Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Berufliche Ausbildung - aktueller denn je

Aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen bedarfsorientierter Qualifizierung

Schriftenreihe Nr. 100

20 Jahre ib 1975 - 1995

Institut für
Bildungsforschung
der Wirtschaft

Rainergasse 38, A-1050 Wien
Tel.: (0222) 545 16 71-0, Fax.: Dw. 22

Berufliche Ausbildung - aktueller denn je

Aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen bedarfsorientierter Qualifizierung

Institut für Bildungsforschung
der Wirtschaft (Hrsg.)

Satz und Layout:
Birgit Schmuttermeier

Redaktion des Berichts:
Beatrix Rammel

Projektleitung:
Arthur Schneeberger
Monika Thum-Kraft

Schriftenreihe Nr. 100

Wien, November 1995

ISBN 3-900671-62-1

Copyright by Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Medieninhaber und Herausgeber:
ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
(Geschäftsführer: Dr. Johann Steinringer)

Projektleitung:
Dr. Arthur Schneeberger
Dr. Monika Thum-Kraft

Redaktion: Mag. Beatrix Rammel

Satz & Layout: Birgit Schmuttermeier

A-1050 Wien, Rainergasse 38/2. Stock
Tel.: (0222) 545 16 71-0
Fax: (0222) 545 16 71-22

Inhaltsverzeichnis

Zur Einleitung 1

TEILBEREICH I: BILDUNG UND WIRTSCHAFT

Helga MRKVICKA
Kooperation Wirtschaft - Schule: Trends und Aktivitäten 7

Peter HÄRTEL
Qualität und Qualifikation 17

Arthur SCHNEEBERGER
Herausforderungen an Aus- und Weiterbildung durch wirtschaftlichen Wandel und veränderte Bildungsströme 27

TEILBEREICH II: BERUFSORIENTIERUNG

Edith JONKE-HAUPTMANN
Die Berufsinformation der Wirtschaftskammern als Beitrag zur vorberuflichen Bildung 49

Erwin KÄMMERER
Trends in der Berufsorientierung auf der Sekundarstufe I und im Polytechnischen Lehrgang 69

TEILBEREICH III: ERSTAUSBILDUNG

Arthur SCHNEEBERGER, Monika THUM-KRAFT
Warum sinkt die Zahl der Lehrbetriebe? 85

Helmut KNOBLICH, Monika THUM-KRAFT
Auf der Suche nach einem qualifizierten Lehrling 109

Johann STEINRINGER
Lehrabschlußprüfungen und Berufswettbewerbe 115

Monika THUM-KRAFT
Vermehrter Zustrom zu berufsbildenden Ausbildungsgängen 125

Beatrix RAMMEL
Qualifizierung als wesentlicher Faktor für Erfolge im Tourismus in Österreich 135

Helmut KNOBLICH
Gestaltungsideen und Aktivitäten zur Durchführung der Lehrabschlußprüfung 143

TEILBEREICH IV: WEITERBILDUNG

Alfred FREUNDLINGER, Brigitte WINKLEHNER
Ausbilder - Training 155

Alfred FREUNDLINGER
Steigt Ihr Kurs? 159

Norbert KAILER
Die Dienstleistungspalette von Weiterbildungseinrichtungen für Klein- und Mittelbetriebe 165

Herwig SCHMIDBAUER
Woher kommt das Geld für die Weiterbildung? 181

Klaus SCHEDLER
Überlegungen zur finanziellen Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen 189

Monika THUM-KRAFT
Lernen mit neuen Medien - Zukunftsweisende Ansätze in Österreich und im Ausland 199

TEILBEREICH V: EU-BILDUNGSPROGRAMME

Monika ELSIK-BLACH
SOKRATES - Das neue Gemeinschaftsprogramm zur allgemeinen Bildung in der EU 207

Ulrike JENNY-GRAVERT
EU-Programme zwischen Anspruch und Wirklichkeit am Beispiel von LEONARDO 215

TEILBEREICH VI: POSTSEKUNDÄRER BEREICH

Georg PISKATY
Thesen zur Fachhochschulentwicklung 223

Gerhard RIEMER
Fachhochschulen - Universitäten der Industriegesellschaft 233

Klaus SCHEDLER
Fachhochschulen legen kräftig zu - Zum Stand des Fachhochschulstudiums 1995 245

Klaus SCHEDLER, Christian WRATZFELD
Erwartungen und Bedarf der Wirtschaft an Fachhochschulen 251

Arthur SCHNEEBERGER
Haben wir zu wenige Akademiker? 259

Bibliographie 281

Zu den Autoren 291

Information zum ibw 295

Zur Einleitung

Anläßlich des 20jährigen Bestehens des ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft haben Fachleute aus der Bildungsforschung und der Bildungspolitik Beiträge erarbeitet, welche die Herausforderungen an berufliche Bildung angesichts des technischen und organisatorischen Wandels und der Internationalisierung der Wirtschaft, der Arbeitsmärkte und nicht zuletzt der Bildungssysteme aufzeigen und anhand von Daten und Fakten Lösungsansätze zur Diskussion stellen. Der Sammelband zeigt beispielhaft die Leistungen des ibw auf.

Bildung und Wirtschaft sind interdependente Systeme. Das Ausmaß ihrer Kooperation, ihrer wechselseitigen Abstimmung und Anforderungen entscheidet in einem wesentlichen Ausmaß über die Qualität von Bildung, die Chancen und Erträge für die Absolventen im Beruf und die Produktivität der Erwerbspersonen, der Unternehmen und der Wirtschaftssysteme. Auf allen Ebenen müssen wir uns dem Wettbewerb und - immer mehr - auch dem internationalen Wettbewerb stellen. Ein qualitativer Sprung in den Anforderungen ist unübersehbar.

Die innerste Verkoppelung von Bildung und Wirtschaft ist ohne jeden Zweifel das *Leistungsprinzip*. In beiden Lebensbereichen muß es gelten, wenn Funktionstüchtigkeit und Wachstum die gesteckten Ziele sind. Berührungsängste - da wie dort - sind zwar nach wie vor bisweilen vorhanden, es gibt aber bereits genügend ermutigende Beispiele für gelungene Kooperation und Kommunikation. Bildung und Wirtschaft ziehen am selben Strang.

Realistische Projektionen des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs zeigen uns, daß auch in Zukunft gut drei Viertel der Berufstätigen praxisnahe Aus- und Weiterbildungen als Basis ihrer Erwerbstätigkeit aufweisen werden. Die Möglichkeiten im Beschäftigungssystem für Erwerbspersonen ohne berufliche Ausbildung werden weiter schrumpfen. Die Akademisierung wird trotz des zu beobachtenden Trends zu den "sekundären Dienstleistungen" (Beratung, Schulung, Betreuung, Forschung, Entwicklung, Management, ua) voraussichtlich auch im Jahr 2010 nicht mehr als etwa 12 % der Erwerbstätigen betreffen, sofern man sich am Bedarf von Wirtschaft und Gesellschaft orientiert. Aufgrund der hohen Zahl an Studierenden wird die Bedarfsorientierung immer wichtiger.

Der in Entwicklung befindliche Fachhochschulsektor in Österreich soll insbesondere im technischen und im kaufmännischen Bereich *praxisnahe*

Alternativen zu den universitären Langstudien schaffen. Bislang bieten wir außerhalb der Universitäten praktisch fast nur Bildungsgänge an, die zu 100 % in den öffentlichen oder semi-öffentlichen Sektor führen (Pädagogische und Sozialakademien).

Neue Technologien machen in vielen Bereichen nicht einfach klassische Berufe überflüssig, sondern transformieren diese und führen zu zusätzlichen Qualifikationskomponenten. Es wird auch in Zukunft den Tischler, den Werkzeugmacher, den Entwicklungsingenieur oder den Unternehmensberater geben - allerdings mit nachhaltig veränderten Anforderungs- und damit auch Ausbildungsprofilen. Die Bedeutung von *Querschnittsqualifikationen* (wie zB PC-Bedienung oder Fachenglisch) wächst damit.

Veränderte Arbeitsorganisation ("lean structure") und wachsende Dienstleistungsfunktionen erfordern in viel höherem Maße als früher *soziale Kompetenz*. Entwicklung und Umsetzung fachlichen Wissens und Könnens setzen ein Mindestmaß an Kommunikations- und Teamfähigkeit voraus. Diesem Aspekt wird in unserem Bildungssystem noch nicht genügend Rechnung getragen. Vielfach wird klassische Allgemeinbildung mit Sozialkompetenz verwechselt.

Der Transfer von Wissen über die Berufswelt zwischen Eltern und Kindern funktioniert immer weniger zufriedenstellend als in der Vergangenheit. Die Wirtschaftskammern und Schulen bzw Schulverwaltungen leisten jeweils eigenständig, aber auch in Kooperation viel um diese Informationslücke kleiner zu machen und den jungen Menschen jene Basis zu geben, auf der sie ihre Bildungs- und Berufswahl möglichst kompetent treffen können. Von ausländischen Besuchern werden die Informations- und Beratungseinrichtungen in Österreich immer wieder als vorbildlich beurteilt.

Österreich liegt im europäischen Spitzenfeld, wenn der Anteil jener Jugendlichen betrachtet wird, die eine berufliche Erstausbildung nach dem obligatorischen Schulbesuch beginnen und auch abschließen. Laut der letzten Volkszählung weisen fast vier Fünftel der Bevölkerung Anfang 20 einen beruflichen oder allgemeinbildenden weiterführenden *Abschluß* auf. Der internationale Vergleich zeigt uns, daß ein derartiges Resultat nur von jenen Ländern erreicht wird, die den Jugendlichen auch duale Ausbildungswege bieten. Wählt man die Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit als Indikator, so steht Österreich überhaupt an der Spitze im EU-Vergleich.

Diese erfolgreiche Form von sozialer Integration und beruflicher Erstqualifizierung ist letztlich nur möglich durch ein System der *Vielfalt der Wege*

nach der Pflichtschule. Wir haben neben den beiden mittleren Wegen - Lehrlingsausbildung und Fachschulen - die Berufsbildende Höhere Schule und die Allgemeinbildende Höhere Schule. In der Erhaltung dieser Vielfalt und nicht der Verwässerung der Bildungswege liegt die Stärke unseres Systems. So ermöglichst zB das eigenständige Profil der Lehre eine an der Berufspraxis orientierte Ausbildung, die durch keine schulische Simulation nachgestellt werden kann.

Die Bedeutung einer interessens- und eignungsgerechten Beratung und Auswahl in der Entscheidung nach der Pflichtschule zeigt sich in den rein schulischen Bildungswegen wie in der Lehrlingsausbildung. Wir haben leider hohe Drop-out-Quoten in den Schulen und auch relativ hohe Mißerfolgsquoten in einigen Lehrberufen zu konstatieren. Es besteht breitester Konsens darüber, daß in Zukunft in noch vermehrtem Ausmaß Hilfestellungen für die Jugendlichen, deren Eltern und die Betriebe angeboten werden sollen. Nur wer wirklich motiviert ist, kann die Anforderungen einer Ausbildung bewältigen. Eine wohl überlegte Berufswahlentscheidung der Jugendlichen, aber auch eine fundierte Personalauswahl seitens der ausbildenden Betriebe werden immer wichtiger, um Fehlinvestitionen von Zeit, Lebensenergie und Geld zu vermeiden.

Wir werden den Weg von der Ausbildungs- zur Weiterbildungsgesellschaft weitergehen müssen. Ein Abbrechen der Weiterbildungsbeteiligung nach Erreichen von beruflicher Etablierung können wir uns immer weniger leisten. Die Verantwortung für Weiterbildung und damit die Fitness im Wissen und Können ist eine geteilte:

* sie trifft sowohl den Betrieb, der aus dem Markt gedrängt wird, wenn er zu wenig in die Bildung investiert,
* als auch den Berufstätigen, der sobald er nicht mehr dazulernt, zurückfällt.
* Schließlich ist Weiterbildung *auch* ein volkswirtschaftliches und damit öffentliches Anliegen, allerdings primär *subsidiär*, also dort, wo benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt, periphere Regionen und Branchen in Strukturkrisen betroffen sind.

Bildung in all ihren Varianten - von der Pflichtschule bis zur beruflichen Weiterbildung - ist immer auch ein ökonomisches Gut und hat daher *investiven* oder *konsumtiven* Charakter. In letzter Analyse kann die Frage, ob Bildung als Investition oder Konsum zu betrachten sei, allerdings immer nur von jenen, die sie durchlaufen, beurteilt werden. Rigider Bedarfslenkung

sind damit strukturelle Grenzen gesetzt, die sich aus dem Informations- und Bewertungsaspekt ergeben. Wir werden uns bei allen Bildungswegen nach der Erstausbildung (oder ab einem bestimmten Alter?) mit *finanziellen Selbstbehalten* intensiv auseinandersetzen müssen. Die Finanzierung der Bildung wird auf dem Weg ins 21. Jahrhundert eine zentrale Zukunftsfrage unserer Volkswirtschaft sein:

* weil mit den Schwerpunktsetzungen in der Bildungsfinanzierung über Umfang und Struktur des Humankapitals der Zukunft entschieden wird,
* weil eine Fortschreibung der gegenwärtigen Praxis - im Sinne der Vermeidung von Selbstbehalten im staatlichen postsekundären Bildungssystem - zu einer weiteren Erhöhung der steuerlichen Belastung der Betriebe und der Arbeitnehmer führen würde, welche unsere volkswirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig negativ beeinflussen würde.

Selbstbehalte auf allen Ebenen des akademischen und des Weiterbildungssystems sind nicht nur leistungsfördernd, sondern beschleunigen und verbessern auch den Suchprozeß, da die wirtschaftlichen Interessen stärker als bei Gratisangeboten zum Tragen kommen.

Die Weiterentwicklung unserer Aus- und Weiterbildungsstrukturen setzt solide Information voraus. Bildungspolitiker, Lehrer, ausbildende Unternehmer und in Ausbildung Befindliche brauchen Forschungsergebnisse und deren verständliche Darstellung als Grundlage für ihre Entscheidungen. Hier liegen die Aufgaben des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft - in seinen ersten 20 Jahren und in der Zukunft.

KR DI Dr. Eduard Leischko
(Präsident)

Dkfm. Dr. Werner Tessmar-Pfohl
(Vizepräsident)

Teilbereich I

Bildung und Wirtschaft

Helga Mrkvicka

Kooperation Wirtschaft - Schule: Trends und Aktivitäten

Die Schule soll für das Leben erziehen. Daher sollten sich Unterrichtsinhalte immer an den gesellschaftlichen Gegebenheiten und Anforderungen im weitesten Sinne - und damit auch an "der Wirtschaft" orientieren. Der Unterricht soll das Interesse an gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Fragestellungen fördern und eine fundierte Diskussion unter Einbeziehung sowohl von Theorie als auch der Praxis ermöglichen.

Die Rechtsgrundlagen für Realbegegnungen zwischen Arbeitswelt und Schule sind schon seit einiger Zeit vorhanden, in der Realität jedoch waren bis vor kurzer Zeit Schule und Wirtschaft zwei Welten, die nebeneinander herlebten, ohne allzuviel voneinander zu wissen und zu wollen. Das hat sich - übrigens im Bewußtsein beider Bereiche - doch wesentlich geändert, Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schule sind derzeit bereits fix im Bildungssystem verankerte Komponenten. Es hieße jedoch Schönfärberei zu betreiben, wenn man behaupten wollte, daß nun alles zum besten stehe und die Ziele sowohl der Wirtschaft als auch der Schule auf diesem Gebiet erfüllt seien.

Das Thema Wirtschaft ist zwar in vielfältigen Ausprägungen in den Lehrplänen der verschiedenen Schultypen verankert, das Bewußtsein jedoch, daß Wirtschaftserziehung einen wichtigen Bestandteil der Allgemeinbildung darstellt, der zur persönlichen Lebensgestaltung von Schülern und Lehrern unerläßlich ist, setzt sich erst langsam durch.

Diesbezügliche Überlegungen haben auch im Schulbereich seither zu Überlegungen und zu Grundsatzerlässen geführt, die allerdings hauptsächlich auf bestimmte Bereiche beschränkt sind (wie zB die folgenden Absätze aus der Präambel zum "Grundsatzerlaß zur Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt - Berufsorientierung und Bildungsinformation, Studien- und Berufsinformation, Orientierung auf Berufs- und Arbeitswelt von 1995"):

Absatz 1:

"Bei der Neufassung der Lehrpläne im Mittel- und Oberstufenbereich (1984 bzw 1989) wurde der Bereich der Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt als Berufsorientierung und Bildungsinformation bzw als Studien- und Berufsinformation als Unterrichtsprinzip mit thematischen Schwerpunkten in allen Gegenständen und als unverbindliche Übung (Berufsorientierung und Bildungsinformation - Hauptschule (HS) und Allgemeinbildende Höhere Schule - Unterstufe sowie Orientierung auf die Berufs- und Arbeitswelt - Allgemeinbildende Höhere Schule - Oberstufe) berücksichtigt.

Auch in der Oberstufe der Sonderschule wurde das Unterrichtsprinzip "Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt" und die unverbindliche Übung "Berufsorientierung/Bildungsinformation" in die Lehrpläne aufgenommen".

Absatz 5:

"Die bildungspolitische Notwendigkeit dieser curricularen Schwerpunktbildung hat sich durch die rasante technische und wirtschaftliche Entwicklung in allen Bereichen des Berufslebens ergeben und durch die Tatsache, daß eine gute und emotional abgestützte Studien/Schul- und Berufswahl ein wichtiges Mittel der Prävention von Jugendarbeitslosigkeit darstellt. Die richtige und lebensnahe Vorbereitung auf das Erwachsenenleben in der Schule hat sich als wichtige Bildungsaufgabe der Schule des ausgehenden 20. Jahrhunderts erwiesen. Dies bedeutet unter anderem auch, daß die aus dem 19. Jahrhundert stammende Trennung in Allgemein- und Berufsausbildung im Sinne einer umfassenden Menschenbildung als integraler Bestandteil der allgemeinen Grundbildung aufgehoben werden muß."

Intensive Kooperationsmöglichkeiten haben sich bisher vor allem dort ergeben, wo es im Interesse beider Bereiche - Wirtschaft und Schule - lag, die möglichst enge Zusammenarbeit zu forcieren. Das ist vor allem in der vorberuflichen Bildung der Fall, wo es schon seit vielen Jahren eine Fülle von Aktivitäten zur Berufsorientierung und Berufsinformation gibt, bei denen Wirtschaft und Schule intensiv zusammenarbeiten.

Hier seien vor allem folgende Aktivitäten und Institutionen genannt:

- Berufsinformationszentren
- Berufsinformationsmessen und andere Veranstaltungen
- Medien zur Berufsinformation (Printmedien und audiovisuelle Medien gibt es in Hülle und Fülle, auch interaktive Computerprogramme stehen den Informationssuchenden in großer Anzahl zur Verfügung)

Ein ziemlich großes Defizit besteht jedoch sicherlich immer noch auf dem Gebiet der Realbegegnung von Schülern und Lehrern mit der Arbeits- und Berufswelt. Wenn auch für manche Schultypen, vor allem für Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen (BMHS), die Situation als vergleichsweise günstig bezeichnet werden kann, muß doch festgestellt werden, daß sich die Forderung des Praxisbezugs nicht nur auf bestimmte berufsbildende oder fachspezifische Schultypen beschränken darf.

Notwendig und sinnvoll ist Praxiserfahrung eigentlich für jeden Lehrer, denn Praxisbezug im Unterricht kann nicht nur auf bestimmte Schultypen und Gegenstände beschränkt bleiben. Natürlich werden Lehrer einschlägiger Gegenstände und Schultypen vorrangige Zielgruppe sein, aber zB der Deutschlehrer, der mit seinen Schülern "Arbeitsliteratur" liest und über keinerlei wirtschaftliche Sachkompetenz und/oder Praxiserfahrung verfügt, wird wohl kaum den Bildungsauftrag der Information über die Arbeits- und Wirtschaftswelt leisten können.

Im Sinne einer realistischen und gezielten Vorbereitung der Schüler "auf das Leben", auf die weitere Schullaufbahn bzw Berufwahlentscheidung, müssen entsprechende praxisrelevante Informationen in jeden Unterricht, der Wirtschaft, Arbeitswelt und Berufsorientierung im weitesten Sinne zum Inhalt hat, einfließen.

Unter der Praxis der Wirtschafts- und Arbeitswelt wird jedoch sowohl von Pädagogen einerseits als auch von den Praktikern der Betriebe andererseits sehr Unterschiedliches verstanden. Praxisbezug beinhaltet nämlich verschiedene Bereiche, die Ziel eines kompetenten Unterrichts sein sollten:

* *Soziales Lernen*

Die Trennung von Familienleben und Beruf bewirkt ein Defizit in der Anschauung der Berufs- und Arbeitswelt, das zu kompensieren vor allem von der Schule verlangt wird.

* *Informationen über die heutige Berufspraxis*

Wurden früher solche Informationen von Generation zu Generation weitergegeben, so ist das heute weder in der Familie noch in der Schule der Fall, da durch die o.a. Trennung eine praktische Erfahrung nicht einmal in den Berufen von Eltern und Verwandten möglich ist. Auch Lehrer bringen im Durchschnitt nur theoretische Kenntnisse der Berufswelt mit, kennen jedoch die reale Berufswelt in den seltensten Fällen.

* *Praxiserfahrung ist geichzeitig auch Lernerfahrung*

Die "Verschulung" ist ein Phänomen, das Praxiserfahrung im Lebenslauf von Schülern und Lehrern - außer in wenigen berufsbezogenen Schulbereichen - immer weiter hinausschiebt.

* *Praxis als Anwendung der Theorie*

Lehrer wirtschaftsbezogener Fächer haben entweder nur die wissenschaftliche Theorie zur Arbeits- und Berufswelt kennengelernt, praktische Erfahrungen stammen aus einer längere Zeit zurückliegenden praktischen Tätigkeit in einem Betrieb.

Um Praxisbezug in der Lehraus- und fortbildung und im Schulunterricht zu fördern, ist daher üblicherweise nur die enge Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft eine effiziente Möglichkeit um bestehende Defizite abzubauen.

Daher sind Kooperationen von Wirtschaft und Schule in vielfältigen Ausformungen nützlich und möglich und sollten als Module mit unbegrenzten Anwendungs- und Einsatzmöglichkeiten angesehen werden, die gemeinsam eine optimale Ausgangsposition für den Unterricht bilden.

Die wichtigsten Aktivitäten unter den Kooperationen von Wirtschaft und Schule seien hier nur kurz erwähnt, ohne detailliert auf Spezifika aller Formen eingehen zu können:

- Betriebspraktika für Lehrer und Schüler
- Partnerschaften von Schulen und Betrieben
- Berufspraktische Tage und Wochen für Schüler
- Betriebserkundungen etc.

Natürlich ist auch Informationsvermittlung in Form von Kurzveranstaltungen (Vorträge von Vertretern von Unternehmen in der Schule, Seminare mit Kooperationsbausteinen etc.), Simulation von betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Vorgängen (wie Planspiele, Rollenspiele etc.) nützlich und sinnvoll, als effizienter haben sich jedoch intensivere Aktivitäten mit echter Praxiserfahrung - und vor allem solche für die Zielgruppe Lehrer - erwiesen. Allen voran nimmt hier das Betriebspraktikum für Lehrer in der Effizienz - leider jedoch noch nicht in der Breite der Teilnahme - einen bedeutenden Platz ein.

* *Zielsetzungen aller dieser Aktivitäten (vor allem aber des Betriebspraktikums für Lehrer) sind aus der Sicht des Lehrers*

- durch praktische Arbeitserfahrung, Anschauung und Beobachtung die Arbeitsweise in den Betrieben, aber auch die Probleme der Betriebe und der dort beschäftigten Arbeitnehmer kennenzulernen und besser zu verstehen,
- den Schülern qualifizierte und praxisgerechte Informationen über die Berufs- und Arbeitswelt zu vermitteln,
- den Unterricht durch ein Fallbeispiel - eben die "Praxiserfahrung" - praxisnäher, lebendiger und anschaulicher zu gestalten,
- Kontakte zu Betrieben zu knüpfen, die später auch den Schülern (entweder für Schulveranstaltungen oder als Arbeitsplatz) offenstehen.

* *Der Lehrer kann damit*

- Erfahrungen zu grundlegenden Fähigkeiten und Fertigkeiten für die künftige Berufstätigkeit seiner Schüler (Schlüsselqualifikationen, berufsspezifische Qualifikationen ...) gewinnen,
- Einsicht in die organisatorische Abwicklung eines Produktionsprozesses und die wirtschaftlichen Probleme eines Unternehmens (Wirtschaftlichkeit, Kalkulation, Lohnfindung etc.) sowie die Stellung des Unternehmens im Gesamtgefüge der Wirtschaft gewinnen.

* *Aus der Sicht der Wirtschaft/der Unternehmen bringen solche Kooperationen wesentliche Vorteile:*

- Das Unternehmen kann dem Lehrer die Situation des Unternehmens, der Branche näherbringen und mit diesem Fallbeispiel Wirtschaftsverständnis allgemein fördern.
- Lehrer als Multiplikatoren erhalten Einblick in die Berufs- und Arbeitswelt, dadurch können sie ihre Schüler besser und praxisnäher auf eine zukünftige Berufstätigkeit vorbereiten.
- Betriebe können mehr Verständnis für ihre Leistungen, Ziele und Probleme von seiten der Lehrer - und damit auch der Schüler - erwarten.
- Nicht zuletzt hat eine positiv erlebte Praxiserfahrung als "Nebeneffekt" für das Unternehmen auch noch eine gute Werbewirkung.

Im Hinblick auf die Europäische Integration kann man feststellen, daß grenzüberschreitende Aktivitäten im Schulbereich (wie Klassenfahrten, Studienreisen oder Schulpartnerschaften) innerhalb der EU-Staaten nun schon zum fixen Programm von engagierten Schulen gehören. Programminhalte, die Theorie und Praxis verbinden, an der Praxis orientiert sind und wirtschaftskundliche und berufsorientierte Inhalte einbeziehen, werden von der breiten "Basis" jedoch noch nicht als Normalfall empfunden.

Es haben sich in den vergangenen Jahren auch für österreichische Schulen und für Schüler wie auch Lehrer schon einige internationale Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schule ergeben, sie waren aber bisher eher Minderheitenprogramme besonders engagierter Schulen und Lehrer.

Die seit dem EU-Beitritt für Österreich unbeschränkten Zugangsmöglichkeiten zu den offiziellen EU-Bildungsprogrammen mit ihren mannigfaltigen Möglichkeiten decken sicher auch einen großen Bereich der Forderungen nach Praxisbezug in der Lehreraus- und -fortbildung ab. Auf lange Sicht werden sie eine erhöhte Mobilität für Schüler und Lehrer und auch eine national und international stärkere Zusammenarbeit der Bereiche Wirtschaft und Schule bewirken und hoffentlich auch Wirtschaft als wichtigen Bestandteil der Allgemeinbildung etablieren können.

Daneben wird es aber auch notwendig sein, auf allen Ebenen Einzelinitiativen abseits formalisierter Programme zu unterstützen, um sowohl national als auch international die Kooperation Wirtschaft - Schule auszuweiten. In vielen europäischen Ländern bestehen nationale Programme schon seit vielen Jahren und sind - je nach Schulorganisation des jeweiligen Staates - meist integrierter Bestandteil sowohl des Schulunterrichts als auch der Erwachsenenbildung.

In der 1994 gegründeten Europäischen Arbeitsgemeinschaft SCHULE - WIRTSCHAFT soll diese Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft weiter ausgebaut werden und durch Impulse der Partner sowohl national als auch international neue Initiativen bringen.

Diese Arbeitsgemeinschaft ist ein informeller Zusammenschluß, der von der unternehmerischen Wirtschaft getragen wird und dem bisher folgende Mitglieder angehören:

Dänemark:	Dänische Arbeitgebervereinigung (DA)
Deutschland:	Bundesarbeitsgemeinschaft Schule Wirtschaft
Finnland:	Finnischer Industrie- und Arbeitgeberverband - Informationsbüro der Finnischen Wirtschaft (TT)
Niederlande:	Kottenpark College
Norwegen:	Schools, Business and Industry
Österreich:	Arbeitsgemeinschaft Wirtschaft und Schule
Schweiz:	Verein Jugend und Wirtschaft

Diese Organisationen sind seit vielen Jahren auf dem Gebiet der Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft aktiv. Gemeinsam ist allen die Über-

zeugung, daß es zu den Bildungsaufgaben der Schule gehört, Schülerinnen und Schüler an die Arbeits-, Wirtschafts- und Berufswelt heranzuführen, ihnen Einblick in wirtschaftliche Zusammenhänge und Abläufe zu vermitteln und sie mit den Grundlagen der Wirtschaftsordnungen vertraut zu machen.

Im Zuge des europäischen Integrationsprozesses ist die Förderung grenzüberschreitender Zusammenarbeit von Schulen und Wirtschaft eine weitere wichtige Aufgabe. Europa ist mehr als ein Unterrichtsthema und bedeutet - über die Grenzen der Europäischen Union hinaus - auch im Schulwesen eine stärkere Öffnung nach außen. Die Erkundung eines Landes nicht nur unter sprachlichen und kulturellen, sondern auch unter wirtschaftlich-technischen und sozialen Aspekten eröffnet neue und andere Perspektiven des Zugangs zur europäischen Dimension.

Zwischen den einzelnen Länderorganisationen bestanden bisher lose Kontakte im Bereich der SCHULE-WIRTSCHAFT-Arbeit, diese Zusammenarbeit zu erleichtern und auszubauen und ihr eine Struktur zu geben, ist vorrangiges Ziel der Europäischen Arbeitsgemeinschaft SCHULE-WIRTSCHAFT.

Die Grundsätze und Ziele definieren sich folgendermaßen:

- Zu den Bildungsaufgaben der Schule in unserer Zeit gehört es, die Schülerinnen und Schüler an die Wirtschafts-, Arbeits- und Berufswelt heranzuführen, ihnen Einblick in wirtschaftliche Zusammenhänge und Abläufe zu vermitteln und sie mit den Grundlagen unserer Wirtschaftsordnung vertraut zu machen.

- Der Praxisbezug dieser Bildungsaufgabe erfordert Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft.

- Bildung ist ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Einigungsprozesses. Angesichts dieser Entwicklung, in der das Europa der Regionen in besonderer Weise Betonung findet, ist es notwendig, die Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft europäisch auszubauen.

Folgende Aufgabenfelder werden im wesentlichen durch die Mitglieder in regionaler Kooperation wahrgenommen werden:

- Gegenseitige Information über die nationale und grenzüberschreitende Kooperation von Schule und Wirtschaft sowie Austausch der gemachten Erfahrungen.
- Initiierung, Organisation und Förderung von grenzüberschreitenden Schüler- und Lehrerbetriebspraktika sowie weiterer Aktivitäten in den europäischen Regionen.
- Zusammenarbeit bei der Gestaltung des Unterrichtsbereiches "Arbeit, Wirtschaft, Technik" durch Entwicklung von Unterrichtsbausteinen.
- Förderung unternehmerischen Denkens und Handelns in der Schule.
- Initiierung und Nutzung europäischer Bildungsprogramme zur Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft.

Regelmäßig finden gemeinsame Tagungen der Europäischen Arbeitsgemeinschaft SCHULE-WIRTSCHAFT zur Information und zum Erfahrungsaustausch ihrer Mitglieder statt.

Daneben haben sich seither als erste konkrete Projekte folgende Aktivitäten ergeben:

Ein *Seminar* im September 1995 in Tannenfelde/Schleswig Holstein zum *Thema "Schulmanagement"*.

Eine zentrale Multiplikatorenveranstaltung im November 1995 in Bregenz/Österreich, die vor allem für diejenigen in allen Ländern der Europäischen Arbeitsgemeinschaft gedacht ist, die unmittelbar in den einzelnen Regionen für grenzüberschreitende Aktivitäten Verantwortung tragen. Deshalb sollen hier die Themenfelder "Vermittlung von Schlüsselqualifikationen" und Maßnahmen und Aktivitäten der Europäischen Arbeitsgemeinschaft im grenzüberschreitenden Feld von Schule und Wirtschaft im Mittelpunkt der Veranstaltung stehen.

Für Österreich hat sich aus der Arbeit in der Europäischen Arbeitsgemeinschaft ein Pilotprojekt ergeben, das derzeit von der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft Österreich initiiert wird.

Das *Projekt "Junior"*, das in Deutschland bereits erfolgreich gelaufen ist, soll in den kommenden Jahren verstärkt Impulse auf allen diesen Ebenen (national, bilateral, international) ergeben, die die Kooperation von Schule und Wirtschaft nachhaltig fördern und so zu mehr Praxisbezug in der Schule führen werden.

Die *Idee* dabei:
Schüler gründen ein Miniunternehmen an ihrer Schule - und machen alles selbst. Unterstützt und beraten werden sie dabei von Lehrern und Ratgebern aus der örtlichen Wirtschaft.

Die *Ziele* sind:
Die Förderung von Selbständigkeit, Eigeninitiative, Entscheidungsfreudigkeit, Verantwortungsbewußtsein und Teamfähigkeit.

Die Schüler lernen wirtschaftliche Zusammenhänge und die Bedingungen für unternehmerische Entscheidungen kennen, unternehmerisches Denken und Handeln wird angeregt - durch unmittelbaren Praxisbezug. Die Miniunternehmen dienen damit auch der Orientierung für das spätere Erwerbsleben.

In diesem Rahmen sollen sich auch in den kommenden Jahren verstärkt Impulse auf nationaler, bilateraler und internationaler Ebene ergeben, die die Kooperation von Schule und Wirtschaft nachhaltig fördern. Und damit wird man dem Ziel, Wirtschaftswissen in Theorie und Praxis als wesentlichen Teil einer umfassenden Allgemeinbildung in der Schule zu etablieren, ein gutes Stück näher kommen.

Peter Härtel

Qualität und Qualifikation

1. Bildungsanforderungen in Wirtschaft und Betrieb

Nicht nur des gleichen Wortstamms wegen haben Qualität und Qualifikation viel miteinander zu tun: Sind doch Bildung und Qualifikation zentrale Elemente erfolgreicher betrieblicher Tätigkeit ebenso wie der Entwicklung eines ganzen Wirtschaftsraumes. Zu diesem Schluß kommen sowohl eine Studie des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen "Wirtschaftsstandort Österreich" (vgl. Wirtschaftsstandort Österreich 1994) als auch ein Arbeitskreis von Führungskräften österreichischer Industriebetriebe zum Thema "Qualifikation 2010" (vgl. Qualifikation 2010 - Qualifikationsanforderungen in Wirtschaft und Industrie 1995).

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen betrieblicher Tätigkeit haben sich grundlegend verändert. Beschleunigter Wandel, der Einsatz neuer Technologien, die Entwicklung der Informationsgesellschaft, zunehmende Internationalität haben tiefgreifende Auswirkungen auf Struktur und Organisation unternehmerischer Tätigkeit, damit auch auf Anforderungen an fachliche, insbesondere aber persönliche Voraussetzungen der Mitarbeiter. Der Wertewandel in der Gesellschaft, veränderte Einstellungen zu Obrigkeiten und Hierarchien, neue Gewichtungen der Berufstätigkeit im Lebenskonzept tragen weiters dazu bei, daß mit klassischen Arbeitsformen und Führungsmodellen die teilweise dramatisch gestiegenen Qualitätsanforderungen nicht mehr zu erfüllen sind.

2. Veränderungen der Arbeitsbedingungen gestern - heute - morgen

Anhand einiger wesentlicher Punkte soll im folgenden der Wandel betrieblicher Organisationen skizziert werden, der seinerseits tiefgreifende Auswirkungen auf die Bildungs- und Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter bewirkt.
Ging die klassische Unternehmensführung von der Orientierung der betrieblichen Tätigkeit an der technischen und organisatorischen Leistungserstel-

lung aus, so setzt sich zunehmend die Orientierung am Markt und am Kunden durch. Das gesamte Denken im Unternehmen wird davon abgeleitet, Kundendenken geht vor Produktdenken.

Haben in klassischen Organisationen Anweisungen und Anordnungen sowie deren verläßliche Ausführung die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern geprägt, ist heute und morgen weitgehende Selbständigkeit der Mitarbeiter gefragt. Die Orientierung erfolgt dabei an gemeinsam vereinbarten Zielsetzungen, in der Ausführung liegt die Verantwortlichkeit der optimalen Prozeßgestaltung beim Mitarbeiter selbst. Ständiges In-Frage-Stellen formalisierter Arbeitsabläufe geht damit einher. Die permanente Suche nach Veränderungen und Verbesserungen ist eine Aufgabe, die sich durch alle Tätigkeiten zieht.

Hierarchischer Aufbau und klare Rangbestimmungen prägen die herkömmliche Organisationsstruktur. Über- und Unterordnungen in Unternehmen sind klar erkennbar und nur auf fest vorgeschriebenen Wegen zu durchschreiten. Heute und morgen verwischen sich zunehmend die Grenzen zwischen "Oben" und "Unten". Die Hierarchien werden flacher; schlanke, flexible Organisationsformen prägen das Unternehmensbild, Projektorganisation gewinnt zunehmende Bedeutung, wobei die Orientierung an Sachkompetenz und Persönlichkeit in wechselnden Funktionszusammenhängen erfolgt. Formale Autorität verliert an Bedeutung, was zählt, ist die Leistung in Hinblick auf das Erreichen der gemeinsam vereinbarten Ziele.

Während in herkömmlichen Organisationsstrukturen die Kontrolle am Ende der Produktion oder der Leistungserstellung erfolgte, gegebenenfalls zu "Ausschuß" führte und die Reaktion und Sanierung rückwirkend geschah, so ist heute und morgen ständige Selbstüberwachung während der Leistungserstellung in allen Phasen der Produktion notwendig. Dabei trägt jeder Mitarbeiter Mitverantwortlichkeit, nicht nur für den eigenen Arbeitsbereich, sondern für den ganzen Arbeitsprozeß.

Isolierte Einzelarbeit und Abteilungsdenken weichen einer bereichsübergreifenden Kommunikation. Jeder in der Organisation muß wissen, in welchem Funktionszusammenhang er steht, welche vorlaufenden, be-

gleitenden und nachfolgenden Aufgabenstellungen erfüllt werden müssen und was er selbst dazu beitragen muß.

Die Zeit, in der einmal Gelerntes ein Berufsleben lang umgesetzt werden konnte, ist vorbei; gleichförmige Aufgaben und Routinen gehen über in wechselnde Aufgaben, in Anreicherung der Arbeitsabläufe, in Funktionswechsel, in Gruppenarbeit in verschiedenen Zusammenhängen. Die Funktion des "lebensbegleitenden Lernens" gehört unverzichtbar dazu.

Mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union am 1. Jänner 1995 ist auch äußerlich sichtbar geworden, was längst schon Faktum ist: Die Zeit der "geschützten" Heimmärkte ist vorbei. Als kleine offene Volkswirtschaft mit mehr als 40 % Außenwirtschaftsanteil steht Österreich nicht nur wirtschaftlich in einem weltweiten Wettbewerb, es steht damit der gesamte Lebensstandard, die Erfüllung des Anspruchsniveaus, das soziale Netz und das kulturelle Leben - nicht zuletzt auch das Bildungswesen, wie aktuelle Sparmaßnahmen nachdrücklich belegen - im Zusammenhang. Die Wirtschaft, jeder Betrieb, jeder Mitarbeiter steht damit direkt oder indirekt in einem täglichen Leistungsvergleich mit der ganzen Welt und muß sich nicht zuletzt in internationalen Kooperationen, Partnerschaften und Konkurrenzen bewähren.

3. Schwerpunkte heutiger Bildungsanforderungen

Aus diesen qualitativen Veränderungen läßt sich eine bildungsmäßig bedeutende Entwicklungsrichtung klar herausarbeiten: Zusätzliche Qualifikations-, besser Bildungsanforderungen stellen sich insbesondere im Bereich von Herausforderungen an die Persönlichkeit, an Eigenschaften und Haltungen, die sich einer formalen Überprüfbarkeit, einer Quantifizierung oder "Operationalisierung" weitgehend entziehen.

Dabei sind persönliche Eigenschaften zu nennen, die sich einerseits an die individuelle Fähigkeit richten, in bestimmten Situationen und Rahmenbedingungen zu handeln und andererseits jene Eigenschaften und Fähigkeiten, im sozialen Umfeld, in Gruppen mit anderen Menschen gemeinsam zu kommunizieren, Leistungen zu erbringen und Ziele zu erreichen.

Zum ersten Bereich zählen etwa die Fähigkeiten,

- *mit wechselnden Situationen umzugehen*, eigene Verhaltensweisen selbständig auf Veränderungen im Umfeld abzustimmen, ohne dabei die Zielorientierung zu vernachlässigen; sowie die

- *Bereitschaft und die Fähigkeit zu selbstgesteuerten Lernprozessen*, zu erkennen, wann selbständige Informationsbeschaffung erforderlich ist, die Fähigkeit, sich Informationen anzueignen, sie aufzunehmen, zu verarbeiten und im persönlichen Umfeld und Anwendungsbereich sinnvoll umzusetzen. Dazu zählen auch strukturierte Lernprozesse im Sinne des "lebensbegleitenden Lernens";

- *aus Zielen und Aufgabenstellungen selbständig Arbeitsschritte abzuleiten*, "Arbeit zu sehen", ohne jeweils auf Detailanordnungen zu warten, Problembereiche frühzeitig zu erkennen, zu analysieren und darauf zu reagieren, Entscheidungen zeitgerecht zu treffen, auch unter unvollkommenen Kriterien, gegebenfalls kalkuliertes Risiko sowie Verantwortung dafür zu tragen und zu erkennen, wann der eigene Kompetenzbereich überschritten wird und Abstimmung mit Kollegen oder Vorgesetzten erforderlich wird.

Weiters sind Eigenschaften wie *"Selbstdisziplin"* und die *klassischen Arbeitstugenden* wie Pünktlichkeit, Ordnung, Genauigkeit etc. nicht nur nicht obsolet geworden, sondern aus vielen Gründen - nicht als Selbstzweck! - von Bedeutung.

Eine wesentliche Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch das *"persönliche Umweltverhalten"*, das nicht nur im privaten Bereich, sondern auch und gerade bei der beruflichen Tätigkeit eine durchgehende Notwendigkeit zur Gestaltung ökologisch vertretbarer Arbeitsabläufe darstellt, ganz abgesehen von den fachlichen Qualifikationen im Bereich der Ökologie, die zunehmend in vielen Arbeitsfeldern stark an Bedeutung gewinnen. Besondere Bedeutung kommt hierbei Führungs- und Lehrkräften aller Bereiche und aller Ebenen zu, da gerade diese Eigenschaften besonders durch *Beispielwirkung* und *Vorbild* vermittelt werden.

In den Bereich der sozialen Fähigkeiten fällt vor allem die

- *Teamfähigkeit*, dh die Eigenschaft, in einer Gruppe gemeinsam zielorientiert arbeiten zu können, eigene Ideen, eigenes Wissen und Können einzubringen, mit Leistungen anderer abzustimmen und den persönlichen Erfolg auch aus Gruppenergebnissen ableiten zu können. Untrennbar verbunden damit ist die Fähigkeit zur

- *Kommunikation*, die auch über das Arbeitsteam hinaus - mit Kunden, Lieferanten, Partnern etc. - zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Die starke Betonung der persönlichen Eigenschaften darf nicht zu dem Schluß verleiten, daß etwa *berufliche* und *fachliche Qualifikationen* an Bedeutung verloren hätten - im Gegenteil. Technisch-handwerklich-fachliche Grundbildung - je nach Position, Arbeitsbereich, Branche und Beruf - ist und bleibt Voraussetzung; sie ist in gewisser Weise selbst Teil der Persönlichkeitsentwicklung, gibt Sicherheit, Selbstvertrauen und Weiterbildungsmotivation. Jeder muß etwas "können", muß ausübungsreife Fähigkeiten und Fertigkeiten mitbringen, um seinen Teil zur Wertschöpfung beitragen zu können. Die Anforderungen gehen sogar noch darüber hinaus, da zunehmend der "Blick über Fachgrenzen" gefordert wird, immer mehr die Notwendigkeit besteht, auch Fertigkeiten aus verwandten Fachgebieten mitzubringen - etwa Schweißen für Schlosser, technisches Verständnis für Kaufleute, betriebswirtschaftlicher Überblick für Techniker etc.

In Verbindung damit wird das *Interesse* an der eigenen Tätigkeit, am Fach, am Beruf immer wichtiger, weil nur dadurch entsprechende Qualität auf Dauer erhalten werden kann.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse nur in Verbindung mit den oben angeführten persönlichen Eigenschaften - die vielfach auch als *"Schlüssel- oder Metaqualifikationen"* bezeichnet werden - effektiv und erfolgreich eingesetzt werden können. Ebenso sind jedoch "Schlüsselqualifikationen" ohne berufliche Fachbasis nicht umsetzbar - wahrscheinlich nicht einmal zu entwickeln.

Fachliche Grundbildung verliert daher gegenüber Persönlichkeitsbildung nicht an Bedeutung - sie wird zur Selbstverständlichkeit.

Ebenfalls als Selbstverständlichkeit - leider nicht immer in der Praxis - ist auf die Beherrschung der *Grundkulturtechniken* - Umgang mit der eigenen Sprache in Wort und Schrift als eine der wichtigsten Qualifikationsvoraussetzungen, erweiterte Grundrechnungsarten, Prozent-, Bruchrechnen etc. - hinzuweisen, die in unterschiedlicher Ausprägung Basis für nahezu alle Berufstätigkeiten darstellen.

Insbesondere die *eigene Sprache* ist mehr als eine Grundkultur-"technik". Sprache ist Mittel, Dinge zu benennen, Begriffe zu bilden, Differenzierungen vorzunehmen, Zusammenhänge zu erkennen und Folgerungen daraus abzuleiten - Sprache ist Grundlage des Denkens.

Sprache ist auch wesentliche Grundlage jeder Kommunikation, damit jedes Zusammenlebens in Familie, Betrieb und Gesellschaft.

4. Herausforderungen für Bildungswesen und Wirtschaft

All diese Entwicklungen stellen große Herausforderungen an das Bildungswesen - von der Grundschule bis zum tertiären Sektor - dar, die sich nicht nur in Inhalten, sondern insbesondere in der Art und Weise wie gelehrt und miteinander umgegangen wird, in Methodik und Didaktik, auf diese Bildungsanforderungen einzustellen hat. Intensive und persönliche Beobachtung aktueller Entwicklungen in Wirtschaft und Berufsleben - am besten durch eigenes Erleben in der betrieblichen Praxis - gehören unverzichtbar dazu (vgl. Härtel, P. & Kämmerer, E. 1993; vgl. Härtel, P. & Kämmerer, E. 1994, 253-255), aber auch die Wirtschaft selbst und Betriebe sind massiv gefordert. Da sich ein immer größerer Teil des Lernens in die Lebens- und Berufsphase nach der Grundausbildung verlagern wird - mehr als die Hälfte des gesamten Lebenslernvolumens wird in der Zeit nach der Erstausbildung erworben werden - kommt dem lebens- und berufsbegleitenden Lernen immer höhere Bedeutung zu. Unternehmungen und Betriebe werden selbst zu "Lernenden Organisationen" und zu "Bildungsbetrieben", die nur dann Überlebenschancen haben, wenn sie sich in ständiger evolutiver

Auseinandersetzung mit der sich verändernden Umwelt befinden. Reaktives Lernen allein ist zuwenig. Allerdings sind auch dabei einige Grundsätze zu beachten.

5. Bildungsoffensive im Betrieb

Die Forderung nach mehr Bildung ist damit nicht nur an Institutionen, an Schulen, Berufsschulen und Ministerien zu richten, sondern auch an die Wirtschaft und an Unternehmungen selbst. Die nachfolgenden Punkte geben Hinweise auf Kernelemente erfolgreicher qualitativer Bildungsarbeit im Unternehmen. Unabhängig davon, ob eine Organisation willens und imstande ist, einen strukturierten Qualitätsmanagementprozeß einzuleiten, sind als Grundlage einige zentrale Ansatzpunkte zu beachten, die die Basis für jede weitere Qualitätsentwicklung darstellen.

- Erste und wichtigste Voraussetzung ist das Vorbild des Unternehmers und der Firmenleitung. Wenn die Weiterbildungsbereitschaft bei der Firmenleitung - wie manche Studien belegen - vielfach geringer ist als auf nachgeordneten Ebenen, fördert das keineswegs die Bildungsmotivation der Mitarbeiter.

- Ein gutes Bildungsklima muß Element jedes Betriebsklimas sein. Weiterbildung als Begriff ist positiv zu besetzen und muß selbstverständlich werden wie jede andere qualifizierte Tätigkeit. Lernen ist Teil der Arbeit, ist Leistung und verdient dementsprechend sichtbare Anerkennung.

- Bildung hat Teil des Unternehmensleitbildes zu sein. Wenn es kein Leitbild gibt - auch das soll vorkommen - wissen Mitarbeiter nicht, was die Organisation insgesamt will. Wer das Ziel nicht kennt, findet auch nicht den Weg. Hier liegt auch schon der erste - leider häufig vernachlässigte - Bildungsinhalt im Unternehmen.

- Regelmäßige Mitarbeitergespräche gehören zur selbstverständlichen Firmenkultur und sind selbst Teil eines Bildungsprozesses. Strukturierung, Moderation und Gesprächsführung sind multiplikative Bildungsin-

halte für Führungskräfte und Mitarbeiter, deren Aufgabe die Vorbereitung und Durchführung von Mitarbeitergesprächen ist.

- In die Bildungsplanung sind die Mitarbeiter einzubinden. Mitarbeiter kennen ihre Stärken und Schwächen selbst am besten - gezielte Bildungsmaßnahmen helfen mit, Stärken zu entwickeln und Schwächen abzubauen. Sie erhöhen damit den Erfolg des Mitarbeiters ebenso wie den des Unternehmens.

- Genaue Planung der Neueinführung oder Neupositionierung eines Mitarbeiters im Unternehmen sollte selbstverständlich sein. Die ersten Tage sind bestimmende Eindrücke und prägen die Einstellung zum Betrieb, Arbeitshaltung und Einsatzfreude.

- Bildung ist Investition in das wertvollste Kapital. Auch Bildung unterliegt einem "Wertverlust", wenn sie nicht beständig weiterentwickelt wird. Daß Qualität bei Maschinen und Material etwas kostet, ist längst akzeptiert - materielle Investitionen werden vielfach jedoch erst wirksam durch Investitionen in Wissen, Können und Persönlichkeit.

- Berufsbezogene Aus- und Weiterbildung ist wichtig, aber nicht genug: Auch das Interesse an persönlichkeitsbildenden und allgemeinbildenden Inhalten ist im Zusammenhang der Organisations- und Personalentwicklung zu fördern.

- Langfristig denken, kurzfristig handeln sollte der Grundsatz sein. Das Prinzip "Wenn das Geschäft gut läuft, ist keine Zeit für Bildung, wenn das Geschäft schlecht läuft, gibt es kein Geld für Bildung" ist nicht tauglich. Nur längerfristige, auch budgetierte Konzepte mit Spielräumen für rasche Entscheidungen können den Anforderungen gerecht werden.

- Entscheidend ist und bleibt die Umsetzung des Gelernten im Betrieb. Der richtige Transfer in die jeweilige Arbeitsumgebung läßt Bildungsinvestitionen erst wirksam werden und hat von der Planung jeder Bildungsmaßnahme an die betriebliche Bildungsarbeit zu leiten.

6. Zusammenarbeit von Bildungswesen und Wirtschaft

Wenn Bildungseinrichtungen zunehmend in die Lage kommen, auch wirtschaftlich denken arbeiten zu müssen (Stichwort "Autonomie" und "Betrieb Schule") und Wirtschaftsorganisationen zunehmend zu "lernenden Organisationen" werden, liegt es nahe, Ansätze zur Zusammenarbeit von Bildungswesen und Wirtschaft zu verstärken. Dabei geht es nicht um die Dominanz des einen oder anderen Denkansatzes - es geht darum, voneinander zu lernen, Erfahrungen zu übertragen und in geeigneter Weise in jeweils anderen Lebens- und Arbeitsbereichen nutzbringend umzusetzen. Wenn im Bildungswesen durch das Implementieren von im wirtschaftlichen Bereich bewährten Qualitätsmanagementansätzen die Verantwortlichkeit für das Bildungsergebnis sichtbar gemacht und wahrgenommen wird, kommt dies dem Bildungswesen selbst, den Absolventen und der Wirtschaft ebenso zugute, wie wenn Wirtschaftsorganisationen pädagogische, methodische und didaktische Erfahrungen aus jenen Bereichen an- und aufnehmen, in denen professionell mit Bildung umgegangen wird. Letztlich geht es um die zielorientierte Organisation von Zusammenleben. Dies kommt nicht nur der Wirtschaft, sondern der Gesellschaft insgesamt mit allen ihren Teilorganisationen zugute.

Literatur

HÄRTEL, P. & KÄMMERER, E.: Betriebspraktikum für Lehrer. Ansatzpunkte zur Berufsorientierung in Kooperation von Schule und Wirtschaft. ibw-Schriftenreihe Nr. 92, Wien 1993.

HÄRTEL, P. & KÄMMERER, E.: Ansatzpunkte zur Berufsorientierung in Kooperation von Schule und Wirtschaft. Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 1994/5, 253-255.

QUALIFIKATION 2010 - QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN IN WIRTSCHAFT UND INDUSTRIE. Industriellenvereinigung/Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (Hg), Wien 1995.

WIRTSCHAFTSSTANDORT ÖSTERREICH. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (Hg), Wien 1994.

Arthur Schneeberger

Herausforderungen an Aus- und Weiterbildung durch wirtschaftlichen Wandel und veränderte Bildungsströme

Mittelfristig betrachtet, hat berufliche Aus- und Weiterbildung mit folgenden Trends und Herausforderungen zu rechnen:

a) Trends im Zusammenhang mit technisch-organisatorischen Veränderungen.

b) Trends im Zusammenhang mit wachsenden und sich immer rascher ändernden Kundenwünschen.

c) Ökologisierung der Wirtschaft durch neue Probleme und Lösungsmethoden im Umweltschutz.

d) Internationalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsmärkte.

e) Verringerung der Zahl der Jugendlichen und Jungerwachsenen (Alterung der Gesellschaft durch niedrige Geburtenraten).

f) Zunahme der internationalen Migration und damit Einströmen von wenig oder anders qualifizierten Erwerbspersonen.

Die Punkte a) bis d) verweisen generell auf steigende Qualifikationsanforderungen im Beruf, die Punkte e) und f) lassen weitere Ursachen des steigenden Bedarfs an beruflicher Erwachsenenbildung erkennen. Eine Projektion des zukünftigen Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs zu Beginn des 21. Jahrhunderts liegt für Österreich nicht vor. Ich möchte daher eine Projektion für Deutschland heranziehen, die strukturelle Information enthält, die auch für unser Land Orientierungsrelevanz hat.

Die aktualisierte Projektion von IAB/Prognos für Deutschland zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Tätigkeitsschwerpunkten und Bildungsebenen zeigt einen Anstieg der sekundären Dienstleistungen (vgl.

Parmentier, K., Schober, K., Tessaring, M. 1994, S. 30f.) , die in Tabelle 1 beschrieben werden. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen soll von 26,9 % im Jahr 1991 auf 31,5 % im Jahr 2010 nach der mittleren Prognosevariante des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit anwachsen.

TABELLE 1:

Verteilung der Erwerbstätigen nach Tätigkeitsschwerpunkten
(BR Deutschland (alte Bundesländer) mittlere Prognosevariante)

	1991	2010	Differenz
PRODUKTIONSORIENTIERTE TÄTIGKEITEN			
Reparieren	6,1 %	6,3 %	+0,2
Maschinen/Anlagen steuern	8,2 %	10,7 %	+2,5
Gewinnen/Herstellen/Be- und Verarbeiten von Rohstoffen	19,2 %	12,6 %	-6,6
zusammen	*33,4 %*	*29,6 %*	*-3,8*
PRIMÄRE DIENSTLEISTUNGEN			
allgemeine Dienste (Reinigen, Bewirten, Transport)	11,9 %	11,0 %	-0,9
Bürotätigkeiten	17,0 %	16,8 %	-0,2
Handeln/Verkaufen	10,7 %	11,1 %	+0,4
zusammen	*39,7 %*	*38,9 %*	*-0,8*
SEKUNDÄRE DIENSTLEISTUNGEN			
Sichern/Recht anwenden; Ausbilden, Beraten, Betreuen, Informieren	15,6 %	17,3 %	+1,7
Organisation, Management	6,3 %	9,1 %	+2,8
Forschen, Entwickeln	5,0 %	5,1 %	+0,1
zusammen	*26,9 %*	*31,5 %*	*+4,6*
	100,0 %	*100,0 %*	

Quelle: IAB, Tessaring 1994

Innerhalb der sekundären Dienstleistungen wird den Universitätsabsolventen von den Berufsprognostikern ein Anteil von 29 % für das Jahr 2010 zugerechnet. In den anderen Tätigkeitsbereichen kommen die Universitätsabsolventen in der dabei zitierten Projektion im Jahr 2010 auf 4,4 % (Primäre Dienstleistungen) und 1,2 % (Produktionstätigkeiten) (vgl. Tessaring M. 1994, 5-19).

Erwerbstätige in produktionsorientierten Tätigkeitsbereichen und in den primären Dienstleistungen werden - nach der IAB/Prognos-Berechnung - auch im Jahr 2010 über 70 % der Erwerbstätigen ausmachen und die Domäne der Beschäftigung nicht-universitär beruflich Qualifizierter sein. Insgesamt kommt die Projektion auf folgende Verteilung des *Arbeitskräftebedarfs* nach Bildungsebenen für das Jahr 2010: Lehre/Berufsfachschule 63,3 %, Fachschule 9,8 %, Fachhochschule 5,6 %, Universität 11,1 %, ohne Ausbildung 10,1 %. 79 % der Arbeitskräfte entfallen damit auf nichtuniversitäre berufliche Qualifikation.

Auch in der absehbaren Zukunft wird das Gros der Fachkräfte im Bereich von Fertigung, Arbeitsvorbereitung, Instandhaltung, Reparatur, Wartung, Montage und Inbetriebnahme aus praxisnahen berufsfachlichen Erstausbildungen kommen. Die aktualisierten/revidierten Tätigkeitsprojektionen bis zum Jahr 2010 für Deutschland lassen erkennen, daß die Verluste bei den Produktionstätigkeiten ausschließlich zu Lasten von Arbeitsplätzen gehen, die sich auf die Verarbeitung konzentrieren. Dagegen wird sich die Zahl der qualifizierten Maschinen- und Anlagenführer erhöhen (vgl. Tessaring M. 1994, 5-19).

Dies belegt, daß unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auch in Zukunft von der Entwicklung des Ensembles der Qualifikationen in der vertikalen und horizontalen Struktur volkswirtschaftlicher Arbeitsteilung und nicht von der einseitigen Förderung schulisch-akademischer Bildung abhängig sein wird. Qualifizierte, innovationsfähige Mitarbeiter sind nur durch solide und stetige betriebliche Aus- und Weiterbildung nach modernen Konzepten zu entwickeln.

TABELLE 2:

Tätigkeitsspezifische Qualifikationsstrukturen

(BR Deutschland (alte Bundesländer); mittlere Prognosevariante)

	1991 %	2010 %	Differenz %-Punkte
Produktionstätigkeiten			
ohne Ausbildung	26,8	16,6	-10,2
Lehre/BFS	63,0	70,6	+7,6
Fachschule	8,5	10,4	+1,9
Fachhochschule	1,0	1,2	+0,2
Universität	0,7	1,2	+0,5
gesamt	100,0	100,0	
primäre Dienstleistungen			
ohne Ausbildung	22,4	11,6	-10,8
Lehre/BFS	66,7	73,0	+6,3
Fachschule	5,3	6,6	+1,3
Fachhochschule	2,8	4,4	+1,6
Universität	2,9	4,4	+1,5
gesamt	100,0	100,0	
sekundäre Dienstleistungen			
ohne Ausbildung	8,9	2,2	-6,7
Lehre/BFS	43,1	44,6	+1,5
Fachschule	12,8	13,3	+0,5
Fachhochschule	9,8	11,1	+1,3
Universität	25,3	28,8	+3,5
gesamt	100,0	100,0	
Arbeitskräfte generell			
ohne Ausbildung	20,1	10,1	-10,0
Lehre/BFS	59,2	63,3	+4,1
Fachschule	8,4	9,8	+1,4
Fachhochschule	4,1	5,6	+1,5
Universität	8,2	11,1	+2,9
gesamt	100,0	100,0	

Quelle: IAB, Tessaring 1994

1. Bildungsströme nach der obligatorischen Schule

Sind wir für die kommenden Anforderungen im Beruf gewappnet? Bevor wir auf die berufliche Weiterbildung eingehen, soll die Erstausbildung thematisiert werden. Die Veränderung des Bildungsstandes der 20jährigen (1981 - 1991) kann Aufschluß über den Trend der Bildungswege nach dem obligatorischen Schulbesuch geben.

TABELLE 3:

Wohnbevölkerung im Alter von 20 Jahren nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	AHS(1)	BHS(2)	Fach-schule	Lehre	Pflicht-schule	gesamt
	%	%	%	%	%	%
1981 (n=128.358)	12,7	5,6	14,3	39,2	28,3	100,1
1991 (n=117.702)	14,2	10,3	11,4	38,5	25,6	100,0
d%	+1,5	+4,7	-2,9	-0,7	-2,7	

(1) inklusive Abschlüsse der Kategorien "Höhere Schule ohne nähere Bezeichnung, Fachrichtung unbekannt"

(2) inklusive "Hochschule und verwandte Lehranstalten"

Quelle: ÖSTAT, Volkszählungen; ibw-Berechnungen

Der Anteil der 20jährigen mit Abschluß nach der Pflichtschule hat sich von 72 auf 74 % erhöht. 26 % haben mit diesem Alter keinen Abschluß. Der letztgenannte Anteil geht auf 21 % bei den 23jährigen zurück. Mit dem bei den 23jährigen erreichten Anteil von 79 % an Jungerwachsenen, die eine Ausbildung nach der Pflichtschule abschließen, liegt Österreich im europäischen Spitzenfeld. Ähnliche Werte erreichen nur noch die Schweiz, Deutschland, Dänemark und Luxemburg[1] (vgl. Sellin, B. 1994, S. 3).

[1] Abgehoben werden können jene Länder (Belgien, Frankreich, Irland, Niederlande), in denen etwa 30 % einer Altersgruppe ohne zertifizierten Abschluß bleiben, während schließlich Griechenland, Italien, Portugal, Spanien und das Vereinigte Königreich ca. 50 % ohne technisch/fachliche bzw berufliche Bildung in das Arbeitsleben entlassen.

Der BHS-Anteil am Altersjahrgang hat sich nahezu verdoppelt (von sechs auf 10 %). Dies entspricht bildungspolitischen Zielsetzungen: Die Zahl der Berufsbildenden Höheren Schulen (BHS) ist zwischen 1973/74 und 1993/94 von 149 Einrichtungen auf 309 Einrichtungen gewachsen (vgl. Republik Österreich 1945-1995, 1995, S. 55).

Im Unterschied zur Entwicklung bei den BHS-Absolventen ist der Anteil der Absolventen Berufsbildender Mittlerer Schulen gesunken (von 14 auf 11 %). Die Lehre kommt nach wie vor auf ungefähr 39 % bei den 20jährigen und steigt auf 40 % bei den 22jährigen. Faßt man die verschiedenen berufsbildenden Wege (BHS, Fachschule und Lehre) zusammen, so ergibt sich eine Zunahme von 59 auf 60 % der 20jährigen.

Mit 50 % am Altersjahrgang sind im Hinblick auf den formalen Bildungsstand nach wie vor Jungerwachsene mit einem mittleren berufsfachlichen Erstabschluß (Lehre oder Fachschule) am häufigsten. Rund ein Viertel hat eine Matura.

Der Maturantenanteil lag 1991 bei 24,5 % der 20jährigen Bevölkerung und erhöht sich durch "Spätabschließer" auf 26 % bei den 22jährigen. Durch Doppelzählungen (zB BHS-Abschluß im Kolleg von AHS-Maturanten) dürfte die Maturantenquote vor Kenntnis der Volkszählungsergebnisse überschätzt worden sein.

2. Zukünftige Prioritäten

Ein wesentliches Ziel muß die weitere Absenkung von Schul- bzw Ausbildungsausstieg ohne Abschluß sowie die Erhaltung des hohen Anteils an beruflicher Bildung in den Ausbildungsgängen nach der allgemeinbildenden Pflichtschule sein. Wesentlich hierfür ist die Erhaltung der Vielfalt der Bildungswege - im Hinblick auf Interessen, Fähigkeiten und Lernmotivationen - innerhalb der beruflichen Bildung.

Bildungs- und Berufswahl müssen in Zukunft noch stärker Interessen und Eignung der Jugendlichen in den Mittelpunkt stellen. Praktische Begabungen dürfen weder übersehen noch diskriminiert werden. Dies bedeutet, daß

wir die Vielfalt und die Praxisnähe des Bildungsangebots für die 15jährigen nicht reduzieren, sondern die Durchlässigkeit und die beruflichen Weiterqualifizierungsangebote aufzeigen und entsprechende Ambitionen verstärkt fördern sollten.

Der falsche Weg wäre es, die Leistungsstandards in der allgemeinen oder beruflichen Bildung abzusenken, um einen vorzeitigen Ausstieg zu vermeiden[2]. Dies wäre aufgrund der Anforderungen im Beruf und somit der Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft nicht zu verantworten. Hilfe bei der Bildungs- und Berufswahl, Lehrplanentrümpelung zugunsten unterstützender Maßnahmen und modernste Unterrichtstechnologie sind einzusetzen.

3. Qualitätssicherung der Berufsbildenden Höheren Schule

Derzeit beschäftigt sich die Volksanwaltschaft mit der Frage der Aufnahmeprüfung an den BHS. Die Prüfungsfragen sollen - so eine Pressemitteilung - seit zehn Jahren unverändert und der Hälfte der Bewerber schon vor der Prüfung bekannt sein (vgl. Witzmann, E. 1995, S. 21). Damit ist der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt. Bei anhaltend geringem Konsens über Verbesserungen der Aufnahmeverfahren (die Prognosefähigkeit bezüglich Eignung und Neigung für die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ist relativ gering), werden in der weiteren Zukunft vermutlich standardsichernde Maßnahmen bei den Abschlußprüfungen wichtig werden, um den Wert der Zertifikate am Arbeitsmarkt für die Absolventen zu gewährleisten; zB in Form von bundesweiten Prüfungsvorgaben oder in Form der Verlegung der Abschlußprüfung an schulstandortübergreifende Instanzen. Derartige Veränderungen würden weitreichende pädagogische Freiräume und damit schulautonome Entwicklungen ermöglichen.

Die Hoffnung, daß durch den starken Zustrom zur BHS auch in technischen und gewerblichen Berufsbereichen eine Angebotsvergrößerung auf Fach-

---

2 Die Schülerverluste von der ersten bis zur Abschlußklasse betragen zB im Anfängerjahrgang 1987/88 in der AHS-Oberstufe 19 %, in der BHS 36 %, in der dreijährigen BMS 36 % und in der vierjährigen BMS 47 %. Daten aus: ÖIBF, BMUK.

kräfteebene zu erreichen wäre, hat sich bislang nur im kaufmännischen Bereich erfüllt. Sie ist vermutlich aus zwei Gründen im technischen Bereich zum Scheitern verurteilt: 1. Den hohen Anfängerzahlen steht eine deutlich geringere Absolventenzahl (Abbrecher und Umsteiger) gegenüber, 2. durch den hohen und wachsenden Theorieanteil in vielen Sparten der BHS steigt die Studierneigung sowie eine Beschäftigungserwartung oberhalb der Fachkräfteebene[3] (vgl. Hochschulbericht 1993, S. 143 und S. 245).

4. Aktualität und Praxisnähe der Berufsbilder sichern

Schätzungsweise 60 % der männlichen Jugendlichen und etwas über 30 % der weiblichen Jugendlichen begannen 1994 eine Lehrlingsausbildung; bezogen auf alle Jugendliche sind es 46 - 47 %. Die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule ist für die technisch-gewerblichen, die touristischen und die Handelsberufe nach wie vor der häufigste Weg der Fachkräfteausbildung. In den Büroberufen ist eine steigende Bedeutung der vollzeitschulischen Berufsbildung gegeben.

Wesentlich erscheint es - angesichts der Forderungen nach "Flächenberufen" - sich zu vergegenwärtigen, daß wir in Österreich bereits heute relativ breite Lehrberufe eingerichtet haben. Darum haben wir mit etwa 230 Lehrberufen mit Abstand weniger Lehrberufe als die Schweiz (300) oder Deutschland (370). Relativ breite Lehrberufe sind zB Maschinenschlosser, Elektromechaniker für Schwachstrom, Tischler (Bau- und Möbeltischler), Friseur (Damen- und Herrenfriseur) oder Einzelhandelskaufmann, der unterschiedlichste Handelssparten abdeckt.

---

[3] Die Studierquote der HTL wird in der offiziellen Hochschulstatistik mit 45 % insofern systematisch unterschätzt, da als Basis von der Gesamtheit der Normal- und Sonderformen ausgegangen wird. Erforderlich wäre eine *Trennung* der Studierquote der HTL der Normalform einerseits und der Sonderformen andererseits, da letztere vielfach als Alternativen zur Universität bzw als berufsbegleitende Weiterbildung besucht werden. Realistischer als die Berechnungen anhand der Maturantenzahlen und der Erstinskribierenden dürften daher die Projektionen der Hochschulplanungsprognose, die in ihrer hohen Variante für 1995 von einer Studierquote von 60 % bei den HTL-Maturanten ausgehen; für das Jahr 2000 wird eine einschlägige Studierquote von 65 % prognostiziert.

Wenn unter "Flächenberufen" Zusammenfassungen verwandter Berufe in einzelnen Lehrjahren oder zur Gänze gemeint sind, die in der beruflichen Praxis der Betriebe (nicht nur der Lehrwerkstätten oder Fachschulen!) eine *reale Entsprechung* haben, dann ist eine Entwicklung in diese Richtung schrittweise möglich. Wenn damit aber der Einstieg in die komplette Verschulung der berufsfachlichen Erstausbildung versucht wird, handelt es sich hierbei um einen Fehlweg (vgl. Schneeberger, A. 1994, 118-126).

Die permanente Anpassung von Berufsbildern an die rasch veränderte berufliche Praxis in den Betrieben - inklusive des Ausbaus von Berufsverwandtschaften - ist unerläßlich. Die Vorteile der betrieblichen Ausbildung können aber nur dann erhalten werden, wenn die geltenden Berufsbilder eine Ausbildung im Rahmen der betrieblichen Praxis auch in den Klein- und Mittelbetrieben erlauben und nicht über weite Teile nur in Lehrwerkstätten oder in Fachschulen angeboten werden können. Die Erstausbildung soll nicht überfrachtet werden, Zusatzqualifikation muß nicht innerhalb des verpflichtenden Rahmens der Erstausbildung stattfinden, sondern kann auch neben oder nach ihr angelagert werden.

Trotz hoher betrieblicher Mobilität ist große berufliche Kontinuität zu verzeichnen. Eine österreichweite schriftliche Befragung (vgl. Schneeberger, A. & Brunbauer, B. 1994) von Lehrabsolventen des Jahrgangs 1991, die ein Jahr nach Lehrabschluß durchgeführt wurde, zeigte, daß 65 % im erlernten Beruf und weitere 10 % in einem verwandten Beruf tätig waren. 9 % leisteten Präsenz- oder Zivildienst ab oder befanden sich in Karenz. 4 % waren in einem ausbildungsfremden Berufsbereich tätig. Ähnliche Untersuchungsergebnisse erbrachte eine Befragung in Oberösterreich (vgl. Blumberger, W. & Freundlinger A. ua 1994). In Kärnten ist eine weitere Befragung von Lehrabsolventen durchgeführt worden (vgl. Ofner, F. 1993). Das Ergebnis des Vergleichs der drei empirischen Studien lautet: Faßt man "im erlernten Beruf", "im verwandten Beruf" oder "im Beruf aufgestiegen" zusammen, so ergeben alle drei Erhebungen ungefähr die Marke von 75 % einschlägiger Beschäftigung.

5. Berufliche Weiterbildung

Technischer und organisatorischer Wandel im Berufsleben einerseits, die abnehmende Zahl an Jugendlichen andererseits sind die wesentlichen Herausforderungen der beruflichen Weiterbildung. Weiterbildung ist zunehmend Voraussetzung für das Erhalten und Verbessern der persönlichen und beruflichen Chancen des einzelnen, aber zugleich auch für die Innovationsfähigkeit unserer Wirtschaft und Gesellschaft. Für die Lebenschancen des einzelnen und die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft gewinnt die berufliche Weiterbildung eine immer größere Bedeutung.

Berufliche Weiterbildung wird ihre Aufgaben dann am besten erfüllen, wenn sie sich an den Anforderungen der beruflichen und wirtschaftlichen Realitäten orientiert. Die Weiterbildung soll daher auch in Zukunft in enger Verbindung mit der Wirtschaft durchgeführt werden. Weiterbildung baut auf unterschiedlichen Grundlagen der Erstausbildung und der erreichten beruflichen Position auf und stellt einen eigenständigen Bildungsbereich dar. Innerhalb der Weiterbildung sind allgemeine, berufliche und politische Weiterbildung zu unterscheiden und gegen Konfundierung zu schützen. Trotz mancher Überlappungen ist die berufliche Weiterbildung als spezifische Aufgabenstellung zu sehen, eine Übertragung von Vorstellungen aus anderen Bereichen ist daher nur begrenzt möglich und sachlich nicht adäquat.

Die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten sind im letzten Jahrzehnt gestiegen, wie repräsentative Erhebungen des Österreichischen Statistischen Zentralamtes aufzeigen (vgl. Zeidler, S. 1990, S. 789). Knapp ein Viertel der Berufstätigen (24 %) hat im Zeitraum von 1985 bis 1989 an Fortbildungskursen teilgenommen (vgl. Zeidler, S. 1990, S. 790). Die Erhebung zeigt, daß der Hauptgrund der Kursteilnahme bei 64 % in der Erweiterung der beruflichen Kenntnisse zu sehen ist, 22 % geben "Aufstieg im Beruf, Ausbau des Betriebes" als Hauptgrund an.

TABELLE 4:

Finanzierung der Weiterbildung: 63 %
zur Gänze oder teilweise durch die Dienstgeber
(Berufstätige mit Kursbesuch 1985 - 1989)

Anstoß für Kursbesuch	*Kostenträger der Fortbildung:* zur Gänze Dienstgeber	zur Gänze selbst	teils-teils[1]	öffentliche Förderung[2]	unbekannt
	%	%	%	%	%
eigene Initiative (n = 467.000)	41	40	7	11	1*
Dienstgeber (n = 245.000)	92	1*	4*	2*	0*
insgesamt (n = 744.000)	57	27	6	8	2*

1 teilweise Dienstgeber, teilweise selbst

2 zur Gänze oder teilweise öffentliche Förderung

* Stichprobenfehler unter der Annahme einfacher Zufallsauswahl mehr als ± 20 %

Quelle: ÖSTAT, Statistische Nachrichten, 46. Jg. 1991, Heft 4, S. 357.

Rund zwei Drittel der Teilnehmer an Fortbildungskursen besuchten - laut Mikrozensuserhebung von 1989 - die Weiterbildungsveranstaltung aufgrund eigener Initiative, ein Drittel aufgrund eines Anstoßes seitens des Dienstgebers (vgl. Zeidler, S. 1989, S. 28). Insgesamt wurden 57 % der Kursteilnahmen im Beobachtungszeitraum zur Gänze vom Dienstgeber finanziert. Zählt man die vollständige und die teilweise Finanzierung des Kursbesuches zusammen, so kommt man auf einen Finanzierungsanteil von 63 % seitens der Dienstgeber.

Die Mikrozensuserhebungen des Statistischen Zentralamtes lassen erkennen, daß die Wirtschaft - entweder unmittelbar in den Betrieben oder mittelbar durch die Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern -

der größte berufliche Weiterbildner des Landes ist. 52 % der Kurse, die von Berufstätigen zwischen 1985 und 1989 besucht wurden, wurden unmittelbar oder mittelbar von der Wirtschaft veranstaltet.

TABELLE 5:

Veranstalter der Fortbildungskurse
(Angaben von 744.000 Berufstätigen mit Kursbesuchen 1985 - 1989)

eigener Betrieb	22,4 %
Wirtschaftsförderungsinstitut	18,5 %
Herstellerfirma	7,1 %
anderer Betrieb	4,1 %
Zwischensumme	52,1 %
sonstige Stellen	13,0 %
Öffentliche Einrichtungen(1)	11,0 %
Berufsförderungsinstitut	6,6 %
Kammern, Gewerkschaften	5,9 %
unbekannt	5,1 %
Volkshochschule	4,0 %
Landwirtschaftliches Fortbildungsinstitut	2,1 %
Fernlehrinstitut	0,4 %
gesamt	100,2 %

(1) Schulen, Verwaltungsakademie

Quelle: ÖSTAT, Statistische Nachrichten, 46. Jg. 1991, Heft 4, S. 354.

Greift man die beiden Veranstalter, nämlich die Betriebe einerseits und die Wirtschaftsförderungsinstitute anderseits heraus, so wird die arbeitsteilig komplementäre Funktion der letzteren deutlich; dies gilt insbesondere für

die Klein- und Mittelbetriebe[4]. Während hochgradig arbeitsteilige Großbetriebe intern für die eigenen Dienstnehmer oder Kunden kursartige Weiterbildung organisieren können, greifen Klein- und Mittelbetriebe häufiger auf Kursangebote der Wirtschaftsförderungsinstitute respektive deren Beratung zurück.

TABELLE 6:

Betriebe und Wirtschaftsförderungsinstitute als Kursveranstalter 1985 - 1989
(Berufstätige mit Kursbesuch)

Anzahl der Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte	Die Durchführung der von den Befragten besuchten Kurse erfolgte durch ...	
	... Betriebe(1)	... Wirtschaftsförderungsinstitute
bis 4 (n = 121.200)	19,1 %	21,3 %
5 bis 19 (n = 196.600)	32,7 %	20,9 %
20 bis 49 (n = 130.100)	34,8 %	18,7 %
50 bis 99 (n = 76.900)	32,3 %	17,2 %*
100 bis 499 (n = 108.700)	41,8 %	14,5 %
500 und mehr (n = 82.700)	50,4 %	14,1 %*
insgesamt (n = 744.400)	33,6 %	18,5 %

(1) Zusammenfassung von: eigener Betrieb, Herstellerfirma, anderer Betrieb

* Stichprobenfehler unter der Annahme einfacher Zufallsauswahl mehr als ± 20 %

Quelle: Mikrozensus-Erhebung Dezember 1989

4 28 % der Beschäftigten in Gewerbe und Handwerk sind in Arbeitsstätten mit unter zehn Mitarbeitern tätig, weitere 38 % in Arbeitsstätten mit 20 bis unter 50 unselbständig Beschäftigten, weitere 23 % in Arbeitsstätten mit 50 bis unter 200 Mitarbeitern.

Die Bedeutung externer Weiterbildung für die Klein- und Mittelbetriebe wird auch durch Ergebnisse von Betriebsbefragungen unterstrichen. Während Kleinbetriebe zu 84 % den Besuch von Veranstaltungen außerhalb des Unternehmens als den Mitarbeitern gebotene Form der Weiterbildung nennen, fallen die Anteile bei den "Seminaren im Unternehmen" erwartungsgemäß deutlich ab.

6. Neue Medien

Ein wichtiges Zukunftsthema der Weiterbildung ist die *Förderung der Diffusion der neuen Medien* in der beruflichen Weiterbildung. Die Nutzungsquoten in diesem Bereich sind zu steigern. Fernunterricht und Telematik stellen "ein vorrangiges Mittel zur Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung" dar. Darüber hinaus ist der Fernunterricht, was insbesondere im Hinblick auf die Nutzung der bildungsbezogenen Vorteile der europäischen Integration zu beachten ist, "ein Vehikel der transnationalen Partnerschaften und voraussichtlich ein wichtiges Instrument zur *Verbreitung von Neuerungen* in Verbindung mit Gemeinschaftsmaßnahmen" (vgl. Grünbuch zur europäischen Dimension des Bildungswesens 1993)[5].

Die durch das Statistische Zentralamt erhobenen Daten bestätigen die oben skizzierte Situation. Befragt wurden unselbständig Erwerbstätige. Etwa ein Drittel nannte Einarbeitung und Übung an Geräten, Maschinen oder EDV-Anlagen, etwa 30 % Fachliteratur, etwa 50 % Erfahrungsaustausch mit Vorgesetzten oder Kollegen, 20 % andere Formen der Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung wird vorwiegend von jüngeren Arbeitnehmern in Anspruch genommen (zB bei Einarbeitung/Übungen; 40 % der 20- bis 29jährigen und 23 % der 50- bis 59jährigen). Die Häufigkeit der Nennungen der einzelnen Formen innerbetrieblicher Weiterbildung steigt mit der Größe des Betriebes kontinuierlich an (vgl. Zeidler, S. 1991b, S. 691), da die Klein- und Mittelbetriebe stärker auf die externe Weiterbildung angewiesen sind.

---

5 Hervorhebung nicht im Original.

TABELLE 7:

Weiterbildungsformen[1] nach Mitarbeiterzahl im Unternehmen

FRAGE: "Welche Weiterbildungsmöglichkeiten werden den Unternehmensangehörigen geboten?"

	Anzahl der Mitarbeiter		
Besuch von Bildungsveranstaltungen	20-49	50-499	500 u. mehr
außerhalb des Unternehmens	84 %	96 %	99 %
Besuch von Fachmessen	73 %	87 %	85 %
Seminare im Unternehmen	34 %	52 %	90 %
On-the-job-Training	37 %	52 %	72 %
Computergesteuerte Unterweisung	7 %	10 %	23 %
Selbststudienunterlagen, Fernstudien	12 %	14 %	31 %
Zahl der antwortenden Betriebe	433	493	151

[1] Mehrfachangaben waren möglich

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1988

7. Auslöser von Weiterbildung

Die Auslöser von beruflicher Weiterbildung in den Unternehmen sind am häufigsten in organisatorisch-strukturellen Änderungen in den Unternehmen, im Bereich "EDV/neue Technologien" und in Veränderungen im Leitbild respektive der strategischen Ausrichtung der Unternehmen gegeben, wie man aus den Ergebnissen einer Ende 1993 durchgeführten Betriebsbefragung erkennen kann (vgl. Kailer, N. & Scheff, J. 1994, S. 114). Den Auslösern betrieblich/beruflicher Weiterbildung entsprechen die fachlichen Inhalte der Weiterbildung der Mitarbeiter (siehe Tabelle 8).

TABELLE 8:

Weiterbildungsinhalte der Mitarbeiter nach Unternehmensauskünften*

Weiterbildungsinhalte(1)	Prozent
EDV-kaufmännisch	64 %
EDV-technisch	56 %
Kaufmännische Themen	45 %
Neue Technologien	40 %
Fremdsprachen	39 %
Kommunikation	37 %
Umweltschutz	31 %
Normen	28 %
Recht	20 %
Mitarbeiterführung	18 %
Trainerausbildung	14 %
Managementtraining	10 %
Unternehmenskultur, Organisationsentwicklung	9 %
EU-Wissen	8 %

* Betriebe bis 500 Mitarbeiter, n = 192

(1) Mehrfachangaben waren möglich

Quelle: ibw-Erhebung 1993

8. Von der Aus- zur Weiterbildungsgesellschaft

Wir müssen die weiterbildungsaktive Lebensphase verlängern. Die Kursteilnahme zwischen 1985-89 lag bei den 20- bis 40jährigen Erwerbspersonen mit etwa 30 % über dem Durchschnitt und fällt dann auf 23 % bei den 40- bis unter 50jährigen und 14 % bei den 50- bis unter 60jährigen ab (vgl. Zeidler, S. 1990, S. 790).

Berufliche Weiterbildung liegt im wirtschaftlichen Interesse der Arbeitnehmer, der Betriebe und des Staates. Der Staat sollte auch in Zukunft primär nur für die Rahmenbedingungen sorgen, damit die Betriebe im Kontext ihrer unternehmerischen Aufgaben ihren Beitrag zur Weiterbildung der Mitarbeiter leisten können.

Aufgrund der volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung der Weiterbildung soll der Staat jedoch Anreize schaffen. Hierzu gehören steuerliche Vergünstigungen, ebenso wie die Förderung von Arbeitslosen, Benachteiligten und Risikogruppen am Arbeitsmarkt. Besonderes Augenmerk sollte dabei jenen Jungerwachsenen gelten, die über keine berufsfachliche Erstausbildung verfügen (rund 20 % der Bevölkerung), um deren soziale und berufliche Integration zu fördern.

Für den einzelnen Berufstätigen ist die Weiterbildung heute unabdingbarer Teil seiner eigenverantwortlichen Berufs- und Lebensgestaltung. Die Motivation zum Lernen zu wecken und den Erwerb der nötigen kognitiven Grundlagen zu fördern, ist eine mit der Grundschule beginnende Aufgabe des Staates. Eigeninitiative und der Einsatz eigener zeitlicher und finanzieller Mittel im Erwachsenenalter (etwa ab dem 18. Lebensjahr) sind aber unverzichtbar. Gesetzliche Regelungen, die eine Teilnahme an Weiterbildung festlegen, werden die Motivation zu und den Erfolg von einschlägigen Aktivitäten kaum sicherstellen können.

Weitere Belastungen der Betriebe durch tarifvertragliche Regelungen der Weiterbildungsaktivitäten würden - trotz der positiv besetzten Begründung einer Förderung der Weiterbildung - die Wettbewerbsfähigkeit kleinerer und mittlerer Betriebe treffen und die Wirtschaft von den betrieblich notwendigen Investitionen in Sach- und Humankapital ablenken und damit das volkswirtschaftlich gewünschte Ziel der Beschäftigungssicherung verfehlen.

Die Kultur des lebenslangen Lernens, des Nutzens von Lernchancen am Arbeitsplatz, im Beruf und im außerberuflichen Lebensbereich wird sich angesichts wachsender Freizeit ohne entscheidende Mitverantwortung des einzelnen nicht verwirklichen lassen. Formen flexibler Arbeitszeiten lassen eine effektive Nutzung der Freizeit des einzelnen für Weiterbildungszwecke zu.

Auch wenn Betriebe in steigendem Maße in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren (und investieren müssen, weil der Markt dies erzwingt), werden auch nach der Jahrhundertwende Eigenverantwortung und Engagement des einzelnen die wichtigste Voraussetzung für eine breite Bildungsbewegung und die Sicherstellung aktuell benötigter Qualifikation sein. Der Staat soll subsidiär dort eingreifen, wo aufgrund von Strukturproblemen nicht mit den nötigen betrieblichen Investitionen zu rechnen ist und wo sozial und beruflich benachteiligte Gruppen die erforderlichen Mittel nicht aufzubringen vermögen.

Das wachsende Weiterbildungsangebot und das steigende Interesse machen Maßnahmen zur Erhöhung der Transparenz des Weiterbildungsangebotes notwendig. Maßnahmen in diesem Bereich wären die Einrichtung einer Weiterbildungsdatenbank und die Förderung der Einrichtung von Weiterbildungsberatungsstellen.

Literatur

BLUMBERGER, W., FREUNDLINGER, A. ua: Erfolgskontrolle der dualen Berufsausbildung. Zusammenfassung. IBE, ibw, Linz/Wien 1994.

GRÜNBUCH ZUR EUROPÄISCHEN DIMENSION DES BILDUNGSWESENS. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hg), Brüssel 1993.

HOCHSCHULBERICHT 1993. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg), Wien 1993, S. 143 und S. 245.

KAILER, N. & SCHEFF, J.: Personalentwicklung in Mittelbetrieben: Empirische Ergebnisse und Entwicklungstendenzen. In: Kailer, N. (Hg): Europaqualifizierung von kleinen und mittleren Unternehmen. ibw-Schriftenreihe Nr. 97, Wien 1994.

OFNER, F.: Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung und von Fachschulen. Institut für Wirtschaftswissenschaften, Klagenfurt 1993.

PARMENTIER, K., SCHOBER, K. & TESSARING, M.: Zur Lage der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Neuere empirische Daten aus dem IAB. In: Liesering, S., Schober, K. & Tessaring, M. (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 186. Nürnberg 1994.

REPUBLIK ÖSTERREICH 1945-1995. Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hg), Wien 1995.

SCHNEEBERGER, A.: Brauchen wir wirklich "Flächenberufe"? Wirtschaftspolitische Blätter, 1994/2, 118-126.

SCHNEEBERGER, A. & BRUNBAUER, B.: Beruflicher Verbleib und Zukunftspläne von Lehrabsolventen. Jugendliche an der "zweiten Schwelle" der beruflichen Laufbahn. ibw-Schriftenreihe Nr. 96, Wien 1994.

SELLIN, B.: Situation und Trends: Angebot und Nachfrage nach Fachkräften. In: CEDEFOP-Panorama (Hg): Beiheft zum "Kompendium der Berufsprofile auf der Facharbeiter- und Fachangestelltenstufe". Berlin 1994.

TESSARING, M.: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010. In: Bolte, K. ua (Hg): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1. Stuttgart 1994.

WITZMANN, E.: BHS: Erkaufte Fragen, präparierte Prüflinge. DIE PRESSE vom 13. Juni 1995.

ZEIDLER, S.: Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989. Statistische Nachrichten, 1990/11.

ZEIDLER, S.: Berufliche Fortbildung: Veranstalter und Finanzierung, Ergebnisse des Mikrozensus, Dezember 1989. Statistische Nachrichten, 1991(a)/4.

ZEIDLER, S.: Weiterbildung im Betrieb. Ergebnisse des Mikrozensus, Dezember 1989. Statistische Nachrichten, 1991(b)/8.

Teilbereich II

Berufsorientierung

Edith Jonke-Hauptmann

Die Berufsinformation der Wirtschaftskammern als Beitrag zur vorberuflichen Bildung

(vgl. Jonke-Hauptmann, E. & Rammel, B. 1995)

1. Berufs- und Bildungsinformation

1.1 Berufswahl und Information

Im österreichischen Berufsausbildungssystem sind spezielle duale Berufsausbildungsmodelle verankert: das gewerbliche Dualsystem mit derzeit rund 240 Lehrberufen, das land- und forstwirtschaftliche Dualsystem mit derzeit 14 Lehrberufen sowie das Krankenpersonal ausbildende Dualsystem. Darüber hinaus gibt es rund 2000 Bezeichnungen für Berufe, zu deren Ausübung eine mehr oder minder hoch qualifizierte schulische oder sonstige Ausbildung erforderlich ist. Dennoch konzentrieren sich viele Heranwachsende in ihren Berufswünschen und -vorstellungen auf relativ wenige Berufe. Beträgt der Anteil der männlichen Lehrlinge derzeit 61 %, der Anteil der weiblichen Lehrlinge 32 % an der Gesamtzahl der altersmäßig vergleichbaren Jugendlichen, so konzentriert sich die Wahl des Lehrberufes mit großem Abstand und in geschlechtsspezifischer Form auf einige wenige, wie zB Kraftfahrzeugmechaniker, Elektroinstallateur und Tischler bzw Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Bürokauffrau (ibw, daten & fakten, 5/1995).

Gründe dafür sind unter anderem darin zu finden, daß die breite Palette der Berufe zu wenig bekannt ist. Daher ist es eine wichtige Aufgabe aller mit der Bildungs- und Berufsinformation befaßten Stellen, entsprechende Informationen umfassend und vollständig den Berufswählern zur Verfügung zu stellen. Während die Schwerpunkte der Bildungsinformation hauptsächlich auf den unterschiedlichen Makrobausteinen des Bildungswesens mit ihren speziellen Bildungsaufträgen zur Berufsausbildung oder Berufsvorbildung liegen, konzentriert sich die Berufsinformation auf berufsspezifische Inhalte.

Die Wirtschaft, die die Bedeutung der Berufsinformation auch in den Grundsätzen ihres Bildungsprogramms formuliert, leistet seit mehr als zwei Jahrzehnten als ein Partner im Berufswahlprozeß in zunehmendem Ausmaß Beiträge zur Information heranwachsender Berufswähler und Erwachsener, die vor einer beruflichen Neuorientierung stehen. Die vielfachen Aktivitäten verschiedenster Wirtschaftssparten gipfelten aufgrund des steigenden Informationsbedarfes in der Errichtung von Berufsinformationszentren seitens der Wirtschaftskammern und erfuhren damit eine Institutionalisierung, die in der Lage ist, die in Österreich laut Gesetz mit vorberuflicher Bildung und Berufsberatung beauftragten Institutionen Schule und Arbeitsmarktservice in professioneller und effizienter Form zu unterstützen und zu ergänzen.

Zu Beginn der Neunzigerjahre war es innerhalb von nur drei Jahren gelungen, in allen Bundesländern ein breit gefächertes Angebot der Wirtschaftskammern (WK) zur Berufsinformation, das unter anderem die Entwicklung und Bereitstellung einschlägiger Informationsprodukte, Aktivitäten für Schulen, die Zusammenarbeit mit Unternehmen und die Einzelinformation und -beratung von Berufswählern umfaßt, zu erstellen. In der modernen arbeitsteiligen und hochtechnisierten Gesellschaft ist es zunehmend schwieriger geworden, berufsrelevante Primärerfahrungen zu sammeln. In einer Zeit, in der sich Berufsbilder ändern oder überholte gar verschwinden, neue Berufe und Bildungswege entstehen, stellt sich den Berufs- und Ausbildungsträgern der Wirtschaft sowie den staatlichen Ausbildungsverantwortlichen die Frage, auf welche Weise entsprechende Informationen an den potentiellen Berufsnachwuchs herangetragen werden könnten.

Informationen über Berufe und Bildungswege, dazu die Möglichkeiten von Primärerfahrungen und Gesprächen mit berufstätigen sowie in Ausbildung befindlichen Personen und individuelle Beratung durch geschultes Personal sollen den heranwachsenden Berufswähler in seiner Orientierungsphase unterstützen und die notwendigen Entscheidungshilfen anbieten. Dies ist ein weiterer Grund für die Wirtschaft, die auf dem Gebiet der Berufsinformation gesetzten Maßnahmen quantitativ und qualitativ weiterzuentwickeln. Aus klaren Zielgruppendefinitionen zur optimalen didaktischen Bedienung Heranwachsender entstehen unterschiedliche Aufgabenstellungen, zu deren Bewältigung es der Kooperation aller Berufswahlpartner wie Schüler und deren Eltern, Lehrer, Berater und der Wirtschaft bedarf.

Pädagogische Überlegungen bilden die Basis für Konzeptionen, in welcher Form den unterschiedlichen, sich aus der Nachfrage ergebenden Informationsbedürfnissen der verschiedenen Zielgruppen entsprochen werden kann, in welchen Bereichen und in welcher Intensität eine Kooperation mit anderen autorisierten Informations- und Beratungseinrichtungen (zB Schülerberater, Berufsinformationszentren des Arbeitsmarktservices, Arbeitsämter, Schulpsychologische Beratungsstellen etc.) erforderlich und wünschenswert erscheint und welche Entsprechungen oder Ergänzungen von seiten der Wirtschaft anzubieten sind.

Waren es anfangs Printmedien und Betriebsbesichtigungen, die zum Kennenlernen von Berufen benützt worden waren, machte die fortschreitende Technisierung auch hier den Einsatz neuer Medien erforderlich, um nicht nur die Tätigkeiten eines Berufes, sondern auch das Umfeld, in dem ein Beruf ausgeübt wird und die erforderlichen Eigenschaften der tätigen Menschen zu vermitteln.

1.2 Autorisierte Institutionen zur Information und Beratung

Die Bestimmungen zur Berufsberatung und Vermittlung von Lehrstellen und sonstigen Ausbildungsplätzen in Österreich sind im Arbeitsmarktförderungsgesetz geregelt. Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist unter Berufsberatung die Hilfe zu verstehen, "die Personen durch Berufsaufklärung und individuelle Beratung im Hinblick auf ihre Berufswahl und ihr berufliches Fortkommen unter angemessener Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und ihrer Verwendungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt geleistet wird" (AMFG Abschnitt II, § 3 Abs. 1).

Die Berufsaufklärung soll Schüler, Schulabgänger und deren Eltern sowie Erwachsene bei der Beschäftigung mit dem Problem der Berufswahl bzw der beruflichen Neuorientierung unterstützen und Informationen über Berufe, berufliche Erstausbildung, Weiterbildung, Berufs- und Arbeitsplatzwechsel sowie über den Arbeitsmarkt vermitteln. Dies geschieht als Entsprechung des Gesetzes als Bildungs- und Berufsinformation durch einschlägige Broschüren und andere Veröffentlichungen in den Medien,

durch Veranstaltungen sowie als individuelle Berufsberatung in den Arbeitsämtern und BIZ des AMS.

Im schulischen Bereich stellt die Bildungsberatung des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (BMUkA) für Schüler und Eltern eine weitere Orientierungshilfe dar. Nach dem Schulorganisationsgesetz (SCHOG) soll die Bildungsberatung das differenzierte Bildungssystem überschaubar machen und über Aufgaben und Voraussetzungen der verschiedenen Schularten informieren. Schulpsychologen sowie Schüler- und Bildungsberater sind an den einzelnen Schulen mit der Schulbahnberatung und der Studienwahlvorbereitung betraut. Die vorberufliche Bildung wurde in den Lehrplänen der Pflichtschulen verankert und als fächerübergreifendes Unterrichtsprinzip "Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt" mit dem Schwerpunkt auf der 7. und 8. Schulstufe eingeführt.

Die seit dem Schuljahr 1989/90 auf den 8. Schulstufen der Pflichtschulen und der allgemeinbildenden höheren Schulen angebotene unverbindliche Übung "Berufsorientierung und Bildungsinformation" sowie die Möglichkeit der Realbegegnung im Rahmen der im Schuljahr 1990/91 neu geregelten Schulveranstaltung "Berufskundliche Tage/Woche" ("Schnupperlehre"), sowie zahlreiche Schulversuche mit dem Schwerpunktthema Bildungs- und Berufsinformation machen die Bemühungen der Schulen zur Berufsaufklärung deutlich. Beispielhaft seien an dieser Stelle die "Interessens- und berufsorientierte Hauptschule" sowie die "Realschule" in der Steiermark genannt. Darüber hinaus wurde zur Aus- und Weiterbildung der Lehrer mit dem Schuljahr 1991/92 ein Studienversuch für das Lehramt "Berufsorientierung/Bildungsinformation" an den Pädagogischen Akademien bzw Pädagogischen Instituten eingerichtet. Schulen und Arbeitsmarktservice sind als nachgeordnete Dienststellen des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten bzw des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von Gesetzes wegen mit den Aufgaben der Bildungs- und Berufsinformation betraut.

Unter Bildungs- und Berufsinformation im engeren Sinn sind Institutionen zu verstehen, die dazu dienen, den Heranwachsenden Informationen über verschiedene Aspekte des Berufs zu vermitteln. Unter dem Aspekt des (1) Qualifikationserwerbs wird über den Ausbildungsweg eines bestimmten Be-

rufes und den damit verbundenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten informiert, während in Hinblick auf die (2) Qualifikationsverwertung in erster Linie über die Summe der in einem Beruf zu verrichtenden Tätigkeiten und Aufgaben Auskunft erteilt wird. In weiterer Folge und mit zunehmender Bedeutung für den einzelnen gewinnen auch Angaben über (3) Weiterbildungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten sowie (4) berufliche Aufstiegschancen als abgeleitete Aspekte der Qualifikationsverwertung innerhalb der Berufsinformation an Raum. Unter dem (5) ökonomischen Aspekt werden Informationen über die Verdienstmöglichkeiten eines Berufes erteilt. Berufsinformation in diesem eng gefaßten Sinn, als Konzept der Selbstinformation, dessen Idee nach deutschem Vorbild auch in Österreich in den Berufsinformationszentren (BIZ) des Arbeitsmarktservices realisiert ist, existiert in modifizierten Formen auch in den BIZ der Wirtschaftskammern. In einer zentralen Stelle wird eine umfassende Sammlung von Berufsinformationen, geordnet und benutzergerecht aufbereitet, zur Selbstinformation zur Verfügung gestellt. Diese Selbstinformation kann anonym ohne Angabe persönlicher Daten und Anliegen sowie ohne zeitliche Einschränkung erfolgen. Dieses Konzept erhebt damit den pädagogischen Anspruch, die Eigeninitiative des Heranwachsenden zu fördern.

Das Angebot der Selbstinformation intelligent nutzen zu können, setzt Motivation und ein gewisses Maß an Berufswahlreife voraus; diese zeigt sich im Wissen um die eigenen Interessen und Neigungen sowie in der Fähigkeit zur Selbsteinschätzung. Vor allem auf den Ebenen der Bildungsentscheidung nach der Sekundarstufe I bzw II ist eine entsprechende Vorbereitung der Heranwachsenden notwendigerweise Bestandteil der vorberuflichen Bildung; diese subsumiert alle Bestrebungen, die geeignet sind, Informationen über die verschiedenen Aspekte einzelner Berufe zu sammeln, aufzuarbeiten und bereitzustellen sowie Hilfestellung zu leisten bei der Auswahl und Gewichtung der Informationen für die individuelle Entscheidungsfindung der Heranwachsenden.

1.3 Die Bedeutung der Berufs- und Bildungsinformation für den einzelnen

Die Bedeutung der Bildungs- und Berufsinformation für den Berufswähler besteht in der Förderung der rationalen Komponente der Berufswahl, die für eine fundierte Berufsentscheidung notwendig ist. Als Partner im Berufswahlprozeß fungieren neben dem Berufswähler selbst alle jene Personen, die mittels Berufsinformation zur Entscheidungsfindung beitragen. Bildungs- und Berufsinformation ist nicht auf institutionalisierte Aktivitäten beschränkt. Nach wie vor dominieren bei jugendlichen Berufswählern die Eltern die Entscheidung, an zweiter und dritter Stelle rangieren bekannte oder verwandte Berufsträger bzw Freunde und erst in weiterer Folge finden sich professionelle Informanten in der Rangreihung (ibw, daten & fakten 1990/3). Nicht selten lassen sich konfligierende Haltungen zwischen dem Berufswähler und seiner sozialen Umwelt feststellen.

Sowohl die ökonomische Lage des Elternhauses als auch der Beruf des Vaters üben immer noch einen entscheidenden Einfluß auf die Berufswahl aus. Berufswertungen, Aufstiegs- und Standesinteressen der Eltern korrespondieren oft nicht mit den Berufswünschen der Heranwachsenden, beide Teile sind selten in der Lage, die wirtschaftlichen Verhältnisse in ihrer Beziehung zum Nachwuchsbedarf eines bestimmten Berufes vernünftig zu beurteilen und Wertungen über "günstige" und "ungünstige" Berufe beziehen sich fast ausschließlich auf die Augenblickslage.

In vielen Fällen hat die Berufswahl Standes- und Aufstiegsinteressen zu dienen und schränkt die Entscheidungsfreiheit ein; wird dabei über Neigung und Eignung des Berufswählers hinweggegangen oder die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt überhaupt nicht berücksichtigt, wird der Heranwachsende vielfach zum Opfer ehrgeiziger Wünsche der Eltern. Berufswünsche junger Mädchen, die den tradierten Rollenerwartungen in einem "typisch weiblichen Beruf" entgegenstehen, bergen auch oft erhöhtes Konfliktpotential in sich, wenn gefühlsmäßige Wertungen und überkommene Vorurteile seitens der sozialen Umwelt die Berufs-, Schulbahn- oder Studienrichtungswahl der Mädchen eingrenzen. Daß immer mehr Mädchen eine Ausbildung wählen, die nicht den klassischen Frauenberufen entspricht, belegen Zuwächse bei weiblichen Lehrlingen im Gewerbe in männlich domi-

nierten Branchen sowie bei weiblichen Studierenden an Technischen Universitäten. Insgesamt stieg der Anteil weiblicher Lehrlinge im Gewerbe in den Jahren 1980 bis 1994 von 26 % auf 34 % (Bundeswirtschaftskammer (BWK) Lehrlingsstatistik 1980, Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) Lehrlingsstatisitk 1994) der Anteil der Technikstudentinnen versechsfachte sich seit 1955 und beträgt heute etwa 16 % (vgl. Thum-Kraft, M. 1992, 14 - 16).

Die Unsicherheiten, die der Übertritt in eine neue Lebensphase in jedem Fall mit sich bringt und das Bewußtsein, eine folgenschwere Entscheidung treffen zu müssen sowie die immer komplexer werdende Berufswelt, die rasche technische Entwicklung und die sich daraus ergebenden permanenten Veränderungen ziehen steigenden Informationsbedarf nach sich. Dem Berufswähler müssen daher in zunehmendem Maße die Angebote der Berufsinformation als Orientierungshilfe sowie zeitgemäße Einrichtungen zur Berufsberatung von kompetenter Seite zugänglich gemacht werden.

1.4 Die Bedeutung der Berufsinformation für Wirtschaft und Gesellschaft

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, den Lebensstandard der Bevölkerung, das Beschäftigungsniveau und die sozialen Leistungen der Gesellschaft zu erhalten und zu verbessern, bedarf es der bestmöglichen Entwicklung und Umsetzung von Qualifikationen. Arbeitslosigkeit, Mangelberufe und Berufsüberfüllung sind ebenfalls unter dem Aspekt der Berufsinformation zu sehen. Hier können bereits die Weichen gestellt werden, diese Phänomene positiv zu beeinflussen, zumal bei der Berufswahl die Entscheidung über "gelernt" oder "ungelernt" getroffen wird.

Der vermehrte Einsatz hochentwickelter Technologien erfordert Anpassungsprozesse und bringt einen veränderten Bildungsbedarf mit sich, die neuen Konzepte der flexiblen Automatisation führen jedoch nicht zwangsläufig zu weiterer Arbeitsteiligkeit und Dequalifizierung sondern erfordern Bildungsmaßnahmen für Qualifikationen, die sowohl die Optimierung des Technologieeinsatzes als auch die Vorbereitung auf sich ändernde Rahmenbedingungen ermöglichen. Immer häufiger werden Ausbildungsniveaus

verlangt, die zwischen den traditionellen Bildungsabschlüssen, etwa Matura- und Hochschulabschluß liegen, die aus diesen Erfordernissen entstehenden weiteren Qualifikationen und deren Erwerbs- und Einsatzvarianten erfordern sachgerechte Information des heranwachsenden Berufswählers.

Der Anteil der Wohnbevölkerung Österreichs mit Pflichtschule als höchster abgeschlossener Bildung verringerte sich in den letzten Jahrzehnten stetig, der Rückgang jener Jugendlichen, die nach Absolvierung der Schulpflicht keine weitere Ausbildung begannen, betrug noch im Jahrgang 1970/71 20,4 % während er im Jahrgang 1987/88 bereits auf 1,7 % gesunken war (ibw, daten & fakten 1990/5). Dieser vermehrte Andrang auf weiterführende Bildungswege schulischer oder dualer Art führt zwangsläufig bei jugendlichen Berufswählern zu einem erhöhten Bedarf an berufsrelevanter Information.

Die Bedeutung von Berufsinformation und Berufswahl für die Gesellschaft zeigt sich auch bei Mangelberufen (zB derzeit im Bereich der Altenbetreuung) aber auch bei Berufen mit überaus hohem Andrang; dies entsteht zum Teil aus Standesinteressen oder Modewünschen - eine Selbstregulierung aufgrund der Gesetze von Angebot und Nachfrage wird hier nicht wirksam - und findet im Mangel an Fachkräftenachwuchs, in den Arbeitslosenzahlen und hohen Drop-out-Quoten an den Universitäten ihren Niederschlag. Insbesondere bei Studienanfängern läßt sich eine offenkundige Orientierungslosigkeit in Hinblick auf konkrete Berufswünsche feststellen.

Nach einer Erhebung aus dem Jahr 1991 haben von 750 befragten Studienanfängern 44 % keine Vorstellung davon, welchen Beruf sie anstreben könnten, die stärkste Ausprägung findet diese Orientierungslosigkeit bei den Wirtschaftsstudenten, von denen 57 % kein Berufsziel nennen konnten. Unter den von den restlichen 56 % der Studienanfänger formulierten Berufszielen fanden sich größtenteils nebulose Berufsbezeichnungen. Biologiestudenten wollen häufig Biologen werden, Psychologiestudenten Psychologen, Philosophiestudenten allen Ernstes Philosophen, während Wirtschaftsstudenten die Vorstellung haben, Manager oder noch einfacher Chef zu werden (vgl. Freundlinger, A. 1992, 16 - 18).

Um die erforderlichen Anpassungsprozesse an die geänderten Bedingungen vorzubereiten und zu begleiten und damit die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und weiterzuentwickeln, muß der Ausbildungsstandard der gegenwärtig und zukünftig berufstätigen Bevölkerung durch ein zukunftsorientiertes Bildungssystem laufend verbessert werden, das damit zum zentralen Anliegen der Wirtschaftspolitik der kommenden Jahre wird. Eng damit verbunden sind die Forderungen der Wirtschaft nach einem Ausbau der Orientierung über berufliche Bildung und Arbeitswelten.

2. Das aktuelle Berufs- und Bildungsinformationsangebot der Wirtschaftskammern als Beitrag zur vorberuflichen Bildung

Die Kernbereiche des Berufs- und Bildungsinformationsangebotes der Wirtschaft bilden die Erstellung einschlägiger Informationsprodukte, Einzelinformation und -beratung jugendlicher Berufswähler, das Angebot für Schulklassen, Eltern und Lehrer sowie die Zusammenarbeit mit Unternehmen. Dieses Angebot sowie die Ausstattung eines Berufsinformationszentrums der Wirtschaft werden im Folgenden exemplarisch am Berufsinformationszentrum der Wirtschaftskammer Salzburg (AHA! Bildungsberatung der Wirtschaftskammer Salzburg) dargestellt.

2.1 AHA! Bildungsberatung der Wirtschaftskammer Salzburg

2.1.1 Aufgaben und Ziele

Die AHA! Bildungsberatung definiert Freiheit der Berufswahl als "die Möglichkeit, aus eigener Erkenntnis die berufliche oder schulische Laufbahn wählen zu können. Dies setzt die umfassende Kenntnis der eigenen Persönlichkeit, des beruflichen und schulischen Angebotes sowie der wirtschaftlichen Gegebenheiten voraus". Ziele der Berufsinformation sind daher (a) das Zusammenführen von Mensch und Beruf in der Form, daß jeder Mensch möglichst die für ihn optimal geeignete Tätigkeit ausüben sollte sowie die (b) individuelle Hilfe für den einzelnen bei seiner Berufswahl. Daraus ergaben sich folgende Leitsätze für die Aufgaben im Berufsinformationszentrum: (1) Die Einrichtung steht vor allem Jugendlichen von 13 bis

19 Jahren zur Verfügung, deren (2) Beratung freiwillig und grundsätzlich unentgeltlich ist. (3) Das Ziel einer individuellen Beratung ist die vertiefte Einsicht des Heranwachsenden in seine eigene Persönlichkeit, in seine beruflichen und schulischen Möglichkeiten zum Zwecke einer selbständigen Entscheidung. (4) Die AHA! Bildungsberatung bemüht sich um größtmögliche Objektivität und arbeitet unabhängig vom Einfluß jeglicher Interessensgruppen. (5) Die Berater sind zur Verschwiegenheit verpflichtet; Auskünfte über einen Ratsuchenden erteilt die AHA! Bildungsberatung nur mit Einwilligung des Betroffenen. (6) Die Mitarbeiter der AHA! Bildungsberatung sind zur ständigen Weiterbildung verpflichtet.

2.1.2 Konkrete Aktivitäten

2.1.2.1 Entwicklung einschlägiger Informationsprodukte

Eine Anzahl von selbst erstellten schriftlichen Informationsmaterialien, wie zum Beispiel die im Zuge der Aktion "Karriere mit Lehre" herausgegebenen (a) Berufsbildkarten, auf denen mittels Fotos und gedruckten Kurzbeschreibungen über Tätigkeit, Ausbildung, Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten über je einen Lehrberuf pro Karte Informationen vermittelt werden. Diese Printmedien stehen den Berufswählern auch zur Selbst-infor-mation in der Mediathek zur Verfügung. Für die Hand des Lehrers wurde im Jahr 1992, ebenfalls im Rahmen der bundesweit von der WKÖ initiierten Aktion "Karriere mit Lehre", ein sogenannter (b) "Berufsinformationskoffer" konzipiert; 200 Stück wurden gezielt an Lehrer der 7. bis 9. Schulstufe an Schulen im Bundesland Salzburg und Salzburg-Stadt verteilt.

Dieser "Berufsinformationskoffer" enthält eine Sammlung von allgemeinen Informationen über Berufe des Gewerblichen Dualsystems als (aa) Printmedien und als (bb) Videokassette zum Thema "Karriere mit Lehre", (cc) ein nach Berufen und Bezirken systematisiertes Verzeichnis der offenen Lehrstellen im Bundesland Salzburg und Salzburg-Stadt, (dd) Broschüren zur Selbstdarstellung der AHA! Bildungsberatung sowie (ee) Werbemittel zur Aktion "Karriere mit Lehre" in Form von Aufklebern und Kugelschreibern.

Die "Lehrstellenbörse" ist ein in Zusammenarbeit mit der Lehrlingsstelle der WK Salzburg erstelltes Computerprogramm, in dem alle verfügbaren Lehrstellen im Bundesland Salzburg und in Salzburg-Stadt aktuell abrufbar sind. Ein Heranwachsender, der sich für eine Ausbildung in einem Lehrberuf entschieden hat, kann sich bei der AHAI Bildungsberatung und bei der Lehrlingsstelle der WK Salzburg eine Liste der Unternehmen ausdrucken lassen, die zum gegenwärtigen Zeitpunkt autorisiert und willens sind, Lehrlinge zur Ausbildung aufzunehmen.

Da jeder Lehrberechtigte gesetzlich verpflichtet ist, den Lehrvertrag der Lehrlingsstelle der WK vorzulegen und diese ihrerseits als Behörde verpflichtet ist, alle den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Lehrverträge zu legitimieren und zu verwalten, das heißt, jede Änderung und insbesondere den Ablauf des Lehrvertrages zu registrieren, ist die ständige Aktualität der "Lehrstellenbörse" im höchstmöglichen Maße gewährleistet, insbesondere als die Aktualisierung mittels vernetzter Datenbanken automatisch erfolgt und keine zusätzlichen Dateneingaben erforderlich sind.

Die Broschüren zur Selbstdarstellung des Informationszentrum der Wirtschaft (IZW) und der AHAI Bildungsberatung stellen einen Teil der Öffentlichkeitsarbeit dar und umfassen (aa) eine Gesamtdarstellung der im IZW angebotenen Dienstleistungen in der Informationsschrift "Fortschritt ist die Verwirklichung von Utopien (Oscar Wilde), das Informationszentrum der Wirtschaft", und die (bb) Broschüre "AHAI - Erlebnisse" über die Leistungen des Berufsinformationszentrums.

2.1.2.2 Angebote für Schulen

Die AHAI Bildungsberatung stellt (a) den Schülerberatern und Bildungsberatern der Pflichtschulen bzw der AHS ständig berufskundliches Informationsmaterial zur Verfügung, (b) unterstützt die Organisation der Schulveranstaltung "Berufskundliche Tage/Woche" durch die Herstellung von Kontakten zwischen Lehrern und Unternehmen und führt (c) berufskundliche Informationsveranstaltungen für (aa) Schülergruppen, (bb) für Eltern und Erziehungsberechtigte an Elternabenden sowie für (cc) Lehrer durch. Die Konzeption und Organisation dieser Angebote für Schulen erfolgt in enger

Kooperation mit dem Salzburger Schulservice im Landesschulrat sowie mit der Salzburger Volkswirtschaftlichen Gesellschaft.

2.1.2.3 Zusammenarbeit mit Unternehmen

Auf der jährlich von der WK Salzburg und dem Salzburger Schulservice veranstalteten (a) Berufsinformationsmesse "BIM" stellen neben Schulen auch zahlreiche Unternehmen und Berufsverbände ihre Ausbildungsangebote dar, wobei der Schwerpunkt auf Berufen des Gewerblichen Dualen Ausbildungssystems liegt. (b) Darüber hinaus werden für (aa) Unternehmer, deren Unternehmen berechtigt ist, Lehrlinge auszubilden, für (bb) Ausbilder, das sind die in einem Unternehmen zur Lehrlingsausbildung berechtigten Personen sowie (cc) für Funktionäre der WK Veranstaltungen zu den Themen Berufsinformation und Lehrlingsausbildung durchgeführt.

2.1.2.4 Einzelinformation der Berufswähler

Die AHA! Bildungsberatung steht allen jugendlichen und erwachsenen, vor einer Bildungs- oder Berufswahl stehenden Personen zur Verfügung. Je nach individuellem Bedarf bieten die Berufsberater der AHA! Bildungsberatung, darunter zwei Psychologen, Einzelinformationen für die Berufswähler an. Das Spektrum reicht dabei vom (a) Beratungsgespräch ohne Einsatz von Eignungs- und psychologischen Testverfahren über die (b) Beratung mit Einsatz von Eignungsverfahren wie der "ibw-Teststrecke" bis zur (c) umfassenden Beratung, bei der in einem Erstgespräch von einem Berufsberater und dem Psychologen der Umfang und die Auswahl der psychologischen Testverfahren festgelegt wird.

An einem zu vereinbarenden späteren Termin werden die Tests, bei denen es sich um Interessens-, Persönlichkeits- und Intelligenztests handeln kann, durchgeführt. Die Ergebnisse werden in einem weiteren Beratungsgespräch interpretiert und bilden eine Orientierungshilfe für eine nachfolgende Bildungs- oder Berufswahl. Während das Beratungsgespräch ohne Einsatz von Eignungs- und psychologischen Testverfahren kostenlos ist, sind jedoch für den Einsatz derselben Gebühren zu entrichten.

2.1.3 Die Ausstattung des Berufsinformationszentrums - didaktische Lernorte

2.1.3.1 Der Informationsraum

Der Informationsraum ist mit 32 Arbeitsplätzen und acht PC-Arbeitsplätzen ausgestattet, an denen die Jugendlichen die Möglichkeit haben, mit Hilfe eines Berufsinformations-Computerprogramms (BIC) ihr eigenes Interessensprofil zu erstellen sowie Informationen über ca. 950 Berufe und deren Ausbildungswege abzurufen. Die PC-Arbeitsplätze können auch als Video-Plätze mit je vier Kopfhörerpaaren genutzt werden. Diese sind mit je einem Monitor und je zwei Kopfhörerpaaren bestückt und machen den Heranwachsenden berufskundliche Informationen mittels Videofilmen zugänglich.

2.1.3.2 Mediathek

In diesem Raum, der mit Sitzgelegenheiten ausgestattet ist und damit auch als Leseraum dient, informiert die AHA! Bildungsberatung mit (1) Printmedien, den (a) vom ibw zur Verfügung gestellten berufskundlichen Materialien, die ergänzt und nach Ausbildungsniveaus eingeteilt sind in Informationen über (aa) "Berufsgruppen" (bb) "Anlernberufe", das sind Tätigkeiten, deren Kenntnis und Ausübung nicht von geregelten Ausbildungsvorschriften abhängig sind, (cc) "Lehrberufe" des Gewerblichen Dualsystems, (dd) "Sekundärberufe", damit sind Berufe bezeichnet, deren Kenntnisse und Ausübung durch eine schulische oder sonstigen fachliche Ausbildung vermittelt bzw geregelt werden sowie in Informationen über (ee) "Akademische Berufe", die den Abschluß eines Universitäts- oder Hochschulstudiums voraussetzen.

Zur Bildungsinformation verfügt die AHA! Bildungsberatung über eine aktuelle Sammlung an Printmedien über (aa) Grundschulen in Salzburg, (bb) allgemeinbildende höhere Schulen, (cc) berufsbildende mittlere und höhere Schulen, (dd) Schulen für Sozialberufe, (ee) land- und forstwirtschaftliche Schulen, (ff) Schulen für Lehrer- und Erzieherbildung, (gg) Kollegs, (hh) Akademien, (ii) Universitätsstudien, Fachhochschul-Studiengänge und

Hochschullehrgänge, (jj) die Bildungssysteme und Möglichkeiten in der EU sowie über (kk) die Angebote der Weiterbildungsinstitutionen wie WIFI, Berufsförderungsinstitut (bfi) etc. Die Ausstattung der (2) Videothek ist vergleichbar mit der der anderen Berufsinformationszentren und enthält Filme aus dem WIFI-Filmdienstprogramm, ergänzt durch Produktionen anderer, mit Berufsinformation befaßter Institutionen der Wirtschaft und öffentlichen Verwaltung aus dem Inland aber auch aus dem deutschsprachigen Ausland. Die vorhandenen Filme werden in Informationsveranstaltungen für Gruppen aber auch in der Einzelberatung eingesetzt.

2.1.3.3 Das Teststudio

Im Teststudio, das mit zwölf Arbeitstischen ausgestattet ist, befindet sich (a) das "Eignungsverfahren zur Feststellung von Fertigkeiten und Fähigkeiten" ("ibw-Teststrecke"), bei dem anhand von Arbeitsproben das Ausmaß an berufsrelevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten wie zB Konzentrationsfähigkeit, Raumvorstellung oder Arm- und Fingergeschicklichkeit getestet werden. Weiters können (b) andere psychologische Testverfahren wie (aa) Persönlichkeitstests, (bb) Interessenstests und (cc) Intelligenztests, die computergestützt mit dem "Wiener Testsystem", durchgeführt werden. Das Teststudio kann bei Bedarf auch als Vortragsraum und für Film- oder Videovorführungen Verwendung finden.

2.1.3.4 Beratungs- und Büroräume

Weiters gehören zu den Räumlichkeiten der AHAI Bildungsberatung ein Beratungszimmer, ein Archiv für Drucksorten, Arbeitsbehelfe und Informationsmaterialien sowie Büro- und Sitzungsräume mit entsprechenden Ablagemöglichkeiten.

2.2 Servicestelle zur Berufsinformation am ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

2.2.1 Entstehung der Servicestelle

Nachdem in Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und in der Steiermark die WIFI-Bildungsberatung installiert worden war, wurde das ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft von der WK Österreich mit dem Projekt beauftragt, bestehende Daten zur Bildungs- und Berufsinformation zentral zu warten, aktuelles berufskundliches Informationsmaterial zu sammeln und den BIZ der Wirtschaftskammerorganisation in den Bundesländern zum Aufbau einer Mediathek zur Verfügung zu stellen. Für dieses erste Projekt, dessen Umfang sich in der Folge erweiterte, wurde im Februar des Jahres 1990 eine "Servicestelle zur Berufsinformation" eingerichtet, deren Angebot sich grundsätzlich an WIFI-Bildungsberatung und BIZ der WK in den Bundesländern richtet.

2.2.2 Aufgaben und Ziele

Die Servicestelle unterstützt die Aktivitäten der WIFI-Bildungsberatung und der BIZ der Wirtschaftskammern durch die (1) Bereitstellung aktueller Information, durch die (2) Koordination von Initiativen in den einzelnen Bundesländern sowie durch die (3) Organisation von Veranstaltungen zur Weiterbildung und zum Erfahrungsaustausch. Die Servicestelle ist Ansprechpartner für Auskünfte über Berufe und Bildungswege im In- und Ausland, über statistische Grunddaten etwa zur Erstellung berufskundlicher Informationsprodukte und pflegt Kontakte zu anderen Organisationen der Berufsinformation im In- und Ausland, um Erfahrungen und Informationen aus deren Arbeitsgebiet bei Neukonzeptionen berücksichtigen zu können.

2.2.2.1 Bereitstellung aktueller Information

Das im Jahr 1987 am ibw entwickelte (1) Berufsinformations-Computer-Programm BIC, das in der WIFI-Bildungsberatung und in allen BIZ der WK als Instrument zur Information und Beratung eingesetzt ist, wird permanent

in Zusammenarbeit mit den Anwendern und mit Experten aus der Wirtschaft aktualisiert und erweitert. Zweimal jährlich wird die neueste Version des Programms der WIFI-Bildungsberatung und den BIZ der WK zur Verfügung gestellt. Die Datensammlung umfaßt Informationen über ca. 950 Berufe, die in 27 Berufsgruppen und nach vier Ausbildungsniveaus (a) Lehrberufe, (b) Berufe mit Fachbildung, (c) Akademische Berufe und (d) Anlernberufe gegliedert sind, weiters Tips zur Berufswahl sowie etwa 100 interessensbezogene Fragen, nach deren Beantwortung sich der Anwender ein Interessensprofil erstellen lassen kann. Außerdem enthält das Programm eine Auflistung von berufskundlichen Informationsmaterialien aus dem In- und Ausland sowie eine Sammlung von Adressen inländischer Institutionen, die Auskunft oder Beratung über Berufe und Ausbildung erteilen.

Weiters erstellt und bearbeitet die Servicestelle zum Teil in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen berufskundliche Printmedien und Filme und informiert monatlich in den ibw-Mitteilungen über "Berufe der Wirtschaft". Aktuelle Printmedien und audiovisuelle Medien zur Berufsinformation aus dem Inland und dem deutschsprachigen Ausland werden recherchiert, gesammelt und einmal monatlich als Belegexemplare an die WIFI-Bildungsberater und die BIZ der WK zur Ergänzung der Mediatheken versandt.

2.2.2.2 Koordination von Initiativen der Berufsberater

Zur Aktualisierung und technischen Adaptierung des BIC-Programms sind die Erfahrungen der WIFI-Bildungsberater und der BIZ der WK äußerst wertvoll. Zur Koordinierung der unterschiedlichen Anregungen und Wünsche wurde von der Servicestelle ein (1) "Arbeitskreis BIC" konstituiert, der zweimal jährlich, jeweils ein Monat nach Versand der neuesten Programmversion, telefonisch via Konferenz-schaltung zusammentrifft und die Änderungen in Anwesenheit des vom ibw mit der technischen Gestaltung des Programms befaßten Programmierers bespricht. Bei Bedarf, etwa zur Diskussion gravierender Neugestaltungen des BIC-Programms, wird eine Arbeitstagung des "BIC-Arbeitskreises" einberufen.

Der Einsatz berufskundlicher Videofilme aus unterschiedlichen Produktionen aus dem In- und Ausland sowie die Zusammenarbeit der Servicestelle mit dem WIFI-Filmdienst hinsichtlich der Neuproduktion von berufskundlichen Filmen machten die Konstituierung eines (2) Arbeitskreises "Filmbörse" erforderlich. Von diesem Arbeitskreis wurden Kriterien für die Produktion von berufskundlichen Filmen für den Einsatz in der Berufsinformation erarbeitet und Beurteilungsbögen für den Einsatz bereits vorhandener Produktionen erstellt. Auf diese Weise wurde ein gesamtösterreichischer Standard für den Einsatz berufskundlicher Filme in den BIZ der WK ermittelt. An diesen Arbeitskreisen nehmen WIFI-Bildungsberater und Leiter oder Mitarbeiter der BIZ der WK teil. Ein weiterer (3) Arbeitskreis "Elternbroschüre" erstellte einen österreichweit einsetzbaren Ratgeber "Eltern helfen ihren Kindern" bei der Berufswahl.

2.2.2.3 Aus- und Weiterbildung der Berufsberater

Zweimal jährlich lädt die Servicestelle die Leiter und Mitarbeiter der BIZ der WK sowie die WIFI-Bildungsberater zum (1) Erfahrungsaustausch, bei dem je ein Leitthema wie etwa "Psychologengesetz", "WIFI-Filmdienst", "Zentrale Erstellung von Printmedien", "Einsatz von Tests" oder "Weiterbildung" schwerpunktmäßig behandelt wird. Im Zusammenhang mit der Tagung zum Erfahrungsaustausch steht immer eine Exkursion in Betriebe oder Institutionen zur berufskundlichen Weiterbildung, zB Ausbildung in Pflegeberufen, der Beruf des Buchbinders, Berufe im ORF, das Ausbildungsmodell "Banklehre" der Raiffeisen-Landesbank Oberösterreich, "Interessens- und berufsorientierte Hauptschule". An diesen Veranstaltungen nehmen WIFI-Bildungsberater und Leiter oder Mitarbeiter der BIZ der WK teil. Zur Erhöhung der kommunikativen Kompetenz der Berater wurden (2) Seminare über die Grundlagen der Mikrokommunikation sowie Schulungen mit Schwerpunkt klientenzentrierte Gesprächsführung durchgeführt.

Die Berufsberater der WK-BIZ sind Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und mehrjähriger Praxis in den verschiedensten Bereichen (zB WK-Lehrlingsstelle, WIFI-Schulungsreferenten) haben jedoch meist keine einschlägige Berufsvorbildung. Die Aufgaben der Berufsberater sind vielfältig, reichen von Information im Sinne von Anfragenbeantwortung bis

hin zur Testung der Berufswähler und anschließender umfassender individueller Beratung. Der Umgang mit den von den WK-Berufsberatern betreuten Zielgruppen (Schwerpunkt jugendliche Berufswähler) bedarf besonderer Kenntnisse und Fähigkeiten.

Für den Beruf des Berufsberaters existiert in Österreich keine formale Ausbildung; nach der Auseinandersetzung mit den Ausbildungsmöglichkeiten zum Berufsberater in der Schweiz im Zuge einer Studienreise zum Schweizer Verband für Berufsberatung, dessen Ausbildung für Berufsberater langjährige Tradition hat, besteht von seiten der ibw-Servicestelle zur Berufsinformation sowie von seiten sämtlicher WK-Berufsberater der Wunsch nach einer Intensivierung der Weiterbildung in Form einer (3) systematisierten und institutionalisierten WK-internen Ausbildung. Nach dem Studium einschlägiger Konzeptionen, auch im Hinblick auf Ausbildungsmodelle in einer europäischen Dimension, soll eine aufgaben- und zieladäquate Ausbildung der WK-Berufsberater eingerichtet werden.

Die europäische Dimension spielt in den Berufsprofilen der Berufsberater in der EU eine zentrale Rolle und ist zum Beispiel bei der Ausbildung der Arbeits- und Berufsberater in Deutschland durchgängiges Ausbildungsprinzip. Sie umfaßt (a) Kenntnisse über die allgemeinen und beruflichen Bildungsstrukturen und den Arbeitsmarkt in anderen Ländern (b) Kenntnisse über die Beratungssysteme anderer Länder (c) Kenntnisse über europäische Initiativen, die für die Mobilität von Schülern, Studenten und Auszubildenden und für die Berufsberatung relevant sind sowie die (d) Fähigkeit zur Interaktion mit Menschen aus anderen Ländern (vgl. Watts, A. G. 1992).

Dem internationalen Trend zu einem kompetenzbezogenen Ansatz bei der Erstellung von Berufsstandards für Berufsberater folgend, kann eine Aus- und Weiterbildungskonzeption für Berufsberater der WK auf den zum Teil langjährigen einschlägigen Aktivitäten aufbauen, deren funktionale Analyse vorhandene Ressourcen und bestehende Defizite deutlich machen soll. Ein Vergleich mit den vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) nach einer Gegenüberstellung der Länderstudien zu den Berufsprofilen der Berufsberatung in den EU-Mitgliedsstaaten erarbeiteten Aufgaben der Berufsberatung zeigt zum Teil große Übereinstimmung in zumindest fünf der acht definierten Aufgabenbereiche (1) Informationsmana-

gement, (2) Verfahren und Zuständigkeiten der Eignungs- und Leistungsbeurteilung, (3) Einzelberatung, (4) Arbeit mit Gruppen sowie (5) Zusammenarbeit auf nationaler und internationaler Ebene (vgl. Watts, A. G. 1992). Die drei weiteren, vom CEDEFOP dargestellten Bereiche (6) Vermittlung von Ausbildungsstellen und Arbeitsplätzen, (7) Betriebliche Personalentwicklung/Personal-Management und (8) Berufsentwicklung der Beratungskräfte finden sich in den Definitionen der Aufgaben und Ziele der Berufsinformation und -beratung der Wirtschaftskammern nicht und werden in Österreich von anderen Institutionen abgedeckt.

2.2.2.4 Sonstige Aktivitäten der ibw-Servicestelle zur Berufsinformation

Die ibw-Servicestelle zur Berufsinformation organisiert jährlich die (1) Beteiligung der "Wirtschaft" mit einem Gemeinschaftsstand auf der von Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (BMWFK) und Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (BMUkA) veranstalteten "Studien- und Berufsinformationsmesse" in Wien. Die Leistungen der Servicestelle werden in zunehmendem Maß von anderen Institutionen in Anspruch genommen, es bestehen (2) Kooperationen mit Ministerien, mit Schulen, Pädagogischen Instituten, Volkswirtschaftlichen Gesellschaften in Form von Einladungen zur Teilnahme an Arbeitsgruppen sowie für Referententätigkeiten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung für Berufsorientierungslehrer.

Literatur

FREUNDLINGER, A.: Berufsziele von Studienanfängern. ibw-Mitteilungen, 1992/1, 16-18.

JONKE-HAUPTMANN, E. & RAMMEL, B.: Einrichtungen zur Förderung der Berufswahlfähigkeit. Peter Lang Verlag, Wien 1995.

THUM-KRAFT, M.: Frauen und technische Studienrichtungen. ibw-Mitteilungen, 1992/1, 14-16.

WATTS, A.G.: Berufsprofile im Bereich der Berufsberatung in der Europäischen Gemeinschaft, ein Synthesebericht. CEDEFOP (Hg), Berlin 1992.

Erwin Kämmerer

Trends in der Berufsorientierung auf der Sekundarstufe I und im Polytechnischen Lehrgang

1. Vorberufliche Bildung im Sinne von Berufsorientierung

In unserer modernen Industriegesellschaft ist das Bedürfnis nach vorberuflicher Bildung im Sinne von Berufsorientierung und Bildungsinformation beträchtlich. Die Verantwortung des Bildungswesens zum Hinführen auf persönliche Berufs- und Bildungsmöglichkeiten in einer im raschen Wandel befindlichen Berufs- und Wirtschaftswelt kann daher nicht hoch genug veranschlagt werden.

Ursachen für die wachsende Bedeutung der Berufsorientierung sind unter anderem

* "die zunehmende Differenzierung des Bildungswesens",
* ein nahezu flächendeckendes Angebot an weiterführenden Schulen,
* drastisch gestiegene Bildungsbeteiligung in den letzten Jahren,
* hohe Abbruchraten ("Drop-outs") von der 9. bis zur 12. Schulstufe und an den Universitäten,
* Arbeitslosigkeit aufgrund von Fehlorientierungen,
* die "subjektiven Bilder", die Jugendliche (und deren Eltern) von Berufen haben, stimmen vielfach mit den "objektiven Berufsbildern" nicht mehr überein,
* in der Informationsgesellschaft sind zwar ungeheuer gewachsene Datenmengen, Wissenszugänge und Informationsquellen verfügbar, es wächst jedoch die Schwierigkeit des einzelnen sich darin zurechtzufinden" (vgl. Härtel, P. 1995, S. 19ff.).

Berufsorientierung hat einerseits eine allgemeine Orientierung über Berufs- und Bildungsmöglichkeiten, andererseits eine Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten und dem Problemfeld Arbeits- und Berufswelt" zum Gegenstand. Sie umfaßt somit alle Maßnahmen, die neben einer grundlegenden Orientierung über Berufs- und Bildungswege auch Einblick in die Grundfragen und Grundprobleme der Berufs- und Arbeitswelt ermöglichen.

In Schulgesetzen, Lehrplänen und Verordnungen verschiedenster Schultypen wurde eine Reihe von Schritten gesetzt, um dem gesellschaftspolitischen Anliegen einer vorberuflichen Allgemeinbildung gerecht zu werden.

Unterrichtsprinzipien wie "Wirtschaftserziehung", "Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt" und "Politische Bildung" sollen dazu anregen, sich mit Fragen aus Beruf und Wirtschaft auseinanderzusetzen.

Fächer wie "Geographie und Wirtschaftskunde", "Geschichte und Sozialkunde", "Deutsch", "Mathematik", "Physik und Chemie", "Biologie und Umweltkunde", "Werkerziehung" etc. bieten unmittelbare Ansatzpunkte zur Vermittlung wirtschafts- und berufsrelevanter Inhalte. Die unverbindliche Übung "Berufsorientierung und Bildungsinformation" verfolgt das Ziel, den Prozeß der Berufswahlvorbereitung einzuleiten, zu begleiten und zur selbständigen Berufs- bzw Bildungswahlentscheidung hinzuführen. Realbegegnungen wie "Berufspraktische Wochen/Tage", Betriebserkundungen etc. bieten Gelegenheit der persönlichen Anschauung für Schüler, fächer- und schulübergreifende Projekte können sich Fragen der Berufs-, Wirtschafts- und Arbeitswelt annehmen (vgl. Härtel, P. & Kämmerer, E. 1993, S. 11ff.).

2. Berufsorientierung - schulische Instrumentarien

Unter dem Titel Berufsorientierung sind alle Unterrichtsmaßnahmen zusammengefaßt, die - im Sinne von Allgemeinbildung - die individuelle Fähigkeit zur Orientierung in der hochkomplexen Berufs- und Wirtschaftswelt fördern und zu Überblick, Mündigkeit und Mobilität im Berufsleben führen sollen.

2.1 Berufskunde und Praktische Berufsorientierung

Der Polytechnische Lehrgang, 1962 gesetzlich eingeführt, 1966 gestartet, war jahrelang der einzige Schultyp mit dem Pflichtgegenstand "Berufskunde und Praktische Berufsorientierung".

Der Lehrplan geht von prozeßorientierten und grundlegenden Ansätzen der Berufsorientierung aus. Der Schüler soll Einblicke in die Arbeitswelt und Kenntnisse über Berufsfelder, deren Bedingungen und Anforderungen im Hinblick auf die eigene Persönlichkeit gewinnen. Der Hauptbereich dieses Unterrichtsgegenstandes heißt "Von der Schule in die Arbeitswelt". Eine Erweiterung zum Berufskunde-Unterricht war 1978 die Einführung der Schulveranstaltung "Berufspraktische Woche", die praxisorientierte einwöchige Berufspraktika in Betrieben und anderen einschlägigen Einrichtungen ermöglicht (vgl. Lehrplan-Service 1990a; vgl. "PL" 1986, S. 37ff.).

2.2 Das Unterrichtsprinzip "Wirtschaftserziehung"

Im Schulorganisationsgesetz 1962 wird festgelegt, daß wirtschaftskundliche Bildung ein Bestandteil der Allgemeinbildung ist und in der Schule vermittelt werden soll (vgl. SchOG-Schulorganisationsgesetz 1962).

Damit soll Wirtschaftserziehung auf der Sekundarstufe I (Hauptschule - HS und Unterstufe Allgemeinbildender Höherer Schulen - AHS) in verschiedensten Unterrichtsgegenständen, in denen sich ein Zusammenhang zum wirtschaftlichen Denken und Handeln ergeben kann, integriert werden. Konkrete Ansatzpunkte ergeben sich etwa in Geographie und Wirtschaftskunde, in Geschichte und Sozialkunde, in Mathematik oder Deutsch.

Neben der Forderung, daß jeder Bürger wirtschaftliche Abläufe kennen sollte, drückt das Unterrichtsprinzip auch die Forderung aus, daß Wirtschaftserziehung dazu beitragen soll "... daß jeder Schüler die Verflechtung Österreichs mit der übrigen Welt erkennt und daß er die für ihn so wichtige Arbeits- und Berufswelt versteht" (vgl. Lehrplan-Service 1990b, S. 255f.) stellt also ein wichtiges politisches Anliegen dar.

2.3 Das Unterrichtsprinzip "Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt"

Das Unterrichtsprinzip "Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt" mit dem Schwerpunkt auf der 7. und 8. Schulstufe wurde 1985 durch die Lehrplanreform in fast alle Fachlehrpläne der Schulen der 10- bis 14jährigen (Sekundarstufe I) aufgenommen. Das Unterrichtsprinzip nimmt dabei auf eine besondere Problematik der Schule Bezug, nämlich auf jene, daß Schule für künftiges Leben vorbereiten soll, "ohne die Zukunft vorhersehen zu können" (vgl. Fink, F., Stockhammer, R. & Weinhofer, B. 1990, S. 266ff; vgl. Härtel, P. 1995, S. 51f.).

Der Forderung nach vorberuflicher Bildung wurde erstmals in effizienter Form Rechnung getragen: Schüler sollen eigene Vorstellungen von Tätigkeiten in einzelnen Berufen zur Darstellung bringen und diese mit der Realität vergleichen, Menschen bei der Arbeit beobachten und dadurch einen Einblick in die Probleme der Betriebe und der dort beschäftigten Arbeitnehmer gewinnen, möglichst viele Berufsbilder (Berufsfelder) kennenlernen und mit den Aufgabenbereichen in diesen Berufen konfrontiert werden, das soziale Umfeld eines Arbeitsplatzes und dessen Bedeutung erkennen.

Weiters sollen sie sich mit den Auswirkungen neuer Technologien auseinandersetzen und erkennen, daß die Arbeits- und Berufswelt einem ständigen Wandel unterliegt und Berufswahl Lebensplanung ist (ebenda 1995, S. 274ff.).

2.4 Die unverbindliche Übung "Berufsorientierung und Bildungsinformation"

Eine effiziente Erweiterung und Vertiefung fanden die bisher behandelten einschlägigen Instrumentarien durch die Schaffung der auf vorberufliche Allgemeinbildung bzw Berufswahlvorbereitung abzielenden unverbindlichen Übung "Berufsorientierung und Bildungsinformation" für die 7. und 8. Schulstufe im Jahre 1989 an Hauptschulen und allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS-Unterstufe) (vgl. Änderung des Lehrplanes 1989).

Der Unterschied zu den bisherigen Instrumentarien liegt in den didaktischen Intentionen. So wird unter anderem in der 3. Klasse die Selbsterfahrung und die Persönlichkeitsbildung, in der 4. Klasse die Berufswahlvorbereitung, also eine vorbereitende Orientierung im Hinblick auf Bildungs- und Berufswege (das Hinführen des Lernenden zum Prozeß einer Bildungs- und Berufswahl) in den Mittelpunkt gestellt (vgl. Kämmerer, E. & Schwarz W. T. 1991, S. 8). Orientierung wird damit nicht ausschließlich im Kundigmachen über die Welt der Berufe verstanden, sondern auch als Gewinnen von Erfahrungen über die eigene Persönlichkeit als Subjekt, das sich in seiner ganz spezifischen Ausprägung in der Berufswelt zurechtfinden soll (vgl. Härtel, P. 1995, S. 53).

2.5 Realbegegnungen

Unter dem Aspekt der vorberuflichen Bildung sind als Ergänzung des Unterrichts im Rahmen von Schulveranstaltungen Realbegegnungen wie Betriebserkundungen (Berufserkundungen), Berufspraktische Tage/Wochen, Expertengespräche, Berufsinformationsmessen, Austellungen etc. vorgesehen. Sie bieten Gelegenheit zur persönlichen Anschauung und Auseinandersetzung mit Fragen der Berufs-, Wirtschafts- und Arbeitswelt. Diese Maßnahmen ermöglichen reale und konkrete "Berufs- bzw Arbeitswelterfahrungen".

Vor allem themenzentrierte und aspektorientierte Betriebs- bzw Berufserkundungen und die oben erwähnte "Berufspraktische Woche" (sieben Tage) für den Polytechnischen Lehrgang sowie die seit 1990 für die vierten Klassen der Hauptschule und AHS eingeführten drei und für die letzte Stufe der Sonderschule sechs "Berufpraktischen Tage" ermöglichen dem Lernenden eine erfahrungs- und handlungsorientierte Auseinandersetzung mit der Berufs- und Wirtschaftswelt, also ein Lernverfahren, das der Überbetonung von kognitivem Wissen/Lernen entgegenarbeitet und die Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen, insbesondere mit Betrieben, außerordentlich fördert (vgl. Kämmerer, E. & Schwarz, W. T. 1991, S. 18ff.).

Realbegegnungen sollten

- zur Erarbeitung und Vertiefung des Lehrstoffes (fachspezifisch/ fächerübergreifend) den Unterricht in der Klasse ergänzen. Dabei geht es nicht so sehr um den Betrieb als Ganzes, sondern mehr um bestimmte lernrelevante Ausschnitte.
- einen wichtigen Beitrag zur verbesserten Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft leisten.
- dem Lernenden erlebnis- und erfahrungsorientierte Einblicke in das betriebliche Geschehen ermöglichen und dadurch die praxisbezogene Vorstellungskraft der Schüler weiterentwickeln helfen.
- sollen dem Lernenden eine handlungsorientierte (aktive) Auseinandersetzung mit der Berufs-, Wirtschafts- und Arbeitswelt ermöglichen, also ein Lernverfahren, das der Überbetonung von kognitivem Wissen/Lernen entgegenarbeitet.

Konkreter gefaßt können Ziele einer Realbegegnung beispielsweise

- die Förderung der Berufswahlreife (Berufswahlkompetenz),
- die Orientierungsfähigkeit im Bereich vielfältiger Berufs- und Schulausbildungsmöglichkeiten sowie die Förderung der Bereitschaft für berufliche und allgemeine Weiterbildung (life-long-learning),
- die Weckung eines höheren Qualitätsanspruchs an künftige berufliche Tätigkeiten, die Förderung der Bereitschaft zur aktiven Gestaltung der beruflichen Tätigkeit,
- die Förderung und Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit den persönlichen Eignungen, Neigungen, Interessen und Fähigkeiten im Verhältnis zu einer zukünftigen Berufsrolle,
- die Befähigung zur Mitwirkung an der Humanisierung der Arbeit,
- die Aufklärung über Zusammenhänge zwischen Technik/Wirtschaft/ Politik/Arbeit,
- die Förderung der Ansätze zu unternehmerischen Handeln etc.

beinhalten.

Grundsätzlich läßt sich sagen, daß die hier in Rede stehenden Realbegegnungen den Schülern möglichst handlungs- und entscheidungsrelevante Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln sollen, die ihnen helfen, ihren wei-

teren Lebensweg beispielsweise in Hinblick auf künftige Berufs- und Bildungwahlentscheidungen problembewußt und erfolgreich zu gestalten.

2.6 Betriebspraktikum für Lehrer aller Schultypen

Einen geeigneten Ansatz zur Qualifizierung von Lehrern für die oben angeführten Aufgaben stellt die Betriebspraxis für Lehrer als Maßnahme der Lehrerfortbildung im Betrieb dar, die in einer Studie des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) am Beispiel des in der Steiermark vom Pädagogischen Institut und der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft gemeinsam erarbeiteten und noch immer überaus erfolgreich durchgeführten Modells dokumentiert und evaluiert wurde (vgl. Härtel, P. & Kämmer, E. 1993, S 11ff; vgl. Mrkvicka, H. 1989).

3. Maßnahmen und Ansätze zur Verbesserung der Berufsorientierung

3.1 Gesamtplan zur Verbesserung der Berufsorientierung (HS,PL)

Eine Planungsguppe des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst (BMUK) erstellte im Mai 1991 einen Gesamtplan zur "Verbesserung der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Pflichtschulen" (vgl. Stockhammer, R. 1990).

Grundphilosophie des Gesamtplanes war der Ansatz, daß die Qualität des Unterrichts letztlich ausschlaggebend sein wird für die Wirksamkeit aller Maßnahmen, die im Bereich der Berufsorientierung gesetzt werden. Aus diesem Grunde wurde ein Programm (Lehrplan) zur Lehrerfort- und -weiterbildung in Form von zehn Modulen entwickelt.

Die Module im Überblick:

Modul 1: Arbeit und Leben
Modul 2: Realbegegnungen und ihr Stellenwert im Unterricht
Modul 3: Beruforientierung als entwicklungsdynamischer Prozeß
Modul 4: Möglichkeiten der Berufsausbildung
Modul 5: Grundsätzliche Aspekte von Arbeit

Modul 6: Arbeit im Betrieb
Modul 7: Arbeitsmarkt
Modul 8: Berufsorientierung im Zusammenwirken der Experten
Modul 9: Betriebspraxis für Lehrer und Lehrerinnen
Modul 10: Berufskunde am Polytechnischen Lehrgang

Vier Jahre nach Erstellung des Gesamtplanes erteilte das BMUK, Abteilung I/5 den Auftrag, den Stand der Umsetzung des Gesamtplanes zur Verbesserung der Berufsorientierung zu evaluieren (vgl. Edtbauer, K. o. J.). Die Ergebnisse der Evaluation können hier nicht im gesamten dargestellt werden. Im folgenden werden daher Vergleiche einiger kurzgefaßter Ergebnisse der Evaluation in Hinblick auf die Erreichung der Ziele des Geamtplanes vorgenommen, wobei jeweils jenes Bundesland, das den höchsten prozentuellen oder absoluten Grad der Zielerreichung aufzuweisen hat, mit den Nächstplazierten verglichen wird (vgl. Härtel, P. 1995).

TABELLE 1:

Daten und Fakten zur Berufsorientierung (1990 bis 1994)

Durchgeführte Berufsorientierungsseminare	Steiermark	96
	Oberösterreich	69
	Wien	29
	Österreich	294
Kursteilnehmer an Berufsorientierungsseminaren	Steiermark	2584
	Oberösterreich	1836
	Tirol	540
	Österreich	6615
Hauptschulstandversorgung mit Kursteilnehmenden	Steiermark	85,41 %
	Vorarlberg	85,19 %
	Oberösterreich	79,75 %

3.2 Weitere Innovationsvorhaben auf der Sekundarstufe I (HS, AHS-Unterstufe)

Aufbauend auf dem Gesamtplan zur Verbesserung der Berufsorientierung und den Ergebnissen der Evaluation wurden 1994 von einer Planungsgruppe des BMUK Neuorientierungen zur Weiterentwicklung der Berufsorientierung vorgenommen. In einem Konzept wird der Änderungsbedarf für Hauptschulen und für die Unterstufe Allgemeinbildender Höherer Schulen insbesondere durch eine höhere Verbindlichkeit der Berufsorientierung im Fächerkanon charakterisiert.

Die Kernanliegen lassen sich in drei zentrale Punkte zusammenfassen (vgl. Stockhammer, R. 1994):

- Die Verbindlichkeit der Berufsorientierung im Fächerkanon soll erhöht werden, um diesem wichtigen Anliegen verstärktes Gewicht zu verleihen.

- Gleichzeitig sollen für die Organisations- und Umsetzungsformen flexiblere Rahmenbedingungen geschaffen werden, um ein verstärktes Eingehen auf die regionalen Gegebenheiten und auf die individuellen Bedürfnisse der Schüler/innen zu ermöglichen.

- Für das persönliche Engagement der Beteiligten sollen die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen und geeignete Unterstützungsmaßnahmen angeboten werden, da dieses Engagement Grundvoraussetzung für eine Umsetzung der Ziele ist.

Auf der Grundlage dieses Konzepts wurden am Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (BMUkA) Arbeitsgruppen für die Bereiche Hauptschule und Allgemeinbildende Höhere Schule eingerichtet, die - ausgehend von den unterschiedlichen Voraussetzungen in diesen Schularten - spezifische Maßnahmenkataloge erstellen und deren Umsetzung betreiben sollen. Als Ergebnis soll ein Bündel aus Kriterien, Rahmenbedingungen und Umsetzungsbeispielen vorliegen, das voraussichtlich am Beginn des Schuljahres 1997/98 bundesweit in Kraft tritt.

4. Schulentwicklung "Polytechnischer Lehrgang" - Konzept und Stellenwert der Berufsorientierung

Seit seiner Einführung im Jahre 1966 hat der Polytechnische Lehrgang wichtige Impulse zur Vorbereitung junger Menschen auf ihr künftiges Berufsleben gesetzt und damit zur weitgehenden Akzeptanz einer umfassenden Berufsorientierung beigetragen.

Nun verfolgt der Polytechnische Lehrgang auf der Grundlage des Schulversuchs "Polytechnischer Lehrgang 2000" das Ziel, seine Attraktivität durch verbesserte Eingangsvoraussetzungen und zusätzliche Berechtigungen zu heben.

Der Schulversuch "Polytechnischer Lehrgang 2000" möchte einerseits durch gezielte Berufsorientierungsmaßnahmen die Entscheidungskompetenz junger Menschen in Hinblick auf den künftigen Bildungs- und Berufsweg heben und andererseits Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten für einen gehobenen Einstieg in Lehrberufe sowie zum Übertritt in die 10. Schulstufe berufsbildender mittlerer Schulen vermitteln.

Der Berufsorientierung kommt in diesem Schulversuch ein besonderer Stellenwert zu. Es soll unter anderem ein neues Verständnis der Berufsorientierung realisiert werden:

a) Am Beginn des Schuljahres, in einer ersten Phase, soll eine fünf- bis achtwöchige, prozeßhafte, fächerübergreifende, praxisnahe Berufsorientierung die Entscheidungsfähigkeit für einen bestimmten Berufsbereich bzw Beruf vorbereiten und begleiten. Dieses Bildungsziel kann im integrativen Zusammenwirken aller Pflichtgegenstände erreicht werden. Dem Unterrichtsgegenstand "Praktische Berufsorientierung/ Berufskunde" kommt dabei eine koordinierende, vernetzende, vor- und nachbereitende Funktion zu. Realbegegnungen unterstützen diese Intentionen.

b) Im Anschluß an diese Phase sollen die Schülerinnen und Schüler auf ihre individuelle Berufs- bzw Bildungsentscheidung und auf ihre Rolle als Jugendliche in der Arbeits- und Berufswelt vorbereitet werden.

Im Rahmen eines Forschungsauftrages des BMUK (heute: BMUkA) wurde dieses Konzept österreichweit an 15 Schulversuchsstandorten am Ende des Schuljahres 1992/93 evaluiert. Insgesamt wurden in die Auswertung 15 Direktoren-, 41 Lehrer- und 349 Schülerfragebögen einbezogen (vgl. Kämmerer, E. 1994; vgl. Stockhammer, R. 1994).

Kurz zusammengefaßt einige wesentliche Ergebnisse dieser Evaluation:

- Die Schüler/innen geben zu den Kriterien ihrer persönlichen Berufs- bzw Bildungsentscheidung an, daß ihre persönlichen Interessen (Neigungen) und der Praxiserfahrung in der "Berufpraktischen Woche" eine entscheidende Bedeutung zugekommen wäre.

- Die "Berufspraktische Woche" am Polytechnischen Lehrgang und die in einigen Bundesländern (zB Steiermark, Vorarlberg) an Hauptschulen nahezu flächendeckend durchgeführte Realbegegnung "Berufspraktische Tage" erweisen sich als effiziente ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung einer individuellen und persönlichkeitsorientierten Berufsorientierung in Hinblick auf die Berufsentscheidung.

  Beispielsweise gaben 234 von 327 Schüler/innen auf die Frage "Wodurch wurde Deine Berufsentscheidung beeinflußt" an, daß das wesentlichste Kriterium für ihre Berufsentscheidung die "Berufspraktische Woche" ("Schnupperlehre am PL") gewesen sei.

  Es ist daher naheliegend Realbegegnungen, insbesondere die Berufspraktischen Tage an Hauptschulen und Allgemeinbildenden Höheren Schulen (Unterstufe) sowie die "Berufspraktische Woche" an Polytechnischen Lehrgängen verstärkt als unterrichtliches Instrumentarium in den Dienst der vorberuflichen Bildung und berufswahlvorbereitenden Auseinandersetzung mit der von so vielen Seiten geforderten "Lebenswirklichkeit" zu stellen.

- Ein Zusammenhang zwischen der Entscheidungsfähigkeit der Schüler/innen und dem Angebot einer effizienten Berufswahlvorbereitung an der vorher besuchten Schule ist aus dem Datenmaterial ersichtlich.

- Nachdem für mehr als die Hälfte der befragten Schüler/innen diese Möglichkeit in der vorgelagerten Schule (zB Hauptschule) nicht gegeben war, muß die Forderung nach einer prozeßhaften Berufsorientierung, die beispielsweise mit einer zweijährigen Berufswahlvorbereitung an allen dritten und vierten Klassen der vorher besuchten Schule beginnt, österreichweit erhoben werden.

- Grundsätzlich wird die "Qualität" der Berufsentscheidung durch einen mehrjährigen Berufsentscheidungsprozeß gehoben.

- Für eine kleinere Gruppe mit dem überwiegenden Anteil an Mädchen, die spät oder überhaupt nicht zu einem Abschluß der Berufsentscheidung kommt, erscheint das schulische Angebot nicht ausreichend. Für diese Schülerinnen und Schüler wären begleitende Maßnahmen der persönlichen Beratung und Betreuung zu setzen. Dabei sollten verstärkt außerschulische Einrichtungen, die diesbezüglich Hilfen anbieten, genützt werden.

5. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

In Österreich wurde vor allem in den letzten Jahren eine Reihe von innovativen Schritten zur Verbesserung der Berufsorientierung auf der Sekundarstufe I gesetzt, die eine handlungsorientierte längerfristige Auseinandersetzung mit Berufs- und Bildungsfragen ermöglicht und die Lehrer im Rahmen ihrer Unterrichtsarbeit zu Kooperationen mit Betrieben und befaßten Institutionen geradezu herausfordert (zB die unverbindliche Übung "Berufsorientierung und Bildungsinformation" für die 7. und 8. Schulstufe, die Ausweitung der Möglichkeit von Realbegegnungen auf der 8. Schulstufe) (vgl. Kämmerer, E. 1995, S. 25ff.).

Es wäre wünschenswert, daß das Innovationsvorhaben mit größerer Verbindlichkeit einer Berufsorientierung auf der Sekundarstufe I realisiert wird, damit allen Schülern handlungs- und entscheidungsrelevante Kompetenzen vermittelt werden, die ihnen helfen, die Berufs- bzw Bildungswahl problembewußt und erfolgreich zu gestalten.

Der Schulversuch "Polytechnischer Lehrgang 2000" möchte durch gezielte Berufsorientierungs- und Berufsgrundbildungsmaßnahmen die Entscheidungs- und Fachkompetenz junger Menschen im Hinblick auf den künftigen Bildungs- und Berufsweg heben. Diese Aufgabe fordert alle im Bildungswesen Verantwortlichen heraus, diesem Schultyp, der jahrelang Pionierarbeit in der Berufsorientierung, in der Entwicklung neuer Lernmethoden sowie in der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen geleistet hat, jene Unterstützung zukommen zu lassen, die seiner Bedeutung entspricht.

Als bemerkenswerte Innovation im Rahmen der Zusammenarbeit "Wirtschaft und Schule" ist die seit 1988 von Pädagogischen Instituten in Kooperation mit Volkswirtschaftlichen Gesellschaften durchgeführte "Betriebspraxis für Lehrer" anzusehen, die vor allem in der Steiermark bei Lehrern, Betriebsinhabern und den Verantwortlichen in Bildung und Wirtschaft auf großes Interesse stößt. Das steirische Betriebspraktikum motivierte viele steirische Absolventen (insbesondere Hauptschullehrer und Lehrer an Polytechnischen Lehrgängen) sich noch intensiver als bisher im Unterricht mit Berufs- und Bildungswahlfragen auseinanderzusetzen.

Zusammenfassend kann man sagen, daß in den letzten Jahren die vorberufliche Bildung im Sinne von Berufsorientierung, insbesondere in der Hauptschule eine effiziente Erweiterung und Vertiefung fand. Es ist zu hoffen, daß die ehrgeizigen Innovationsvorhaben zur Erhöhung der Verbindlichkeit der Berufsorientierung auf der Sekundarstufe I rasch und zielstrebig realisiert werden.

Literatur

ÄNDERUNG DES LEHRPLANES. BGBl. Nr. 101/1989.

EDTBAUER, K.: Evaluation zum Stand der Umsetzung des Gesamtplanes zur Verbesserung der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Pflichtschulen (APS). Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst, Abteilung I/5, Wien o. J.

FINK, F., STOCKHAMMER, R. & WEINHOFER, B.: Das Unterrrichtsprinzip, Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt. In: Blümel, K. ua (Hg): Lehrplan-Service: Kommentar Unterrichtsprinzipien HS und AHS (1. bis 4. Klasse). Österreichischer Bundesverlag, Wien 1990.

HÄRTEL, P.: Berufswahl - Schicksal oder Berufung. Kritische Analyse innovativer Ansätze zur Berufsorientierung an der Schnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft. Graz 1995.

HÄRTEL, P. & KÄMMERER, E.: Betriebspraktikum für Lehrer. Ansatzpunkte zur Berufsorientierung in Kooperation von Schule und Wirtschaft. ibw-Schriftenreihe Nr. 92, Wien 1993.

KÄMMERER, E. & SCHWARZ, W.T.: Modul 2 - Realbegegnungen und ihr Stellenwert im Unterricht. In: Bundesministerium für Unterricht und Kunst (Hg): Berufsorientierung und Bildungsinformation. Wien 1991.

KÄMMERER, E.: Evaluation der Berufsorientierung im Schulversuch "Polytechnischer Lehrgang 2000". In: Bundesministerium für Unterricht und Kunst (Hg): Unterlagen zur Schulentwicklung. Wien 1994.

KÄMMERER, E.: What Works in Innovation in Educational Guidance and Counselling. In: OECD (Hg): Ceri Study C3. Paris 1995.

LEHRPLAN-SERVICE: Lehrplan des Polytechnischen Lehrganges. Österreichischer Bundesverlag, Wien 1990a.

LEHRPLAN-SERVICE: Kommentar Unterrichtsprinzipen HS und AHS, (1. bis 4. Klasse). Österreichischer Bundesverlag, Wien 1990b.

MRKVICKA, H.: Das Betriebspraktikum für Lehrer an allgemeinbildenden Schulen in Österreich. ibw-Schriftenreihe Nr. 73, Wien 1989.

"PL". Pädagogisches Institut des Bundes (Hg), Graz 1986.

SCHOG-SCHULORGANISATIONSGESETZ 1962. BGBl. Nr. 242/1962.

STOCKHAMMER, R. (Leitung): Gesamtplan zur Verbesserung der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Pflichtschulen. Arbeitspapier, Wien 1990.

STOCKHAMMER, R.: Vorarbeiten zur Verbesserung der Berufsorientierung an HS und AHS in der kommenden Legislaturperiode (ab Herbst 1994). Ergebnisprotokoll der Planungsgruppe zur Berufsorientierung im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst, Wien 1994.

Teilbereich III

Erstausbildung

Arthur Schneeberger, Monika Thum-Kraft

Warum sinkt die Zahl der Lehrbetriebe?

Demographische und nichtdemographische Faktoren im Lichte einer Unternehmensbefragung

1. Wandel der Diskussion

Die Zahl der Lehranfänger und die Zahl der Lehrbetriebe ist seit Anfang der 80er Jahre gesunken. Die Korrelation mit der demographischen Entwicklung ist empirisch evident. Es gibt aber auch nichtdemographische Aspekte des reduzierten Lehrstellenangebots. Diesen wollen wir uns anhand der weiter unten dargestellten Befragungsergebnisse zuwenden.

Bis vor wenigen Jahren war das Bild am Lehrstellenmarkt von einem Mangel an Lehrstellensuchenden in den meisten Berufen gekennzeichnet. In den letzten Jahren hat sich die Situation verändert. Ende August des Jahres kamen auf 6404 offene Lehrstellen 6421 Lehrstellensuchende. Hinter dem scheinbaren Gleichgewicht des Marktes stehen aber erhebliche regionale und berufsbezogene Ungleichgewichte (siehe Tabelle 1). Während in der Statistik des Arbeitsmarktservices in Wien rechnerisch eine Lücke von 611 Lehrstellen aufscheint, ist in Niederösterreich ein Überhang von 750 unbesetzten Lehrstellen gegeben.

Im österreichweiten Durchschnitt ist Ende August nicht nur in kaufmännischen, sondern auch in gewerblichen Lehrberufen ein Überschuß an Lehrstellensuchenden zu konstatieren. So besteht ein Überhang an Lehrstellensuchenden in den Lehrberufen Kraftfahrzeugmechaniker oder Elektroinstallateur. In der öffentlichen Diskussion ist es zu einem Argumentewechsel gekommen: Jene, welche früher anhand des Lehranfängerüberhangs eine mangelnde "Attraktivität" des dualen Systems glaubhaft machen wollten, beginnen heute dessen Bedeutung für eine möglichst breite Eingliederung der Jugend in Beruf und Arbeitsmarkt zu betonen und fordern staatliche Lenkungsmaßnahmen (zB Berufsbildungsfonds). Insbesondere wird dabei der Rückgang der Lehrstellen in der Industrie beklagt.

TABELLE 1:

Demographische Entwicklung und Ausbildungsumfang

Jahr	Lehranfänger	entsprechender Geburtenjahrgang	Lehr-betriebe
1970	45.454	108.575	53.465
1971	49.471	115.827	53.041
1972	50.466	118.712	53.328
1973	53.084	119.755	54.385
1974	55.115	124.377	55.977
1975	56.144	125.945	57.944
1976	58.698	131.563	59.633
1977	62.015	133.253	63.179
1978	62.499	134.809	63.756
1979	61.258	133.841	64.610
1980	61.795	129.924	64.452
1981	57.399	128.577	61.340
1982	55.164	127.404	55.477
1983	55.047	126.115	55.167
1984	54.189	121.377	54.940
1985	52.781	112.301	53.654
1986	49.793	108.510	53.849
1987	48.228	104.033	50.710
1988	46.438	98.041	49.168
1989	45.625	97.430	47.627
1990	44.845	93.757	46.320
1991	42.558	87.446	44.975
1992	40.625	85.595	43.333
1993	40.084	85.402	42.304
1994	39.700	86.388	41.299

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung Statistik

TABELLE 2:

Lehrlingsstand nach Wirtschaftsbereichen und Ausbildungspotential

Sektion	1984		1994	
	absolut	%	absolut	%
Gewerbe und Handwerk	87.575	50,7	71.332	55,8
Industrie	25.567	14,8	16.278	12,7
Handel	34.420	19,9	21.586	16,9
Tourismus und Freizeitwirtschaft	17.570	10,2	11.475	9,0
Verkehr	2.760	1,6	2.348	1,8
Geld-/Kredit-/Versicherungswesen	524	0,3	708	0,6
Nichtkammerbereich	4.261	2,5	4.027	3,2
gesamt	172.677	100,0	127.754	100,0

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

2. Die Betriebsbefragung

Das ibw ist der Frage nachgegangen, worin, außer in der demographischen Entwicklung, weitere Ursachen für den Rückgang der Lehrbetriebszahl zu finden sind. Es wurden zwei Gruppen von Unternehmen befragt:

a) Unternehmen, deren Lehrberechtigung aufrecht ist, die jedoch seit mindestens drei Jahren - gerechnet vom Befragungszeitpunkt (dh ab 1993, 1992, 1991) - *keine neuen Lehrverträge* mehr abgeschlossen haben;

b) Unternehmen, die in den Jahren 1991 bis 1993 ihre *Neuaufnahme bei den Lehrlingen stark reduziert* haben.

Betriebe, die in folgenden Lehrberufen ausbilden, wurden einbezogen: Elektroinstallateur, Starkstrommonteur, Betriebselektriker, Anlagenmonteur, Elektromechaniker und -maschinenbauer, Elektromechaniker für Schwachstrom, Elektromechaniker für Starkstrom, Meß- und Regelmechaniker, Kühlmaschinenmechaniker, Radio- und Fernsehmechaniker, Nachrichtenelektroniker, Büromaschinenmechaniker, Kraftfahrzeugmechaniker, Kraftfahrzeugelektriker.

Von den rund 9000 in Frage kommenden Unternehmen wurde eine für Österreich repräsentative Auswahl von rund 3500 Betrieben getroffen. Diese wurden mittels Fragebogen befragt. In die Auswertung konnten die Antworten von 1259 den Definitionskriterien genügenden Betrieben einbezogen werden (Rücklaufquote von 36 %), wobei es sich dabei um 914 Unternehmen handelt, die in den besagten drei Jahren keinen neuen Lehrvertrag mehr abgeschlossen haben, um 345 Betriebe, die in dem Zeitraum die Lehrlingsausbildung deutlich verringert haben.

3. Engpaß: geeignete Lehrstellenbewerber

Im Durchschnitt haben 30 bis über 40 % der befragten Betriebe häufig Probleme geeignete Bewerber zu finden. Erwartungsgemäß ist dieses Problem unter jenen, welche die Ausbildung reduziert, aber nicht eingestellt haben, stärker verbreitet. Gleichzeitig zeigt der Befund aber auch klar, daß etwa ein Viertel der Lehrbetriebe, die die Ausbildungskapazität zurückgenommen haben, *nie* Probleme hatte, geeignete Bewerber zu finden. Die Situation der Betriebe ist also unterschiedlich.

Die Frage der Bewerber und der Bewerbereignung ist wichtig für die Entwicklung des Lehrstellenangebots und der Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft, sie ist aber nicht der einzig relevante Faktor im gegenständlichen Geschehen. Wir wollen uns daher der anderen Seite des Arbeitsmarktes und damit personalwirtschaftlichen Aspekten der betrieblichen Ausbildung auf Basis unserer Befragung zuwenden.

TABELLE 3:

Lehrstellennachfrage als Ursache des Lehrstellenrückgangs?

FRAGE: "Fanden Sie zu wenige Bewerber, die den Anforderungen im Lehrberuf gewachsen waren?

	Betriebe, die zwischen 1990-1993 weniger Lehrlinge ausgebildet haben (n=345)	Betriebe, die zwischen 1990-1993 keine Lehrlinge ausgebildet haben (n=914)
ja, häufig	44	32
ja, manchmal	21	26
ja, aber nur selten	10	18
nein, nie	24	21
keine Angabe	1	4
gesamt	100	101

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 1994

4. Personalbedarf als Bestimmungsfaktor

Tabelle 3 zeigt bedarfsbezogene Aspekte der Rücknahme von Ausbildungskapazität. Eine Rücknahme der Ausbildungkapazität auf den *unmittelbaren, eigenen Bedarf* wird von 51 % der Betriebe, welche die Ausbildung eingeschränkt haben, genannt. Ein gewisser Vorrat an jungen Fachkräften wird von 20 bis 35 % angeführt.

Die Auftragslage der Unternehmen zum Befragungszeitpunkt und Unsicherheiten über die Zukunft waren erheblich in der Ausbildungsplanung: So stimmen 35 % der Unternehmen der Behauptung zu: "Die Wirtschaftslage der Branche ist ungünstig und unsicher, daher bilden wir weniger Lehrlinge aus."

Die rezessionsbedingte Zurückhaltung in der Ausbildung hängt aber nicht mit einer längerfristig negativen Einschätzung des Bedarfs an Lehrabsolventen zusammen. Etwa vier Fünftel der befragten Unternehmen lehnten die Behauptung: "Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluß" ab.

TABELLE 4:

Abnehmender Personalbedarf als Grund für die Einschränkung der Ausbildung?

Behauptungen	keine Lehrverträge zwischen 1990-1993	Reduktion zwischen 1990-1993
	Anteil der Zustimmenden	
Wir haben früher für den allgemeinen Arbeitsmarkt (also auch für andere Betriebe) ausgebildet; das können wir uns jetzt nicht mehr leisten.	35 %	51 %
Die Wirtschaftslage der Branche ist ungünstig und unsicher, daher bilden wir nicht mehr aus bzw weniger aus.	20 %	35 %
Wir haben derzeit genug junge Facharbeiter, sodaß wir einige Jahre nicht ausbilden müssen.	23 %	27 %
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluß.	11 %	14 %
Der Betrieb wird nicht mehr lange weitergeführt.	9 %	4 %

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 1994

TABELLE 5:

Zukünftiger Bedarf an Lehrabsolventen in technisch-gewerblichen Berufen aus der Sicht von Industrie und Gewerbe

Behauptung: "Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluß."

	Industrie-betriebe[1] (n = 54)	Industrie-betriebe[2] (n = 35)	Gewerbe-betriebe[3] (n = 279)	Gewerbe-betriebe[4] (n = 569)
	%	%	%	%
stimmt voll und ganz	7	6	3	3
stimmt weitgehend	17	9	8	6
stimmt eher nicht	30	26	20	15
stimmt überhaupt nicht	37	51	61	66
keine Antwort	9	9	8	10
gesamt	100	101	100	100

(1) Reduktion der Lehrlingsausbildung zwischen 1991 und 1994
(2) Keine Lehrlingsausbildung zwischen 1991 und 1994
(3) Reduktion der Lehrlingsausbildung zwischen 1991 und 1994
(4) Keine Lehrlingsausbildung zwischen 1991 und 1994

Quelle: ibw-Erhebung 1994

Nur 11 bzw 14 % der Befragten sind der Ansicht, daß sie in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrausbildung brauchen werden. Der Bedarf an Fachkräften mit berufsfachlicher Erstausbildung wird damit von 90 % der Befragten als anhaltend hoch eingeschätzt. In Gewerbe und Handwerk ist diese Sichtweise etwas stärker als in der Industrie vertreten (siehe Tabelle 5).

Die Sicht der betrieblichen Personalfachleute trifft sich damit mit den wissenschaftlichen Projektionen des Arbeitskräftebedarfs.[1] Im Bereich von Reparaturtätigkeiten wird ein Zuwachs bis zum Jahr 2010 erwartet, ebenso im Bereich "Maschinen/Anlagen steuern", der Rückgang beruht auf traditionellen Produktionsaufgaben, wie "Herstellen, Be- und Verarbeiten".

5. Substitutionsprozesse?

Rücknahmen in der Lehrlingsausbildung müssen bei anhaltendem Bedarf an praxisnahe ausgebildeten Fachkräften anderweitig kompensiert werden. Hierzu wurden in der Befragung einige Vorgaben gemacht.

Die häufigste Ausweichmaßnahme ist das Anlernen von neuen Mitarbeitern ohne berufliche Ausbildung. Unter jenen, welche die Ausbildung zum Befragungszeitpunkt eingestellt hatten, nennt fast ein Viertel die Maßnahme zur Kompensation der eigenen Ausbildung; im Tourismus ist es fast die Hälfte der Betriebe. Von den rein schulischen Bildungswegen erfüllen am ehesten die Fachschulen eine ergänzende Funktion zur dualen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Höhere Schulen scheinen diese - die eigene Ausbildung substituierende - Funktion bei einer Minderheit der Industriebetriebe (4 bzw 6 %) zu haben.

---

1 Die IAB-Prognos Projektion über Tätigkeitsbereiche und formale Qualifikation bis zum Jahr 2010 wird in Teil I Bildung und Wirtschaft, siehe S. 27 bis 45 dargestellt.

TABELLE 6:

Häufige Kompensationsmaßnahmen in der Fachkräfterekrutierung aufgrund der Reduktion oder Einstellung der Lehrlingsausbildung

FRAGE: "Welcher Weg wird anstelle der Lehrlingsausbildung gegangen? Wie finden Sie qualifizierte Mitarbeiter?"

tabellierter Wert: "häufig"(1)

BETRIEBE, WELCHE DIE AUSBILDUNG REDUZIERT HABEN

	Gewerbe Handwerk	Industrie	Handel	Touris-mus	gesamt
	(n=279)	(n=54)	(n=123)	(n=12)	(n=345)
Wir lernen Ungelernte an.	12 %	17 %	13 %	-	13 %
Wir stellen anstelle von Lehrlingen Absolventen von Fachschulen ein.	3 %	4 %	5 %	-	4 %
Wir stellen anstelle von Lehrlingen BHS-Maturanten ein.	1 %	4 %	2 %	-	2 %
Wir schulen AHS-Maturanten ein.	1 %	2 %	2 %	-	1 %

Fortsetzung der Tabelle siehe nächste Seite.

BETRIEBE, WELCHE DIE AUSBILDUNG DERZEIT EINGESTELLT HABEN

	Gewerbe Handwerk	Industrie	Handel	Touris-mus	gesamt
	(n=569)	(n=35)	(n=292)	(n=98)	(n=914)
Wir lernen Ungelernte an.	18 %	26 %	25 %	48 %	23 %
Wir stellen anstelle von Lehrlingen Absolventen von Fachschulen ein.	3 %	11 %	5 %	12 %	5 %
Wir stellen anstelle von Lehrlingen BHS-Maturanten ein.	1 %	6 %	1 %	1 %	1 %
Wir schulen AHS-Maturanten ein.	1 %	6 %	1 %	1 %	1 %

(1) Antwortvorgaben: häufig - manchmal - selten - nie

Quelle: ibw-Erhebung 1994

6. Dauer der Berufsschule

Jede Berufsschulzeitverlängerung ist nach den gegebenen rechtlichen Bedingungen eine Verkürzung der betrieblichen Ausbildungszeit. Von den österreichweit befragten Betrieben, welche in den letzten Jahren die Lehrlingsausbildung reduziert haben, gibt etwa die Hälfte an, daß die Dauer der Berufsschulzeit ein Grund für die Einschränkung im Ausbildungsbereich war; unter jenen, welche zum Befragungszeitpunkt nicht mehr ausgebildet haben, war es etwa ein Drittel.

Signifikante Meinungsunterschiede ergeben sich differenziert nach Sektionen: So sind 57 % der Betriebe aus Gewerbe/Handwerk und Handel dieser Auffassung, aber nur 15 % aus der Industrie.

TABELLE 7:

"Die Berufsschulzeit ist zu lang" als Grund für die Einschränkung in der Lehrlingsausbildung

	Gewerbe/ Handwerk	Industrie	Handel	gesamt
	%	%	%	%
trifft voll und ganz zu	32	6	29	27
trifft weitgehend zu	25	9	28	21
trifft eher nicht zu	27	43	29	30
trifft überhaupt nicht zu	12	33	8	16
keine Angabe	5	9	7	6
gesamt	101 (n=279)	100 (n=54)	101 (n=123)	100 (n=345)

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 1994

7. Praktische Unkündbarkeit (auch bei Motivationsverlust des Jugendlichen!) nach der Probezeit als schwere Belastung aus Sicht der Lehrbetriebe

67 % der Befragten sind der Auffassung, daß die Regelungen im Arbeitsrecht und im Jugendbeschäftigungsrecht die Lehrlingsausbildung sehr schwierig machen. Auch in der praktischen Unkündbarkeit nach der zweimonatigen Probezeit (auch bei mangelnder Eignung oder wenn die Neigung für den Beruf verlorengeht), in gewissen Arbeitszeitregelungen und im Eindruck, den die Ausbilder für sich gewinnen, nämlich daß die Lehrlinge mehr Rechte als Pflichten hätten, sehen die Befragten Erschwernisse für die

Handwerk (78 %) sowie der Handel (75 %). Dieser Umstand wiegt deshalb umso schwerer, als bei einem negativen Ergebnis bei der Lehrabschlußprüfung die Schuld in der Öffentlichkeit häufig dem Lehrbetrieb zugeschrieben wird. In diesem Zusammenhang gewinnt eine gezielte Auswahl der Lehrstellenbewerber immer mehr an Bedeutung (vgl. Knoblich, H. & Thum-Kraft, M. 1995, Teilbereich III: Ersausbildung, siehe S. 109 - 113)

TABELLE 8:

Rechtliche Rahmenbedingungen und öffentliche Angriffe als Gründe für die Einschränkung der Lehrlingsausbildung

Behauptungen	keine Lehrverträge zwischen 1990-1993	Reduktion zwischen 1990-1993
	Anteil der Zustimmenden	
Die Regelungen im Arbeitsrecht und im Jugendbeschäftigungsrecht machen die Lehrlingsausbildung sehr schwierig[1].	67 %	68 %
Die Lehrlingsausbildung wird in der Öffentlichkeit ständig schlecht gemacht, darum bilden wir nicht mehr aus.	18 %	19 %

[1] zB keine Lösungsmöglichkeit nach der Probezeit von zwei Monaten

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 1994

Auch der ideologische Gegenwind, welcher der Lehrlingsbildung entgegenschlägt, manifestierte sich in der Erhebung: Fast jeder fünfte Betrieb wurde durch den Umstand, daß die "Lehrlingsausbildung in der Öffentlichkeit ständig schlechtgemacht wird" in seiner Entscheidung die Lehrausbildung zu reduzieren beeinflußt.

8. Kosten, Erträge und die zu wenig beachteten Opportunitätserträge

Auf betriebswirtschaftlichen Modellrechnungen basierende Studien in Deutschland (vgl. Bardeleben v., R., Beicht, U. & Fehér, K. 1994, 3-22) und in Österreich (vgl. Stepan, A., Ortner, G. & Oswald, M. 1994) haben aufgezeigt, daß die duale Ausbildung den Betrieben in vielen Berufsbereichen "Nettokosten" verursacht, wenn man Aufwände (Personalkosten der Lehrlinge, des Ausbildungspersonals und Sachkosten) und Erträge (erfaßbare oder kalkulatorisch bewertete Produktivleistungen der Lehrlinge) gegenrechnet. Die Modellkonstruktionen weisen dabei etwas unterschiedliche Annahmen und Ergebnisse auf.

Entscheidend scheint dabei aber vor allem die Frage, ob damit auch die *Opportunitätserträge* hinreichend erfaßt werden. Als solche lassen sich unter anderen folgende Aspekte anführen (vgl. Cramer, G. 1994, S. 300):

* Minimierung von Personalbeschaffungskosten
* Einsparung von Einarbeitungskosten
* Stabilisierung der Lohn- und Gehaltsstruktur
* Anpassungsqualifizierung
* Minimierung von Fehlbesetzungen und Folgekosten
* Verringerung der Fluktuationskosten
* Verbesserung des Images/der Attraktivität des Unternehmens

In der Betriebsbefragung von 1994 über die Gründe der Rücknahme oder der damaligen Einstellung der Ausbildung wurde unter vielen anderen Gründen auch der Faktor "Kosten" vorgegeben. Den über 900 Betrieben, welche die Ausbildung zum Befragungszeitpunkt eingestellt haben, wurde folgende Frage vorgelegt: "Ist die Lehrlingsausbildung für Ihren Betrieb zu teuer geworden?" Dieser Aussage stimmten quer über die Wirtschaftsbereiche 29 % voll und ganz zu.

Interessant ist aber nun, daß eine derartige Begründung von den 35 Industriebetrieben in der Stichprobe am wenigsten geteilt wird (nur 17 % starke Zustimmung). In den Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern halten 2 % die Kosten als Grund für die Einstellung der Ausbildung für "voll und ganz" entscheidend, 13 % für "weitgehend", 51 % für "eher nicht" und 29 % für

Kosten als Grund für die Einstellung der Ausbildung für "voll und ganz" entscheidend, 13 % für "weitgehend", 51 % für "eher nicht" und 29 % für "überhaupt nicht". Bewerbereignung, aktueller Personalvorrat, Substitutionsmaßnahmen und Ausbildungsrahmenbedingungen erscheinen für die Großbetriebe gewichtigere Aspekte im Ausbildungsplatzangebot zu sein. In der öffentlichen Diskussion wird aber gerade der Ausbildungsplatzrückgang in der Industrie und in den Großbetrieben im allgemeinen immer wieder zum Anlaß für Forderungen nach anderen Finanzierungsformen genommen.

TABELLE 9:

Bedeutung des Kostenarguments in der Ausbildungseinstellung nach Betriebsgröße

Anzahl der Mitarbeiter im Lehrbetrieb	Anteil jener, welche auf die Frage "Ist die Lehrlingsausbildung für Ihren Betrieb zu teuer " geworden? mit "trifft voll und ganz zu" zustimmten	Anteil jener, welche der Behauptung "Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb, wir sind nicht mehr bereit, für andere auszubilden" mit "voll und ganz" zustimmten
1 (n=63)	54 %	29 %
2 (n=98)	39 %	27 %
3 (n=123)	37 %	23 %
4 (n=91)	33 %	23 %
5 (n=78)	26 %	14 %
6-10 (n=200)	24 %	18 %
11-20 (n=101)	27 %	13 %
21-50 (n=81)	15 %	10 %
> 50 (n=45)	2 %	2 %
gesamt (n=914)	29 %	18 %

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 1994

Auch das Problem, daß junge Fachkräfte nach Lehrabschluß - bei günstiger Arbeitsmarktlage - häufig den Lehrbetrieb verlassen, trifft weder die Industrie noch die Großbetriebe im allgemeinen. Der Behauptung "Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb, wir sind nicht mehr bereit, für andere auszubilden" stimmten - unter jenen, die zum Befragungszeitpunkt nicht mehr ausgebildet haben - nur 6 % der Industriebetriebe, 22 % der Gewerbebetriebe zu. Unter den ehemaligen Lehrbetrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern findet diese Aussage bei 20 bis 30 % volle Zustimmung, während dies die Personalverantwortlichen von den Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern nur 2 % tun.

Dies belegt auch die Wirklichkeitsferne der Vorwürfe an die Lehrbetriebe, deren ehemalige Lehrlinge - aufgrund von Erwartungen der Einkommens- und Positionsverbesserung am Arbeitsmarkt - mobil sind. Die Kleinbetriebe sind bei günstiger Arbeitsmarktlage für die jungen Fachkräfte oft nicht in der Lage, das Fachpersonal zu halten. Die Trennungen gehen zu zwei Drittel von den Lehrabsolventen aus (vgl. Ofner, F. 1993, S. 54; vgl. Blumberger, W., Freundlinger, A. ua 1994, S. 18).

TABELLE 10:

Lehrstellennachfrage als Ursache des Lehrstellenrückgangs?

FRAGE: "Haben sie Schwierigkeiten, qualifizierte Facharbeiter zu finden?

	Industriebetriebe, die zwischen 1990-1993 weniger Lehrlinge ausgebildet haben (n = 54)	Industriebetriebe, die zwischen 1990-1993 keine Lehrlinge ausgebildet haben (n = 35)
ja, häufig	28	63
ja, manchmal	37	23
ja, aber nur selten	11	9
nein, nie	20	6
keine Angabe	4	0
gesamt	100	101

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 1994

Daß die Kosten ein höchst relevanter Faktor in der dualen Berufsausbildung sind, ist evident, daß es sich um einen betriebswirtschaftlichen Kontext, kein "Gratisstudium" handelt, daß bei der kostenbezogenen Argumentation große Vorsicht walten sollte aber ebenso. Vor allem müssen auch die Opportunitätserträge hinreichend berücksichtigt werden. In diesem Sinne resümiert Günther Cramer von der deutschen AEG AG (Frankfurt/Main): "Höher als die Kosten der Berufsausbildung sind die Kosten, die dann entstehen, wenn auf Berufsausbildung verzichtet wird. Diese Kosten werden in aller Regel nicht erfaßt, aber mit Sicherheit übersteigen sie die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung (vgl. Cramer, G. 1994, S. 300)." In unserer Befragung gibt es hierfür einen interessanten Befund (siehe Tabelle 10).

9. Zukunftsperspektiven

Im Durchschnitt wollen 40 % der befragten Betriebe, welche zum Befragungszeitpunkt keine Lehrlinge hatten, wieder ausbilden. Bei den Betrieben, die in den letzten drei Jahren die Lehrlingszahl vermindert haben, denken über 20 % an zukünftige Ausweitungen.

TABELLE 11:

Zukünfige Ausbildung im Betrieb

FRAGE: "Denken Sie daran, in der nächsten Zeit wieder bzw wieder mehr Lehrlinge auszubilden?"

	Betriebe, die zwischen 1990-1993 weniger Lehrlinge ausgebildet haben (n=345)	Betriebe, die zwischen 1990-1993 keine Lehrlinge mehr ausgebildet haben (n=914)
	%	%
ja, sicher	6	21
ja, wahrscheinlich	16	20
nein, eher nicht	55	35
nein, sicher nicht	21	21
keine Angabe	1	3
gesamt	99	100

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 1994

In einer offenen Frage wurde erkundet, unter welchen Bedingungen wieder oder mehr Lehrlinge ausgebildet würden.

Fast ein Viertel der Befragten könnte sich vorstellen nach rechtlichen Adaptierungen wieder auszubilden. Jeder sechste der befragten Unternehmer sieht in der Beibehaltung des derzeitigen Ausmaßes der Berufsschulzeit, eine bessere Einstellung der Lehrlinge zum Beruf und eine Aufwertung des Images der Lehre als Voraussetzung für die Wiederaufnahme der Lehrlingsausbildung.

TABELLE 12:

Was sich ändern müßte, damit wieder mehr Betriebe Lehrlinge ausbilden?

Zuordnung der Antworten	Lehrlingsausbildung zwischen 1990-1993 keine	weniger
	%	%
Verringerung der Kosten der Ausbildung, Entlastung der Ausbildungsbetriebe	15	24
Gesetze (zB Lösungsmöglichkeit des Lehrvertrags während Ausbildung, weniger Bürokratie)	24	15
mehr für den Beruf geeignete Bewerber; bessere Berufsberatung	16	14
keine weitere Berufsschulzeitverlängerung/ mehr Zeit für die betriebliche Ausbildung	14	16
Auftragslage, wirtschaftliche Lage des Unternehmens	10	14
bessere Motivation der Jugendlichen für den Lehrberuf	0	7
Ansehen des Lehrberufs, Einstellung zum Beruf, Akzeptanz nicht nur der Rechte sondern auch der Pflichten des Lehrlings	16	6
Kooperationsform der Vertreter der mit der Ausbildung befaßten Institutionen (AK, Arbeitsinspektorat, Gewerkschaft)	2	2
betriebsinterne Veränderungen	3	1
gesamt	100	99
Anzahl der Nennungen: absolut	721	466

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 1994

Zwischen 15 und 24 % der Ausbilder glauben, daß die Reduzierung der Kosten eine Voraussetzung für die Erhöhung der Bereitschaft von Betrieben Lehrlinge auszubilden darstellt. 10 bzw 14 % der Befragten würde bei einer besseren Wirtschaftslage die Lehrlingsausbildung wieder einführen oder ausweiten. 15 von 100 befragten Ausbildern würden wieder/vermehrt Lehrlinge ausbilden, wenn sich für den jeweiligen Beruf geeignete Jugendliche finden ließen.

Insgesamt belegt der empirische Befund, daß die Zukunft der Lehrlingsausbildung einerseits von wirtschaftlichen, personalwirtschaftlichen Faktoren, andererseits aber auch von den Rahmenbedingungen des dualen Ausbildungssystems bestimmt wird.

TABELLE 13:

Lehrstellenmarkt Ende August 1995

Berufsobergruppe	Lehrstellen-suchende	offene Lehr-stellen	Diff.
Fremdenverkehr	418	1530	-1112
Bauberufe	376	978	-602
Holzverarbeiter	186	576	-390
Nahrungsmittelhersteller	153	334	-181
Metall-Elektroberufe	1141	1285	-144
Leder,Textil, Schuhe	54	156	-102
Steine, Ziegel, Glas	25	69	-44
Rauchfangkehrer/Chemisch-Putzer	6	45	-39
Chemische Berufe	4	24	-20
Papierhersteller	4	18	-14
Graphische Berufe	90	25	+65
Land- und Forstwirtschaft	186	86	+100
Gesundheitsberufe	158	39	+119
Technische Berufe	174	21	+153
Friseure	549	356	+193
unbestimmt	208	0	+208
Handel und Verkehr	1642	752	+890
Büroberufe	1047	110	+937
gesamt	6421	6404	+17

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktdaten 8/1995

TABELLE 14:

Lehrstellenmarkt in ausgewählten Lehrberufen der Berufsobergruppe "Metall-Elektro" Ende August 1995

Lehrberuf (Auswahl)	Lehrstellen-suchende	Offene Lehrstellen	Differenz
Kraftfahrzeugmechaniker	315	134	+181
Elektroinstallateur	196	80	+116
Elektromechaniker und -maschinenbauer	13	3	+10
Kraftfahrzeugelektriker	8	3	+5
Betriebsschlosser	5	23	-18
Stahlbauschlosser	3	31	-28
Maschinenschlosser	32	67	-35

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktdaten 8/1995

TABELLE 15:

Lehrstellenmarkt nach Bundesländern

Lehrberuf (Auswahl)	Lehrstellen-suchende	offene Lehrstellen	Differenz
Niederösterreich	836	1586	-750
Tirol	384	867	-483
Salzburg	304	554	-250
Vorarlberg	225	352	-127
Oberösterreich	1051	1152	-101
Burgenland	260	234	+26
Kärnten	707	649	+58
Wien	1043	432	+611
Steiermark	1611	578	+1033
gesamt	6421	6404	+17

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktdaten 8/1995; S. 36 und S. 38

TABELLE 16:

Veränderung der Lehrbetriebszahl nach Sektionen

	1984		1994	
Sektion[1]	absolut	%	absolut	%
Gewerbe und Handwerk	32.029	58,3	25.896	62,7
Industrie	2.491	4,5	1.813	4,4
Handel	14.158	25,8	8.222	19,9
Tourismus und Freizeitwirtschaft	5.212	9,5	3.823	9,3
Verkehr	331	0,6	300	0,7
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	160	0,3	204	0,5
Nichtkammer-bereich	559	1,0	1.041	2,5
gesamt	54.940	100,0	41.299	100,0

(1) Die Zählung enthält Doppelzählungen aufgrund mehrfacher Sektionszugehörigkeiten. Würde jedes Kammermitglied nur einmal als Lehrbetrieb gezählt, so käme man 1994 auf 38.220 Lehrbetriebe.

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

TABELLE 17:

Lehrlinge nach Betriebsgröße des Lehrbetriebs

Zahl der unselbständig Beschäftigten im Lehrbetrieb	Zahl der Lehrlinge absolut	Zahl der Lehrlinge in %	
1	1.555	1,2	
2 - 4	16.763	12,9	
5 - 9	25.320	19,4	52,0
10 - 19	24.052	18,5	
20 - 49	22.728	17,4	
50 - 99	12.102	9,3	33,4
100 - 199	8.690	6,7	
200 - 499	9.010	6,9	
500 - 999	3.526	2,7	14,6
1.000 und mehr	6.551	5,0	
gesamt	130.297	100,0	

Quelle: ÖSTAT, Arbeitsstättenzählung 1991

Literatur

BARDELEBEN v., R., BEICHT, U. & FEHÉR, K.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1994/4, 3-22.

BLUMBERGER, W., FREUNDLINGER, A. ua: Erfolgskontrolle der dualen Berufsausbildung. Zusammenfassung. IBE & ibw, Linz/Wien, 1994.

CRAMER, G.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung. In: Liesering, S., Schober, K. & Tessaring, M. (Hg): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 186. Nürnberg 1994.

OFNER, F.: Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung und von Fachschulen. Institut für Wirtschaftswissenschaften, Klagenfurt 1993.

STEPAN, A., ORTNER, G. & OSWALD, M.: Die betrieblichen Kosten der Berufsausbildung. Reihe "Bildung und Wirtschaft" Nr. 4, Wien 1994.

Helmut Knoblich, Monika Thum-Kraft

Auf der Suche nach einem qualifizierten Lehrling

Hilfestellungen bei der Lehrlingsauswahl

Damit eine Ausbildung sowohl für den Bewerber als auch für den Ausbildungsbetrieb erfolgreich verläuft, ist es notwendig genau zu prüfen, ob die Fähigkeiten und Neigungen des jungen Menschen den Anforderungen des zukünftigen Berufes entsprechen und ob die beiderseitigen Erwartungen zumindest zum größten Teil erfüllbar sind.

Die Auswahl des/der "Richtigen" verlangt Erfahrung, Menschenkenntnis und Einfühlungsvermögen. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Anforderungen, die sich aus dem Berufsbild und der firmenspezifischen Situation ergeben, die an und mit dem jungen Menschen geprüft werden müssen.

Das ibw entwickelt seit vielen Jahren gemeinsam mit Praktikern aus der Wirtschaft Aufgabenreihen, die den Entscheidungsträgern helfen zu meß- und vergleichbaren Ergebnissen ihrer Bewerber zu gelangen.

Anhand von zwei Beispielen soll gezeigt werden, welchen Weg das ibw hier geht.

1. ibw-Auswahlhilfe für die Lehrlingseinstellung

Mit der Mappe "ibw-Auswahlhilfe für die Lehrlingseinstellung" (vgl. Auswahlhilfe für die Lehrlings-einstellung 1995) bietet das ibw den Betrieben die Möglichkeit an, sich aus 100 Aufgaben eigenständig ein Beurteilungsinstrument der Lehrstellenbewerber zusammenzustellen, mit dem firmenspezifischen oder berufsbedingten Anforderungen bzw Veränderungen unkompliziert und kurzfristig Rechnung getragen werden kann.

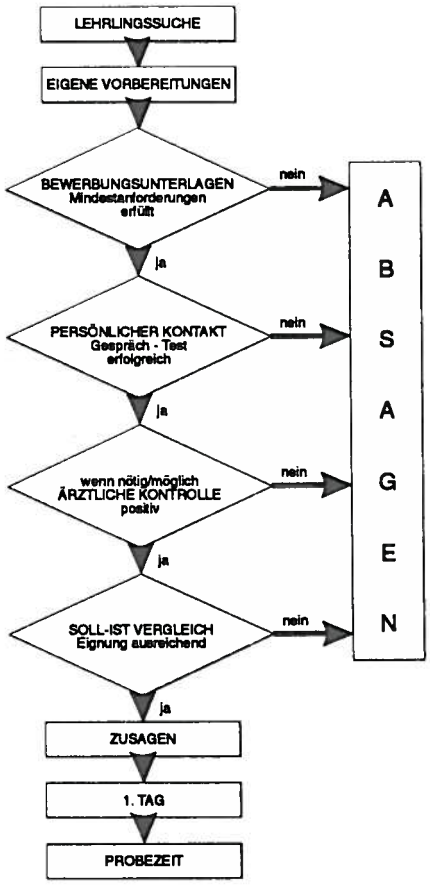
Die Mappe besteht aus drei Teilen:

Teil 1 - Informationsteil
Teil 2 - Aufgabenteil
Teil 3 - Lösungsteil

Der *Informationsteil* beschäftigt sich mit der Phase beginnend mit der Lehrlingssuche bis hin zur Probezeit, wobei sowohl auf rechtliche Grundlagen (Berufsausbildungsgesetz) hingewiesen wird als auch auf verschiedene Möglichkeiten mit Lehrstellensuchenden in Kontakt zu kommen.

GRAPHIK 1:

Ablaufschema



Weiters werden Beispiele für betriebsinterne Vorbereitungen angeführt, wie zB das Festlegen von beruflichen und betriebsspezifischen Anforderungen, eine "Checklist" für Aufnahmegespräche und Richtlinien für die Zusammenstellung von Eignungsprüfungen.

Letztlich bietet dieser Teil noch Anregungen für die Gestaltung des "ersten Tages" und der Probezeit. Wichtige Adressen und Literaturhinweise runden den Informationsteil ab.

Der *Aufgabenteil* umfaßt zwei Bereiche:

Jenen Teil, der Hinweise zur Gestaltung des Prüfungsablaufes liefert, Tätigkeitsbereiche beschreibt und eine Zuordnung dieser zu bestimmten Lehrberufen trifft. So ergeben sich zehn Berufsbereiche, für die wiederum die wichtigsten körperlichen (zB Farbtüchtigkeit, Handgeschicklichkeit), geistigen (zB Konzentration, technisches Verständnis) und persönlichen (zB Auftreten, Ordnungssinn) Anforderungen aufgelistet werden. Letztlich wird für jede dieser insgesamt 37 Anforderungen eine Reihe von Aufgaben angeführt.

Und jenen zweiten Teil, in dem die einzelnen - insgesamt 100 - Aufgaben in kopierfähiger Form abgebildet sind, weiters Arbeitsanleitung, Zeitvorgabe, Maximalpunkteanzahl und Literaturquelle angegeben sind.

Zwei Beispiele aus dem Aufgabenteil: siehe Seite 112

Der *Lösungsteil* enthält die richtigen Antworten auf die Testaufgaben und den jeweiligen Punktevergabeschlüssel. Dies ermöglicht eine selbständige Durchführung der Aufgabenreihe bis hin zur Auswertung.

2. ibw-Eignungsverfahren

Eine weitere Entscheidungshilfe stellt das ibw-Eignungsverfahren dar. Es dient sowohl den Jugendlichen bei der Berufswahl, als auch den Lehrbetrieben bei der Auswahl von Lehrstellenbewerbern. Das Verfahren konzentriert sich auf Fähigkeiten von Jugendlichen, die in der handwerklichen und kaufmännischen Berufsausübung von Experten als wichtig erachtet wurden.

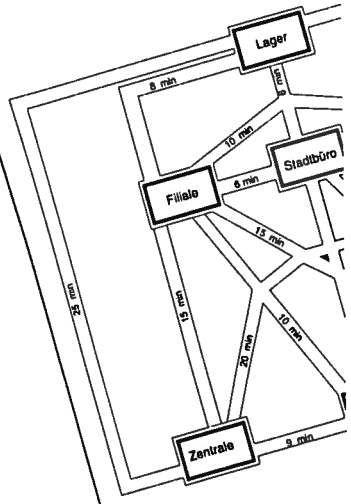
Name

Auswahlhilfe für die Lehrlings-einstellung

Bereich
Organisieren

Beispiel
Organisationstalent

6 min



Nr.	Mögliche Punkte
G05.2	12

Name

Auswahlhilfe für die Lehrlings-einstellung

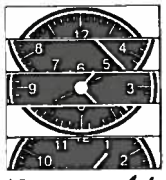
Bereich
Kombinationsgabe / Logik

Beispiel
Bildstreifen ordnen

5 min

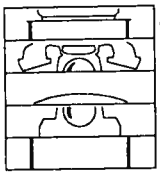
Anleitung
Ordnen Sie die Teilstücke a bis e richtig an.

Bsp.



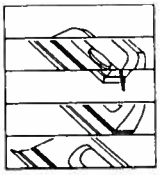
Lösung: a c c b d

1.



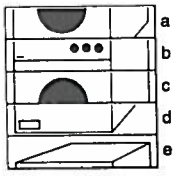
Lösung: _____

2.



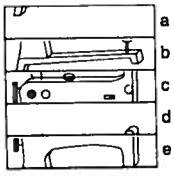
Lösung: _____

3.



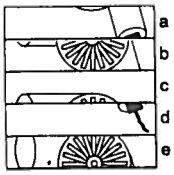
Lösung: _____

4.



Lösung: _____

5.



Lösung: _____

Nr.	Mögliche Punkte	Erreichte Punkte	entnommen aus
K13	5		Nr. 463 "Eignungstests erfolgreich bestehen" Humboldt-Taschenbuchverlag, München

Das Neue am ibw Eignungsverfahren:

* Das Ziel des ibw-Eignungsverfahrens - nämlich Fähigkeiten für Facharbeiter-Berufe abzutesten - legt es nahe, praxisorientierte Aufgabenstellungen zu verwenden. Das bedeutet ein Abgehen von Papier & Bleistift-Tests. So werden zB die klassischen "Zahnradaufgaben" zum Testen von technischem Verständnis nicht abstrakt am Papier gelöst, sondern an einem Gerät mit verstellbaren Achsen und auswechselbaren Zahnrädern.

* Der Vorteil des ibw-Eignungsverfahrens für den Betrieb besteht auch hier wieder in der Flexibilität, die eine rasche und gezielte Anpassung an Berufs- und vor allem Betriebsspezifika ermöglicht. Weiters zeigt das Fähigkeitsgefüge (Profil) an, auf welche Stärken und Schwächen beim einzelnen Jugendlichen während der Ausbildung zu achten ist.

* Dem Jugendlichen ermöglicht das ibw-Eignungsverfahren einen Überblick über seine Fähigkeiten. So kann der lehrstellensuchende Jugendliche von seinen Stärken ausgehend, in der Berufswelt Umschau halten. Das ist ein wesentlicher Vorteil gegenüber "Berufstests", die nur feststellen, ob ein Jugendlicher für einen bestimmten Beruf geeignet ist oder nicht. Zum Zwecke dieser Berufsorientierung wird das ibw-Eignungverfahren auch in den Berufsinformationszentren der Wirtschaft österreichweit eingesetzt.

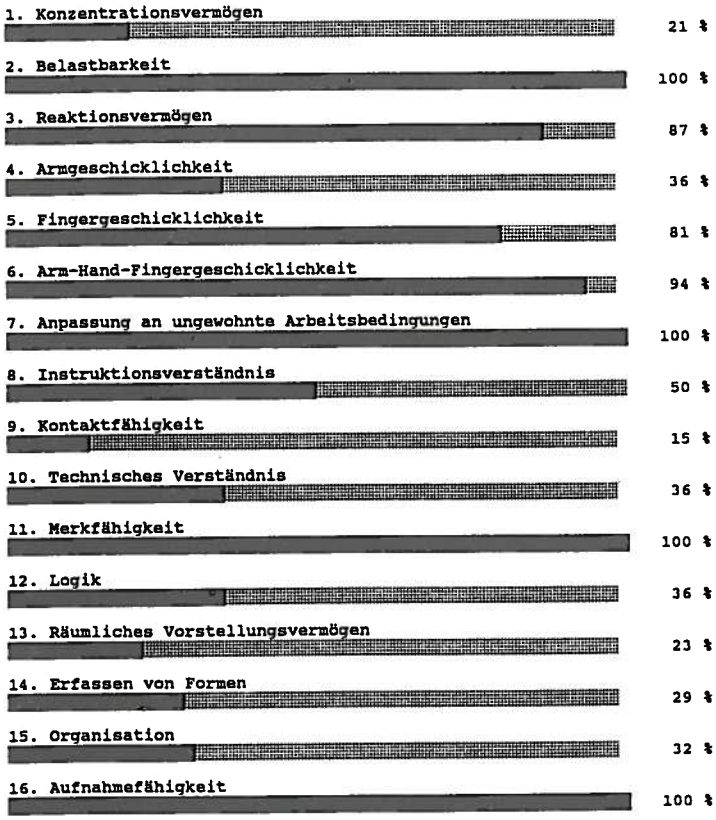
Solche Instrumente sind aber einer permanenten Adaptierung unterworfen. Derzeit wird gerade auf Anregung von Praktikern das ibw-Eignungsverfahren um einen Fähigkeitenbereich erweitert und die EDV-mäßige Auswertung noch anwenderfreundlicher gestaltet.

Auf Wunsch bestimmter Institutionen hat das ibw in den letzten Jahren auch spezifische Aufgabenreihen entwickelt, wie etwa die Aufgabenreihe für die KFZ-Innung Oberösterreich, für die Innung der Spediteure, für das Wiener Gewerbe, für die Werbeakademie des WIFI Wien, um nur einige zu nennen.

Orientierungsblatt/Fähigkeitenprofil

ORIENTIERUNGSBLATT Lf-Nr: 1

für Muster Ilse Datum 31.08.94



Bemerkungen:

Abschließend soll auch darauf hingewiesen werden, daß diese Verfahren als Hilfestellung bei der Auswahl von Bewerbern eingesetzt werden sollen, aber nur als "ein Bein" der Entscheidung neben den bislang verwendeten Kriterien, wie zB Schulnoten, persönliches Gespräch, Lebenslauf etc gesehen werden dürfen.

Literatur

AUSWAHLHILFE FÜR DIE LEHRLINGSEINSTELLUNG. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg), Wien 1995.

Johann Steinringer

Lehrabschlußprüfungen und Berufswettbewerbe

Formal betrachtet ist beiden Ereignissen gemeinsam, daß eine Anzahl von über längere Zeit hinweg erworbenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen in einer eigens, dafür organisierten Veranstaltung gezeigt werden soll und die Ergebnisse nach vorher vereinbarten Maßstäben bewertet werden.

Aber schon die Verwertungsmöglichkeiten der Bewertungsergebnisse oder der faktische Wert eines erreichten Platzes in einer Rangreihe werden unterschiedlich einzuschätzen. Positive Prüfungsergebnisse sind zumeist mit der Zuteilung sozialer oder wirtschaftlicher Chancen unmittelbar verbunden, die Siegerpositionen bei Berufswettbewerben mittelbar. Während berufliche Prüfungen "ein Instrument zur Allokation von Humanressourcen auf dem Arbeitsmarkt" (vgl. Freytag, H.P. 1995, S. 155) sind, entscheidet die persönliche Tüchtigkeit über den Erfolg der Verwertungsbemühungen eines Sieges oder einer guten Plazierung bei einem Berufswettbewerb.

Zeugnisse über Berufsprüfungen als Berufseingangsprüfungen dienen den Unternehmern als Nachfrager von Arbeitskräften und dem Prüfling als Anbieter von Arbeitskraft.

In beiden Fällen wird jedoch ein wesentliches Potential an Motivation angesprochen und wohl auch befriedigt; ein Umstand, der von jenen außer acht gelassen wird, die Prüfungen, Noten und Wettbewerbe abschaffen wollen oder geringschätzen.

1. Neues Lernen - neues Prüfen

Alle Bereiche unseres Lebens - Arbeit, Freizeit, Unterhaltung, Kultur, Bildung und die diesen Lebens- und Aktionsbereichen jeweils entsprechende wirtschaftliche Seite werden in den nächsten Jahren einem großen Transformationsprozeß unterliegen. Zeitliche und regionale Dimensionen der In-

formationsübermittlung werden spielend überwunden werden können. Wer über das entsprechende Know-how und die technischen Möglichkeiten verfügt, wird innerhalb von Stunden Zugang zu jener Wissensmenge haben, für deren Recherche unsere Elterngenerationen ihr gesamtes Leben benötigten. Damit geht das vielzitierte Gutenberg-Zeitalter noch nicht unter. Wohl aber wird den Printmedien und der aus ihnen und durch sie erworbenen Bildungs-Kultur ein neuer Stellenwert zukommen. Aber auch die Erwerbsarbeit, auf deren fachlichen Zugang sich die Berufsprüfungen auf unterschiedlichen Ebenen bezogen haben, wird wesentliche Veränderungen erfahren. Diejenigen, die das Phänomen Geschwindigkeit begreifen, werden auf dem Daten-Highway am schnellsten sein. Diejenigen, die das neue Denken erfassen und digitale Medien dazu nutzen Projekte zu erfinden, zu entwickeln und in konkrete, nützliche Produkte umzusetzen, werden zur peer-group der Erfolgreichen zählen.

Dementsprechend werden herkömmliche Organisationsformen des Lernens ebenso bedeutsamen Veränderungen unterliegen. Die Funktion von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen, das Selbstverständnis der Berufsgruppe "Lehrer" wird sich diesen Veränderungen rasch unterziehen müssen.

Daher wird es auch wichtig sein, den immer schon stattfindenden, aber von der wissenschaftlichen Pädagogik weitgehend unbeachteten Bereichen des nicht-schulbezogenen Lernens größere Aufmerksamkeit zu schenken. Dem intentionalen Lernen wird ein "Lernen en passant" gegenübergestellt, "das sich in der Wahrnehmung der handelnden Personen nebenbei ergibt, ... das aber weder (Haupt-)Absicht noch Ziel des Handelns ist: Die überwiegende Motivation ist nicht auf den Erwerb und das Behalten von Wissen oder Können oder andere Veränderungen oder Stabilisierungen gerichtet. Charakteristika dieses Lernens sind: Es ist in Lebenszusammenhänge integriert, wenig verpflichtend, hoch individualistisch, selten vorhersehbar - erst im Nachhinein feststellbar, ganzheitlich, episodenhaft, multivalent, bedeutungsvoll und nützlich, oft erfolgreich ohne viel Mühe, mit weitem Spektrum von Support, auf Vorausgehendes aufbauend, und kann zu intentionalem Lernen führen (vgl. Reischmann, J. 1995, S. 200 ff.)."

Obwohl, oder gerade wegen des immer größer werdenden Angebotes an Wißbarem muß eine Lernförderung Platz greifen, die selbstgesteuertes Lernen ermöglicht. Der möglichst rasche und ökonomische Erwerb neuen Inhaltswissens, das ja möglicherweise rasch veraltet, reicht nicht aus. Eine Person, die ihr Lernen selbst steuern kann, muß in der Lage sein, das eigene Lernen zu planen und vorzubereiten, jene Lerntechniken beherrschen, die zum Verstehen und Behalten dienlich sind, das eigene Lernen auszuwerten und zu bewerten und die Motivation dafür aufrecht zu halten (vgl. Simons, J. 1992, S. 251ff.).

2. Die Lehrabschlußprüfung der Zukunft

Bei der Lehrabschlußprüfung soll der Jugendliche zeigen, inwiefern er die dem Beruf eigentümlichen Tätigkeiten fachgerecht, selbständig und eigenverantwortlich ausführen kann. Dieses Anforderungsprofil der Lehrausbildung in Betrieb und Berufsschule bietet seinen Absolventen einen wesentlichen Startvorteil: die sofortige Umsetzungsmöglichkeit des Gelernten in die Praxis. Während für die Absolventen aller weiterführenden Schulen eine ständig wachsende Einschulungszeit bis zur betriebsgerechten Einsetzbarkeit erforderlich ist, setzen Facharbeiter ihr Wissen sofort im Betrieb um.

Bei einer Berechnung von Ausbildungskosten müßte dieser Umstand gewürdigt werden: Absolventen weiterführender Schulen beanspruchen sowohl ein Vielfaches der öffentlichen Mittel während der Schulzeit als auch betriebliche Investitionen zur Einschulung am Beginn der Berufstätigkeit.

Die Prüfungsbeispiele für die theoretische und fachpraktische Arbeit sind daher auf die obgenannten Erfordernisse einer zukünftigen Praxis als Fachkraft, auf die Einbeziehung neuer Medien aber auch auf die erfolgversprechenden Verhaltensmerkmale abzustimmen. Die Selektivität des Systems darf seine Schärfe nicht ausschließlich am Ende des Bildungsganges zeigen. Große Betriebe in Industrie und Handel treffen bereits bei der Lehrlingsaufnahme eine Auswahl. Die Erfolgsquote bei Lehrabschlußprüfungen wird dadurch wesentlich gesteigert. Kleinbetriebe und Gewerbebetriebe bieten ihren Lehrlingen auch dann die Chance zur Erreichung des Berufs-

glückes, die diesen eine berufliche Ausbildung in weiterführenden Schulen oder Großbetrieben verwehrt wird, weil die Noten des Pflichtschul-Abschlußzeugnisses nicht sehr gut ausfielen. Laut einer ibw-Befragung hatten 1988 nur 20 % der Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern so viele Lehrstellenwerber, daß sie vor Ausbildungsbeginn mit Hilfe von Tests eine Auswahl treffen konnten; bei Großbetrieben lag die Quote bei 80 % (vgl. Schneeberger, A. 1988, S. 43).

3. Erfolge bei der Lehrabschlußprüfung

TABELLE 1:

Prüfungsantritte und Erfolgsquoten 1994 nach Wirtschaftsbereichen

	Prüfungs-antritte	Erfolgs-quoten
Gewerbe und Handwerk	24324	80,8 %
Handel	8260	88,4 %
Industrie	6831	87,8 %
Tourismus und Freizeitwirtschaft	4358	82,7 %
Verkehr	1279	89,6 %
Geld-/Kredit-/Versicherungswesen	348	96,0 %
Nichtkammerbereich	1196	93,1 %
sonstige*	6298	88,2 %
gesamt	52894	84,5%

* Prüfungen im 2. Bildungsweg, Zusatzprüfungen; Prüfungen gem. § 23 Abs. 5 lit a, § 23 Abs. 5 lit b, § 27 Abs. 1, § 29.

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 1994, Teil 2, Wien 1995, S. 186ff.

Diese Form der Inputselektion spiegelt sich in den Prüfungsergebnissen wieder. Während Gewerbe, Handwerk und Tourismus und Freizeitwirtschaft unter dem Schnitt von 84,5 % liegen, übersteigt die Erfolgsquote in anderen Sektionen die 90 %-Marke. Jedenfalls ist diese Quote höher als die aller weiterführenden Schulen.

1994 sind 52.900 Personen zur Lehrabschlußprüfung angetreten. Hiervon haben 84 % oder knapp 44.000 die Prüfung erfolgreich absolviert. Der Zeitvergleich zeigt, daß die genannte Erfolgsquote kaum von den Ergebnissen der letzten Jahrgänge abweicht. 11 % der Prüflinge des Jahrgangs 1994 erreichten eine Auszeichnung.

TABELLE 2:

Erfolgsquoten bei der Lehrabschlußprüfung im letzten Jahrzehnt

	Prüfungsantritte	Anteil: bestandene Prüfungen
1984	63.109	85,7 %
1985	61.700	86,0 %
1986	60.595	85,7 %
1987	61.156	85,9 %
1988	59.621	85,8 %
1989	58.585	86,2 %
1990	57.247	86,2 %
1991	54.720	86,2 %
1992	55.443	85,1 %
1993	54.575	84,9 %
1994	52.894	84,5 %

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 1984 - 1994

12 % der Prüflinge des Jahrgangs 1994 waren Prüfungswiederholer. Eine Befragung des Prüfungsjahrgangs 1987 hat ergeben, daß 75 % der Prüfungswiederholer die Lehrabschlußprüfung im 2. Anlauf bestehen.

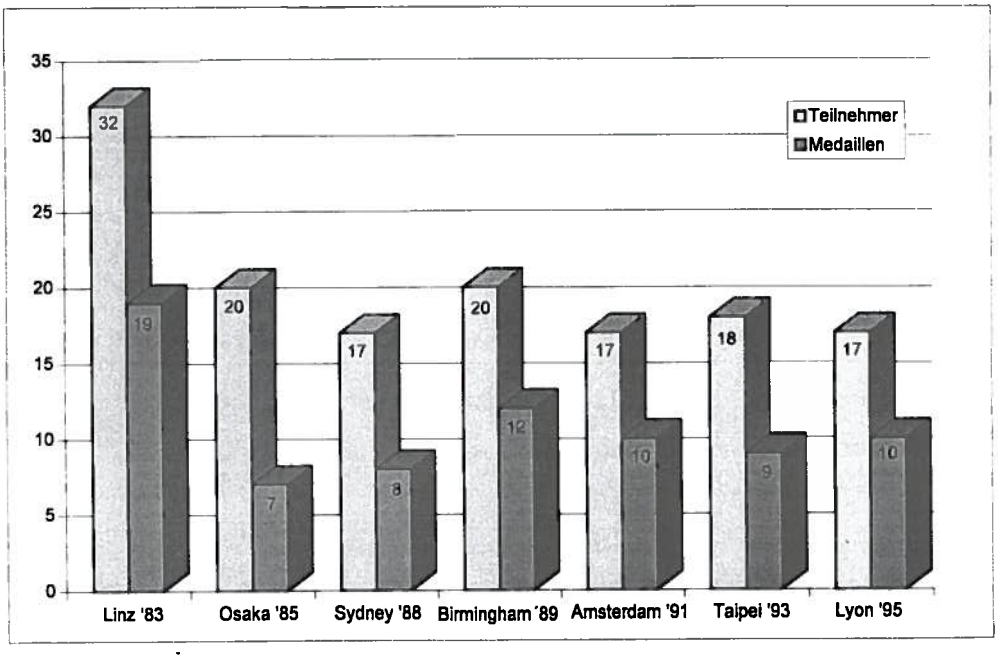
4. Internationale Berufswettbewerbe: Was bringt die Teilnahme? - Ergebnisse aus einer Studie des ibw

Es gehört beinahe schon zur Tradition, daß Österreich im Rahmen der internationalen Berufswettbewerbe (IBWB) unter den "best of the nations" zu finden ist. Zuletzt - bei der IBWB-Veranstaltung in Lyon 1995 - erzielte die österreichische Mannschaft vor den europäischen und den sonst siegreichen fernöstlichen Teams den 1. Platz.

Prinzipiell ist die Geschichte der Teilnahme Österreichs an den IBWBs von Erfolg gekrönt: seit der Linzer Veranstaltung 1983 nahmen 141 österreichische Lehrlinge an den in allen Herren Ländern stattfindenden Berufsolympiaden teil - 81 konnten in unterschiedlichen Disziplinen Medaillen, Diplome oder Leistungsurkunden gewinnen.

GRAPHIK 1:

Internationale Berufswettbewerbe
Österreichische Erfolge seit Linz 1983



Ziel einer im Frühjahr 1994 vom ibw durchgeführten Umfrage war es, das Zusammenspiel der "Kriterien auf dem Weg zu Erfolg" transparent zu machen. Erhoben wurden bei den IBWB-Kandidaten und den entsendenden Unternehmen Faktoren wie Motivation für die Teilnahme, Vorbereitungsaufwand, konkrete Erfahrungen während der Wettbewerbssituation bzw die "Umwegrentabilität", dh der aus dem IBWB gezogene Nutzen. Befragt wurden beide Zielgruppen weiters nach den drei wichtigsten Eigenschaften für ein erfolgreiches Abschneiden beim IBWB bzw im Berufsleben allgemein.

Überraschend hoch war die Zahl der Rückmeldungen bei den Wettbewerbsteilnehmern - sie sandten zu 70 % den "Teilnehmerfragebogen" zurück. Beim "Unternehmensfragebogen" konnte eine Rücklaufquote von 40 % erreicht werden.

5. Ergebnisse im Überblick

Was erwarten sich die Unternehmen vom IBWB: In erster Linie wollen die entsendenden Betriebe sich mit ihren Jugendlichen in puncto Ausbildung mit anderen Betrieben messen und *Impulse für den Erhalt des hohen fachlichen Ausbildungsniveaus* setzen. Darüberhinaus erwarten sich 63 % der befragten Unternehmen durch die Teilnahme an den Berufsolympiaden eine Image- und Prestigesteigerung für ihr Unternehmen.

Bei weitem wichtigstes *Selektionskriterium* für die Unternehmen, bei der Auswahl der Lehrlinge, ist deren *fachliche Eignung*. Befragt man die Lehrlinge, warum sie für den IBWB ausgewählt wurden, rangiert auch bei diesen die fachliche Eignung als Selektionskriterium Nr. 1 (86 %), gefolgt von Schlüsselqualifikationen wie Fleiß, Selbstsicherheit und Streßresistenz.

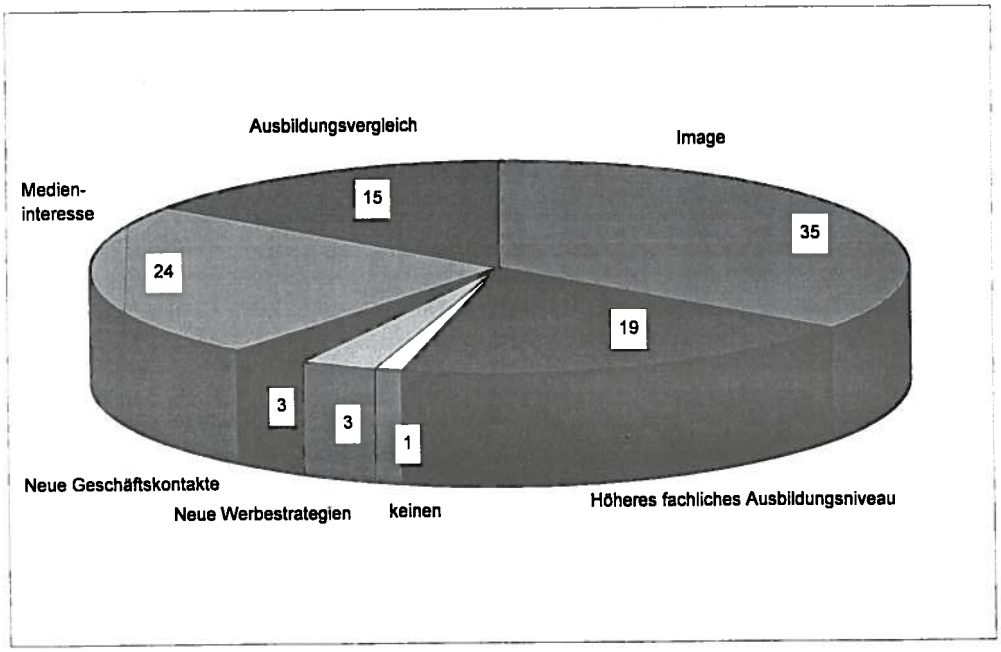
Die Betriebe lassen sich die Entsendung von Jugendlichen auch etwas kosten. Sie geben ihnen während der Vorbereitungszeit die Möglichkeit des speziellen Trainings innerhalb und außerhalb des Betriebes, gewähren Sonderurlaube bis zu drei Wochen, stellen Werkzeug zur Verfügung und refundieren Fahrt- und Aufenthaltskosten für die Vorbereitungen bei betriebsexternen Trainingsmöglichkeiten. Der größte Teil der Wettbewerbsvorbereitung findet innerhalb des Betriebes statt.

Diese Angaben werden durch die Teilnehmerbefragung bestätigt: 80 % geben an durch Training im eigenen Unternehmen in der Vorbereitungsphase Unterstützung erfahren zu haben, etwas mehr als ein Drittel nennt die Entsendung zum Training ins WIFI. Darüberhinaus nennen sie die Bereitstellung von Werkzeug (77 %), die Rückerstattung von Fahrtkosten (48 %), die Refundierung von Aufenthaltskosten (46 %) beim Training als weitere unterstützende Maßnahmen. *Wichtigste Ansprechpartner für die Jugendlichen* in der Vorbereitungsphase auf den IBWB sind Vorgesetzte (52,5 %), Ausbilder (50 %) und die österreichischen Experten (40 %).

Auch wenn der Aufwand im Regelfall doch erheblich und die Konkurrenz groß ist, würden *97 % der Unternehmen wieder einen Kandidaten entsenden*. Warum? Offensichtlich erhält, wie erhofft, durch die Teilnahme eines Mitarbeiters beim IBWB das *Unternehmensimage* positive Impulse bzw wird das *Medieninteresse* auf den Betrieb gelenkt. Weiterer Pluspunkt für das Unternehmen: Durch einen Vergleich mit anderen Konkurrenten im In- und Ausland beim IBWB wird eine *Steigerung des Ausbildungsniveaus* im Betrieb erreicht. Die von seiten der Unternehmen in den IBWB gesetzten Erwartungen werden demnach erfüllt.

GRAPHIK 2:

Nutzen für die Unternehmen



Trotz besonderer Anforderungen in der Wettbewerbssituation wie Zeitdruck (57 %), hohe Erfolgserwartung (26,5 %) oder technische Ausstattung am Arbeitsplatz (26,5 %) werten nahezu 84 % der Kandidaten die Teilnahme beim *IBWB als großes persönliches Erfolgserlebnis*, bei dem über die Konkurrenzsituation hinweg viele Freundschaften geschlossen wurden. Der IBWB kann somit, sicherlich stark bedingt durch den internationalen Charakter, als Schlüsselereignis im Leben der Teilnehmer interpretiert werden, das auch zu neuen beruflichen Zielsetzungen, wie zB dem Selbständigwerden anregt.

Als *Kriterien des Erfolges*, sowohl beim Internationalen Berufswettbewerb als auch im Berufsleben werden vor allem *Fleiß, Erfolgsstreben und der persönliche Einsatz* genannt, gefolgt von der guten Ausbildung. Auch aus der Sicht der Teilnehmer ist Fleiß, Erfolgsstreben, Einsatz, sowie die gute Vorbereitung das Geheimnis des Erfolges beim Wettbewerb wie auch im Berufsleben. Auf bloßes Glück wird weder auf der Seite der Unternehmen noch der IBWB-Teilnehmer gesetzt.

Nahezu 100 % der befragten Unternehmen sprechen sich weiterhin für eine aktive Rolle der *Wirtschaftskammern* aus: sie sollen vor allem dafür sorgen, daß eine österreichische Teilnahme an künftigen Wettbewerben gesichert ist. Schließlich werten die Siege das Image der Lehrlingsausbildung in Österreich auf und regen In-novationen innerhalb der betrieblichen Ausbildung an.

Schließlich soll die oben versuchte Vorausschau durch den Hinweis auf den gegenwärtig stattfindenden dramatischen und drastischen Orientierungs- und Organisationswandel in der Personalentwicklung von Betrieben ergänzt werden. So wird vielfach der strategische Ansatz versucht, Personalentwicklungs- und Bildungsarbeit zu integrieren und mit der technischen Investitionsplanung zu verzahnen, ein Bildungs-Controlling wird eingeführt und die Kundenorientierung in den Vordergrund gestellt. Der Mitarbeiter muß seinen Marktwert durch eigenes Engagement erhalten. Dieser Denkweise haben sukzessive auch die Prüfungsaufgaben bei allen Berufsprüfungen zu folgen. Das Nachvollziehen und Beantworten von Fragen wird ersetzt werden müssen durch die Auseinandersetzung mit dem Arbeitsablauf, um ein Handlungslernen zu ermöglichen (vgl. Jacobs, O. 1992, S. 227ff.).

Literatur

FREYTAG, H. P.: Was wie prüfen? Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1995/2.

JACOBS, O.: Konsequenzen und Perspektiven für eine zukunftsorientierte Berufsausbildung in der Versorgungstechnik. In: Hoppe, M. (Hg): Versorgungstechnik und Berufsausbildung - Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB. Berlin 1992.

REISCHMANN, J.: Lernen en passant - die vergessene Dimension. Grundlagen der Weiterbildung, 1995/8.

SCHNEEBERGER, A.: Lehrabschlußprüfung und berufliche Zukunft. ibw-Schriftenreihe Nr. 61, Wien 1988.

SIMONS, J.: Lernen, selbständig zu lernen - ein Rahmenmodell. In: Mandl, H. & Friedrich, H. F. (Hg): Lern- und Denkstrategien - Analyse und Intervention. Hogrefe, Göttingen 1992.

Monika Thum-Kraft

Vermehrter Zustrom zu berufsbildenden Ausbildungsgängen

1. Die Lösung für praxisadäquate Qualifizierung?

Immer mehr Jugendliche erwerben ihre Matura an berufsbildenden höheren Schulen. Immer mehr Erwachsene drücken die Schulbank - hier wieder vor allem an der Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) und der Handelsakademie (HAK) für Berufstätige. Die Werkmeisterschule und die WIFI-Fachakademie haben regen Zustrom. Multimediale Lerntechniken halten Einzug in die berufliche Weiterbildung.

Gab es im Jahr 1980 erst 9286 Maturanten und Maturantinnen von Berufsbildenden Höheren Schulen (BHS), so stieg die Zahl bis zum Jahr 1994 um 6429 auf 15.715 Absolventen (das ist eine Steigerungsrate von knapp 70 %). *Somit gibt es derzeit deutlich mehr BHS-Maturanten als Maturanten von Allgemeinbildenden Höheren Schulen (AHS)* (13.951) pro Schuljahr. Die Anzahl der AHS Maturanten ging in den letzten 15 Jahren um ca 18 % zurück.

Die BHS-Maturanten verteilen sich zu 45 % auf die HTL, hier wieder vor allem auf die *Fachrichtungen Elektrotechnik/Elektronik* (30 % aller Schüler wählen diesen Ausbildungszweig), *Maschinenbau und Bau/Holz*. 41 % der Maturanten erwerben ihren Abschluß an einer HAK und 14 % an einer Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe oder Höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalt (vgl. Statistisches Handbuch 1994; vgl. Österreichische Hochschulstatistik 1981/82, 1993/94).

Besonders hoch ist der *Zuwachs von Maturanten, die ihren Abschluß in den Sonderformen* (BHS für Berufstätige, Kollegs, Aufbaulehrgänge) machen. So zum Beispiel gab es zwischen 1983 und 1993 eine Zuwachsrate bei den Maturanten der HTL-Sonderformen um 139 % (vgl. Schneeberger, A. 1995).

TABELLE 1:

Maturanten *) nach Schulform Maturajahr 1994

AHS		13.951	45 %
BHS		15.715	51 %
	HTL	7.137	45 %
	HAK	5.428	35 %
	HL f. wirtsch. Berufe	2.573	16 %
	HL f. land- u. forstwirtsch.	577 **)	4 %
	HL Lehrer- und Erzieherbild.	1.143	4 %
Gesamt		30.809	100 %

*) Schüler in den Abschlußklassen maturaführender Schulen, Berufsbildende Höhere Schulen jeweils inklusive Sonderformen, ohne Kollegs

**) Maturajahr 1993, keine aktuellen Zahlen verfügbar

Auch *Mädchen streben vermehrt zu Berufsbildenden Höheren Schulen.*

Blieb der Prozentsatz von weiblichen Maturanten in den letzten zehn Jahren in der AHS nahezu unverändert, so stieg hingegen der Anteil der BHS-Maturantinnen im selben Zeitraum um fast 10 %. Die Mädchen bevorzugen allerdings die Handelsakademie, die Höheren Lehranstalten für Textil, Fremdenverkehr, Bekleidung und Kunstgewerbe. Die "klassischen HTLs" in der Langform konnten nur einen Zuwachs von 3 % Maturantinnen verzeichnen. In den Kollegs dieser Fachrichtungen finden sich hingegen bereits ein Drittel Absolventinnen (ibw, daten & fakten 1992/20).

Aufgrund dieser statistischen Daten muß der Wirtschaft doch ein wesentlich größeres Angebot an fachlich hoch qualifizierten Mitarbeitern zur Verfügung stehen.

Was sind nun die Konsequenzen dieser Outputsteigerung an BHS-Absolventen? Einerseits ist eine *erhöhte Studienaufnahme* der Absolventen festzustellen und andererseits eine *verschärfte Konkurrenz im technisch-gewerblichen und kaufmännischen Mittelbau* zwischen BHS-Absolventen und Lehrabsolventen (zT mit Aufstiegsfortbildung wie Werkmeisterschule oder WIFI-Fachakademie). Die Absolventen von mittleren Fachschulen verlieren

in diesem Bereich immer mehr an Bedeutung; die Zahl der Schüler von BMS hat sich innerhalb der letzten zehn Jahre halbiert.

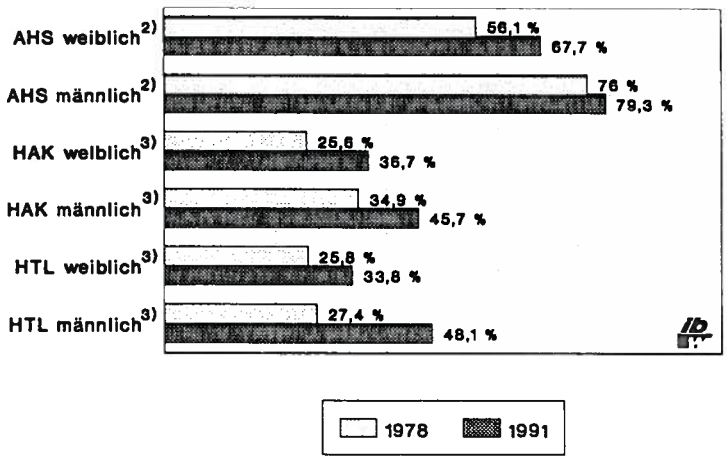
1.1 Erhöhte Studienaufnahme

Die HTL wird immer mehr zum "Zubringer" für Universitäten. Der Prozentsatz der männlichen HTL-Absolventen, die ein Studium beginnen, hat sich seit 1978 fast verdoppelt und liegt nun mit 48 % bereits über dem Anteil der männlichen HAK-Absolventen (46 %) (ibw, daten & fakten 1995/4; vgl. Thum-Kraft, M. 1994; vgl. Hochschulbericht 1993). Zwar ist die AHS nach wie vor der "Hauptlieferant" für die Universitäten, doch zeigt sich, daß bei der Doppelfunktion, die die Berufsbildende Höhere Schule auszeichnet, nämlich für die Berufsausbildung einerseits und für die Studienberechtigung andererseits zu qualifizieren, zunehmend die Vorbereitung auf ein Universitätsstudium an Bedeutung gewinnt.

GRAPHIK 1:

Die HTL wird immer mehr zum "Zubringer" für die Universität

Steigerung der Übertrittsquoten[1]
1978 - 1991



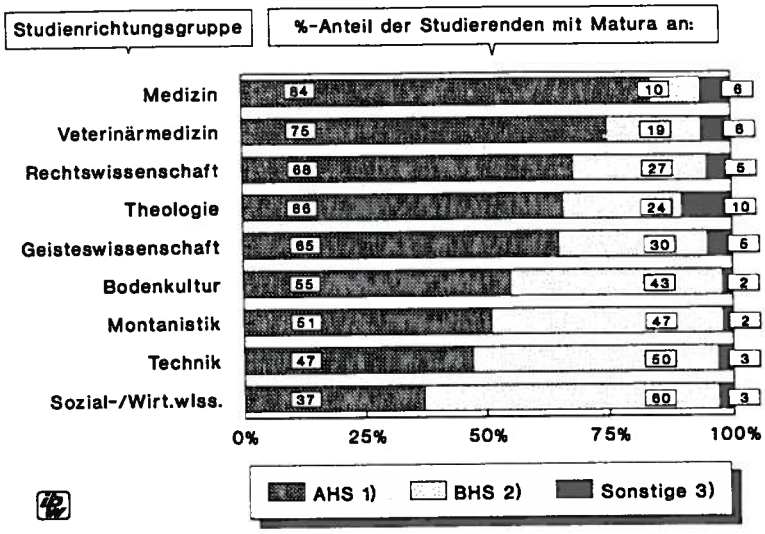
1) Anteil der Maturanten/innen in %, die innerhalb der 3 folgenden Semester an einer Universität erstinskribiert haben.
2) ohne Sonderformen
3) inklusive Sonderformen

2. Unterscheiden sich nun BHS- und AHS-Absolventen bei der Studienwahl?

Zwischen der Schulform an der maturiert wird und der gewählten Studienrichtung besteht ein *offensichtlicher Zusammenhang*.

GRAPHIK 2:

Studienwahl schon mit 14 Jahren?



1) AHS-Langform, Oberstufenrealgymnasium

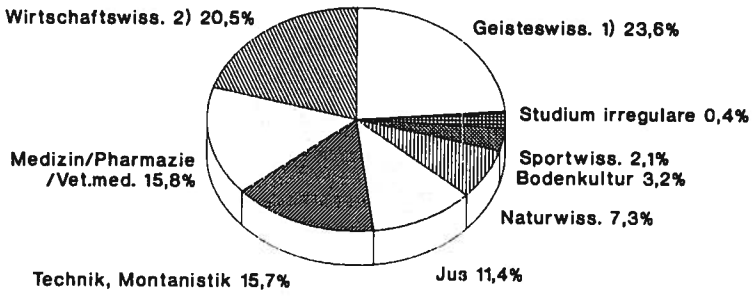
2) Handelsakademien, Höhere Anstalt der Lehrer- und Erzieherbildung, Höhere technische und gewerbliche Lehranstalt, Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe, Höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalt

3) Berufsbildende Akademie, Sonderformen der Allgemeinbildenden höheren Schulen, Externistenreifeprüfung, Reifeprüfung im Ausland, Studienberechtigungsprüfungen

Absolventen und Absolventinnen Berufsbildender Höherer Schulen wählen vermehrt Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, wobei es sich hiebei vor allem um HAK-Absolventen und Absolventinnen handelt. Die HTL- Absolventen studieren überdurchschnittlich oft Technik und Montanistik, die Maturanten und Maturantinnen Höherer land- und forstwirtschaftlicher Lehranstalten Bodenkultur. Die AHS-Absolventen inskribieren die "traditionellen" Studienrichtungen wie Medizin, Rechtswissenschaften, Geisteswissenschaften (ibw, daten & fakten 1993/23; vgl. Hochschulbericht 1993).

GRAPHIK 3:

Erstabschlüsse nach Studienrichtungsgruppen
(Inländische Absolventen; Studienjahr 1991/92, n = 9476)



1) Inkl. Theologie
2) Inkl. Sozialwissenschaften (1991/92: 35 Erstabschlüsse in Soziologie, Sozialwirtschaft und Sozial- u. Wirt.Stat.)

Daten aus: BMWF, Hochschulbericht 1993.

20 % der Abschlüsse von Hochschulabsolventen in Österreich entfallen auf Wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtungen, 16 % auf Technik (inkl. Montanistik), 4 % auf Bodenkultur. Spitzenreiter sind nach wie vor die Geisteswissenschaften mit 24 %. Doch zeigt sich eine *Erhöhung des Anteils der wirtschaftsnahen Studien* seit dem Beginn der Achtziger Jahre. Der Anteil der Wirtschaftsabsolventen stieg von 14 auf 20 %, der der Technikabsolventen von 14 auf 16 % (vgl. Statistisches Handbuch 1982).

2.1 Verschärfte Konkurrenz im Mittelbau

Neben der vermehrten unmittelbaren Konkurrenz aus den eigenen Reihen, haben sich die BHS-Absolventen auch mit einer wachsenden Zahl von Lehrabsolventen, die sich in Werkmeisterschulen, WIFI-Fachakademien etc) weiterqualifiziert haben, zu messen. Daher kommt der Curriculumgestaltung an den BHS immer mehr Bedeutung zu. Dabei müssen die Erwartungen, die die Wirtschaft in die Absolventen setzt, berücksichtigt werden. Das ibw hat im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten für die kaufmännischen Schulen und für die Schulen der Textil- und Bekleidungstechnik Studien durchgeführt (vgl. Thum-Kraft, M. & Freundlinger, A. 1991; vgl. Thum-Kraft, M. 1993; vgl. Thum-Kraft, M. 1995a).

Sowohl im kaufmännischen als im textilen Bereich zeigt sich das bekannte *Phänomen des upgrading*. Einem starken Rückgang der Fachschulabsolventen stehen Zuwächse bei den Höheren Lehranstalten gegenüber. Dieses Schulwahlverhalten korrespondiert mit den Aussagen der Personalverantwortlichen, die für BHS-Maturanten in ihren Unternehmen größere Chancen und weitere Einsatzbereiche sehen. Die Substitutionsmöglichkeiten von Fachschülern sind sehr vielfältig; allen voran durch Lehrabsolventen und auch durch Anlernkräfte.

Im *kaufmännischen Bereich* erwarten sich die Betriebe zusätzlich zu den fachlichen Qualifikationen die Fähigkeit mit Kollegen zusammenzuarbeiten bzw mit Kunden und Gesprächspartnern - in Wort und Schrift - kommunizieren zu können, Leistungs- und Lernbereitschaft zu zeigen und eine fundierte Fremdsprachenausbildung. Diesen Anforderungen können HAK-Absolventen und Absolventinnen besser nachkommen.

Darüber hinaus geht nach Aussagen der befragten Experten der Trend im kaufmännischen Bereich in Richtung hochqualitativer Dienstleistungen. Die Ausbildungsstätten könnten diesem Trend Rechnung tragen, indem im letzten oder in den letzten beiden Jahren der HAK eine Spezialisierung zB auf Marketing, Werbung, Bankwesen, Versicherungswesen etc. erfolgt.

Für den *textilen Bereich* gelten ähnliche Trends, wobei hier der Einfluß neuer Technologien in der Produktion, wo ein Großteil der Fachschüler beschäftigt ist, und das "outsourcing" sich noch deutlicher auswirkt. Die Prioritäten zukünftiger Unternehmensinteressen der Textilbranche liegen im Bereich Marketing und Entwicklung, zT auch im Design. Das heißt, daß in Zukunft die Tätigkeitsbereiche "Textilmarketing" und "Textiltechnik" an Bedeutung zunehmen. Für die Ausbildung bedeutet dies einerseits die Notwendigkeit von vermehrten kaufmännisch/betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und andererseits Basisqualifikationen in Maschinenbau/Fertigungstechnik und Betriebsinformatik.

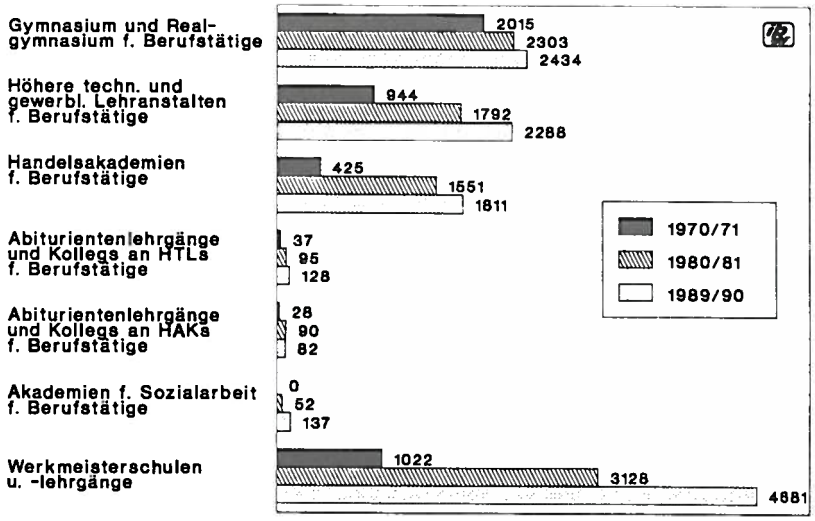
Die rasanten Entwicklungen am Arbeitmarkt erfordern immer wieder neue Qualifikationen. Diesen Anforderungen haben sich sowohl das österreichische Bildungssystem als auch die Berufstätigen gestellt. *Immer mehr Erwachsene bilden sich weiter.* Die Bildungsangebote für Berufstätige werden

immer häufiger in Anspruch genommen. Die Zahl der berufstätigen Lernwilligen hat sich seit 1970 verdreifacht. Eine überdurchschnittliche Steigerung an Berufstätigen konnten die Handelsakademien und Höheren technischen Lehranstalten für Berufstätige und die Werkmeisterschulen verzeichnen (ibw, daten & fakten 1992/9; vgl. Österreichische Hochschulstatistik 1970/71, 1980/81, 1989/90).

GRAPHIK 4:

Immer mehr Erwachsene drücken die Schulbank

Meistgewählte Schulen für Berufstätige
Schülerzahlen seit 1970/71



Quelle: Schulstatistik

Die *Durchlässigkeit des österreichischen Bildungssystems* wird in immer höherem Ausmaß verbessert, sodaß Lehrabsolventen und Personen mit mittleren Bildungsabschlüssen immer mehr Möglichkeiten offenstehen, die Matura oder eine Studienberechtigung zu erlangen. Jede 10. Matura wird bereits im zweiten Bildungsweg erworben. Etwa 60 % dieser Reifeprüfungen werden in den Schulen für Berufstätige (AHS, HTL und HAK) und in Aufbaulehrgängen erworben.

An Bedeutung gewinnen in diesem Zusammenhang die von der Wirtschaft an den WIFIs installierten *WIFI-Fachakademien*, die neben einer fachlichen Höherqualifizierung auch die Möglichkeit der Erlangung einer Studienberechtigungsprüfung bieten. Von den etwa 300 Absolventen des Jahrganges 94 haben 50 % die Studienberechtigungsprüfung abgelegt (vgl. Jonke-Hauptmann, E. & Thum-Kraft, M. 1995).

GRAPHIK 5:

Absolventen nach Fachrichtungen und Bundesländer

	StbPr	B	K	NÖ	OÖ	S	St	T	V	W	Ges
Handel	mit		3	10	19		10			6	
	ohne		8	1	2		5			10	
	Summe		11	11	21		15			16	74
Angewandte Informatik	mit				5		13		6	11	
	ohne				6		1		16		
	Summe				11		14		22	11	58
Rechnungswesen /Controlling	mit		5				10				
	ohne		11				4				
	Summe		16				14				30
Marketing	mit		7								
	ohne		9	11							
	Summe		16	11							27
Automatisierungstechnik	mit			5			14			5	
	ohne			6			5			7	
	Summe			11			19			12	42
Fertigungstechnik	mit				2						
	ohne				20						
	Summe				22						22
Hochbau	mit										
	ohne										
	Summe						14*				14
Innenausbau /Raumgestaltung	mit				3					6+1	
	ohne				9						
	Summe				12					7	19
Umweltschutz	mit							7			
	ohne							3	10		
	Summe							10	10		20
Industrielle Elektronik	mit										
	ohne								7		
	Summe								7		7
Maschinenbau/Betriebstechnik	mit										
	ohne										
	Summe										
Tourismus	mit										
	ohne										
	Summe										
SUMME			43	33	66		76	10	39	46	313

*) Externistenmatura

Die Übertragung von Informationen über weite Distanzen ist praktisch zur Alltagsroutine geworden. *Online Informationsverarbeitung und interaktive Kommunikation haben auch in der Aus- und Weiterbildung Einzug gehalten* (vgl. Thum-Kraft, M. 1995b). Hier ist allerdings wieder zu unterscheiden zwischen "echtem Telematikeinsatz", dh es besteht eine Interaktionsmöglichkeit während des Lernens mit dem Trainer und Kollegen - diese Form ist in Österreich noch nicht sehr verbreitet - , und "CBT" dh multimedialem Einsatz in der Aus- und Weiterbildung. Ein Viertel der multimedialen Einsätze in der Aus- und Weiterbildung betreffen den technischen Bereich, gefolgt von spezifischen Programmen für Banken und Versicherungen, sowie Sprachprogrammen. Es handelt sich dabei zumeist um Simulationsprogramme, die ein "entdeckendes Lernen" ermöglichen.

Der *Vorteil* von "CBT" in der Aus- und Weiterbildung liegt in der Möglichkeit, viele Leute an verschiedenen Orten in kurzer Zeit auf den gleichen Wissensstand zu bringen. Daher ist diese Form des Lernens besonders für die Vorbereitung auf Seminare geeignet.

Die *Nachteile* des multimedialen Lernens liegen einerseits im "einsamen Arbeiten" und andererseits derzeit noch in der zT mangelnden didaktischen Aufbereitung der Programme.

In Zukunft werden auch "Daten-Highway", "Internet" und private Netzwerke integriert werden; die Tendenz geht auch in Richtung verknüpfter Programme, dh zB der Monteur kann direkt vom Kontrollprogramm aus nachsehen, wie der entdeckte Fehler zu reparieren ist.

Wie dieser kurze Überblick zeigt, wird im Bereich der beruflichen Erst- und Weiterbildung das Bildungsangebot immer vielfältiger und kann sich somit den praxisrelevanten Anforderungen gut anpassen. Die raschen Entwicklungen in den wirtschaftlichen Abläufen verlangen sowohl inhaltlich als auch methodisch eine große Flexibilität. Neben einer gut fundierten beruflichen Erstausbildung erlangt die Weiterqualifizierung immer mehr an Bedeutung. Allgemeinbildung, die nicht auf berufsorientierten Inhalten fußen kann, wird in Zukunft für eine qualifizierte Tätigkeit nicht ausreichend sein.

Literatur

HOCHSCHULBERICHT 1993. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg), Wien 1993.

JONKE-HAUPTMANN, E. & THUM-KRAFT, M.: Begleituntersuchung zur WIFI-Fachakademie, 4. Zwischenbericht, Absolventenbefragung, Wien 1995.

ÖSTERREICHISCHE SCHULSTATISTIK. Bundesministerium für Unterricht und Kunst unter Mitwirkung des Österreichischen Statistischen Zentralamt (Hg), Wien 1970/71, 1980/81, 1981/82, 1989/90, 1993/94.

SCHNEEBERGER, A.: Die Werkmeisterschule aus Sicht der Wirtschaft und Absolventen. ibw-Schriftenreihe Nr. 98, Wien 1995.

STATISTISCHES TASCHENBUCH 1982, 1994. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg), Wien 1982, 1994.

THUM-KRAFT, M.: Die wirtschaftliche und soziale Rolle der Frau. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg), Wien 1994.

THUM-KRAFT, M.: Analyse der beruflichen Ausbildung, der Berufsverläufe und der Arbeitsmarktsituation von Absolventen und Absolventinnen der Schulen für Mode und Bekleidungstechnik, Teil C, Nachfrage der Wirtschaft nach Absolventen und Absolventinnen und deren Einsatzmöglichkeiten in den Betrieben. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst, Wien 1993.

THUM-KRAFT, M.: Analyse der Arbeitsmarktsituation und Bedarf der Wirtschaft an Absolventen und Absolventinnen der Schulen für Textiltechnik. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Wien 1995a.

THUM-KRAFT, M.: Telematik - Anwendung in der Aus- und Weiterbildung. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Büros für Internationale Forschungs- und Technologiekooperationen, Wien 1995b.

THUM-KRAFT, M. & FREUNDLINGER, A.: Erarbeitung von Unterlagen zur Erstellung von Lehrplänen für kaufmännische Schulen. Unveröffentliche Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst, Wien 1991.

Beatrix Rammel

Qualifizierung als wesentlicher Faktor für Erfolge im Tourismus in Österreich

Der österreichische Tourismus hat in den letzten Jahren eine rasche Aufwärtsentwicklung genommen. Für Österreich hat die Tourismus- und Freizeitwirtschaft volkswirtschaftliche, gesellschaftliche, gesellschafts- und staatspolitische Bedeutung. Die Tatsache, daß die Tourismus- und Freizeitwirtschaft der wichtigste Wirtschaftszweig Österreichs (ca. 14 % des Bruttoinlandsproduktes) ist, sagt jedoch nichts aus über die Arbeitssituation derer, die in diesem Wirtschaftszweig beschäftigt sind. Fest steht jedoch, daß Österreich seine bisherigen Marktanteile nur dann halten und ausbauen kann, wenn eine zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung betrieben wird. In der Phase der Verbesserung der Qualität des Tourismusangebotes stellt die Erhöhung der Qualifikation des Personals einen wesentlichen Faktor dar. Berufliche Weiterbildung kann als wesentliches Instrument bei der Erreichung der gewünschten Qualifikationen angesehen werden, um gegebenenfalls auch Defizite bei der Erstqualifizierung auszugleichen. Verfolgt man die Berichterstattung über das Geschehen im Tourismus in den wöchentlich erscheinenden Zeitschriften der einzelnen Wirtschaftskammern, so gelangt man zu dem Schluß, daß Innovation, Eigeninitiative und Kreativität wesentliche Kriterien bei der Qualifizierung in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft sind.

Die Anforderungen an den Arbeitsplatz in dieser Branche haben sich aufgrund der schnellen Veränderungen der Arbeitswelt deutlich erhöht. Die Annahme, daß es hier wesentliche Schlüsselqualifikationen gibt, gewinnt zunehmend an Bedeutung, da diese den "Schlüssel" zur raschen und reibungslosen Erschließung von Spezialwissen bilden. Schlüsselqualifikationen ergänzen jeweils erforderliche Fachqualifikationen und sind in das Anforderungsprofil von Berufsbildern miteinzubeziehen. Berufsbezogene fachliche Inhalte sind durchaus dafür geeignet Schlüsselqualifikationen zu entwikkeln. Um also die Personalressourcen gut ausschöpfen zu können, ist die Kenntnis der Schlüsselqualifikationen notwendig, damit Qualifizierungsmaßnahmen nicht am Bedarf vorbeigehen. Einige dieser Schlüsselqualifikationen, die für eine Beschäftigung in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft

von Bedeutung sind, wären zB Flexibilität, Risikofreude, Mobilität, Improvisationstalent, Verläßlichkeit, Streßstabilität, Verantwortungsbewußtsein, Präzision der Tätigkeiten, Planungsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit. Maßgeschneiderte Qualifizierungskonzepte bieten den Vorteil, daß sie nicht zufällig und ziellos verlaufen. Der Mitarbeiter ist wesentlich an der Imagebildung eines Betriebes beteiligt. Wenn man nicht von vornherein freundliche Mitarbeiter einstellen kann, so sollte zumindest eine Schulung erfolgen.

Lehrabsolventen aus Oberösterreich, die in der Gastronomie tätig sind, halten sich vor allem in jenen Bereichen für besonders qualifiziert, die sie auch für ihre Berufsausübung am wichtigsten erachten. Es sind dies Schlüsselqualifikationen wie Selbständigkeit, Teamarbeit, Flexibilität sowie andererseits auch berufsbezogenes Wissen und Können. "In jenen Bereichen hingegen, die gemäß ihrer Einschätzung für ihre Berufsausübung weniger wichtig sind, verfügen sie - laut eigener Beurteilung - auch über eine geringe Qualifikation. Es sind dies vor allem die Bereiche EDV und Fremdsprachen sowie auch noch - wenn auch bereits mit etwas höherer Qualifikation - die schriftlichen Fähigkeiten" (vgl. Blumberger, W. ua 1994, S. 16).

Das österreichische Aus- und Weiterbildungssystem in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft braucht den internationalen Vergleich nicht scheuen. "Aufgrund der traditionellen Entwicklung des österreichischen Ausbildungssystems wie auch der kleinbetrieblichen Betriebsstruktur hat es natürlich seine Spezifika im internationalen Vergleich" (vgl. Qualitätstourismus und Managementqualität - Band 4. 1991, S. 29). Zahlreiche Karrieren österreichischer Tourismusfachleute und große Erfolge bei internationalen Berufswettbewerben beweisen eindrucksvoll die Qualität. Durch die oftmals kleinen Betriebsstrukturen sehen die Mitarbeiter manchmal keinen Anreiz sich weiterzubilden, weil in diesen Betriebsstrukturen fast keine Karrierechancen vorhanden sind. Trotz dieser Strukturen steht aber einer Karriere in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft nichts im Wege, wenn die Mitarbeiter sich nicht scheuen für einige Zeit ins Ausland zu gehen und dort in erstklassigen Betrieben arbeiten. Grundsätzlich gilt hier aber die Devise: "Karriere kann man nur dann machen, wenn man am Beginn der Beschäftigung die Frage der Bezahlung nicht oberste Priorität besitzt und

wenn man bereit ist, sich nicht nur an vorgeschriebene Dienstzeiten zu halten. Will man es im Tourismus zu etwas bringen, so muß man über das allgemeine Maß hinaus gute Arbeit leisten.

Der Ruf der österreichischen Tourismusfachkräfte im Ausland ist ein besserer als der Ruf im eigenen Land. Hört man sich um, so erfährt man, daß in vielen Fällen Österreicher Schlüsselpositionen in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft im Ausland einnehmen. Österreicher, die im Tourismus tätig sind, gelten allgemein als sehr zäh und belastbar. Für einen Beschäftigten in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft ist es wichtig, daß dieser zu Beginn seiner Karriere nicht an einen bestimmten Ort gebunden ist. Obwohl diese berufsspezifische Mobilität von vielen als nicht sehr angenehm betrachtet wird, muß man sich doch vor Augen halten, daß einem in kaum einer anderen Branche eine so gute Möglichkeit geboten wird etwas von der Welt zu sehen und gleichzeitig auch noch etwas zu verdienen. In relativ kurzer Zeit können die Fachkräfte dieser Branche zeigen, wie gut ihre Ausbildung ist. Es ist daher auch notwendig, die berufliche Erstqualifizierung, aber auch die Weiterbildung den sich ständig ändernden Anforderungen des touristischen Arbeitsmarktes anzupassen.

Die Bemühungen um Qualitätsverbesserungen während der Aus- und Weiterbildung bringen auch eine Verbesserung der Arbeitsqualität mit sich. GREUL betrachtet eine Differenzierung zwischen ausgebildeten und angelernten Beschäftigten als notwendig, um Lehrberufe wie zB Koch/Köchin oder Restaurantfachmann/-frau nicht in ihrer Existenz zu gefähren. Bedenken muß man auch, daß ein Großteil der Maßnahmen zur Verbesserung der Attraktivität der Beschäftigung in dieser Branche Geld kostet (Erhöhung der Personalkosten, Erhöhung der Kosten des Endproduktes) (vgl. Greul, G. o.J., S. 491-496).

Der Trend bei einer Ausbildung in den unterschiedlichsten Tourismusberufen geht zur Zeit auf Kosten der Dualen Ausbildung. Für die Betriebe in Österreich wird es zunehmend schwieriger Lehrlinge zu bekommen, nicht schon alleine durch die hohen Auflagen (zB Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz). Beispielsweise äußert sich in letzter Zeit immer wieder der Unmut der Unternehmer, weil die Gastronomie manchesmal als Auffangbecken für Sonderschüler bezeichnet wird. Es wird in naher Zukunft

immer mehr Absolventen von Tourismusschulen geben und immer weniger Jugendliche mit einem Lehrabschluß, und das obwohl ein Lehrabschluß in dieser Branche noch immer eine deutlich bessere praktische Berufsausbildung mit sich bringt.

TABELLE 1:

Lehrlinge im letzten Lehrjahr in den einzelnen Bereichen der Tourismuswirtschaft

	1988	1990	1992	1994
Kellner	1.009	1.023	771	638
Koch	2.091	1.829	1.460	1.234
Hotel- und Gastgewerbeassistent	336	363	397	424
Reisebüroassistent	77	128	121	146
Doppellehre Koch und Kellner	1.206	1.150	1.012	883
insgesamt	4.719	4.493	3.761	3.325

Quelle: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich

Bei der Auflistung der häufigsten Lehrberufe in den einzelnen Bundesländern findet man die Lehrberufe im Bereich des Tourismus an den vordersten Stellen.

TABELLE 2:

Absolventen von Schulen des Ausbildungsbereiches Fremdenverkehr

	1988/89	1990/91	1992/93	1994/95
BMS	858	799	782	525
BHS	445	503	513	1.018
insgesamt	1.303	1.302	1.295	1.543

Quelle: ÖSTAT

Befragt man Absolventen von Tourismusschulen nach ihren beruflichen Zielen, so sind die meisten nicht bereit in den beiden klassischen Tourismusberufen (Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau) zu arbeiten. Dh es wird in dieser Branche in Zukunft immer mehr Personen mit einem höheren Bildungsabschluß geben, ohne daß man jedoch daraus ableiten könnte, eine Intellektualisierung in den erforderlichen Qualifikationen sei erforderlich. An die Stelle der fehlenden Lehrabsolventen treten immer öfter angelernte Arbeitskräfte, die trotz aller Bemühungen eine ausgelernte Arbeitskraft nicht ersetzen können. Dies führt dazu, daß die Qualität im Tourismus darunter leidet und dies dem ohnehin nicht sehr positiven Image von Tourismusberufen mehr schadet als nützt.

Obwohl man die Duale Ausbildung in den Tourismusberufen als sehr gut bezeichnen kann, müssen sich die Verantwortlichen aber überlegen, ob es für die Zukunft des Tourismus nicht besser wäre, wenn man die Jugendlichen schon während der Ausbildung in Fragen des Marketings schulen würde. Diese Überlegung ergibt sich daraus, daß sich das Freizeitverhalten verändert hat und es nicht mehr so selbstverständlich ist, daß die Gäste kommen, ohne, daß man um sie wirbt. Ein Gastwirt hat diese Situation folgendermaßen beschrieben: "Man hat vor lauter Arbeit keine Zeit sich um das Wesentliche zu kümmern." Der Weg in die spätere Selbständigkeit wird von vielen Lehrabsolventen eher als ein erstrebenswertes Ziel angesehen, als von Absolventen von Tourismusschulen. Allerdings ist auch hier zu bedenken, daß sich viele beim Weg in die Selbständigkeit hoch verschulden, da in der Ausbildung zu wenig auf diese Thematik eingegangen wird.

Die Weiterbildungsbereitschaft im Tourismus ist zweifellos noch ausbaufähig, sie kann aber auch ein wesentliches Element der Mitarbeitermotivation darstellen. Als Gründe für mangelnde Weiterbildungsbereitschaft werden von den Mitarbeitern angegeben: (a) geringe Bereitschaft sich in der Freizeit weiterzubilden, (b) zu hohe Kosten, (c) mangelnde Kenntnisse über Weiterbildungsangebote, (d) Schwellenangst vor Weiterbildungsinstitutionen. Diesen vorgebrachten Gründen kann man zB durch eine verstärkte Annäherung des Weiterbildungsproduktes an die Nachfrager und durch eine Erhöhung der Transparenz im Weiterbildungsangebot Abhilfe schaffen. Bei der Betrachtung der Weiterbildungsunwilligkeit im Tourismus muß man auch noch folgendes bedenken: Die Teilnahme an externen Wei-

terbildungsveranstaltungen bedingt den Ausfall einer meist unersetzlichen Arbeitskraft, die im "Saisongeschäft" dringend benötigt wird. Die für Österreich traditionelle Organisationsform für Weiterbildung im Tourismus sind Tagesseminare, die meist weder eine Vor- noch eine Nachbereitung miteinschließen. ERFA-Gruppen bieten hier grundsätzlich den Vorteil, daß zwischen dem Betreuer und den einzelnen Teilnehmern stabile Beziehungen aufgebaut werden können. Der Trainer steht den Teilnehmern somit nicht nur für kurze Zeit zur Verfügung, sondern betreut die Teilnehmer über einen längeren Zeitraum hinweg.

Als Gründe, warum sich Mitarbeiter weiterbilden, können folgende genannt werden: (a) Erweiterung des fachlichen Wissensstandes, (b) Entwicklung der Persönlichkeit (Training sozialer Fertigkeiten), (c) Ausbessern von Schwachstellen der bisherigen Ausbildung, (d) Sicherung des Nachwuchses, (e) Optimierung der Arbeitsabläufe, (f) Belohnung für gute Leistungen, (g) Verbesserung des Betriebsklimas und (h) Schritthalten mit der Konkurrenz. Grundsätzlich ist aber die Motivation als zentraler Punkt bei der Frage nach der Aus- und Weiterbildungsbereitschaft zu nennen. Gut motivierte Mitarbeiter stellen für den Betrieb ein gewinnbringendes Kapital dar.

Bei der Einschätzung der künftigen Entwicklung dieser Branche muß man unterscheiden zwischen branchenbezogenen und einzelbetrieblichen Verbesserungen. Branchenbezogen muß man versuchen das Gastgewerbe attraktiv für die Beschäftigten zu machen. In jeder Branche gibt es Vor- und Nachteile. Man muß nun verstärkt daran gehen, die positiven Seiten einer Beschäftigung im Tourismus herauszuarbeiten und der breiten Masse der Bevölkerung zur Kenntnis bringen (zB sicherer Arbeitsplatz in manchen Regionen, gute Möglichkeit sich selbständig zu machen, gute Ausbildungsmöglichkeiten, Menschen aus anderen Ländern kennenzulernen, Arbeit mit Menschen). Einzelbetrieblich gesehen wird der erfolgreiche Gastronom der Zukunft durch eine starke Dienstleistungsmentalität geprägt sein; er muß unternehmerische Grundprinzipien mit perfekter Beherrschung der technischen Möglichkeiten verbinden.

Neben der Verbesserung der Qualifikation im Tourismus darf aber die Entwicklung neuer Ideen nicht vernachläßigt werden. Die Aufgaben des Tourismus haben sich im Laufe der Zeit in eine noch umfassendere Betreuung

des Gastes in sportlicher, kultureller, sozialer und auch pflegerischer Hinsicht gewandelt. Neben den klassischen touristischen Betätigungsfeldern sind auch noch eine Vielzahl anderer hinzugekommen, zB Kulturmanagement, Freizeitmanager, sozialtouristische Bereiche. Zu diesen eher neuen Betätigungsfeldern kommt eine Spezialisierung in den traditionellen Bereichen hinzu. Dh es soll zu einer optimalen Abstimmung zwischen der Ausbildung von Arbeitskräften und dem aktuellen und zukünftigen Bedarf von Beschäftigten im Tourismus kommen. Der Slogan "Karriere mit Lehre" hat im Tourismus nichts an Aktualität eingebüßt, es muß nur die Attraktivität der Lehrberufe in dieser Branche verbessert werden.

Literatur

BLUMBERGER, W., DORNMAYR, H., FREUNDLINGER, A., NEMETH, D. & SCHEDLER, K.: Lehre in Oberösterreich - Gastronomie. ibw, IBE, Linz/Wien 1994.

GREUL, G.; Arbeitsbedingungen im Tourismus; In: Österreich Werbung (Hg): Marketing 2000. Wien o.J., S. 491-496.

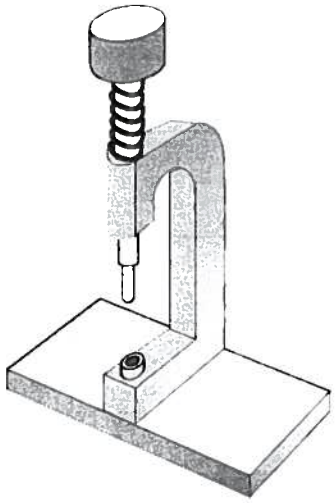
QUALITÄTSTOURISMUS UND MANAGEMENTQUALITÄT - Band 4. Österreichische Gesellschaft für Angewandte Fremdenverkehrswissenschaft (Hg), Wien 1991.

Helmut Knoblich

Gestaltungsideen und Aktivitäten zur Durchführung der Lehrabschlußprüfung

1. Unsere Fantasie ist gefordert

Ein kleines Beispiel - meine Lehrabschlußprüfung (LAP) habe ich vor mehr als 35 Jahren im Lehrberuf Mechaniker abgelegt.



Das hier dargestellte Gerät war meine praktische Arbeit.
Berücksichtigt man die damaligen Berufsanforderungen, war dieses Prüfstück durchaus in Ordnung.

Wir brauchen neue, praxisgerechte Prüfarbeiten und in Folge auch entsprechende Unterlagen für das Prüfgespräch.

Bei Gesprächen mit Ausbildern und Prüfern habe ich eine gewisse Aufbruchstimmung herausgehört.
Das möchte ich nützen, um eine österreichweite Diskussion und Zusammenarbeit anzuregen.

2. Neue Standards für die Lehrabschlußprüfung

Die Prüfarbeiten müssen aus praxisnahen Aufgaben bestehen, daher sollte in Zukunft ein Berufsprofil als Basis für diese Neugestaltung der Prüfarbeiten dienen.

Aus der allgemeinen Definition des Berufsprofiles - *Nach der abgeschlossenen Berufsausbildung soll der Lehrling folgende Tätigkeiten (laut*

Berufsbild) fachgerecht, selbständig und eigenverantwortlich ausführen können - ist zu erkennen, daß in der Beschreibung die jeweils berufsspezifischen Anforderungen (Fertigkeiten) aufgelistet sind.

3. Erstellung von Prüfarbeiten

Die Erstellung der Prüfarbeiten für die Lehrabschlußprüfungen werden derzeit fast ausschließlich von den einzelnen Prüfergruppen in den Bundesländern vorgenommen.

Derzeit stellt das *ibw* die "Schriftlichen Geschäftsfälle" für fast alle kaufmännischen Lehrberufe und die Prüfungsunterlagen (Prüfordner, Aufgaben- und Lösungsblätter, Material- und Bewertungslisten) für den Lehrberuf Radio- und Fernsehmechaniker/-in zur Verfügung.

Diese Prüfmaterialien sind österreichweit im Einsatz, wurden mit Unterstützung der Experten erstellt und werden laufend gewartet.

Derzeit werden mit einer Wiener Prüfergruppe unter Mitarbeit von Kollegen aus Niederösterreich Prüfungsunterlagen für den Lehrberuf Technische(r) Zeichner/-in ausgetestet und für den Einsatz vorbereitet. Nach Abschluß dieser Arbeiten werden diese Prüfungsunterlagen den Lehrlingsstellen in den Bundesländern zum Einsatz angeboten.

4. "Handwerkliche" Lehrberufe

In den "handwerklichen" Berufen werden bei vielen betrieblichen Tätigkeiten - und somit auch in der Ausbildung - mehr und mehr Maschinen eingesetzt, in vielen Fällen auch programmierbare.

Wir sollten bei der Lehrabschlußprüfung eher die Anforderungen des Berufsprofiles als die Anforderungen der Grundausbildung prüfen. In der betrieblichen Praxis sägt oder feilt doch niemand mehr einige Millimeter händisch weg bzw müht sich mit der Herstellung eines "Rechten Winkels" ab.

Bei den "technisch-mechanischen" Lehrberufen gibt es von Prüfergruppen aus Oberösterreich und Vorarlberg schon Prüfstücke, welche "zum Laufen, zum Funktionieren" gebracht werden. Es sind auch schon Aufgaben mit Fehlersuche und Instandsetzungsarbeiten im Einsatz.

Auch für eine Reihe von Lehrberufen aus dem Elektrobereich gibt es Installations-, Schalt- bzw Prüf- und Fehlersuchaufgaben, die nahe an die beruflichen Anforderungen herankommen.

Praxisnahe Prüfarbeiten gibt es für Lehrberufe aus dem Bau- und Baunebenbereich, der Gastronomie, dem Nahrungsmittelbereich, wo man mit kleinen "echten" Arbeiten - welche großteils die Anforderungen aus dem Berufsprofil enthalten - Aufgaben für die Lehrabschlußprüfung erstellt hat.

5. Kaufmännische Lehrberufe

Bei den kaufmännischen Lehrberufen berücksichtigte das *ibw* in den letzten zwei Jahren Berufsprofile bei der Erstellung der Prüfungsbeispiele. Es wird - wo es möglich und sinnvoll ist - den Kandidaten ein Spielraum bei der Lösung von LAP-Beispielen gegeben.

Es werden außer den allgemeinen kaufmännischen Arbeiten auch Kontrolltätigkeiten mit vorgegebenen Belegen und Unterlagen geprüft.

Weiters werden auch Planungs- bzw Problemlösungen, die Entwicklung und Interpretation von einfachen Arbeitsabläufen verlangt.

6. Unterlagen und Hilfen für das Fachgespräch

Hier sind vom *ibw* schon einige Prüfungshilfen erstellt worden. Für den Metall- und den Elektrobereich gibt es Koffer und Mappen mit Demonstrationsmaterial zur Unterstützung der Kommissionen. Auch für kaufmännische Lehrberufe steht eine Materialmappe zur Verfügung.

In einigen Bundesländern werden schon Fragenkataloge und Bildmappen von Prüfergruppen erarbeitet.

Dieses Material sollte vorgestellt, bei Bedarf abgestimmt und dann österreichweit zur Verfügung gestellt werden.

Diese Idee hat aber nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn die Prüfergruppen mit- bzw zusammenarbeiten, über ihren eigenen Schatten springen und die vorhandenen Unterlagen zur Verfügung stellen. Das *ibw* versucht - gemeinsam mit Prüfergruppen - Unterlagen für das Fachgespräch zusammenzustellen.

Als Muster wurden Arbeitsmappen mit folgendem Inhalt erarbeitet:

1. Tips für Prüfer - Hinweise zur Führung eines guten Fachgespräches,
2. die Themenliste - gegliederte Auflistung von Stichworten (Material, Werkzeuge, Arbeitsverfahren usw),
3. die Erstellungs- und Bewertungsrichtlinien - in denen die Prüfergruppen die Bestimmungen der Prüfungsordnung - siehe Berufsprofil - interpretieren können,
4. die "Allgemeine Prüfungsordnung" - als Information,
5. die § 21 bis § 27 aus dem Berufsausbildungsgesetz - als Information,
6. eine Formularsammlung, welche mit der Lehrlingsstelle zusammengestellt werden kann, damit die Prüfer über die Prüfungsformulare Bescheid wissen,
7. persönliche Notizen (Ideen, Vorkommnisse, die die Prüfer bei der nächsten Prüferbesprechung einbringen wollen).

Man kann mit den vorgenannten Unterlagen folgendes erreichen:

- ein zeitgemäßes und einheitliches Prüfungsniveau
- österreichweite, einheitliche Bewertung des Fachgespräches
- optimale Vorbereitungsmöglichkeit für Prüfer
- ein rasches Anpassen an die Praxis (Ergänzungen bzw Streichungen von Themen)
- Unterstützung der Ausbildungsbetriebe - da die Themenliste als Information an die Prüfungskandidaten weitergegeben werden kann

7. Ausbildungserfolge

Die Prüfer beeinflussen indirekt die Ausbildungserfolge, denn sie steuern durch ihre Tätigkeit das Ausbildungsniveau und in weiterer Folge auch die Arbeitsqualität in unseren Betrieben.

Es werden mehr Prüfer mit Fachkompetenz, Einfühlungsvermögen und der Bereitschaft ständig weiterzulernen, gebraucht.

Um den Prüfermangel etwas zu lindern, sollte man versuchen, alle Ausbildungsbeauftragten und Ausbilder zur aktiven Mitarbeit in den Prüfergruppen einzuladen.

Dadurch lernt man die "Neuen" näher kennen und kann sie dann in die Prüfungskommissionen aufnehmen.

Man sollte es ausnützen, wenn jemand die Fähigkeit hat, die Ausbildung zu gestalten bzw zu steuern und zu kontrollieren. Dieser ist dann auch in der Lage, den Erfolg einer Lehrausbildung zu überprüfen.

Damit die "neuen" Mitglieder der Prüfungskommissionen auch an der nicht immer einfachen Tätigkeit Freude haben, muß man sie natürlich auch mit ein wenig Theorie, zu Themen wie Fragetechnik, Angstabbau, Mimik und Gestik usw unterstützen.

Nach dieser Vorbereitung, einer Einführung durch "alte" Prüfer und der Mitgestaltung bei den Prüfungsunterlagen kann man die Prüferriege so mit praxisnahen Fachleuten aufstocken.

Es sollten aber auch die - in einigen Bundesländern schon regelmäßig abgehaltenen - Prüferbesprechungen zum Erfahrungsaustausch ausgebaut bzw mehr genutzt werden.

8. Bemerkungen aus der Sicht der Ausbilder und Prüfer

Daß die Ausbildung im allgemeinen gut funktioniert und letztlich zielführend ist (auch wenn manchmal das Gegenteil behauptet wird), sieht man an der niedrigen Jugendarbeitslosigkeit und dem hohen Grad der Zufriedenheit der Lehrlinge in und mit der Ausbildung (vgl. Schneeberger, A. & Brunbauer, B. 1994).

Daß es Fehlleistungen und Pannen im Zuge der Lehrlingsausbildung gibt, soll nicht bestritten werden, aber statt pauschalen Behauptungen sollten konkrete Hinweise gegeben werden, denn nur so können Problemsituationen in den Betrieben geklärt und gegebenenfalls beseitigt werden.

Wie sinnvoll und richtig unsere duale Ausbildung ist, geht schon aus der Tatsache hervor, daß es derzeit eine Reihe von Ländern gibt (ehemaliger Ostblock, USA), die sich in unseren Betrieben über die Lehrlingsausbildung informiert.

Die Sinnhaftigkeit der Lehrausbildung geht auch aus der Tatsache hervor, daß zB die männlichen Lehrabsolventen die geringste Verweildauer haben, wenn sie arbeitslos sind, dh sie finden schneller als andere wieder einen Arbeitsplatz (vgl. Die Arbeitsmarktanalyse 1994; 1995, S. 151).

In den Betrieben werden gut ausgebildete Fachkräfte gebraucht, die "zupacken" können und wollen und nicht erst nach einer aufwendigen Ein- bzw Umschulung in den Betriebsablauf eingegliedert werden können.

Es ist für die Ausbilder nicht einzusehen, warum politische Streitpunkte in die eigentliche Ausbildungsarbeit hineingezogen werden, wenn sie die Ausbildungspraxis nur am Rande betreffen.

Die berechtigten Wünsche und sinnvollen Anregungen der in der Ausbildung tätigen Fachleute sollten nicht auf die "lange Bank geschoben" werden bzw die Verordnungen oder Vorschriften nicht verzögert oder verwässert werden.

Die Betriebsleute haben viel zu oft das Gefühl, daß auf ihr Praxiswissen kein Wert gelegt wird. Praktikern muß wieder mehr die Chance gegeben werden, bei der Gestaltung der Unterlagen für die Lehrausbildung mitarbeiten zu können. Es sollte mehr Möglichkeiten geben, bei der Änderung bzw Neugestaltung von Berufsbild und Prüfungsordnung und bei der Abstimmung des Rahmenlehrplans der Berufsschule mitzuarbeiten. Vieles, das man "kennt" und "gelernt" hat, muß man um zielführende Entscheidungen treffen zu können, "begriffen" haben.

9. Tips und Hinweise zur Umsetzung dieser Vorschläge

Die Basis für die Erstellung der Prüfarbeiten sollten in Zukunft die Berufsprofile sein (die weitgefaßten Formulierungen der Prüfungsordnungen ermöglichen dies). Es sollen das Verständnis, die Zusammenhänge bei der beruflichen Tätigkeit und der sinnvolle Einsatz der Werkzeuge, Maschinen, Geräte und Hilfsmittel geprüft werden.

Man soll die Prüflinge Entscheidungen treffen und Ideen entwickeln lassen und es ihnen ermöglichen, sich selbst zu kontrollieren. Wichtig ist, ob das "Endprodukt" den eigentlichen Zweck erfüllt bzw "funktioniert".
Um das zu erreichen muß schrittweise vorgegangen werden:

- ein Berufsprofil aus dem Berufsbild entwickeln (in den neuen Ausbildungsvorschriften sind sie schon enthalten)
- Prüfungsordnung neu interpretieren
- entsprechende Beispiele für die Lehrabschlußprüfung erstellen
- Ausbildungsbetriebe informieren und motivieren - die Berufsschule gegebenenfalls einbinden

Durch Information und Mithilfe der Ausbilder in den Betrieben kann relativ rasch eine Anhebung des Ausbildungsniveaus und somit auch des Niveaus der Lehrabschlußprüfung erfolgen.

Für die Prüflinge und Lehrbetriebe ist die Vorbereitung auf die Lehrabschlußprüfung sicher motivierender, wenn das Prüfstück so gestaltet ist, daß zB ein Werkzeug tatsächlich stanzen kann, eine elektrische Schaltung

eine Funktion erfüllt oder die Torte, das Blumengesteck auch tatsächlich verkauft werden könnte.

Ein nächster, sehr wichtiger Punkt ist, daß die Prüfungsorte entsprechend ausgerüstet werden. Es ist natürlich klar, daß man die Ausstattung aus Kostengründen nicht nur für die Lehrabschlußprüfungen einsetzen sollte. Die Geräte und Maschinen müssen auch in der restlichen Zeit sinnvoll genützt werden.

Hier bieten sich Ausbildungsstätten wie BFI oder WIFI und teilweise die Berufsschule an. Da diese Aus- bzw Weiterbildungsstätten von verschiedenen Körperschaften geführt werden, wird es notwendig sein sich zu überlegen, inwieweit man bei der Programmgestaltung zusammenarbeiten kann und dabei auch die Termine der Lehrabschlußprüfungen berücksichtigt.

Dann würde bei den kaufmännischen Lehrberufen (bei den schriftlichen LAP-Prüfungen) die Möglichkeit bestehen, näher an die betriebliche Realität heranzukommen (Einsatz von Schreibmaschine, Textautomat, PC uä). In den Handelsberufen wäre es - mehr und gezielter als bisher - möglich, Verkaufsgespräche und Kundenberatung mit Demonstrationsmaterial in "Verkaufsläden" durchzuführen. Durch die Praxisnähe wird den Prüfern ermöglicht, die wichtigsten Teile des Berufsprofiles zu prüfen.

Ein weiterer Vorteil wäre, daß der Kandidat schon im Zuge der Ausbildung (Berufsschulunterricht bzw Prüfungsvorbereitung im BFI oder WIFI) mit den Geräten, Maschinen, eventuell mit EDV-Programmen usw in Kontakt kommt und üben kann. Damit könnten auch die Voraussetzungen für Lehrlinge aus weniger gut ausgestatteten Firmen verbessert werden.

Lehrabschlußprüfungen in ausgewählten Berufsschulen hätten den Vorteil, daß die Lehrlinge schon im Rahmen des Schulbesuches die benötigten Geräte, Maschinen usw im Unterricht kennenlernen. Bei einer Reihe von Lehrberufen ist die Berufsschule jetzt schon in die Vorbereitung und Abwicklung der Abschlußprüfung miteinbezogen.

Daß dabei Berufsschullehrer und Prüfer leichter in Kontakt kommen, kann nur von Vorteil sein. Viele Prüfer sind auch direkt in der Ausbildung tätig, daher wird dieser Umstand auch zu einem besseren Verständnis Betrieb - Schule beitragen.

Schaffen wir durch eine neue Art der Zusammenarbeit die Möglichkeit, schneller auf die Veränderungen in der Praxis zu reagieren.

Fachleute der Berufsausbildung, die aus dem Ausland zu uns kommen, fragen immer relativ bald: Wie gelingt es Ihnen, die geltenden Berufsbilder den sich verändernden Anforderungen anzupassen?

Damit ist die zentrale Frage der Qualität der beruflichen Bildung gestellt und die Richtung unserer zukünftigen Anstrengungen gewiesen.

Wir können dadurch das Image der Lehrlingsausbildung verbessern und erreichen somit, daß der Einsatz und das Engagement der in der Ausbildung tätigen Personen wieder mehr Anerkennung findet und diese Aufgabe auch wieder mehr Spaß macht!

Literatur

DIE ARBEITSMARKTANALYSE 1994. Arbeitsmarktservice Österreich (Hg), Wien 1995.

SCHNEEBERGER, A. & BRUNBAUER, B.: Beruflicher Verbleib und Zukunftspläne von Lehrabsolventen. Jugendliche an der "zweiten Schwelle" der beruflichen Laufbahn. ibw-Schriftenreihe Nr. 96, Wien 1994.

Teilbereich IV

Weiterbildung

Alfred Freundlinger, Brigitte Winklehner

Ausbilder - Training

Neue WIFI-Vorbereitungskurse auf die Ausbilderprüfung

Neue Herausforderungen in der Wirtschaft, neue Trends in der Berufspädagogik und der Plan, mit der Initiative "Ausbildungsforum der Wirtschaft" das Qualifikationsniveau der Ausbilder zu heben, waren die Beweggründe für eine grundlegende Reform der Vorbereitungskurse auf die Ausbilderprüfung in den WIFIs.

1. Das Projekt

Die Ausbilderprüfung wurde 1979 verpflichtend eingeführt und seit dieser Zeit bieten die WIFIs Vorbereitungskurse auf diese Prüfung an. Seither sind die Kursgestaltung und die Skripten im wesentlichen gleich geblieben. Motiviert durch die laufenden technisch-wirtschaftlichen Veränderungen und die Weiterentwicklungen auf dem Gebiet der Berufspädagogik, beschlossen die WIFIs anläßlich der Gründung des "Ausbildungsforums der Wirtschaft"[1] eine völlige Neugestaltung dieser Kurse.

Bildungspolitisch steht hinter dem Reformprojekt die Würdigung der besonderen Bedeutung der betrieblichen Ausbilder für die Ausbildung qualifizierter Nachwuchskräfte und des damit verbundenen Beitrags zur Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft. Zur Verbesserung des Images der Lehrlingsausbildung und zur Förderung der "Europareife" der Nachwuchskräfte erscheint der Ansatz über eine Anhebung des Niveaus der Ausbildung der Ausbilder außerdem besonders vielversprechend.

---

1 Das Ausbildungsforum der Wirtschaft ist eine Gemeinschaftsinitiative verschiedener wirtschaftsnaher Organisationen (Berufsbildungsabteilungen und WIFIs der Wirtschaftskammern Österreichs, ibw als Koordinator) zur Aus- und Weiterbildung und Information von Personen, die in der betrieblichen Ausbildung engagiert sind.

Nach einer kritischen Sichtung der "alten" Skripten, wurde unter der Leitung des WIFI-Österreich eine Projektgruppe eingesetzt, die einen Lernzielkatalog und allgemeine Richtlinien für die neuen Kurse erarbeitete. Während der dabei häufig und ausgedehnt geführten Diskussionen kristallisierten sich die inhaltlichen und didaktischen Schwerpunkte der Reform heraus. Auf dieser Grundlage konnte ein Autorenteam mit der Erarbeitung eines neuen Skriptums beauftragt werden.

Anläßlich einer Diskussion des Rohmanuskripts mit WIFI-Trainern erwies sich der Text als zu lang und teilweise noch zu kompliziert. Außerdem waren die Teile der verschiedenen Autoren in Sprache und Aufbau zu unterschiedlich gearbeitet. Aus diesem Grund war noch eine intensive redaktionelle Überarbeitung erforderlich.

Um dem Ausbilder-Training im Herbst 1995 zu einem gelingendem Start zu verhelfen, wurden Maßnahmen zur Schulung der Lehrbeauftragten und zur Information der Prüfer eingeleitet. Außerdem wurden für die Kurse Folien entwickelt und ein Filmprojekt gestartet.

2. Didaktische Schwerpunkte

Die zwei Hauptschwerpunkte der Reform liegen auf didaktischem und inhaltlichem Gebiet. Wie schon der neue Titel "Ausbilder-Training" anzeigt, sollen die Veranstaltungen einen verstärkten Trainingscharakter bekommen. Didaktisch wird also ein großes Gewicht auf die Aktivität der Teilnehmer im Kurs gelegt, um sicherzustellen, daß die Teilnehmer das Gelernte auch wirklich in der Praxis umsetzen können.

Im Skriptum sind diese aktiven Lernphasen in Form von Übungsaufgaben vorbereitet. Diese sehen praxisrelevante Aufgabenstellungen vor, die in Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit, Diskussionen oder Rollenspielen zu lösen sind. Die Lehrbeauftragten werden in den Schulungen und im Trainerleitfaden darüberhinaus dazu aufgerufen, selbst initiativ zu werden und Aufgaben aus ihrer eigenen Erfahrung heraus zu gestalten.

Großer Wert wurde bei der Erstellung und Redaktion des Skriptums auf Verständlichkeit gelegt. Demgemäß wurden auch grundsätzlich keine rein pädagogisch-wissenschaftlichen oder juristischen Texte bzw Formulierungen einfach übernommen. Zur Veranschaulichung wurden möglichst viele als solche gekennzeichnete Beispiele aus der Praxis angeführt. Wichtige Passagen oder Merksätze wurden mit "ACHTUNG!" hervorgehoben. Alle Folien sind als Graphiken im Skriptum enthalten.

3. Inhaltliche Schwerpunkte

Die bedeutsamsten Änderungen im inhaltlichen Bereich betreffen die Gebiete Ausbildungsplanung und Ausbildungsmethodik. Insbesondere das Thema Ausbildungsplanung wurde bislang von den Teilnehmern bzw Prüfungskandidaten als problematisch erlebt. Die angebotene Vorgangsweise wurde vielfach als reine Theorie ohne praktischen Bezug abgetan, zwar als lästiges Übel für die Prüfung "gelernt", aber nicht in den Betrieben angewandt. In der Tat ist die lernzielorientierte Vorausplanung von Unterweisungen viel zu sehr auf die Schulpädagogik fixiert und eigentlich in Klein- und Mittelbetrieben im Regelfall nicht anwendbar (vgl. Albert, K., Buchholz, C., Buck, B. & Zinke, G. 1992)!

Da in den meisten Fällen am Arbeitsplatz ausgebildet wird, muß bei der Ausbildungsplanung von den im Betrieb anfallenden Arbeiten ausgegangen werden. Diese entziehen sich aber einer lernzielorientierten Vorausplanung. An Stelle des linearen "lehrgangsmäßigen" Planungskonzepts wurde deswegen für das neue Skriptum das Regelkreismodell einer "begleitenden" Ausbildungsplanung entwickelt, welches gleichzeitig dem neuesten Entwicklungsstand der Betriebspädagogik entspricht und auf die Ausbildungspraxis in Klein- und Mittelbetrieben abgestimmt ist. Für Teilnehmer aus Großbetrieben, die mit einer Lehrwerkstatt ausgerüstet sind, wird die "lehrgangsmäßige" Ausbildungsplanung als Alternative weiterhin angeboten.

Ähnlich verhält es sich mit dem Themengebiet der Ausbildungsmethodik. Die tatsächliche Hauptmethode der Lehrlingsausbildung, das Lernen an konkreten Arbeitsaufträgen im Betrieb, hat in den bisherigen Lehrwerken

des deutschen Sprachraums keine Erwähnung gefunden! In der modernen Betriebspädagogik und so auch im neuen Skriptum hat diese "Auftragsmethode" gemeinsam mit anderen sogenannten aktivierenden Methoden (Projektmethode, Planspiel, Rollenspiel ...) einen besonderen Stellenwert.

Inhaltlich neu ist auch die besondere Berücksichtigung der Schlüsselqualifikationen. Der Begriff der Schlüsselqualifikationen wird in einem Einführungskapitel erläutert, Beispiele werden dazu herangezogen und Schlüsselqualifikationen als wichtige Ziele bei der Lehrlingsausbildung vorgestellt. Im Zusammenhang mit der methodischen Gestaltung der Ausbildung wird ausführlich die Förderung und Entwicklung von Schlüsselqualifikationen bei den Lehrlingen behandelt.

Eigens eingeführt wurde ein Kapitel über Kommunikation und nicht zuletzt wurde außerdem auf die aktuellen Probleme der Jugendlichen eingegangen, besonders auf das leider immer bedeutsamer werdende Thema der Suchtproblematik.

Alles in allem wurden mit dem WIFI-Ausbilder-Training Schritte in eine verstärkt praxisorientierte Richtung gesetzt. Mit der Betonung der sozialen und persönlichen Komponente des Ausbildens soll außerdem der verantwortungsvollen und bedeutsamen Rolle der betrieblichen Ausbilder Rechnung getragen werden. Jetzt liegt es an der Einarbeitung der Erfahrungen mit dem Produkt und an der laufenden Überarbeitung um damit am Ball zu bleiben.

Literatur

ALBERT, K., BUCHHOLZ, C., BUCK, B. & ZINKE, G. (Hg): Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk. Berlin und Bonn 1992.

Alfred Freundlinger

Steigt Ihr Kurs?

Ergebnisse der WIFI-Teilnehmerbefragung 1994/95

Die Zeiten sollten gut sein für die Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern. Ständig ist von lebenslangem Lernen die Rede, von Humankapital und Personalentwicklung, von sich ständig änderndem Fachwissen und von Schlüsselqualifikationen. Ob der Kurs der WIFI's wirklich steigt, zeigt eine bundesweite Befragung von knapp 40.000 WIFI-Teilnehmern, die im Herbst und Winter 1994 durchgeführt wurde.

1. Die Teilnehmer

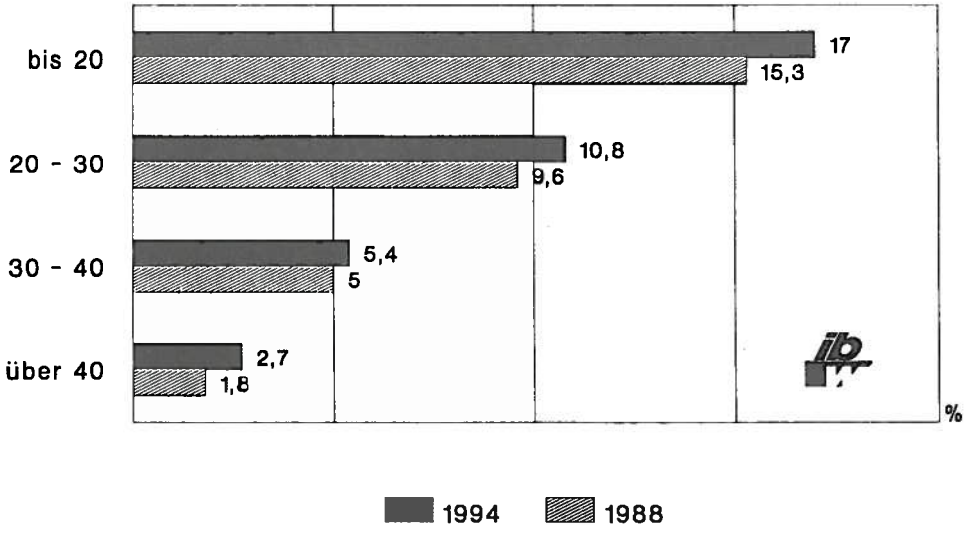
Einen tatsächlich steigenden Kurs signalisiert bereits die allgemeine WIFI-Statistik. Gegenüber dem Vergleichsjahr 1988 hat die Gesamtzahl der WIFI-Teilnehmer von 210.000 auf 260.000 in der Saison 1993/94 zugenommen. Da die Zahl der Berufstätigen in Österreich nicht im gleichen Ausmaß gewachsen ist, bedeutet das auch eine Steigerung der Beteiligungsquote von 6,2 auf 7. Mit anderen Worten: sieben von 100 Berufstätigen haben 1993/94 das WIFI besucht.

Die Teilnehmerbefragung gibt darüber Aufschluß, wie sich die Zusammensetzung der Teilnehmerschaft geändert hat. Gestiegen ist das Durchschnittsalter der WIFI-Besucher, was allerdings angesichts der laufenden demographischen Entwicklung (das Vorrücken der geburtenschwachen Jahrgänge) zu erwarten war. Bei der letzten Befragung im Jahr 1988 betrug das Durchschnittsalter 27,3, 1994 bereits 30,2. Den größten Anteil an allen Teilnehmern stellt die Gruppe der 21-25jährigen mit 23 %. Die größte Beteiligungsquote weisen die bis 20jährigen mit 17 von 100 Berufstätigen auf. Die Beteiligungsquote fällt gleichmäßig mit dem Alter und liegt bei den über 40jährigen bei 2,7 von 100. Sie ist allerdings gegenüber 1988 in allen Altersgruppen gestiegen (Graphik 1). Das bekannte Problem, daß die Berufstätigen mit zunehmendem Alter eine immer geringere Bereitschaft zur Weiterbildung zeigen, besteht also nach wie vor. Immerhin deutet die im

Verhältnis stärkste Steigerung der Beteiligungsquote bei den über 40jährigen einen leichten Trend zur Verbesserung an.

GRAPHIK 1:

Beteiligungsquote nach Alter



Quelle: TN-Befragung 1994, 1988; WIFI Teilnehmerstatistik 93/94, 87/88, Mikrozensus 1993 und 1988

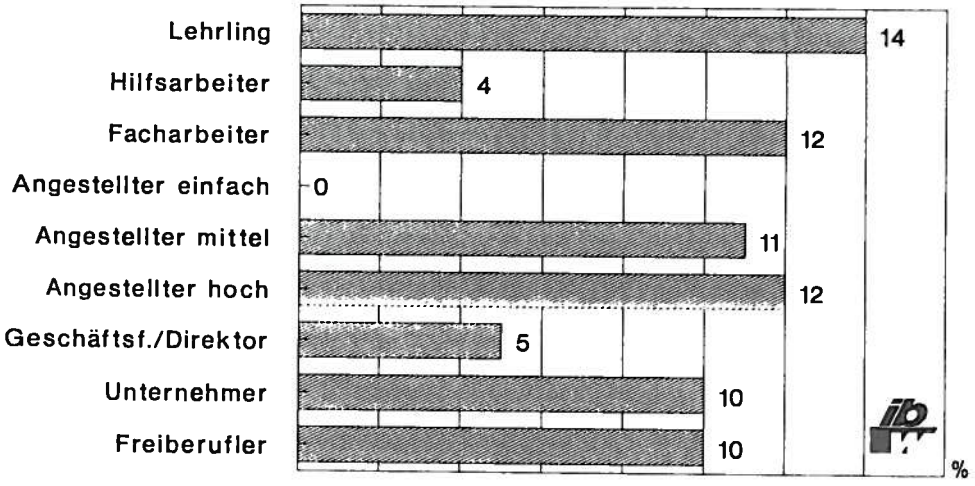
Ebenfalls gestiegen ist der Frauenanteil unter den WIFI-Teilnehmern. 41 % der Teilnehmer sind weiblich, 57 % sind männlich. 1988 betrug das Verhältnis noch 33 % zu 64 %, das bedeutet eine Zunahme des Frauenanteils um acht Prozentpunkte in sechs Jahren. Die Frauen haben damit auch bei den Beteiligungsquoten gleichgezogen: Jeweils sieben von 100 berufstätigen Frauen und Männern besuchten in der Saison 1993/94 eine WIFI-Veranstaltung.

Beim Bildungsstand der Teilnehmer dominiert der Lehrabschluß mit 51 %, gefolgt von BMS-Absolventen mit 18 % und BHS-Absolventen mit 14 %. 12 % haben über den Lehrabschluß hinaus auch eine Meister-, Konzessions-, oder Befähigungsprüfung. Die höchste Beteiligungsquote weisen Absolventen weiterführender Schulen (BMS, BHS, AHS) mit elf von 100 Berufstätigen auf. Trotz ihrer zahlenmäßigen Dominanz liegen die Lehrabsolventen mit neun von 100 erst an zweiter Stelle.

Unterscheidet man nach der Stellung im Beruf, bilden die Facharbeiter mit 30 % die größte Gruppe, gefolgt von mittleren (23 %) und höheren Angestellten (17 %). Lehrlinge machen 8 % der Teilnehmer aus, haben aber mit 14 von 100 Berufstätigen die größte Beteiligungsquote. Es folgen Facharbeiter, mittlere und höhere Angestellte und Unternehmer/Freiberufler (Graphik 2).

GRAPHIK 2:

Beteiligungsquote nach Stellung im Beruf



Quelle: TN-Befragung 1994; WIFI Teilnehmerstatistik 93/94; Mikrozensus 1993

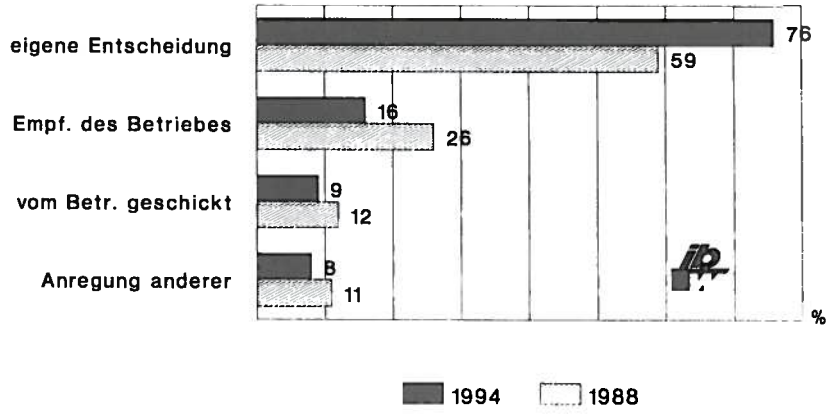
2. Der Kursbesuch

Als besonders auffälliges Ergebnis ist der hohe Anteil und die Zunahme des Anteils der "Stammkunden" zu werten. Es deutet darauf hin, daß Berufstätige, die erst einmal an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen haben, damit auch die schwerwiegendste Barriere im Zugang zur Weiterbildung überwunden haben und mit relativ großer Wahrscheinlichkeit zu echten Weiterbildungsprofis werden. 40 % der Teilnehmer geben an, bereits mehrmals WIFI-Veranstaltungen besucht zu haben, 10 % regelmäßig, man kann also zu den "Stammkunden" mittlerweile die Hälfte aller Teilnehmer[1] zählen. 1988 waren es insgesamt 40 %, das bedeutet eine Zunahme um zehn Prozentpunkte. 32 % sind Erstkunden.

Typisch für unsere Zeit dürfte wohl auch die Zunahme der Selbständigkeit der Teilnehmer sein. Drei Viertel der Befragten haben sich selbständig zum Veranstaltungsbesuch entschieden, 1988 betrug der Anteil 59 %. 16 % kamen auf Empfehlung des Betriebes, 9 % wurden vom Betrieb geschickt (Graphik 3).

GRAPHIK 3:

Entscheidung zum Veranstaltungsbesuch



N (1994) = 39.672; N (1988) = 76.153
Mehrfachantworten möglich

1 Korrekt müßte es lauten: Teilnahmen, da es vorkommt, daß Teilnehmer, die im Befragungszeitraum mehrere Kurse besucht haben, den Fragebogen mehr als einmal beantwortet haben.

Aber auch die Betriebe zeigen ein verstärktes Engagement. In 42 % der Fälle werden die Kosten zur Kursteilnahme vollständig von den Firmen übernommen, 1988 waren es 38 %. Der Anteil der Kostenübernahme durch die Unternehmen hat somit in sechs Jahren um vier Prozentpunkte zugenommen. 44 % der Teilnehmer tragen die Kosten selbst, zu 6 % teilen sich Betrieb und Teilnehmer die Kosten auf.

Nicht verändert gegenüber der letzten Teilnehmerbefragung hat sich das Verhältnis von Freizeit und Arbeitszeit. Zwei Drittel der Teilnehmer besuchen ihre Kurse in der Freizeit, 19 % in der Arbeitszeit und 13 % teils teils.

An Gründen für die Teilnahme wird an erster Stelle das Interesse an fachlichen Spezialproblemen genannt, gefolgt vom Wunsch nach einer Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten und um beruflich auf dem laufenden zu sein (Tabelle 1). Offensichtlich stehen also persönliches Interesse und persönliches Engagement im Vordergrund.

TABELLE 1:

Gründe für die Teilnahme
(n = 39.672, Mehrfachnennungen)

fachliche Spezialprobleme	37,7 %
Aufstiegsmöglichkeiten verbessern	35,5 %
auf dem laufenden sein	27,1 %
Position absichern	21,0 %
Prüfungsvorbereitung	17,1 %
Beruf wechseln	9,3 %
neue Kontakte	9,2 %
Erfahrungen austauschen	3,5 %
Berufsvorbereitung nach Schule	2,1 %

3. Bewertungen

Verschiedene Aspekte der Qualität von WIFI-Veranstaltungen wurden von den Teilnehmern mit Schulnoten von eins bis fünf bewertet. Die besten Bewertungen erhalten das Fachwissen der Vortragenden (Mittelwert: 1,3), die Unterrichtsatmosphäre und die Aktualität der Inhalte. Die relativ schlechtesten Wertungen erhalten die Information vor Veranstaltungsbeginn und die Lernunterlagen (Tabelle 2). Insgesamt überwiegen in allen Aspekten die Bewertungen mit sehr gut und gut.

TABELLE 2:

Bewertungen durch die Teilnehmer
(Mittelwerte: 1 = sehr gut ... 5 = nicht genügend)

Fachwissen der Vortragenden	1,3
Unterrichtsatmosphäre	1,4
Aktualität der Inhalte	1,6
Unterrichtsräume, Ausstattung	1,7
Zufriedenheit mit Veranstaltung insgesamt	1,7
Eingesetzte Lehrmethoden	1,8
Verwertbarkeit in der Praxis	1,8
Betreuung durch WIFI-Personal	1,8
Lernunterlagen	2,0
Information vor Veranstaltungsbeginn	2,2

Norbert Kailer

Die Dienstleistungspalette von Weiterbildungseinrichtungen für Klein- und Mittelbetriebe:

Stand und neue Aspekte

1. Situation

Die Klein- und Mittelbetriebe (KMU) bilden die weitaus größte Gruppe der Unternehmen in allen Ländern der Europäischen Union. Berufsbezogene Weiterbildung sowohl der Leitungsebene als auch der Mitarbeiter wird auch für diese Unternehmen aufgrund zunehmender Rekrutierungsprobleme bei Fachkräften, durch die steigende Bedeutung der Einführung neuer Technologien und damit verbundener organisatorischer Veränderungen zunehmend zu einem Wettbewerbsfaktor.

Bei einer in den letzten Jahren tendenziell steigenden Weiter-bildungsbeteiligung der KMU zeigt sich innerhalb dieser großen Gruppe ein sehr unterschiedliches Weiterbildungsverhalten: Kleinbetrieben mit teils höheren Weiterbildungsaufwendungen als renommierte Großunternehmen stehen völlig weiterbildungsabstinente Unternehmen gegenüber. Seitens der Anbieter sind Klagen über die Weiterbildungsabstinenz von KMU verbreitet. Dies stellt sich aus Sicht der potentiellen Nachfrager wiederum als Problem von nicht auf unternehmensgrößen- und branchenspezifischen Bedarf zugeschnittenen Standardangeboten dar (vgl. Stahl, T. 1990). Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß bei berufsbezogener Aufstiegsfortbildung durch Mitarbeiter von KMU ein sehr hoher Anteil auf privat initiierte und finanzierte Weiterbildung entfällt.

Die Situation der Weiterbildung in KMU wird in den wenigen auch diese Unternehmensgröße erfassenden Erhebungen (vgl. für Deutschland Bardeleben, R. ua 1989, BMBW 1990, Sinus 1992, Kuwan, H. ua 1993, Weiß, R. 1994; für Österreich Kailer, N. 1991, 1995, für die Schweiz Wicki, M. 1994) relativ ähnlich charakterisiert (Darstellung 1).

DARSTELLUNG 1:

Weiterbildung in KMUs

* kaum eigenes Weiterbildungspersonal
* hoher Anteil von ad-hoc-Weiterbildung
* vorwiegend in Kooperation mit externen Weiterbildungsanbietern
* hoher Stellenwert informellen Lernens (oft gar nicht als Lernakt bewußt)
* technische Entwicklungen und Produktinnovationen als "Auslöser"
* stark fachspezifische Themenschwerpunkte
* unterschiedliche Beteiligung sowohl der Betriebe als auch der Mitarbeitergruppen

Eine Angebotsanalyse zeigt, daß in den letzten Jahren von Weiterbildungsträgern und Beratungsunternehmen neben Seminarangeboten eine Reihe neuer Kooperationsfelder aufgebaut wurden. Für diese Entwicklung sind eine Reihe von Auslösern verantwortlich:

* Vor dem Hintergrund eines trotz der derzeitigen Nachfrageflaute noch eher zunehmenden "Anbieterbooms" setzen insbesondere neu in den Markt eintretende Trainer- und Beratergruppen verstärkt auf Marktnischenstrategien.

* Es wird eine Reihe von Modellprojekten (zB mit Förderung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung oder im Rahmen von EU-Bildungsprogrammen) durchgeführt, in denen - zumindest während der Laufzeit der Förderungen - eine Reihe von Materialien und Konzepten als Dienstleistungen für Einzelpersonen und Unternehmen entwickelt, praktisch erprobt und auch am Markt angeboten werden.

* Der Trend zum Outsourcing von betrieblichen Bildungsabteilungen (vgl. Staudt, E. ua 1995) führt dazu, daß diese mit ihrem Dienstleistungsangebot (zB Coaching, OE-Projektbegleitung) verstärkt auf den überbetrieblichen Markt drängen.

* Durch die schwierige wirtschaftliche Lage beschleunigt, kam es in letzter Zeit zu einer deutlichen *Umstrukturierung des Nachfrageverhaltens* der Unternehmen: "Streuentsendungen" von Mitarbeitern zu vielen externen Anbietern werden zunehmend durch längerfristig angelegte Kooperationen mit bestimmten externen Instituten und Trainern, die als "Quasi-Interne" auch für Prozeßbegleitung bei internen Projekten herangezogen werden, abgelöst. Auch durch die stark erhöhte Bedeutung von betrieblichem Bildungscontrolling verändern sich die Auswahlkriterien für externe Institute, Trainer und Berater sowie deren Angebote (vgl. Kailer, N. 1995, S. 357ff.).

Das Ausbleiben einer Reaktion auf diese geänderten Rahmenbedingungen hat, wie sich zeigte, auch bei einigen etablierten Anbietern zum Teil zu existenzbedrohenden Nachfrageeinbrüchen geführt.

Zwar stellt die Entsendung von Mitarbeitern zu außerbetrieblichen Veranstaltungen quantitativ gesehen nach wie vor eine wichtige Kooperationsform dar, doch wird auch bei bisher reinen Seminaranbietern (vgl. Schade, M. & Gurlitt, W. 1993, S. 51ff.) versucht, die Leistungspalette auszuweiten. Dies bedingt wiederum, wie eine Reihe von Fallbeispielen belegt, markante Veränderungen personeller und organisatorischer Art im Bildungsmanagement sowie in den Qualifikationsanforderungen bei Trainern und Bildungsorganisatoren (vgl. Geißler, H. 1993, BFZ 1993, Kailer, N. & Regner, H. 1993, Kailer, N. 1994a).

2. Probleme bei der Ausweitung der Kooperationsfelder

Die Palette der Formen der Zusammenarbeit insbesondere mit KMU reicht vom Weiterbildungsverbund über transferfördernde Gestaltungsformen inner- und überbetrieblicher Veranstaltungen, die Entwicklung von Unterlagen für selbstgesteuertes Lernen (Selbstlernpakete, CBT-Programme, Fernlehrgänge) bis zur Unterstützung bei der Einführung innerbetrieblicher Weiterbildung. In den letzten Jahren lag dabei ein Schwergewicht auf dem Feld der Beratungsleistungen (vgl. Kailer, N. 1994a). (Darstellung 2)

Allerdings sehen sich auch die innovationsaktiven Weiterbildungsträger im Zuge dieser Umstrukturierungen einer Reihe von *Problemen* gegenüber:

* Spezialisierung (nach Zielgruppe, Thema, Branche usw.) erhöht das imageschädigende Absagerisiko und verursacht Kosten. Dies kann gerade in Zeiten schwacher Weiterbildungsnachfrage von existentieller Bedeutung sein und deshalb zu innovationsvermeidender Programmplanung führen.

* Je kunden-, problem- und transferorientierter das Programmdesign, desto höher ist der Zeitaufwand seitens der Trainer, der Teilnehmer und der Vorgesetzten und desto höher sind auch die Kosten. Gerade wenig weiterbildungserfahrene KMU sind oft nicht in der Lage, die Vorteile eines stärker problemorientierten Programmdesigns richtig einzuschätzen. Dies stellt bei einem Vergleich von Angebotsalternativen - der sich bei KMU meist auf Termine, Titel und Preis beschränkt - einen gravierenden Nachteil dar. Dadurch greifen viele KMU auf "bewährte" Angebote in Form von Standardseminaren zurück. Auch wenn die Vorteile neuer Dienstleistungen (wie zB vorgeschaltete Bildungsbedarfserhebung im Unternehmen) gesehen werden, sind KMU eher selten bereit, dies finanziell zu honorieren (vgl. BFZ 1993). Weiterbildungsaktive KMU präferieren demgegenüber integrierte Beratungs- und Schulungsprogramme (vgl. Kraus, H. ua 1992).

DARSTELLUNG 2:

Die Dienstleistungspalette von Weiterbildungsanbietern

Kooperationsfeld	Beispiele
* Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (auf regionaler Ebene oder grenzüberschreitend)	Branchenbezogene Qualifikationsanalysen, Weiterbildungs-Motivations-Kampagnen, Programmentwicklung im Anbieterverbund, Weiterbildungsbedarfserhebungen
* Bildungsbedarfserhebung für das Programmangebot des Anbieters	Unternehmens-, Teilnehmer-, Expertenbefragungen; Programmevaluierung, Auswertung von Bedarfsanalysen, Kundenforen, Programm-Beiräte
* Weiterbildungsberatung	Informationen über das Programmangebot, individuelle Beratung (Einzelinteresse, Unternehmen), Tests und Beratungsgespräche
* Fachinformationen: Informationssammlung, -aufbereitung, -weitergabe	Fachbibliothek und -beratung, Branchen-Newsletter
* Recherchearbeiten	Datenbank- und Literaturrecherchen, Berichterstellung
* Lernmaterialien und -programme	Verkauf/Verleih, Adaptierung/Neuentwicklung, tutorielle Betreuung, Begleitveranstaltungen, Beratung beim Aufbau von Support-Strukturen im Unternehmen

* Förderung von Kooperation und Erfahrungsaustausch	Themen- und branchenspezifische Kontaktplattformen, Erfa-Gruppen von ehemaligen Teilnehmern, (internationale) Symposien, Fachkongresse
* Überbetriebliche Durchführung von Standardveranstaltungen	Blockseminare, berufsbegleitende Lehrgänge
* Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes von Teilnehmern an überbetrieblichen Veranstaltungen	Vortreffen, (tel.) Teilnehmerinterviews, schriftliche Erhebungen
* Lerntransferfördernde Gestaltung überbetrieblicher Seminare	Vor- und Nachbereitung, Stützkurse, Förder - AC's, Transfertreffen und -evaluierung, hotline
* Lerner- und Lehrvermittlung (Börsenfunktion)	Datenbankrecherchen über Interessenten/Material, Gestaltung von Informations- und Kontaktveranstaltungen
* Weiterbildungsprojekte von Unternehmen	Mitwirkung bei Bedarfserklärung, Partnersuche, Konzepterstellung, Durchführung, Evaluation
* Weiterbildungsbedarfserhebung in Unternehmen	schriftliche Erhebung, Interviewserie, moderierte Klausurtagung zur Bedarfserhebung, Programmkonzept bzw -entwicklung auf Basis der Bedarfserhebung

* Firmeninterne Durchführung von Veranstaltungen	Standardveranstaltungen (mit/ohne Begleitmaßnahmen), "maßgeschneiderte" bzw adaptierte Programme auf Basis der Bedarfserhebung
* Begleitung selbstgesteuerten Lernens	Begleitung von Lerngruppen am Arbeitsplatz/on-the-job-Trainingsmaßnahmen, Abhaltung von Präsenzphasen bzw Tutoreneinsatz bei der Arbeit mit Fernlehrgängen und Selbstlernpaketen, Bedarfsklärung und Supervision bei selbstgesteuerten Lernprojekten
* Gruppenmoderation	Moderation von Arbeitsbesprechungen, Moderation von Konferenzen, Moderation von Klausuren
* Coaching	Einzelcoaching, Projektsupervision, Gruppencoaching
* Organisationsentwicklungs-Beratung	Organisationsdiagnosen, Begleitung von Veränderungsprozessen im Unternehmen
* Aus- und Weiterbildung von PE- und WB-Personal	Auswahl, Förderer - AC's, Training, Supervision, Kontaktplattform

* Nicht zuletzt steigen die Anforderungen an die eigenen Mitarbeiter aufgrund des veränderten Aufgabenspektrums (zB: Moderation von Bedarfserhebungsklausuren, Entwicklung maßgeschneiderter Programme, Beratungsgespräche mit Führungskräften und Mitarbeitern, Transferberatung in der Umsetzungsphase, Erstellung von Evaluierungsdesigns). Die Auswahl, Aus- und Weiterbildung sowie Supervision von haupt- und nebenamtlichen Trainern, Beratern und Bildungsorganisatoren erfordert erhebliche Zeit- und Kosteninvestitionen durch den Weiterbildungsträger. Wie sich im Zuge von Modellprojekten zeigte, steigt dabei die Fluktuationsneigung, sofern nicht begleitend Veränderungen zB in den Tätigkeitsbereichen, den Kompetenzen und organisatorischen Abläufen sowie im Anreiz- und Führungssystem in Angriff genommen werden. Insbesondere bei größeren Anbietern gewinnen Überlegungen zur Laufbahngestaltung der Weiterbildner an Bedeutung (vgl. Arnold, R. 1991, S. 175ff.).

Die Erweiterung der Leistungspalette hin in Richtung verstärkter Problem- und Teilnehmerorientierung, zB durch "maßgeschneiderte" Angebotsformen oder durch Angebot von Beratungs- und Vermittlungsleistungen, kann nicht durch ein lediglich additives Hinzufügen eines inhaltlichen Angebotes durch die Einstellung eines entsprechenden Fachspezialisten bewerkstelligt werden (als Beispiel seien die Probleme bei der Einführung von Weiterbildungs- und Lernberatung im Kontext unveränderter Verkaufsorientierung des Weiterbildungsträgers angeführt). Erforderlich ist vielmehr eine strategische Umorientierung des Weiterbildungsträgers selbst, dh die Einleitung von langfristig angelegten Organisationsentwicklungsprozessen. Typische Ansatzpunkte sind zB eine zu starke Angebots- und Produktorientierung, ein unklares Anbieterprofil oder die Einführung eines Qualitätssicherungssystemes. Mangelnde Klarheit hinsichtlich dieser Grundvoraussetzung führte, wie Fallbeispiele zeigen, auch zum Scheitern einer Reihe entsprechender Innovationsvorhaben bei Weiterbildungsträgern - verbunden mit einem Wechsel beteiligter Fachkräfte in andere Organisationen.

3. Veränderungen im Bildungsmanagement der Weiterbildungsanbieter

Seitens der Weiterbildungs- und Beratungsanbieter wird eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, die zum einen eine notwendige Kompetenzerweiterung, zum anderen auch eine Erhöhung der Arbeitskapazität der Mitarbeiter zum Ziele haben (Darstellung 3).

DARSTELLUNG 3:

Veränderungen im Bildungsmanagement

* Einbeziehung externer Fachspezialisten
* Entrümpelung des Angebotes
* Einbau von Ablaufroutinen, EDV-Einsatz
* Entwicklung und Einsatz neuer Medien
* Weiterbildungsverbund von Anbietern und Unternehmen
* Aus- und Weiterbildung des Bildungspersonals
* Förderung des Aufbaues betrieblicher Weiterbildungsstrukturen

3.1 Einbeziehung externer Fachspezialisten

Die Einbeziehung externer Fachspezialisten (auf Werkvertragsbasis) erfolgt einerseits zur Kapazitätsausweitung bei erhöhter Nachfrage, andererseits zum zeitlich beschränkten Hereinholen spezieller Fachexpertisen für ein bestimmtes Projekt. Zunehmend wird damit aber auch das Ziel verfolgt, durch gemeinsame Arbeit in Trainings- und Beratungsprojekten bei den eigenen festangestellten Mitarbeitern die fachliche Kompetenz zu erhöhen (eine Strategie, der sich auch großbetriebliche PE-Abteilungen gerne bedienen).

Vorwiegend einer quantitativen Kapazitätsausweitung dient die Delegation von organisatorischen Arbeiten vor, während und nach Veranstaltungen an Seminarbetreuer und -assistenten. Bei entsprechender Ausbildung können diese auch eine Reihe zusätzlicher Aufgaben (zB Marktforschung vor Ort, Beratung über das Weiterbildungsangebot des Trägers) übernehmen. Die

Assistententätigkeit wird auch als Einstiegsposition bzw zur Rekrutierung potentieller hauptamtlicher Mitarbeiter genutzt. Positionen dieser Art werden oft mit Praktikanten oder Studierenden besetzt. Diese kostengünstige Variante wird allerdings mit einer relativ hohen Fluktuationsquote erkauft.

Externe werden als Lehrgangsleiter und -koordinatoren herangezogen, wenn die hauptamtlichen Bildungsorganisatoren ein bestimmtes Spezialgebiet oder ein betreuungsintensives Angebot (zB einen längerdauernden Lehrgang) nicht mehr selbst koordinieren können oder wollen. Diesen Lehrgangsleitern wird oft - nicht unproblematisch - weitgehende Verantwortung, zB für Inhalte, Suche nach neuen Referenten und neuen Themen im Fachgebiet übertragen, so daß dann nur mehr die rein organisatorische Veranstaltungsplanung, -werbung und -abwicklung beim Veranstalter bleibt und die inhaltliche, methodisch-didaktische und planerische Kompetenz nach außen abgegeben wird. Dies legt oft den Keim für eine Abspaltung und damit die Schaffung eines neuen Anbieters. Eine Variante bilden *Programmbeiräte*, die aus Wissenschaftlern und Praktikern (vorwiegend PE-Verantwortlichen von Unternehmen mit hohem Weiterbildungsbudget) zusammengesetzt sind und den Veranstalter mehr oder weniger intensiv beraten. Die PR-Wirkung steht hier oft im Vordergrund.

Anbieter mit einem großen Stab an externen Fachvortragenden bieten diesen auch Beratung durch (ebenfalls externe) Seminar- und Lehrmitteldesigner an, die zusammen mit dem Inhaltsexperten deren Veranstaltungskonzept entwickeln und Unterlagen didaktisch aufbereiten.

Insbesondere bei längeren Lehrgängen mit einander abwechselnden Fachreferenten werden kursbegleitende Moderatoren als "Lernmanager (Lernprozeßbetreuer)" eingesetzt. Sie wirken als Bindeglied zwischen den einzelnen Programmteilen und Vortragenden und übernehmen meist auch die Vor- und Nachbetreuung der Teilnehmer.

Eine Reihe von Anbietern überträgt gezielt Teilaufgaben an Externe. Diese führen zB im Auftrage des Anbieters Weiterbildungsbedarfserhebungen in Unternehmen durch, auf deren Grundlage dann ein Programmangebot erarbeitet wird. Dies findet insbesondere dann statt, wenn erst mit firmeninternen Angeboten begonnen wird und noch zuwenig Personal bzw Know-how

für die Durchführung von Bildungsbedarfserhebungen vorhanden ist. Auch hier besteht das Problem, daß wichtige Detailinformationen für die Programmentwicklung und -durchführung verloren gehen oder daß der Fachspezialist vom potentiellen Kunden als (billigerer) Anbieter "abgeworben" wird.

In ähnlicher Weise werden auch externe Spezialisten zur Erstellung eines Evaluierungskonzeptes bzw zur punktuellen oder laufenden Evaluierung von Programmteilen herangezogen.

Lern- und Weiterbildungsberater werden zB auf Teilzeitbasis eingesetzt. Sie entwickeln Tests und Selbstdiagnoseunterlagen oder führen individuelle Beratungsgespräche durch. Hier liegt oft ein Problem darin, daß der externe Fachberater das (oft sehr umfangreiche) Programm des Anbieters für eine der Problemlage des Beratenen entsprechenden Bildungsempfehlung nicht genau genug kennt.

3.2 Organisatorisch-administrative Umstellungen/Routinisierung von Aufgaben

Gerade bei Anbietern mit einer großen Anzahl abzuwickelnder Seminare steht die Einführung von Ablaufroutinen im Vordergrund. Programmplanung, Raumbelegung, Anmeldung und Abrechnung usw. werden EDV-gestützt durchgeführt, Teilnehmerdateien werden aufgebaut, Interessentenprofile gespeichert, Evaluationsberichte können erstellt werden. Die Nutzung dieses Rationalisierungspotentials im administrativ-planerischen Bereich verleitet allerdings auch dazu, noch stärker auf "standardisierbare Produkte" zu setzen.

3.3 Entrümpeln als Voraussetzung für Programmumstrukturierung

Eine wichtige und oft vernachlässigte Voraussetzung für eine Umstellung des Leistungsangebotes und (anderweitige) Programmerweiterung stellt die konsequente kritische Überprüfung des bestehenden Programmangebotes dar. Zu den wichtigsten Analysekriterien kommerziell orientierter Anbieter

zählen dabei die erzielten Deckungsbeiträge (unter Beachtung des erforderlichen Arbeitsaufwandes), weiters die Übereinstimmung des Angebotes mit dem (zukünftig angestrebten) Anbieterprofil, Evaluierungsberichte oder - so erarbeitet und tatsächlich eingesetzt - (interne) Qualitätsstandards und -kriterien. Auch aus der Analyse des Konkurrenzangebotes oder einer internen "Wissens- und Kompetenzinventur" können Hinweise auf eine entsprechende Programmumgestaltung abgeleitet werden. Interessenskollisionen treten insbesondere in der derzeitigen Nachfragesituation dann auf, wenn zB inhaltlich-methodisch oder von der Zielgruppe her nicht mehr ins Angebotsprofil passende Programmteile zu den cash cows zählen.

3.4 Entwicklung und Einsatz neuer Medien und Lernformen

Im Vordergrund stehen die Entwicklung von Fernstudienunterlagen und -lehrgängen, von Selbstlernmaterialien, computergestützten Lernprogrammen sowie von Audio- und Videokassetten. Solche Entwicklungsarbeiten werden vorwiegend von kleinen Anbietergruppen durchgeführt - der Einsatz wiederum erfolgt vorwiegend in Großunternehmen (vgl. Kailer, N. 1994b, S. 242ff.). Der zum Teil recht hohe Aufmerksamkeitswert bei KMU hängt mit der (illusorischen) Vermutung zusammen, damit kostenintensive Präsenzphasen völlig ersetzen zu können. Als zukünftiges wichtiges Kooperationsfeld bietet sich hier für Anbieter die Koppelung von Präsenzphasen (Übungs- und Beratungsphasen) mit dem Einsatz von CBT zur individuellen Vorbereitung bei unterschiedlichen Eingangskenntnissen oder zum Einbau in bestehende Veranstaltungen an. Allerdings ist zu beachten, daß "Lernprogrammqualität und Lehrerüberzeugung einander wechselseitig beeinflussen" (vgl. Zimmerer, G. 1993, S. 73ff.). Dies verweist bereits auf die Notwendigkeit der Weiterbildung der Bildungsfachleute.

3.5 Aus- und Weiterbildung von Trainern, Weiterbildungsmanagern und Weiterbildungsverantwortlichen

Die Kompetenzentwicklung des Personals des Weiterbildungsanbieters - als zentrale Voraussetzung für die Einführung von Innovationen - erfolgt in unterschiedlicher Form, wie zB durch das Angebot von Seminarreihen für Bil-

dungsorganisatoren und Trainer, durch Team-Teaching-Konzepte zur Ausbildung neuer Trainer, durch die Schaffung von auf Kompetenz und Erfahrung basierenden Trainerlaufbahnen (und begleitenden Anreizsystemen). Dabei wird von einem Teil der Anbieter auf die Sogwirkung des nach innen gerichteten Weiterbildungsangebotes gesetzt, von anderen wird die Teilnahme an diesen Veranstaltungen verbindlich vorgeschrieben.

Einen weiteren Ansatzpunkt stellt für die Bildungsträger die Aus- und Weiterbildung von Weiterbildungsverantwortlichen und Trainern aus den Unternehmen dar (vgl. Schick, M. & Wittwer, W. 1992, S. 97ff.). Die Angebotspalette ist im Wachsen begriffen und reicht von Kurzseminaren für Bildungsverantwortliche über Trainerkurse mit Abschlußprüfung bis zu längerdauernden berufsbegleitenden Trainer- und Berater-Ausbildungslehrgängen mit Arbeit an Praxisprojekten und Supervision. Regelmäßig stattfindende Erfahrungsaustauschgruppen, Coaching oder Supervision werden eher nur beschränkt eingesetzt (vgl. Kailer, N. 1995, S. 362). Allerdings gibt es kaum Angebote, die speziell auf die Situation der Weiterbildner/Personalentwickler in KMU abzielen.

Hoher Wert wird von den Anbietern auch auf flankierende Maßnahmen gelegt, um ein (regionales) Kontaktnetz von Weiterbildungsverantwortlichen und Personalentwicklern aufzubauen, wie zB

- regionale Erfahrungsaustauschgruppen mit speziellen Seminar- und Vortragsangeboten
- spezielle Newsletters
- Hotline-Beratung
- Installierung einer Kontaktplattform
- gemeinsame Firmenbesuche usw.

Damit wird die Strategie verfolgt, zukünftige Stammkunden aufzubauen und das eigene Institut als kompetenten Ansprechpartner in Weiterbildungsfragen am Markt darzustellen.

3.6 Weiterbildungsverbund von Anbietern und Unternehmen

Das zunehmende Interesse von Weiterbildungsanbietern an Kooperationen mit Unternehmen (vgl. Schönfeld, M. & Stöbe, S. 1994, S. 24ff.) führt zu Kooperationen und Zusammenschlüssen unter unterschiedlichen Zielsetzungen, zB

- zur Auslastung organisatorischer oder Raumkapazitäten,
- zur Erzielung von Synergieeffekten durch Erweiterung der Angebotspalette und der Fachkompetenz des Trainerpools,
- zur Durchführung gemeinsamer (regionaler) Werbekampagnen,
- zur Entwicklung eines grenzübergreifenden Programmes.

Solche Verbundlösungen werden zum Teil institutionalisiert (auch unter Beteiligung öffentlicher Einrichtungen oder von Unternehmen). Zu einem großen Teil wird jedoch in Projektform gearbeitet (zB bei der Entwicklung eines grenzüberschreitenden Lehrganges), oder bei Lernortverbunden (Grundschulung bei einem externen Anbieter, Praxisteil in einem Kundenschulungszentrum oder in einem Unternehmen), bzw es existiert ein - gezielt aufgebautes und betreutes - loses Netzwerk von Fachspezialisten, auf die bei Bedarf zurückgegriffen wird.

3.7 Förderung des Aufbaues betrieblicher Weiterbildungsstrukturen

Dienstleistungen in diesem Zusammenhang umfassen vorwiegend

- Literaturrecherchen und Beratung beim Aufbau einer Fachbibliothek
- Entwicklung und Vertrieb von Selbstlernpaketen, Checklisten, Handbüchern
- Entwicklung betriebsbezogener Lehrmittel und Seminarmaterialien
- Beratung beim Aufbau betrieblicher Bildungsabteilungen (bis hin zur Ausbildung der haupt- oder nebenamtlichen Bildungsverantwortlichen).

Damit soll die Durchführung von Weiterbildungsarbeit unterstützt werden. Diese Dienstleistungsangebote setzen die Existenz von für Weiterbildung verantwortlichen Ansprechpartnern im Unternehmen voraus und zielen vornehmlich auf Mittel- und Großbetriebe ab. Beratungsleistungen zum Aufbau betrieblichen Weiterbildungsmanagements (bis hin zur erforderlichen Aus-

und Weiterbildung) werden in der Regel nur von der Gruppe der sehr weiterbildungserfahrenen KMU nachgefragt.

Ein weiterer Ansatzpunkt liegt in der Übernahme der Suche nach geeigneten Weiterbildungs-Kooperationspartnern für Unternehmen. Neben dieser *Börsen- und Maklerfunktion* zur Ermöglichung quasi-interner Weiterbildung in Zusammenarbeit mehrerer KMU erfolgt meist eine ergänzende Unterstützung durch die Beistellung geeigneter Trainer bzw durch die Übernahme der Veranstaltungsorganisation. In der Praxis zeigt sich, daß damit meist kein "Abkoppeln" vom externen Weiterbildungsinstitut erfolgt, sondern daß die Kleinbetriebe nach wie vor auf externe Angebote zurückgreifen, wenn auch mit anderen inhaltlichen Fragen und erhöhtem Anspruchsniveau.

Literatur

ARNOLD, R.: Betriebliche Weiterbildung. Bad Heilbrunn/Obb. 1991.

BARDELEBEN v., R., BÖLL, G., UPPENKAMP, E. & WALDEN, G.: Weiterbildungsaktivitäten von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu Großbetrieben. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1989/6, 3-8.

BILDUNGSMARKETING FÜR KLEINE UND MITTLERE BETRIEBE. BFZ - Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. (Hg), Nürnberg 1993.

BMBW - Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hg): Betriebliche Weiterbildung - Forschungsstand und Forschungsperspektiven - Zwei Gutachten. Studien Bildung Wissenschaft Nr. 88. Bonn 1990.

GEIßLER, H. (Hg): Bildungsmarketing. Frankfurt/Main 1993.

KAILER, N.: Organisationsformen und Entwicklungstendenzen betrieblicher Weiterbildung in Österreich. ibw-Schriftenreihe Nr. 86, Wien 1991.

KAILER, N. (Hg): Beratung bei Weiterbildung und Personalentwicklung. Wien 1994(a).

KAILER, N. (Hg): Personalentwicklung in Österreich. Wien 1995.

KAILER, N.: Neue Lernformen in der betrieblichen Weiterbildung und bei Bildungsträgern. Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 1994(b)/5, 242-245.

KAILER, N. & REGNER, H. (Hg): Neue Wettbewerbsfaktoren in der Weiterbildung. Wien 1993.

KRAUS, H., KAILER, N. & WAGNER, R.: Betriebliche Weiterbildung in der Steiermark. Endbericht, Graz 1992.

KUWAN, H., GNAHS, D., SEUSING, B. & SÜHLSEN, C.: Berichtssystem Weiterbildung 1991 - Integrierter Gesamtbericht. In: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft - BMBW (Hg): Studien Bildung Wissenschaft Nr. 110. Bonn 1993.

QUALIFIKATIONSSTRUKTUR UND -BEDARF IM SAARLAND. SCHLUßBERICHT. Sinus Müchen (Hg), München 1992.

SCHADE, M. & GURLIT, W.: Marktstrategien als Differenzierungsinstrument für Anbieter firmenübergreifender Seminare. In: Geißler, H. (Hg): Bildungsmarketing. Frankfurt/Main 1993.

SCHICK, M. & WITTWER, W.: Lehr- und Wanderjahre für Weiterbildner. Stuttgart und Dresden 1992.

SCHÖNFELD, M. & STÖBE, S.: Weiterbildung als Dienstleistung - Die Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern und Betrieben bei der Qualifizierung von Beschäftigten. IAT-Forschungsbericht, Gelsenkirchen 1994 (Manuskript).

STAHL, T.: Bildungsmarketing und neue Technologien in Klein- und Mittelbetrieben. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg): Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener Nr. 5. Berlin 1990.

STAUDT, E., SIEBECKE, D. & STUTE, C.: Outsourcing der Weiterbildung - Kompetenzentwicklung und Innovation. Quem-report, 1995/34, 5-61.

WEIß, R.: Betriebliche Weiterbildung. Köln 1994.

WICKI, M.: Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben des Kantons Solothurn. Arbeitsberichte der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern Nr. 8, Bern 1993.

ZIMMER, B.: Neue Medien und ihre Auswirkungen auf den Weiterbildungsmarkt. In: Kailer, N. & Regner, H. (Hg): Neue Wettbewerbsfaktoren in der Weiterbildung. Wien 1993.

Herwig Schmidbauer

Woher kommt das Geld für die Weiterbildung? (vgl. Schmidbauer, H. 1995/5)

Innerhalb der Felder des österreichischen Bildungssystems ist der Bereich Weiterbildung jenes, das durch einen hohen Grad an Eigenfinanzierung gekennzeichnet ist. Eigentlich ist es erstaunlich, wie hoch die Bereitschaft ist, für Weiterbildung, insbesondere für die berufliche Weiterbildung, in die eigene Tasche zu greifen, wo doch die schulgeld- und studiengebührfreien ersten beiden Säulen der Bildungslandschaft einen anderen Weg lehren. Die Höhe der Ausgaben der öffentlichen Hand für Schule und Universität, vor allem aber die Unveränderbarkeit, ein nicht mehr durchsetzbarer Gestaltungsspielraum müßten längst die Sorge der Verantwortlichen sein. Hingegen wird ohne Murren übergangen, daß die Kosten des einzelnen für Weiterbildung, (ebenso wie die der aktiven Unternehmen) in den letzten zehn Jahren um 268 % hinaufgeschnellt sind und im Waren- und Dienstleistungskorb des österreichischen Verbraucherpreisindex einsame Spitzenstellung genießen.

Wie hoch muß die Überzeugung zur Weiterbildung, die Motivation (oder der Zwang der Umstände) sein, daß diese Investition ohne Zögern der eigenen Tasche zugerechnet wird. Wer Bildung weiter versteht als die Erfüllung der Schulpflicht, wer dem Recht auf Ausbildung Pflicht und Recht auf Weiterbildung gedanklich hinzuzufügen vermag, dem müßte dämmern, daß traditionelle Bildungspolitik an alten Schrauben dreht und damit zunehmend weniger bewirkt als sie sich selbst glauben macht.

Systemänderungen, zumal evolutionäre, benötigen viel Zeit, inzwischen fließt der große Strom an Gestaltungsmittel der Politik weiterhin dort, wo gerne, weil gewohnt, überholte Qualifikationen produziert werden oder solche, die rasch obsolet werden. Was hier versäumt wird, ist nicht wieder einzubringen. Es ist kein echter Trost, daß auch anderswo dieselben Fehler gemacht werden und "man" im grenzüberschreitenden Vergleich noch recht gut dasteht.

Nun geht es wirklich nicht darum, einer "Weiterbildung zum Nulltarif" das Wort zu reden, sondern darum, daß der öffentlichen Verantwortung und

einer politischen Mitgestaltung im Sinne einer neuen Bildungspolitik mehr Raum gegeben werden soll, angesichts

* steigender Bedeutung der Weiterbildung für alle Lebensbereiche,
* eines stark wachsenden Angebotes,
* steigender Aufwände für dessen Erstellung,
* steigender Kosten für eine Teilnahme.

Ein verstärktes Engagement des Staates müßte aber gleichzeitig mit dem hohen Anspruch auf seine Enthaltsamkeit in Grundprinzipien der Weiterbildung verbunden sein:

Ohne freien Wettbewerb der Anbieter gäbe es keine Marktdynamik, daher nicht die hohe Eigenfinanzierung, keine Bedarfs- und Kundenorientierung und damit Praxisnähe, Flexibilität und Qualität.

Da das bekannte Prinzip "Wer zahlt, schafft an" nicht außer Kraft zu setzen sein wird, sollte

a) eine *Trägerförderung* nicht die Regel, sondern die Ausnahme dann sein, wenn besondere Infrastrukturmaßnahmen - zB zur besseren regionalen Versorgung mit Angeboten anstehen.

b) der Schwerpunkt staatlicher Intervention in einer *Teilnehmerförderung* liegen. Diese soll einen Anreiz zur Eigenleistung des einzelnen oder des Betriebes darstellen, was neben direkten Formen - wie zB die Einrichtung eines Bildungskontos, eines Bildungsschecksystems - auch indirekte Formen durch steuerliche Maßnahmen, wie gefördertes Bildungssparen, einen Bildungsabsetzbetrag (und Bildungsinvestitionsrücklagen für Unternehmen) bedeuten kann.

   Teilnehmerförderung muß so gestaltet sein, daß Effekte eines sozialen Ausgleichs bewirkt werden, weil weniger wohlhabende Teile der Bevölkerung (bei steigenden Preisen) ausgegrenzt werden. Im Falle von Arbeitslosigkeit ist die finanzielle Basis mit geteilter Unterstützung nationaler und ESF-Mittel (Europäischer Sozialfonds) gegeben. Darum bemüht sich in Österreich das Arbeitsmarktservice mit der Zulieferung verschiedener Bildungsträger. Erste Ansätze für ein präventives Vorgehen sind nun mit Ziel 4 des ESF zu erwarten.

Mit einer Teilnehmerförderung kann die hoheitliche Politik den derzeitigen Unsinn kompensieren, daß langes Verweilen im Ausbildungssystem und (zu) später Kontakt zur beruflichen Praxis belohnt wird, gegenüber dem Modell des wiederkehrenden Lernens vor dem Hintergrund praktischer Erfahrungen und der direkten Anwendbarkeit in der Berufspraxis.

c) sich *Projektförderung* außerhalb der Bildungsinhalte ansiedeln. Themen wie Weiterbildungsbewußtsein, Bildungsberatung, Effizienz und Qualität, methodische Innovationen und Bildungsforschung sind ohnehin ein weites Feld.

Die berufliche Weiterbildung hat sich in den letzten Jahrzehnten als marktwirtschaftliches System sehr gut entwickelt. Der Wettbewerb zwischen einer Vielzahl von Anbietern dieser Dienstleistung und der Leistungsaustausch über Preise sichert Qualität und Professionalität. Vor allem ist der Druck auf Innovation und Flexibilität bedeutend größer als in anderen Teilen der Bildungslandschaft. Kundenorientierung statt Systemorientierung soll auch weiterhin das Credo sein, doch eine gesellschaftstragende Entwicklung bloß der Aussicht auf gute Geschäfte zu überantworten, wäre wohl eine zu enge Sicht. Je mehr sich die Weiterbildung anschickt am Grundkonsens über Schule und Universität zu rütteln, desto politischer wird ihr Tun und ihre eigene Entwicklung. Und das Steigen ihrer Bedeutung für den Wirtschaftsstandort, für Umweltschutz, interkulturelle soziale Integration und Demokratie-bewußtsein, etc. bestätigt, daß es um mehr geht als um einen Markt.

In der österreichischen Landschaft der beruflichen Weiterbildung gibt es traditionell ein hohes Engagement der Sozialpartner, die mit Infrastruktur und Zuschüssen zum laufenden Betrieb ihrer Bildungsinstitute verhindern, daß nicht vorrangig die Deckungsbeitragsrechnung das Geschehen beherrschen muß.

So leisten sich die Landwirtschaftskammern ihre LFIs (Ländliche Fortbildungsinstitute), die Arbeiterkammern ihre BFIs (Berufsförderungsinstitute) und die Wirtschaftskammern ihre WIFIs (Wirtschaftsförderungsinstitute). Kammerengagement statt staatlicher Obsorge setzt aber voraus, daß weitsichtige Politik vermeiden müßte, die Finanzierungssysteme dieser Kammern unter Druck zu setzen, was gerade aktuell der Fall ist.

Am Beispiel der neun WIFIs der Wirtschaftskammern, die mit jährlich 17.000 Bildungsveranstaltungen und 260.000 Teilnahmen das mit Abstand breiteste Angebot bieten, sind Finanzierungsströme und Kennzahlen in einem repräsentativen Ausschnitt darstellbar.

So kostet im österreichweiten Durchschnitt (ohne Investitionsabschreibungen!) das Erstellen einer Lehreinheit ca. öS 1.500,--, einer Teilnehmerstunde öS 90,--, wobei die Erlöse diese Kosten nur zu rund 65 % abdecken.

Diese Daten (Stand 1993) berücksichtigen die ganze Bandbreite unterschiedlichster Weiterbildungsereignisse, vom eintägigen Seminar bis zu sechssemestrigen Lehrgängen. Sie beinhalten Veranstaltungen, die sich gewinnbringend gestalten lassen (cash cows) und solche, die einen beträchtlichen Zuschußbedarf haben (poor dogs).

Würde man die Gewinnerzielung (zumindest volle Kostendeckung inkl. Abschreibungen) zur Maxime machen (reines Marktmodell ohne öffentliche Verantwortung), müßte man sich von einem erheblichen Teil des Angebotes verabschieden. Tendenziell würden solche Bildungsangebote im Portefeuille verbleiben, die ohne hohe Fixkosten auskommen (zB Seminare) und sich an Führungskräfte in den Unternehmen richten (höhere Preiselastizität der Nachfrage).

Berufliche Weiterbildung als echte Wirtschaftsförderung muß sich anders verstehen. Die Erfüllung eines (selbstgestellten) Versorgungsauftrages ist den österreichischen Wirtschaftskammern jährlich rund eine halbe Milliarde Schillinge wert, die den laufenden Kosten (größere Investitionen nicht berücksichtigt!) der WIFIs zugeschossen werden.

Dieser Versorgungsauftrag hat gleich mehrere Dimensionen:

* Inhaltlich, auch das anzubieten, was andere mangels Kostendeckung unterlassen.

* Regional, auch dort anzubieten, wo Zielgruppen und Ressourcen eng werden.

* Zeitlich, auch dann schon (und dann noch) anzubieten, wenn das Thema noch nicht (oder nicht mehr) jeden interessieren muß. In der zeitlichen Dimension steckt auch der Aspekt der Konstanz im Marktauftritt und die Vorreiterrolle für innovative, oft sehr teure Entwicklungen.

Zur Bewußtseinsbildung mittels Öffentlichkeitsarbeit (für die Bedeutung beruflicher Weiterbildung beim Unternehmen und beim einzelnen Berufstätigen) werden alleine von den WIFIs namhafte Anstrengungen unternommen, deren Effekt auch allen anderen am Markt Beteiligten zugute kommt. Gerade die Ebene der Bewußtseinsschaffung könnte einer gesamtstaatlichen Verantwortung für Weiterbildung ebenso zugerechnet werden.

Zur Aufteilung der Verantwortung von Unternehmen und Mitarbeitern gibt eine jüngste Befragung von rund 40.000 Kursteilnehmern an den WIFIs einige Aufschlüsse, zumal Vergleichsdaten aus 1988 (in Klammer) auch Veränderungen erkennen lassen:

So bezahlen 44 % (51 %) ihren Kursbeitrag selbst, wobei 76 % (59 %) angeben, daß es alleine ihre Entscheidung war, die zum Kursbesuch führte. Stammkunden sind bereits die Hälfte aller Teilnehmenden und haben um 10 % zugenommen. In 42 % (38 %) der Teilnahmefälle übernimmt der Arbeitgeber voll den Kursbeitrag, in 6 % (6 %) zu einem Teil.

Empfehlungen des Arbeitgebers zum Kursbesuch werden in 25 % der Fälle als für die Entscheidung maßgeblich bezeichnet.

Es scheint somit das Weiterbildungsbewußtsein des einzelnen eine positive Entwicklung zu erfahren, selbst wenn man einen Anteil daran dem schärfer gewordenen Wind am Arbeitsmarkt zurechnen wird müssen. Mündigere Lernbereitschaft wird ihrerseits von den Unternehmen durch ein Finanzieren der Kurskosten mehr denn je gewürdigt und das trotz gestiegener Gebühren und flauer Konjunktur[1].

Eine zweifache Entwicklung, die Keim einer guten Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der überbetrieblichen Weiterbildung sein kann.

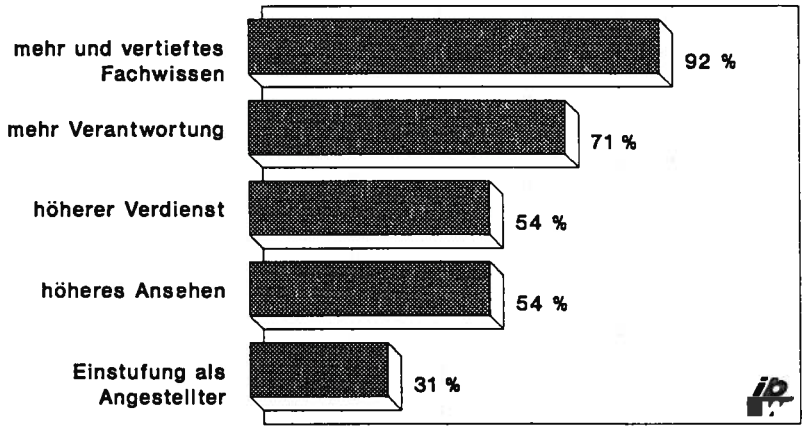
---

1 Die gegenständliche Befragung fand im Kurs- und Lehrgangsbereich statt und erfaßte nicht 1-3-tägige Seminare. Hier wäre ein Engagement der Unternehmen noch höher anzusetzen. Firmeninterne Trainings, die WIFIs in Unternehmen veranstalten, sind ebenso nicht in der Untersuchung enthalten.

Zweifach ist (im Falle eines vom Unternehmen unterstützten Kursbesuches in einem WIFI) die unternehmerische Mitwirkung zu verstehen, weil ja auch die erwähnte halbe Milliarde aus den Kammerbeiträgen aller Unternehmen resultiert. Daß sich die österreichischen Unternehmen "ihr WIFI leisten" stellt sicher, daß ihr Beitrag, zu welcher Qualifikationsoffensive auch immer, nicht als unbeträchtlich abgetan werden kann.

GRAPHIK 1:

Auswirkungen des Abschlusses der Werkmeisterschule



Daten: ibw-Absolventenbefragung

Quelle: Arthur Schneeberger: Die Werkmeisterschule aus der Sicht der Wirtschaft und der Absolventen"; ibw-Schriftenreihe Nr. 98, Wien 1995

Wenn die österreichische Bildungspolitik ihre Investition in berufliche Weiterbildung lediglich darin sieht, ein "großes Weiterbildungsgesetz" auf dem Rücken der Unternehmen zu installieren, dann hätte sie den falschen Bären erlegt.

Literatur

SCHMIDBAUER, H.: Woher kommt das Geld für die Weiterbildung? Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 1995/5.

Klaus Schedler

Überlegungen zur finanziellen Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen

1. Bildung kostet Geld - Wer kommt dafür auf?

Die Finanzierungsströme der beruflichen Weiterbildung entspringen in Österreich verschiedensten Quellen. Kaum ein anderer gesellschaftspolitisch relevanter Bereich weist einen derart heterogenen Finanzierungsmodus auf. Die *Betriebe* finanzieren die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter in der Regel aus Eigenmitteln, was vor allem dann bedeutende Kosten mit sich bringt, wenn die Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit stattfinden: Hier sind dann nicht nur die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen selbst, sondern auch Lohnkosten und Produktivitätsausfälle einzuberechnen. Ähnliches gilt für jene *Arbeitnehmer*, die sich außerhalb der Arbeitszeit weiterbilden. Sie bezahlen neben den direkten Kurskosten natürlich auch mit ihrer Freizeit. Der *Bund* finanziert Weiterbildung über verschiedene Ministerien: zB finanziert das AMS im Auftrag des BMAS die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die eine breite Palette an Qualifizierungen - in erster Linie für Arbeitssuchende - bietet. Das BMUkA finanziert die Schulen für Berufstätige, der weitaus größte Budgetposten sind hierbei die Personalkosten der Lehrer. Das BMWFK finanziert die Hochschullehrgänge - wobei hier im Gegensatz zu den w.o. genannten Maßnahmen bereits ein Eigenbeitrag der Kursteilnehmer erwartet wird. Auch die *Länder* sind Geldgeber: zB die Gemeinde Wien, die ua den Verband der Wiener Volksbildung subventioniert, oder das Land Oberösterreich, das Mittel im Rahmen des sogenannten Bildungskontos bereitstellt. Weiterbildungskosten werden vielfach auch dadurch niedriger gehalten, daß *Weiterbildungsanbieter* subventioniert werden. Das trifft nicht nur auf die Volkshochschulen, sondern auch auf WIFI und BFI - wenngleich in sehr unterschiedlichem Ausmaß - zu. Am obersten Spektrum der Kostenreduktion für die Teilnehmer stehen die Schulen für Berufstätige, die keine Teilnahmegebühren kennen, kostenlose und fast kostenlose Kursangebote der gesetzlichen Interessenvertretungen und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die zuweilen

noch eine "Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes" beinhalten und somit zur teuersten Variante im Bereich der beruflichen Weiterbildung avancieren.

Dieser Finanzierungsmix, der zukünftig auch noch mit Mitteln der Europäischen Union um eine Dimension bereichert werden wird, ist generell positiv zu bewerten. Seine Stärke liegt in der Flexibilität: Reduktionen in einem Sektor können unter Umständen in anderen Sektoren kompensiert, zumindest abgefedert werden. Nachteilig ist allenfalls die mitunter mangelnde Koordinierung zwischen den Geldgebern, insbesondere auf Seiten des Bundes und der Gebietskörperschaften. Eine verbesserte und effektive Koordination könnte Synergieeffekte erzeugen, die für das System der Finanzierung der Weiterbildung in Österreich insgesamt kostenreduzierend wirken sollten.

2. Wissen wir eigentlich, um welche Beträge es geht?

Der Mangel an verläßlichen statistischen Daten über das gesamte Angebot und die Inanspruchnahme im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist namentlich auch vor dem Hintergrund einer vollkommen unzureichenden Datenlage über den mit beruflicher Weiterbildung verbundenen finanziellen Aufwand zu problematisieren: Dies gilt sowohl für die Aufwendungen der öffentlichen Hand, als auch für die Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung, wo entsprechende Aufzeichnungen allenfalls punktuell vorliegen und sich - wenn überhaupt - nur außerordentlich schwer und mit zu großen sachlichen Unschärfen im Sinne eines einheitlichen Schemas gegenüberstellen lassen. Im besonderen Maße trifft dies für die Gesamtheit aller privaten Aufwendungen der berufliche Weiterbildung zu, wo die Datenlage für Berufstätige oder für Unternehmen als besonders unbefriedigend empfunden werden muß. Tatsache ist jedenfalls, daß sich die Situation hinsichtlich aller für die berufliche Weiterbildung relevanten Aufwendungen zur Zeit nur äußerst lückenhaft darstellen läßt, obwohl diesbezügliche Informationen für die Analyse von Orientierungsgrößen bei der Entwicklung und Planung von zielorientierten Förderungskonzepten eine unerläßliche Voraussetzung darstellen.

3. Weiterbildung wird wichtiger - Wer trägt die zusätzlichen Kosten?

Aufgrund der zu erwartenden technisch-wirtschaftlichen Veränderungen kann mit Sicherheit angenommen werden, daß der beruflichen Weiterbildung sowohl für den Einzelnen als auch für das jeweilige Unternehmen in Zukunft eine zentrale Bedeutung zukommt. Gleichzeitig kann von der Annahme ausgegangen werden, daß mit steigender Bildungshöhe das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes geringer wird. Jedoch gilt nicht mehr, daß Ausbildung und formale Qualifikation allein eine Garantie für ein Verbleiben auf dem Arbeitsmarkt abgeben können. Vielmehr müssen schulische und betriebliche Erstausbildungsgänge in stärkerem Umfang auch auf die berufliche Weiterbildung Bezug nehmen. Schließlich erhöht die steigende Lebenserwartung bei kleiner werdende Alterskohorten des Arbeitskräfteneuangebots die Nachfrage nach Bildung. Die stetige Verkürzung der Halbwertszeit des Wissens rückt die ständige berufliche Weiterbildung in den Mittelpunkt des Interesses.

Bildung kostet also nicht nur Geld, sondern in Zukunft mehr Geld! Diese Tatsache, die durch den kostenlosen Zugang zur Erstausbildung oft "verschleiert" wird, zeigt sich im Bereich der beruflichen Weiterbildung sehr deutlich. Die Förderung der berufliche Weiterbildung weist dabei sowohl eine sozial- als auch eine wirtschaftspolitische Dimension auf:

Im Bereich der *Sozialpolitik* hat der Staat die Aufgabe, sozialen Problemlagen vorzubeugen und bestehende soziale Probleme aufzuarbeiten. Ebenso geht es in der *Wirtschaftspolitik* darum, die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Weiterentwicklung der österreichischen Volkswirtschaft sicherzustellen und im Sinne zukünftiger Herausforderungen zu gestalten. Eben diese wirtschafts- und sozialpolitische Dimension ist in der Bildungspolitik zusammenzuführen: Dequalifizierungsprozessen muß vorausblickend begegnet werden, Bildungsdefizite sind aufzuarbeiten, und das bedeutet: Der Staat hat sich entschieden zu seiner bildungspolitischen Verantwortung zu bekennen.

Das nächstliegende wäre hier wohl, eine Ausweitung budgetärer Mittel zu wünschen. Geht man aber von der allenthalben bekannten Tatsache aus, daß öffentliche Mittel nicht unbegrenzt zur Verfügung stehen, budgetäre

Spielräume nicht gegeben bzw nicht gewollt sind und Synergieeffekte allein nicht ausreichen, werden sich schon mittelfristig radikale *Mittelverschiebungen von der Erstausbildung zur Weiterbildung* nicht umgehen lassen. Damit wird ein Verteilungskonflikt innerhalb des Bildungssystems entstehen, der einer sehr sensiblen Handhabung bedarf. Die Berechtigung einer einseitigen Dotierung nur eines Bereiches, nämlich der Erstausbildung, hat dort ihre Grenzen, wo Erstausbildung nicht mehr - und: nicht mehr allein - imstande ist, die Ansprüche einzulösen, die aus wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Sicht gestellt werden und gestellt werden müssen.

4. Wem nutzt die berufliche Weiterbildung

Die laufende Aktualisierung und Verbesserung der beruflichen Qualifikation des Arbeitskräftepotentials ist als Investition

- ... in die wirtschaftliche und berufliche Sicherheit des einzelnen Berufstätigen,
- ... für die wirtschaftliche Situation des Unternehmens im Hinblick auf die Sicherung von Wettbewerbsvorteilen durch strategische Qualifikationsentwicklung
- ... sowie insgesamt für die Minimierung der Arbeitslosigkeit und für die Sicherung der volkswirtschaftliche Entwicklung unseres Landes zu betrachten.

Die Determinanten für ein Engagement im Bereich der beruflichen Weiterbildung sind keineswegs einheitlich, da man, entsprechend der genannten Betrachtungsebenen, von unterschiedlichen Erwartungen auszugehen hat:

Die Motive, an Weiterbildung teilzunehmen, können selbst in der Gruppe der Erwerbstätigen sehr unterschiedlich sein: während der eine seine berufliche Position absichern möchte, geht es bei dem anderen um den innerbetrieblichen Aufstieg oder um eine andere Verwendung, während der dritte eine vertiefte oder zusätzliche Qualifikation erwerben möchte, um seine berufliche Mobilität zu erhöhen und dann die Firma, vielleicht sogar die Branche zu wechseln. Motivation für Weiterbildung ist eher dann zu finden, wenn Sinn und Zweck der Weiterbildungsmaßnahmen einsichtig

sind, Effekte in Form einer Absicherung des Arbeitsplatzes oder höherer Entlohnung etc absehbar sind, die Teilnahme an Weiterbildung im sozialen Umfeld als legitim und begrüßenswert definiert ist bzw eigene, vom Arbeitgeber unabhängige Weiterbildungsstrategien verfolgt werden. Fragen von Zeitaufwand und Kosten liegen "quer" über diesen Motivationslagen und können verstärkend oder abschwächend wirken.

Aus der Sicht der Unternehmen steht berufliche Weiterbildung in einer engen Beziehung zu dem sich aus der Qualifizierungsmaßnahme erwarteten betrieblichen Nutzen. Qualifizierung findet in erster Linie dann und in jenen betrieblichen Tätigkeits- und Aufgabenbereichen statt, wo diesbezügliche Aufwendungen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens führen. Die in dieser Hinsicht bestehenden gestalterischen Freiräume hinsichtlich der Entwicklung geeigneter Strategien sowie der Wahl inhaltlicher Schwerpunkte und Methoden sind grundlegende Voraussetzung des unternehmerischen Handelns und tragen auf einzelbetrieblicher Ebene maßgeblich zur Entwicklung von Kreativität und Initiative bei.

Vor dem Hintergrund dieser beiden Betrachtungsebenen ist davon auszugehen, daß sich das Weiterbildungsengagement der Berufstätigen und der Unternehmen keineswegs zwingend in identischen Maßnahmen niederschlagen wird: Beispielsweise wird das Interesse des Unternehmens an der fremdsprachlichen Weiterbildung seines Mitarbeiters um so geringer sein, je weniger unternehmensbezogene Aufgabenstellungen sich für ihn ergeben. Daneben muß eine vom Unternehmen angeregte Weiterbildung beispielsweise in der Büroautomatisierung nicht auf das Interesse das Einzelnen treffen, wenn sich dieser beruflich in der Produktion weiterentwickeln will. Beratung und Abstimmung "vor Ort" vermag hier manche Unstimmigkeit vermeiden helfen, kann letztlich aber nicht in allen Fällen das Spannungsverhältnis lösen.

Grundsätzlich kann, je nachdem, ob bei der beruflichen Weiterbildung die Interessen des Einzelnen oder jene des Unternehmens im Vordergrund stehen, erwartet werden, daß auch die mit der Weiterbildung verbundenen Aufwände an Zeit und Geld von den jeweiligen Nutznießern selbst getragen werden. Somit sollen nicht nur die Erträge von Maßnahmen, die der beruflichen Weiterbildung dienen von den Betroffenen selbst erfahren werden,

sondern auch die Aufwände getragen werden, weil sich hierdurch wichtige Hinweise auf die Effizienz für die Konzeption und Inanspruchnahme künftiger Qualifizierungsmaßnahmen erschließen lassen.

Nun aber auch sehr wohl festzustellen, daß allein im Zusammenwirken individueller und unternehmerischer Zielerwartungen zwar der größte Teil, jedoch keineswegs die Gesamtheit aller arbeitsmarktpolitisch und volkswirtschaftlich sinnvollen Weiterbildungsmaßnahmen abgedeckt werden kann: So gibt es Gruppen von Berufstätigen, die vor dem Hintergrund der unternehmerischen Qualifizierungsstrategien deshalb strukturell benachteiligt sind, weil eine Investition in ihre berufliche Qualifikation gegenüber anderen Arbeitnehmergruppen geringere Aussicht auf Erfolg bringt, oder weil sich ihre beruflichen Aufgabengebiete durch kapitalintensive Produktionsformen reduzieren oder gar ersetzen lassen. Hier macht es wenig Sinn, Unternehmen durch äußere Regulierungsmaßnahmen dazu zu veranlassen, eine nach sozialpolitischen Gesichtspunkten "ausgewogene" Qualifizierungsstrategie zu betreiben, genausowenig wie es Sinn machen würden, von Arbeitnehmern zu erwarten, sie sollten verstärkt Eigenleistungen für eine unternehmensspezifische Qualifizierung aufbringen, die in keiner Weise ihren Intentionen im Hinblick auf ihre persönliche Karriere und Beruf entspricht.

Andererseits muß man aber auch feststellen, daß den bei betrieblichen Qualifizierungsstrategien benachteiligten Beschäftigtengruppen aufgrund ihrer wirtschaftlichen Stellung nicht immer zugemutet werden kann, den erforderlichen finanziellen Aufwand für eine Weiterbildung selbst zu tragen. Vollkommen analog verhält es sich mit Unternehmen, für deren Beschäftigte sich Qualifizierungsmaßnahmen als erforderlich erweisen, die jedoch aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation nicht zu finanzieren sind. Hier sollte sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte gelten, daß der obige Grundsatz der Eigenleistung bei Weiterbildungsmaßnahmen dort begrenzt ist, wo der erforderliche Aufwand an Zeit und Kosten unverhältnismäßig und unzumutbar ist: Dort wo bei erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen privates Engagement die finanziellen Kräfte des Einzelnen übersteigt, ist die subsidiäre Förderfunktion der öffentlichen Hand aufgerufen, die Durchführung arbeitsmarktpolitisch notwendiger und volkswirtschaftlich sinnvoller Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen.

5. Vorschläge zur abgabenrechtlichen Förderung betrieblicher Bildungsinvestitionen

Ein effizienter Finanzierungsmix wird ohne massive staatliche Mittel nicht auskommen. Durch neue öffentliche Finanzierungsbeträge sollten jedoch bestehende betriebliche und zumutbare private Kostenbeteiligungen nicht verschüttet werden. Wir wissen, daß das Innovationspotential der Wirtschaft maßgeblich davon abhängt, in welchem Umfang Unternehmen in der Lage sind, die für die angestrebte technisch-wirtschaftliche Entwicklung notwendigen Investitionen zu tätigen. Vor diesem Hintergrund bestehen abgabenrechtliche Möglichkeiten, zur Förderung der Investitionstätigkeit, die vor allem darauf abzielen, daß für Anlageninvestitionen ein über den Anschaffungswert liegender Betrag abgabenmindernd geltend gemacht werden kann. Somit stellt etwa der Investitionsfreibetrag auch eine Abgeltung des nach Ablauf der wirtschaftlichen Nutzungsdauer inflationsbedingt höheren Wiederbeschaffungswertes dar. Die Investitionsförderung zielt ferner darauf ab, daß beispielsweise bedingt durch den Einsatz veralteter Geräte oder Maschinen unwirtschaftliche Arbeitsabläufe relativ frühzeitig durch zeitgemäße Verfahren abgelöst werden können, womit insgesamt die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft gestärkt wird. Die hinter diesem Konzept stehende Idee gilt nicht nur für Sachinvestitionen, sondern auch für den Bereich der industriellen Forschung und Entwicklung, wo aufgrund der Schlüsselfunktion derartiger Aktivitäten für die Anbahnung und Verbreitung des Fortschritts vom Unternehmen ein Forschungsfreibetrag geltend gemacht werden kann. Die abgabenrechtlichen Instrumente der Innovationsförderung betreffen also punktuell sowohl materielle als auch immaterielle Investitionen.

Vergleichbare Möglichkeiten sind demgegenüber im Bereich der Qualifikationsentwicklung derzeit noch nicht vorgesehen, obwohl bekannt ist, daß in Zukunft die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit in stärkerem Maße von der Qualifikationsstruktur des Erwerbstätigenpotentials abhängt, und obwohl ebenfalls bekannt ist, daß berufliche Qualifikation in kürzer werdenden Zeitabständen als veraltet gelten kann und daher zu aktualisieren ist. Für die volkswirtschaftlich wichtiger werdenden Investitionen in das "Humankapital" ergibt sich damit, daß Investitionen in den Menschen steuerlich jedenfalls nicht schlechter als Investitionen in Sachwerte behandelt werden sollten.

Analog zur abgabenrechtlichen Behandlung von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens ist also zu berücksichtigen, daß die durch betriebliche Bildungsaufwendungen erbrachte Mitarbeiterqualifikation einer laufenden Entwertung unterliegt und sich somit die Notwendigkeit einer Aktualisierung ergibt. Die Wiederherstellung des einmal erreichten Qualifikations-niveaus macht jedoch schon inflationsbedingt höhere Bildungsaufwendungen notwendig. Daher wird hinsichtlich der betrieblichen Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung die Einführung eines *Qualifizierungs-Freibetrages* vorgeschlagen, demgemäß es Dienstgeberbetrieben ermöglicht werden soll einen bestimmten Prozentsatz der im Wirtschaftsjahr nachgewiesenen Bildungsaufwendungen (umfassend direkte Seminarkosten, Personalaufwand für Teilnehmer für die Dauer der schulungsbedingten betrieblichen Abwesenheit am Arbeitsplatz sowie allfällige Diäten, Kosten der schulungsbedingten Produktionsminderung) zusätzlich unmittelbar gewinnmindernd geltend zu machen.

Ferner wird vorgeschlagen, daß Unternehmen eine steuerfreie *Qualifizierungs-Rücklage* für geplante Bildungsvorhaben bis zur Höhe eines festzulegenden Prozentsatzes des Personalaufwandes bilden können. Diese Rücklage ist innerhalb eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren widmungsgemäß aufzulösen. Da eine derartige Rücklagenbildung nur bilanzlegenden Unternehmen möglich ist, sollten für andere Unternehmen analoge Möglichkeiten auf der Grundlage von Einnahmen- und Ausgabenrechnungen geschaffen werden.

Auch wenn Qualifizierung bzw Weiterbildung maßgeblich dazu beitragen kann, sich erfolgreich den beruflichen Veränderungen anzupassen, können in Einzelfällen bei einer Reihe von Unternehmen übergroße Herausforderungen und Probleme resultieren, die in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht abgefedert werden sollten. Gerade im Rahmen der notwendigen *Förderung strukturschwacher Regionen oder Branchen* kommt der beruflichen Weiterbildung in Zukunft eine gesteigerte Bedeutung zu. Dabei sollten die Förderungskonzepte grundsätzlich darauf abgestellt sein, flexible und wettbewerbsfähige Unternehmens- und Arbeitsplatzstrukturen entstehen zu lassen. Praktisch bedeutet dies, daß es in Einzelfällen bei Unternehmen namentlich in bestimmten Branchen und Regionen notwendig sein kann, den Anpassungsprozeß übergangsweise durch ausreichende flankierende wirt-

schaftspolitische Maßnahmen, die selbstverständlich auch die berufliche Weiterbildung betreffen, zu unterstützen.

6. Zusammenfassend ...

zeigen diese Überlegungen, daß das Thema der finanziellen Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen derzeit keineswegs "ausgereizt" ist. Die seit Jahren von Arbeitnehmerseite in stereotyper Weise gestellte Forderung nach einer gesetzlich einheitlich geregelten Bildungsfreistellung ignoriert die gestalterischen Freiräume bei der Umsetzung unternehmensbezogener Weiterbildungsstrategien, die maßgeblich zur Funktionalität betrieblicher Bildungsaktivitäten beiträgt. Die angemessene Auswahl von Personen und Zuordnung geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt schon derzeit in der Regel unter Einbeziehung aller im Unternehmen Betroffenen, um eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahme sicherzustellen. Unternehmensfremde Regelungen können diesen Prozeß empfindlich stören, indem sie etwa zur Teilnahme an Alibi-Bildungsveranstaltungen führen, die weder den Interessen des Einzelnen, noch jenen des Unternehmens dienen. Überdies müßten die ohnedies knapp bemessenen betrieblichen Weiterbildungsbudgets breiter gestreut werden, womit insbesondere hochwertige und kostenintensive Bildungsmaßnahmen aus Sparsamkeitsgünden gestrichen werden müßten. Abgesehen davon würde mit einer Bildungsfreistellung der Anteil der Lohnnebenkosten an den Produktionskosten, bei denen sich Österreich ohnedies im internationalen Spitzenfeld befindet, noch größer werden, als er ohnedies schon ist. Demgegenüber setzen die vorgeschlagenen abgabenrechtlichen Modelle genau bei der Stärkung der gestalterischen Freiräume des unternehmerischen Bildungsmanagements an, indem sie Anreize sowohl für eine qualitative Verbesserung als auch eine quantitative Ausweitung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen bieten.

Monika Thum-Kraft

Lernen mit neuen Medien - Zukunftsweisende Ansätze in Österreich und im Ausland

Die rasante Entwicklung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie wirkt sich auch auf den Bereich des Bildungssystems aus. Welche neuen Möglichkeiten ergeben sich für die Aus- und Weiterbildung sowohl im öffentlichen Bildungswesen als auch im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung? Führt der Einfluß der Informations- und Kommunikationstechnologie zu einer echten Bildungsrevolution?

Das Bildungswesen an sich macht derzeit eine fundamentale Veränderung durch. Bildung wird nicht mehr als Vorbereitung für das Erwachsensein, für das Berufsleben, sondern als permanenter Prozeß gesehen. Dieser Wandel hat weitreichende Auswirkungen auf Organisation und Bereitstellung von Lernmöglichkeiten. Und hier kommen die neuen Informations- und Lerntechnologien zum Einsatz. Sie verändern die Art wie Menschen lernen und lehren. Neue Herausforderungen werden auch an das Lernumfeld gestellt; die Menschen lernen zu Hause, bei der Arbeit, in Bildungsinstitutionen. Ein tragbarer Computer macht zum Teil orts- und zeitunabhängig. Die Arbeitszeit wird vermehrt vom Lernenden und nicht so sehr von Stundenplänen und Kurszeiten bestimmt. Klassen- oder Schulungsräume werden nur zeitweise für Meetings verwendet. Das herkömmliche "Mono-Medium" Lehrer samt Klassenzimmer, Tafel und Lehrbuch wird zu einem gewissen Grad von einer multimedialen, schülerbetriebenen Technologie abgelöst, die vom Lehrpersonal ganz andere als bislang übliche Arbeitsweisen verlangt. Das Lehrer - Schülerverhältnis wird sich dahin ändern, daß die Arbeitslast des Lehrers weniger durch die Anzahl oder die Gruppengröße der Lernenden bestimmt wird, als durch die Art des "Gegenstandes" und das Vorhandensein geeigneter Software. Der Lehrer wird weniger Wissensvermittler sein, sondern vermehrt Tutor und Ansprechstelle bei Problemen, Organisator für Teamarbeiten etc.

Wieweit sind das Visionen für die Zukunft? Welche Schritte in diese Richtung wurden schon gesetzt?

Anhand von zwei Projekten soll der derzeitige Ist-Zustand in Österreich und in Australien aufgezeigt werden.

Das ibw hat im Auftrag des BIT (Büro für internationale Forschungs- und Technologiekooperationen) im Mai 1995 eine Pilotstudie (vgl. Thum-Kraft, M. 1995b) erstellt, die den Einsatz neuer Technologien in der Aus- und Weiterbildung in Unternehmen und Erwachsenenbildungsinstitutionen erfassen soll. Die Studie ist eine Momentaufnahme, die einen exemplarischen Querschnitt über die Verbreitung, die Einsatzmöglichkeiten und die Inhalte der verwendeten Programme liefert.

Die Aussagen stammen von 83 Befragten. 31 gaben an, in der Aus- und Weiterbildung keine computergestützten Programme einzusetzen. Von den verbleibenden 52 Interviewpartnern waren 24 in Unternehmen, 18 in Bildungseinrichtungen und zehn mit der Entwicklung von Hard- und Software beschäftigt.

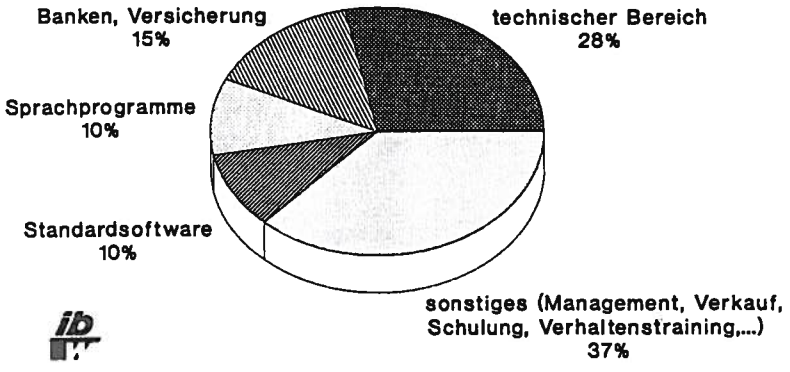
CBT (Computer Based Training) wird vorwiegend im technischen Bereich eingesetzt, weiters in Banken und Versicherungen und zum Fremdsprachenerwerb.

Multimediale Programme eignen sich besonders zur Vorbereitung auf Schulungen, eventuell begleitend und zum Wiederholen und Üben des Gelernten, nicht als Ersatz von Kursen und Seminaren.

GRAPHIK 1:

Multimedialer Einsatz (CBT) in Aus- und Weiterbildung

Einsatzbereiche



Die derzeit verwendeten Lernprogramme sind zumeist in Modulen aufgebaut, die Feedback-Phasen, Fehlersuch- und Korrekturteile und Tests beinhalten. Komplexe Problemstellungen bzw Lösungsalternativen werden mit Simulationsprogrammen bearbeitet.

Die Kosten-Nutzenrechnung im üblichen Sinn steht für Unternehmen und Weiterbildungsinstitutionen nicht so sehr im Vordergrund, vielmehr die hohe Vermittlungsquote von Kenntnissen. Einerseits bedeutet CBT eine hohe einmalige Investition, andererseits aber auch eine Reduktion der Nebenkosten (Reisekosten, Arbeitszeit ...).

Die Vorteile des multimedialen Einsatzes in der Aus- und Weiterbildung sehen die Befragten in der Möglichkeit, viele Leute an unterschiedlichen Orten zeitlich unabhängig auf einen gleichen Wissensstand zu bringen. Lernzeit und Lernschritte können individuell festgelegt werden.

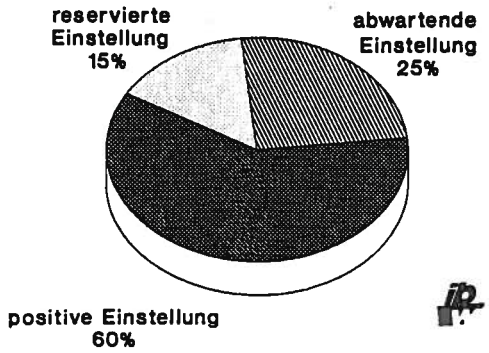
Simulationen von komplexen Vorgängen ermöglichen ein "entdeckendes Lernen".

Als Nachteil von CBT wird zT das "einsame Arbeiten" genannt. Weiters wird auch Kritik an der didaktischen Aufbereitung mancher Programme geübt.

GRAPHIK 2:

Multimedialer Einsatz (CBT) in Aus- und Weiterbildung

Künftige Entwicklung aus Sicht der Befragten



Der Großteil der Befragten steht einem vermehrten Einsatz von CBT in der Aus- und Weiterbildung in der Zukunft positiv gegenüber.

Im September und Oktober 1994 fand in Australien die LETA 94 - Konferenz (vgl. Mayfield, J. 1994) statt, die sich mit den Veränderungen, die sich durch neue Lerntechnologien ergeben, auseinandersetzte. Die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien im Bildungswesen ist gerade für Australien von besonderer Wichtigkeit, da hier oft große räumliche Distanzen zwischen Lernenden und Lehrenden zu überwinden sind. Lernprogramme für portable Computer und Telelearning helfen nicht nur das konventionelle Lernen zu verbessern, sie schaffen auch neue Lernformen und ermöglichen einer breiteren Bevölkerungsschicht den Zugang zu Bildungsgängen. Dr. Dwyer berichtet über positive Erfahrungen vom Einsatz von CBT bereits in der Grundschule (Camden Primary School, Adelaide). Vertrautheit und Kompetenz im Umgang mit Computern und Telekommunikation wurde so bereits bei kleinen Kindern bewirkt. David Loader, Rektor des angesehenen Methodist Ladies' College in Melbourne, berichtet über einen Versuch alle Schülerinnen mit Notebooks auszustatten, der zu einer wesentlich größeren zeitlichen, räumlichen und auch organisatorischen Flexibilität führte, die vor allem den Schülerinnen zugute kam.

Die wachsende Bedeutung und auch Akzeptanz der neuen Technologien zeigt sich auch daran, daß in Australien auf regionaler und nationaler Ebene immer neue Beratungs- und Bildungseinrichtungen bereitgestellt werden. Ein Beispiel ist OLTC (Open Learning Technology Corporation) ein Gemeinschaftsunternehmen der Australien Council State Education Minister, das im Science Park in Adelaide, das technische Standards einführt, Information und Beratung bietet und die technische Kompatibilität innerhalb verschiedener Bildungssysteme und -stufen gewährleistet.

Die neuen Lerntechnologien sind nicht auf bestimmte Bildungsebenen oder -träger beschränkt, sondern umfassen die Grundschule genauso wie weiterführende Schulen, Universitäten, Erwachsenenbildungsinstitutionen und die betriebliche Aus- und Weiterbildung.

Das Zuhause und besonders der Arbeitsplatz werden auch in Australien immer häufiger zum Ort des Lernens. In den Unternehmen wächst der

Prozentsatz der Ausbildung und Schulung mit Hilfe von computergestützten Systemen stetig. Eine rasche Ausbreitung der neuen Lerntechnologien findet vor allem auf dem Gebiet der Berufs- und technischen Ausbildung statt, weil dort die Nachfrage nach einer kostengünstigen, an Ort und Stelle stattfindenden und dem Bedarf des Unternehmens entsprechenden Aus- und Weiterbildung sehr groß ist.

Literatur

MAYFIELD, J.: Learning Environment Technology Australia - LETA 94. Konferenzbericht, Adelaide und Sydney 1994.

THUM-KRAFT, M.: Telematik - Anwendung in der Aus- und Weiterbildung. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Büro für Internationale Forschungs- und Technologiekooperationen, Wien 1995b.

Teilbereich V

EU-Bildungsprogramme

Monika Elsik-Blach

SOKRATES - Das neue Gemeinschaftsprogramm zur allgemeinen Bildung in der EU

Am 14. März 1995 wurde SOKRATES, das neue Gemeinschaftsprogramm zur allgemeinen Bildung in der EU verabschiedet, das im Zeitraum 1995-1999 einen Beitrag zur Entwicklung einer qualitativ hochstehenden allgemeinen Bildung leisten und zur Verwirklichung der europäischen Dimension beitragen soll. SOKRATES soll gemeinsam mit LEONARDO (Aktionsprogramm im Bereich der beruflichen Bildung) gemäß Art. 126 und 127 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft der Umsetzung von bildungspolitischen Zielen der Union dienen. Anläßlich der österreichischen Eröffnungskonferenz beleuchtete Direktor Domenico Lenaduzzi die Stellung der EU in Bildungsfragen im Hinblick auf die Implementierung von SOKRATES[1].

1. Rolle der EU in der europäischen Integration

Die Europäische Union ist als das Ergebnis des Willens zu verstehen, den Frieden in unserer Region aufrechtzuerhalten und ist somit mehr eine politische als eine wirtschaftliche Union. In diesem Sinne sind die Unionsstaaten bereit, gewisse Bereiche der Eigenständigkeit und Ressourcen zugunsten einer zielführenden, fruchtbaren Zusammenarbeit zurückzustellen. Allerdings befindet sich diese europäische Integration zurzeit in einer spürbaren Krise: Wirtschaftliche Probleme, Arbeitslosigkeit und der Krieg in Bosnien tragen dazu bei, die europäischen Bürger zu verunsichern. In dieser nun schwierigen Situation muß sich die Regierungskonferenz der EU mit den Aufgabenstellungen für 1996 befassen.

Wichtigstes Ziel wird es sein, das Vertrauen der Bürger in die Integration wieder zu stärken. Diese Aufgabe ist schwer, da eine Reihe von Fragen aufgeworfen wurden. So haben bisher schon Zypern, Malta, Polen, Un-

1 Österreichische SOKRATES-Eröffnungskonferenz am 22. Juni 1995 in der Universität Wien, Schwerpunkte des Einleitungsreferates von Direktor Domenico Lenarduzzi, Europäische Kommission, GD XXII, Brüssel.

garn, Tschechien, Slowakei, Slowenien und Rumänien Anträge zur Aufnahme in die Union gestellt, wodurch das Thema "Erweiterung" aktuell bleiben wird.

Was kann aber derzeit getan werden, um eine ständig wachsende Zahl von Mitgliedern demokratisch "unter einen Hut zu bringen"? Einerseits muß die Union gestärkt werden, andererseits werden einstimmige Beschlüsse zunehmend unmöglich. Als Lösung werden Entscheidungen in Zukunft auch mit qualifizierter Mehrheit möglich sein müssen.

Europa und das Erreichte müssen den Bürgern der Union transparenter gemacht werden, zurzeit kann Europa als "sehr weit weg vom einzelnen Bürger" bezeichnet werden. Auf der Regierungskonferenz muß also darauf geachtet werden, Themen und Maßnahmen herauszuarbeiten, die den Unionsbürger unmittelbar ansprechen.

2. Stellung des Bildungswesens in Europa

Bildung ist ein wesentlicher Faktor für die Entwicklung unserer Gesellschaft. Nun fordern die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, wo der Wettbewerb immer stärker wird, auch Reaktionen auf dem Bildungssektor. Die Qualität der Bildung für jeden einzelnen muß verbessert werden, auch um Arbeitslosigkeit und soziale Schranken abzubauen. Bildung ist sowohl in politischer wie in wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Hinsicht richtungsweisend. Einige Daten zur Illustration: Derzeit gibt es in der Union etwa 130 Mio Jugendliche unter 25 Jahren, etwa 350.000 Ausbildungsstätten und Schulen sowie mehr als 9 Mio Studierende und ca 4 Mio Lehrende.

Die Informationsgesellschaft der Zukunft braucht Bildung und Ausbildung nicht nur um Wissen und Fertigkeiten zu vermitteln, sondern auch um den Charakter der Jugendlichen zu formen und ihnen eine innovationsfreudige und motivierte Lebenseinstellung zu vermitteln. Informationsgesellschaft bedeutet zunächst einmal eine Wissensgesellschaft, gleichzeitig müssen aber auch neue Lehr- und Lernmethoden entwickelt werden. Informationen aus den anderen Mitgliedstaaten können in diesem Zusammenhang dazu

beitragen, die Strukturen des Bildungswesens im eigenen Land kritisch zu hinterfragen. Die Union muß also allen den Zugang zu Informationen ermöglichen, "Bildungssoftware" erarbeiten und gleichzeitig auch die Freizügigkeit für Akteure des Wissensaustausches erleichtern.

Die aktuellen Entwicklungen lassen vermuten, daß in Zukunft beispielsweise immer mehr vom Buch abgegangen werden wird und interaktive Lernformen in den Vordergrund treten. Damit wird auch Bildung auf Nachfrage und "Just in Time" forciert werden.

Weniger begünstigte Personen (etwa aus sozialen Gründen) müssen gleichermaßen zu diesen neuen Kenntnissen Zugang erhalten. Hier sollte die Union ständig bemüht sein, die Jugendlichen wieder neu für Bildung zu interessieren und die Lust am Lernen anzuregen. Ein erfolgreiches Projekt aus Harlem mit unterprivilegierten schwarzen Jugendlichen etwa zeigt Methoden auf, wie mittels Computer und geschulten Ausbildern die Jugendlichen zu interaktivem Lernen motiviert werden konnten. Folgeprojekte in diesem Bereich sind sehr wichtig.

Studien zeigen auf, daß im Jahr 2010 die Hälfte der Berufe in einer Weise gestaltet sein werden, die wir heute noch gar nicht kennen. Darüber hinaus werden Jugendliche von morgen im Laufe ihres Lebens wahrscheinlich dreimal ihren Beruf wechseln müssen. Um dem zu begegnen, muß das Bildungswesen aus seiner Starre gerissen werden. Neue und einfachere Übergänge müssen geschaffen werden, um nicht wie heute Jugendliche schon im Alter von 16-18 Jahren auf "Schienen ohne Umsteigmöglichkeiten" zu setzen.

Um eine adäquate Bildung vermitteln zu können muß auch die Fortbildung des Lehrpersonals forciert werden. Hier müssen insbesondere auch die Politiker im Hinblick auf die Finanzierungsfragen von der Wichtigkeit der Maßnahmen überzeugt werden. 1996 wird das Jahr der Bildung sein. Es sollte genutzt werden um allen Akteuren am Bildungssektor den Wert der Bildung im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens nahezubringen.

3. Schwerpunkte des SOKRATES-Programms

Das Ziel des SOKRATES Programms ist es, Ideen und Fachwissen innerhalb der Union auszutauschen um so aus der Vielfalt Nutzen zu ziehen und neue Lösungen für die anstehenden Herausforderung zu erarbeiten.

Die einzelnen Aktionen sollen Fremdsprachenkenntnisse fördern und die Mobilität von Lernenden und Lehrenden verstärken. Gleichzeitig soll die Transparenz der Bildungssysteme in der Europäischen Union verbessert sowie die Kooperationen im Fernunterricht und der Erwachsenenbildung gefördert werden.

Für SOKRATES stehen 850 Mio ECU zur Verfügung, ein Budgetrahmen der bei gutem Erfolg in den kommenden Jahren durch die Kommission aufgestockt werden könnte.

Verschiedene Zielsetzungen werden mit SOKRATES verfolgt. Zum ersten sollen Kooperationen im Bildungswesen gefördert werden. Die europäische Dimension - für welche die Kommission keine allgemeingültige Definition festgelegt hat - soll durch das Bildungswesen verstärkt, die kulturelle Vielfalt genutzt werden. Gleichzeitig soll sich jeder einzelne Unionsbürger verwirklichen können. Einzelpersonen sollen sich als Teile einer europäischen Identität verstehen. Dies soll aber nicht im Sinne von Verlust der eigenen sondern als zusätzliche Komponente zur persönlichen Identität verstanden werden.

Der wirtschaftliche Aspekt von SOKRATES ist darin zu sehen, daß Ressourcen zusammengefaßt werden, um daraus Nutzen zu ziehen. Der einzelne soll sich die Fähigkeiten aneignen können, die Europa braucht, um im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit am Weltmarkt bestehen zu können.

SOKRATES soll auch andere Maßnahmen der Gemeinschaft unterstützen, so sollen bildungspolitische Aspekte in die Förderung von benachteiligten Personengruppen, von Frauen, des Gesundheitswesens und des Umweltschutzes eingebracht werden.

Die einzelnen Teile von SOKRATES müssen in der weiteren Folge in die Strukturen der Mitgliedstaaten integriert werden. Ein wichtiger Aspekt von SOKRATES ist es somit, die Dezentralisierung zu fördern und gleichzeitig eine effektive Vernetzung zu unterstützen. Das Programm ist flexibel und die Maßnahmen sind so gestaltet, daß sie leicht regional angepaßt werden können.

Darüber hinaus sollte SOKRATES auch auf Nicht-EU-Länder ausweitbar sein. Alle Beitrittswerber sowie auch Norwegen, Liechtenstein oder die baltischen Staaten wollen in Zukunft daran teilnehmen; man muß mit der Teilnahme von bis zu 30 Ländern rechnen.

Im Oktober 1995 wird eine Konferenz der EU zum Thema "Die Union und die Mittelmeerstaaten" stattfinden. Von den Mittelmeerländern, die nicht Mitglieder der Union sind, haben zehn ihre Absicht zu einer engen Zusammenarbeit mit der Union angemeldet. Die Wünsche nach "privilegierten" Beziehungen umfassen auch die Einbindung in SOKRATES und könnten eine zusätzliche Ausweitung des Bildungsprogrammes zur Folge haben. Dazu kommt noch die Forderung des Präsidenten der USA, verstärkt wieder Studentenaustausche aufnehmen zu wollen und auch Japan zeigt diesbezüglich Interesse.

Eine wichtige Fragestellung ist es somit, wie eine so große Organisation in SOKRATES "überhaupt noch gemanagt werden kann", inwieweit sie dadurch schwerfällig und unüberschaubar wird. Eine Absage an die Teilnahmewünsche der anderen Staaten würde allerdings wieder zu dem Vorwurf führen, die Europäische Union agiere wie eine Festung und kümmere sich ausschließlich um die eigenen Herausforderungen.

4. Zu den einzelnen Programmteilen von SOKRATES

SOKRATES umfaßt drei Kapitel mit den Themen:

1. Hochschulbildung (ERASMUS),
2. Schulbildung (COMENIUS) und
3. bereichsübergreifende Maßnahmen mit den Schwerpunkten Förderung der Fremdsprachenkenntnisse, offener Unterricht und Fernlehre sowie Informationsaustausch und Erwachsenenbildung. Neben einem vorlie-

genden allgemeinen Vademecum werden zurzeit zu diesen insgesamt sechs Punkten Leitfäden als praktikable Arbeitsinstrumente entwickelt.

5. Was ist neu an SOKRATES im Vergleich zum "alten" ERASMUS?

Das alte ERASMUS-Programm wurde als Grundlage genommen, als neue Dimension wurden ALLE Studenten als Zielgruppe definiert. Dies ist allerdings nicht gleichbedeutend damit, daß jeder dieser Studenten auch mobil sein können muß. Die europäische Dimension soll hier insbesondere durch interuniversitäre Kooperationsverträge in den nächsten drei Jahren gefördert werden. Jede einzelne Universität wird sich überlegen müssen, mit welchen Partneruniversitäten in welchen Mitgliedstaaten sie einen Kooperationsvertrag schließen will und welche Fakultäten und Bereiche fixiert werden sollen.

Neben der Förderung der physischen Mobilität ist die Idee in SOKRATES auch, an einzelnen Universitäten sogenannte "Europalehrstühle" einzurichten. Darüber hinaus soll der Sprachenunterricht forciert werden.

Informationsveranstaltungen über die Gestaltung solcher Kooperationsverträge werden in den nächsten Monaten in den Mitgliedsländern durchgeführt. Dabei gilt es, allfällige Vorbehalte seitens der Universitäten und Professoren zu entkräften und Maßnahmen in der von SOKRATES angestrebten Richtung einzuleiten. Derartige europäische Module sollen selbstverständlich erstens auf freiwilliger Basis und zweitens einzelstaatlich souverän entwickelt werden.

6. COMENIUS neu?

Die neue Zielsetzung von COMENIUS ist es, daß bis zum Jahr 2000 jede der 350.000 Schulen und Ausbildungsstätten mit anderen Schulen in anderen Mitgliedsländern zusammenarbeitet und die Jugendlichen aus diesen Schulen zusammengebracht werden. Die Grenzen in Europa sollen fallen und darauf sollen die Jugendlichen vorbereitet werden. Gegenseitiges Ken-

nenlernen und das Entdecken einer gemeinsamen Gesprächsbasis ist das Ziel in SOKRATES.

Schulen mit einer Politik der in dieser Weise betriebenen Öffnung sollen gefördert werden, dies insbesondere durch Unterstützung der Entwicklung neuer Unterrichtsmaterialien, Lehrerförderung, Reisen, Aufbau von Partnerschaften uä. SOKRATES sieht vor, daß jeweils etwa drei bis vier Schulen an einem pädagogisch wertvollen Thema zusammenarbeiten. Es bedeutet aber keineswegs zwingend die ständige physische Anwesenheit der Projektpartner, sondern auch die Realisierung der Zusammenarbeit durch den Einsatz von Telekommunikation, Video usw. Mit derartigen Maßnahmen sollen die Lehrer motiviert werden, um dann ihrerseits den Schülern den bestmöglichen Unterricht zukommen zu lassen.

7. Bereichsübergreifende Maßnahmen

Hinsichtlich der bereichsübergreifenden Maßnahmen gibt es drei Aktionslinien:

Aktion 1: Förderung der Fremdsprachenkenntnisse
Aktion 2: Offener Unterricht und Fernlehre
Aktion 3: Informations- und Erfahrungsaustausch, einschließlich EURYDICE und ARION, sowie weitere Maßnahmen, darunter Erwachsenenbildung

Die Maßnahmen im Rahmen der *Aktion 1* (Fortführung von LINGUA) verfolgen den Zweck, die Erst- und/oder Fortbildung von Sprachlehrern zu fördern, dies sowohl im Sinne der Sprachkenntnisse als auch der kulturellen Weiterbildung über das "Sprachland". Daneben sind Assistenzzeiten für zukünftige Sprachlehrer vorgesehen sowie die Entwicklung von Instrumenten, wie etwa Unterrichtsmaterialien, insbesondere in sogenannten "selteneren" Fremdsprachen im EU-Bereich.

Aktion 2: Der Begriff "offener Unterricht und Fernlehre" beinhaltet den Einsatz neuer technischer und sonstiger Mittel zur Verbesserung der Flexibilität des Unterrichts im Hinblick auf Raum, Zeit, Wahl der Inhalte oder der

Lehrmittel und/oder zur Erleichterung des Zugangs zu anderen Bildungssystemen.

Die *3. Aktionslinie* umfaßt die Sammlung, Auswertung, Analyse und den Austausch von Informationen über die verschiedenen Bildungssysteme und -strategien.

Alle diese Aktionen und Maßnahmen in SOKRATES sollen in Zukunft dazu dienen Bildung mehrsprachig, multikulturell und offen zu gestalten.

Ulrike Jenny-Gravert

EU-Programme zwischen Anspruch und Wirklichkeit am Beispiel von LEONARDO

1. LEONARDO im Europa des 20. Jahrhunderts

LEONARDO DA VINCI heißt das *neue Mammutprogramm der EU im Berufsbildungsbereich* - gewählt wurde der Name nicht zufällig. LEONARDO da VINCI steht nicht nur als Symbol für eine ungeheuer schöpfungsreiche Zeitepoche Europas, der Renaissance - LEONARDO stand und steht für alles, was in der Gemeinschaft der 90er Jahre unter europäischer Dimension verstanden und gefördert wird: beginnend bei der Mobilität bis zum Technologietransfer.

Zurück zur Brüsseler Berufsbildungspolitik: Die bisherigen Gemeinschaftsprogramme COMETT, PETRA, FORCE, EUROTECNET und Teile des LINGUA-Programmes werden in einem einzigen Berufsbildungsprogramm namens LEONARDO geblockt. Ein Grund für diese Vorgangsweise war die Tatsache, daß die Wirtschaft, allen voran die Klein- und Mittelunternehmen (KMU) nicht bereit waren mit überschneidenden und komplizierten Strukturen zusammenzuarbeiten.

Eigentlich hätte LEONARDO seine Pforten ab 1. Jänner 1995 zur Einreichung von europäischen Projekten öffnen sollen, zu einem Zeitpunkt also, zu dem die vorab genannten Programme ausgelaufen sind. Verzögerungen bei der konkreten Ausgestaltung des Programmes sind unter anderem durch die Neubesetzung der EU-Kommissare und die Ernennung der Task Force Human Ressourcen zur Generaldirektion XXII erklärbar.

2. Wer kann teilnehmen?

Nichts desto trotz ist mittlerweile der endgültige Startschuß erfolgt: seit 31. Juli 1995 können eine Vielfalt von Trägern wie zB

* Unternehmen,
* Sozialpartner,
* Berufsbildungseinrichtungen,
* Hochschulen,
* Behörden und
* Forschungsinstitute

Projekte einreichen.

Je nach vorgeschriebenem Verfahren wendet man sich mit dem Vorschlag entweder direkt an die Kommission oder an die österreichische Koordinierungsstelle, das Büro für europäische Bildungskooperation.

3. Was fördert LEONARDO?

Innerhalb von LEONARDO können

(1) Pilotprojekte,
(2) Austauschprojekte,
(3) Erhebungen und Analysen,

gefördert werden.

Im Bereich der *Pilotprojekte* verfolgt LEONARDO ein großes Ziel: die innovativsten Ideen im Berufsbildungsbereich sollen im Sinne eines europäischen *Innovationslaboratoriums* durch LEONARDO gefördert werden. Konkret unterstützt werden kann die Erarbeitung von *Methoden oder Materialien* für die berufliche Aus- und Weiterbildung, die *Entwicklung von Prognoseinstrumentarien* zur Analyse und Vorausschau des Bildungsbedarfes und last but not least die *Verbreitung der Ergebnisse* aus den Projekten.

Leitgedanke ist dabei, die besten Ergebnisse, im Sinne des europäischen Mehrwertes, in die Regionen Europas zu transferieren.

LEONARDO bietet einen Freiraum für Experimente in den Bereichen berufliche Erstausbildung, berufliche Weiterbildung, Berufsberatung und Kooperationen zwischen Hochschule und Wirtschaft zur Entwicklung von innovativen, transferierbaren Maßnahmen mit exemplarischem Charakter.

Die *Vermittlungs- und Austauschprogramme* richten sich an Jugendliche in der beruflichen Erstausbildung, an junge Arbeitnehmer, an Ausbilder, an Personalverantwortliche aber auch an einschlägig befaßte Vertreter der Sozialpartner. Über die Mobilität der Beteiligten innerhalb der unterschiedlichen Länder Europas soll dabei folgendes erreicht werden:

* Förderung der europäischen Dimension
* Förderung der praktischen Erfahrungen vor allem im
* Rahmen der beruflichen Erstausbildung
* Ausbau der sprachlichen und beruflichen Kenntnisse zur
* Verbesserung der Situation am europäischen Arbeitsmarkt
* Förderung von Technologietransfer

Ziel des Teilbereiches *Erhebungen und Analysen* ist es, durch gemeinsame europäische Forschungsaktivitäten noch mehr Kenntnisse im Bereich der Berufsbildung zu gewinnen, zu dokumentieren und unter ausbildenden Unternehmen und politisch Verantwortlichen zu verbreiten.

4. Die besondere Bedeutung der kleinen und mittleren Unternehmen

Höchste Priorität innerhalb von LEONARDO wird den *kleinen und mittleren Unternehmen* eingeräumt. Besonders in Anbetracht ihrer Bedeutung für die Sicherung der Arbeitsplätze (so stellen kleine und mittlere Unternehmen 70 % aller Arbeitsplätze) sollen diese

* für die Bedeutung der Berufsbildung sensibilisiert werden,
* bei der Beteiligung an EU-Projekten begünstigt und
* bei der Auswahl von Ausbildungsmaßnahmen für KMU-Personal bevorzugt werden.

Höhere Zielsetzungen, große Ideen - es drängt sich vor allem aus der Sicht eines potentiellen Projektträgers die Frage auf:

5. Was ist der Kommission dies wert?

Rechnet man die ECU 620 Mio, die für eine Laufzeit von 1995 - 1999 zur Verfügung stehen auf Jahr und Mitgliedstaat um, so bleibt vom Kuchen für jeden einzelnen Mitgliedstaat ECU 7,3 Mio.

Die weitere Aufschlüsselung für die konkreten Maßnahmen sieht folgendermaßen aus: die - wohlgemerkt maximalen - *Förderbeträge* für die *Pilotprojekte* liegen pro Projekt und Jahr bei ECU 100.000. Diskutiert wird aktuell zwischen den Mitgliedstaaten und den Vertretern der europäischen Kommission die Einführung eines Mindestförderbetrages. Pro *Austauschmaßnahme*, sei es für Jugendliche in Berufsbildung, sei es für Ausbilder oder Studenten, beträgt der maximale Beitrag aus Brüssel ECU 5.000. Die Dauer der Austauschmaßnahmen variiert dabei von wenigen Wochen bis zu neun Monaten, bestritten werden müssen aus dem angegebenen Betrag die sprachliche bzw kulturelle Vorbereitung, die Reisekosten und die zusätzlichen Lebenshaltungskosten, die sich aus dem Austausch ergeben.

Verglichen mit den nationalen Bildungsausgaben ist das ernüchternd wenig, wie sogar Vertreter der Kommission mehr oder minder unverhohlen zugeben.

6. Was bringt LEONARDO?

LEONARDO ist nicht so konzipiert, daß man sich in Östereich Komplettlösungen oder konfektionierte Anregungen für das berufliche Bildungswesen aus Brüssel erwarten kann, sondern wir sind selbst aufgefordert, mit Initiative und Kreativität Ideen für die berufliche Bildung zu entwickeln. Finanzielle Anreize aus Brüssel schaffen in Verbindung mit interessanten Projekten aus den anderen Mitgliedstaaten ein innovatives Klima, das auch für Österreich von Nutzen sein kann. In diesem Zusammenhang ist die mit LEONARDO verbundene Internationalität sicherlich insofern von Vorteil, wenn man in der Bildungspolitik in Hinkunft vermehrt Strukturen und Konzepte anderer EU-Mitglieder in die Überlegungen mit einbezieht. Gerade in dieser Hinsicht war bislang die Schrebergarten-Mentalität doch weitverbreitet und die Internationalität erschöpfte sich weitgehend auf die Bildungssy-

steme der deutschsprachigen Nachbarländer. Bedarf an guten Ideen ist immer gegeben. Konzepte zu deren Umsetzung sind auch dann interessant, wenn sie nicht 100%ig mit vielleicht etwas zu festgefahrenen Vorstellungen über die Praxis des beruflichen Bildungswesens übereinstimmen.

Österreich kann aber auch selbst vieles einbringen. Die Effizienz unseres beruflichen Erstausbildungssystems, um die uns viele EU-Mitglieder beneiden, wird durch die geringe Jugendarbeitslosigkeit dokumentiert. Wir haben weitreichende Erfahrungen mit der alternierenden Ausbildung, wir verfügen über ein flächendeckendes und anspruchsvolles System nichtstaatlicher Einrichtungen zur beruflichen Weiterbildung und nicht zuletzt sind es die Betriebe selbst, die durch eigene Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, durch ihre Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Erwachsenenbildung oder durch Kundenschulungen weitere Bereiche des beruflichen Bildungswesens abdecken.

Eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme Österreichs an LEONARDO ist vor kurzem mit der Einrichtung des LEONARDO-Büros in Wien erfolgt. Anders als in anderen EU-Mitgliedsländern besteht somit in Österreich eine einheitliche Betreuungseinrichtung für sämtliche Maßnahmen dieses Programms. Das erleichtert maßgeblich die Koordination der einzelnen Initiativen und ermöglicht darüber hinaus auch eine direkte Kooperation mit den Interessensvertretungen der Wirtschaft, die ihre fachliche Unterstützung bereits zugesagt haben.

LEONARDO kann seiner Konzeption als Bildungsprogramm in mehrfacher Hinsicht gerecht werden. Es dient nicht nur der Förderung der beruflichen Bildung bei Betrieben und Berufstätigen, sondern ermöglicht auch ein Lernen bei einer Vielzahl von Entscheidungsträgern in Bildungspolitik und Verwaltung. Nicht zuletzt kann aber auch die EU-Kommission selbst am Erfolg ihrer Programme lernen. Der eingeschlagene Weg:

* Zielgruppen für berufliche Bildungsaktivitäten zu sensibilisieren,
* Hilfestellungen zur Bewältigung aktueller Herausforderungen im beruflichen Bildungswesen anzubieten,
* den Informationsaustausch und die Kooperation bei vielversprechenden Bildungsinitiativen in der EU zu intensivieren,

* ein finanzielles Anreizsystem zur Umsetzung guter Ideen zu installieren

hat gute Aussichten, erfolgreich zu sein.

Bildungspolitisches Handeln der EU funktioniert nicht im Sinne hierarchischer Weisungsbefugnisse und der Androhung von Sanktionen. Nur so ist gesichert, daß Eigenverantwortung in der Umsetzung auf der Ebene des Mitgliedslandes tatsächlich mit Ideenreichtum und Motivation vorangetrieben wird.

7. Forderungen aus der Sicht der Wirtschaft

Wer würde sich nicht freuen, wenn ihm mehr Finanzmittel in Aussicht gestellt würden, und wer wird nicht neidisch, wenn man erkennt, daß im Vergleich zu LEONARDO andere Finanzierungstöpfe bei weitem besser ausgestattet sind. Warum also die vergleichsweise geringe Dotierung von LEONARDO? Das Programm LEONARDO betrifft das berufliche Bildungswesen und somit Themen, bei denen es in der Natur der Sache liegt, daß die Akteure Erträge aus ihren Bildungsbemühungen ziehen sollen. Man spricht von Humaninvestitionen und dieser Begriff gilt nicht nur für die betriebliche Bildungsarbeit, sondern prinzipiell für jeden Berufstätigen, der sich aus seiner Bildungsarbeit Vorteile erwarten darf. Betriebliches wie persönliches Bildungsengagement darf also auch etwas kosten, wenn die erwarteten Vorteile diesen Aufwand rechtfertigen. Bildung ist gleichzeitig für den Einzelnen wie für den Betrieb ein Element des strategischen Handelns und sollte daher einen möglichst großen Entscheidungsspielraum beanspruchen, damit sich Motivation und Kreativität entfalten können. Eine Fremdsteuerung, die über ein finanzielles Anreizsystem hinausgeht, birgt die Gefahr einer allzu großen Beeinträchtigung dieses Gestaltungsspielraums.

Bildung muß sich rechnen dürfen - auch dann, wenn die finanziellen Zuwendungen aus Brüssel irgendwann einmal wegfallen. Schließlich betreibt man Bildung nicht deshalb, weil man das Geld der EU benötigt, sondern weil man die Bildung selbst als wertbildend erkennt. LEONARDO ist keine Bildungsversorgungsbehörde der EU, sondern ein Anreizsystem, das dazu führt, im beruflichen Bildungswesen Initiativen und gute Ideen schneller und mit weniger Risiko auszuprobieren und voranzutreiben. Kurz: LEONARDO bietet Hilfe zur Selbsthilfe.

Teilbereich VI

Postsekundärer Bereich

Georg Piskaty

Thesen zur Fachhochschulentwicklung

1. Die Ausgangslage

Für manche beginnt die Fachhochschuldiskussion retrospektiv betrachtet mit dem *"Partisch"-Plan* Anfang der 70er Jahre. Aus heutiger Sicht trägt MinRat. Dr. Partisch (damals zuständig für Planung im Unterrichtsministerium) tragische Züge eines österreichischen Erfinders: Seine Ideen scheiterten am Unverständnis seiner Zeit. Weniger emphatisch ausgedrückt, ist es wohl so, daß seine Ideen (Zweiteilung der berufsbildenden höheren Schulen in eine 4jährige "Unterstufe" und eine 2jährige "Oberstufe") zu früh kamen, die demographische Entwicklung nicht berücksichtigten - damals stand gerade ein Schülerberg bevor - und er auch die potentiellen Adressaten seines Programmes zuwenig vorinformierte. Die immer wieder schwierig zu lösende Bedarfsfrage, die Angst um Konkurrenzierung bewährter Ausbildungsformen (etwa der HTLs), das Argument der Ablehnung der Verlängerung von Schulzeiten (nach dem erfolgreichen Volksbegehren gegen das 9. AHS-Schuljahr), alle diese - heute auch in der Fachhochschuldiskussion, wenn auch wesentlich zurückhaltender, wieder aufgebrachten - Bedenken führten damals zu einer stürmischen Ablehnung des Planes quer durch die Parteien, die Sozialpartner und die betroffene Lehrerschaft. Mit seiner Verwirklichung hätte der "Partisch-Plan" - und das Beispiel der Pädagogischen Akademien beweist dies deutlich - tatsächlich die Basis zur Entwicklung von Fachhochschulen in Österreich gelegt, wahrscheinlich aber auch zur Beseitigung der berufsbildenden Matura österreichischer Prägung mit ihrer Doppelqualifikation von voller Berufsbildung und Hochschulreife.

Aus der Sicht der gewerblichen Wirtschaft gewann die Thematik erst Ende der 80er Jahre wiederum an Brisanz: Zwar wurden und werden gerade die höheren technisch-gewerblichen Lehranstalten als jene Schultype Österreichs bezeichnet, die am besten den Bedürfnissen der Praxis entspricht und eine gediegene Ausbildung bietet, dennoch gab und gibt es verschiedene Forderungen, vor allem nach "meta-technischen" Fächern und entsprechenden Fähigkeiten der Absolventen (Fremdsprachen, Management, Betriebswirtschaft uä). Da all dies in den fünf Jahren mit einer mit 40

Wochenstunden an der Grenze der Belastbarkeit der Schüler arbeitenden HTL nicht unterzubringen ist, wurden seitens der gewerblichen Wirtschaft verschiedene *Konzepte einer 6jährigen HTL* - mit einem Zwischenausstieg nach vier Jahren bzw einer Hochschulberechtigung nach vier Jahren - zur Diskussion gestellt. Mit der Verabschiedung der 1. Diplomanerkennungs-Richtlinie der EG war es naheliegend, von diesem "Vier plus Zwei" auf ein "Vier plus Drei" Konzept überzugehen und damit seitens der gewerblichen Wirtschaft einer HTL-Reform, die auch den neuen europäischen Gegebenheiten Rechnung trägt, das Wort zu sprechen.

Festzuhalten ist also, daß aus der Sicht der gewerblichen Wirtschaft - vor allem im HTL-Bereich - der *Wunsch nach zusätzlichen Qualifikationen* und nicht die Forderung nach einer formellen Angleichung an EG-Richtlinien am Beginn der Diskussion standen, wenngleich naheliegenderweise ein Beitrittskandidat wie Österreich bei bildungspolitischen Konzeptionen, die weit in die Zukunft reichen, den "Aquis Communautaire" berücksichtigen sollte und mußte.

So läßt sich die Ausgangslage aus der Sicht der gewerblichen Wirtschaft nach wie vor so definieren: *Es gibt Bedarf an einem Mittelniveau zwischen der berufsbildenden Matura* (die weiter erhalten werden soll) *und dem Hochschuldiplom.*

In der Frage der Struktur und Organisation gab sich die Wirtschaft immer kompromißbereit. Als klar wurde, daß ein Modell "Vier plus" auf vehementen Widerstand der Vertreter der Unterrichtsseite stoßen würde (ganz klar war und ist die Motivation für diesen vehementen Widerstand dem Autor nach wie vor nicht), erklärte sich die Interessenvertretung der gewerblichen Wirtschaft auch mit anderen Lösungsvarianten einverstanden, soferne diese nur sicherstellen könnten, daß am Bestand und Image der berufsbildenden höheren Schulen nicht gerüttelt wird.

2. Die österreichischen Fachhochschulen zwischen BHS und Universitäten

Die Situation der österreichischen Fachhochschulen ist sicherlich auch international gesehen einzigartig. Während anderswo (so schon in den 70er Jahren in Deutschland und nunmehr in der Schweiz) der Weg gegangen wurde (und auch werden konnte), bestehende Schultypen "abzuschaffen" und in Fachhochschulen umzuwandeln, soll in Österreich weder das vorangehende noch das nachfolgende Bildungssystem in Mitleidenschaft gezogen werden.

Österreich richtet sich also auf ein *drittes Niveau* höherer Bildung neben der berufsbildenden Matura und dem Hochschuldiplom ein. Aus mangelnder Vergleichbarkeit heraus sind somit alle internationalen Vergleiche, nicht zuletzt auch Bedarfsanalysen, mit "großer Vorsicht zu genießen".

Schon als in den 70er Jahren die *Kollegs* eingerichtet wurden, um insbesondere Maturanten allgemeinbildender Schulen die Chance des Erwerbs der beruflichen Bildungsstoffe einer BHS zu geben, gab es nicht wenige Stimmen, die aus dieser Konstruktion eine Gefahr für den Bestand der BHS sahen. Das Gegenteil ist eingetreten: Die Beliebtheit der BHS steigt, jene der AHS sinkt oder steigt jedenfalls nicht und die BMS sind, insbesondere im technischen Sektor, zu Problemfällen geworden. Einer der Gründe, warum die Kollegs keine ernsthafte Konkurrenz für die BHS bilden konnten, dürfte wohl auch in ihrer geringen geographischen Streuung liegen. Es stellt sich daher auch die Frage, ab welchem "Dichtheitsgrad" Fachhochschulen in Österreich Konkurrenz sowohl nach oben als auch nach unten entwickeln können und werden. Solange Fachhochschulen bzw -studiengänge eines Ausbildungsbereiches nicht eine gewisse Flächendeckung erreichen, dürfte jedenfalls die Gefahr einer echten Konkurrenzierung von BHS desselben Ausbildungsbereiches gering sein. Bezüglich der Universitäten ist die Frage noch offener. Hier stellt sich vor allem auch die Frage, inwieweit die quantitativ bei weitem unflexibleren Fachhochschulen (denken wir nur an das vorgesehene Kurssystem) für die Universitäten Konkurrenz darstellen können, es sei denn, es käme zu einer derzeit nicht absehbaren Gewichtsverlagerung und Umorientierung der Budgetpolitik der öffentlichen Hand zugunsten der Fachhochschulen.

In diesem Zusammenhang stellt sich die leidenschaftlich diskutierte Frage nach *"Nachqualifizierung"* oder *"Nachdiplomierung"* von Absolventen berufsbildender höherer Schulen durch Fachhochschulen ähnlicher Ausbildungsrichtung. *Nachdiplomierungen* sind schon dadurch ausgeschlossen, da es die vorgelagerten Abschlüsse weiterhin gibt. *Nachqualifizierungen* sollten hingegen möglich sein, um Berufstätigen mit einem BHS-Abschluß den Erwerb eines Fachhochschuldiploms bei Beibehaltung ihrer Berufstätigkeit zu ermöglichen. Für eine gewisse Übergangszeit sollten also neben Fachhochschulangeboten für Berufstätige auch Nachqualifizierungsangebote zum ordentlichen Studienangebot jeder Fachhochschule gehören.

Auch die *"Anrechnungs"frage* ist wesentlich und wird oft mißverstanden. Es geht hier weder um Geschenke noch um Berechtigungsdenken, sondern um die Berücksichtigung erworbenen Vorwissens und auch des Umstandes, daß beispielsweise eine AHS-Matura nach Vollendung der 8. Schulstufe in vier, eine BHS-Matura aber in fünf Jahren erreichbar ist und zumindest dieses eine Jahr Differenz bei facheinschlägigen Studien Berücksichtigung finden müßte.

3. Die Gefahren der "Akademisierung" der Fachhochschulen

Mit dieser, vielleicht etwas schockierend wirkenden Überschrift soll das Problem angesprochen werden, daß in der geschichtlichen Entwicklung immer wieder Tendenzen festzustellen waren, daß sich praxisorientierte tertiäre Bildungsgänge zu rein akademischen Ausbildungen hinentwickelten.

Der Werdegang der "Exportakademie" zur "Hochschule für Welthandel" und nun zur "Wirtschaftsuniversität Wien" ist exemplarisch. Ähnliches ist für die Technik, die Bodenkultur, die Veterinärmedizin nachvollziehbar. Warum sollten die künftigen Fachhochschulen nicht derselben Verlockung unterliegen? Die Integration der englischen Polytechnics in die Universitäten, aber auch die heftige Diskussion um das Promotionsrecht der deutschen Fachhochschulen lassen hier für Optimismus nur beschränkt Platz.
Das Szenario ist durchaus vorstellbar, daß - rückblickend - in einigen Jahrzehnten die österreichische Fachhochschuldebatte und die Ära der Fach-

hochschulgründungen am Ende des 20. Jahrhunderts als Universitätsgründungszeit bezeichnet und verstanden wird. Dann wäre allerdings vieles nicht richtig gelaufen!

Die Hoffnung, daß es bei den österreichischen Fachhochschulen anders zugehen könnte als etwa in Deutschland oder in Großbritannien, stützt sich aber doch auch auf einige Fakten.

So die Möglichkeit, auch mit einem Fachhochschuldiplom unter bestimmten Prämissen zu promovieren, nicht aber den Diplomgrad eines ordentlichen Universitätsstudiums zu erhalten, was *Eigenständigkeit und doch auch Gleichwertigkeit der Fachhochschulstudien* dokumentiert.

Auch die Sondersituation der österreichischen Fachhochschulen mit ihren zu erwartenden *engen Anbindungen an das System berufsbildender höherer Schulen*, Kollegs uä gibt zu solchen Hoffnungen Anlaß.

Weiters auch der Umstand, daß sich die *Pädagogischen Akademien* in Österreich gehalten, weiterentwickelt und im Selbstverständnis gefestigt haben, ohne bislang "universitäre Ehren" zu verlangen.

Außerdem sei noch auf einige diese Frage beeinflussenden Faktoren verwiesen:

Wichtig wird sicherlich die *Aufnahme von Fachhochschulabsolventen am Arbeitsmarkt* sein. Nachdem die österreichischen Fachhochschulen der ersten Diplomanerkennungs-Richtlinie der EG entsprechen, ist es eigentlich selbstverständlich, daß sie als "Akademiker sui generis" zu betrachten sind. Alle anderen (auch dienstrechtlichen) Regelungen würden dem Fachhochschulgedanken widersprechen.

Auch die Lösung der Frage der *Bezahlung der Professoren bzw der Arbeitsbedingungen an den Fachhochschulen* wird über deren langfristige "Verakademisierung" oder die weitestgehende Eigenständigkeit im tertiären Sektor entscheiden.

4. Bedarf - welcher Bedarf?

Nichts ist so schwierig als Bedarf für Bildungswege vorauszusagen, die es (noch) nicht gibt. Wie schon eingangs angedeutet, sind die Vergleiche mit dem Ausland mit größter Vorsicht zu genießen - bei Bedarfsprognosen womöglich noch mehr als bei anderen Aspekten der Fachhochschulen.

Aber auch entsprechende "Prognosen" der Unternehmen leiden am Phänomen der Überschätzung (zu optimistisch, weil unverbindliche Voraussagen) bzw der Unterschätzung (was bisher nicht nötig war, wird es auch in Zukunft nicht sein).

Auch ist das Wort "Bedarf" schillernd:

Es gibt einen *Bedarf des Arbeitsmarktes*, aber auch

Bedarf, der unter regionalpolitischen Aspekten gesehen wird.

Den hier tätigen Regionalpolitikern ist kein Vorwurf zu machen, wenn sie durch Fachhochschulgründungen für eine Gemeinde oder eine Region Aufwertung, Prestige wünschen und erwarten. Es ist zu hoffen, daß durch die - vorgesehene und hoffentlich auch nachgefragte - finanzielle Beteiligung aller Interessenten an den Kosten von Fachhochschulen allzu leichtfertigen Gründungen Einhalt geboten wird. Die Gefahr, daß Prestigestandpunkte im Vordergrund stehen, ist tatsächlich nicht von der Hand zu weisen. Schließlich spielt das alles auch im universitären Sektor oder auch bei Schulgründungen eine Rolle. In beiden Sektoren sollte zu denken geben, daß zwischen den fordernden (und letztlich die Früchte ihrer Forderungen einkassierenden) Politikern und den Zahlern nicht Personenidentität besteht. Vielleicht kann hier die Konzeption des Fachhochschulgesetzes, eine stärkere Personenidentität herzustellen, regulierend einwirken.

Man kann die *Bedarfsseite* allerdings auch *von Seiten der Nachfrager* her sehen: Sowohl *AHS-Maturanten* könnten Bedarf an attraktiven Alternativen zu lange dauernden Universitätsstudien mit höchst ungewissen Arbeitsmarktchancen sehen als auch *Personengruppen, die* bisher *keine Studienberechtigung hatten*. Für beides wird argumentiert. Der Bedarf der AHS-

Maturanten an Fachhochschulen scheint so manchem Bildungs- (besser wohl Schul)politiker offensichtlich. Der Bedarf des Zuganges zu Fachhochschulen von einer Lehrausbildung her ist dann gegeben, wenn Fachhochschulen sehr praxisorientierte akademische Ausbildungsgänge sein werden. Dennoch wird bei näherer Prüfung wohl niemand übersehen können, daß Lehrabsolventen aufgrund ihres anders gearteten Erstausbildungsganges zusätzliche, auf sie zugeschnittene Bildungsangebote benötigen, um sie für ein akademisches Fachstudium vorzubereiten. Mit den WIFI-Fachakademien zeichnet sich eine solche *Fachmatura* auch als Zugang zu den Fachhochschulen ab. Ihre Ausgestaltung wird letztlich auch über das Prestige der Fachhochschulen mitentscheiden, da eine *fachliche Studienberechtigung* wahrscheinlich sinnvollerweise *nicht zwischen einer Universität und einer Fachhochschule unterscheiden sollte*.

5. Die Chancen der Fachhochschulentwicklung aus der Sicht der Wirtschaft

Die Stellungnahmen aus Kreisen der Wirtschaft zu den Fachhochschulen waren - im Gegensatz zu anderen Kreisen - vorsichtig, zurückhaltend, aber positiv. Euphorie war ebensowenig angesagt wie Skepsis. Den *Bedarf des Arbeitsmarktes* respektierende Fachhochschulgründungen, die auch vorhandene Ressourcen (der Hochschulen, der höheren Schulen oder auch der Erwachsenenbildung) nützen, können eine Bereicherung des österreichischen Bildungsangebotes darstellen.

Gibt man dem *Markt* die Chance, über den Bedarf zu entscheiden, wären Fehlinvestitionen vermeidbar. Die Gefahr einer "Gründerzeit" ist allerdings auch nicht von der Hand zu weisen. Zu hoffen, daß Fehlgründungen wieder rückgängig gemacht werden können, hieße, die Augen vor den realen Gegebenheiten verschließen. Die Gründung der Universität Klagenfurt und die Art der Auseinandersetzung über eine Umstrukturierung dieser Universität im Jahr 1992/93 ist ein negatives Paradebeispiel.

Bisher gibt es von *der Wirtschaftsseite* verschiedene *Konzeptionen*, insbesondere im technischen Sektor. Nimmt man den Sonderfall "Vorarlberg" mit seinem schon weit entwickelten Technikum aus, so sind etwa Konzep-

tionen der Elektroindustrie, des Bausektors, aber auch - wenn auch vielleicht mit größeren Umsetzungsproblemen versehen - des chemischen Sektors oder der Holzwirtschaft von Interesse. Planungen einer Fachhochschule für Automatisierungstechnik im Zentralraum Oberösterreich sind ebenso weit fortgeschritten, wie Überlegungen, im Bereich der Betriebswirtschaftslehre oder des Tourismus vorhandene Bildungsgänge zu Fachhochschul-Studiengängen auszubauen. Die Frage der *Studiengebühren* wird hier sicherlich noch eine große Rolle spielen, da man schwer Privatinitiative erwarten, jedoch gängige Marktmechanismen von vornherein ausschalten wird können.

6. Sieben Thesen

Aus all diesen Überlegungen zum Abschluß daher nachfolgend sieben Überlegungen in *Thesenform*:

Die Chancen von Fachhochschul-Gründungen liegen darin,

1. *neue Qualifikationen* zu vermitteln, die die österreichische Volkswirtschaft benötigt und die in dieser Form nicht von traditionellen Universitäten vermittelt werden können.

2. durch *praxisorientierte Studiengestaltung* (dh durch das Vorziehen praxisorientierter Fachgebiete und die Vermischung der Fachpraxis mit der Theorie) sog. "nicht traditionelle Studierende" (zB Praktiker aus dem Berufsleben, Lehrabsolventen) anzusprechen und ihnen die Chance zu einer tatsächlichen Bewältigung dieser Studiengänge zu bieten und damit neue Begabungsreserven zu erschließen und auszuschöpfen.

3. durch die für Österreich *neuartige*, liberale und offene *Organisationsform* der Fachhochschulen der Privatinitiative aller Interessierten und Beteiligten breiten Raum zu geben.

4. einen *"nicht traditionellen" Lehrkörper* aufzubauen, der eher dem entspricht, was derzeit in der (beruflichen) Weiterbildung zu finden ist: Teilzeitbeschäftigte, Lektoren, die ihre Erfahrungen aus anderen Be-

rufsgebieten in die Lehrpraxis einbringen, Professoren auf Zeit, die schon durch diesen Zeitfaktor eine permanente Erneuerungstendenz einbringen usw.

5. *neue Wege der Finanzierung* zu gehen und Tabus (wie zB jenes des kostenlosen Studiums für jedermann) zu durchbrechen. Hier kann auf Erfahrungen mit der Finanzierung von Privatschulen (in "Konkurrenz" zum öffentlichen Schulwesen) bzw von Universitätslehrgängen (in "Konkurrenz" zum Regelstudium) zurückgegriffen werden.

Die Etablierung von Fachhochschulen in Österreich geht nicht ohne *Probleme* ab:

6. Fachhochschulen haben zwar naturgemäß auch eine *regionale Komponente*, ihre Errichtung hat auch *investiven Charakter*. Dies *sollten* jedoch *Nebeneffekte von Fachhochschulgründungen bleiben*! Treten diese Aspekte - insbesondere die regionalpolitische Komponente - in den Vordergrund, ist die *Abkoppelung der Fachhochschulgründungen vom Arbeitsmarkt* vorprogrammiert und das Konzept ginge in die falsche Richtung!

7. Die *Integration der Fachhochschulen* in das gewachsene traditionelle österreichische Bildungssystem *muß sichergestellt werden*. Hier kommt es nicht nur auf die Kompartibilität der Fachhochschulen mit den berufsbildenden höheren Schulen an (Anrechnungsproblematik uä), sondern auch auf ihr Verhältnis zu den Universitäten. Wenn zur Diskussion gestellt wird, daß in 15 Jahren - Wunschvorstellung - ein Drittel der Studienanfänger an Fachhochschulen inskribiert, kann das wohl nur so erfolgen, daß auch die Universitäten nicht nur Personal, Budget und Räume, sondern auch Fachgebiete (Lehrerbildung, Dolmetschausbildung usf) abgeben. Diese Diskussion ist in Österreich noch nicht einmal begonnen, sie wird noch wesentlich schwieriger als die Diskussion in Richtung BHS zu führen sein.

Gerhard Riemer

Fachhochschulen - Universitäten der Industriegesellschaft

Wenn die bildungspolitische Arbeit der Wirtschaft rückblickend eine Reihe an Erfolgen aufweisen kann (Einführung der Informationstechniken im Bildungsbereich, Modernisierung der Berufsausbildung, Aufbau von Fachhochschulen, um nur einige Beispiele zu nennen), so war die hervorragende wissenschaftliche Arbeit des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft dafür eine wichtige Voraussetzung und Grundlage. Während die Trägerorganisationen - Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung - politische Incentives gesetzt haben, hat das ibw die entsprechenden wissenschaftlichen Analysen und Daten beigesteuert und Möglichkeiten zur Umsetzung politischer Ziele aufgezeigt.

Dies gilt auch für den Aufbau des Fachhochschulbereiches in Österreich, der in der Folge näher dargestellt werden soll.

1. Der Aufbau von Fachhochschulstudien ist gelungen, die Startphase war ein Erfolg.

Wenn mit Herbst 1995 21 Fachhochschulen beschlossen sind und davon 20 ihre Tore für Studierende öffnen (davon zehn Studien in ihrem 2. Jahr), ist das nicht nur eindrucksvoller Beweis, daß diese bildungspolitische Initiative von Wirtschaft und Industrie angenommen wurde, sondern auch ein Erfolg für die Politiker, die dafür eingetreten sind und ein Ergebnis einer seriösen, intensiven, bildungspolitischen Arbeit der vergangenen Jahre.

Die überwältigende Fülle an Initiativen und Engagements (an die 50 FHS-Studienanträge liegen noch auf dem Tisch bzw sind avisiert) zeigt das hohe Maß an Kooperationsfähigkeit, Ideenpotential, Team- und Pioniergeist, und daß Österreicher auch im Bildungsbereich fähig und bereit sind neue Wege zu gehen.

Wer hätte diese positive Entwicklung im Mai 1993 für möglich gehalten? Als das Fachhochschulgesetz im Parlament beschlossen wurde, war wohl nur wenigen Abgeordneten klar, damit einen Meilenstein der Bildungspolitik für die Jahrtausendwende gesetzt zu haben. Ein neues Gesetz und doch nahezu eine bildungspolitische Revolution. Nach nur drei Jahren einer intensiven, bildungspolitischen Dikussion unter maßgeblicher Einbindung von Wirtschaft und Industrie haben sich die Bildungspolitiker der Koalition im Lichte der EU-Vorbereitung, der Entwicklung der internationalen Bildungsszene, aufgrund von Stärken - und Schwächen - Analysen und internationalen Studien (OECD) auf einen gemeinsamen Weg geeinigt. Dabei mußten auch gesellschaftspolitische Gräben übersprungen - zum Beispiel mehr Markt versus straffe Organisation, Öffnung des Bildungswesens statt Bildungsmonopol - und zugunsten eines gemeinsamen Zieles - Modernisierung und Anpassung des Hochschulbereiches an neue Anforderungen, mehr Flexibilität, Qualität und Praxisbezug und kürzere Studiendauer - zurückgestellt werden.

Es hat sich auch die von der Industrie forcierte Politik der kleinen Schritte bewährt: einen sukzessiven Aufbau von FHS einzuleiten, vorsichtig mit angestrebten Großreformen umzugehen, Erfolge abzuwarten, die Finanzierung sicherzustellen und erst dann weitere Schritte zu setzen.

Erfreulich ist auch, daß die Akzeptanz der HTLs und deren Absolventen in der Industrie völlig ungebrochen blieb. Die Diskussionen um Reform- und Anerkennungsfragen - so unangenehm sie waren - haben nicht nur nicht geschadet, sondern diesem wichtigen Bildungssektor besondere Aufmerksamkeit gebracht, was auch in steigenden Schülerzahlen zum Ausdruck kommt.

Und auch in Zukunft wird über viele Jahre die Hauptlast des Technikernachwuchses von den HTLs zu tragen sein. Die Relationen zwischen Universitätstechnikern, Fachhochschulabsolventen und HTLs in der Wirtschaft wird sich nur langsam verschieben (von heute Uni/FHS/HTL: 3:0:7 bis 2003 zu 3:1:6 und später vielleicht 2:2:6).

2. Eine Bildungsreform als Schritt in eine neue bildungspolitische Kultur.

Also - alles in allem - eine Bildungsreform, die nicht nur den Wünschen der Wirtschaft, der Unternehmen, sondern auch den Vorstellungen der Maturanten, neue kürzere Bildungswege einschlagen zu können, Rechnung trägt und den Absolventen der Lehrlingsausbildung den Zugang zu höherer Bildung ermöglichen wird.

Das wirklich Besondere an dieser Reform war und ist jedoch, daß der Staat sein Monopol im Bildungsbereich öffnet, sich auf die Vorgabe von Rahmenrichtlinien, der Qualitätssicherung und Kontrolle zurückzieht, den tertiären Sektor für andere Bereiche der Gesellschaft, für andere Träger, für Länder, Regionen und auch Unternehmen zugänglich macht und damit die Möglichkeiten bietet, diese Fachhochschulen mitzugestalten, mitzutragen und mitzuverantworten. Und darüber hinaus einer eigenen unabhängigen Behörde - dem FHS-Rat - ua die Zulassung, aber auch Schließung von Studien, die Qualitätskontrolle überträgt.

Also ein Mehr an Privatinitiative, ein Mehr an Markt im Bildungswesen und etwas weniger Staat.

3. Die Industrie war für den Aufbau von FHS.

Die ersten Analysen der Industriellenvereinigung über mögliche Auswirkungen der europäischen Integration auf das Bildungswesen zeigten bereits Strukturschwächen. Besonders aus der Industrie wurden Klagen laut: es kämen zu wenig Technikabsolventen von den Universitäten, der Technikermangel werde immer drückender, die Lücke zwischen den 19jährigen HTL-Maturanten und den TU-Absolventen sei zu groß, die durchschnittliche Studiendauer von 7 ½ Jahren zu lang (englische Technikabsolventen schließen mit 23 Jahren ab und unsere mit 28 Jahren).

Eine umfangreiche Mitgliederbefragung (265 Industrieunternehmen mit 280.000 Mitarbeitern - ca. 10.000 Diplomingenieuren, 20.000 HTL-Absolventen, 3.300 Absolventen technischer Fachhochschulen - haben geant-

wortet) der Industriellenvereinigung brachte überraschend deutliche Ergebnisse:

- Klare Befürwortung der Einrichtung von technischen Fachhochschulen und Ablehung einer Kürzung der HTL: 87 % der Befragten meinten, "wir brauchen eine FHS, wie in Deutschland (BRD), da das Technikstudium an der Universität zu lange dauert und zuwenig praxisnahe ist"; 46 % hielten die Einführung einer Qualifikationsstufe zwischen HTL-Techniker und Diplomingenieur für wichtig; 60 % waren für die Einführung von technischen Fachhochschulen und Beibehaltung der fünfjährigen HTL und 90 % der Unternehmer meinten, daß eine verkürzte HTL auf vier Jahre das Anforderungsprofil nicht mehr erfüllen könne.

- Hohe Zufriedenheit mit und große Bedeutung der HTL-Ausbildung: 93 % der Unternehmen waren mit HTL-Ingenieuren zufrieden und beurteilten die HTL-Absolventen als wichtig (62 % sehr wichtig, 31 % ziemlich wichtig) für das Unternehmen; dennoch sahen rund 70 % Anpassungserfordernisse in der Ausbildung (12 % sogar stark).

Nach wie vor wurden große Probleme bei der Suche nach Ingenieuren wurden vermerkt. Trotz eines wachsenden Angebots von Technik- und HTL-Absolventen traten bei der Suche nach technischen Fachkräften teilweise erhebliche Schwierigkeiten auf: 73 % bei Diplomingenieuren (41 % häufig), 68 % bei HTL-Absolventen (28 % häufig).

Eine aktuelle Analyse des Technikernachwuchses in Österreich verstärkte damals die Sorge um die Techniker von morgen:

- Österreich liegt im internationalen Vergleich der Universitätstechniker (Anteil am Altersjahrgang) am Ende der Skala: Japan 4,4 %, USA 2,3 %, BRD 2,1 %, Österreich 1,1 %.

- Gegen Ende des Jahrtausends zeichnet sich ein Technikermangel ab: einerseits aufgrund der demographischen Entwicklung, andererseits aufgrund eines zunehmenden Wettbewerbs sowohl zwischen Wissenschaft und Wirtschaft als auch im neuen, europäischen Bildungsraum. Pro Jahr absolvierten - zum Zeitpunkt der Erhebung 1993 ca. 1.300

inländische Absolventen technische Studien; um diese Zahl auch im Jahr 2005 zu erreichen, müßten etwa um 50 % mehr Jugendliche technische Studien ergreifen; eine Vision, die nicht nur nicht erreichbar, sondern vielleicht auch nicht wünschenswert wäre.

Auch wenn der Technikernachwuchs im Rezessionsjahr kein Problem darstellte und die Konjunkturumfrage der Industrie (4/93) ein Sinken der Mitarbeiterzahlen (63 % der Unternehmen) in den Unternehmen signalisierte, bleiben Chancen für Techniker offen: Damals wollten trotz Krise 26 % der Unternehmen ihren Stand an Diplomingenieuren und Technikern ausweiten.

In einschlägigen Spezialstudien der Industrie wurde das Interesse, der Bedarf und die Qualifikationsveränderungen noch präzisiert.

Eine Reihe einschlägiger Studien und Projekte - des IWI oder des ibw - legten und legen heute noch die Basis für den FHS-Ausbau und sind unverzichtbarer Bestandteil der Anträge an den FHS-Rat.

In den "Untersuchungen über eine Fachhochschule für Elektrotechnik in Österreich" sprachen sich zum Beispiel 65 % der Unternehmen, in der IWI-Studie der Holzindustrie "Untersuchungen über Fachhochschulen für Holztechnik in Österreich" sogar 80 % der Unternehmen für die Einführung von Fachhochschulstudien aus. Jeder neue FHS-Studiengang basiert auf einer umfassenden Bedarfsstudie.

Viele der laufenden Fachhochschulprojekte in den Ländern wurden und werden in enger Abstimmung mit der regionalen Wirtschaft oder Industrie gestaltet und forciert: der Studiengang "Automatisierte Anlagen- und Prozeßtechnik" in Wels, das Fachhochschulstudium "Fertigungsauto-matisierung" in Vorarlberg, das Fachhochschulstudium "Elektronik" am TGM in Wien, "Internationale Wirtschaftsbeziehungen" in Eisenstadt, "Industrielle Elektronik" in Kapfenberg oder "Bauingenieurwesen - Projektmanagement" in Spittal/Drau, um nur einige zu nennen.

Somit belegen alle Untersuchungen, daß die Industrie Fachhochschulen braucht und sich in vielen konkreten Projekten engagiert.

Es geht dabei darum, den steigenden Qualifikationsanforderungen Rechnung zu tragen, den Maturanten echte berufsbezogene Alternativen zum Hochschulstudium anbieten zu können, die Zahl der Absolventen mit tertiären Bildungsabschlüssen im internationalen Vergleich zu erhöhen, den Technikernachwuchs langfristig zu sichern und den Bildungsbereich an europäische Standards anzugleichen.

4. Die Lernphase ist abgeschlossen, der Ausbau beginnt.

Auch wenn das Regierungsprogramm für die laufende Periode postuliert: "Der Fachhochschulbereich wird konsequent ausgebaut; Zugangsbedingungen insbesondere für Lehrlinge sind zu evaluieren" ist dies viel zu wenig konkret.

Die Lernphase ist endgültig vorbei, und alle Beteiligten sollten die gewonnenen Erfahrungen in den weiteren Ausbau investieren.

Politik und Bürokratie hatten zu lernen mit neuen Entscheidungs-mechanismen umzugehen: Nicht die zuständigen, hochqualifizierten Beamten entscheiden nunmehr über die Anträge, sondern ein unabhängiger Fachhochschulrat.

Die Initiatoren und Projektträger der ersten Stunde nahmen mit viel Engagement, Kompetenz und Durchhaltevermögen den steinigen Weg von der Idee bis zur Bewilligung auf sich; schwierige, harte aber notwendige Diskussionen, viel Ärger und Enttäuschungen und manche politische Intervention mußten durchgestanden werden. Sie haben alle hervorragende Pionierarbeit geleistet, jene die später kommen haben es nicht viel leichter, aber sie können auf Erfahrungen aufbauen und manchen Fehler vermeiden.

Viele Unternehmen mußten und müssen erst die Chance sehen, die sich aus der Gestaltung praxisbezogener Fachhochschulen ergeben und die neuen Möglichkeiten nutzen, FHS-Absolventen entsprechend aufzunehmen und einzusetzen.

Doch reicht der bisherige Informationsstand der Unternehmen?

Bis der erste FHS-Absolvent bei den Personalchefs anklopft, ist noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten.

Aber auch der Fachhochschulrat hat von Diskussion zu Diskussion von Projekt zu Projekt im Bemühen um Qualität und Objektivität Erfahrungen gesammelt.

Aus dieser Lern- und Pionierphase ergeben sich einige wichtige Erkenntnisse:

Der immer noch gültige FHS-Entwicklungsplan war zwar eine hervorragende Basis für den Start, ist jedoch für den weiteren Ausbau unzureichend. Ausgehend vom Ziel der österreichischen Industrie, daß sich im Jahr 2005 ein Drittel der Studienanfänger für Fachhochschulen entscheiden soll, müßte eine Zwischenetappe im Jahr 2000 von ca. 20.000 Studenten angepeilt werden. Dazu bedarf es eines intensiveren Ausbaues des Fachhochschulsektors in den nächsten Jahren; angesichts der budgetären Situation ein schwieriges Vorhaben.

Die Industrie erwartet - auch angesichts der Fülle an Initiativen - nach dem Motto "so viel Markt wie möglich, aber auch so viel Bildungsplanung wie notwendig" die Erarbeitung eines neuen FHS-Entwicklungsplanes (E-Plan-2000), der einerseits eine Fortschreibung des bestehenden FHS-Planes, andererseits eine Erarbeitung bildungspolitischer Landkarten umfassen sollte, die einschlägige Bildungsangebote auflisten, den Bedarf darstellen und jene weißen Flecken aufzeigen sollten, die besondere Chancen für FHS bieten. Darüber hinaus wäre es notwendig, in einem Prioritätenplan des Bundes, also insbesondere des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst klar darzustellen, welche Fachhochschulen in welchen Jahren besonders gefördert werden sollen. Aus der Sicht der Industrie sollte ein Schwerpunkt auf den Aufbau von Fachhochschulen für Berufstätige gelegt werden.

5. Neue Anforderungen, die Grenzen der Finanzierbarkeit verlangen neue Wege.

Das bisherige Finanzierungsmodell - der Bund setzt zwar keine Mittel für die Infrastruktur ein, übernimmt aber 90 % der laufenden Studienkosten und die Länder, Regionen und die Wirtschaft, also die Träger haben den verbleibenden Anteil zu tragen - hat sich voll bewährt und ist angesichts der Grenzen der Finanzierbarkeit und der Budgetdiskussionen dennoch zu ergänzen.

Es ist nicht einsichtig, wenn in einer Zeit in der auch im Bildungsbereich an allen Ecken und Enden gespart werden muß, die Bereitschaft nach wie vor ungebrochen ist, für chancenreiche, ausgezeichnete Bildungsangebote auch angemessene Beiträge (etwa für Hochschullehrgänge) zu bezahlen, Kursgebühren für Fachhochschulen politisch auszuschließen. Es wäre dringend an der Zeit, die Verknüpfung der Fachhochschulfinanzierung mit der Universitätsfinanzierung neu zu überdenken, abgesehen von der Notwendigkeit auch an letzteren Studiengebühren einzuführen und sozial abgefederte Beiträge zu verlangen.

Es wäre doch absurd, bewährte Hochschullehrgänge - mit Studiengebühren - in Fachhochschulstudien überzuführen, die dann kostenlos angeboten werden müßten. Auf diesem Wege würden eine Reihe von FHS-Angeboten, die im Interesse der Jugend und der Wirtschaft innovative Chancen bieten, wahrscheinlich unterbleiben müssen. Politische Vernunft sollte hier über gesellschaftspolitische Grundsätze gestellt werden.

6. Eine Vision der Industrie: 5 Etappen zum Fachhochschulziel.

Zwei der FHS-Etappen haben wir weitgehend hinter uns, drei schwere stehen noch aus.

Die *Phase I* war von drei Jahren der seriösen Diskussion, der Prüfung von Alternativen, fundierter internationaler Vergleiche inkl. einer umfangreichen OECD-Studie, der Einbindung der Wirtschaft und letztlich vom Beschluß eines Fachhochschulgesetzes 1993 gekennzeichnet.

In der *Phase II* wurden viele Projekte fertiggestellt, eingereicht und dem Fachhochschulrat unterbreitet, der noch nicht einmal die entsprechenden Büroräume zur Verfügung hatte, dennoch aber Beschlüsse fassen mußte.

Zehn Fachhochschulstudien mit rund 700 Studenten konnten 1994 im Herbst ihre Arbeit aufnehmen und hatten Erfolg; heute, im Herbst 1995, sind es bereits 20 Studien mit mehr als 2000 Studenten.

Man ist dabei, die ersten "Kinderkrankheiten" zu beseitigen, krasse oder auch ungerechtfertigte Unterschiede in der Zulassungspolitik oder in der Anrechnungsfrage zu korrigieren und beginnt mit der Evaluation der Studien, der Qualität der Bildung und Ausbildung. Gesammelte Erfahrungen werden in weiterer Folge in den neuen FHS-Entwicklungsplan Eingang finden. In dieser Phase (vor diesem Sommer) konnte auch die erste "FHS-Krise" erfolgreich bewältigt werden, als der Wissenschaftsminister zwei vom Fachhochschulrat eingehend geprüfte und bewilligte Studiengänge ablehnte. Das Positive daran war vor allem die Signalwirkung, der Hinweis, daß nicht alle, auch gute Studiengänge gewünscht, machbar und finanzierbar sein müssen und der politische Wille des Wissenschaftsministers bzw der Bundesregierung letztlich entscheidet.

Die Diskussionen zwischen Ministerium und Fachhochschulrat waren für die weitere Arbeit wertvoll und konnten - wie nicht anders zu erwarten - beigelegt werden. Betroffen waren Industrial Design in Graz und Produktions- und Automatisierungstechnik, WIFI Wien; beide Studiengänge wurden später bewilligt.

Die *Phase III* wird demnächst hoffentlich mit einem FHS-Entwicklungskonzept (siehe oben) für die Jahrhundertwende inkl. der notwendigen Bildungslandkarte und eines Prioritätenkatalogs Ende 1995 eingeleitet werden und dem weiteren Ausbau des FHS-Sektors, vor allem der ersten FHS für Berufstätige, steht nichts mehr im Wege.

In weiterer Folge werden die ersten Absolventen ihre Feuerprobe in den Unternehmen zu bestehen haben. Die Rückmeldungen der Firmen, die Einschätzungen der neuen FHS-Absolventen werden die weitere Entwicklung stark beeinflussen. Die Anrechnungsfragen für Absolventen etwa von Höheren Technischen Lehranstalten werden sich flexibel einspielen, das Inter-

esse von BHS-Absolventen an FHS weiter zunehmen, die Attraktivität der HTL aber für lange Zeit davon unberührt bleiben.

Die Unternehmen werden sich hoffentlich, wenn wir die großen wirtschaftlichen Probleme und Budgetprobleme in den Griff bekommen, verstärkt an "ihren FHS" engagieren (durch Vortragende, durch Experten, Angebot von Praxisplätzen und da oder dort finanzielle Unterstützung) und die FHS-Absolventen mit offenen Armen empfangen, wobei die Kooperation Unternehmen und Fachhochschule sich zur Selbstverständlichkeit entwickeln sollte.

Die *Phase IV* bringt einen Quantensprung in der FHS-Entwicklung. Das Angebot an FHS wird durch den Gesundheitssektor und andere Bereiche und insbesondere durch eine sukzessive Umwandlung von Akademien der Lehrerbildung in Fachhochschulen stark erweitert werden.

Um das Jahr 2000 tummeln sich dann an die 20.000 Hörer an Fachhochschulen der verschiedensten Richtungen.

Die *Phase V* wird uns dem Ziel der Industrie in zehn oder etwas mehr Jahren näher bringen.

Dann werden Fachhochschulen als eigenständige Hochschuleinrichtungen und Alternative zu den Universitäten von Politik, Wirtschaft und Jugend endgültig und voll akzeptiert sein. Die Universitäten werden die Entlastung spüren und sich besser als bisher auf ihre Hauptaufgaben in Wissenschaft und Forschung konzentrieren können, und auch die Kritik am praxisfernen Elfenbeinturm wird dank einer FHS-Alternative abnehmen.

Nach intensiven Diskussionen wird ein Fachhochschulverband, der dann beachtliche Bedeutung haben mag, seine Bemühungen (wie sie in der vergangenen Zeit sowohl in England als auch in Deutschland geführt worden sind) um das Promotionsrecht und die Umbenennung zu Universitäten einstellen. Letztlich wird die hohe Eigenständigkeit der Fachhochschulen, die Akzeptanz in Wirtschaft und Gesellschaft und die Verantwortung für die Qualität dazu führen, daß der Fachhochschulrat seine Aufgabe als erfüllt ansieht und der heutige Vorsitzende, Ehrenpräsident Univ.-Prof. Dr. Günther Schelling, seine Auflösung beantragen wird.

Wenn diese Entwicklung nur annähernd gelingt, wird im Sinne Franz Kafkas - "Wege entstehen, indem man sie geht" - aus dem schmalen Fachhochschulpfad 1995 ein neuer attraktiver Bildungsweg entstehen.

Die Fachhochschulen werden aber erst dann als "Universitäten der Industriegesellschaft" voll akzeptiert sein, wenn sie in direkten Universitäts-Rankings, so wie im Managermagazin 1/95, die Chance nutzen, den ersten Rang einzunehmen.

Literatur:

BILDUNGSOFFENSIVE 2000. ACHT ANLIEGEN DER INDUSTRIE AN DIE BUNDESREGIERUNG. Vereinigung Österreichischer Industrieller (Hg), Wien 1988.

FACHHOCHSCHULE ALS ALTERNATIVE ZUR UNIVERSITÄT. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg): Materialien zur Bildungspolitik Nr. 1. Wien 1991.

FACHHOCHSCHULEN IN ÖSTEREICH: KLEINE UNIS GANZ GROß. Industrie, 1995/40.

HÖLLINGER, S., HACKL, E. & BRÜNNER, C. (Hg): Fachhochschulstudien - unbürokratisch, brauchbar und kurz. Passagen Verlag, Wien 1994.

DAS ÖSTERREICHISCHE BILDUNGSSYSTEM IN VERÄNDERUNG. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg): Materialien zur Bildungspolitik Nr. 2. Wien 1992.

QUALIFIKATION 2000. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (Hg), Wien 1989.

REFORM DES ÖSTERREICHISCHEN POSTSEKUNDARBEREICHS. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Unterricht und Kunst (Hg): Materialien zur Bildungspolitik Nr. 5. Wien 1993.

RIEMER, G.: Technikernachwuchs in Österreich. Ist-Analyse und politisches Programm. Wien, April 1993.

RIEMER, G.: Fachhochschulen aus der Sicht der Industrie. Plenum Österreichische Rektorenkonferenz, 1991/2.

RIEMER, G.: FHS: Die Universitäten der Industriegesellschaft von morgen? In: Höllinger, S. ua (Hg): Fachhochschulstudien - unbürokratisch, brauchbar und kurz. Passagen Verlag, Wien 1994.

UMFRAGE ZU AKTUELLEN THEMEN DER TECHNIKERAUSBILDUNG. Vereinigung Österreichischer Industrieller, Wirtschaftsforum der Wirtschaftskräfte (Hg), Wien, Juni 1991.

Klaus Schedler

Fachhochschulen legen kräftig zu - Zum Stand des Fachhochschulstudiums 1995

Nachdem im letzten Studienjahr in Österreich die ersten zehn Fachhochschul-Studiengänge ihren Betrieb aufgenommen haben, hat der Fachhochschulrat nunmehr elf weitere Studiengänge genehmigt.

Die ersten Erfahrungen aus dem Vorjahr haben gezeigt, daß die Zahl der Studieninteressenten zum Teil erheblich über der Kapazität der Studiengänge liegt. Da die Anzahl der Studienplätze festgelegt ist, ist auch heuer damit zu rechnen, daß bestimmte Aufnahmeordnungen angewendet werden. Daher ist es wichtig, sich rechtzeitig beim gewünschten Studiengang vormerken zu lassen und die voraussichtlichen Termine für allenfalls vorgesehene Tests oder Aufnahmegespäche zu erfragen.

Zugangsvoraussetzung für das Studium an Fachhochschul-Studiengängen ist zumeist entweder die Matura oder eine facheinschlägige Studienberechtigungsprüfung. Welche Studienberechtigung im Hinblick auf den angestrebten Studiengang als facheinschlägig gilt, kann beim Betreiber nachgefragt werden.

Fachhochschul-Studiengänge können aber auch dann besucht werden, wenn der Bewerber über eine fachlich entsprechende berufliche Qualifikation verfügt. Durch eine absolvierte Lehrabschlußprüfung in einem einschlägigen Lehrberuf oder durch den Abschluß einer facheinschlägigen Berufsbildenden Mittleren Schule oder der WIFI-Fachakademie kann diese Qualifikation nachgewiesen werden. Zusätzlich werden in der Regel vor Beginn des Studiums oder innerhalb der ersten beiden Semester Zusatzprüfungen abzulegen sein. Auch in diesem Zusammenhang ist es wichtig, sich beim jeweiligen Studiengang danach zu erkundigen

- welche Vorbildung als facheinschlägig anerkannt wird,
- ob eine berufliche Praxis nachzuweisen ist,
- ob und welche Zusatzprüfungen vorgeschrieben sind,
- wo und wann geeignete Vorbereitungen auf die Zusatzprüfungen angeboten werden.

Eine berufliche Qualifikation kann nicht nur eine Studienberechtigung an Fachhochschulen begründen, sondern darüber hinaus während des Studiums dazu führen, daß bestimmte im jeweiligen Studienplan vorgesehene Lehrveranstaltungen und Prüfungen erlassen werden. Diese Möglichkeit kommt insbesondere bei Absolventen facheinschlägiger Berufsbildender Höherer Schulen zur Anwendung, die sich in Einzelfällen ein bis zwei Semester ersparen können. Details hierzu kann man ebenfalls beim jeweiligen Studiengang erfragen.

FACHHOCHSCHUL-STUDIENGÄNGE IN ÖSTERREICH (STAND: SOMMER 1995)

Bauingenieurwesen

FH-Studiengang:
"Bauingenieurwesen - Projektmanagement"
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. (FH)
Adresse: A-9800 Spittal/Drau
Ortenburgerstraße 27
Tel: (04762) 62073

FH-Studiengang:
"Bauplanung und Baumanagement"
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. für Bauplanung und Baumanagement (FH)
Adresse: Technikum Joanneum GmbH
Steyrergasse 17
A-8010 Graz
Tel: (0316) 876-800

FH-Studiengang **"Gebäudetechnik"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. für Gebäudetechnik (FH)
Adresse: Zum Hallenbad 3
A-7423 Pinkafeld
Tel: (03357) 45370

Automatisierungstechnik

FH-Studiengang **"Fertigungsautomatisierung"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. (FH)
Adresse: Technikum Vorarlberg
Höchster Str. 73
A-6850 Dornbirn
Tel: (05572) 20 33 6

FH-Studiengang **"Automatisierte Anlagen- und Prozeßtechnik"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. (FH)
Adresse: Roseggerstraße 12
A-4600 Wels
Tel: (07242) 72 81 10

FH-Studiengang: **"Produktions- und Automatisierungstechnik" (ab 1996)**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. (FH)
Standort Wien
Adresse: Währinger Gürtel 97
A-1180 Wien
Tel (0222) 47677-146

Tourismus

FH-Studiengang **"Tourismusmanagement und Freizeitwirtschaft"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Mag. für Tourismusmanagement und Freizeitwirtschaft (FH)
International Management Center
Adresse: Piaristengasse 1
A-3500 Krems
Tel: (02732) 84 6 33

FH-Studiengang "**Tourismus-Management**"
Studiendauer: sieben Semester
Abschluß: Mag. der Tourismuswirtschaft (FH)
Adresse: Hotel- und Tourismusschulen Modul
Peter Jordan-Str. 78
A-1190 Wien
Tel: (0222) 47 670-127

Elektronik, Informations- und Kommunikationstechnik

FH-Studiengang: "**Elektronik**"
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. (FH)
Adresse: Technikum-Kärnten
Ortenburgerstr. 27
A-9800 Spittal/Drau
Tel: (04762) 62073

FH-Studiengang "**Elektronik**"
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. (FH)
Adresse: Wexstraße 19-23
A-1200 Wien
Tel: (0222) 333 40 77

FH-Studiengang: "**Industrielle Elektronik**"
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. für Industrielle Elektronik (FH)
Standort: Kapfenberg
Adresse: Technikum Joanneum GmbH
Steyrergasse 17
A-8010 Graz
Tel: (0316) 876-800

FH-Studiengang "**Präzisions-, System- und Informationstechnik**"
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. (FH)
Adresse: Johannes-Gutenbergstraße 3
A-2700 Wr. Neustadt
Tel: (02622) 89084

FH-Studiengang: **"Telekommunikationstechnik und -systeme"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. (FH)
Adresse: Jakob-Haringer-Straße 5
A-5020 Salzburg
Tel: (0662) 45 65 69-0

FH-Studiengang **"Software Engineering"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. für Software Engineering (FH)
Adresse: Hauptstraße 99
A-4232 Hagenberg
Tel: (07236) 33 43 200

Wirtschaft - Wirtschaftsingenieurwesen - Management

FH-Studiengang
"Wirtschaftsberatende Berufe"
Abschluß: Mag. (FH)
Studiendauer: acht Semester
Adresse: Johannes-Gutenbergstraße 3
A-2700 Wr. Neustadt
Tel: (02622) 89084

FH-Studiengang: **"Internationale Wirtschaftsbeziehungen"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Mag. für internationale Wirtschaftsbeziehungen (FH)
Adresse: Haydngasse 1
A-7000 Eisenstadt
Tel: (02682) 62 600

FH-Studiengang: **"Betriebliches Prozeß- und Projektmanagement"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. für betriebliches Prozeß- und Projektmanagement (FH)
Technikum Vorarlberg - Fachbereich Wirtschaft
Adresse: Zollgasse 10
A-6850 Dornbirn
Tel: (05572) 3801 520

FH-Studiengang: **"Produktions- und Managementtechnik"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. Produktions- und Managementtechnik (FH)
Adresse: FAZAT Steyr
Wehrgrabengasse 1-5
A-4400 Steyr
Tel: (0752) 88 41 00

FH-Studiengang: **"Industriewirtschaft"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. für Industriewirtschaft (FH)
Standort Kapfenberg
Adresse: Technikum Joanneum GmbH
Steyrergasse 17
A-8010 Graz
Tel: (0316) 876-800

Sonstige

FH-Studiengang: **"Holztechnik und Holzwirtschaft"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Dipl.-Ing. für Holztechnik (FH)
Adresse: Markt 136
A-5431 Kuchl
Tel: (06244) 6220-0

FH-Studiengang: **"Industrial Design"**
Studiendauer: acht Semester
Abschluß: Diplom-Designer (FH)
Standort Graz
Adresse: Technikum Joanneum GmbH
Steyrergasse 17
A-8010 Graz
Tel: (0316) 876-800

Klaus Schedler, Christian Wratzfeld

Erwartungen und Bedarf der Wirtschaft an Fachhochschulen

1. Einleitung

Im Gegensatz zu vielen anderen Bereichen des öffentlichen Bildungswesens hat der Gesetzgeber hinsichtlich der Entwicklung des Fachhochschulbereichs dafür vorgesorgt, daß die entstehenden Studiengänge nach Maßgabe der zu erwartenden Studentenzahlen sowie in Abstimmung mit der Bedarfssituation am Arbeitsmarkt realisiert werden. Grundlage für eine derartige Vorgangsweise bildet das Prinzip, daß das Lehrangebot an Fachhochschulen auf konkrete berufliche Einsatzbereiche abzustellen ist. Dabei ist hervorzuheben, daß die inhaltliche Gestaltung des Studiengangs keineswegs wie etwa im Bereich der Universitäten durch Bundesgesetze geregelt ist, sondern derjenige, der einen Fachhochschul-Studiengang einzurichten beabsichtigt, selbst aufgefordert ist, das für den jeweiligen Studiengang relevante Berufsbild zu entwickeln um daraus in geeigneter Weise den Studien- und Prüfungsplan abzuleiten. Gleichzeitig stellt dieses Berufsbild die dezidierte Beschreibung der facheinschlägigen beruflichen Einmündungen dar und ist der Ausgangspunkt für die Durchführung von Bedarfs- und Akzeptanzerhebungen. Diese Erhebungen sollen sicherstellen, daß der jeweilige Studiengang mit einer hinreichenden Zahl an Studierenden rechnen kann und daß es den Absolventen ohne Schwierigkeiten gelingen wird, eine geeignete Beschäftigung zu finden.

Die Beibringung einer derartigen Bedarfs- und Akzeptanzstudie ist bei der Antragstellung für jeden Studiengang zwingend vorgeschrieben und hat neben der Sicherung der Arbeitsmarktorientierung des Angebots auch noch weitreichende inhaltliche Implikationen im Hinblick auf die ...

- Festlegung der vorzusehenden organisatorischen Kapazitäten im Studienbetrieb,

- Bestimmung einer Richtgröße für die Kalkulation der aus dem laufenden Studienbetrieb resultierenden Kosten,

- nach der Bewilligung durch den Fachhochschulrat aufzunehmenden Verhandlungen zum Finanzierungsanteil des Bundes.

Das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft hat durch frühzeitige Untersuchungen zum postsekundären Bildungsbereich und durch diverse Veranstaltungen von Anfang an bei der Diskussion über die Entstehung von Fachhochschulen in Österreich eine aktive Rolle gespielt. Es hat darüber hinaus in der weiteren Folge eine ganze Reihe von Studiengangs-Vorhaben durch die Bereitstellung von Bedarfs- und Akzeptanzstudien unterstützt. Aufgrund der weitreichenden Erfahrung bei Unternehmensbefragungen waren wir in der Lage, die Vorhaben gemeinsam mit den Entwicklungsteams voranzutreiben und schließlich in qualitativen und vor allem quantitativen Szenarien den Erfolg des jeweiligen Studiengangs glaubwürdig unter Beweis zu stellen. So gesehen hat das ibw in den letzten Jahren maßgeblichen Anteil an der Entstehung des neuen Fachhochschulbereichs gehabt.

2. Erhebungen

Im Rahmen der für die Bewilligung von Fachhochschul-Studiengängen erforderlichen Bedarfs- und Akzeptanzanalysen führt das ibw seit geraumer Zeit schriftliche Unternehmensbefragungen durch. Mittlerweile liegen acht derartige Befragungen als sekundärstatistische Analyse vor. Insgesamt wurden 914 Betriebe mit mehr als 19 unselbständig Beschäftigten untersucht. Damit ist immerhin jedes zwanzigste österreichische Unternehmen (ohne Landwirtschaft und öffentlichen Sektor) dieser Größenklasse in der Stichprobe vertreten.

Die somit repräsentative Befragung stützt sich auf folgende Bedarfsanalysen:

* Betriebliches Prozeß- und Projektmanagement in Dornbirn
* Industriewirtschaft in Kapfenberg
* Industrielle Elektronik in Kapfenberg
* Informatik in Wien
* Management in Wien
* Produktions- und Automatisierungstechnik in Wien
* Tourismus- und Freizeitwirtschaft in Salzburg
* Unternehmensführung von Klein- und Mittelbetrieben in Wien

3. Zentrale Ergebnisse

Die folgende Tabelle belegt, daß Fachhochschulabsolventen mit technisch-wirtschaftlicher Ausbildung am gefragtesten sind. Die Anfängerzahlen im Tourismus- und Freizeitbereich stoßen langsam an die Kapazitätsgrenze der Wirtschaft.

TABELLE 1:

Angebot und Bedarf an Fachhochschulabsolventen in Österreich

Fachbereich	*Bedarf in Österreich pro Jahr*	*Bewilligte Studienplätze pro Jahr*
Industriewirtschaft/Produktions- und Managementtechnik	+ +	98
Unternehmensführung von Klein- und Mittelbetrieben/Management	+ +	0
Industrielle Elektronik, Elektronik	+ +	159
Produktions- und Automatisierungs-technik/Fertigungsautomatisierung	+	225
Informatik/Software Engineering	+	45
Betriebliches Prozeß- und Projektmanagement/Bauingenieur-wesen-Projektmanagement	+	81
Tourismus- und Freizeitwirtschaft Tourismus-Management	+	146
sonstige Studiengänge	k.A.	511

Legende:

+ + Bedarf deutlich höher als Zahl der bewilligten Studienplätze

\+ Bedarf etwas höher als Zahl der bewilligten Studienplätze

Quelle: Planungsunterlagen des Fachhochschulrates, Aussagen der Betreiber einzelner Studiengänge, ibw-Berechnungen

Im einzelnen:

* Eine Kombination von technischer und wirtschaftlicher Ausbildung stößt auf größtes Interesse seitens der Wirtschaft. Österreichs Betriebe würden ab sofort pro Jahr wesentlich mehr Absolventen der Fachrichtung "Industriewirtschaft" anstellen, als die derzeit bewilligten Studienplätze anbieten können. In Kapfenberg stehen im Studiengang "Industriewirtschaft" 50 Plätze und in Steyr 48 Plätze für "Produktions- und Managementtechnik" zur Verfügung. Die ersten Absolventen werden frühestens im Jahre 1999 fertig sein.

* Im Bereich der Unternehmensführung herrscht ein annähernd so hoher Bedarf seitens der Wirtschaft wie im Segment der Industriewirtschaft. Weder der Fachhochschul-Studiengang "Unternehmensführung von Klein- und Mittelbetrieben" noch der Studiengang "Management" wurden bislang bewilligt. Beide Studienangebote sind für den Standort Wien geplant.

* Der Fachbereich "Industrielle Elektronik" nimmt diesen Herbst mit 45 Studenten seinen Betrieb auf. Für die verwandten Studiengänge "Elektronik" in Spittal a. d. Drau und Wien stehen insgesamt 114 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Damit liegt das Studienplatzangebot ebenfalls weit hinter dem Bedarf zurück.

* Für den Studiengang "Produktions- und Automatisierungstechnik" sind 30 Studienplätze bewilligt. In Betrieb befinden sich die inhaltlich vergleichbaren Studienrichtungen "Automatisierte Anlagen- und Prozeßtechnik" in Wels mit 150 und "Fertigungsautomatisierung" in Dornbirn mit 45 Ausbildungsplätzen. Benötigt werden etwas mehr Absolventen.

* Der Fachhochschul-Studiengang "Informatik" wird in Wien nicht vor 1996 eröffnet. "Software Engineering" in Hagenberg zielt mit seinen derzeit 45 Studienplätzen auf ein ähnliches Segment. Der jährliche Bedarf ist um einiges höher.

* Das "Betriebliche Prozeß- und Projektmanagement" erhielt 45 Studienplätze bewilligt. Der fachlich eingegrenzte Studiengang "Bauingenieurwesen-Projektmanagement" kann 36 Studenten aufnehmen. In Österreich werden pro Jahr ebenfalls mehr Absolventen benötigt als Studienplätze vorhanden sind.

* Der Tourismus- und Freizeitbereich wird mit Fachhochschülern am besten versorgt. Die Wirtschaft vergibt etwas mehr Stellen pro Jahr, als jene 98 Studienanfänger, von denen 45 in Krems und 53 in Wien letztes Jahr begonnen haben.

4. Was muß ein Fachhochschulabsolvent können?

Charakter und Persönlichkeitseigenschaften bzw fachübergreifende Qualifikationen zählen in der Praxis weit mehr als theoretisches Fachwissen:

TABELLE 2:

Anteil der Betriebe mit Bedarf an fachübergreifenden Qualifikationen

Persönlichkeitseigenschaften	Anteil in %
Geistige Flexibilität	92 %
Ausdauer und Verläßlichkeit	91 %
Kundenorientierung	90 %
Denken in betrieblichen Zusammenhängen	90 %
Kreativität	88 %
Unternehmerisches Denken	88 %
Gespür für das Machbare	86 %
Führungsqualitäten	85 %
Anpassungsbereitschaft	74 %

Quelle: ibw-Berechnungen

TABELLE 3:

Anteil der Betriebe mit Bedarf an theoretischem Fachwissen

Fachgebiet	*Anteil in %*
Organisation	79 %
Controlling	79 %
Finanz- und Rechnungswesen	74 %
Marketing	73 %
Personalführung	71 %
EDV	70 %
Logistik	63 %
Recht	36 %
Statistik und Mathematik	35 %
Volkswirtschaft	35 %

Quelle: ibw-Berechnungen

Im einzelnen:

Geistige Flexibilität und Verläßlichkeit sind Betrieben weit wichtiger als Anpassungsbereitschaft:

* 92 % der Betriebe verlangen von Fachhochschulabsolventen ein hohes Maß an *geistiger Flexibilität*. Der Absolvent soll sich rasch auf unterschiedliche Situationen einstellen können, um dort einsetzbar zu sein, wo er gerade gebraucht wird. Die vorwiegend klein- und mittelbetriebliche Struktur der österreichischen Wirtschaft läßt keine allzu starke Spezialisierung einzelner Arbeitsplätze zu.

* Ein fast ebenso hoher Anteil der Betriebe setzt auf *Ausdauer und Verläßlichkeit* seiner Mitarbeiter. Etwa säumige Kunden zur Zahlung zu bewegen, erfordert in den meisten Fällen wesentlich mehr Beharrlichkeit als Fachwissen.
  Unternehmen brauchen verläßliche Mitarbeiter, damit die Qualität der erbrachten Leistungen stimmt. Die wachsende Bedeutung von Qualitätssicherungsmaßnahmen (ISO-Normen) weist in die gleiche Richtung.

* Für neun von zehn Unternehmen gilt: "Der Kunde ist König!" Produkte allein zu verkaufen reicht heute nicht mehr aus. Der Kunde will umworben sein, das reicht vom Marketing über das Verkaufsgespräch bis zur Einwandsbehandlung bzw der Abwicklung von Kulanzfällen.
  Ein ebenso hoher Anteil der Betriebe setzt auf das Denken in betrieblichen Zusammenhängen. Nur wenn beispielsweise der Verkauf auf die produktionstechnischen Möglichkeiten Rücksicht nimmt, kann das Unternehmen prosperieren.

* Nur noch von relativ wenigen Betrieben wird Anpassungsbereitschaft verlangt. Der diplomierte Mitarbeiter von heute wird aufgefordert, seine eigenen Vorstellungen in das Unternehmen einzubringen. Es deutet sich ein Wandel vom Befehlsempfänger zum Ideenlieferanten an.

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe erwartet sich von den Fachhochschulabsolventen hervorragende Kenntnisse über Organisation, Controlling, Finanz- und Rechnungswesen:

* In 79 % der Betriebe sind Fachkenntnisse über das Organisationswesen außerordentlich wichtig. Der Absolvent soll sich vor allem in *Ablauf- und Aufbauorganisation* auskennen sowie in der Lage sein Projekte zu organisieren.

* *Controlling, Finanz- und Rechnungswesen* haben annähernd den gleichen Stellenwert wie "Organisation". Die anfallenden Aufgabenstellungen befinden sich im Wandel. Während die typischen Buchhaltungsaufgaben in zunehmendem Maße an externe Büros - Steuerberater und Wirtschaftstreuhänder - vergeben werden, geht es in den meisten Klein- und Mittelbetrieben heute um Aufbau und Effizienzsteigerung der Bereiche Vor- und Nachkalkulation, Kostenstellenrechnung bzw Leistungserfassung und Mahnwesen.

* 73 % der Unternehmen verlangen überdurchschnittliche Marketingkenntnisse. Wie bereits angedeutet, genügt es nicht ein gutes Produkt oder eine Dienstleistung zu erzeugen. Ein Schicksal zahlreicher österreichischer Erfindungen. Es gilt, den richtigen Adressatenkreis hierfür zu finden und auszubauen.

* Spezielle mathematische Fähigkeiten haben im Unternehmen eine fast ebenso geringe Bedeutung wie Rechtsfächer und Volkswirtschaft. Ma-

thematisch-statistische oder rechtliche Fragestellungen von hoher Komplexität tauchen meist recht selten auf. In solchen Fällen wird ein Fachmann, Jurist oder Mathematiker, beigezogen.

Betriebe wollen Fachhochschulabsolventen hauptsächlich im Marketing und Organisationswesen einsetzen:

* 46 % der Betriebe möchten Absolventen mit *Werbungs- und Marketingaufgaben* betrauen. In der Ausbildung spielen finanztechnische und organisatorische Bereiche eine weit größere Rolle als marketingspezifische. Mit anderen Worten, die meisten Unternehmen verlangen auch in der Werbung und im Marketing wirtschaftliche Grundkenntnisse, etwa zum Erstellen von Kosten-Nutzen-Rechnungen. Darüber hinaus legen Unternehmen, wie der Bedarf an fachübergreifenden Qualifikationen belegt, großen Wert auf Kreativität.

* 45 % der Unternehmen nennen *Aufbau- und Ablauforganisation* als hauptsächliche Einsatzgebiete von Fachhochschul-Absolventen. Gleichzeitig gehört das Fach "Organisation" zu den wichtigsten Forderungen von seiten der Wirtschaft.

* Jeweils 34 % der Betriebe wollen Fachhochschulabsolventen für EDV-Aufgaben oder Aufgaben im Finanz- und Rechnungswesen verwenden. Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse werden von fast allen Unternehmen verlangt, auch wenn das vorgesehene Einsatzgebiet nicht immer in diesem Bereich liegt.

Zahlreiche Betriebe sind zu klein, um Universitätsabsolventen beschäftigen zu können. Entsprechende Aufgabengebiete werden daher vom Chef persönlich oder von Maturanten erledigt:

* 38 % der Unternehmen stellen keine Akademiker an, der Betrieb ist einfach zu klein. In den seltensten Fällen fehlt es an Bewerbern oder deren Qualifikation.

* In jedem dritten Betrieb kümmern sich Unternehmer persönlich oder Maturanten um die Erledigung von schwierigen Aufgabenbereichen, die vom Niveau her eigentlich einem Akademiker zugedacht wären.

Arthur Schneeberger

Haben wir zu wenige Akademiker?

Im Wintersemester 1993/94 hat es in Österreich rund 210.600 Studierende gegeben, vor zwei Jahrzehnten waren es erst rund 70.900. Dies bedeutet eine Zunahme von 197 % innerhalb von 20 Jahren (vgl. Republik Österreich 1945-1995. 1995, S. 55). Dessen ungeachtet wird in der Öffentlichkeit immer wieder davon gesprochen, daß Österreich - im internationalen Vergleich - zu wenige Studierende und Akademiker hätte, wobei soziale und wirtschaftliche Auswirkungen negativer Art impliziert werden. Diese Annahmen möchte ich auf empirischer Basis überprüfen - zunächst anhand der österreichischen Entwicklung und sodann im internationalen Vergleich.

1. Die österreichische Entwicklung

Der Anteil der Absolventen von Universitäten und Hochschulen ist zwischen den beiden letzten Volkszählungen von 3,9 auf 5,4 % der Erwerbspersonen insgesamt angestiegen. Der Anteil der Absolventen von hochschulverwandten Einrichtungen, deren zahlenstärkste die Pädagogischen Akademien sind, ist von 0,8 % auf 1,8 % der Erwerbspersonen gewachsen. Sieht man sich die Entwicklung zum einen in der privaten Wirtschaft, zum andern im vorwiegend öffentlichen Sektor (Bildung, Gesundheit, Soziales, Verwaltung ua) an, so ist die *Richtung der Akademisierung* deutlich erkennbar. Die Hochschulabsolventenquote beträgt im vorwiegend öffentlichen Sektor fast 15 %, in der privaten Wirtschaft knapp 3 %. Die nichtuniversitäre Bildung auf der Postsekundarstufe macht den Unterschied noch stärker: die Postsekundarquote im vorwiegend öffentlichen Bereich beläuft sich auf 23 %. Faßt man den postsekundären Bildungsbereich - also Universitäten, Hochschulen, Pädagogische Akademien und andere - zusammen, so entfallen vom Zuwachs zwischen 1981 und 1991 69 % auf die vorwiegend öffentlichen, gesellschaftsbezogenen Dienstleistungen.

Mittlerweile sind 38,5 % der Absolventen postsekundärer Einrichtungen im Bereich "Bildung, Wissenschaft" tätig (1981: 36 %). Die Bedeutung dieser Entwicklung in Absolutzahlen wird erkennbar, wenn man sich die Gesamt-

zahl der berufstätigen Absolventen von Hochschulen und verwandten Lehranstalten vergegenwärtigt: Diese ist von rund 96.000 (1971) auf 163.000 (1981) und schließlich 263.000 (1991) angewachsen.

TABELLE 1:

Formale Qualifikation der Erwerbsbevölkerung nach Wirtschaftsbereichen

höchster formaler Bildungsabschluß	vorwiegend öffentlicher Sektor*		vorwiegend privater Sektor		gesamt	
	1981 %	1991 %	1981 %	1991 %	1981 %	1991 %
Universitäten, Hochschulen	13,6	14,8	1,9	2,8	3,9	5,4
Pädagogische Akademien ua	4,5	7,9	0,0	0,1	0,8	1,8
Berufsbildende Höhere Schule	6,3	6,2	3,1	5,4	4,0	5,6
Allgemeinbild. Höhere Schule	8,5	8,0	2,7	3,3	3,4	4,3
Berufsbildende Mittlere Schule	18,8	19,4	10,3	11,3	11,8	13,0
Lehre	20,3	24,3	38,8	44,9	35,5	40,5
Pflichtschule	28,0	19,4	43,3	32,2	40,6	29,4
gesamt	100,0	100,0	100,1	100,0	100,0	100,0
absolut	607.634	789.482	2.803.887	2.894.800	3.411.521	3.684.282

* zur Definition der Wirtschaftsbereiche siehe Tabelle A-1

Quelle: ÖSTAT, Volkszählungen

TABELLE 2:

Verteilung der berufstätigen Absolventen von Hochschulen und hochschulverwandten Lehranstalten nach Wirtschaftsbereichen in Österreich

	1971 %	1981 %	1991 %
Unterrichts- und Forschungswesen	21,2	35,8	38,5
Gesundheits- und Fürsorgewesen	16,4	13,9	14,5
Gebietskörperschaften; Sozialversicherungsträger; Interessensvertretung	20,3	14,9	12,2
Geld- und Kreditwesen, Versicherung; Wirtschaftsdienste	12,4	10,7	12,6
Handel; Lagerung	7,7	6,1	5,9
Erzeugung und Bearbeitung von Metallen	5,4	5,1	4,3
Kunst; Unterhaltung und Sport	3,1	2,9	2,9
Verkehr; Nachrichtenübermittlung	1,8	1,4	1,2
Bauwesen	2,2	1,5	1,3
Erzeugung und Bearbeitung von Chemikalien, Gummi und Erdöl	2,5	1,9	1,6
Druckerei, Vervielfältigung; Verlagswesen	0,9	0,7	0,9
übrige Branchen	6,1	5,1	4,1
gesamt	100,0	100,0	100,0
absolut	95.699	162.803	263.149

Quelle: ÖSTAT, Volkszählungen

Auf die öffentliche Verwaltung entfallen bei der Volkszählung 1991 rund 12 % der Absolventen von Hochschulen und verwandten Lehranstalten, auf den Gesundheits- und Fürsorgebereich 14,5 %. Faßt man den Bildungsbereich und die öffentliche Verwaltung zusammen, so kommt man auf der Basis der Volkszählung von 1991 auf 51 % der Berufstätigen der höchsten Bildungsabschlüsse. Faßt man Bildung, Kultur, öffentliche Verwaltung und den Bereich "Gesundheits- und Sozialwesen" zusammen, so entfallen 68 % der berufstätigen Absolventen unserer höchsten Bildungseinrichtungen auf diesen Bereich. Wir können dabei von gesellschaftsbezogenen, vorwiegend öffentlichen Dienstleistungen sprechen.

2. Kaum Rekrutierungsschwierigkeiten der Betriebe

Generelle Schwierigkeiten seitens der Betriebe, Hochschulabsolventen zu finden, sind in Befragungen von Unternehmen kaum auszumachen, sofern überhaupt, dann beziehen sich die Probleme auf *spezielle technisch-naturwissenschaftliche* Qualifikationen. "Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern" treten - laut einer Befragung von Industriebetrieben (vgl. Situation und Zukunft der Aus- und Weiterbildung in der Industrie 1994) - bei Hochschulabsolventen im technischen Bereich bei 3 % der befragten Unternehmen auf. Faßt man "häufig" und "manchmal" auftretende Schwierigkeiten bei der Personalsuche zusammen, so ergibt sich für Hochschulabsolventen im kaufmännischen Bereich eine Zustimmungsrate von 12 %, im *technischen* Bereich von 22 % der betrieblichen Personalverantwortlichen.

Die unterschiedliche Situation im kaufmännischen und technischen Bereich entspricht der unterschiedlichen quantitativen Entwicklung im jährlichen universitären Output. So beträgt der Zuwachs an Absolventen technischer Studien im Vergleich der Jahrgänge 1982/83 und 1992/93 73 %, der Zuwachs an Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Absolventen jedoch 129 % (vgl. Statistisches Taschenbuch 1984, S. 49f.; vgl. Österreichische Hochschulstatistik 1994, S. 252ff.).

3. Internationale Dimension des Arbeitsmarktes

Der Arbeitsmarkt österreichischer Diplomingenieure und Wirtschaftsakademiker hatte bereits vor dem EU-Beitritt eine internationale Dimension. Nach einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Ende 1993 hatten 22 % der EWR-Ausländer einen Hochschulabschluß (vgl. List, J. 1995). Diese Quote ist höher als die Akademikerquote unter den Beschäftigten insgesamt in Deutschland und in den Emigrationsländern, und verweist auf die erhöhte regionale Mobilität dieser Gruppe. 46 % der zuvor definierten ausländischen Hochschulabsolventen kommen aus den Ingenieurwissenschaften, 31 % aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die betrieblichen Einsatzbereiche liegen in erster Linie im Marketingbereich, gefolgt von Forschung und Entwicklung und der Produktion.

Von Interesse für unsere Themenstellung ist, daß die Österreicher mit 26 % aller EWR-Hochschulabsolventen in Deutschland schon Ende 1993 den mit Abstand höchsten Länderanteil ausmachten. 44 % der Betriebe rechneten mit wachsenden Chancen für ausländische Hochschulabsolventen in den Unternehmen durch die europäische Integration. Bezüglich des Akademikerarbeitsmarkts im technischen und im kaufmännischen Bereich ist demzufolge mit einer *Ausweitung der internationalen Mobilität* - zumindest bei angrenzenden Ländern - zu rechnen. Die Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft läßt einen ungebrochenen Brain-drain von Diplomingenieuren und Wirtschaftsabsolventen in unser westliches Nachbarland vermuten.

4. Probleme beim Berufseinstieg

Gegenwärtig ist in Österreich im allgemeinen keine angespannte Situation bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen aus Sicht der Betriebe zu konstatieren. Vieles spricht eher dafür, daß der Einstieg in den Beruf und eine kontinuierliche Karriere für die Absolventen heute schwerer als in der Vergangenheit ist. Die *Arbeitsplatzlücke*[1] am Akademikerarbeitsmarkt betrug Ende März 1995 in den Lehr-, Kultur- und Unterhaltungsberufen

[1] Differenz zwischen vorgemerkten Arbeitsuchenden und gemeldeten offenen Stellen.

2.299, bei den Technischen Berufen 787 vorgemerkte Arbeitsuchende mit Hochschulabschluß (vgl. Vorgemerkte arbeitslose Akademiker und Akademikerinnen, Sondererhebung 1995, S.14).

Die Expansion der Hochschulen konnte bislang nur durch eine starke Ausweitung der Beschäftigung im öffentlichen Sektor in Berufstätigkeit umgesetzt werden. Bereits für die Absolventen des Jahrgangs 1985/86 hat sich der Berufseinstieg schwieriger als für den Vergleichsjahrgang 1975/76 dargestellt: Dies manifestiert sich insbesondere in einem steigenden Anteil an unfreiwilliger Wartezeit, einem Anstieg des Anteils mit befristeten Dienstverhältnissen und zunehmend schwieriger zu erreichenden kontinuierlichen Berufskarrieren (vgl. Loudon, S. o.J., S. 37ff.). Auch hier schlägt sich die Studienrichtung nieder. Während von den diplomierten Kaufleuten - so eine Befragung von Klagenfurter Absolventen - 86 % erwerbstätig waren, waren es unter den Lehramtsabsolventen nur 62 % (vgl. Kellermann, P., Pöllauer, W., Sagmeister, G. & Scheuriger, B. 1994, S. 13).

Aufschlußreich ist das Jungakademikertraining der Arbeitsmarktverwaltung, in dessen Rahmen Universitätsabgängern für längstens sechs Monate die Möglichkeit geboten wird, eine bezahlte "Schnupperpraxis" in einem Betrieb zu absolvieren. In Wien ist dieses Angebot im wesentlichen auf Studien aus den Geistes- und Sozialwissenschaften bezogen. Rund 60 % der Trainees werden nach den sechs Monaten in normale Arbeitsverhältnisse übernommen (vgl. Barta, S. & Vavtar, K. 1994, S. 19). Dies belegt, daß die Ausbildung an unseren Hochschulen in vielen Bereichen nicht hinreichend am Bedarf der beruflichen Praxis orientiert ist.

Eine bedeutende Akademikerarbeitslosigkeit ist in der offiziellen Arbeitsmarktstatistik nicht zu verzeichnen. Man wird aber von einer Dunkelziffer von Jungabsolventen mit Beschäftigungsproblemen ausgehen müssen. So spricht zum Beispiel der Politologe Emmerich Tálos "von einer Grauzone, in der sich viele Hochschulabsolventen von einem Gelegenheitsjob zum nächsten hanteln, auf dem Subsistenzminimum leben und deshalb die Statistik entlasten" (vgl. Barta, S. & Vavtar, K. 1994, S. 18).

5. Internationaler Vergleich der Akademisierung

Im internationalen Vergleich nimmt sich die österreichische Akademikerquote - oder besser die "Postsekundarquote" - trotz des zuvor angesprochen Wachstums - relativ gering aus. Zusammen mit der Schweiz und Italien liegt Österreich in der OECD-Bildungsstatistik weit unten im formalen Vergleich der Bevölkerungsanteile mit den höchsten formalen Bildungsabschlüssen. Die Ursachen dieser Darstellung der Bildungsstruktur in Österreich im internationalen Vergleich hängen primär damit zusammen, daß ein österreichischer Hochschulabschluß bereits als *Erstabschluß* auf ein Niveau führt, das in vielen Ländern im Zweit- oder Drittabschluß sein Äquivalent hat. Außerdem zählt die OECD in der höchsten Bildungsstufe auch Abschlüsse der Fachhochschulen und berufsbildender Hochschulen mit, die in Österreich erst jetzt entwickelt werden. Außerdem wird die Berufsbildende Höhere Schule in der von der OECD verwendeten formalen Bildungssystematik nicht adäquat erfaßt.

Wir haben eine *breite mittlere Qualifikationsschicht* in der Erwerbsbevölkerung und einen relativ niedrigen Anteil an formal höchsten Abschlüssen. Ein relativ hoher Anteil an mittleren Qualifikationen ist am häufigsten mit geringer Arbeitslosigkeit und hoher Wirtschaftsleistung verbunden. Ein vergleichsweise geringes BIP pro Einwohner hängt mit hohen Anteilen von Primar- und unterer Sekundarschulbildung in der Bevölkerung zusammen. Viele, aber nicht alle Länder mit hoher Akademisierung weisen einen relativ hohen Volkswohlstand auf, gemessen am BIP je Einwohner. Es gibt auch den umgekehrten Fall, daß eine relativ geringe Akademisierung mit relativ hohem Volkswohlstand verbunden ist. Dies gilt für die Schweiz, für Österreich und auch für Italien. Ein linearer Zusammenhang, wie er in der öffentlichen Klage über eine zu geringe Akademikerquote unterstellt wird, ist nicht zu konstatieren.

TABELLE 3:

Europäischer Vergleich:
Formale Bildung der 25 - 64jährigen Bevölkerung 1992,
Arbeitslosenquote und Wirtschaftsleistung

	Pflicht-schule	mittlere Abschlüsse[1]	Universitäts-graduierung[2]	Arbeits-losen-quote	BIP je Einwohner 1993 in
	%	%	%	1994[4]	US $[5]
Schweiz	19	73	8	4,7 %	23.195
Deutschland	18	70	12	6,9 %	18.510
Norwegen	21	67	12	5,4 %	19.476
Österreich	*32*	*61*	*7*	*4,4 %*	*19.128*
Schweden	30	58	12	8,0 %	16.831
Vereinigtes Königreich	32	57	11	9,5 %	17.036
Finnland	39	51	10	18,2 %	15.530
Dänemark[4]	41	46	13	12,3 %	19.335
Frankreich	50	40	10	12,5 %	18.709
Niederlande[3]	42	37	21	7,2 %	17.593
Belgien	55	36	9	10,3 %	19.517
Irland	58	34	8	14,7 %	13.856
Griechenland	66	24	10	9,7 %	8.797
Italien[4]	72	22	6	10,2 %	17.830
Spanien	77	13	10	23,8 %	12.227
Türkei	86	9	5	12,6 %	5.410
Portugal	93	4	3	6,8 %	11.953

(1) Dies inkludiert abgeschlossene Bildung der oberen Sekundarstufe oder der postsekundären, nicht der universitären Bildung.

(2) zumindest "bachelor"

(3) Aufgrund von Zuordnungsänderungen ist der Hochschulabsolventenanteil von 1991 auf 1992 von 6 auf 21 % "gewachsen". Dies zeigt, daß größte Vorsicht im Gebrauch der OECD-Daten erforderlich ist.

(4) Arbeitslosenquote des Vorjahrs

(5) zu laufenden Preisen und Kaufkraftparitäten

Quelle: OECD, 1995, S. 20; WIFO, ÖSTAT, 1995, 33f.

Der Zusammenhang zwischen Akademisierung und Volkswohlstand ist zweifellos *multikausal*; Wechselwirkungen dürfen nicht übersehen werden. Akademisierung kann sowohl als Folge als auch als Ursache von Wirtschaftswachstum betrachtet werden. Alle Länder mit steigendem Wohlstand weisen steigende Beteiligung an schulischer und akademischer Bildung auf. Auch dabei ist die Akademisierung sowohl Ursache als auch Folge der gesellschaftlichen Veränderungen. Aus der Kovarianz sollte man keine einseitige Kausalität ableiten.

TABELLE 4:

Akademikerquote und Entwicklung des BIP je Einwohner
(Ausgewählter Ländervergleich)

	Akademiker-Quote	BIP je Einwohner in US $[1]					
	1992	1980		1990		1993	
Italien	6 %	8.464	7.	16.274	6.	17.830	5.
Österreich	*7 %*	*8.850*	*4.*	*16.623*	*3.*	*19.128*	*4.*
Schweiz	8 %	11.720	1.	21.283	1.	23.195	1.
Belgien	9 %	8.827	5.	16.333	5.	19.517	2.
Großbritannien	11 %	8.011	8.	15.888	8.	17.036	7.
Schweden	12 %	9.250	2.	17.004	2.	16.831	8.
Dänemark	13 %	8.746	6.	16.548	4.	19.335	3.
Niederlande	21 %	8.881	3.	15.950	7.	17.593	6.

[1] zu laufenden Preisen und Kaufkraftparitäten

Quelle: OECD, WIFO; siehe Tabelle 3

Am ehesten ist ein realistischer Vergleich der Akademikerquote - aufgrund von Ähnlichkeiten der Bildungssysteme - mit der Schweiz und mit Deutschland möglich. Der Unterschied zur Schweiz ist dabei - mit einem Prozentpunkt - denkbar gering und hängt mit der stärkeren Akademisierung der wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen zusammen. Der Unterschied zu Deutschland (12 % der Personen im Haupterwerbsalter werden von der

OECD nach der ISCED-Systematik in der höchsten Bildungsebene eingestuft), beruht größtenteils auf der Einrichtung der Fachhochschulen bzw der Nachgraduierung aller Absolventen der früheren Ingenieurschulen. Die Ergebnisse des Mikrozensus von 1991 weisen 8 % Universitätsabsolventen und 4 % Fachhochschulabsolventen an den Erwerbstätigen der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer) aus[2]. Da Deutschland eine ähnliche Struktur der universitären Studien wie Österreich hat, hat die Hochschulexpansion zu einem Überangebot an Neuabsolventen am Arbeitsmarkt geführt (vgl. Belastender Akademikerüberschuß 1995, S. 11).

Bislang haben in Österreich Ausbildungsstätten, wie die Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) oder die Handelsakademien (HAK), jenen Qualifikationsbedarf abgedeckt, der in anderen Ländern von Hochschulabsolventen oder Fachhochschulabsolventen erfüllt wird. Wie die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahrzehnte im Vergleich der OECD-Länder erkennen läßt, durchaus erfolgreich (vgl. Kausel, A. 1992). Die Berufsbildende Höhere Schule in Österreich qualifiziert inhaltlich höher als obere Sekundarschulen in den meisten europäischen Ländern. So würden zB Kollegausbildungen an einer HTL in vielen Ländern als Hochschulbildungen klassifiziert werden. Jährlich schließen heute alleine in den Höheren Technischen Lehranstalten 6300 Personen eine Ausbildung ab, darunter fast 1600 in Sonderformen (HTL für Berufstätige, Kollegs, Aufbaulehrgänge).

Die inhaltliche berufliche Qualifikationshöhe der HTL wird zB im Bereich der Schweißtechnik sichtbar und anerkannt. So ist es den HTL-Absolventen möglich, durch eine Zusatzqualifikation (80 Stunden) den *"European Welding Engineer"* zu erreichen, eine Einstufung, die in den anderen Ländern Hochschulabsolventen vorbehalten ist. Postsekundäre Einstufungen in Form der Nennung in den Anhängen zur "Zweiten Allgemeinen Diplomanerkennungsrichtlinie" der EU zeigen ebenfalls die Sonderstellung der HTL. In der Berufsstatistik schlägt sich die Bedeutung der HTL zum Beispiel im Anteil an den technisch-naturwissenschaftlichen Fachkräften nieder. Zwischen 1981 und 1991 haben die HTL-Absolventen ihren Anteil von 29 auf 32 % ausgeweitet.

---

2 Die Daten stammen aus unveröffentlichten Ergebnissen des Mikrozensus und wurden vom IAB in Nürnberg zur Verfügung gestellt.

TABELLE 5:

Berufstätige der Berufsklasse "Technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte" nach Bildungsabschluß

	1981		1991	
	absolut	%	absolut	%
Hochschule	18.187	14,91	26.329	16,06
hochschulvw. Ausbildung	124	0,10	262	0,16
HTL	35.626	29,20	52.146	31,80
andere BHS	1.284	1,05	3.102	1,89
AHS	9.155	7,50	10.062	6,14
Fachschule	14.993	12,29	20.521	12,51
Lehre	30.007	24,59	41.113	25,07
Pflichtschule	12.638	10,36	10.453	6,37
gesamt	122.014	100,00	163.988	100,00

Quelle: ÖSTAT, Volkszählungen 1981 und 1991

6. Studienanfänger- und Absolventenquoten

Im Länderdurchschnitt des OECD-Vergleichs wird eine Studienanfängerquote von 28,2 % am theoretischen Eintrittsaltersjahrgang errechnet. Österreich liegt dabei mit 27,9 % nur 0,3 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt, aber zB noch weit vor der Schweiz (15,2 %) oder auch vor Japan (25,2 %) (vgl. Education at a Glance, OECD Indicators 1992, S. 150), die jedoch beide höhere Absolventenquoten aufweisen (siehe nächster Abschnitt).

Der relativ geringe Output der Hochschulen hängt somit nicht mit einer geringen Studienbeteiligung zusammen, sondern mit der Struktur der Abschlüsse, der Studiendauer, der Dropout-Rate und dem *bisherigen Fehlen eines wirtschaftsnahen berufsbildenden Sektors auf der Tertiärstufe (= Fachhochschulen)*.

TABELLE 6:

Zahl der Erstimmatrikulierenden an Universitäten pro 100 Personen im theoretischen Eintrittsalter

Spanien	43,3 %
Dänemark	41,5 %
Italien	41,3 %
Niederlande	40,1 %
Deutschland	33,0 %
Frankreich	30,6 %
Österreich	*27,9 %*
Belgien	27,3 %
Vereinigtes Königreich	26,6 %
Japan	25,2 %
Neuseeland	24,9 %
Irland	22,1 %
Norwegen	19,8 %
Griechenland	15,9 %
Schweiz	15,2 %
Schweden	14,7 %
Türkei	12,0 %
Durchschnitt	28,2 %

Quelle: OECD, 1995, S. 150

Erstabschlüsse unter dem Magisterium sind in angelsächsischen und skandinavischen Ländern vorgesehen. Als Beispiel sei Schweden genannt, das 12 % Hochschulabsolventen laut OECD Berechnungen aufweist: In Schweden gibt es vor dem "magisterexamen" (4jähriger Bildungsgang), einen Bachelor-Abschluß ("kandidatexamen", 3jähriger Bildungsgang) und einen Diplomabschluß für einen 2jährigen Hochschulbildungsgang ("höskolexamen"). Diesen Abschlüssen entsprechen im Rahmen eines Credit-Systems 80, 120 und 160 Punkte (vgl. Hjorth, S. 1994, S. 39ff.).

TABELLE 7:

Anteil der Personen mit Bachelorabschluß oder äquivalentem universitärem Abschluß an der altersmäßig vergleichbaren Wohnbevölkerung

Kanada	32,2 %
Vereinigte Staaten	27,4 %
Japan	23,4 %
Dänemark	22,1 %
Vereinigtes Königreich	20,4 %
Norwegen	19,4 %
Neuseeland	18,0 %
Niederlande	17,8 %
Irland	17,4 %
Griechenland	11,8 %
Schweden	11,4 %
Spanien	8,0 %
Finnland	6,5 %
Türkei	6,0 %
Italien	0,7 %
Frankreich	0,0 %
Belgien	0,0 %
Deutschland (alt)	0,0 %
Schweiz	0,0 %
Österreich	*0,0 %*
OECD Mittelwert	13,4 %

Quelle: OECD, 1995, S. 218

In Norwegen ist ebenfalls ein Undergraduate Level (3,5 - 4 Jahre) und ein Graduate Level (1,5 - 2 Jahre) eingeführt; wobei die weiterführenden Studien für die Graduierung auf das vorausgehende Studium aufgestockt werden. Daneben gibt es Professional Degrees, die 4,5 bis 6,5 Jahre erfordern und eine wesentlich strengere Struktur aufweisen (vgl. Higher Education in

Norway 1992, S. 10ff.). In Japan, um ein weiteres Beispiel zu geben, befanden sich 1990 nur 4 % der 2,1 Millionen Studierenden an Universitäten in Studiengängen, die zum Magister oder zum Doktorat führen, 96 % strebten akademische Abschlüsse vor dem Magister an (vgl. From Higher Education to Employment. Volume III 1992, S. 180).

Länder mit deutlich höherer Akademisierung als Österreich oder die Schweiz weisen zumindest einen universitären Abschluß vor dem Magister auf, nicht selten auch zwei. Ein Akademikerquotenvergleich zB mit Dänemark (22 % Bachelor am Altersjahrgang), dem Vereinigten Königreich (20 %), oder Norwegen (19 %) ist daher aus strukturellen Gründen nicht sinnvoll. Es handelt sich bei diesen Abschlüssen vor dem Magisterium in der Regel um 3 bis 4jährige Ausbildungen. Diese Bildungsgänge führen *nicht* zu den Professional Degrees. Das ist der Unterschied zu unserem Hochschulsystem. In Österreich ist der Erstabschluß mit den formalen Voraussetzungen für den Zugang zu den reglementierten Berufen und zur höchsten Einstufung im öffentlichen Dienst versehen. Vorstöße, auch in Österreich einen Abschluß unter dem Diplomstudium an den Universitäten einzuführen, haben bisher keine Akzeptanz gefunden. Der nunmehr eingeschlagene Weg der Einrichtung von Fachhochschulen als Alternativen zu den universitären Langstudien trägt dieser Situation Rechnung, indem ein berufsqualifizierendes Angebot entwickelt wird.

Greift man nur die Abschlüsse auf der Magisterebene heraus, so lag Österreich 1992 sogar etwas über dem Durchschnitt der OECD-Länder (7,9 % zu 7,4 % am vergleichbaren Altersjahrgang), zB vor der erstrangigen Bildungsgesellschaft Japan (1,6 % Master-, aber 23,4 % Bachelorabschlüsse) oder Kanada (4,8 % Master-, aber 23,4 % Bachelorabschlüsse) (vgl. Education at a Glance, OECD Indicators 1995, S. 218).

TABELLE 8:

Personen mit Magisterabschluß oder äquivalentem universitärem Abschluß an der altersmäßig vergleichbaren Wohnbevölkerung in Europa und in außereuropäischen Ländern

Frankreich	14,5 %
Belgien	13,6 %
Deutschland (alt)	13,0 %
Spanien	12,1 %
Finnland	11,8 %
Italien	9,8 %
Vereinigte Staaten	9,1 %
Niederlande	8,6 %
Schweiz	8,0 %
Österreich	*7,9 %*
Dänemark	7,9 %
Neuseeland	7,3 %
Vereinigtes Königreich	7,2 %
Norwegen	6,4 %
Kanada	4,8 %
Irland	3,5 %
Japan	1,6 %
Türkei	0,4 %
Griechenland	0,1 %
OECD Mittelwert	7,4 %

Quelle: OECD 1995, S. 218

7. Studiendauer und leistungsfördernde Kostenbeteiligung

Die Frage der *faktischen* Dauer bis zum Erreichen eines Erstabschlusses und die mit dem Erstabschluß verbundenen beruflichen Berechtigungen sind ein Gewichtungsfaktor, der im formalen internationalen Bildungsvergleich bislang nicht hinreichend berücksichtigt wird. In Österreich gibt es an den Universitäten nur sehr wenige Abschlüsse unter dem Magisterium und selbst diese sind faktisch nicht kürzer, sondern eher länger als das Bakkalaureat oder als berufsbildende Hochschulabschlüsse in anderen Ländern.

Die Durchschnittsstudiendauer bis zum Erstabschluß liegt in Österreich bei fast sieben Studienjahren. Die mittlere Studiendauer bei den 9759 *Erstabschlüssen* von Inländern betrug im Jahrgang 1992/93 insgesamt 13,85 Semester (arithmetisches Mittel). Bei den Kurzstudien (60 Abschlüsse) betrug die Dauer 9,48 Semester, bei den Lehramtsstudien 13,17 Semester (941 Abschlüsse), bei den Diplomstudien (Magister, Diplomingenieur) 13,38 Semester (7472 Abschlüsse), und bei den Doktoratsstudien (als Erstabschlußl) 17,25 Semester (1286 Abschlüsse); Techniker brauchen im Durchschnitt noch etwas länger bis zum Erstabschluß (14,96 Semester, 1464 Abschlüsse) (vgl. Österreichische Hochschulstatistik, Studienjahr 1993/94. 1994, S. 246ff.).

Bei einer vierjährigen Regelstudiendauer wurde in Japan eine tatsächliche Dauer des Studiums von 4,3 Jahren errechnet (vgl. Teichler, U. & Steube, W. 1989, S. 17). 97 % der Absolventen machen diese 4jährigen Studien und verlassen mit im Durchschnitt 23 Jahren die Universitäten. In Europa kommen die britischen Hochschulabsolventen mit im Durchschnitt 22,8 Jahren am jüngsten in das Berufsleben. Die erforderliche Studiendauer beträgt 3,5 Jahre, die tatsächliche Dauer liegt unter vier Jahren (vgl. Teichler, U. & Steube, W. 1989, S. 17). Zwischen dem japanischen und dem britischen Absolventenalter einerseits und dem vieler europäischer Länder, wie Deutschland, Österreich oder Italien, andererseits besteht damit ein erheblicher Unterschied.

In der Bildungsgesellschaft Japan kostet das Studium nicht nur den Staat, sondern auch den Studierenden und späteren ökonomischen Nutznießer

etwas. Der Effizienz des Studienbetriebs ist die Kostenbeteiligung der Studierenden nicht abträglich. Die Studien werden in Japan in der Regel in vier Jahren bei 10 % Ausfällen, in Österreich in sieben Jahren bei 40 bis 50 % Ausfällen abgeschlossen (vgl. Education at al Glance, OECD Indicators 1992, S. 101). Die Frage der Kostenbeteiligung wird in Österreich vorschnell als gegen die Studierenden gerichtet interpretiert. Es könnte aber sein, daß die überwiegende Mehrheit (sozial verträgliche) Studiengebühren dann positiv bewerten würde, wenn eine Verbesserung der Studienbedingungen damit verbunden wäre.

1967 belief sich der Anteil der Studienanfänger am Altersjahrgang auf 5 %, derzeit halten wir bei knapp 20 % und für das Jahr 2009 wurde - in der Hochschulplanungsprognose - eine Studienanfängerquote von 28 % am Altersjahrgang errechnet (vgl. Hochschulbericht 1993, Band 2 1993, S. 247). Der Druck der Kosten für die Volkswirtschaft wird einschneidende weitere Anpassungen unumgänglich machen und gängige politische Tabus auflösen. Anpassungsinstrumente sollten sozialverträglich gestaffelte Studiengebühren und Stipendien auf Darlehensbasis sein.

Es geht nicht darum, die freie Wahl von Studien in Frage zu stellen, sondern darum, Kostenbeteiligung im Interesse der *Erhöhung der Rationalität der Studienwahl* und *der Förderung der Leistungsbereitschaft* zu nutzen. Es kann auf die Dauer nicht angehen, daß ein zB 22jähriger Lehrabsolvent seine Werkmeisterschule vom selbst Verdienten finanziert, während ein Hochschulstudent - unabhängig von seinem wirtschaftlichen Hintergrund - im Durchschnitt bis zum 28. Lebensjahr aus seiner Sicht gratis und im Lebensunterhalt vielfältig gefördert studiert. Dieses Mißverhältnis der Anreize und Förderungen entspricht nicht den realen Anforderungen an Aus- und Weiterbildung der Berufswelt, wenn man von einigen wenigen Spezialbereichen der Beschäftigung (wie zB Forschung und Lehre) absieht, und verhindert eine bedarfsorientierte Weiterentwicklung unseres Bildungswesens nachhaltigst.

Österreich lag 1992 nach den OECD-Berechnungen mit 5,8 % öffentlichen Bildungsausgaben am BIP im Durchschnitt der Industrieländer, zB noch vor der Schweiz (5,7 %), oder Japan (3,6 %) (vgl. Education at a Glance, OECD Indicators 1995, S. 76). Die Finanzierung der Bildung wird die *zen-*

trale Frage der Bildungspolitik zu Beginn des 21. Jahrhunderts werden. In einer offenen Bildungsgesellschaft soll der Bildungswille jedes Bürgers zur Geltung kommen können, wie in anderen Lebensbereichen werden aber auch im Hochschulbereich private Investitionen und privater Konsum nicht ohne Kostenbeteiligung der Nutznießer möglich sein.

8. Zukünftiger Bedarf und Schlußfolgerungen

Die aktualisierte Projektion von IAB/Prognos für Deutschland zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Tätigkeitsschwerpunkten und Bildungsebenen, zeigt einen Anstieg der Hochschulabsolventenbeschäftigung in den nächsten 30 Jahren, der keineswegs dramatisch ist. Der Anteil der Hochschulabsolventen an den Erwerbstätigen insgesamt soll zwischen 1991 und 2010 (nach der mittleren Projektionsvariante von 8,2 auf 11,1 % anwachsen, die obere Projektionsvariante ergibt einen Anstieg auf 12,3 % der Erwerbstätigen (vgl. Tessaring, M. 1994, S. 11). Den Anteil der mittleren Projektionsvariante haben wir in Österreich im Altersjahrgang der 34jährigen in der Wohnbevölkerung bereits fast erreicht (Volkszählung 1991: 10,7 % Abschluß einer Hochschule oder verwandten Lehranstalt). Eine generelle Mangelthese im Hinblick auf das Hochschulabsolventenangebot am Arbeitsmarkt findet damit auch in der Arbeitskräfteprojektion bis weit ins nächste Jahrhundert kaum eine empirische Unterstützung.

Die immer wieder geäußerte Behauptung, daß Österreich unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu wenige Akademiker hätte, läßt sich weder im Hinblick auf Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarkt im Lande noch im internationalen Vergleich begründen.

Etwa 50 % der rund 10.500 jährlichen Hochschulabsolventen und 100 % der über 2000 Absolventen der hochschulverwandten Einrichtungen (Pädagogische Akademien ua) sind auf ein Arbeitsplatz*angebot* im öffentlichen oder halböffentlichen Sektor angewiesen, um ihre im Studium erworbenen Qualifikationen adäquat umsetzen zu können. Die Expansion der höheren Bildung der letzten 20 Jahre auf den formal höchsten Stufen hat daher - nicht überraschend - zu einer Ausweitung des öffentlichen Sektors geführt. Dies wird in Zukunft nicht mehr möglich sein, es sei denn um den

Preis von steuerlichen Belastungen für die Unternehmen und die Arbeitnehmer, die unsere wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig beeinträchtigen würden. Bereits heute zeigt sich eine erhebliche Arbeitsplatzlücke in den Lehr- und Kulturberufen, die in einem - besonders für die betroffenen jungen Menschen - krassen Mißverhältnis zum öffentlich behaupteten Rückstand in der Akademisierung stehen.

Die Behauptung eines österreichischen Rückstands in der Akademisierung, beruht zum Teil auf Mißverständnissen, die sich aus rein formalen Bildungsstrukturvergleichen ergeben. So sieht das Ergebnis für Österreich nicht ungünstig aus, wenn man die Abschlüsse unter der Magisterebene, die es in Österreich nicht gibt, ausschließt und den Vergleich auf die Magisterebene bezieht.

Der internationale Vergleich zeigt aber im weiteren, daß zwischen fachlich nicht definierter Akademisierung und Wirtschaftsleistung kein eindeutig positiver Zusammenhang besteht. So liegen Österreich und die Schweiz mit 7 bzw 8 % Hochschulabsolventen zwar am Ende der formalen Bildungsstatistik, haben aber im Resultat eine deutlich höhere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit als viele Länder mit höherer Akademisierung (Beispiel: Schweden) aufzuweisen. Auch die mittlere berufliche Qualifikationsschicht (etwa vom Facharbeiter bis zum Meister und zum praxisorientierten Techniker), nicht nur die Spitze der formalen Bildungspyramide ist volkswirtschaftlich leistungsrelevant.

Wir werden gut beraten sein, wenn wir jene Anreize, welche eine überproportionale Entwicklung wirtschaftsferner Studien bewirken, zurücknehmen. Ich denke dabei an Gratisstudium, Beihilfen und Förderungen unabhängig von sozialer Bedürftigkeit und späterem beruflichen Bedarf und nicht zuletzt die - wohl kaum zu übersehende - Absorption von Absolventen über den unbedingt notwendigen Bedarf hinaus im öffentlichen Sektor. Damit werden die für eine moderne Bildungsgesellschaft konstitutiven Prinzipien der Chancengleichheit und der Begabungsausschöpfung nicht in Frage gestellt, sondern mit leistungsfördernden und bedarfsbezogenen Komponenten verbunden.

TABELLE A-1:

Erwerbspersonenbilanz nach Wirtschaftssektoren und Bildungsebenen: Veränderung 1981 - 1991

	Pflicht-schule	Lehre	BMS	AHS	BHS	NUS	Uni	gesamt
Primärer Sektor								
1981	196830	49496	40210	1421	1532	32	969	290490
1991	96680	71266	40329	1609	3239	166	1185	214474
d	-100150	21770	119	188	1707	134	216	-76016
Sekundärer Sektor								
1981	598564	603680	105181	24083	46201	397	20442	1398548
1991	438990	644835	106979	24112	69846	724	26970	1312456
d	-159574	41155	1798	29	23645	327	6528	-86092
Tertiärer A(1)								
1981	418308	433540	144374	49096	38574	540	30417	1114849
1991	395706	584606	178990	69055	84674	1774	53065	1367870
d	-22602	151066	34616	19959	46100	1234	22648	253021
Tertiärer B(2)								
1981	170233	123542	114066	51442	38345	27498	82508	607634
1991	152777	191978	153522	62875	49065	62176	117089	789482
d	-17456	68436	39456	11433	10720	34678	34581	181848
gesamt								
1981	1383935	1210258	403831	126042	124652	28467	134336	3411521
1991	1084153	1492685	479820	157651	206824	64840	198309	3684282
d	-299782	282427	75989	31609	82172	36373	63973	272761

NUS = nichtuniversitärer postsekundärer Sektor

(1) Vorwiegend private, wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (Handel/Lagerung; Beherbergungs- und Gaststättenwesen; Körperpflege und Reinigung; Bestattungswesen; Haushaltung und Hauswartung; Verkehr; Nachrichtenübermittlung; Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung, Wirtschaftsdienste)

(2) Vorwiegend öffentliche, gesellschaftsbezogene Dienstleistungen (Unterrichts- und Forschungswesen; Kunst; Unterhaltung und Sport; Gesundheits- und Fürsorgewesen; Gebietskörperschaften; Sozialversicherungsträger; Interessensvertretungen)

Quelle: ÖSTAT, Volkszählungen

Literatur

BARTA, S. & VAVTAR, K.: Taxidriver? Streiflichter auf ein Problem, das im Dunkeln liegt: Eine Geschichte rund um die Arbeitslosigkeit unter Jungakademikern. Univers, 1994/6.

BELASTENDER AKADEMIKERÜBERSCHUSS. DISKUSSION ÜBER DIE BILDUNGSPOLITIK IN DEUTSCHLAND. Neue Zürcher Zeitung vom 22./23. 7. 1995.

EDUCATION AT A GLANCE, OECD INDICATORS. OECD (Hg), Paris 1992.

EDUCATION AT A GLANCE, OECD INDICATORS. OECD (Hg), Paris 1995.

EICHWALDER, R.: Erwerbspersonen mit Hochschulabschluß 1992. Ergebnisse des Mikrozensus 1992 und der Volkszählung 1981. Statistische Nachrichten, 1993/12.

FROM HIGHER EDUCATION TO EMPLOYMENT. VOLUME III. OECD (Hg), Paris 1992.

HIGHER EDUCATION IN NORWAY. THE UNIVERSITY SYSTEM. The Norwegian Council of universities (Hg), Bergen 1992.

HJORTH, S.: Coherence between compulsory education, initial and continuing training and adult education in Sweden, National report. CEDEFOP (Hg), Berlin 1994.

HOCHSCHULBERICHT 1993, BAND 2. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg), Wien 1993.

KAUSEL, A.: Vier Erfolgsdezennien. Finanznachrichten (Sondernummer), 1992.

KELLERMANN, P., PÖLLAUER, W., SAGMEISTER, G. & SCHEURINGER, B.: Die Universität und ihre Absolventen/innen/en. Bericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Klagenfurt 1994.

LIST, J.: Euro-Mobil? Umfrage zur Beschäftigung ausländischer Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Institut der Deutschen Wirtschaft (Hg): Beiträge des IW zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 200. Deutscher Institutsverlag, Köln 1995.

LOUDON, S.: Zum Berufseinstieg von Akademikern/innen. IHS-Forschungsarbeit (Hg), Wien o.J.

ÖSTERREICHISCHE HOCHSCHULSTATISTIK, STUDIENJAHR 1993/94. Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hg), Wien 1994.

REPUBLIK ÖSTERREICH 1945-1995. Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hg), Wien 1995.

SITUATION UND ZUKUNFT DER AUS- UND WEITERBILDUNG IN DER INDUSTRIE. ERGEBNISSE DER FRAGEBOGENERHEBUNG. Industriellenvereinigung (Hg), Wien 1994.

STATISTISCHES TASCHENBUCH 1984. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg), Wien 1984.

STATISTISCHE ÜBERSICHTEN 5/1995. Österreichisches Statistisches Zentralamt und Wirtschaftsforschungsinstutut (Hg), Wien 1995.

TEICHLER, U. & STEUBE, W.: Studiendauer und Lebensalter. Beiträge zur Diskussion aus sieben ausgewählten Ländern. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hg), Bonn 1989.

TESSARING, M.: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den Alten Bundesländern bis zum Jahr 2010. In: Bolte, K. ua (Hg): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 1. Stuttgart 1994.

VORGEMERKTE ARBEITSLOSE AKADEMIKER UND AKADEMIKERINNEN, SONDERERHEBUNG. Arbeitsmarktservice (Hg), Wien Ende März 1995.

Bibliographie

ALBERT, K., BUCHHOLZ, C., BUCK, B. & ZINKE, G. (Hg): Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk. Berlin und Bonn 1992.

ARNOLD, R.: Betriebliche Weiterbildung. Bad Heilbrunn/Obb. 1991.

AUSWAHLHILFE FÜR DIE LEHRLINGSEINSTELLUNG. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg), Wien 1995.

BARDELEBEN v., R., BEICHT, U. & FEHÉR, K.: Kosten der betrieblichen Berufsausbildung. Berufsausbildung in Wissenschaft und Praxis, 1994/4.

BARDELEBEN v., R., BÖLL, G., UPPENKAMP, E. & WALDEN, G.: Weiterbildungsaktivitäten von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu Großbetrieben. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1989/6, 3-8.

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG - FORSCHUNGSSTAND UND FORSCHUNGSPERSPEKTIVEN - ZWEI GUTACHTEN. In: BMBW - Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hg): Studien Bildung Wissenschaft Nr. 88. Bonn 1990.

BILDUNGSMARKETING FÜR KLEINE UND MITTLERE BETRIEBE. BFZ - Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. (Hg), Nürnberg 1993.

BILDUNGSOFFENSIVE 2000. ACHT ANLIEGEN DER INDUSTRIE AN DIE BUNDESREGIERUNG. Vereinigung Österreichischer Industrieller (Hg), Wien 1988.

BLUMBERGER, W., FREUNDLINGER, A. u.a: Erfolgskontrolle der dualen Berufsausbildung. Zusammenfassung. IBE, ibw, Linz/Wien 1994.

BMBW - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hg): Betriebliche Weiterbildung - Forschungsstand und Forschungsperspektiven - Zwei Gutachten. Studien Bildung Wissenschaft Nr. 88. Bonn 1990.

CRAMER, G.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung. In: Liesering, Schober, K. & Tessaring, M. (Hg): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 186. Nürnberg, 1994.

EDTBAUER, K.: Evaluation zum Stand der Umsetzung des Gesamtplanes zur Verbesserung der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Pflichtschulen (APS). Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst, Abteilung I/5, Wien o.J.

EDUCATION AT A GLANCE, OECD INDICATORS. OECD (Hg), Paris 1992.

EDUCATION AT A GLANCE, OECD INDICATORS. OECD (Hg), Paris 1995.

FACHHOCHSCHULE ALS ALTERNATIVE ZUR UNIVERSITÄT. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg): Materialien zur Bildungspolitik Nr. 1. Wien 1991.

FINK, F., STOCKHAMMER, R. & WEINHOFER, B.: Das Unterrrichtsprinzip, Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt. In: Blümel, K. ua (Hg): Lehrplan-Service: Kommentar Unterrichtsprinzipien HS und AHS (1. bis 4. Klasse). Österreichischer Bundesverlag, Wien 1990.

FREYTAG, H. P.: Was wie prüfen? Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1995/2.

FROM HIGHER EDUCATION TO EMPLOYMENT. VOLUME III. OECD (Hg), Paris 1992.

GEIßLER, H. (HG): Bildungsmarketing. Frankfurt/Main 1993.

GREUL, G.: Arbeitsbedingungen im Tourismus. In: Österreich Werbung (Hg): Marketing 2000. Wien o.J., S. 491-496.

GRÜNBUCH ZUR EUROPÄISCHEN DIMENSION DES BILDUNGSWESENS. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hg), Brüssel 1993.

HÄRTEL, P.: Berufswahl - Schicksal oder Berufung. Kritische Analyse innovativer Ansätze zur Berufsorientierung an der Schnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft. Graz 1995.

HÄRTEL, P. & KÄMMERER, E.: Betriebspraktikum für Lehrer. Ansatzpunkte zur Berufsorientierung in Kooperation von Schule und Wirtschaft. ibw-Schriftenreihe Nr. 92, Wien 1993.

HÄRTEL, P. & KÄMMERER, E.: Ansatzpunkte zur Berufsorientierung in Kooperation von Schule und Wirtschaft. Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 1994/5, 253-255.

HIGHER EDUCATION IN NORWAY. THE UNIVERSITY SYSTEM. The Norwegian Council of universities (Hg), Bergen 1992.

HJORTH, S.: Coherence between compulsory education, initial and continuing training and adult education in Sweden, National report. CEDEFOP (Hg), Berlin 1994.

HÖLLINGER, S., HACKL, E. & BRÜNNER, C. (Hg): Fachhochschulstudien - unbürokratisch, brauchbar und kurz. Passagen Verlag, Wien 1994.

JACOBS, O.: Konsequenzen und Perspektiven für eine zukunftsorientierte Berufsausbildung in der Versorgungstechnik. In: Hoppe, M. (Hg): Versorgungstechnik und Berufsausbildung - Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB. Berlin 1992.

JONKE-HAUPTMANN, E. & RAMMEL, B.: Einrichtungen zur Förderung der Berufswahlfähigkeit. Peter Lang Verlag, Wien 1995.

JONKE-HAUPTMANN, E. & THUM-KRAFT, M.: Begleituntersuchung zur WIFI-Fachakademie, 4. Zwischenbericht, Absolventenbefragung, Wien 1995.

KAILER, N.: Organisationsformen und Entwicklungstendenzen betrieblicher Weiterbildung in Österreich. ibw-Schriftenreihe Nr. 86, Wien 1991.

KAILER, N. (Hg): Beratung bei Weiterbildung und Personalentwicklung. Wien 1994.

KAILER, N. & REGNER, H. (Hg): Neue Wettbewerbsfaktoren in der Weiterbildung. Wien 1993.

KÄMMERER, E. & SCHWARZ, W.T.: Modul 2 - Realbegegnungen und ihr Stellenwert im Unterricht. In: Bundesministerium für Unterricht und Kunst (Hg): Berufsorientierung und Bildungsinformation. Wien 1991.

KÄMMERER, E.: Evaluation der Berufsorientierung im Schulversuch "Polytechnischer Lehrgang 2000". In: Bundesministerium für Unterricht und Kunst (Hg): Unterlagen zur Schulentwicklung. Wien 1994.

KÄMMERER, E.: What Works in Innovation in Educational Guidance and Counselling. In: OECD (Hg): Ceri Study C3, Paris 1995.

KAUSEL, A.: Vier Erfolgsdezennien. Finanznachrichten (Sondernummer), 1992.

KELLERMANN, P., PÖLLAUER, W., SAGMEISTER, G. & SCHEURINGER, B.: Die Universität und ihre Absolventen/innen. Bericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Klagenfurt 1994.

KRAUS, H., KAILER, N. & WAGNER, R.: Betriebliche Weiterbildung in der Steiermark. Endbericht, Graz 1992.

KUWAN, H., GNAHS, D., SEUSING, B. & SÜHLSEN, C.: Berichtssystem Weiterbildung 1991 - Integrierter Gesamtbericht. In: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft - BMBW (Hg): Studien Bildung Wissenschaft Nr. 110. Bonn 1993.

LIST, J.: Euro-Mobil? Umfrage zur Beschäftigung ausländischer Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Institut der Deutschen Wirtschaft (Hg): Beiträge des IW zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 200. Deutscher Institutsverlag, Köln 1995.

LOUNDON, S.: Zum Berufseinstieg von Akademikern/innen. IHS-Forschungsarbeit (Hg), Wien o.J.

MAYFIELD, J.: Learning Environment Technology Australia - LETA 94. Konferenzbericht, Adelaide und Sydney 1994.

MRKVICKA, H.: Das Betriebspraktikum für Lehrer an allgemeinbildenden Schulen in Österreich. ibw-Schriftenreihe Nr. 73, Wien 1989.

NEUE WETTBEWERBSFAKTOREN IN DER WEITERBILDUNG. Kailer, N. & Regner, H. (Hg), Wien 1993.

OFNER, F.: Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung und von Fachschulen. Institut für Wirtschaftswissenschaften, Klagenfurt 1993.

DAS ÖSTERREICHISCHE BILDUNGSSYSTEM IN VERÄNDERUNG. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg): Materialien zur Bildungspolitik Nr. 2. Wien 1992.

PARMENTIER, K., SCHOBER, K. & TESSARING, M.: Zur Lage der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Neuere empirische Daten aus dem IAB. In: Liesering, S., Schober, K. & Tessaring, M. (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 186. Nürnberg 1994.

"PL". Pädagogisches Institut des Bundes (Hg), Graz 1986.

QUALIFIKATION 2000. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (Hg), Wien 1989.

QUALIFIKATION 2010 - QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN IN WIRTSCHAFT UND INDUSTRIE. Industriellenvereinigung/Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (Hg), Wien 1995.

QUALIFIKATIONSSTRUKTUR UND -BEDARF IM SAARLAND. SCHLUßBERICHT. Sinus München (Hg), München 1992.

QUALITÄTSTOURISMUS UND MANAGEMENT - BAND 4. Österreichische Gesellschaft für Angewandte Fremdenverkehrswissenschaft (Hg), Wien 1991.

REFORM DES ÖSTERREICHISCHEN POSTSEKUNDARBEREICHS. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Unterricht und Kunst (Hg): Materialien zur Bildungspolitik Nr. 5. Wien 1993.

REISCHMANN, J.: Lernen en passant - die vergessene Dimension. Grundlagen der Weiterbildung, 1995/8.

REPUBLIK ÖSTERREICH 1945-1995. Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hg), Wien 1995.

RIEMER, G.: Fachhochschulen aus der Sicht der Industrie. Plenum Österreichische Rektorenkonferenz, 1991/2.

RIEMER, G.: Technikernachwuchs in Österreich. Ist-Analyse und politisches Programm. Wien, April 1993.

RIEMER, G.: FHS: Die Universitäten der Industriegesellschaft von morgen? In: Höllinger, S. ua (Hg): Fachhochschulstudien - unbürokratisch, brauchbar und kurz. Passagen Verlag, Wien 1994.

SCHADE, M. & GURLIT, W.: Marktstrategien als Differenzierungsinstrument für Anbieter firmenübergreifender Seminare. In: Geißler, H. (Hg): Bildungsmarketing. Frankfurt/Main 1993.

SCHICK, M. & WITTWER, W.: Lehr- und Wanderjahre für Weiterbildner. Stuttgart und Dresden 1992.

SCHMIDBAUER, H.: Woher kommt das Geld für die Weiterbildung? Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 1995/5.

SCHNEEBERGER, A.: Lehrabschlußprüfung und berufliche Zukunft. ibw-Schriftenreihe Nr. 61, Wien 1988.

SCHNEEBERGER, A.: Brauchen wir wirklich "Flächenberufe"? Wirtschaftspolitische Blätter, 1994/2, 118-126.

SCHNEEBERGER, A. & BRUNBAUER, B.: Beruflicher Verbleib und Zukunftspläne von Lehrabsolventen. Jugendliche an der "zweiten Schwelle" der beruflichen Laufbahn. ibw-Schriftenreihe Nr. 96, Wien 1994.

SCHNEEBERGER, A.: Die Werkmeisterschule aus Sicht der Wirtschaft und Absolventen. ibw-Schriftenreihe Nr. 98, Wien 1995.

SCHÖNFELD, M. & STÖBE, S.: Weiterbildung als Dienstleistung - Die Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern und Betrieben bei der Qualifizierung von Beschäftigten. IAT-Forschungsbericht, Gelsenkirchen 1994 (Manuskript).

SELLIN, B.: Situation und Trends: Angebot und Nachfrage nach Fachkräften. In: CEDEFOP-Panorama (Hg): Beiheft zum "Kompendium der Berufsprofile auf der Facharbeiter- und Fachangestelltenstufe". Berlin 1994.

SIMONS, J.: Lernen, selbständig zu lernen - ein Rahmenmodell. In: Mandl, H. & Friedrich, H. F. (Hg): Lern- und Denkstrategien - Analyse und Intervention. Hogrefe, Göttingen 1992.

SITUATION UND ZUKUNFT DER AUS- UND WEITERBILDUNG IN DER INDUSTRIE. ERGEBNISSE DER FRAGEBOGENERHEBUNG. Industriellenvereinigung (Hg), Wien 1994.

STAHL, T.: Bildungsmarketing und neue Technologien in Klein- und Mittelbetrieben. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg): Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener Nr. 5. Berlin 1990.

STAUDT, E., SIEBECKE, D. & STUTE, C.: Outsourcing der Weiterbildung - Kompetenzentwicklung und Innovation. Quem-report, 1995/34, 5-61.

STEPAN, A., ORTNER, G. & OSWALD, M.: Die betrieblichen Kosten der Berufsausbildung. Reihe "Bildung und Wirtschaft" Nr. 4, Wien 1994.

TEICHLER, U. & STEUBE, W.: Studiendauer und Lebensalter. Beiträge zur Diskussion aus sieben ausgewählten Ländern. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hg), Bonn 1989.

TESSARING, M.: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den Alten Bundesländern bis zum Jahr 2010. In: Bolte, K. ua (Hg): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 1. Stuttgart 1994.

THUM-KRAFT, M.: Frauen und technische Studienrichtungen. ibw-Mitteilungen, 1992/1, 14-16.

THUM-KRAFT, M.: Analyse der beruflichen Ausbildung, der Berufsverläufe und der Arbeitsmarktsituation von Absolventen und Absolventinnen der Schulen für Mode und Bekleidungstechnik, Teil C, Nachfrage der Wirtschaft nach Absolventen und Absolventinnen und deren Einsatzmöglichkeiten in den Betrieben. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst, Wien 1993.

THUM-KRAFT, M.: Die wirtschaftliche und soziale Rolle der Frau. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg), Wien 1994.

THUM-KRAFT, M.: Analyse der Arbeitsmarktsituation und Bedarf der Wirtschaft an Absolventen und Absolventinnen der Schulen für Textiltechnik. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Wien 1995.

THUM-KRAFT, M.: Telematik - Anwendung in der Aus- und Weiterbildung. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Büro für Internationale Forschungs- und Technologiekooperationen, Wien 1995.

THUM-KRAFT, M. & FREUNDLINGER, A.: Erarbeitung von Unterlagen zur Erstellung von Lehrplänen für kaufmännische Schulen. Unveröffentliche Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst, Wien 1991.

WATTS, A.G.: Berufsprofile im Bereich der Berufsberatung in der Europäischen Gemeinschaft, ein Synthesebericht. CEDEFOP (Hg), Berlin 1992.

WEIß, R.: Betriebliche Weiterbildung. Köln 1994.

WICKI, M.: Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben des Kantons Solothurn. Arbeitsberichte der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern Nr. 8, Bern 1993.

WIRTSCHAFTSSTANDORT ÖSTERREICH. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (Hg), Wien 1994.

ZIMMER, B.: Neue Medien und ihre Auswirkungen auf den Weiterbildungsmarkt. In: Kailer, N. & Regner, H. (Hg): Neue Wettbewerbsfaktoren in der Weiterbildung. Wien 1993.

Zu den Autoren:

Monika ELSIK-BLACH
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Wissenschaftliche Mitarbeiterin ab ibw
Projektleiterin (ab 1.1.1996) am ibw

Dr. Alfred FREUNDLINGER
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Projektleiter am ibw
Fachbereichsleiter (ab 1.1.1996) am ibw

Mag. Ulrike GRAVERT-JENNY
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Projektleiterin am ibw

Mag. Dr. Peter HÄRTEL
Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft
Freiheitsplatz 2
8010 Graz
Geschäftsführer der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft

Mag. Edith JONKE-HAUPTMANN
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Fachbereichsleiterin am ibw

Univ.-Prof. Mag. Dr. Norbert KAILER
Ruhr-Universität Bochum
Institut für Arbeitswissenschaft
Universitätsstr. 150
D-44780 Bochum
Professor für Personal und Qualifikation

Dr. Erwin KÄMMERER
Pädagogisches Institut des Bundes in der Steiermark
Theodor-Körner-Str. 38
8010 Graz
Lehrer am Pädagogischen Institut des Bundes in der Steiermark

Helmut KNOBLICH
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Fachbereichsleiter am ibw

Dkfm. Helga MRKVICKA
Österreichische Volkswirtschaftliche Gesellschaft
Bauernmarkt 21/II
1010 Wien
Geschäftsführerin der Österreichischen
Volkswirtschaftlichen Gesellschaft
Leiterin der Arbeitsgemeinschaft Schule + Wirtschaft

Dr. Georg PISKATY
Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
Leiter der Gruppe Bildungspolitik in der
Abteilung Bildungspolitik und Wissenschaft
der Wirtschaftskammer Österreich,
Institutsleiter des ibw

Mag. Beatrix RAMMEL
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am ibw

Dr. Gerhard RIEMER
Industriellenvereinigung
Schwarzenbergplatz 4
1030 Wien
Leiter der Abteilung Bildungs- und
Gesellschaftspolitik,
Institutsleiter-Stellvertreter des ibw

Dr. Klaus SCHEDLER
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Geschäftsführer-Stellvertreter des ibw,
Fachbereichsleiter am ibw

Dr. Arthur SCHNEEBERGER
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Fachbereichsleiter am ibw

Dr. Herwig SCHMIDBAUER
WIFI Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
Leiter der Gruppe Berufliche Weiterbildung im WIFI-Österreich

Dr. Johann STEINRINGER
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Geschäftsführer des ibw

Dr. Monika THUM-KRAFT
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Fachbereichsleiterin am ibw

Mag. Brigitte WINKLEHNER
WIFI Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
Referentin im WIFI Österreich

Mag. Christian WRATZFELD
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
Wissenschaftlicher Mitarbeiter am ibw



Das im Jahre 1975 von der Wirtschaftskammer Österreich und der Industriellenvereinigung gegründete ibw ist ein nicht auf Gewinn gerichteter Verein, wobei die Finanzierung der Institutstätigkeit größtenteils über Forschungsaufträge seitens einschlägig befaßter Stellen in den Ministerien, Landesregierungen und Interessensvertretungen erfolgt. Seit der Institutsgründung hat das ibw rund 500 Projekte durchgeführt, wobei die Ergebnisse seiner Arbeit in den monatlich erscheinenden "Mitteilungen", den etwa 14tägig erscheinenden "daten & fakten" sowie den aperiodisch herausgegebenen Forschungsberichten (in der ibw-Schriftenreihe, mittlerweile über 100 Bände) publiziert werden.

Zur Durchführung seiner Arbeit verfügt das ibw über einen fixen Stab wissenschaftlicher Mitarbeiter, die eine langjährige Erfahrung in der Berufsbildungsforschung mitbringen. Dieser Stab setzt sich aus Technikern, Soziologen, Psychologen, Pädagogen und Sozial- und Wirtschaftswissenschaftern zusammen. Darüber hinaus vergibt das ibw selbst Forschungsaufträge oder konzipiert Forschungsaufträge, die dann unter Mithilfe von Universitätsassistenten oder -professoren, Experten aus der Wirtschaft sowie anderen qualifizierten freien Mitarbeitern realisiert werden. Durch seine Unabhängigkeit sowohl von staatlichen als auch universitären Einrichtungen konnte somit das Institut durch diese Kooperation mit Hochschulstellen auch die Rolle eines Mittlers zwischen Universität und Wirtschaft wahrnehmen.

Die Themenstellungen der angewandten Berufsbildungsforschung sowie die Aufgaben des ibw sind vielfältiger Natur. Als große thematische Schwerpunkte sind hervorzuheben:

* Forschung und Analysen auf dem weiten Gebiet der Lehrlingsausbildung und darüber hinaus auch die praktische Unterstützung der Ausbilder

* Studien auf den Gebieten der Arbeitsmarktanalyse und der Qualifikationsforschung wie etwa Auswirkungen verfahrenstechnischer Neuerungen in speziellen Branchen, Detailauswertungen für bestimmte Teilarbeitsmärkte oder Anforderungsprofile der beruflichen Praxis.

* Studien betreffend Bildung an Universitäten, Fachhochschulen sowie in allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, insbesondere auch in berufsbildenden Teilzeitschulen (Berufsschule) als Teil des Dualen Systems

* Bildungs- und Berufsinformation, Bildungs- und Berufsberatung, Berufskunde

* Untersuchungen über Art, Umfang und Rahmenbedingungen betrieblicher Bildungsaktivitäten (berufliche Weiterbildung)

* Projekte im Bereich Bildungspolitik und Berufsbildung in der Europäischen Union und in Österreich

Eine Gliederung des ibw nach Fachbereichen und eine detailliertere Beschreibung der Tätigkeitsfelder der ibw-Mitarbeiter geben einen weiteren Überblick über die thematischen Schwerpunkte.

Genausowenig wie die vorliegende Darstellung eine vollständige Beschreibung des ibw vermitteln kann, ist auch der Gegenstand der Berufsbildungsforschung kaum erschöpfend zu beschreiben. Seit dem Bestehen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft ist nicht nur das Spektrum einschlägiger Aufgabenstellungen kontinuierlich angewachsen, sondern es haben sich darüber hinaus laufend Verschiebungen der Prioritäten ergeben, die einzelnen Schwerpunkten einzuräumen sind. Daß diese Ver-

änderungen nicht als "akademische Modeströmungen" abgetan werden können, sondern reale Auswirkungen auf die Berufstätigkeit bewirken, ergibt sich für ein Institut, das seine Tätigkeit auf das konkrete Geschehen in den Betrieben abstellt, besonders deutlich.

Infolgedessen wird auch die zukünftige Arbeit in der Berufsbildungsforschung einem laufenden Wandel unterworfen bleiben, der die besondere Herausforderung für diesen Forschungsgegenstand bildet.

Ordentliche Mitglieder des ibw sind die
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
und die
INDUSTRIELLENVEREINIGUNG (IV)

Außerordentliche Mitglieder des ibw sind die
LANDESKAMMERN DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT
sowie
LANDESGRUPPEN DER IV.

PRÄSIDENT:
Komm.Rat Dipl.-Ing. Dr. Eduard LEISCHKO

VIZEPRÄSIDENT:
Dkfm. Dr. Werner TESSMAR-PFOHL

INSTITUTSLEITER:
Dr. Georg PISKATY

INSTITUTSLEITER-STV.:
Dr. Gerhard RIEMER

Geschäftsführung und Fachbereichsleitung am ibw:

Geschäftsführer Dr. Johann STEINRINGER

Geschäftsführer-Stv. Dr. Klaus SCHEDLER

Fachbereich Bildungsplanung, Forschungskooperation und internationale Organisationen

Gegenstand der Arbeiten dieses Fachbereiches ist einerseits die Analyse und Projektion von Folgewirkungen, die sich aus den laufenden Veränderungen der Bildungs- und Ausbildungsstruktur ergeben, wie etwa im Zusammenhang mit dem Entstehen der Fachhochschulen. Andererseits wird auch der Frage nachgegangen, in welcher Weise das Bildungswesen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen Rechnung trägt.

Darüber hinaus werden in diesem Fachbereich die Forschungskooperationen des ibw mit anderen österreichischen Forschungseinrichtungen sowie die Auftragsarbeiten für internationale Organisationen wie zB die OECD oder das CEDEFOP wahrgenommen bzw. koordiniert. Bereits im Vorfeld des EU-Beitritts Österreichs konnte sich das ibw an zahlreichen EU-Projekten beteiligen und versteht sich weiters als Informationsdrehscheibe über bildungspolitische Entwicklungen in der Gemeinschaft.

Dr. Alfred FREUNDLINGER

Fachbereich Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung

Das Arbeitsgebiet des Fachbereiches erstreckt sich über Forschung, Entwicklung und Service im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung. Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Aus- und Weiterbildung der betrieblichen Ausbilder mit dem "Ausbildungsforum der Wirtschaft". Im Rahmen des Ausbildungsforums werden jährlich Ausbildungstagungen veranstaltet, erfolgt die Redaktion der Ausbilderzeitschrift "Ausbildungsjournal" und werden praxisgerechte Unterlagen entwickelt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in Kooperation mit dem WIFI im Bereich der Erstellung von Studien und der Entwicklung von pädagogisch/didaktischen Konzepten und Unterlagen für die berufliche Weiterbildung.

Mag. Edith JONKE-HAUPTMANN
Fachbereich Bildungsinformation

Der Begriff Bildungsinformation subsumiert die Fragestellungen zur vorberuflichen Bildung; der Fachbereich ist mit Projekten zur Berufswahlvorbereitung und Berufsberatung befaßt. Einen Schwerpunkt bildet das "Service zur Berufsinformation", das Koordinations- und Informationsaufgaben für die Berufs- und Bildungsberater der Wirtschaftskammern wahrnimmt, aber auch als Ansprechpartner für andere externe Partner im Berufswahlprozeß fungiert. Hier werden berufskundliche Unterlagen erstellt und Angebote zur Information und Weiterbildung der Berufs- und Bildungsberater konzipiert. Weiters werden in diesem Fachbereich berufskundliche Datenbanken entwickelt und laufend aktualisiert, wie zB der bic - Berufsinformationscomputer, der Informationen über etwa 950 Berufe und deren Ausbildungswege enthält und den Interessierten in den Berufsinformationszentren der Wirtschaft zur Verfügung steht.

Helmut KNOBLICH
Fachbereich Betreuung und Unterstützung von Betrieben, Ausbildern und Prüfern

Die wichtigsten Aufgaben dieses Fachbereiches sind die Erstellung von methodisch-didaktischen Hilfen für die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten während der Lehrausbildung sowie die Schaffung von Unterlagen für objektivere Lehrabschlußprüfungen. Die hier entwickelten Materialien umfassen zB Demonstrationsmaterial für die Lehrlingsausbildung, Rechtsgrundlagen mit Erläuterungen für die Lehrlingsausbildung, Auswahlhilfe für die Lehrlingseinstellung, Ausbildungshefte und Ausbildungsbegleitmappen sowie die Erstellung einer Arbeitsmappe für Mitglieder der Prüfungskommissionen.

Dr. Arthur SCHNEEBERGER
Fachbereich Empirische Bildungs- und Arbeitsmarktforschung

Kennzeichnend für die Arbeit im Fachbereich ist - in methodischer Hinsicht - die Fundierung problembezogener Untersuchungen auf breiter empirischer Datenbasis. Die Daten werden einerseits durch eigene Befragungen von Unternehmungen und berufstätigen Absolventen der Lehrlingsausbildung, von Schulen oder von Hochschulen, andererseits durch die Analyse von amtlichen Daten zur Bildungs- und Erwerbsstatistik, wobei häufig auf Sonderauswertungen der amtlichen Erhebungen zurückgegriffen wird, gewonnen. Darüber hinaus werden Anstrengungen unternommen, die Ergebnisse von fachlich einschlägigen Erhebungen anderer Institute heranzuziehen und mit den ibw-Erhebungen zu vergleichen, um so einen Beitrag zu *kumulativem empirischem Erkenntnisfortschritt* in der Berufsbildungsforschung zu leisten. Inhaltlich wird das Ziel verfolgt, Zusammenhänge zwischen *Bildung-Beruf-Arbeitsmarkt* anhand von Fakten transparent zu machen, Abstimmungsprobleme aufzuzeigen und damit Hinweise für die interessierte Öffentlichkeit und Entscheidungsträger im Bereich der Bildungspolitik zu geben.

Dr. Monika THUM-KRAFT
Fachbereich Empirische Berufsbildungsforschung

Dieser Fachbereich befaßt sich mit empirischer Berufsbildungsforschung in den Schwerpunkten Berufsbildende Mittlere Schulen und Berufsbildende Höhere Schulen (wie etwa die beruflichen Anforderungen und Möglichkeiten von Absolventen der BMS oder die Erarbeitung von Unterlagen zur Erstellung von Lehrplänen für kaufmännische Schulen), sowie mit Projektarbeiten, die sich speziell auf die Ausbildung und Berufstätigkeit von Frauen beziehen. Dieser Forschungsbereich umfaßt einerseits die Ausbildungsmöglichkeiten und deren Inanspruchnahme von Frauen und Mädchen, andererseits werden die Umsetzbarkeit des Gelernten in der beruflichen Realität und Karrieremöglichkeiten. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt ist die Analyse der Auswirkungen neuer Technologien in der Aus- und Weiterbildung. Außerdem erfolgen hier die Konzeption und Betreuung von Berufseignungstests sowie die ibw-public-relation-Aktivitäten.

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER AM IBW:

Mag. Wolf-Erich ECKSTEIN
Schwerpunkt Sekundärstatistische Analysen
und Auswertungen empirischer Untersuchungen

Monika ELSIK-BLACH
Schwerpunkt: ibw-Publikationen, allgemeine
Grund- und Strukturdaten

Mag. Maria GUTKNECHT
Schwerpunkt EU-Bildungsprogramme

Mag. Ulrike JENNY-GRAVERT
Schwerpunkt EU-Bildungsprogramme, EU-Bildungs-
politik und Auswirkungen auf Österreich

Mag. Beatrix RAMMEL
Schwerpunkt Berufsinformation

Mag. Christian WRATZFELD
Schwerpunkt Hochschuldaten

ADMINISTRATION UND RECHNUNGSWESEN:

Elvira LINTNER
Birgit SCHMUTTERMEIER
Henriette ZEHETNER

Sonja SCHINDL
"IFA"-Verein zur Förderung des internationalen Austausches
von Lehrlingen und jungen Fachkräften der Wirtschaft



The ibw, i.e. the Institute for Vocational Research of the Economy was founded as a society by the Austrian Federal Economic Chamber and the Federation of Austrian Industrialists in 1975. Since this, the ibw finished about 500 projects. The results of its scientific works are published in a monthly newsletter *called "ibw-Mitteilungen"*, the quarterly edited "*news*" (in english) and in the aperiodically edited research paper series called "*ibw-Schriftenreihe - Forschungsberichte*" (till now more than 100 reports published).

The personal core of the ibw is a staff of well experienced scientists in the field of vocational research. There are engineers, graduates of sociology, educational sciences, social- and commercial sciences and psychologists.

According to the subjects of applied vocational research the objectives of our activities are rather manifold:

* Many of our studies are concerned with apprenticeship training. In all german speaking countries the dual system, a combination of in-plant vocational training and compulsary public vocational schooling, had developed from the traditional training in crafts and is now run in nearly all economic branches. Additionally the ibw tries to develop pedagogical and didactic concepts according to the framework of in-plant training but we also design practical guidelines to facilitate the realisation from essential qualificational demands into practical training-steps.

* Other points of main interest are performed by labour market analysis and qualificational research.

* Furthermore there are ibw-studies concerning education in schools (secondary level), at universities or at "Fachhochschulen" (specialized colleges of higher education).

* Other activities embrace research and documentary work on educational counselling, vocational guidance and career planning.

* Since its foundation the ibw ran several surveys in the field of vocational adult education and training.

* Last but not least there are scientific projects focussing on education policy and vocational training in the European Union and in Austria as well.



L'institut ibw - Institut de recherches sur la formation en économie - est une association sans but lucratif créée en 1975 par la Chambre Economique Fédérale d'Autriche et la Fédération des industriels autrichiens.

Depuis la fondation de l'institut, l'ibw a réalisé quelque 500 projets, publiant les résultats de ses travaux dans les informations mensuelles "*Mitteilungen*", dans "*actualités*" (en français) qui paraît 4 fois par an, ainsi que dans les comptesrendus de recherche paraissant irrégulièrement (une centaine de tomes à l'heure actuelle). Pour ses travaux, l'ibw dispose d'une équipe permanente de collaborateurs scientifiques possédant tous une longue expérience dans le domaine de la recherche sur la formation professionnelle.

Les thèmes auxquels se consacre la recherche appliquée sur la formation professionnelle, tout comme les tâches de l'ibw, sont multiples. Nous soulignerons les grands axes suivants:

* Recherche et analyse dans le vaste domaine de la formation des apprentis, débouchant sur une assistance pratique aux enseignants.

* Etudes dans le domaine de l'analyse du marché de l'emploi et de la recherche sur les qualifications professionnelles, sur des thèmes comme l'impact de procédés innovateurs dans certains métiers, l'analyse détaillée de secteurs donnés du marché du travail ou les profils exigés dans la pratique professionnelle.

- Etudes sur la formation dans les universités, les écoles supérieures professionnelles et toutes les institutions publiques d'enseignement à temps complet ou partiel.
- Informations sur la formation et les métiers, orientation professionnelle et conseils de formation, connaissance des métiers.
- Recherche sur la nature, l'ampleur et les conditions-cadre d'activités de formation dans les entreprises (formation continue).
- Projets dans le domaine de la politique de l'éducation et de la formation professionnelle au sein de l'Union Européenne et en Autriche.