



Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, Beschäftigungstrends und Zukunftsperspektiven für ausgewählte Branchen in Österreich und der Slowakei

Im Rahmen des Projekts EdTRANS – Transition from School to Work

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

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINLEITUNG.....	2
2.	BEDÜRFNISSE DES ARBEITSMARKTES DIESSEITS UND JENSEITS DER ÖSTERREICHISCHEN GRENZE ZUR SLOWAKEI.....	4
2.1	Beschäftigungstrends für projektrelevante Branchen.....	4
2.2	Status Quo und Prognosen.....	7
2.3	Ergebnisse der ExpertInneninterviews.....	16
3.	ANERKENNUNG VON BERUFSQUALIFIKATION DIESSEITS UND JENSEITS DER ÖSTERREICHISCHEN GRENZE.....	18
3.1	Anerkennung formaler Bildungsabschlüsse.....	19
3.2	Berufliche Anerkennung.....	20
3.3	Ergebnisse der ExpertInneninterviews.....	22
4.	AKTUELLE UND KÜNFTIGE ABSOLVENTINNENPROFILE (BEZOGEN AUF PROJEKTRELEVANTE QUALIFIKATIONEN UND BRANCHEN) FÜR DEN REGIONALEN ARBEITSMARKT AT-SK.....	23
4.1	ISCO-Berufsprofile.....	23
4.2	Maßnahmen und Projekte.....	26
4.3	Ergebnisse der ExpertInneninterviews.....	29
5.	LÄNDERVERGLEICHENDE ZUSAMMENFASSUNG.....	32
6.	MAßNAHMENEMPFEHLUNGEN.....	34
7.	ANHANG.....	36

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Arbeitslose und offene Stellen, Jahresdurchschnittswerte 2013; Quelle: BALLweb; eigene Darstellung.....	6
Tabelle 2: Beschäftigte in der Elektro- und Elektronikindustrie. Quelle: AK Wien, Sonderauswertung der Konjunkturerhebung von Statistik Austria, nach Fachverbänden; eigene Darstellung.....	6
Tabelle 3: Offene Stellen laut AMS-Qualifikationsbarometer: ÖSTERREICH (Veränderung von 2012 auf 2013).....	8
Tabelle 4: Offene Stellen laut AMS-Qualifikationsbarometer: WIEN (Veränderung von 2012 auf 2013).....	8
Tabelle 5: Jobsuchende und offene Stellen; Quelle: Headquarter of Labour, Social Affairs and Family Office, Bratislava.....	14
Tabelle 6: AbsolventInnen und Arbeitslose, Sept. 2013.....	15

1. Einleitung

Die vorliegende Broschüre wurde im Rahmen des Projektes „EdTRANS - Transition from School to Work AT-SK“ erstellt, das das Ziel verfolgt, gemeinsam Strategien zu entwickeln, um die Wettbewerbsfähigkeit der Region durch Ausbildung und Innovation zu gewährleisten, da sich die Anforderungen im Berufsleben durch die Globalisierung und ökonomische Veränderungen gewandelt haben.

Von der Wirtschaft werden gut ausgebildete Fachkräfte nachgefragt und auf dem Arbeitsmarkt haben in Zeiten der ökonomischen Krise unqualifizierte Arbeitskräfte kaum Chancen.

Projektpartner, teilnehmende Schulen und projektrelevante Branchen

Der „Stadtschulrat für Wien - Europa Büro“ auf österreichischer Seite und der „Bratislavský samosprávny kraj“ (Bratislava Self-Governing Region) auf slowakischer Seite sind Projektpartner im Projekt EdTrans.

Die projektrelevanten Branchen, die im Rahmen dieser Aufarbeitung analysiert werden, beziehen sich auf die am Projekt teilnehmenden Partnerschulen und betreffen die Bereiche „Elektrotechnik/Mechatronik“, „Elektronik/Nachrichtenelektronik (IT)“, „Gartenbau/Floristik“ sowie „Wein- und Obstbau“.

*Folgende **Schulen** nehmen am Projekt teil:*

Österreich:

In Wien:

- Berufsschule für Elektrotechnik und Mechatronik, 3,5-jährig.
- Berufsschule für Maschinen-, Fertigungstechnik und Elektronik, 3,5-jährig.
- Berufsschule für Gartenbau und Floristik, 3-jährig.

In Klosterneuburg (NÖ)

- Höhere Bundeslehranstalt für Wein- und Obstbau, 5-jährig.

Slowakei:

In Bratislava:

- Stredná priemyselná škola elektrotechnická (Fachoberschule für Elektrotechnik), 4-jährig.
- Stredná odborná škola informačných technológií (Berufsfachschule für IT-Technologien), 4-jährig.

In Bratislava-Dúbravka:

- Stredná priemyselná škola elektrotechnická (Fachoberschule für Elektrotechnik), 4-jährig.

In Malinovo:

- Stredná odborná škola záhradnícka Gustáva Čejku (Berufsfachschule für Gartenbau Gustáv Čejka Malinovo), 3- oder 4-jährig.

In Modra:

- Stredná odborná škola vinársko-ovocinárska (Berufsfachschule für Wein- und Obstbau), 4-jährig.

Diese Publikation widmet sich dem Übergang von ausgewählten Typen berufsbildender Schulen in den Beruf.

Die Broschüre informiert über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes in den genannten Branchen diesseits und jenseits der Grenze, über Beschäftigungstrends und Qualifikationsniveaus, sowie über AbsolventInnenprofile in den projektrelevanten Bereichen. Weiters werden die Bedingungen grenzüberschreitender Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen beleuchtet.

Eine ländervergleichende Zusammenfassung und Maßnahmenempfehlungen runden die Publikation ab.

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

2. Bedürfnisse des Arbeitsmarktes diesseits und jenseits der österreichischen Grenze zur Slowakei

Dieses Kapitel widmet sich der Aufarbeitung von Fachliteratur, Studien, Wirtschaftsprognosen und Arbeitsmarktstatistiken hinsichtlich der projektrelevanten Qualifikationen und Branchen. Kennzahlen wie Beschäftigungsquoten, Arbeitslosenquoten und offene Stellen sind hier von besonderer Bedeutung, um Aussagen über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes treffen zu können. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ExpertInneninterviews zu diesem Themenkomplex findet sich am Ende des Kapitels.

2.1 Beschäftigungstrends für projektrelevante Branchen

Hinsichtlich des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zählen zu den Top-5 Berufen (gemessen an der absoluten Zahl der offenen Stellen) im EURES-Portal:

- Pflegearbeit und verwandte Berufe,
- Finanz- und Verkaufsfachkräfte,
- Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättengewerbe,
- Einzelhandelskauffrauen und –männer,
- Elektro- und ElektronikmechanikerInnen und –monteurInnen.

Gute Aussichten haben unter anderem auch MaschinenmechanikerInnen und –monteure/-innen, sowie technische Fachkräfte. In Österreich zählte diese Berufsgruppe sogar zu den Top-5.¹

Die Berufe SoftwareentwicklerIn (1 680 000 Beschäftigte), Informations- und KommunikationstechnikerIn (918 000 Beschäftigte), sowie landwirtschaftliche ArbeiterIn (1 103 000 Beschäftigte) gehören in 26 europäischen Ländern zu den Berufen mit dem größten Beschäftigungswachstum.

Die ISCO-Hauptgruppe „Techniker und verwandte Berufe“ verbuchte im 2. Quartal 2013 um knapp 6% weniger Stellenausschreibungen im Vergleich zum Vorjahr; bei der Gruppe „Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei“ wurde ein Anstieg um knapp 4% verzeichnet.

¹ European Commission: European Job Mobility Bulletin. Issue Number 12, 2014.

ÖSTERREICH

Betreffend Arbeitsmarktsituation in bestimmten Berufen stellen in Österreich das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK), die Arbeiterkammer (AK) und das Arbeitsmarktservice (AMS) zur Verfügung.

Daten – BALIweb (BMAK)

BALI ist eine Online-Datenbank, die arbeitsmarktspezifische Daten aus der öffentlichen Verwaltung bereitstellt. Tabelle 3 zeigt, wie viele offene Stellen es durchschnittlich im Jahr 2013 in Bezug auf die jeweiligen projektrelevanten Berufe gab.

Die meisten offenen Stellen gab es für ElektrikerInnen (1965), an zweiter Stelle rangieren TechnikerInnen für Datenverarbeitung und sonstige TechnikerInnen mit 1778 offenen Stellen und der drittgrößte Bestand an offenen Stellen (1376) bezog sich auf TechnikerInnen für Maschinenbau, Elektronik. Auch die Zahl an offenen Stellen für MechanikerInnen und verwandte Berufe einschließlich SchmuckwarenmacherInnen liegt noch im vierstelligen Bereich (1045), für Ackerbau, Tierzucht und Gartenberufe sind es 689 offene Stellen, für Nahrungs- und Genussmittelhersteller 377 und für landwirtschaftliche TechnikerInnen und Förderungsbeamte 12.

Daten über die Bestände von offenen Stellen allein reichen nicht, um Aussagen über die Situation am Arbeitsmarkt für bestimmte Berufe treffen zu können.

So kann ein Bestand von 2000 offenen Stellen auf den ersten Blick vermuten lassen, dass hier ein großer Bedarf an Arbeitskräften besteht, man weiß aber nicht, wie viele Arbeitslose (ebenfalls Tab. 1) auf eine ausgeschriebene offene Stelle fallen.

Wenn nun dieses Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosen für die projektrelevanten Berufe betrachtet wird, muss man schnell feststellen, dass es in allen Bereichen mehr Arbeitslose als offene Stellen gibt. Besonders angespannt ist die Lage für Arbeitssuchende aus Ackerbau, Tierzucht und Gartenbau (einschließlich landwirtschaftliche TechnikerInnen und Förderungsbeamte); hier kommen auf eine offene Stelle ungefähr 7 BerufsanwärterInnen. Wesentlich besser sieht es für TechnikerInnen für Maschinenbau und Elektronik aus; hier kommen nur 1,4 Arbeitslose auf eine offene Stelle. Bei den restlichen Berufen fallen 2,5 bis 5,8 Arbeitslose auf eine offene Stelle.

Im Jahr 2012 gestaltete sich die Arbeitssuche allgemein betrachtet für TechnikerInnen für Maschinenbau und Elektronik am günstigsten, denn auf eine offene Stelle fielen nur 1,1 Arbeitssuchende. Für Arbeitssuchende aus Ackerbau, Tierzucht und Gartenbau (einschließlich landwirtschaftliche TechnikerInnen und Förderungsbeamte) war die Situation im Jahr 2012 noch etwas besser als im darauf folgenden Jahr; mit 5,9 Arbeitssuchenden je offener Stelle bildete diese Berufsgruppe dennoch die Spitze. Ähnliches galt im Jahr 2012 auch für Nahrungs- und GenussmittelherstellerInnen, von denen 5,6 auf je eine offene Stelle drängten. Für die restlichen Berufe betrug der Kennwert 2,1 bis 2,8.

Berufe	Arbeitslose	Veränderung zum Vorjahr	Offene Stellen	Veränderung zum Vorjahr
Landwirtschaftl. TechnikerInnen, Förderungsbeamte	102	+6,3%	12	+20%
Ackerbau, Tierzucht, Gartenbauberufe	4988	+9,5%	689	-10,9%
Nahrungs- und GenußmittelherstellerInnen	2217	+6,7%	377	+1,3%
TechnikerInnen für Maschinenbau, Elektronik	1958	+16,5%	1376	-11,1%
MechanikerInnen und verwandte Berufe, SchmuckwarenmacherInnen	3231	+11,5%	1045	+1%
ElektrikerInnen	5154	+13,1%	1965	-10,5%
TechnikerInnen für Datenverarbeitung u. Sonst. TechnikerInnen	4490	+13,8%	1778	-2,3%

Tabelle 1: Arbeitslose und offene Stellen, Jahresdurchschnittswerte 2013; Quelle: BALIweb; eigene Darstellung.

Daten – Arbeiterkammer

Aus der von der Arbeiterkammer durchgeführten Studie „Die wirtschaftliche Lage der Elektro- und Elektronikindustrie“ (2014) geht hervor, dass im Jahr 2012 46.941 Personen in der Elektro- und Elektronikindustrie tätig waren (vgl. Tab. 2). Die Beschäftigtenanzahl blieb über die Jahre 2010 bis 2012 relativ stabil. Auch die Anzahl der Lehrlinge änderte sich nur geringfügig.

	2010	2011	2012
ArbeiterInnen	18.640	19.428	19.299
Veränderung zur Vorperiode		4,2%	-0,7%
Angestellte	26.779	26.069	26.160
Veränderung zur Vorperiode		-2,7%	0,4%
Lehrlinge	1.484	1.477	1.483
Veränderung zur Vorperiode		-0,4%	0,4%
Beschäftigte Elektro- und Elektronikindustrie (Eigenpersonal, Unselbständige)	46.903	46.974	46.941
Veränderung zur Vorperiode		0,2%	-0,1%

Tabelle 2: Beschäftigte in der Elektro- und Elektronikindustrie. Quelle: AK Wien, Sonderauswertung der Konjunkturerhebung von Statistik Austria, nach Fachverbänden; eigene Darstellung.

2.2 Status Quo und Prognosen

Daten aus dem Qualifikationsbarometer (AMS)²

Das AMS-Qualifikations-Barometer ist österreichweit das erste umfassende Online-Informationssystem zu Qualifikationstrends. Es richtet sich sowohl an MitarbeiterInnen des AMS, JournalistInnen und Verantwortliche in Politik und Wirtschaft als auch an Personen, die vor einer Entscheidung über ihre berufliche Zukunft stehen.

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

Zunächst wird auf Ausarbeitungen zu „offenen Stellen“ in projektrelevanten Berufen eingegangen, die einerseits auf Stellenanzeigenanalysen der Jahre 2013 und 2012 (AMS/GfK Austria) sowie auf beim AMS gemeldete freie Stellen für diese Periode (AMS Statistik) beruhen. Dabei wird zunächst auf österreichweite Daten eingegangen, danach auf Wien-spezifische (vgl. Tabellen 3 & 4).

Bzgl. des Bereichs Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation ist festzuhalten, dass es sowohl bei Stellenanzeigen als auch bei gemeldeten offenen Stellen einen rückläufigen Trend gibt, der bei den Anzeigen - sowohl in ganz Österreich als auch in Wien – aber deutlich stärker ausfällt.

Im Bereich der Informationstechnologie verlaufen die Trends in ganz Österreich auf der einen und Wien auf der anderen Seite nicht synchron: in Wien ist die Zunahme von Anzeigen massiv, jene von gemeldeten offenen Stellen durchaus stark, während in ganz Österreich moderate Rückgänge zu verzeichnen sind.

Beim Bereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft gibt es kaum Veränderungen bei den gemeldeten offenen Stellen (sowohl Österreich als auch Wien), bei den Stellenanzeigen ist österreichweit ein dramatischer Rückgang um knapp 50% zu verzeichnen, in Wien dagegen ein Anstieg um ca. 30%.

² <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>

Beruf	Stellenanzeigen		Veränderung in %	beim AMS gemeldete offene Stellen		Veränderung in %
	2012	2013		2012	2013	
Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation	13.245	9.177	-30,7	23.489	22.169	-5,6
Informationstechnologie	4.067	4.040	-0,7	6.573	7.056	-7,3
Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	2.574	1.292	-49,8	8.027	7.886	-1,8

Tabelle 3: Offene Stellen laut AMS-Qualifikationsbarometer: ÖSTERREICH (Veränderung von 2012 auf 2013).

Beruf	Stellenanzeigen		Veränderung in %	beim AMS gemeldete offene Stellen		Veränderung in %
	2012	2013		2012	2013	
Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation	2.525	1.831	-27,5	3.745	3.324	-11,2
Informationstechnologie	1.194	1.784	49,4	1.914	2.213	15,6
Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	213	278	30,5	1.271	1.292	1,7

Tabelle 4: Offene Stellen laut AMS-Qualifikationsbarometer: WIEN (Veränderung von 2012 auf 2013).

Arbeitsmarkttrends und gefragte Qualifikationen in Österreich für bestimmte Berufe

Im folgenden Abschnitt wird ein Überblick über die aussichtsreichen Berufe der jeweiligen Branchenbereiche sowie die jeweils am häufigsten nachgefragten Qualifikationen gegeben.

Bereich Elektrotechnik:

Die Top 5-Berufe des Berufsbereichs Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation, alle mit sehr guter Beschäftigungsprognose sind:

- ElektroinstallationstechnikerIn,
- ElektrotechnikingenieurIn,
- AutomatisierungstechnikerIn ,
- Mess- und RegeltechnikerIn und
- ServicetechnikerIn.

Die Top 5-Qualifikationen des Berufsbereichs Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation mit steigender Tendenz betreffend Bedeutung am Arbeitsmarkt sind:

- Bedienung von Maschinen und Anlagen,
- Datensicherheitskenntnisse,
- Energietechnik-Kenntnisse,
- Gebäudetechnik-Kenntnisse und
- Serviceorientierung.

Aufgrund der steigenden Kosten wird die Produktion von elektronischen Gütern ins Ausland verlagert. Stattdessen fokussiert man auf forschungs- und dienstleistungsintensive Bereiche. Dafür ist ein Pool an gut geschulten Fachkräften notwendig, der idealerweise aus HTL-AbsolventInnen und AkademikerInnen besteht. Die Aussichten, mit der passenden Ausbildung im Elektrotechnikbereich Arbeit zu finden, sind gut. Eine Ausnahme ist jedoch der Berufsbereich „Telekommunikation und Nachrichtentechnik“, in dem es auch für gut geschulte Arbeitskräfte etwas schwieriger werden kann, einen Job zu finden.

Zusätzlich zu den grundlegenden Fachqualifikationen gewinnen IT-Kenntnisse immer größere Bedeutung. Darunter fällt vor allem der Umgang mit Betriebssystemen und Netzwerken, aber auch die Entwicklung von Software. In steigendem Ausmaß gefragt sind auch Know-how in Energie- sowie Gebäudetechnik und Englischkenntnisse zur Kommunikation mit PartnerInnen und KundInnen.

Positive Beschäftigungsaussichten sind für den Bereich „Elektromechanik und Elektromaschinen“ gegeben, darunter vor allem für ElektrotechnikingenieurInnen und MechatronikerInnen. Für ElektroinstallateurhelferInnen sind die Prognosen bis 2016 allerdings verhalten und es muss mit wenigen offenen Stellen gerechnet werden.

Bei der Berufsgruppe der MechatronikerIn sind in Inseraten besonders gefragte Qualifikationen Kenntnisse in Antriebstechnik, Bussysteme, C, Datenbank-Kenntnisse, Hydrauliktechnik, Maschinenbau-Kenntnisse, MatLab, Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik, Netzwerktechnik-Kenntnisse, Pneumatik-technik, Prozessleittechnik, Reisebereitschaft, Simulink, und SPS.

Bei ElektromechanikerInnen werden in Inseraten folgende Qualifikationen nachgefragt:

Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse, Gebäudetechnik-Kenntnisse, Hydrauliktechnik, Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik, Netzwerktechnik-Kenntnisse, Pneumatiktechnik, Prozessleittechnik, Reisebereitschaft, SPS sowie Störungsbehebung bei Maschinen und Anlagen.

Ein/e ElektrotechnikingenieurIn soll nach der Inseratenanalyse folgende Qualifikationen mitbringen:

Kenntnisse von AUTOCAD, Bussysteme, E-PLAN, Elektrotechnische Normen, Führungsqualitäten, Hochspannungstechnik, kaufmännisches Grundwissen, Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik, Projektmanagement-Kenntnisse, Prozessleittechnik, Qualitätsmanagement-Kenntnisse, Reisebereitschaft, SAP-Kenntnisse und SPS.

Bereich IT:

Die Top 5-Berufe des Berufsbereichs Informationstechnologie, alle mit guter Beschäftigungsprognose, sind:

- DatenbankadministratorIn,
- EDV-TechnikerIn,
- Hotline-BeraterIn EDV,
- IT-ProjektmanagerIn und
- ProgrammiererIn.

Die Top 5-Qualifikationen des Berufsbereichs Informationstechnologie mit steigender Tendenz bezüglich der Bedeutung am Arbeitsmarkt sind:

- analytische Fähigkeiten,
- Betriebssystem-Kenntnisse,
- branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse,
- Datenbank-Kenntnisse und
- Datenbankentwicklungs- und -betreuungskenntnisse.

Auch in diesem Bereich sind kommunikative Fähigkeiten (Sprachkompetenz bzw. Mehrsprachigkeit) für die Kundenbetreuung von Vorteil. Bevorzugt werden Personen mit höheren Bildungsabschlüssen und Mehrfachqualifikationen, wobei soziale Schlüsselqualifikationen im Allgemeinen immer mehr an Bedeutung gewinnen.

In der IT-Branche gilt es, sich ständig weiterzubilden, um so dem schnellen Fortschritt gerecht zu werden. Besonders gute Chancen am Arbeitsmarkt haben Personen mit zusätzlichen Kenntnissen in Projektmanagement und Marketing. Gute Englischkenntnisse sowie Mobilität gelten ebenfalls als chancenbringende Qualifikationen.

Anders als für die Gesamtwirtschaft werden für den Bereich „Informationstechnologie“ (IT) bis 2016 sowohl ein Konjunktur-, als auch Beschäftigungswachstum prognostiziert. In den Berufsfeldern „Analyse und Organisation“, „Softwaretechnik und Programmierung“, „Datenbanken“, „EDV- und Netzwerktechnik“ sowie „Support, Beratung und Schulung“ wird eine steigende Personalnachfrage erwartet. Nur im „IT-Vertrieb“ wird die Nachfrage nach Arbeitskräften voraussichtlich stagnieren.

Die „Internetökonomie“ erlebte 2001 – so steht es in einer Informationsbroschüre des BMBF (ehemals BMUKK) – einen Einbruch, danach kam es zu einer langsamen Erholung ab 2004. Ab 2010 werden IT-Fachkräfte nun wieder stark nachgefragt. Für das Bildungswesen ist es wichtig langfristige Trends zu identifizieren und nicht Opfer der Konjunktur von bestimmten IT-Bereichen zu werden.³

Bereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft:

Die Top 5-Berufe des Berufsbereichs Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft sind

- ForstarbeiterIn,
- ForstwirtschaftlerIn,
- Garten- und GrünflächengestalterIn (alle drei mit guter Beschäftigungsprognose),
- GärtnerfacharbeiterIn und
- AgrarberaterIn (diese beiden mit gleichbleibender Beschäftigungsprognose).

Top 5-Qualifikationen des Berufsbereichs Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft, alle mit stark zunehmender Bedeutung am Arbeitsmarkt:

- Agrarökonomische Kenntnisse,
- Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen,
- KundInnenbetreuungskenntnisse,
- technisches Verständnis und
- unternehmerisches Denken.

Entgegen der Daten von BALIweb werden vom AMS für den Bereich Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau positive Beschäftigungsaussichten prognostiziert. Auch im Obst-, Wein- und Landbau sei die Beschäftigung vor allem durch die hohe Qualität der Erzeugnisse und innovative Zusatzleistungen gesichert.

Für den Bereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft, der aktuell schon eine relativ niedrige Anzahl an Beschäftigten aufweist, kann auch in Zukunft mit keiner steigenden Personalnachfrage gerechnet werden.

Am besten sind die Aussichten auf einen Arbeitsplatz in der Forstwirtschaft und in dienstleistungsnahen Nischen der Landwirtschaft sowie des Gartenbaues.

³ BMUKK: Berufsbildende Schulen in Österreich. Eine Informationsbroschüre der Sektion Berufsbildung (Berufsbildendes Schulwesen, Erwachsenenbildung und Schulsport). Wien. 2011.

Der Bereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft ist auch mit dem Problem konfrontiert, dass es immer weniger „Erben“ gibt, die bereit sind einen Familienbetrieb weiterzuführen. Dementsprechend muss hier der Anteil an Fremdarbeitskräften (aktuell: 15%) zwangsläufig zunehmen.

Während in der Vergangenheit vorwiegend angelernte Hilfskräfte in Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft eingesetzt wurden, ist in den letzten Jahren ein starker Trend zur fachlichen Qualifizierung festzustellen; dies betrifft auch Familienangehörige, die im Betrieb mitwirken. Was die organisatorische Hierarchie betrifft, so sind BHS- und UniversitätsabsolventInnen vorwiegend als BetriebsführerInnen und im Verwaltungsbereich tätig. Besonders in der Landwirtschaft und im Gartenbau werden viele osteuropäische Arbeitskräfte für die Hilfstätigkeiten in der Saisonarbeit engagiert.

Im Bereich des Obst-, Wein- und Gartenbaus versucht man durch das Hervorheben der Qualität die Beschäftigung zu sichern. Indirekt will man dadurch dem internationalen Wettbewerb trotzen und den Konsum regionaler Lebensmittel fördern. Für den Prognosezeitraum bis 2016 heißt das, dass die Personalnachfrage konstant bleiben wird.

Die Nachfrage nach landwirtschaftlichen ArbeiterInnen ist europaweit stark saisonal geprägt. Intensive Rekrutierungsmaßnahmen finden vor allem im Frühjahr statt, wenn am meisten Arbeit anfällt.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften für den Gartenbau war 2013 nicht besonders groß; das europäische Jobportal EURES⁴ verzeichnete monatlich nie mehr als 1500 ausgeschriebene Stellen. Die meisten Jobs waren im Jänner und Februar ausgeschrieben, danach sank der Bedarf an Arbeitskräften kontinuierlich bis zum alljährlichen Tief im Winter. Die Stellen, die 2013 neu geschaffen wurden, stammten vorwiegend aus Schweden, aber auch Österreich, Dänemark, Ungarn und Polen.

Am Stichtag, den 1. März 2014, waren im EU27+EFTA-Raum insgesamt 7804 Stellen im Bereich Gartenbau offen, die meisten davon in Finnland (4031) und Deutschland (2060). In Österreich waren es 302 offene Stellen, in der Slowakei nur eine einzige.⁵

⁴ EURES (die Abkürzung steht für „EUROpean Employment Services“) ist ein Kooperationsnetz, das die Mobilität von ArbeitnehmerInnen im Europäischen Wirtschaftsraum fördern soll; auch die Schweiz arbeitet hier mit. Zu den Partnern des Netzes gehören öffentliche Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Das Netz wird von der Europäischen Kommission koordiniert.

⁵ European Commission: European Job Mobility Bulletin. Issue Number 12. 2014.

SLOWAKEI

Einleitend sei erwähnt, dass in der Slowakei systematische Messungen bzw. Analysen zu Qualifikationsanforderungen, wie es z. B. in Österreich unter anderem das AMS-Qualifikationsbarometer leistet, weitgehend fehlen. Schulinterne bzw. schulübergreifende Leistungswettbewerbe ermöglichen einen Vergleich, können aber ein institutionelles, zentrales Verfahren nicht ersetzen. Daher ist die Ergebnisdarstellung an dieser Stelle – im Vergleich zum Abschnitt über die Situation in Österreich – weniger ergiebig.

Maschinenbau und Bauwesen boomen, aber auch in der Slowakischen Republik herrscht bei einigen Berufen Fachkräftemangel, z. B. im Maschinenbau, der unter einem Rückgang der AbsolventInnenzahlen von IngenieurInnen leidet. Für BewerberInnen aus dem Ausland bieten sich hier besonders gute Chancen – auch, weil sich im Maschinenbau viele ausländische Unternehmen niedergelassen haben. Sehr gefragt sind auch AbsolventInnen der Fächer Informatik und Elektrotechnik, IngenieurInnen für Verkehrswesen, für Nachrichten- und Kommunikationstechnik sowie für Lebensmitteltechnologie. Für AbsolventInnen aus dem Bereich Land- und Forstwirtschaft kann sich die Arbeitssuche sehr schwierig gestalten.⁶

Die Arbeitslosenrate betrug 2011 für 20-64-Jährige mit ISCED 3-4⁷ in der Slowakei 12,9% und lag somit über dem EU-27-Schnitt von 8,6%. Der Erwerb von Qualifikationen für handwerkliche Berufe ist in der Slowakei mit einem relativ hohen Niveau von Allgemeinwissen verbunden. Dies verursacht oft Schwierigkeiten für SchülerInnen mit schlechten Leistungen in der Primär- oder Sekundärstufe.

Die Slowakei weist einen allgemein hohen Bildungsstand auf. So haben 93% der 20-24-Jährigen zumindest die Sekundärstufe abgeschlossen im Vergleich zu 80% auf EU-27-Ebene.

Obwohl es in den 1990ern und im Jahr 2008 kleine Veränderungen im slowakischen Bildungssystem gab, basiert letzteres immer noch stark auf dem tschechischen Modell.

Tabelle 5 gibt die Zahl von Jobsuchenden und offenen Stellen in der Region Bratislava (Mai 2010 bzw. Mai 2013) für bestimmte Berufe (ISCO) wieder. Am deutlichsten ist hier sicherlich der sehr starke Anstieg an arbeitslosen IT-TechnikerInnen und IT-DienstleisterInnen. Waren im Jahr 2010 47 Personen in diesem Bereich arbeitslos, waren es drei Jahre später fast doppelt so viele.

⁶ Quelle: www.arbeitsagentur.de, 18.6.2014

⁷ Bildungssysteme der verschiedenen Länder sind unterschiedlich aufgebaut und daher oft nur schwer miteinander vergleichbar. ISCED, die internationale Standardklassifikation im Bildungswesen, erleichtert den Vergleich von statistischen Angaben oder (Aus)Bildungsgängen. Unter den berufsbildenden Schulen unterscheidet man zwischen folgenden Niveaus:

ISCED 3B	Berufsschulen, Berufsbildende mittlere Schulen (Fachschulen),
ISCED 3A / 4A	Berufsbildende höhere Schulen,
ISCED 4A	Aufbaulehrgänge,
ISCED 5B	Kollegs, Akademien, Meisterschulen, Werkmeisterschulen.

Einen Anstieg an Arbeitssuchenden verbuchten auch die Berufe MechanikerIn und TechnikerIn in der Landwirtschaft; im Gegensatz dazu sank der Bestand an arbeitslosen GärtnerInnen und ElektronikerInnen im Zeitraum 2010-2013. Besonders stark reduzierte sich der Bestand der arbeitslosen ElektrikerInnen, der im Jahr 2010 52 Personen und im Jahr 2013 „nur“ noch 39 Personen umfasste.

Beruf	Jobsuchende		Offene Stellen	
	Mai 2010	Mai 2013	Mai 2010	Mai 2013
(03-ISCO) ElektrikerInnen	52	39	3	1
(03-ISCO) ElektronikerInnen	10	6	0	2
(03-ISCO) IT-TechnikerInnen, -DienstleisterInnen	47	94	0	4
(07-ISCO) MechanikerInnen (elektr.)	41	52	2	9
(03-ISCO) TechnikerInnen in der Landwirtschaft	2	3	0	0
(06-ISCO) GärtnerInnen	16	15	3	0

Tabelle 5: Jobsuchende und offene Stellen; Quelle: Headquarter of Labour, Social Affairs and Family Office, Bratislava.

Die Anzahl an offenen Stellen war im Jahr 2010 und auch im Jahr 2013 sehr niedrig. Am ehesten fällt der Anstieg um 7 offene Stellen für MechanikerInnen ins Auge. Für TechnikerInnen in der Landwirtschaft waren weder 2010 noch 2013 Stellen ausgeschrieben. Für ElektronikerInnen waren im Jahr 2010 keine offenen Stellen verfügbar, im Jahr 2013 waren es immerhin 2. Der Bestand an offenen Stellen für GärtnerInnen dezimierte sich im Beobachtungszeitraum von 3 auf 0. Auch die offenen Stellen, die auf ElektrikerInnen abzielen, wurden weniger. Für IT-TechnikerInnen und IT-DienstleisterInnen wurden von 2010 auf 2013 zwar 4 Arbeitsplätze geschaffen, angesichts der hohen Anzahl an Arbeitslosen in diesem Bereich ist die Situation am Arbeitsmarkt in der Region Bratislava jedoch angespannt.

Die AbsolventInnenzahlen sowie die Anzahl an arbeitslosen AbgängerInnen der im Projekt beteiligten Schulen finden sich in Tabelle 6⁸.

Schule	AbsolventInnen	davon arbeitslos
Schule für Elektroingenieurwesen, Zochova	222	22
Schule für Elektroingenieurwesen, K. Adler	174	20
SOS Informationstechnologie, Hlinická	82	16
SOS Wein- und Obstbau , Modra	67	14
SOS Gärtnerei , Malinovo	69	5

Tabelle 6: AbsolventInnen und Arbeitslose, 2011 + 2012.

Für die Zukunft wird ein Gleichbleiben der Beschäftigungssituation im Bereich „Elektronik“ und „Gärtnerei“ erwartet. Das ŠIOV - Štátny inštitút odborného vzdelávania (Bratislava) führte - zusammen mit der Schweizerisch-Slowakischen Kooperation - im Dezember 2013 eine Umfrage zur Berufsbildung für den Arbeitsmarkt durch. Auf repräsentativer Basis haben 1.000 Personalverantwortliche von Unternehmen in der SK Voraussetzungen bzw. Anforderungen für den künftigen Stellenmarkt identifiziert.

Einen Mangel an Facharbeitern im Elektronikbereich gaben dabei 3,7% der befragten Unternehmen an, für den Gärtnereibereich lag der entsprechende Anteil bei 1,5%.

Hinsichtlich des Elektronikbereichs meinten im Rahmen dieser Befragung zudem 4,2% der Unternehmen, dass in den nächsten 5-10 Jahren mehr Arbeitsplätze geschaffen werden müssen, für den Gärtnerbereich gaben dies etwas unter 2% an.

Im folgenden Abschnitt werden die Analyseergebnisse der ExpertInneninterviews, die Nachfrage nach AbsolventInnen am Arbeitsmarkt (in der Region) sowie die zukünftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und der Arbeitsmarktchancen für SchulabgängerInnen der projektrelevanten Schulen betreffen, dargestellt.

⁸ Pira, V., Herich, J.: Nezamestnanosť absolventov jednotlivých stredných škôl podľa krajov SR, ÚIPŠ, Bratislava, 2013.

2.3 Ergebnisse der ExpertInneninterviews

Österreich:

Sehr viele Betriebe übernehmen nach Lehrabschluss 100% ihrer Lehrlinge in den regulären Betrieb.

Ein Problem der Dienstleistungsfreiheit ist, dass gewerbliche ElektrikerInnen die Preise von grenzüberschreitenden Anbietern nicht halten können. Oft sind unzählige Subfirmen mit unterschiedlichen, oft inkompatiblen technischen Standards auf Baustellen zu finden.

Gewerbliche GärtnerInnen haben sehr gute Job-Aussichten, wobei die fachlichen Fähigkeiten natürlich essenziell sind. Bei den FloristInnen ist die Beschäftigungssituation nicht gut, u.a. auch aufgrund mangelnder Nachfrage. Auch der Kollektivvertrag und die Entlohnung sind in diesem Bereich Problemfaktoren. Wie bereits erwähnt, gibt es so gut wie keinen Arbeitsmarkt für landwirtschaftliche GärtnerInnen. Auch bei GärtnerInnen wirkt sich die Dienstleistungsfreiheit aus: preislich werden einheimische Firmen unterboten, die Leistung ist jedoch oft unzureichend.

Im Bereich Obst- u. Weinbau ist die Nachfrage nach AbsolventInnen sehr gut, wobei der Großteil der AbsolventInnen im eigenen Betrieb bleibt. Es gibt mehr Jobs als AbsolventInnen, lebenslange Stellen sind oft zu finden. In Österreich boomt die Weinwirtschaft, in der Slowakei gibt es noch großen Nachholbedarf.

Slowakei:

Im Bereich der Elektrotechnik bzw. IT wechseln viele AbsolventInnen auf Universitäten (bis zu drei Viertel) oder arbeiten im Ausbildungsfeld. Unternehmen sind an den AbsolventInnen sehr interessiert (vor allem KMU), es gibt eine große Nachfrage und einen Arbeitskräftemangel, wobei es gerade im IT-Bereich in der Vergangenheit bei der Ausbildung zu Engpässen/Mängeln gekommen war. Manche SchülerInnen können während der Ausbildung ein Praktikum in einem Unternehmen machen und werden danach fix eingestellt, manche streben lukrativere Jobs an. Praxiserfahrung spielt eine zunehmend bedeutende Rolle – ein Umstand, der auch für die Etablierung eines dualen Ausbildungssystems nach österreichischem Vorbild spricht. Eine anstehende Pensionierungswelle bedingt zahlreiche Nachbesetzungen. Prinzipiell besteht auch im Ausland eine stabil hohe Nachfrage (mit sogar teilweise steigender Tendenz), vor allem in Österreich.

Im Bereich des Obst- und Weinbaus werden aufgrund positiver demographischer Entwicklungen und einer geänderten Berufsbildung zukünftig mehr SchülerInnen erwartet. Vor allem der Weinbau wird an Bedeutung gewinnen, aktuell ist die Nachfrage allerdings noch nicht so stark. Viele AbsolventInnen wollen ins Ausland, wo eine Nachfrage herrscht. AbsolventInnen werden verstärkt beispielsweise für Restaurants etc. (z. B. als Sommeliers) gesucht. Der Trend zu universitärer Bildung zieht aber auch hier Arbeitskräfte ab.

Die einzige spezialisierte Schule in der Slowakei besuchen seit ca. 20 Jahren kaum SchülerInnen aus der Ost-Slowakei, obwohl diese Region Weinbautradition hat. Dadurch ist dort ein Bedarf an AbsolventInnen zu verzeichnen.

Kooperation gibt es vor allem mit ungarischen WeinmacherInnen. Insgesamt könnte es eher zu wenige AbsolventInnen für einen steigenden Arbeitsmarkt in dieser Branche geben. Im direkten Vergleich würden slowakische Weinbauunternehmen aufgrund der Qualität der Ausbildung im Zweifelsfall eher österreichische AbsolventInnen aufnehmen, sofern diese aufgrund der Lohndifferenz an einer Tätigkeit überhaupt interessiert sind.

Der steigende Lebensstandard führt zu einer steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen, so auch im Gartenbereich: professionelle GärtnerInnen sind eine der gefragtesten Berufsgruppen in der Slowakei. Es gibt nun auch in kleinen Städten zunehmend Gartenzentren, mit nunmehr etwa 5.000 Beschäftigten. Der Bedarf ist momentan vor allem bei FloristInnen nicht gedeckt.

Die Elektroindustrie wächst stark (30%) und trägt zu einem Wirtschaftsaufschwung bei, kurz- und langfristig wird es also eine Nachfrage geben.

Neue Projekte werden AbsolventInnen aus dem Bereich Elektrotechnik und ganz besonders IT motivieren: Vor allem die CNA (Cisco Network Academy) bzw. das – CISCO Trainingsprogramm. Dabei kommt es zu einer Zertifizierung nach 4 Semestern (Netzwerktechnik), später kann man sich noch zum „Cisco Certified Network Professional (CCNP)“ weiterbilden.

Die Zusammenarbeit mit ca. 80-100 Unternehmen in der Region funktioniert gut, sodass in den ersten 3 Ausbildungsjahren Berufserfahrung (10 Tage pro Jahr) gesammelt werden kann (im 4. Jahr liegt der Fokus bereits auf dem Examen).

Durch die neuen Aufnahmekriterien wird sich der Qualitätsstandard verbessern und die AbsolventInnen werden besser auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.

3. Anerkennung von Berufsqualifikation diesseits und jenseits der österreichischen Grenze

Von Seiten der Wirtschaft wird regelmäßig ein Mangel an Fachkräften beklagt. Eine Antwort der Politik darauf ist beispielsweise die Einführung einer Rot-Weiß-Rot-Karte in Österreich: Durch das Fremdenrechtsänderungsgesetz 2011 wurde mit diesem Aufenthaltstitel ein System kriteriengeleiteter und qualifizierter Zuwanderung geschaffen, die aufgrund festgelegter klarer und transparenter Kriterien sowie ohne Quotenregelungen erfolgt⁹). Außerdem bemüht man sich, die Qualifikationen vor allem von Arbeitskräften aus dem Ausland besser zu nutzen, indem man unter anderem ausländische Qualifikationen anerkennt und informelle Kompetenzen validiert.

Die oft international verankerten Produktionsketten führen zu stärkerer Mobilität der Arbeitskräfte „(...) da diese dorthin reisen, wo ihre Kompetenzen am effektivsten eingesetzt werden. Ihre Mobilität erlaubt dann einen effizienteren Einsatz der verschiedenen Fähigkeiten und Kenntnisse, wenn Transparenz über die tatsächlichen Kenntnisse und Kompetenzen der Arbeitskräfte besteht“¹⁰. Es wird also immer wichtiger, Kompetenzen und Qualifikationen, bzw. die verschiedenen Bildungssysteme allgemein transparenter zu machen. Dabei ist eine Verlagerung weg von Lerninhalten hin zu Lernergebnissen zu beobachten. Dieser neuen Entwicklung trägt der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) Rechnung, auf den an späterer Stelle noch genauer eingegangen wird.

Erwerbstätige mit EU-15 Staatsbürgerschaft sind am besten qualifiziert, Staatsangehörige der EU-10 Staaten (Länder der EU-Osterweiterung) sind weniger qualifiziert als österreichische Erwerbstätige; die Qualifikationsstruktur der MigrantInnen hat sich aber im Laufe der Zeit verbessert. Trotzdem wird leider ein großer Anteil der MigrantInnen nicht seinen eigentlichen Qualifikationen entsprechend eingesetzt. Ein sogenannter „Brain Waste“ findet statt. Gründe dafür sind Biffi zufolge Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen, die im Ausland erworben wurden, Schwierigkeiten beim Vorlegen relevanter Dokumente wie beispielsweise Zeugnisse (dies ist vor allem bei Flüchtlingen der Fall), nicht ausreichende Sprachkenntnisse und Diskriminierung. Mit der Umsetzung des EQR werden diesbezüglich aber Verbesserungen erwartet. Besonders im Informatikbereich werden Beschäftigte häufig über ihrer schulischen Qualifikation eingesetzt; für Biffi ein Hinweis darauf, dass in diesem Bereich tatsächliche Fähigkeiten, die oft auf informellem Weg erworben werden, eine wichtigere Rolle spielen als der formale Abschluss.

⁹ Die "Rot-Weiß-Rot-Karte" wird erteilt an: Besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige- (unselbständige) Schlüsselkräfte, Studienabsolventinnen/Studienabsolventen, Selbständige Schlüsselkräfte sowie Personen, die über einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt EU“ eines anderen Mitgliedstaates verfügen

¹⁰ Biffi, Gudrun, Pfeffer, Thomas, Skrivanek, Isabella: Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems), 2012.

Den Vorgang, Kenntnisse und Fähigkeiten einer Einzelperson erkennbar zu machen und zu bewerten, nennt man „Validierung von Kompetenzen“. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass es in Österreich zurzeit noch kein Konzept zur Validierung von Kompetenzen, die nicht im Rahmen von Bildungssystemen erworben wurden, gibt.

Im Kopenhagen Prozess einigten sich 2002 zuständige MinisterInnen aus 31 europäischen Ländern gemeinsam mit der EU-Kommission auf die Umsetzung der Kopenhagener Erklärung, die mittels verstärkter Zusammenarbeit zum Ziel hat, Berufsbildung unter anderem durch eine stärkere Koppelung an den Arbeitsmarkt und den Zugang zu Hochschulen attraktiver zu machen.

Im Jahr 2004 kam es zur Zustimmung zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen. Im Zuge dessen wurden einheitliche Begriffsdefinitionen zur besseren Verständigung erarbeitet und 2009 wurden von CEDEFOP und der EU-Kommission schließlich „Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens“ herausgegeben.

3.1 Anerkennung formaler Bildungsabschlüsse

Was nun formale Bildungsabschlüsse betrifft, so gibt es verschiedene Formen der Anerkennung ausländischer Schulzeugnisse in Österreich.

- **Nostrifikation:**
Hier muss ein Antrag an das BMBF gestellt werden, welches prüft, ob die jeweiligen vorgelegten Zeugnisse mit österreichischen Zeugnissen gleichgehalten werden können; außerdem klärt das BMBF, ob nicht eine andere Form der Anerkennung zulässig ist.
- **Automatische Anerkennung von Reifezeugnissen durch Abkommen:**
Mit insgesamt 48 Ländern hat Österreich Abkommen, dass Reifezeugnisse nicht inhaltlich auf Gleichwertigkeit überprüft, sondern automatisch anerkannt werden. Zu diesen 48 Ländern zählen die Mitgliedsstaaten der EU und einige weitere Nicht-EU-Länder sowie europäische GUS-Nachfolgestaaten, aber auch nicht europäische Länder (Australien, Neuseeland, Israel). Dies ist vor allem für das vorliegende Projekt relevant, dessen Ziel es ja unter anderem ist, die Bedingungen der grenzüberschreitenden Anerkennung von Bildungsabschlüssen in Österreich und der Slowakei aufzuzeigen. Zuständige Stelle ist hier das BMWFW allein.
- **Bestätigung ausländischer Zeugnisse:**
Dies wird ebenfalls durch das BMBF geregelt; Voraussetzung ist die Übersetzung und offizielle Beglaubigung der ausländischen Zeugnisse. Für die Bestätigung ausländischer Zeugnisse, die nicht Teil von Abkommen sind, ist das BMBF zuständig.

3.2 Berufliche Anerkennung

Am 7. September 2005 trat für EU-, EWR- und Schweizer BürgerInnen die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in Kraft. Diese Richtlinie besagt, dass „[j]eder rechtmäßig in einem Mitgliedstaat niedergelassene Angehörige der Europäischen Union unter der Berufsbezeichnung seines Herkunftsmitgliedstaats zeitweilig und gelegentlich in einem anderen Mitgliedstaat Dienstleistungen erbringen [darf], ohne die Anerkennung seiner Qualifikationen beantragen zu müssen. Der Dienstleister muss jedoch eine zweijährige Berufserfahrung nachweisen, wenn der betreffende Beruf in diesem Staat [Anm. Im Herkunftsstaat] nicht reglementiert ist“¹¹. Die projektrelevanten Berufe sind in Österreich zwar reglementiert, eine zusätzliche Regelung sieht hier jedoch die automatische Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in Form von Berufserfahrung vor.

Was nicht-formale Qualifikationen anbelangt, so gibt es in Österreich einige Verfahren zur Anerkennung ebendieser, es existiert jedoch kein Gesamtkonzept. Die Anerkennung erfolgt eher punktuell an den einzelnen Bildungseinrichtungen und nicht systematisch. Aber auch dieses Problem soll in Zukunft gelöst werden; Anlass zur Hoffnung bzgl. eines zunehmend systematisierten Vorgehens gibt die Aktionslinie 10, die eine bessere Vergleichbarkeit von nicht auf formalem Wege erworbenen Qualifikationen anstrebt.

Bis 2015 soll jedenfalls im Rahmen der LLL-Strategie 2020 eine Gesamtstrategie zur Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens umgesetzt werden. Beteiligte Ministerien sind das BMBF, BMWFW, BMFJ und das BMASK, außerdem die Länder und Sozialpartner.¹²

Obwohl rein rechtlich betrachtet die grenzüberschreitende Ausübung projektrelevanter Dienstleistungen durch die Richtlinie 2005/36/EG geregelt ist, kann die Einzigartigkeit des österreichischen Bildungssystems trotzdem zu mangelnder Transparenz hinsichtlich der Einstufung von Qualifikationen in der Praxis führen.¹³

Die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen gilt selbstverständlich auch für das EU-Mitglied Slowakei und behandelt die Vereinheitlichung, Straffung und erhöhte Transparenz der Vorschriften für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen.

¹¹ europa.eu

¹² Biffi, Gudrun, Pfeffer, Thomas, Skrivanek, Isabella: Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems), 2012.

¹³ ibw: Postsekundäre/tertiäre Berufsbildung in Österreich. Länderhintergrundbericht zum OECD-Review „Skills beyond school“. 2012.

Die Richtlinie ermöglicht AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen und Kollegs den Zugang zu einem reglementierten Beruf in einem anderen Mitgliedstaat, in dem eine tertiäre Ausbildung von bis zu 4 Jahren vorgesehen ist, aber: keine Gleichhaltung der akademischen Grade. Das Zeugnis einer BMS gilt als Nachweis von Berufsqualifikation.

Die österreichische Matura wird auch in der Slowakei als Hochschulzugangsberechtigung anerkannt. Bei universitären Abschlüssen können die jeweiligen slowakischen Universitäten allerdings eigenmächtig entscheiden, ob das vorliegende Diplom den Ansprüchen genügt. Genauere Informationen zur Anerkennung von akademischen Abschlüssen bietet die Europäische Kommission im Rahmen des NARIC-Netzwerkes (National Academic Recognition Centres). Durch die Umstellung auf ECTS und das Bachelor/Master-System ist das slowakische Hochschulsystem den österreichischen Studienbedingungen relativ ähnlich.

Im Hinblick auf Berufsqualifikationen gibt es jedoch, zumindest für so genannte reglementierte Berufe, innereuropäische Anerkennungsregelungen, die die Mobilität von ArbeitnehmerInnen erhöhen sollen. ArbeitnehmerInnen im Berufsstand der HandwerkerInnen, Kaufleute oder LandwirtInnen sollten bei entsprechender Berufserfahrung gemäß der geltenden Richtlinien keine Schwierigkeiten bei der Anerkennung haben.

Auch ÄrztInnen, KrankenpflegerInnen, Hebammen, TierärztInnen, ApothekerInnen und ArchitektInnen sollten problemlos in der Slowakei praktizieren können. RechtsanwältInnen, IngenieurInnen, DesignerInnen, StadtplanerInnen, WirtschaftsprüferInnen, KrankengymnastInnen sowie andere medizinische Heilberufe müssen hingegen genauer prüfen, ob die erworbenen Qualifikationen mit den in der Slowakei geforderten übereinstimmen. Ist dies nicht der Fall, kann die Qualifikation beispielsweise im Rahmen einer Eignungsprüfung nachgewiesen oder mittels eines Anpassungslehrganges nachgeholt werden. Zusätzlich zu den genannten Berufsgruppen gibt es auch jene, deren Zugang zum ausländischen Arbeitsmarkt nicht einheitlich geregelt ist und deren Anerkennung von der Einschätzung des/r potenziellen Arbeitgebers/in abhängt.

Sowohl die slowakischen als auch die österreichischen ExpertInnen, die im Zuge dieser Studie qualitativ befragt wurden, sind sich einig, dass die Anerkennung von Bildungsabschlüssen kein Problem darstellt. Einen kurzen Überblick über die Ergebnisse der Gespräche nach Untersuchungsregion findet sich im folgenden Abschnitt.

3.3 Ergebnisse der ExpertInneninterviews

Österreich

Eine wichtige Rolle bzgl. der Anerkennung von Ausbildungen übernehmen die Wirtschaftskammer und die Unternehmen selbst. Prinzipiell stellt die Anerkennung von österreichischen Ausbildungen im Ausland aber kein Problem dar – allerdings streben österreichische Arbeitskräfte aufgrund der großen Unterschiede im Lohnniveau gar keine Beschäftigung im benachbarten neuen EU-Ausland an. Im Weinbau ist die Ausbildung jedenfalls europaweit anerkannt.

Slowakei:

Die ExpertInnen gehen einhellig davon aus, dass die Abschlüsse international bzw. innerhalb der EU (gegenseitig) anerkannt werden und dass es diesbezüglich zu keinen Problemen kommt.

Dies zeige sich im Obst- und Weinbau auch in der Praxis, da vor allem Weinfirmen aus Österreich temporäre/saisonale Arbeitskräfte (AbsolventInnen, aber auch SchülerInnen) in der Slowakei nachfragen und diese beschäftigen. Umgekehrt wird aber auch bestätigt, dass aufgrund der Lohnunterschiede österreichische AbsolventInnen nicht in die Slowakei gehen, um dort zu arbeiten.

4. Aktuelle und künftige AbsolventInnenprofile (bezogen auf projektrelevante Qualifikationen und Branchen) für den regionalen Arbeitsmarkt AT-SK

Im folgenden Abschnitt wird versucht, auf Grundlage der ExpertInnengespräche und einiger Maßnahmen, wie etwa dem EQR oder ECVET aktuelle und künftige AbsolventInnenprofile zu beschreiben. Die ziemlich genau umrissenen ISCO-Definitionen der projektrelevanten Berufe eignen sich hierfür gut als Ausgangspunkt.

4.1 ISCO-Berufsprofile

ISCO steht für „International Standard Classification of Occupations“ und ist ein System zur Klassifizierung von Berufen. Entwickelt wurde dieses System, das vor allem die Vergleichbarkeit von Berufssystemen verschiedener Länder sicherstellen soll, von der International Labour Organisation (ILO), einer Teilorganisation der Vereinten Nationen, bereits in den 1950ern. Zwei Jahrzehnte später wurde von der ILO auch die „International Standard Classification of Education“ (ISCED) zur Klassifizierung von Bildungssystemen eingeführt. Beide Klassifikationen dienen vor allem statistischen Zwecken und haben sich nicht zuletzt aufgrund ihres langen Bestehens bewährt. Demnach arbeiten viele Institute, wie etwa auch die Statistik Austria, damit. Es muss an dieser Stelle jedoch auch angemerkt werden, dass ISCO und ISCED Klassifizierungssysteme sind, die sich an Inputs orientieren. In der aktuellen Debatte wird hingegen immer wieder laut, dass eine Verlagerung weg von Lerninhalten hin zu Lernergebnissen stattfindet, in Folge derer eine bessere Einordnung und mehr Transparenz beim Vergleich von Qualifikationen erzielt werden soll.

Das ISCO-System unterscheidet auf 4 Hierarchieebenen 10 Berufshauptgruppen, diese sind noch weiter in 42 Berufsgruppen, 128 Berufsuntergruppen und 436 Berufsgattungen gegliedert.

Die 10 Berufshauptgruppen sind¹⁴:

- 0 Angehörige von Streitkräften
- 1 Führungskräfte
- 2 Akademische Berufe
- 3 TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe
- 4 Bürokräfte und verwandte Berufe
- 5 Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen
- 6 Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischereiwesen
- 7 Handwerks- und verwandte Berufe
- 8 BedienerInnen von Anlagen und Montageberufe und
- 9 Hilfskräfte.

¹⁴ Biffi, Gudrun, Pfeffer, Thomas, Skrivanek, Isabella: Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems), 2012.

Die ISCO-Profile, die für das vorliegende Projekt von Bedeutung sind, werden in der Folge dargestellt und sind als Grundlage der AbsolventInnenprofile zu verstehen. Dies geht auch aus einer Publikation des Statistischen Amtes der Slowakischen Republik¹⁵ hervor, bei der davon ausgegangen wird, dass die ISCO 08-Codes die Aufgaben gut beschreiben, die Arbeitskräfte in den betreffenden Branchen ausfüllen sollten. Exemplarisch sind im Folgenden für die projektrelevanten Bereiche ausgewählte Berufe angeführt. Aus diesen Beschreibungen ergeben sich die Anforderungen an AbsolventInnen im Sinne eines Profils, das durch die Ausbildung geformt werden soll. Die folgenden Beschreibungen wurden von www.jobtour.eu (einem Projekt, das entsprechende systematisierte Vergleiche angestellt hat) übernommen:

GärtnerfacharbeiterIn (ISCO 6113)

GärtnerfacharbeiterInnen bauen Gemüse-, Zierpflanzen und Gehölze an. Sie pflegen und veredeln die Pflanzenkulturen und verkaufen sie an EndverbraucherInnen oder GroßhändlerInnen. Sie legen auch Grün- und Blumenflächen in privaten und öffentlichen Parks und Gärten an und pflegen diese. Sie arbeiten mit gartentechnischen Werkzeugen, bedienen Bewässerungsanlagen und überwachen unter anderem Temperatur- und Luftfeuchtigkeitmessgeräte. GärtnerfacharbeiterInnen sind in Gärtnereibetrieben, Gemüsebaubetrieben, Baumschulen, Botanischen Gärten, Versuchs- und Forschungsanstalten sowie in Bundes- und Stadtgärtnereien beschäftigt. Sie arbeiten mit BerufskollegInnen zusammen und stehen in Kontakt mit KundInnen und LieferantInnen.

Weinbau- und KellereifacharbeiterInnen (ISCO 6112)

Weinbau- und KellereifacharbeiterInnen bereiten den Boden für den Weinbau vor, setzen Jungpflanzen und ziehen die Weinstöcke. Sie schneiden und binden diese und bringen schließlich die Ernte ein. Dafür verwenden sie Gartenwerkzeuge und Traktoren. Die Ernte führen sie vorwiegend händisch durch, während sie bei der Traubenverarbeitung hauptsächlich Maschinen und Anlagen (zur Flascheneinfüllung und Etikettierung) bedienen und überwachen. Sie arbeiten als Selbstständige oder als mithelfende Familienangehörige in kleinen Weinbaubetrieben oder sind in Winzergenossenschaften, Weinkellereien oder großen Weingutsbetrieben beschäftigt. In Kellereien bedienen sie Weinpressen, Filter- und Abfüllanlagen, hantieren mit Weinfässern und Tanks und bedienen Etikettiermaschinen. Wichtig ist auch der Umgang mit und die Kontrolle von Gärmessgeräten, Kohlendioxidüberwachungsgeräten usw. Sie arbeiten mit BerufskollegInnen und Hilfskräften zusammen und stehen in Kontakt mit KundInnen und LieferantInnen.

MechatronikerIn (ISCO 7242/3315)

Unter mechatronischen Systemen versteht man die Verbindung von mechanischen, elektrischen und elektronischen Bauteilen. Wichtige Tätigkeitsbereiche sind die Elektrotechnik und Elektronik.

Besonders wichtig ist dabei für MechatronikerInnen die Kenntnis elektrischer und elektronischer Bauelemente, die sie dann zu mechatronischen Baugruppen

¹⁵ "Notes on ISCO – 08", Bratislava 2011.

installieren. Weiters bauen sie elektrische, pneumatische und hydraulische Steuerungen nach Schaltplänen ein und prüfen sie. Dabei reichen ihre Tätigkeiten auch in den EDV-Bereich hinein. Sie stellen System-Komponenten zusammen, passen Software an und installieren sie, konfigurieren Hardware-Teile und installieren Netzwerke und Bussysteme.

Außerdem programmieren und prüfen sie die mechatronischen Systeme. MechatronikerInnen arbeiten gemeinsam mit ihren KollegInnen sowie mit weiteren Fachkräften aus den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Maschinenbau in Fertigungs- und Produktionshallen.

ElektromechanikerIn (ISCO 7241)

ElektromechanikerInnen beschäftigen sich mit der Installation und Wartung von elektromechanischen und elektronischen Geräten, Maschinen und Anlagen. Je nach ihrem Aufgabengebiet sind sie entweder v.a. im Bereich der Schwachstromtechnik (z.B. Mess-, Regelungs- und Steueranlagen) oder der Starkstromtechnik (z.B. Maschinen und Anlagen der Energieversorgung) tätig.

Sie finden vor allem bei Mittel- und Großbetrieben der Elektroindustrie, seltener in Gewerbe- und Handelsbetrieben der Elektrobranche oder in Energieversorgungsunternehmen Beschäftigung. Weiters gibt es Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der Einzel- oder Kleinserienfertigung (z.B. Alarmanlagen, medizinische Geräte) oder im Bereich Wartungs- und Reparaturarbeiten.

Informationstechnologie-TechnikerIn (ISCO 7242)

Informationstechnologie-TechnikerInnen (IT-TechnikerInnen) stellen Geräte der elektronischen Datenverarbeitung auf und installieren, konfigurieren (einstellen), prüfen und warten sie. Dazu zählen die Hard- und Software von Computern und Peripheriegeräten (z. B. Drucker, Scanner, Fax), Betriebssysteme, Netzwerke, Schnittstellen, Bussysteme usw. IT-TechnikerInnen arbeiten an unterschiedlichen Einsatzorten bei KundInnen, in Werkstätten und Büroräumen. Sie lesen technische Unterlagen (oft in englischer Sprache) und verwenden spezielle Mess- und Prüfgeräte. Sie warten und reparieren einzelne Komponenten und Bauteile, tauschen sie aus, optimieren Netzwerke und aktualisieren EDV-Programme. Sie richten Einzelarbeits- und Netzwerkarbeitsplätze ein und betreuen diese. Sie arbeiten mit Fachkräften aus den Bereichen EDV und Informations- und Kommunikationstechnik zusammen und haben Kontakt zu ihren KundInnen.

KommunikationstechnikerIn (ISCO 3114)

KommunikationstechnikerInnen sind im Bereich der elektronischen Vermittlung und Übertragung von Nachrichten (Fernsprech-, Telegrafien-, Funk- und Fernsehbereich sowie Datenverarbeitungsanlagen usw.) tätig. Sie arbeiten an der Planung und Entwicklung neuer Anlagen, Schaltprogramme sowie automatischer Steuerungs- und Regelungssysteme. KommunikationstechnikerInnen arbeiten in Unternehmen im Funk-, Fernseh- und Telekommunikationsbereich mit BerufskollegInnen aus den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik zusammen und haben direkten Kontakt zu ihren AuftraggeberInnen.

Im Wesentlichen werden von den AbsolventInnen der entsprechenden Berufsausbildungen die oben genannten Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten international erwartet.

Einige Maßnahmen und Projekte zielen weiters darauf ab, die Vergleichbarkeit von Kompetenzen, Kenntnissen und Fertigkeiten zu verbessern.

4.2 Maßnahmen und Projekte

Der nationale und europäische Qualifikationsrahmen:

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein Transparenz-, Vergleichs- und Übersetzungsraster und erleichtert den Vergleich nationaler und sektoraler Qualifikationen mit Fokus auf Lernergebnisorientierung und soll „Niveaus“ (1 – 8, wobei 8 das höchste darstellt) beschreiben. Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) ist auf die Bedürfnisse des österreichischen Arbeitsmarktes zugeschnitten.

Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) sieht die Veränderung des Fokus der Lehrpläne weg von Lehrinhalten (Input) hin zu Lernergebnissen vor. Eine Empfehlung der EU-Kommission für eine Definition von „Lernergebnis“ lautet dabei wie folgt: „Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was ein/e Lernende/r weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er/sie einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert“.¹⁶

Die Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich ist die zentrale Verwaltungs-, Koordinations- und Informationsstelle zum Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) in Österreich. Ziel des Nationalen Qualifikationsrahmens ist es, ein Übersetzungsinstrument zwischen den verschiedenen Qualifikationssystemen und deren Niveaus für alle Bereiche der Bildung in Österreich zu schaffen. Die Erfassung und Einordnung der Qualifikationen in acht Niveaus erfolgt lernergebnisorientiert.

In der Slowakei arbeitet das ŠIOV (Štátny inštitút odborného vzdelávania) im Rahmen eines großen Projektes an der Entwicklung eines „Nationalen Systems von Qualifikationen“, bei dem es u. a. um Änderungen in der Gesetzgebung, die Etablierung einer Kooperation mit Sozialpartnern sowie die Aufwertung des lebenslangen Lernens in der Slowakei geht. In diesem Zusammenhang wird am Nationalen Qualifikationsrahmen gearbeitet bzw. dieser überarbeitet, wobei sowohl formale als auch non-formale Qualifikationen berücksichtigt werden.

¹⁶ Ehemals BMUKK: Berufsbildende Schulen in Österreich. Eine Informationsbroschüre der Sektion Berufsbildung (Berufsbildendes Schulwesen, Erwachsenenbildung und Schulsport). Wien 2011.

Vocational Qualification Transfer System:

Im Rahmen des EU-Leonardo da Vinci Projekts „*Vocational Qualification Transfer System*“ (www.vocationalqualification.net) wurden die Definition von Lernergebnissen sowie die Einstufung von Abschlüssen in den NQR am Beispiel der Elektrotechnik und Elektronik pilotiert. Bei internationalen Ausschreibungen – gerade im technischen Bereich – sei es oft mühsam, darzulegen, was hinter den Abschlüssen steckt und welches Leistungsniveau damit verbunden wäre.

Im EQR sehen die ExpertInnen die Chance die Vergleichbarkeit von Qualifikationen zu verbessern, wobei eine Orientierung an Lernergebnissen begrüßt wird. Der Fokus auf outcome-orientierten Beschreibungen soll dazu beitragen, die Vergleichbarkeit von Qualifikationen zu objektivieren.

Die Elektrowirtschaft umfasst eine große Bandbreite an Tätigkeitsfeldern; grob unterscheidet man Betriebe, die Elektroinstallation sowie Service und Wartung durchführen von Betrieben der Elektro- und Elektronikindustrie, in der elektrotechnische Produkte hergestellt und Systemleistungen angeboten werden.

Zwar gibt es keine Daten darüber, welche Tätigkeiten genau die AbsolventInnen nach ihrem Abschluss ausüben, anhand von Zahlen über Bildungsabschlüsse kann man aber erkennen, welche Schulbildung im jeweiligen Wirtschaftsbereich von größerer Bedeutung ist als andere. Indirekt könne man so auch auf AbsolventInnenprofile schließen.¹⁷

ECVET:

Die gegenseitige Anerkennung von Bildungsleistungen ist eine Grundvoraussetzung für die Erhöhung der Mobilität in der Berufsbildung und die Entwicklung eines europäischen Arbeitsmarktes. Eine technische Arbeitsgruppe soll ein „Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung“ (ECVET¹⁸) entwickeln; dieses ist dem ECTS-System¹⁹ im Hochschulbereich ähnlich und soll die unterschiedlichen Systeme der Berufsbildung transparenter und übertragbarer machen.

Das ECVET bietet berufsbildenden Schulen und Lehrbetrieben „Werkzeuge“, die die Planung und Durchführung von Mobilität und die Anerkennung des im Ausland Gelernten im Inland erleichtern sollen. Mit ECVET soll sich die Ausbildung im Ausland nahtlos in die Ausbildung im Inland einfügen.

Wichtige Projekte in diesem Zusammenhang stellten das oben erwähnte „Vocational Qualification Transfer System“ dar. Im Berufsfeld Mechatronik (im weiteren Verlauf auf die Bereiche Elektronik und Elektrotechnik ausgeweitet) entwickelten 37 Institutionen aus acht Ländern ein Verfahren zur Übertragung von fachlicher Qualifikation. Dabei wurde auch ein so genanntes „Kompetenzprofilzertifikat“ erstellt, das über die Ausbildung im Allgemeinen, vor allem aber über Kompetenzen, die entweder im Rahmen der Ausbildung oder darüber hinaus erworben wurden, Auskunft geben soll.

¹⁷ Ibw: NQR in der Praxis. Am Beispiel des Elektrobereichs.2009.

¹⁸ „European Credit System for Vocational Education and Training“

¹⁹ „European Credit Transfer System“

Um die jeweiligen Qualifikationen zu bestimmen, müssen für jedes Berufsfeld Kompetenzbereiche bestimmt werden, die als „Kompetenzmatrix“ in Form einer Tabelle festgehalten werden.

Die Kompetenzmatrix ist offen, da sich Berufsbereiche aufgrund wirtschaftlicher und sozialer Anforderungen laufend verändern und so auch die Kompetenzbereiche angepasst und erweitert werden müssen. Die Kompetenzmatrix wird entweder länderübergreifend oder auf nationaler Ebene geregelt.

Die Beschreibung der Qualifikationen erfolgt unter Berücksichtigung folgender drei Kontextmerkmale:

- Arbeitsgegenstand,
- Arbeitswerkzeuge und
- Arbeitsanforderungen.

Die Kompetenzbereiche werden außerdem mittels Kreditpunkte gewichtet, wobei in einer dreijährigen Ausbildung 180 Punkte und für eine vierjährige Ausbildung 240 Punkte zu erreichen sind. Verantwortlich für die Punktevergabe ist entweder die schulische Institution oder die zuständige übergeordnete Stelle.²⁰

Im Projekt VQTS-PH ging es darum, das innovative und systematische VQTS-Modell auf Ausbildungen im Bereich „Public Health“ zu übertragen. Dabei wurden erworbene berufliche Qualifikationen bzw. bereits geleistete Arbeitsschritte in einer Ausbildung durch die Beschreibung von Lernergebnissen transparent gemacht. Zusätzlich wurden für erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten ECVET-Punkte (Leistungspunktesystem für berufliche Ausbildungen) vergeben.

Durch diese quantitative Bewertung von Lernergebnissen wurde exemplarisch dargestellt, wie (Teil-) Qualifikationen in einem anderen Land angerechnet werden können.²¹

Es gibt also durchaus eine Strategie Bildungsabschlüsse und informelle Qualifikationen international vergleichbar zu machen, um so die Mobilität von Arbeitskräften zu erhöhen und flexiblere Arbeitsmärkte zu schaffen. Zürcher ist sogar der Meinung, dass durch die gesetzten Initiativen „für das informelle Lernen in Österreich gewissermaßen die Morgenröte angebrochen“²² ist.

Noch gibt es aber wenig Information zu der Implementierung der Maßnahmen, zu den nächsten Schritten und zu vorläufigen Ergebnissen. Die österreichische Bildungs- und Wirtschaftskultur ist immer noch stark auf die schulische Ausbildung ausgerichtet, die als Nachweis von Fähigkeiten und Kompetenzen gilt.

²⁰ Archan, Sabine: VQTS – Vocational Qualification Transfer System. Ibw. 2006.

²¹ <http://www.ibw.at/de/europaeische-projekte/eu-projekte/7-foerderung-der-transparenz-von-lernleistungen/eu24/P355-vqts-ph>

²² Biffi, Gudrun, Pfeffer, Thomas, Skrivanek, Isabella: Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems), 2012.

4.3 Ergebnisse der ExpertInneninterviews

Die nachstehende Darstellung der ExpertInneninterviews zum Thema AbsolventInnenprofile gibt nun einen Einblick in die Erwartungen hinsichtlich Qualifikationen bzw. bestimmter Skills in der Phase des Berufseinstiegs. Außerdem wird zu regionalen und schulspezifischen Gegebenheiten Stellung genommen.

Österreich:

Relativ klar wird aufgrund der ExpertInnengespräche, dass (von Unternehmensseite) erwartet wird, dass AbsolventInnen schon „fertig“ („jobfit“) in den Betrieb kommen und dass kaum Zeit für betriebliche Einschulung besteht. Fehler, aus denen man lernt, dürfen in der Ausbildung gemacht werden, später kaum noch.

Es wird erwartet, dass aufgrund der neuen Lehrpläne (ab 2016) auch AbsolventInnenprofile im Sinne einer kompetenzorientierteren Ausbildung klarer werden.

Angesprochen wurde, dass AbsolventInnen berufsbildender Schulen aus dem ländlichen Raum in der Regel mehr Fachkenntnisse bzw. „Skills“ als solche aus Wien mitbringen.

Die BHS für Wein- und Obstbau, die nicht nur österreichweit als vorbildlich gilt, sei ein gutes Beispiel für AbsolventInnen mit einem sehr ausgeprägten berufsrelevanten Profil.

Hinsichtlich des formalen Ausbildungsniveaus wird auf die Landeslehrpläne bzw. die Lehrstoffverteilung hingewiesen, ebenso darauf, dass neue Lehrpläne in Ausarbeitung sind, von denen man sich einiges erwartet, vor allem hinsichtlich der zunehmenden Bedeutung der Kompetenzorientierung der Ausbildung (EQR/ECVET). Was SchülerInnen nach zwei, drei Jahren tatsächlich können, soll besser greifbar werden.

Viele Lehrlinge haben nach ExpertInnenmeinung Probleme bei Grundkompetenzen des Lesens & Schreibens, die aber eigentlich Voraussetzung sein sollten.

Im Bereich Wein- und Obstbau ist Englisch mittlerweile unabdingbar und Spanisch aufgrund des Weinmarkts in Südamerika die zweitwichtigste Fremdsprache und die stark unternehmerische Ausbildung (mit Matura und Unterrichtseinheiten aus den Naturwissenschaften im Allgemeinen, dem Obst- und Weinbau, der Wirtschaftskunde [BWL, Marketing, Übungsfirmen] bildet gut für den Arbeitsmarkt aus, wobei Auslandsaufenthalte während der oder im Anschluss an die Ausbildung von besonderer Bedeutung sind.

Praktische Erfahrungen sind bei der Berufsausbildung natürlich unerlässlich, es geht wie beim Autofahren-Lernen um das Sammeln von Erfahrungen.

Hinsichtlich wichtiger non-formaler Fähigkeiten und Fertigkeiten bzw. Kenntnisse (Soft Skills) wird von den InterviewpartnerInnen vor allem auf folgende Bereiche Bezug genommen (die zum Teil auch im Regelunterricht berücksichtigt werden):

- Auftreten, Benehmen, Ausdruck;
- Soziale Kompetenzen, Umgang mit anderen;
- Konfliktmanagement;
- Pünktlichkeit, Regelmäßigkeit;
- Kommunikation, Präsentation, Kundenkontakt;
- Eigenverantwortung und
- Teamfähigkeit

Slowakei:

Bezüglich des IT-Sektors wird aufgrund eines bisher schlechten Ausbildungsprogramms ein eher unscharfes AbsolventInnenprofil geortet, auch im Elektroniksektor sei dies laut ExpertInneneinschätzung festzustellen.

Hinsichtlich von AbsolventInnenprofilen sprachen auch die slowakischen ExpertInnen insgesamt aber vor allem davon, dass diese fachlich hochqualifiziert und nach kurzer Einarbeitung jobfit (vor allem durch möglichst viel auch freiwillige Praxis während der Ausbildung) sowie aufgeschlossen für lebenslanges Lernen (z.B. Anpassung an neue, vor allem technische Entwicklungen; die immer rasanter verlaufen) und häufigere Arbeitsplatzwechsel sein sollten. Das selbstständige Arbeiten wird immer mehr Bedeutung erlangen.

Überhaupt werden vor allem Soft Skills sehr häufig ins Spiel gebracht, wenn es um das „AbsolventInnenprofil“ geht. Dies zeigt sich auch aufgrund der Ergebnisse zu den Fragekomplexen „formale“ und „non-formale Bildung“, die nun abschließend (nach Land getrennt) zusammengefasst werden:

Im Rahmen der ExpertInneninterviews wird hinsichtlich der formalen Bildung einerseits wiederum auf den Regelunterricht bzw. den Lehrplan (allgemeinbildende und berufsbildende Fächer, technisches Know-how) verwiesen, andererseits im Besonderen die Bedeutung der Berufspraxis in privaten Unternehmen (auch im Rahmen von Ferialjobs) und von optionalen Übungen und Kursen (z. B. Projekt „IT EXPERIENCE“ Programmieren, ECDL-Zertifikat,...) oder Wettbewerben, und die Wichtigkeit von Exkursionen sowie von Fremdsprachenkenntnissen (Englisch/Deutsch) betont.

Als bedeutendste non-formale Fähigkeiten und Kenntnisse bzw. Soft Skills werden von den slowakischen ExpertInnen folgende (im Vergleich zu Österreich weit zahlreichere) angeführt:

- Kommunikation,
- Beziehungen aufbauen und erhalten,
- Bedürfnisse anderer erkennen,
- Konflikte lösen,
- Verlässlichkeit,
- Initiative zeigen,
- Flexibilität,
- Kooperation,
- Autonomie/Selbstorganisation/Selbstmanagement/Selbständigkeit,
- Kreatives und kritisches Denken,
- Analytische Fähigkeiten/Problemlösungsfähigkeit,
- Praxisnähe,
- Innovation,
- Kundenkontakt,
- Lernbegierigkeit und
- Kooperation im Team.

Unverbindliche Übungen und Kurse sowie persönliche Interessen (Hobbies) helfen bei der Ausbildung von Soft Skills mit, z. B. Fotografie, Lesen, Literatur, Journalismus, Geschäftsethik, ebenso wie das Engagement in Sportvereinen (Basketball, Volleyball, Tischtennis, Fitness,...).

Speziell für die Bereiche Obst- und Weinbau sowie Gärtnerei wurde auch auf Berufsclubs eingegangen, bei denen z.B. die Themen Blumenarrangements, Umweltfragen, Wein und Essen sowie Wettbewerbe (Weinschnitt,...) Bedeutung haben. Auch die Zusammenarbeit mit der Assoziation für Weinbau sowie der Aufbau einer „studentischen Firma“ wird betont.

Einige ExpertInnen erwähnen, dass viele Firmen Probleme mit den Soft Skills haben: AbsolventInnen sind zwar fachlich gut ausgebildet und flexibel, zeigen aber wenig Motivation und Willen weiterzukommen. Zum Teil liege dies daran, dass SchülerInnen die Ausbildung evtl. gar nicht selbst bzw. aus eigenem Interesse gewählt haben und dass oftmals auch die LehrerInnen die Vorbildfunktion zu wenig ausfüllen.

5. Ländervergleichende Zusammenfassung

Abschließend werden die wichtigsten Ergebnisse in einem Ländervergleich gegenübergestellt, der die Grundlage für die späteren Maßnahmenempfehlungen bildet.

In Österreich beträgt die Beschäftigungsrate der 15-24-Jährigen mit einem Abschluss auf ISCED 3-4-Niveau 70%. Dieser Wert liegt deutlich über dem EU-27 Schnitt von 44% und kann als Indiz einer erfolgreichen Berufsbildung gelten, wobei vor allem das duale System der Lehre eine wichtige Rolle in der Ausbildung von qualifizierten Fachkräften spielt. Was die berufsbildenden Schulen betrifft, so werden existierende Programme und Curricula in Österreich laufend weiterentwickelt, um die SchülerInnen gut auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt vorzubereiten. Wichtige Stakeholder in diesem Prozess sind die Sozialpartner.

In der Slowakei erfolgt Berufsbildung ausschließlich in den Schulen und ist im Vergleich zu Österreich weniger mit der Praxis verbunden. Die Lehre, wie wir sie in Österreich kennen, gibt es in der Slowakei nicht. Die Ausgaben für den Bildungssektor sind sehr niedrig und es gibt kaum Wissen über künftige Qualifikationsanforderungen oder Studien zur Entwicklung des Arbeitsmarktes. Das slowakische Bildungssystem bedarf also einer Qualitätssicherung bei den Abschlüssen, einer Verbesserung der Lernumgebung und außerdem müssen die Lehrpläne an regionale Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden, um so qualifizierte Fachkräfte heranzubilden, die auch international den Anforderungen der Arbeitsmärkte entsprechen.

In Österreich gibt es bereits Instrumente und Prozesse zur Analyse von Qualifikationsanforderungen. Diese werden größtenteils vom AMS gefördert und umfassen beispielsweise Qualifikationsbedarfsstudien, ein Forschungsnetzwerk, das zum Austausch für Forschungsinstitute dient, wobei hier auch Qualifikationsprognosen erstellt werden und das AMS Standing Committee, im Rahmen dessen Programme entwickelt werden, die Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklungen betreffen.

Die Beliebtheit der einzelnen Ausbildungsbereiche lässt sich an den SchülerInnen- und AbsolventInnenzahlen ablesen. Diese sind laut ExpertInnen im Bereich Elektrotechnik und Mechatronik sowohl in Österreich als auch in der Slowakei relativ stabil. Allgemein wird ein Sinken der SchülerInnen- und AbsolventInnenzahlen erwartet, was vor allem durch den demographischen Wandel begründet ist, in Österreich aber zusätzlich auch durch die sinkende Bereitschaft seitens der Großbetriebe Lehrlinge aufzunehmen. Außerdem ist das duale System der Lehre durch den Trend zu mehr Allgemeinbildung im Zuge des „Bologna-Prozesses“ gefährdet. Was den Bereich Gartenbau und Floristik betrifft, ist es in Österreich so, dass die Floristik stetig an Attraktivität verliert, während der Gartenbau eher gewinnt, nicht jedoch der Bereich der „landwirtschaftlichen GärtnerInnen“; dieser ist besonders unattraktiv und die Beschäftigungsaussichten sind sehr schlecht.

In der Slowakei ist das Interesse an einer Ausbildung für den Bereich Gartenbau und Floristik gering, was möglicherweise mit dem Rückgang der agrarischen Produktion in Relation steht. Hinzu kommt, dass es in diesem Ausbildungsbereich viele Drop-outs gibt. Während in Österreich – vor allem seitens Personen aus Weinbaugebieten mit eigenem Betrieb - großes Interesse an einer Ausbildung im Bereich Wein- und Obstbau besteht, sinken die SchülerInnen- und AbsolventInnenzahlen für diesen Bereich in der Slowakei; ein Umstand, der ebenfalls auf den demographischen Wandel zurückgeführt wird.

Was die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und Beschäftigungstrends betrifft, so gibt es in Österreich und der Slowakei durchaus einige Parallelen, aber auch Unterschiede. So zählen die Elektrotechnik und Elektronik sowohl in Österreich als auch in der Slowakei zu den Top-Wachstumsbranchen, wobei sich Österreich im internationalen Wettbewerb mit der Herstellung von Chips und integrierten Schaltkreisen einen Namen gemacht hat, in der Slowakei liegt der Schwerpunkt hingegen in der Produktion von Unterhaltungselektronik.

Während in Österreich 2013 der Bestand an offenen Stellen für Metall- und Elektroberufe zurückgegangen und gleichzeitig die Anzahl an Arbeitslosen in diesem Bereich gestiegen ist, gibt es in der Slowakei hier einen Fachkräftemangel, denn der Maschinenbau boomt. Doch aufgrund des demographischen Wandels gibt es zu wenige AbsolventInnen mit einer einschlägigen Ausbildung.

Auch die Informations- und Kommunikationstechnik sind in der Slowakei wachsende Branchen; gute Aussichten am Arbeitsmarkt haben demnach (IT-)Fachkräfte und TechnikerInnen, aber auch MechatronikerInnen. In Österreich spricht zumindest die Anzahl an offenen Stellen im Bereich Datenverarbeitung für ein Wachstum in dieser Branche. In Wien gab es für den Bereich der Informationstechnologie von 2012 auf 2013 sogar ein Plus an offenen Stellen von etwa 27%.

Im Bereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft verzeichnete das AMS in Österreich einen starken Rückgang an offenen Stellen, es gibt jedoch einige Berufe, wie etwa „Garten- und GrünflächengestalterIn“, „GärtnerfacharbeiterIn“ oder „AgrarberaterIn“, für die stabile oder gute Beschäftigungsprognosen ausgestellt werden. Grundsätzlich gibt es in der Landwirtschaft und dem Gartenbau in Österreich den Trend zur fachlichen Qualifizierung. In der Slowakei ist die Lage für Arbeitssuchende aus dem Bereich Landwirtschaft und Forstwirtschaft angespannt, professionelle GärtnerInnen zählen jedoch zu den gefragtesten Berufsgruppen. Vor allem der Bedarf an FloristInnen ist hier nicht gedeckt.

Im Wein- und Obstbau nimmt Österreich eine starke Position ein; man setzt auf Qualität und will so dem internationalen Wettbewerb standhalten und die Beschäftigung sichern. Vor allem die Weinwirtschaft boomt in Österreich und es gibt mehr Jobs als AbsolventInnen. In der Slowakei besteht hier noch Nachholbedarf, es wird aber erwartet, dass der Weinbau an Bedeutung gewinnen wird.

Was Qualifikationen betrifft, so spielt in allen Bereichen fundiertes Fachwissen eine wichtige Rolle. Zusatzqualifikationen wie etwa Kommunikationsfähigkeit, Kenntnisse in Marketing und Projektmanagement und Englischsprachkenntnisse gewinnen zunehmend an Bedeutung. In der IT-Branche ist ständige Weiterbildung unerlässlich, um dem schnellen technischen Fortschritt gerecht zu werden.

Wenn es um die Anerkennung von Schulabschlüssen geht, ist diese zwischen Österreich und der Slowakei durch ein Abkommen geregelt und erfolgt automatisch. Auch die berufliche Anerkennung führt in den projektrelevanten Bereichen weder in der Slowakei, noch in Österreich zu Problemen. In der Praxis streben österreichische Arbeitskräfte aufgrund der Lohnunterschiede kaum eine Beschäftigung in der Slowakei an.

AbsolventInnen sollen aus Sicht der ArbeitgeberInnen sowohl in Österreich als auch in der Slowakei „jobfit“ sein. Als Vorbild für ein sehr ausgeprägtes berufsrelevantes Profil gilt die Höhere Bundeslehranstalt für Wein- und Obstbau in Klosterneuburg. In den anderen Bereichen werden durch bevorstehende Lehrplanänderungen, in denen im Sinne des EQF auch Lernergebnisse anstelle von Lerninhalten in den Vordergrund gerückt werden, klarer definierte AbsolventInnenprofile erwartet.

6. Maßnahmenempfehlungen

Allgemein muss festgehalten werden, dass es aufgrund der uneinheitlichen Bildungssysteme und der regionalen Unterschiede am Arbeitsmarkt schwierig ist, für Österreich und die Slowakei gleichermaßen sinnvolle Maßnahmen zu empfehlen. Zuerst einmal muss gewährleistet werden, dass Ausbildungen in Österreich und der Slowakei bzw. auch europaweit überhaupt transparent und vergleichbar gemacht werden. Ansätze hierfür gibt es bereits zum Beispiel im Nationalen und Europäischen Qualifikationsrahmen oder im ECET. Diese Initiativen müssen vorangetrieben und institutionalisiert werden - ein Prozess, der sich eher langwierig gestaltet und noch nicht transparent genug erscheint.

Ebenso muss in der Slowakei eine Grundlage geschaffen werden, um Qualifikationsanforderungen zu messen und zu analysieren. Ein Instrument wie das Qualifikations-Barometer könnte in der Slowakei dazu führen, dass Lehrpläne an reale Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden können, wobei hier sicher auch die Beteiligung der Unternehmensseite bzw. der Sozialpartnerschaft essenziell ist. Natürlich muss in der Anpassung der Lehrpläne fundiertes Fachwissen im Mittelpunkt stehen, es sollte aber auch auf die Stärkung von Soft Skills und bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen geachtet werden. Nur so kann ein klares AbsolventInnenprofil geformt werden.

In jedem Berufsfeld sind andere Fähigkeiten gefragt, zu den grundlegenden Fähigkeiten in allen Berufen zählen jedoch selbständiges Arbeiten, Kommunikationsfähigkeit, Verlässlichkeit und nicht zuletzt ein gutes Benehmen.

Außerdem muss die Orientierung an Lernergebnissen forciert und ein Instrument zur Klassifizierung von Fähigkeiten, die nicht im Rahmen einer Ausbildung erworben wurden, entwickelt werden.

Ausgehend von der Tatsache, dass Praxiserfahrung und -nähe von den slowakischen ExpertInnen als chancenbringend bei der Arbeitssuche erachtet wird, wäre die Einführung eines dualen Systems in der Berufsbildung oder das verstärkte Integrieren von Pflichtpraktika in den Unterricht der berufsbildenden Schulen bzw. das Erhöhen der Praktikumsdauer überlegenswert.

Wenn länderspezifische Ausbildungssysteme erst einmal transparent sind, können in weiterer Folge Aufbaulehrgänge entwickelt werden, die Fachkräfte aus dem Ausland auf die regionalen Besonderheiten des Ziellandes vorbereiten. Dies würde wesentlich zu einem effizienteren Einsatz von Fachkräften und zu mehr Mobilität beitragen.

7. ANHANG

InterviewpartnerInnen Österreich:

- Berufsschule für Elektrotechnik und Mechatronik
- Berufsschule für Maschinen-, Fertigungstechnik und Elektronik
- Berufsschule für Gartenbau und Floristik
- Höhere Bundeslehranstalt für Wein- und Obstbau (Klosterneuburg)
- Innung für Elektrotechnik (WKW)
- Bildungsexpertin des ibw
- Geschäftsführer des Weinguts Cobenzl

InterviewpartnerInnen Slowakei:

- Elektrotechnische Schule (Bratislava-Dúbravka)
- Elektrotechnische Schule (Bratislava)
- Schule für Informationstechnologie (Bratislava)
- Schule für Wein- und Obstbau (Modra)
- Schule für Gartenbau (Malinovo)
- Verband der Weinproduzenten
- Verband der Elektroindustrie
- ArbeitgeberInnen von Absolventen von elektrotechnischer Schulen
- Energieunternehmen, HR-Abteilung

Diese Publikation ist auch in slowakischer Sprache erhältlich.
Táto publikácia je k dispozícii aj v slovenskom jazyku.

IMPRESSUM

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

Druck:
Viacdruck, 1090 Wien

Wien, November 2014