einerseits und einer betrieblichen Ausbildung andererseits⁴.

Diese Form der Berufsbildung hat auf tschechischer Seite keine Entsprechung. – im Zuge der qualitativen Interviews im Rahmen des Projekts wurde aber gerade auf Vor- und Nachteile dieses dualen Systems im Vergleich zur Berufsbildung auf tschechischer Seite intensiv eingegangen (vgl. Kapitel 2.3 „Ergebnisse der ExpertInneninterviews“).

2.2 Berufsbildung in Tschechien

Berufsbildende Schulen haben in Tschechien eine lange Tradition und erfreuen sich großer Beliebtheit, nicht zuletzt deshalb, weil mit ihnen gute Jobaussichten in Verbindung gebracht werden. In den letzten Jahren wurden zudem zahlreiche Reformen angestoßen, neue Curricula entwickelt und Instrumente der Qualitätssicherung eingeführt. 2007 trat zudem ein Gesetz in Kraft, das berufliche Kompetenzen anerkennt, egal wie diese erworben wurden. Der erste Schritt zur Anerkennung des nicht formalen und informellen Lernens ist somit getan.

Zu den Stärken der berufsbildenden Sekundarschulen in Tschechien zählen vor allem die niedrigen Drop-Out-Raten seitens der SchülerInnen. Überdies hinaus verfügt Tschechien über eine der besten Datenbanken über Bildung und ihren Ergebnissen am Arbeitsmarkt.

Es gibt aber auch einige Herausforderungen, denen sich Tschechien stellen muss, wenn es um das effiziente Heranbilden von Fachkräften geht. So sollte die Qualität der Berufsbildung verbessert und Kooperationen zwischen ArbeitgeberInnen und dem Berufsbildungsbereich angestrebt werden. Eine solche Zusammenarbeit besteht zurzeit nur auf den praktisch ausgerichteten Fachschulen. Ein Problem stellt außerdem der Umstand dar, dass es große Unterschiede im Hinblick auf SchülerInnenzahlen, Dauer und Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Branchen und den einzelnen Schulen gibt. Letztere sollten daher in regelmäßigen Abständen evaluiert werden. Außerdem sind die Leistungen der SchülerInnen in Berufsbildungsprogrammen niedriger als in allgemeinbildenden und technischen Programmen, die Curricula sind selten an die regionale Bedürfnislage des Arbeitsmarktes angepasst und es gibt wenig Betriebe, die SchülerInnen beispielsweise im Rahmen eines Praktikums ausbilden. Die OECD schlägt deshalb vor, dass die Quantität und die Qualität der betrieblichen Ausbildung sowohl in den berufsbildenden als auch in den technischen Programmen durch die Einrichtung eines nationalen Rahmens für die betriebliche Ausbildung systematisch verbessert werden sollten (vgl. Cedefop 2009 und OECD 2010).

Berufsbildung wird in Tschechien hauptsächlich auf Sekundar- (ISCED 3) und Tertiärniveau (ISCED 5B) angeboten (an den Schulen, die am Projekt teilnehmen, sind beide Programme vorzufinden).

⁴ Arnold, R. (1982). Beruf, Betrieb, betriebliche Bildungsarbeit. Einführung in die Betriebspädagogik. Frankfurt a. M.

Die Sekundarstufe wird durch die nationalen Lehrpläne (Framework Educational Programmes - FEPs) geregelt, die auf Lernergebnisse und Schlüsselkompetenzen fokussieren. Für jeden Bildungsbereich sind hier die Lerninhalte und -ziele festgeschrieben.

Dennoch kommt SchuldirektorInnen - ähnlich wie in Österreich - eine ziemlich große Autonomie zu. Sie können auf der Grundlage des fachspezifischen nationalen Lehrplans eigene schulinterne Lehrpläne entwickeln (School Educational Programmes - SEPs).

Des Weiteren ist die Sekundarstufe in zwei Berufsbildungsprogramme geteilt, zum einen sind es die dreijährigen Ausbildungen (ISCED 3C⁵) und zum anderen die vierjährigen Ausbildungen (ISCED 3A). Letztere gelten eher als Hochschulzubringer, bereiten aber auch auf handwerkliche Berufe und Berufe im Dienstleistungssektor auf mittlerer Ebene vor, während die dreijährige Form der Berufsbildung, die mit einer Abschlussprüfung und einem Lehrbrief endet, ausschließlich auf die Arbeit in handwerklichen Berufen und im Dienstleistungsbereich vorbereitet. Wird dann ein Hochschulstudium angestrebt, muss ein zweijähriger Aufbaulehrgang (ISCED 4A) absolviert werden. Im dreijährigen ISCED 3C Programm umfasst der Unterricht allgemeinbildende und berufsbildende Fächer sowie Praktika. Das Verhältnis dieser drei Unterrichtsbereiche variiert je nach Ausbildungsbereich, meistens sind es aber 35% allgemeinbildender Unterricht, 30% berufsbildender Unterricht und 35% praktischer Unterricht.

Die vierjährigen ISCED-3A Programme schließen mit Matura ab und sind in allgemeinbildenden und berufsbildenden Unterricht unterteilt. Auch hier ist das Verhältnis abhängig vom Ausbildungsbereich; In der Regel ist von 45% allgemeinbildenden und 55% berufsbildenden Fächern auszugehen, wobei hier auch praktische Unterrichtseinheiten inkludiert sind.

Auf Tertiärstufe werden die Lehrpläne von den jeweiligen Schulen selbst entwickelt, diese müssen jedoch vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport genehmigt werden, das sich wiederum auf eine Empfehlung der Akkreditierungskommission für tertiäre Berufsbildung beruft. Die Ausbildung dauert je nach Bereich 3 bis 3,5 Jahre. Grob kann man von einem Verhältnis von 20% allgemeinbildenden zu 40% allgemein-berufsbildenden zu 40% spezifisch-berufsbildenden Fächern ausgehen und praktischer Unterricht stellt in diesem Ausbildungsprogramm eine wichtige Komponente dar. Der Abschluss erfolgt durch ein Absolutorium.

Ein interessanter Wandel, der erst seit kurzem in der tschechischen Bildungspolitik zu beobachten ist, äußert sich in dem verstärkten Einbeziehen von ArbeitgeberInnen in die Entwicklung von Lehrplänen. Zuvor orientierten sich diese hauptsächlich an die Interessen der SchülerInnen und deren Eltern.

⁵Aufgrund schlechter Beschäftigungsaussichten werden laut ExpertInnenmeinung die AbsolventInnenzahlen einfacher wirtschaftlicher Ausbildungsprogramme (ISCED 3C) weiterhin sinken.

Im folgenden Abschnitt werden die ExpertInnenaussagen zum Vergleich des dualen Ausbildungssystems in Österreich mit der Sekundarstufe in Tschechien zusammengefasst.

2.3 Ergebnisse der ExpertInneninterviews

Vergleich des österreichischen dualen Systems und der tschechischen Sekundarstufe

Viele GesprächspartnerInnen (sowohl in Österreich als auch in Tschechien) gaben zwar an, über zu geringe Kenntnisse des jeweils anderen Bildungssystems zu verfügen, um einen Vergleich anstellen zu können, dennoch wurden einige Aussagen gemacht. So schätzte der Großteil der ExpertInnen am österreichischen System den hohen Anteil an praktischer Arbeitserfahrung und die enge Verbindung zwischen Lehrling und ArbeitgeberIn, die im tschechischen System so nicht existiert. Die Bildungsziele, AbsolventInnenprofile und Qualifikationen seien - zumindest laut der tschechischen ExpertInnen - in der österreichischen Lehre und den tschechischen Sekundarschulen ähnlich.

Nur ein tschechischer Experte vertrat die Meinung, dass die tschechische Berufsbildung in den Schulen der österreichischen Lehre untergeordnet ist.

Es wurden auch Zweifel an der Vergleichbarkeit der beiden Systeme geäußert, da der historische und soziale Kontext, in die die jeweiligen Bildungssysteme eingebettet sind, in Österreich und Tschechien unterschiedlich seien, und die Systeme nur in diesem bestimmten Kontext Sinn ergeben. Es könne nicht einfach ein Bildungssystem kopiert und auf ein anderes Land übertragen werden. Ein Beispiel für diese kontextuelle Einbettung ist die Tatsache, dass die Wirtschaftskammer in Österreich Lehrbetriebsförderungen anbietet, während tschechische Unternehmen die Ausbildung von qualifizierten Fachkräften gänzlich in der Verantwortung des Staates sehen.

Nachfolgend werden die von den ExpertInnen aus beiden Regionen erwähnten Vor- und Nachteile des jeweiligen Ausbildungssystems aufgelistet.

Vorteile des dualen Systems

- Die enge Verbindung zwischen Lehrling und dem Lehrbetrieb, die eine bestimmte gegenseitige Verantwortlichkeit und ein bestimmtes Zugehörigkeitsgefühl fördern. Den Lehrlingen wird außerdem eine Perspektive vermittelt, sie kennen ihre zukünftige Arbeitsumgebung und ihre ArbeitskollegInnen und können leichter Arbeitsgewohnheiten entwickeln.
- Die Lehrlingsentschädigung dient als finanzieller Anreiz die Lehre abzuschließen und sich am Arbeitsplatz zu engagieren.
- Und auch umgekehrt fühlen sich die Lehrbetriebe, die den Großteil der Ausbildung finanzieren, verpflichtet eine gute Ausbildung zu garantieren.
- Sowohl das Bildungssystem als auch das Wirtschaftsumfeld sind in Österreich relativ stabil, die Perspektiven der Lehrlinge sind also sicher (in Tschechien sind Inhaberwechsel und Änderungen der Arbeitsvorgänge keine Seltenheit).
- Das duale System ist als Ganzes kostengünstiger.

- Die Lehrbetriebe sind mit den neuesten Technologien ausgestattet und die österreichischen Lehrlinge haben die Möglichkeit diese Technologien acht Stunden am Tag zu erproben. In den tschechischen Sekundarschulen ist die Ausstattung aufgrund finanzieller Engpässe oft veraltet, außerdem haben die SchülerInnen weniger Zeit den Umgang mit den Werkzeugen und Geräten zu erlernen, da ein Workshop meist nur vier Stunden dauert.
- Das Ausbildungssystem in Österreich (inklusive den berufsbildenden Schulen) genießt in Österreich allgemein eine höhere Anerkennung als das in Tschechien der Fall ist. Die intensiv betriebenen Informationskampagnen seien außerdem ein Zeichen dafür, dass das Interesse an einer beruflichen Ausbildung (wieder) groß ist.
- Die eher allgemeine Einführung im Rahmen des ersten Berufsschuljahres erleichtert den Lehrlingen die Entscheidung, für welchen speziellen Zweig sie sich anschließend entscheiden sollen.
- Breitere Möglichkeiten lebenslangen professionellen Lernens im Dienstverhältnis.

Nachteile des dualen Systems:

- Die Zeit, die die Lehrlinge in der Berufsschule verbringen, ist nicht ausreichend, um alle theoretischen Grundlagen zu erlernen und im Lehrbetrieb wird der theoretische Hintergrund oftmals nicht vermittelt.
- Die Lehrbetriebe sind nicht dazu verpflichtet ihre Lehrlinge nach dem Abschluss auch weiterhin zu beschäftigen, wenngleich die Übernahmequote durchaus hoch ist. Außerdem kann es passieren, dass Betriebe Lehrlinge nicht ordentlich ausbilden, sondern sie als billige Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten ausnutzen.
- Es kann für Jugendliche schwer sein, eine Lehrstelle im gewünschten Bereich zu finden.

Vorteile des tschechischen Systems:

- Workshops und Training unter der Aufsicht von LehrerInnen können eine geschützte Umgebung darstellen, innerhalb der alle SchülerInnen die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten eines Berufes erlernen können, auch bei einfacher Ausstattung der Schulen.
- Die Lehrpläne sind umfassender und allgemeiner, die AbsolventInnen daher universell einsetzbar. In Österreich kann es sein, dass Lehrlinge immer nur bestimmte Aufgaben übernehmen und nicht für andere Tätigkeiten innerhalb des Fachbereichs gewappnet sind.

Nachteile des tschechischen Systems:

- Der Anteil an praktischem Unterricht in einer realen Arbeitsumgebung ist niedrig.
- Es ist schwierig, Unternehmen zu finden, die SchülerInnen ausbilden wollen. Letztere werden eher als Last betrachtet und die Bereitschaft in Ausbildung zu investieren ist allgemein niedrig.
- Das Wirtschaftssystem ist nicht stabil genug. InhaberInnen, Arbeitsvorgänge, aber auch Präferenzen bezüglich der PraktikantInnen ändern sich laufend. Die SchülerInnen haben also keine klare Perspektive.

- Unternehmen nutzen PraktikantInnen oft aus, indem diese nur einfache Tätigkeiten übernehmen müssen. Dass die PraktikantInnen daher nicht viel für ihren Beruf lernen, liegt auf der Hand.

2.4 Lehrpläne und Kompetenzen

In weiterer Folge wird konkret auf Lehrpläne bzw. Curricula der am Projekt teilnehmenden Schulen bzw. Schultypen eingegangen bzw. zu erwerbende Kompetenzen dokumentiert.

Österreich

Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe (Bereich Tourismus)⁶

Im Lehrplan der Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe (HLW) sind die allgemeinen Bildungsziele dieses Schultyps festgeschrieben. Demnach soll die Ausbildung an einer HLW eine umfassende Allgemeinbildung vermitteln, das die AbsolventInnen zu einem Hochschulstudium befähigt. Gleichzeitig sollen die SchülerInnen aber auch auf die Ausübung gehobener wirtschaftlicher Berufe vorbereitet werden – darunter auch Berufe im Bereich Tourismus und Ernährung.

Zentrale **Bildungsziele** sind:

- Persönlichkeitsbildung (hier werden Verantwortungsbewusstsein, Respekt, Toleranz und Weltoffenheit hervorgehoben),
- berufliche Mobilität und Flexibilität,
- Kreativität,
- Kritikfähigkeit,
- soziales Engagement,
- der Ausbau sprachlicher Fähigkeiten (in der Muttersprache und in Fremdsprachen),
- ganzheitliches Denken und
- die Bereitschaft zu Weiterbildung im Sinne lebenslangen Lernens.

Natürlich muss es an einer HLW auch einen wirtschaftlichen Schwerpunkt geben. Ziel ist es, den SchülerInnen unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte Werkzeuge zum Lösen betriebsorganisatorischer Probleme mitzugeben. Dabei wird auf den Einsatz neuester Technik, Teamarbeit und die Vermittlung von Führungskompetenz Wert gelegt.

Allgemeine Fächer

- Deutsch
- Kommunikation und Präsentation
- Englisch

⁶ Vgl. dazu den Lehrplan der Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe laut BGBl. II Nr. 316/2003.

- Geschichte und Kultur
 - Psychologie
 - Musikerziehung
 - Bildnerische Erziehung
 - Biologie und Ökologie
 - Chemie
 - Leibesübungen
 - Politische Bildung und Recht
- Dieser Bereich macht 48,9% der Unterrichtszeit aus.**

Fachunterricht

- Wirtschaftsgeographie
 - Betriebs- und Volkswirtschaft
 - Rechnungswesen
 - Informations- und Officemanagement
 - Angewandte Informatik
 - Ernährung
 - Küche und Service
 - Betriebsorganisation
- Dieser Bereich macht 51,1% der Unterrichtszeit aus.**

Zwischen der 2. und 3. Klasse muss ein vierwöchiges **Pflichtpraktikum** in einem wirtschaftlichen Betrieb absolviert werden, um das erworbene Wissen in der Praxis des jeweiligen Berufsfeldes zu realisieren.

Kompetenzen:

Die SchülerInnen sollen

- einen wertschätzenden Umgang mit Lebensmitteln und Gütern aller Art erlernen,
- Speisen und Getränke auf Grundlage ernährungswissenschaftlicher und hygienischer Standards herstellen sowie fachliche Begriffe verstehen und anwenden können,
- Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Wirtschaftlichkeit, Flexibilität und Teamfähigkeit entwickelt haben,
- über grundlegendes Fachwissen der Getränkekunde, Serviertechniken und Gästebetreuung verfügen,
- sich dem Berufsbild nach angemessen kleiden und über Richtlinien der Arbeitssicherheit und –gesundheit Bescheid wissen,
- die psychologischen, soziologischen und kulturhistorischen Hintergründe sowie die wirtschaftliche Bedeutung kultureller Erlebnisse in der Freizeit unter besonderer Berücksichtigung humaner und ökologischer Aspekte verstehen,
- über Kenntnisse in verschiedenen Kunstbereichen (bildende und darstellende Kunst, Musik, Literatur, multimediale Formen) verfügen,
- das System des Marketings, insbesondere die Aufgaben und Ziele des Marketings touristischer Betriebe und Organisationen, kennen,
- Probleme der Berufspraxis der Tourismus- und Freizeitwirtschaft lösen können,

- Projekte mit der Methode des Projektmanagements EDV-unterstützt planen, abwickeln und kontrollieren können und
- komplexe Betriebsstrukturen in Beherbergungs- und Verpflegungsbetrieben verstehen und Zusammenhänge zwischen den einzelnen Betriebsabläufen erkennen.

Handelsakademie (Bereich Ökonomie)⁷

Handelsakademien sollen SchülerInnen dazu befähigen

- ihr breites und vernetztes wirtschaftliches Wissen im Beruf einzusetzen,
- eine aktive und verantwortungsbewusste Rolle als UnternehmerInnen, ArbeitnehmerInnen oder KonsumentInnen einzunehmen,
- Lösungen für wirtschaftliche Problemstellungen zu erarbeiten,
- Informationen selbstständig zu beschaffen und kritisch zu bewerten sowie Informations- und Kommunikationstechnologien einzusetzen,
- in korrektem Deutsch sowie in den besuchten Fremdsprachen situationsadäquat zu kommunizieren,
- sich kulturell zu engagieren und anderen Kulturen oder Weltanschauungen mit Respekt gegenüberzutreten,
- unter Beachtung ökonomischer, ökologischer und sozialer Gesichtspunkte zu handeln,
- die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und der eigenständigen, berufsbegleitenden Weiterbildung zu erkennen,
- ein breites Spektrum an Kommunikationsformen (verbal, nonverbal, schriftlich) einzusetzen,
- sich kooperativ, verantwortlich und zielorientiert einzubringen, aufgabenorientiert selbstständig und im Team zu arbeiten,
- mit Konflikten lösungsorientiert und selbstkontrolliert umzugehen,
- Arbeitskontexte zu leiten und zu beaufsichtigen sowie
- situationsgerecht in ihrem äußeren Erscheinungsbild und in der ihnen zukommenden Rolle aufzutreten.

Allgemeine Fächer

- Persönlichkeitsbildung und soziale Kompetenz
- Bewegung und Sport
- Deutsch
- Englisch einschließlich Wirtschaftssprache
- Lebende Fremdsprache
- Politische Bildung und Geschichte
- Mathematik und angewandte Mathematik
- Geographie
- Naturwissenschaften

Dieser Bereich macht 57% der Unterrichtszeit aus.

⁷ Vgl. dazu die „Lehrpläne der Handelsakademie“ laut BGBl. II - Ausgegeben am 19. Juli 2004 - Nr. 291 sowie laut BGBl. II - Ausgegeben am 27. August 2014 - Nr. 209

Fachunterricht

- Business Behaviour
- Betriebswirtschaft
- Unternehmensrechnung
- Business Training, Projektmanagement, Übungsfirma und Case Studies
- Wirtschaftsinformatik
- Officemanagement und angewandte Informatik
- Recht
- Volkswirtschaft
- Internationale Wirtschafts- und Kulturräume
- Technologie, Ökologie und Warenlehre
Dieser Bereich macht 43% der Unterrichtszeit aus.

Zusätzlich muss ein **Pflichtpraktikum** im Ausmaß von 300 Stunden absolviert werden.

Kompetenzen

Die SchülerInnen können

- die für ein Unternehmen typischen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Erscheinungsmerkmale einschätzen und gestalten,
- Verkaufs- und Verhandlungstechniken anwenden und Produkte bzw. Dienstleistungen präsentieren und vermarkten,
- Projekte nach den Methoden des Projektmanagements anbahnen, planen, durchführen und abschließen,
- eine Geschäftsidee entwickeln und auf ihre Realisierbarkeit beurteilen,
- einen Businessplan erstellen und analysieren,
- die in der Praxis relevanten Qualitätsmanagement-Systeme nennen und die Bedeutung von Qualitätsmanagement beurteilen,
- Lohn- und Gehaltsabrechnungen abwickeln und interpretieren,
- Methoden der Personalauswahl im Hinblick auf ihre Vor- und Nachteile beurteilen, sowie Ziele, Methoden und Bedeutung der Personalentwicklung und des Personaleinsatzes erklären,
- die wesentlichen Arten der Unternehmensfinanzierung im Hinblick auf deren Vor- und Nachteile beurteilen,
- Finanzpläne erstellen und interpretieren.
- laufende Geschäftsfälle auf der Grundlage von Originalbelegen in der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung und der Doppelten Buchführung verbuchen,
- unternehmensrelevante Steuern und Abgaben berechnen und deren Abfuhr abwickeln,
- den Gewinn oder Verlust von Unternehmen mit Hilfe der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung ermitteln,
- Jahresabschlüsse erstellen, den Jahresabschluss eines Unternehmens interpretieren und beurteilen, sowie eine Betriebsabrechnung durchführen,
- Kosten analysieren und deren Auswirkungen auf Preise und Betriebsergebnis beurteilen,
- einfache Rechtsfragen klären,

- kaufmännische Problemstellungen EDV-gestützt lösen und
- E-Business-Anwendungen nutzen und IT-Rechtsbestimmungen berücksichtigen.

Höhere technische Lehranstalt (Bereich Informationstechnologie)⁸

Die allgemeinen Bildungsziele an den höheren technischen Lehranstalten sind folgende:

- Kognitive und praktische Fähigkeiten, um sich Informationen beschaffen und eigenständig lernen zu können,
- soziale und personale Kompetenz,
- Kommunikationsfähigkeit (auch in Fremdsprachen),
- unternehmerische Kompetenzen,
- demokratische Werte sowie Respekt anderen Menschen, Kulturen und Weltanschauungen gegenüber,
- rechnerische Kompetenz zur Lösung von berufsspezifischen Problemstellungen und
- Verantwortungsbewusstsein bei beruflichen Entscheidungen.

Folgende **Allgemeine Fächer** werden gelehrt:

- Deutsch
- Englisch
- Geographie, Geschichte und politische Bildung
- Wirtschaft und Recht
- Bewegung und Sport
- Soziale und personale Kompetenz
- Angewandte Mathematik
- Naturwissenschaften

Dieser Bereich macht 40% der Unterrichtszeit aus.

Der **Fachunterricht** setzt sich aus folgenden Fächern zusammen:

- Softwareentwicklung
- Informationstechnische Projekte
- Informationssysteme
- Systemtechnik
- Medientechnik
- Netzwerktechnik
- Computerpraktikum

Dieser Bereich macht 60% der Unterrichtszeit aus.

Zusätzlich ist ein **Pflichtpraktikum** im Ausmaß von mindestens 8 Wochen in den Ferien vor der 5. Klasse zu absolvieren.

⁸ Vgl. dazu den Lehrplan der Höheren Lehranstalt für Informationstechnologie laut BGBl. II - Ausgabe am 7. September 2011- Nr. 300

Kompetenzen

Die Absolventinnen und Absolventen der Höheren Lehranstalt für Informationstechnologie können ingenieurmäßige Tätigkeiten im Bereich der System- und Informationstechnik, Netzwerktechnik, Medientechnik sowie Softwareentwicklung ausführen.

Sie sind in den genannten Tätigkeitsfeldern in der Lage, informationstechnische Problemstellungen zu analysieren, Lösungen unter vorgegebenen Rahmenbedingungen zu erarbeiten und diese unter Anwendung von Projektmanagementmethoden abzuwickeln, Arbeitsaufträge zu definieren, zu kommunizieren und eigenständig oder im Team mit anderen Fachleuten, eventuell auch unter Zuhilfenahme von Softwarewerkzeugen, auszuführen.

Außerdem können die AbsolventInnen

- IT-spezifische Kenntnisse für Planung, Einsatz und Wartung von Computernetzwerken und in der Medienproduktion anwenden,
- Softwareprodukte und IT-Technologien nutzen sowie die Integration von informationstechnischen Systemen in bestehende Anlagen und Infrastrukturen umsetzen,
- Applikationen entwickeln und programmieren,
- Management- und Sicherheitskonzepte in lokalen und globalen Netzwerken und in der Medienproduktion entwickeln,
- informationstechnologische Projekte unter Berücksichtigung von anerkannten Projektmanagementmethoden und Methoden der Qualitätssicherung konzipieren und umsetzen,
- informationstechnologische Systeme betreiben, Fehlfunktionen feststellen und Störungen unter Einsatz geeigneter Mess-, Prüf- und Diagnoseverfahren beheben sowie
- Arbeitsabläufe planen und organisieren.

Tschechien⁹

In Tschechien sind Bildungsziele und –inhalte für den jeweiligen Ausbildungsbereich im nationalen Lehrplan (FEP) festgeschrieben. Dieser ist kompetenzorientiert und schreibt den Schulen einen hohen Grad an Autonomie zu. Da die schulautonomen Lehrpläne der am Projekt teilnehmenden Schulen jedoch nicht gleichermaßen zugänglich waren, werden für die Analyse der formalen Ausbildungsniveaus die nationalen Rahmenlehrpläne herangezogen. Diese schreiben sowohl für ISCED 3A-, als auch ISCED 3C-Programme folgende **allgemeine Schlüsselkompetenzen** vor:

- die Fähigkeit zu lernen,
- die Fähigkeit Probleme zu lösen (sowohl im privaten als auch im Arbeitsleben),
- kommunikative Kompetenz (die Fähigkeit, sich mündlich und schriftlich ausdrücken zu können),
- persönliche und soziale Kompetenzen (Stichwort Persönlichkeitsbildung, Gesundheitsbewusstsein, Teamfähigkeit),
- zivilgesellschaftliches und kulturelles Engagement,
- berufliche und unternehmerische Kompetenz (seine eigenen Potenziale optimal einsetzen und sich im Beruf weiterentwickeln können, damit verbunden: die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen),
- mathematische Kompetenz und
- die Fähigkeit mit Informations- und Kommunikationstechnologien zu arbeiten.

Außerdem werden auch **berufliche Schlüsselkompetenzen** genannt:

- Die Prinzipien der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu respektieren,
- Qualitätsstandards einzuhalten und
- in Übereinstimmung mit der Strategie nachhaltiger Entwicklung zu arbeiten.

Folgende **allgemeinbildende Fächer** werden in beiden Ausbildungsprogrammen gelehrt:

- Tschechisch und Kommunikation,
- Kommunikation in Fremdsprachen,
- Sozialwissenschaften,
- Naturwissenschaften,
- Mathematik,
- Ästhetik,
- Gesundheitserziehung und
- Informations- und Kommunikationstechnologien.

⁹Die folgenden Ausführungen zu Kompetenzen sowie Schulfächern – sowohl allgemeiner Natur als auch auf bestimmte Berufsbildungsbereiche fokussiert – basieren auf einer entsprechenden Recherche und Ausarbeitung des von der PLG damit beauftragten Národní vzdělávací fond, o.p.s.“ (National Training Fund) in Prag.

Als Quellen (Lehrpläne, Curricula) dienen die für die jeweiligen Ausbildungsrichtungen zutreffenden „Framework Educational Programmes“ (FEP) in Tschechien.

Im Folgenden sind die Kompetenzen, die in den tschechischen Schulen vermittelt werden, für jeden projektrelevanten Bereich angeführt.

Tourismus

Der **Fachunterricht** besteht aus folgenden Fächern:

- Gastronomie,
- Hotelindustrie,
- Tourismus,
- Kochen,
- Service und
- Kommunikation im Service.

Allgemeinbildende Fächer machen im Bereich Tourismus 60% der Unterrichtszeit aus, der Fachunterricht 40%.

Kompetenzen:

Die SchülerInnen können

- Unterkunftsdienstleistungen organisieren und ausführen,
- gastronomische Dienstleistungen ausführen,
- professionelle Dienste für Touristen anbieten und erbringen,
- wirtschaftliche und unternehmerische Aktivitäten in der Hotelindustrie und im Tourismus verfolgen,
- Hygienestandards in der Gastronomie einhalten sowie aktuelle Ernährungstrends identifizieren und mithilfe eines diätologischen Grundwissens über Speisen und Getränke bewerten,
- Technologien der Essenzubereitung anwenden,
- Produkte und Dienstleistungen vermarkten und
- Speisen und Getränke servieren und verrechnen.

In den ISCED 3A- und 3C-Programmen machen allgemeine Fächer je nach Bereich 30-35% der Unterrichtszeit aus, berufsbildende Fächer 20-30% und praktischer Unterricht 35-45%. Letzterer findet meistens in eigens dafür eingerichteten Werkstätten beziehungsweise Laboratorien statt.

Informationen zu non-formalen Ausbildungsniveaus in den projektrelevanten Bereichen aus stammen aus den ExpertInneninterviews.

Ökonomie

Der **Fachunterricht** setzt sich aus folgenden Fächern zusammen:

- Logistik und Finanzen,
- Wirtschaft und Geschäftsführung,
- Betriebswirtschaft,
- Rechnungswesen,
- Marktökonomie und Volkswirtschaft und
- Handel.

Allgemeinbildende Fächer machen im Bereich Ökonomie 70% der Unterrichtszeit aus, der Fachunterricht 30%.

Kompetenzen

Die SchülerInnen sollen

- über ein Grundwissen zu Rechnungswesen, Steuern, Finanzmärkten, Budgetierung, Bankwesen, Marktwirtschaft, Volkswirtschaft und Betriebswirtschaft verfügen,
- typische geschäftliche Tätigkeiten ausüben können,
- über die berufsrelevanten, rechtlichen Rahmenbedingungen Bescheid wissen,
- Finanzen verwalten können,
- in wirtschaftlichen und unternehmerischen Kontexten denken können,
- nach dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit handeln können,
- über Grundkenntnisse des Marketings verfügen,
- Methoden der Datenerhebung und –verarbeitung kennen,
- über grundlegende Kenntnisse zu Personalentwicklung und Management verfügen,
- das Maschinenschreiben beherrschen und Texte für offizielle Informationen verfassen können sowie
- auf eine angemessene Art und Weise mit GeschäftspartnerInnen kommunizieren und verhandeln können.

Informationstechnologie

Hier setzt sich der **Fachunterricht** aus folgenden Fächern zusammen:

- Hardware,
- Betriebssysteme,
- Applikationssoftware,
- Computernetzwerke und
- Programmieren.

Allgemeinbildende Fächer machen im Bereich der Informationstechnologie 65% der Unterrichtszeit aus, der Fachunterricht 35%.

Kompetenzen:

Die SchülerInnen können

- Hardware designen, einstellen und warten,
- mit Informationssystemen arbeiten,
- mit grundlegenden (Applikations-)Programmen arbeiten,
- Computernetzwerke entwerfen, realisieren und administrieren,
- NutzerInnen-, Datenbank- und Web-Lösungen entwickeln und programmieren,
- Aufgaben im Bereich Elektrotechnik und Telekommunikation durchführen,
- Standardisierungsregeln und grafische Kommunikation anwenden,
- Verdrahtungsarbeiten durchführen sowie einfache elektrische und elektronische Schaltungen entwerfen, montieren und verbinden,
- Geräte montieren, reparieren und warten,

- elektrotechnische Messungen durchführen und
- technische Zeichnungen erstellen.

2.5 Non-formale Ausbildungsniveaus

ExpertInnen aus Österreich und Tschechien wurden gebeten, zu Fragen bzgl. des non-formalen Ausbildungsniveaus Stellung zu nehmen. Im folgenden Abschnitt sind die ExpertInnenmeinungen zusammengefasst dargestellt.

Die ExpertInnen in beiden Ländern bezogen sich bzgl. dieses Themenkomplexes der non-formalen Qualifikationen durchgehend auf den Aspekt der Soft Skills und meinten, dass diese extrem wichtig sind und immer mehr an Bedeutung gewinnen. Der Großteil der Befragten ist sogar der Meinung, dass Soft Skills noch wichtiger als bestimmte berufsspezifische Fertigkeiten sind. Am wichtigsten sind dabei die kommunikativen Fähigkeiten, vor allem in den projektrelevanten Branchen. Dennoch weisen viele AbsolventInnen, was ihre kommunikative Kompetenz betrifft, alarmierende Defizite auf. Weitere Schlüsselkompetenzen seien beispielsweise Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit, Flexibilität, Teamfähigkeit, Beharrlichkeit und Eigenständigkeit, doch auch diese Eigenschaften seien bei den AbsolventInnen oft nicht hinreichend ausgeprägt.

Andere Fertigkeiten, die von österreichischen und tschechischen ExpertInnen genannt wurden, waren:

- Allgemeine Computerkenntnisse - vor allem, um via ICT zu kommunizieren
- Die Fähigkeit, nach verlässlichen Informationen zu suchen und diese zu bearbeiten
- Organisationsgeschick
- Logisches und mathematisches Denken (vor allem für AbsolventInnen im wirtschaftlichen Bereich)
- Arbeitsmotivation, Enthusiasmus, ein gutes Verhältnis zum Beruf, berufsbezogener Stolz und Selbstbewusstsein und Selbstverwirklichung: diese sind zwar eher persönliche Haltungen als Fertigkeiten, wurden aber als entscheidende Faktoren für ein erfolgreiches Berufsleben genannt.

Bzgl. der Frage anbelangt, wo SchülerInnen diese notwendigen Fertigkeiten und Schlüsselkompetenzen lernen können, gab es folgende ExpertInnen-Meinungen, die sich in Österreich und Tschechien wiederum weitgehend deckten: Die meisten Befragten meinen, dass die Familie für das Erlernen dieser Fähigkeiten zuständig wäre. Die Möglichkeiten der Schulen, eventuelle Handicaps aufzuheben, seien begrenzt. Ein Großteil der ExpertInnen war sich auch einig, dass praktische Arbeitserfahrung für die Entwicklung von Soft Skills eine sehr große Rolle spielt. Dabei konnte diese Arbeitserfahrung für einige ExpertInnen auch simuliert - also in einer schulischen Umgebung – vermittelt werden. Andere (vor allem österreichische) ExpertInnen waren wiederum der Meinung, dass praktische Erfahrungen einzig und allein in einer realen Arbeitsumgebung zu sammeln sind. Die ExpertInnen begründeten ihre Aussage damit, dass eine richtige Arbeitsumgebung mit KlientInnen, KollegInnen und den Eigenheiten der jeweiligen Branche nicht einfach simuliert werden können.

Auf der anderen Seite wiesen die ExpertInnen, die dies für möglich halten, darauf hin, dass die Jugendlichen im geschützten Raum der Schule schrittweise ihre Fähigkeiten ausbauen können, während dies in einem realen Unternehmen mit einem höheren Risiko verbunden wäre, etwa wenn ein Fehler bei der Buchhaltung oder im Kundenkontakt passiert. Solche Fehler haben dann reale Konsequenzen und stellen eine große Belastung für die jungen PraktikantInnen dar. Von einigen ExpertInnen werden daher vor allem die Übungsfirmen für das Erlernen berufsrelevanter Soft Skills hervorgehoben. Außerdem gebe es in vielen Schulen die Möglichkeit an einem Austauschprogramm teilzunehmen, im Rahmen dessen ein Praktikum im Ausland absolviert wird. Dieses Austauschprogramm bietet den Vorteil, dass die SchülerInnen ihre sprachlichen und kommunikativen Fähigkeiten verbessern und bestimmte Arbeitsgewohnheiten entwickeln können, was deren Beschäftigungsfähigkeit erheblich steigert.

Wenn es um den Erwerb von Soft Skills geht, können sich den tschechischen ExpertInnen zufolge ehrenamtliche und Freizeitaktivitäten lohnen. Das Problem sei hierbei aber, dass eher nur jene SchülerInnen solchen Aktivitäten nachgehen, die ohnehin schon motiviert und deren soziale und kommunikative Kompetenzen gut ausgeprägt sind. Die Institution Schule ist also auch als Vermittler von non-formalen Qualifikationen so wichtig, weil sich hier auch die weniger motivierten SchülerInnen an den Aktivitäten beteiligen müssen.

Häufig gingen die befragten tschechischen ExpertInnen auch auf die Passgenauigkeit von AbsolventInnenprofilen ein:

Das Profil der AbsolventInnen umfasst demnach einerseits das grundlegende, theoretische Fachwissen und zum anderen die eben genannten berufsrelevanten Soft Skills. Ein Experte kritisierte den hohen Anteil an theoretischem Wissen in den Lehrplänen. In Zukunft würde praktischer Unterricht – bereits in der Grundschule – an Bedeutung gewinnen, um Berufsbildung attraktiver zu machen, vor allem für jene Kinder, die von dem theoretischen Unterrichtsstoff entmutigt sind und daher grundsätzlich eine ablehnende Haltung zu Bildung als solcher haben. Die SchülerInnen lernen derzeit nicht die notwendigen Fertigkeiten, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Zwei tschechische ExpertInnen waren der Meinung, dass nicht die AbsolventInnenprofile problematisch sind, sondern die Frage, wie man sicherstellen könne, dass die AbsolventInnen wirklich jene Fähigkeiten und Kenntnisse, vor allem aber die Soft Skills, aufweisen, die in den Profilen festgelegt sind.

Außerdem wurden von den ExpertInnen die Bereitschaft zur Weiterbildung und zu lebenslangem Lernen sowie in diesem Zusammenhang auch von Bedeutung die Anpassungsfähigkeit an neue Rechtsvorschriften und die Erhebung und Bearbeitung aktueller Informationen als zukünftig bedeutsame Eigenschaften genannt.

Die Beteiligung regionaler ArbeitgeberInnen an der Entwicklung von AbsolventInnenprofilen wird in den kommenden Jahren in Tschechien steigen. Einige der dort befragten ExpertInnen meinten, dass so die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes mehr Berücksichtigung finden werden und praktischer Unterricht forciert wird.

Andere ExpertInnen wiederum sehen die Beteiligung der ArbeitgeberInnen mit der Entwicklung verbunden, dass AbsolventInnenprofile noch allgemeiner werden und das Training für eine bestimmte Stelle erst im Berufsleben selbst erfolgen wird.

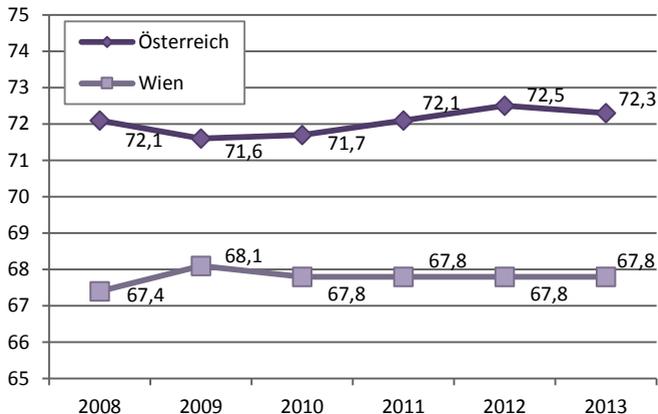
3. Bedürfnisse des Arbeitsmarktes

Dieses Kapitel widmet sich der Aufarbeitung von Fachliteratur, Studien, Wirtschaftsprognosen und Arbeitsmarktstatistiken zu den projektrelevanten Qualifikationen und Branchen, um Aussagen über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes treffen zu können. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ExpertInneninterviews zu diesem Themenkomplex findet sich am Ende des Kapitels.

3.1 Österreich

Im Jahr 2009 gab es eine schwere Rezession bedingt durch die Wirtschaftskrise, 2011 hat sich die Wirtschaft jedoch wieder einigermaßen erholt. 2013 betrug die Beschäftigungsquote in Österreich 72,3% und lag somit um 0,2 Prozentpunkte über dem Niveau vor der Wirtschaftskrise (Abb. 1). In Wien lag die Beschäftigungsquote in den letzten Jahren immer deutlich unter dem Österreichschnitt. Die Wirtschaftskrise schlug sich nicht in einem Rückgang der Beschäftigungsquote nieder, aber seit 2010 stagniert diese und beträgt 67,8%.

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigungsquote in Österreich und Wien von 2008-2013

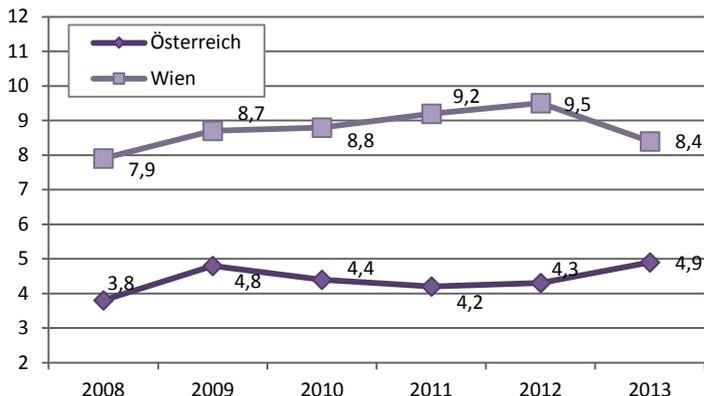


Quelle: Statistik Austria, J35 Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen nach Bundesland und Geschlecht seit 1974 (eigene Darstellung).

Was die Arbeitslosenquote betrifft, so war diese in den letzten Jahren in Wien ungefähr doppelt so hoch wie auf Bundesebene. Angefangen bei 7,9% stieg die Arbeitslosenquote in Wien bis zum Jahr 2012 auf 9,5% an (Abb. 2). Erst danach sank die Arbeitslosenquote wieder auf 8,4% im Jahr 2013.

In Gesamt-Österreich sieht die Entwicklung anders aus: War die Arbeitslosenquote 2008 mit 3,8% am niedrigsten, stieg diese bis zum Jahr 2013 mit leichten Schwankungen auf den seither höchsten Wert an und betrug 4,9%.

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Österreich und Wien von 2008-2013



Quelle: Statistik Austria, J37 Arbeitslosenquoten nach Bundesland und Geschlecht seit 1974 (eigene Darstellung).

Unselbstständig Beschäftigte nach Bereichen

Aus Tabelle 1 geht hervor, dass österreichweit in allen vier projektrelevanten Bereichen ein Zuwachs an unselbstständig Beschäftigten zu bemerken ist. In den Bereichen „Technik (IT)“ sowie „Tourismus“ beträgt die Steigerung von 2012 auf 2013 jeweils mehr als 2%. In Wien fällt der Beschäftigungszuwachs deutlich niedriger aus, allein im Bereich der Ökonomie liegt Wien ungefähr gleichauf mit dem bundesweiten Durchschnitt.

Abbildung 3: Unselbstständig Beschäftigte in Österreich und Wien (2013)

Branchen	2013		Veränderung zum Vorjahr	
	Österreich	Wien	Österreich	Wien
Technik (IT)	196.744	44.810	+ 2,2%	+1,6%
Dienstleistung/Handel	563.597	116.504	+ 0,6%	+0,2%
Ökonomie	715.902	202.400	+ 0,7%	+0,8%
Tourismus	220.127	48.785	+ 2,1%	+0,2%

Quelle: BALIweb; eigene Berechnung.

Daten aus dem Qualifikationsbarometer (AMS)¹⁰

Das AMS-Qualifikations-Barometer ist österreichweit das erste umfassende Online-Informationssystem zu Qualifikationstrends.

Es ist durch die Fülle der enthaltenen Daten, durch seine Aktualität, seine Prognosefunktion und nicht zuletzt durch die übersichtliche Darstellung ein unverzichtbares Instrument für alle, die sich für die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und des Qualifikationsbedarfs interessieren.

Als kleiner Einblick in dieses Informationssystem wird auf Ausarbeitungen zu „offenen Stellen“ in ausgewählten projektrelevanten Berufen eingegangen, die einerseits auf Stellenanzeigenanalysen der Jahre 2013 und 2012 (AMS/GfK Austria) sowie auf beim AMS gemeldete freie Stellen für diese Periode (AMS Statistik) beruhen. Dabei wird auf Daten für das Bundesland Wien Bezug genommen (vgl. Tabelle 5).

Bzgl. der Bereiche „Verkauf, Beratung und Einkauf“ sowie „Informationstechnologie“ ist festzuhalten, dass sowohl bei Stellenanzeigen als auch bei gemeldeten offenen Stellen eine zunehmende Nachfrage besteht, die bei den Anzeigen (Verkauf: +37% bzw. IT: +49%) besonders deutlich ausfällt.

Im Bereich „Küchen- und Servicefachkräfte“ sind dagegen rückläufige Trends zu konstatieren: Bei den Stellenanzeigen ergibt sich innerhalb eines Jahres ein Minus von 14%, bei den offenen Stellen ein Minus von 10%.

Im Bereich „Sekretariat und kaufmännische Assistenz“ gibt es lediglich eine geringe Zunahme.

Abbildung 4: Offene Stellen in Wien (Veränderung von 2012 auf 2013)

Beruf	Stellenanzeigen		Veränderung	beim AMS gemeldete offene Stellen		Veränderung
	2012	2013		2012	2013	
Verkauf, Beratung und Einkauf	4.836	6.645	+37%	11.151	12.485	+12%
Sekretariat und kaufmännische Assistenz	2.683	2.748	+2%	2.740	2.835	+3%
Informationstechnologie	1.194	1.784	+49%	1.914	2.213	+16%
Küchen- und Servicefachkräfte	5.104	4.398	-14%	6.802	6.123	-10%

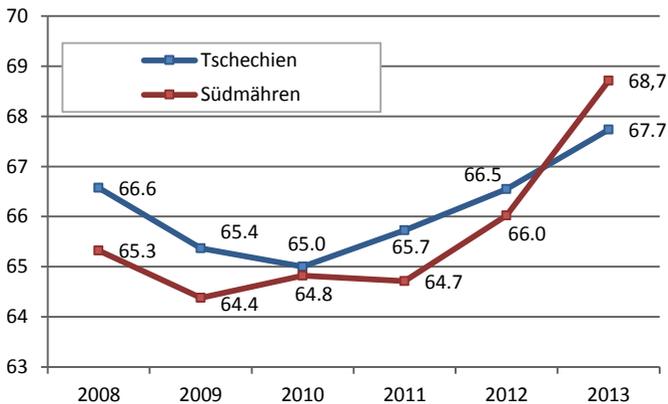
Quelle: AMS-Qualifikationsbarometer

¹⁰<http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>

3.2 Tschechien¹¹

Im Jahr 2008 gab es einen spürbaren Beschäftigungsrückgang am tschechischen Arbeitsmarkt (Abb. 3). Zwischen 2010 und 2013 verbesserte sich die Situation aber allmählich wieder. In dieser Periode stieg die Beschäftigungsrate um etwa 3%. Im Vergleich dazu wuchs die Beschäftigung in Südmähren um knapp 4 Prozent. Hier war der Effekt der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigtenzahlen schwächer als in anderen Regionen. Im Jahr 2012 war die Zahl der Beschäftigten sogar höher als im Jahr 2008. Abgesehen von Südmähren war dies nur in Zentralböhmen der Fall.

Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigtenrate in Tschechien und Südmähren von 2008-2013



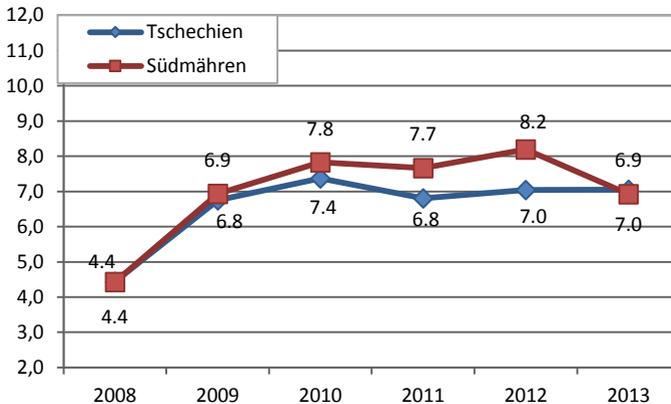
Quelle: LFS time series, Czech Statistical Office; Bevölkerung 15-64 (eigene Berechnung).

Südmähren deckte im Jahr 2013 ca. 11% der Erwerbsbevölkerung in ganz Tschechien ab. Die Beschäftigtenrate war dort lange Zeit die zweithöchste nach der Hauptstadt Prag. 2013 wurde sogar die höchste Zahl an Beschäftigten in den letzten zehn Jahren registriert und auch die Beschäftigtenrate stieg an.

Entsprechend dem Beschäftigungswachstum in Südmähren sank auch die Arbeitslosenrate und näherte sich – wie in Abbildung 4 ersichtlich – dem tschechischen Durchschnittswert an.

¹¹Die Ausführungen in diesem Kapitel basieren auf einer entsprechenden Recherche und Ausarbeitung des von der PLG damit beauftragten „Národní vzdělávací fond, o.p.s.“ (National Training Fund) in Prag.

Abbildung 6: Entwicklung der Arbeitslosenrate in Tschechien und Südmähren von 2008-2013



Quelle: LFS time series, Czech Statistical Office; Bevölkerung 15-64 (eigene Berechnung).

Die Analyse fokussiert auf folgende für das Projekt relevante Bereiche der Berufsbildung:

- Ökonomie
- ICT und verwandte Zweige
- Hotelmanagement und Tourismus
- Andere Dienstleistungen

Diese Bereiche wurden auf Basis der Lehrpläne berufsbildender Schulen definiert und in Zusammenhang mit bestimmten Berufen gebracht, für die die SchülerInnen ausgebildet werden.

Wirtschaftliche Berufe dominieren in Südmähren und machen mehr als 65% der Beschäftigten aus (Tab. 3& Abb. 5). Diese Struktur entspricht dabei der Struktur des gesamten tschechischen Arbeitsmarktes. Es gibt nur einen leichten Unterschied beim Anteil der Beschäftigten im Bereich „andere Dienstleistungen“ wie etwa Logistik und Postdienstleistungen, der in Südmähren niedriger als in ganz Tschechien ist, sowie im Bereich Wirtschaft, wo der Anteil in Südmähren höher ist als der tschechische Durchschnitt.

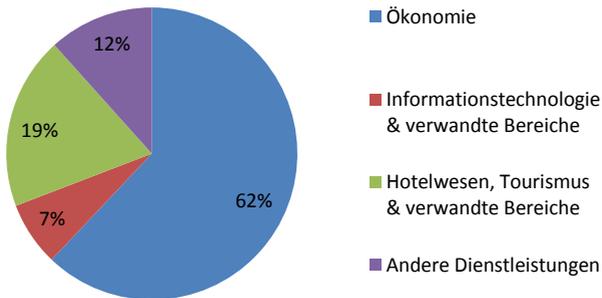
Abbildung 7: Beschäftigung in den projektrelevanten Bereichen (2013)

	Ökonomie	ICT und verwandte Zweige	Hotel & Tourismus	Andere Dienstleistungen	Gesamt
Tschechien	691.442	79.110	213.234	129.935	1.113.720
Südmähren	87.559	10.316	24.778	11.511	134.164

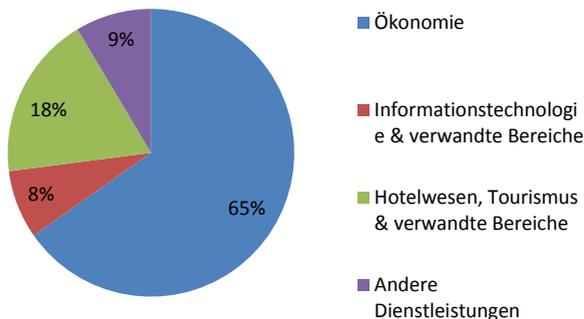
Quelle: LFS time series, Czech Statistical Office; Bevölkerung 15-64 (eigene Berechnung).

Abbildung 8: Beschäftigungsstruktur der ausgewählten Berufsgruppen. Vergleich Tschechien - Südmähren (2013)

Tschechien



Südmähren



Quelle: LFS time series, Czech Statistical Office; Bevölkerung 15-64 (eigene Berechnung).

Der Anteil der Beschäftigten in den projektrelevanten Berufen des ICT-Sektors ist kleiner als der ICT-Sektor selbst. Das liegt daran, dass die meisten offenen Stellen in dieser Branche für hochqualifizierte Fachkräfte gedacht sind und AbsolventInnen der Sekundarschulen kaum für solche Positionen in Frage kommen.

Ein höheres Beschäftigungsausmaß gibt es in Positionen, die einen tertiären Abschluss voraussetzen.

Auch offene Stellen betreffend bildet der Wirtschaftssektor in Südmähren den dominanten Bereich. Die Anzahl an offenen Stellen im Wirtschaftsbereich ist genauso wie der Anteil an der gesamtwirtschaftlichen Struktur in Südmähren höher als in Tschechien.

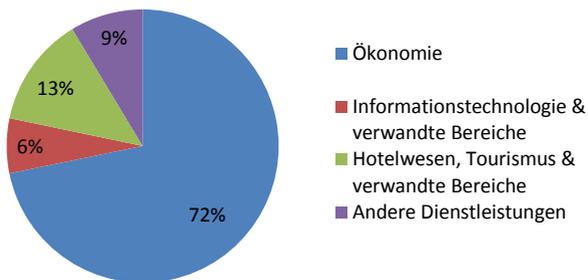
Abbildung 9: Offene Stellen in den ausgewählten Berufsgruppen (2013)

	Ökonomie	ICT und verwandte Zweige	Hotel & Tourismus	Andere Dienstleistungen	Offene Stellen in den 4 Berufsgruppen	Alle offenen Stellen
Tschechien						
Absolut	11.289	705	2.723	1.557	16.274	64.161
Prozent	17,6	1,1	4,2	2,4	25,4	100
Südmähren						
Absolut	1.361	123	248	164	1.896	7.431
Prozent	18,3	1,7	3,3	2,2	25,5	100

Quelle: Datenbank für offene Stellen, Arbeitsämter und private Quellen (eigene Berechnung)

Wie in Abbildung 6 ersichtlich ist der Anteil offener Stellen in der Wirtschaftsbranche höher als der Beschäftigungsanteil im selben Bereich.

Abbildung 10: Struktur der offenen Stellen in den ausgewählten Berufsgruppen in Südmähren (2013)



Quelle: Datenbank für offene Stellen, Arbeitsämter und private Quellen (eigene Berechnung)

Die Zahl der Absolventinnen von Sekundarschulen folgt einem Abwärtstrend, der jedoch für Südmähren etwas schwächer ausfällt als für ganz Tschechien (Tab. 5). Es kann daher vor allem infolge von Pensionierungen zu Lücken am Arbeitsmarkt kommen.

Abbildung 11: AbsolventInnenzahlen von Sekundarschulen in Tschechien und Südmähren von 2011-2013

	2011	2012	2013
Tschechien	109,514	106,816	101,055
Südmähren	12,905	12,467	11,687

Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, 2013.

Nach dem statistischen Überblick befasst sich der folgende Abschnitt mit den Ergebnissen der im Rahmen des Projektes geführten ExpertInnengespräche zum Thema Bedürfnisse und Entwicklungen am regionalen Arbeitsmarkt.

3.3 Ergebnisse der ExpertInneninterviews

Bedürfnisse des regionalen Arbeitsmarktes

Aufgrund der Wirtschaftskrise ist die Zahl der Arbeitssuchenden um einiges höher als die Zahl an offenen Stellen. Dennoch ist das Hauptproblem strukturell bedingt: ArbeitgeberInnen haben immer noch große Schwierigkeiten qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Vor allem in technischen Berufen, aber auch in allgemeineren kaufmännischen Positionen zeigt sich vor allem in Tschechien eine Diskrepanz zwischen der Qualität und den Erwartungen der BewerberInnen auf der einen und den Anforderungen der ArbeitgeberInnen auf der anderen Seite.

Was die Beschäftigungsfähigkeit der AbsolventInnen betrifft, berichten österreichische und tschechische DirektorInnen über keine größeren Schwierigkeiten. Längerfristig von Arbeitslosigkeit betroffen seien nur einzelne AbsolventInnen. Die DirektorInnen weisen aber auch darauf hin, dass ein beachtlicher Anteil der SchülerInnen eher schlechte Noten erzielt und nur wenig Motivation zeigt. In diesem Fall bleiben die Jugendlichen nach ihrem Abschluss arbeitslos, obwohl Arbeitskräfte ihres Berufes am Arbeitsmarkt stark nachgefragt sind. Dies sei besonders im Bereich Kochen/Service der Fall.

Viele AbsolventInnen von berufsbildenden Sekundarschulen sowohl in Österreich als auch in Tschechien entscheiden sich nicht für den Arbeitsmarkt, sondern für eine höhere Ausbildung. Je nach Ausbildungsbereich fängt nur ein Viertel bis zu einem Drittel der SchulabgängerInnen zu arbeiten an. Häufig werden vor allem in Tschechien billige Arbeitskräfte mit den grundlegenden Soft Skills - nämlich Verantwortungsbewusstsein, Achtsamkeit und Motivation - qualifizierteren Arbeitskräften vorgezogen.

Im IT-Bereich haben die AbsolventInnen gute Jobaussichten, denn ihre Ausbildung ist am Arbeitsmarkt stark nachgefragt. So gibt es beispielsweise für AbsolventInnen einer HTL in Österreich meist mehrere konkrete, potenzielle ArbeitgeberInnen. Ein Direktor aus Tschechien berichtet zudem, dass sich auch der Zweig Volks- und Betriebswirtschaft mit einem Anteil an IT-bezogenen Fächern als erfolgreich erwies.

Allgemein haben AbsolventInnen mit IT-Kenntnissen gute Aussichten am Arbeitsmarkt, auch wenn IT nicht das primäre Geschäft der Unternehmen darstellt. Der Trend geht allerdings in Richtung Höherqualifizierung.

Was die wirtschaftlichen Zweige gerade in Tschechien betrifft, driften die Meinungen auseinander. Vor allem die SchuldirektorInnen waren der Ansicht, dass eine Ausbildung in diesem Bereich insbesondere im Finanzsektor sowie der Logistik am Arbeitsmarkt gefragt ist und immer gefragt sein wird. Auf der anderen Seite sind einige der befragten ExpertInnen der Meinung, dass in den letzten Jahren zu viele AbsolventInnen im wirtschaftlichen Bereich „produziert“ worden sind, die nun Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben. Ein Direktor äußert eine differenziertere Sichtweise indem er behauptet, dass die Nachfrage nach AbsolventInnen praktischer Ausbildungsprogramme hoch ist, während sich allgemeinere Programme wie etwa Management oder Geschäftsführung nicht so erfolgreich erweisen.

Auch im Bereich Tourismus gab es keine einheitliche Einschätzung der Bedürfnisse. Einige österreichische und tschechische ExpertInnen meinten, die Beschäftigungsaussichten seien gut, da der Tourismus in der Region gefördert würde und in Zukunft so möglicherweise noch mehr Arbeitsplätze geschaffen werden können. Die Nachfrage nach ausgebildeten KöchInnen und KellnerInnen auf den regionalen Arbeitsmärkten in Österreich und Tschechien ist z. B. sehr hoch.

Im Gegensatz dazu erklärten andere ExpertInnen, dass es zu viele AbsolventInnen in diesem Bereich gebe und dass der Ausbildungsbereich „Tourismus“ per se zu allgemein ist und sich daher am Arbeitsmarkt als nicht allzu nützlich erweist. Außerdem würden in dieser Branche bevorzugt billige Arbeitskräfte eingestellt, Qualifikation spiele also eine eher untergeordnete Rolle. Ein tschechischer Experte weist auf ein weiteres Problem hin, nämlich die mangelnden sprachlichen Fähigkeiten der AbsolventInnen. Grammatik würde im Unterricht zwar gelehrt, es fehle aber an alltagspraktischen Übungen zur Verfestigung eines guten Sprachstils.

Einig sind sich die befragten ExpertInnen dahingehend, dass Motivation für eine gelungene Arbeitsmarktintegration eine wesentliche Rolle spielt: Ehrgeizige SchülerInnen arbeiten schon während sie noch zur Schule gehen in Betrieben und werden nach ihrem Abschluss in vielen Fällen weiterhin beschäftigt.

Zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt

Allgemein wird von den ExpertInnen in beiden Ländern für die nahe Zukunft erwartet, dass die Nachfrage nach AbsolventInnen auf hohem Niveau relativ stabil bleiben wird. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass sich die Beschäftigungsaussichten verschlechtern könnten, wenn sich die wirtschaftliche Lage nicht verbessert.

Von den ExpertInnen wurden zwei Trends hervorgehoben:

- Die Schere zwischen den Fertigkeiten der AbsolventInnen und den Anforderungen der ArbeitgeberInnen wird in Zukunft noch größer, sofern das Schulsystem nicht reformiert wird (dies betrifft im Besonderen Tschechien).

- Die Schulbildung muss immer mehr durch Weiterbildungsmaßnahmen seitens der ArbeitgeberInnen ergänzt werden, um die AbsolventInnen für die immer spezialisierteren Tätigkeiten einzuschulen.

Viele ExpertInnen in beiden Ländern unterstrichen außerdem die wachsende Bedeutung von Soft Skills wie etwa kommunikative Fähigkeiten, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit.

Für den IT-Bereich wird in der Region langfristig eine steigende Nachfrage nach AbsolventInnen prognostiziert. Nach etwa zehn Jahren sei es den ExpertInnen zufolge möglich, dass der Arbeitsmarkt eine gewisse Sättigung erreicht hat. Dies hänge aber noch von vielen anderen Faktoren ab. Der Gebrauch von IT-Technologien wird in vielen Berufen ansteigen, weshalb Bildungsprogrammen mit einem hohen Anteil an IT-Fächern gute Aussichten attestiert werden.

Im volks- und betriebswirtschaftlichen Bereich sind die SchuldirektorInnen in Österreich und in Tschechien der einhelligen Meinung, dass wirtschaftlich geschulte Fachkräfte auch in Zukunft den Kern eines jeden Unternehmens darstellen und die Nachfrage nach AbsolventInnen daher immer hoch sein wird. Dadurch, dass Steuersysteme und administrative Prozesse immer komplizierter werden, könnte die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften sogar steigen. Die Wirtschafts- und BildungsexpertInnen vertreten hingegen eher die Position, dass es ohne Regulierungsmaßnahmen auch in Zukunft zu viele AbsolventInnen in diesem Bereich geben wird und sich die Arbeitssuche schwierig gestalten kann. Einer der befragten ExpertInnen meint, dass die Nachfrage nach wirtschaftlich ausgebildeten Arbeitskräften weiterhin hoch bleiben wird, betont aber einmal mehr, dass Soft Skills wie kommunikative Fähigkeiten, Überzeugungskraft und Verhandlungsgeschick weiter in den Vordergrund rücken werden.

Für kaufmännische Berufe wird die Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften vermutlich sinken. Grund dafür ist der bereits an früherer Stelle vermerkte Trend, dass Großkonzerne, die billige Arbeitskräfte bevorzugen, die Branche dominieren.

Auch was den Tourismus betrifft, waren sich die ExpertInnen nicht ganz einig. Die einen prognostizierten aufgrund der getätigten Investitionen und dem Ausbau der Infrastruktur eine hohe Nachfrage an Arbeitskräften für die nächsten 5-10 Jahre, die anderen hielten daran fest, dass es zu viele AbsolventInnen gibt und somit die Chancen am Arbeitsmarkt also weiterhin eher schlecht bleiben werden. Außerdem stellen Arbeitskräfte, die zwar keine einschlägige Ausbildung, dafür aber Fremdsprachkenntnisse aufweisen, eine Konkurrenz dar.

4. Ländervergleichende Zusammenfassung

In Österreich beträgt die Beschäftigungsrate der 15-24-Jährigen mit einem Abschluss auf ISCED 3-4-Niveau 70%. Dieser Wert liegt deutlich über dem EU-27 Schnitt von 44% und kann als Indiz einer erfolgreichen Berufsbildung gelten, wobei vor allem das duale System der Lehre eine wichtige Rolle in der Ausbildung von qualifizierten Fachkräften spielt. Was die berufsbildenden Schulen betrifft, so werden existierende Programme und Curricula in Österreich laufend weiterentwickelt, um die SchülerInnen gut auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt vorzubereiten. Außerdem gibt es bereits Instrumente und Prozesse zur Analyse von Qualifikationsanforderungen wie beispielsweise Qualifikationsbedarfsstudien, den Qualifikationsbarometer und Forschungsnetzwerke.

Auch in Tschechien wurden zahlreiche Reformen angestoßen, neue Curricula entwickelt und Instrumente der Qualitätssicherung eingeführt. 2007 trat zudem ein Gesetz in Kraft, das non-formale berufliche Kompetenzen anerkennt, womit Tschechien hier ganz klar eine Vorreiterrolle einnimmt. Bemerkenswert ist auch, dass Tschechien über eine der besten Datenbanken zu Bildung und ihren Ergebnissen am Arbeitsmarkt verfügt. Trotzdem sollte die Qualität der Berufsbildung verbessert und Kooperationen zwischen ArbeitgeberInnen und dem Berufsbildungsbereich angestrebt werden, denn es gibt wenig Betriebe, die SchülerInnen beispielsweise im Rahmen eines Praktikums ausbilden. Die praktische Ausbildung erfolgt größtenteils an den Schulen. Weiters wurde von den befragten ExpertInnen eine Schere zwischen den Kenntnissen und dem Können der AbsolventInnen auf der einen und den Anforderungen der ArbeitgeberInnen auf der anderen Seite konstatiert, der in Zukunft noch größer werde, sofern das Schulsystem nicht reformiert wird.

In Österreich gibt es vor allem im Bereich „Technik und Tourismus“ ein starkes Beschäftigungswachstum, während in den Bereichen „Handel und Ökonomie“ nur ein leichtes Wachstum zu verzeichnen ist. In Tschechien sind am häufigsten offene Stellen im Bereich „Ökonomie“ zu finden, an zweiter Stelle folgt der „Tourismus“.

Sowohl in Österreich als auch in Tschechien spielt in allen Bereichen fundiertes Fachwissen eine wichtige Rolle. Mindestens genauso wichtig sind jedoch auch bestimmte Soft Skills wie etwa kommunikative Fähigkeiten, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit.

Wenn es um die Vergleichbarkeit der formalen Ausbildungsniveaus geht, gibt es vor allem ausgehend vom Europäischen Qualifikationsrahmen Bestrebungen, aber auch das ECVET („European Credit System for Vocational Education and Training“)¹² als vergleichsorientiertes Bewertungssystem ist hier zukunftsweisend. Zurzeit gestaltet sich der Vergleich von Abschlüssen noch schwierig; zwar gibt es inhaltliche Ähnlichkeiten, es kann aber nicht genau festgestellt werden, was jemand kann bzw. in welchem Bereich er/sie eingesetzt werden kann. Beim Vergleich der Ausbildungen sollte jedenfalls auf inhaltliche Ähnlichkeiten sowie die unterschiedlichen Anteile an allgemeiner Bildung, Fachausbildung und Praxis hingewiesen werden, so wie dies im Rahmen dieser Studie für die projektrelevanten Bereiche ausgearbeitet wurde. Nur so kann der effiziente Einsatz von Fachkräften in einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt gewährleistet werden.

¹²Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung

5. Liste der InterviewpartnerInnen

Österreich:

- Schulen des bfi Wien (HAK)
- Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe Wien 10 (HLW 10)
- Höhere Technische Bundeslehranstalt Wien 22 – htl Donaustadt
- Innung für Elektrotechnik (Wirtschaftskammer Wien)
- Wirtschaftskammer Wien (Sparte Handel)
- Bildungsexpertin des ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Tschechien:

Schulen:

- OA Kotlářská (Obchodní akademie, SOŠ knihovnická a VOŠ, Brno)
- Integrovaná střední škola Slavkov u Brna
- SŠ Čichnova (Střední škola informatiky, poštovníctví a finančnictví Brno)
- VASŠ Boskovice (Vyšší odborná škola ekonomická a zdravotnická a střední škola Boskovice)

Institutionen

- Bildungsbüro der Abteilung für Schulen bei der Regionalbehörde Südmährens [Anmerkung für den Übersetzer: hier die ursprüngliche englische Fassung: „Education Unit of the Department of Schools at the Regional Authority of the South Moravian Region“]
- Wirtschaftskammer (oder Handelskammer?? „Chamber of Commerce“) Südmähren
- Wirtschaftskammer (oder Handelskammer?? „Chamber of Commerce“) des Bezirks Hodonin
- Regionalrat des tschechisch-mährischen Verbands der Gewerkschaften (“Council of the Czech-Moravian Confederation of Trade Unions”)